



S'engager en parentalité et créer son activité.

Julie Landour

► **To cite this version:**

Julie Landour. S'engager en parentalité et créer son activité.: L'entreprise paradoxale des Mompreneurs en France (2008-2014). Sociologie. EHESS - Paris, 2015. Français. tel-01317055

HAL Id: tel-01317055

<https://hal.archives-ouvertes.fr/tel-01317055>

Submitted on 17 May 2016

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

ÉCOLE DES HAUTES ETUDES EN SCIENCES SOCIALES ÉCOLE

FORMATION DOCTORALE « SOCIOLOGIE »

S'engager en parentalité et créer son activité.

L'entreprise paradoxale des Mompreneurs
en France (2008-2014)

Thèse pour l'obtention du doctorat de sociologie
Présentée et soutenue le **12/11/2015** par

Julie LANDOUR

Sous la direction de Bénédicte Zimmermann

Jury

Laure BERENI, Chargée de recherches CNRS,

Paul BOUFFARTIGUE, Directeur de recherches CNRS - *Rapporteur*

Dominique MÉDA, Professeure des Universités - *Rapporteuse*

Ariane PAILHÉ, Directrice de recherches à l'INED

Bénédicte ZIMMERMANN, Directrice d'études à l'EHESS

S'engager en parentalité et créer son activité.

L'entreprise paradoxale des Mompreneurs
en France (2008-2014)

Step into parenting and create a company.
The Mompreneurs paradoxal business in France (2008-2014)

Thèse pour l'obtention du doctorat de sociologie
Présentée et soutenue le **12/11/2015** par

Julie LANDOUR

Sous la direction de Bénédicte Zimmermann

REMERCIEMENTS

**« My Mama said, to get the things done,
You'd better not mess with Major Tom »**

David Bowie, "Ashes to ashes", *Scary Monsters (and Super Creeps)*, 1980

Ce travail de recherche n'aurait pu se réaliser sans le soutien inconditionnel que m'a accordé Bénédicte Zimmermann : elle a fait preuve d'une grande écoute face à mes intuitions sociologiques, d'une grande disponibilité malgré mes horaires atypiques, et d'une attention salutaire quand je cherchais visiblement à en faire trop. Je lui suis particulièrement gré de l'exigence scientifique avec laquelle elle m'a dirigée et de la rigueur intellectuelle qu'elle m'a transmise. J'espère que cette thèse rend justice à la qualité de sa direction.

Je suis également reconnaissante aux membres du jury, Laure Bereni, Paul Bouffartigue, Dominique Méda et Ariane Pailhé, d'avoir bien voulu lire et discuter cette thèse.

C'est avec affection que je pense aux femmes rencontrées au cours de cette recherche, qui ont bien voulu se raconter jusque dans leur vie la plus intime. Je garde en mémoire les émotions nées de nos échanges, le respect mutuel que nous y avons construit, et la bienveillance qui s'y est exercée. Sous le travail d'objectivation que requiert un travail sociologique, j'espère avoir tout de même laissé affleurer cette part de sensible qui m'a portée tout au long de l'enquête.

Je souhaite signaler la profonde gratitude que j'éprouve à l'égard de l'équipe dans laquelle je travaille chez EDF : Arnaud Tagger, Bérangère Varin, Michelle Collado et Laurent Bailbe. Je sais que les désordres du travail contemporain sont suffisamment âpres pour que, lorsque l'on y trouve un havre chaleureux et bienveillant, on en soit particulièrement reconnaissante. Je n'aurais pu mener à son terme cette recherche sans l'appui de mes deux responsables, Didier Witkowski et Sandrine Ghiotto, qui ont encouragé cet engagement parallèle à mon emploi, en m'accordant notamment leur confiance dans la conduite de mes activités professionnelles quotidiennes et la possibilité de me retirer quelques mois pour finaliser ce manuscrit.

J'ai reçu également une aide précieuse du Centre Georg Simmel, et en son sein notamment de Florence Delteil et d'Elisabeth Dedieu. Un grand merci à elles pour leur patience face à mes errements administratifs. Au sein du Centre également, je remercie Dilip Subramanian et Sylvain Laurens pour leurs conseils à certaines étapes clés de cet effort au long cours qu'a été la thèse. J'adresse également une pensée à Chantal Nicole-Drancourt et Bernard Fusulier pour la confiance qu'ils m'ont accordée en m'intégrant au bureau du GT48 de l'AFS et à ce cadre stimulant d'échanges. Je remercie également Carine Vassy et l'équipe de Paris XIII pour m'avoir permis d'enseigner ces deux dernières années, et les étudiantes rencontrées pour l'énergie reçue à leur contact.

Si les analyses tenues tout au long de cette thèse n'engagent que moi, elles ont gagné en profondeur et finesse grâce aux relectures de Marion Rabier, Sarah Abdelnour, Axel Pohn-Wedinger, Karim Fertikh, Alice Lavabre, Isabelle Mayaud, Séverine Marguin, Lorraine Odier, Lucile Ruault, Céline Bessière et Ana Perrin-Heredia. Que tou.te.s soient ici très sincèrement remercié.e.s pour le temps accordé et la qualité des critiques. Madlyne Samak et Frédérique Letourneux ont suivi avec une attention soutenue les aventures de « mes mamans », et je suis touchée par le collectif sérieux, solidaire et riant que nous avons formé ces dernières années. L'équipe de « traqueurs.ses de coquilles » qui s'est également mobilisée en plein mois d'août, entre un transat à la plage ou un refuge à la montagne, doit également être ici saluée.

J'ai gagné également un temps précieux grâce à quelques transpositeurs.trices qui ont bien voulu me soulager de quelques entretiens : je remercie Marie-France, Marie, Charles et Alison pour les heures de sommeil que j'ai gagnées grâce à eux.

J'adresse également mon plus chaleureux sourire à celles et ceux qui constituent ma garde rapprochée : Laura, Aurélie, Hadrien et Dorothée depuis mon adolescence, Aurélie, Jérémie & Émilien, Ana & Julien ou encore Vanessa, nos éclats de rire, de voix et de larmes sont précieux. J'aspire à en profiter encore plus dans les années à venir. Je remercie aussi chaleureusement Camille, Nicolas, Alicia et Léna qui m'ont accueillie à Montpellier, me permettant de réaliser une partie de mon enquête au creux de leur foyer.

Marie-France a patiemment pointé les énoncés « bizarres » de ce manuscrit tout en m'encourageant activement par sa stimulante fantaisie. Claude m'a quant à lui prodigué mille attentions tendres et féministes tout au long de cette thèse. Mes parents sont un inébranlable rempart au découragement et à la morosité, et de ça, comme pour tout le reste, je ne pourrai jamais assez les remercier.

Mes nuits de thèse n'auraient pas eu la même saveur sans les compils de « rock qui tabasse » d'Olivier et Matthieu. Les pactes à la noix et blagues douteuses de mes frères sont imbattables pour me faire passer le goût du feu, tandis que les trois monstres du premier et Bali, l'imaginative compagne du second ont été des supporters attentionnés. Merci à eux six pour leur tendresse.

Melvil et Ulysse m'ont fait découvrir le plaisir d'inventer les histoires de Pétulette la Crevette au coucher ou de partager une partie de tennis après un samedi à la BNF. Être à leur côté et les observer a considérablement enrichi mon appréhension de la parentalité et en ce sens, cette thèse leur doit beaucoup. J'adresse un clin d'œil spécial à Ulysse qui a effectué une danse de la joie créative à chaque fois que je terminais de rédiger un chapitre. Mes pensées vont aussi à Georgette, Claire, Michel, Lucile, Robin et Quentin pour toute la gentillesse qu'ils m'ont témoignée ces dernières années.

Cette thèse, je l'ai conquise toute seule, mais je dois beaucoup à la lumineuse présence de mon compagnon, son indéfectible soutien et sa certitude que, quoiqu'il en coûte, j'allais y arriver. Il faut aussi beaucoup d'amour pour traverser de telles années, qu'il continue de nous transporter vers notre Horizon.

Cette thèse est dédiée à Gilberte, Marie et Isidore. Il y a beaucoup d'eux dans tout ce travail.

SOMMAIRE

REMERCIEMENTS	4
SOMMAIRE	6
INTRODUCTION.....	9
L'INDÉPENDANCE FÉMININE, UNE OPPORTUNITÉ INATTENDUE D'ARTICULER TRAVAIL ET FAMILLE ?.....	13
UN OBJET LOUPE : LES MOMPREENEURS.....	19
UNE SOCIOLOGIE DE LA GAMME DES ENGAGEMENTS FÉMININS	26
PREMIÈRE PARTIE : DES CONDITIONS D'ÉMERGENCE EN TROMPE-L'ŒIL	31
CHAPITRE I : MÈRE ET ENTREPRENEURE ? LA MISE EN IDENTITÉ D'UN GROUPE SOCIAL ANCIEN.....	35
A. DÉFENDRE L'INVENTIVITÉ ÉCONOMIQUE DES MÈRES.....	38
B. UNE IMAGE SOCIALE AU CONFLUENT DE PLUSIEURS (R)ÉVOLUTIONS	64
CONCLUSION	80
CHAPITRE II : UN ENTREPRENEURIAT « FÉMININ » PENSÉ SANS LES FEMMES.....	83
A. POLITIQUES PUBLIQUES ET GAMME DES ENGAGEMENTS : UNE PARTITION TROUBLE	86
B. UN AUTO-EMPLOI PENSÉ AU NEUTRE	98
C. UN ENTREPRENEURIAT FÉMININ PENSÉ PAR ET POUR DES FEMMES-PATRONS.....	112
CONCLUSION	128
CHAPITRE III : LES MOMPREENEURS, DE RELATIVES DOMINANTES DANS UNE RELATIVE INDÉPENDANCE.....	131
PRÉAMBULE : DES PREMIERS TRAVAUX MUETS SUR LES CARACTÉRISTIQUES SOCIOLOGIQUES DES MOMPREENEURS	134
A. UN ENTREPRENEURIAT LOIN D'ÊTRE POPULAIRE.....	138
B. UN BAIN ENTREPRENEURIAL SOUMIS AUX RÈGLES DU GENRE ?	149
C. QUAND LE TRAVAIL PARENTAL ÉCLAIRE LE POSITIONNEMENT SOCIAL.....	164
D. LA CRÉATION D'UN AUTO-EMPLOI CENTRÉ SUR LE FOYER.....	177
CONCLUSION	192
CONCLUSION DE LA PARTIE.....	193
DEUXIÈME PARTIE : LA CRÉATION D'ENTREPRISE COMME RÉAPPROPRIATION DU TRAVAIL.....	195
CHAPITRE IV : UNE PALETTE DES TROUBLES DU SALARIAT CONTEMPORAIN.....	201
A. QUAND S'ENGAGER DANS LE SALARIAT PARAÎT IMPOSSIBLE.....	203
B. UN ENGAGEMENT PROFESSIONNEL CONTRARIÉ	217
C. UN ENGAGEMENT PROFESSIONNEL EMPÊCHÉ.....	229
CONCLUSION	240

CHAPITRE V : PROMESSES ET CONTRAINTES DE L'INDÉPENDANCE.....	241
A. L'INDÉPENDANCE ENTRE NÉCESSITÉ ET PROMESSES	243
B. L'INDÉPENDANCE COMME ÉLOGE DU SOI	258
C. CONTRAINTES ET LIMITES D'UNE INSTALLATION AU CREUX DE LA FAMILLE	276
CONCLUSION	289
CHAPITRE VI : UNE INDÉPENDANCE À DIMENSION COLLECTIVE	291
A. LES BÉNÉFICES INSTITUTIONNELS D'UNE POSITION SOCIALE FAVORISÉE	294
B. L'INDÉPENDANCE COMME CAUSE FAMILIALE ?	307
C. LE COLLECTIF DES MOMPREENEURS, UN OUTIL DE RECONNAISSANCE	320
CONCLUSION	346
CONCLUSION DE LA PARTIE	348
TROISIÈME PARTIE : POLITIQUE D'UNE ENTREPRISE PARENTALE	351
CHAPITRE VII : LES FORMES D'UNE ENTREPRISE PARENTALE.....	355
A. UN PROJET PARENTAL DENSÉMENT INVESTI	357
B. LE MATERNAGE AU CŒUR DES PRATIQUES PARENTALES DE LA PETITE ENFANCE	368
C. UN INVESTISSEMENT SCOLAIRE CONTESTATAIRE.....	379
CONCLUSION	395
CHAPITRE VIII : POUVOIR, CONTRADICTIONS ET VARIATIONS D'UNE ENTREPRISE PARENTALE.....	397
A. LE PROJET PARENTAL EN MOTEUR DU PARCOURS ?	399
B. VARIATIONS DE L'INVENTIVITÉ ÉCONOMIQUE DES MÈRES.....	418
CONCLUSION	428
CHAPITRE IX : « DES MOMS DANS LA TOURMENTE » : L'HEURE DU BILAN	430
A. « C'EST COMME TUER SON BÉBÉ » : DES ENTREPRISES ÉCONOMIQUES EN FAILLITE	432
B. LES EFFETS GENRÉS D'UN AUTO-EMPLOI PENSÉ AU NEUTRE	447
C. QUAND LA CLASSE LIMITE LA CASSE : LE DIVORCE COMME NOUVELLE BIFURCATION	468
CONCLUSION	489
CONCLUSION DE LA PARTIE	491
CONCLUSION GÉNÉRALE	492
BIBLIOGRAPHIE	504
ANNEXES	541
TABLES	596
RÉSUMÉ ET MOTS-CLÉS	608

INTRODUCTION

« Pourtant, l'essence même du livre, son organisation, tout en lui proclame implicitement et explicitement qu'il ne faut pas séparer les choses, les compartimenter ».

Doris Lessing, Préface de juin 1971 au *Carnet d'Or*, publié en 1962 (**Lessing, 1984 [1962]**)

L'économie deviendrait-elle plus « conciliante » ? Depuis quelques années, se démultiplient dans les zones urbaines, parallèlement aux boutiques historiques de puériculture, différents espaces de consommation ouverts à la famille. Prenons par exemple le 11^{ème} arrondissement parisien : s'il y fleurit de nombreux restaurants branchés et autres librairies, on trouve par exemple entre la rue Keller et la rue de Charonne des boutiques dédiées à la décoration des chambres d'enfants, mais aussi « un salon de coiffure et de beauté qui s'occupe de vos enfants pendant que l'on prend soin de vous ». Dans une rue adjacente, a ouvert en 2012 une boutique-atelier de couture dispensant notamment des cours aux enfants. En remontant plus au Nord-Ouest, à proximité du square Gardette, une librairie jeunesse propose des ateliers d'expression artistique tout au long de l'année, pour les enfants mais aussi leurs parents. Une rue plus loin a récemment ouvert une boutique organisant des ateliers « parents/enfants » selon les principes développés dans les structures éducatives Montessori. Rue du Chemin Vert, le Petit Café du Monde Entier dispose de nombreux jouets, en plus de son offre de restauration, et accueille des ateliers de portage, d'allaitement ou de « parentalité bienveillante », tandis que des cours d'anglais sont mis en place pour les petits. Dans ce quartier, toutes ces structures ont été ouvertes par des femmes et s'inscrivent régulièrement dans un projet professionnel féminin couplé à une maternité. Prenons par exemple la façon dont se présente Luisa, qui a ouvert le Petit Café du Monde Entier.

ENCADRÉ 1. EXTRAIT DU BLOG DU PETIT CAFÉ DU MONDE ENTIER¹

« Il était une fois une fille mexicaine qui est tombée amoureuse d'un gars. Français il était. Elle est donc venue s'installer en France, à Paris, même. Elle avait vécu un peu partout, travaillé avec des enfants, des femmes, des droits de l'homme, des réfugiés. Elle aimait faire des gâteaux, aussi.

Un jour, elle a eu un bébé et s'est retrouvée un peu toute seule, éloignée de sa famille, à lui parler en espagnol. Elle passait ses journées au parc, et quand il faisait froid, elle allait au café. On lui faisait des gros yeux quand elle arrivait avec sa poussette et quand elle rencontrait d'autres amies elles aussi avec des poussettes. C'était un peu dur d'avoir une vie sociale en tant que nouvelle maman.

Elle a eu un deuxième enfant. Elle a alors lâché son boulot, écrit un projet, réuni une bonne bande d'amis, cherché des gens qui partageaient ses valeurs et ses objectifs pour qu'ils investissent avec elle. Elle s'est fait aider par une boutique de gestion, et elle a traîné dans les rues de Paris pendant 2 ans pour trouver un bon petit local. Quand elle l'a enfin trouvé, elle a créé une entreprise et elle a fait appel à des prêts d'honneur, à des prêts normaux avec des banques normales. Finalement elle s'est entourée de gens formidables qui ont aussi mis la main à la pâte, et voilà, Le petit café du monde entier était né.

Et les deux petits bébés (devenus un peu plus grands maintenant) sont ravis d'avoir un endroit où passer leurs mercredis! »

¹ <http://www.petitcafedumonde.com/qui-sommes-nous/>, page consultée le 27/07/2015.

L'apparition de ce que j'appelle un « petit commerce de la parentalité », et les justifications données par ses actrices, m'ont interrogé à différents titres : elles sont révélatrices de l'investissement autour de l'enfant, ne serait-ce que par la démultiplication des espaces urbains qui lui sont dédiés. Ces espaces sont plus spécifiquement des espaces de travail à dimension économique, explicitement capitaliste, qui se décalent ainsi des univers traditionnellement associés à ceux de l'enfance (l'espace scolaire et associatif notamment). Deux autres éléments m'ont intriguée. Tout d'abord, l'ambition affichée de permettre aux parents (et notamment aux mères) de réaliser certaines activités en extérieur avec leurs enfants articule de manière concrète la sphère privée avec la sphère publique et dilue la partition traditionnelle des sphères qui contribue à la différenciation sociale entre les hommes et les femmes (Elshtain, 1981; Fraisse, 2000; MacKinnon, 1989; Okin, 1992 [1979]; Pateman, 2010 [1988]). Ensuite, ce phénomène interroge sur la manière dont l'indépendance, entendue comme l'exercice d'une activité non salariée, est ici investie par des femmes dont on sait qu'elles sont minoritaires dans la catégorie (30 % des indépendants selon l'Enquête Emploi en Continu de 2012, j'y reviendrai). Cette indépendance, pourtant traditionnellement associée à l'incertitude financière et à la pression temporelle, est ici décrite comme une manière de mieux articuler travail et famille. Ce dernier point m'a d'autant plus interpellée qu'une enquête précédente conduite auprès de femmes cadres salariées avait certes pointé les difficultés à tenir de façon pérenne un engagement intensif dans le travail professionnel salarié (Landour, 2011 ; 2012) ; jamais l'indépendance ne s'y est dessinée comme une voie de résolution des conflits entre travail et famille.

ENCADRÉ 2. LA BATAILLE DE LA CONCILIATION

Si le terme de « conciliation » est régulièrement utilisé dans les médias, les débats politiques ou dans les propos mêmes des individus pour parler de l'articulation entre travail et famille, son usage a fait et continue de faire polémique dans les sciences sociales. Comme le résume Annie Junter-Loiseau (1999), le terme de « conciliation » n'a pas toujours été utilisé pour parler, au neutre, de l'articulation travail/famille. En France, dans les années 1960-70, alors que l'entrée des femmes sur le marché du travail devenait définitive (Battagliola, 2000), la question n'était alors pas de savoir comment chaque actif, homme ou femme, pourrait articuler travail et famille, mais des compromis étaient attendus pour rendre acceptable le travail des femmes, à condition que ces dernières continuent implicitement d'assumer la charge des responsabilités familiales et acceptent les discriminations professionnelles. À partir des années 1975, c'est la notion de « partage » qui l'emporte sous l'impulsion des travaux féministes : l'enjeu est d'alors de lutter contre les discriminations, nées notamment de l'inégale répartition du travail domestique.

Si les arrangements entre travail et famille connaissent des évolutions sémantiques nombreuses, c'est que l'on peine à trouver un terme permettant de prendre en compte l'intégralité des aspects qu'ils mettent en jeu, et c'est bien là le fond des reproches adressés au terme de « conciliation ». En l'utilisant, on reconnaît ainsi que les femmes ont investi le champ du travail tout en continuant d'assumer l'essentiel des tâches domestiques : comme le résumant Nicky Lefevre et Nathalie Lapeyre, la conciliation se conjugue exclusivement au féminin (Lapeyre & Le Feuvre, 2004). En outre, le terme est ambigu en ce qu'il induit une trop grande idée d'harmonie entre les deux sphères, tout en occultant trois dimensions essentielles : la part de conflit qui existe dans les arrangements entre travail et famille, car elle envisage la répartition des tâches sous un angle contractuel occultant les rapports sociaux de sexe au sein des couples ; le caractère collectif de cette question, par trop traitée sous l'angle individuel des mesures et pratiques au quotidien ; et enfin la représentation univoque du travail et de la famille, négligeant les cas où la relation de travail n'est pas stable ou encore celle où c'est le cadre familial qui n'existe pas (cas des familles monoparentales par exemple) ou qui est soumis à des évolutions (en cas notamment de ruptures conjugales et de recompositions familiales).

Pour autant, c'est aujourd'hui le terme de « conciliation » qui s'est imposé. A partir de 1985, le terme de « conciliation » est réactualisé jusqu'à occuper une place de plus en plus importante dans les débats européens et français. Il apparaît comme un « prêt à penser » (Junter-Loiseau, *op.cit.*), omniprésent dans les politiques en faveur de l'égalité, de la famille ou de l'emploi. La notion recouvre toutefois un emploi différent, selon les intentions ou les conséquences recherchées. C'est d'ailleurs selon Junter-Loiseau cette « grammaire politique qui semble lui conférer son importance dans le discours public et contribuer à son succès » (*op.cit.*, p.81). Dans les différents travaux de sciences sociales, si l'usage du terme reste problématique et est donc utilisé avec grande précaution, certaines chercheuses se résolvent à l'employer, tant pour des raisons pratiques (Pailhé & Solaz, 2009, pp. 20-21) que pour coller au plus près des propos des enquêtés (Lapeyre & Le Feuvre, *op.cit.*). D'autres continuent toutefois d'explorer d'autres terminologies, comme celles d'articulation, d'harmonisation (Ollier-Malaterre, 2009) ou encore de cumuls des inégalités (Delphy, 2009a [2001]).

Je privilégierai pour ma part l'usage des termes « arrangement » ou encore « articulation » : ce sont eux à mon sens qui témoignent le mieux du travail concret qui réside dans la gestion du travail et de la famille et du fait qu'il est chaque jour ou presque remis sur l'établi de la vie quotidienne. En outre, moins connoté, ces deux termes permettent d'élargir à l'ensemble de la sphère hors professionnelle et donc d'intégrer dans les enjeux d'articulation les engagements qui peuvent être militants, artistiques et plus globalement personnels.

Depuis les années 1970, des chercheuses marquées par l'émergence de nouveaux féminismes se sont employées à non seulement mettre en lumière la partition sexuée des sphères publiques et privées, mais aussi à démontrer la relation de pouvoir qu'elle porte en germe (Guillaumin, 1978 ; Mathieu, 1991; Tabet, 1998). Loin d'être une relation complémentaire entre les sexes, l'assignation continue et plastique des femmes à la sphère privée, quand bien même elles s'insèrent à la sphère publique par le travail, relève d'un rapport social où se reproduisent et se perpétuent les hiérarchies et inégalités entre les sexes (Collectif, 1984; Delphy, 1998 [1978]; Haicault, 1984; Scott, 1988). Plus de 30 ans après, malgré la production d'outils et concepts qui ont considérablement enrichi les recherches en sociologie du travail², les travaux relatifs aux arrangements entre travail et famille semblent pris dans une aporie : outre qu'ils manquent encore de légitimité³, la force d'inertie des rapports sociaux de sexe tend à reproduire des constats déjà observés dans les toutes premières enquêtes relatives à la question. Si les femmes représentent en 2012 48 % de l'ensemble de la population active (Guggemos & Vidalenc, 2013), elles restent encore les principales responsables de la sphère privée et de l'ensemble du travail qui s'y accomplit (Méda, 2008 [2001]) : par exemple, le temps attribué aux tâches domestiques au sens large s'est certes réduit de 15 % en 25 ans (s'établissant en 2010 à 3 heures et 7 minutes quotidiennes), mais les femmes continuent d'y consacrer 4 heures et 1 minute contre 2 heures et 13 minutes chez les hommes (Ricroch, 2012). Ce déséquilibre est en outre accentué par les naissances (Pailhé & Solaz, 2006; Régnier-Loilier, 2009) :

² Pour plus de détails, je renvoie notamment au *Dictionnaire critique du féminisme* (Hirata, et al., 2000) ainsi qu'aux différents manuels parus sur les études de genre (Bereni, et al., 2008; Clair, 2012; Guionnet & Neveu, 2004), cette liste n'étant elle-même pas exhaustive.

³ La naissance de plusieurs mentions « genre » dans les programmes universitaires, y compris dans les écoles les plus prestigieuses (EHESS, Sciences-Po Paris ...) est certes en marche depuis quelques années. Ce n'est que depuis la fin des années 2000 qu'un réseau thématique dédié à l'articulation des temps tente de se constituer au sein de l'Association Française de Sociologie. Si des travaux continuent de se faire sur le sujet, ils restent encore publiés dans des revues spécialisés (*Travail, Genre et Sociétés, Nouvelles Questions Féministes ...*) et sont encore peu présents dans les grandes revues généralistes.

en 2010, les pères passent 9 minutes de plus par jour en moyenne à s'occuper de leurs enfants qu'en 1999, mais l'écart entre pères et mères reste stable, les mères y consacrant toujours plus de temps (une demie-heure de plus pour l'ensemble des soins notamment — Ricroch, *op.cit.*).

Malgré la démultiplication des objets et des terrains, les différentes recherches conduites en France tendent à souligner une répartition des rôles et des pouvoirs qui se fait toujours en défaveur des femmes, y compris lorsqu'elles s'insèrent dans des bastions masculins comme ceux des cadres (Laufer, 1982; Guillaume & Pochic, 2007), des professions libérales (Lapeyre, 2003) ou des ingénieurs (Marry, 2004) ou lorsque ce sont les hommes qui se retrouvent au foyer (Chatot, 2014; Merla, 2007)⁴. Les nombreuses lois en faveur de l'égalité entre les hommes et les femmes⁵ ne favorisent pas la transformation de leur égalité formelle en égalité réelle, laissant place à une « panne de l'émancipation » (Méda & Périvier, 2007) martelée par de nombreux travaux (Barrère-Maurisson, 2003; Fagnani, 2000; Maruani, 1998)⁶.

À les observer au fil de mes déplacements dans les rues parisiennes, il m'a semblé que ces femmes, mères à la tête de petits commerces, semblaient prendre la « conciliation » à son propre jeu : puisque les femmes sont assignées à la prise en charge du domestique malgré une insertion désormais ancrée sur le marché du travail, pourquoi ne pas faire de cette assignation une activité professionnelle rémunérée ? Un certain nombre de professions, largement féminisées, répondent déjà pour partie à cette double injonction : citons par exemple les enseignantes (Duru-Bellat & Van Zanten, 1992) ou les assistantes maternelles (Bouve & Sellenet, 2011 ; Mozère, 1992). Ici, le caractère inédit réside dans le statut de l'emploi occupé : ces femmes semblent en effet quitter le salariat pour exercer une activité inscrite dans la parentalité mais non-salariée. Pourquoi ne pas y voir d'abord une « tactique », au sens de Michel de Certeau (1980, pp. 20-22)⁷, leur permettant de fabriquer leurs propres conditions d'articulation de la famille et du travail en devenant leur propre patronne ? Dans quelle mesure cette tactique ne leur permet-elle pas de jouer avec les rapports

⁴ Là aussi, la liste n'est pas exhaustive, mais pour une mise en perspective stimulante de la reproduction du genre y compris dans les situations où le rapport social de sexe paraît inversé, je renvoie à l'ouvrage collectif *L'inversion du genre* (Guichard-Claudic, et al., 2008).

⁵ 1946 : Le principe de l'égalité entre les femmes et les hommes dans tous les domaines est désormais inscrit dans le préambule de la Constitution ; 1983 : loi Roudy ; 2001 : loi Génisson ; 2004 : accord national interprofessionnel relatif à la mixité et à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes ; 2006 : loi relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes ; 2014 : loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes ...

⁶ Je reste centrée sur le cas français. Pour des travaux étrangers, je renvoie à Maruani, 2013; et al., 2008.

⁷ Rappelons que dans son ouvrage centré sur l'analyse des « détails du quotidien », Michel de Certeau distingue tactique et stratégie autour de la délimitation d'un « propre », soit un lieu de vouloir et de pouvoir défini par le seul sujet. La stratégie relève du calcul des rapports de force permise par la détention de ce propre ; la tactique réside dans des actions limitées par l'absence de détention d'un propre. Ici, la division sexuée du travail implique que les femmes ne disposent pas d'un propre pour œuvrer à l'articulation du travail et de la famille.

sociaux de sexe ? Peut-elle devenir une « stratégie » (*ibid.*, pp. 20-21) propice à bousculer le genre⁸ ? Face à un modèle familial qui reste prégnant et continue de peser sur les femmes, identitairement (Kervasdoué & Mossuz-Lavau, 1997), mentalement (Haicault, 1984), moralement (Molinier, 2003), politiquement (Fraise, 1995 [1989]) et professionnellement (Maruani, 1998), ce « petit commerce de la parentalité » tenu par des femmes offre des perspectives pour renouveler — voire repenser — la question de l’articulation entre travail et famille et plus généralement celle de la multiplicité des engagements féminins.

L’indépendance féminine, une opportunité inattendue d’articuler travail et famille ?

L’indépendance a rarement été pensée comme un possible outil féminin de négociation de l’ordre du genre, même si les travaux de sciences sociales qui l’ont étudiée ont fourni des apports fructueux pour penser l’étroite imbrication du travail et de la famille. Résultat de la fragmentation disciplinaire des sciences sociales et de la sociologie, le champ consacré au travail s’articule encore rarement avec celui de la famille, et inversement. Ce sont principalement les travaux de chercheuses féministes qui ont envisagé leur croisement, dont j’ai évoqué un peu plus haut l’aporie actuelle. Surtout, ces travaux très largement inspirés par les perspectives marxistes placent le travail dit « productif » au centre de leur analyse, et tendent à en faire le moteur exclusif de l’émancipation féminine. Parallèlement, la famille est pensée comme un espace d’exploitation des femmes (Delphy, 1998), et le soin aux enfants comme une charge biologique, matérielle, domestique et sociale qui fonde le dispositif d’assujettissement patriarcal (Beauvoir, 1976 [1949]; Mathieu, 1991) et d’appropriation de la classe des femmes (Guillaumin, 1992). Refoulant le potentiel sensible, affectif, ou distinctif de la maternité (Descarries & Corbeil, 1994), les travaux qui s’affilient à ce cadre théorique mesurent les effets discriminants de la famille sur l’emploi, les conditions de travail, le salaire et l’évolution professionnelle des femmes. La construction sociale de la maternité et les spécificités du travail qui en découlent ont été peu abordées (Collin, 2001), puis plutôt traitées par des chercheuses aux conceptions différentialistes faisant du lien maternel le modèle de toute relation (Fouque, 1995)⁹.

⁸ Je considère le genre dans une approche anti-essentialiste et relationnelle, visant à révéler les rapports de pouvoir qui peuvent exister entre les sexes : « *le genre n’exprime pas la part sociale de la division mais il est cette division ; le genre précède et détermine les sexes, qui en font partie ; le genre n’est pas simplement un système de différenciation, mais aussi un système de domination* » (Bereni, et al., 2008, p. 22)

⁹ Citons toutefois sur ce point l’exception de l’enquête conduite sur les femmes enceintes par Anne-Marie Devreux pour la CNAF (1988) et, pour la mise en avant inédite chez une féministe matérialiste d’un « corporatisme maternel », les apports de Christine Delphy sur la revendication maternelle (2009b [2001]). Pour un pointage plus systématique des divergences idéologiques autour de la conceptualisation de la

De son côté, la sociologie de la famille (dans laquelle je range également les questions liées à la parenté, au couple, à l'éducation des enfants...) tend à occulter l'inscription dans d'autres sphères de socialisation, telles que le travail ou encore la militance, pour se centrer avant tout sur les relations de parenté, leurs variations, les rôles que chaque membre y tient ainsi que les échanges et transmissions qui y transitent (Attias-Donfut, 2002; Déchaux, 2007; Segalen, 1981). Et si poussé par les évolutions récentes de la famille, le terme de parentalité a peu à peu pris sa place dans la discipline, les travaux qui s'en réclament tendent également à trop peu s'emparer de l'articulation entre les sphères, malgré quelques rapprochements plus récents (Martin, 2014).

ENCADRÉ 3. UNE TERMINOLOGIE FLOUE : LA PARENTALITÉ

Montée des divorces, apparition de nouvelles figures parentales et de nouvelles formes familiales, le mythe de la famille nucléaire composée d'un papa, d'une maman et de deux enfants, a aujourd'hui largement été battu en brèche. Si les travaux d'ethnologie de la famille démontrent que cette forme idéalisée de la famille n'a jamais été un modèle dominant (Segalen, 1981, p. 30), l'émergence comme objet du débat public des familles monoparentales (Lefaucheur, 1985), homo-parentales (Gross, 2005) ou recomposées (Cadolle, 2000) appelle un renouvellement des cadres sociaux et juridiques des familles contemporaines¹⁰.

C'est dans ce contexte que le terme de parentalité a fait son apparition. Il se situe à la lisière de trois appréhensions : catégorie de l'action publique destinée à repenser le cadre juridique, social et politique autour des familles ; réseau de tâches parentales qui peuvent être accomplies par un adulte qui n'est pas nécessairement le/la géniteur.trice ; processus qui conduit à devenir parent. Le terme connaît ainsi une sédimentation de significations (Neyrand, 2011, p. 35) qui en font dès le début des années 2000 un terme flou (Martin, 2003; 2004).

Si cette recherche doctorale s'inscrit dans la continuité des travaux sur la parentalité, c'est à travers deux aspects plus particuliers de la fonction parentale. Il s'agit tout d'abord de mettre à distance le terme chargé symboliquement et idéologiquement de « maternité » pour se saisir de celui plus neutre, et surtout initialement asexué, d'une parentalité entendue, à la suite de Gérard Neyrand, comme un réseau de tâches à accomplir autour de l'enfant (*op.cit.*). L'enjeu est ainsi de refaire apparaître les caractéristiques de celui ou celle qui assume ces tâches, en termes de genre, mais aussi de classe, d'âge ou encore de race, en déconstruisant l'impensé de la prise en charge systématique par la mère.

Le second apport est que la définition et l'exécution de ces tâches répond à des normes : qu'elles soient portées par une « police » (Donzelot, 1977) visant à asseoir la responsabilisation des parents à l'égard de leurs enfants (Bastard, 2006; Martin, 2004; Serre, 2009) ou diffusées par des acteurs visant à l'accompagnement de parents soumis à une complexification des enjeux familiaux (Lemieux, 1996; Martin, 2014; Odier, 2014), ces normes agissent sur la manière dont les parents s'acquittent de leur rôle, mais les positionnent également dans l'espace social.

C'est ainsi principalement à travers le « Qui fait quoi ? » dans la famille et « Quels sont les effets de ce qui conjugué à ce quoi ? » que la notion de parentalité est principalement convoquée au long de cette recherche, permettant de souligner que la maternité n'est en rien une performance instinctive, oblatrice et gratuite des femmes.

maternité, je renvoie à l'article de Francine Descarries et Christine Corbeil (1994) et à leur ouvrage, *Espace et temps de la maternité* (2002).

¹⁰ Pour une genèse plus fouillée de l'apparition du terme, je renvoie au rapport rédigé par Claude Martin pour le Haut Conseil à la Famille en 2003 (Martin, 2003). Lorraine Odier fournit également une socio-histoire de la notion dans la très belle thèse rédigée autour de l'École des Parents de Genève (Odier, 2014). Outre les références précisées dans l'encadré, on trouve également une synthèse stimulante dans un article publié par Marine Boisson dans la revue *Informations Sociales* (Boisson, 2008).

La pensée conjointe de l'investissement dans le travail et dans la famille a ainsi principalement été examinée à travers les travaux portant sur l'univers des « indépendants ». C'est d'ailleurs en se centrant plus particulièrement sur les entreprises agricoles que Christine Delphy a théorisé l'exploitation — gratuite — des femmes par les hommes (Delphy, 2009c [2001]). Ces univers professionnels reposent en effet sur des entreprises familiales où sont étroitement enchevêtrés rapports de production et rapports familiaux, ordre économique et ordre affectif (Barthez, 1982; Bertaux & Bertaux-Wiame, 1980; Bessière, 2010; Bessière & Gollac, 2007; Frau, 2012; Samak, 2014; Zarca, 1986). Initiant une posture de recherche particulière, ils invitent ainsi à intégrer les pratiques et raisonnements des acteurs, y compris les plus émotionnels et donc irrationnels, dans des pratiques économiques censées être de l'ordre de la rationalité pure. Reste que ces travaux sont avant tout conduits dans des structures où ce sont les hommes qui sont fondateurs et/ou propriétaires, et dans lesquelles les conjointes jouent un rôle déterminant, mais déresponsabilisé (notamment sur le plan juridique) quand il n'est pas tout à fait rendu invisible (Bessière & Gollac, *op.cit.*) : elles semblent ainsi portées par un engagement professionnel qui n'est pas pleinement le leur, ou dit autrement, l'engagement dans le travail indépendant n'est pas initialement le leur. En outre, ces travaux envisagent l'engagement familial au prisme des échanges marchands (la salarisation, le patrimoine...) et non marchands (mise à disposition de ressources temporelles, professionnelles, statutaires ...) qui peuvent exister entre les membres des familles, mais ne rentrent pas dans l'examen des pratiques parentales prises comme une forme d'investissement socialement construite à part entière.

C'est à la suite de ces travaux, de leurs apports et de leurs points aveugles, que cette thèse propose de réinvestir l'articulation des sphères chez les femmes, en envisageant pleinement la pluralité des engagements féminins. Dès ces premières recherches, Howard S. Becker en souligne la faible conceptualisation (1960), faiblesse qui ne s'est pas démentie depuis. Aujourd'hui encore, l'engagement recouvre des acceptions différentes : régulièrement analysé à travers la promotion d'une cause (Broqua & Fillieule, 2001; Duchesne, 2003; Parizot, 2003)¹¹, plus récemment dans le travail (Bidet, 2011), et parfois à la jonction des deux (Dauvin & Siméant, 2002; Willemez, 2003)¹², il relève plutôt du sens commun dans la famille. Dans la lignée d'une première enquête de Master 2 conduite auprès des femmes cadres d'un institut de sondages (Landour, 2011; 2012), je propose d'envisager ce concept de façon globale et dynamique, en le pensant dans sa pluralité, ses interdépendances et ses variations au cours du temps. À la suite des travaux de Laurent Thévenot

¹¹ Pour une bibliographie plus exhaustive, on pourra se reporter à la note critique de Johanna Siméant et Frédéric Sawicki (2009).

¹² On pourra également ici se reporter au numéro spécial de la revue *Sociétés Contemporaines*, coordonné par Florent Champy et Liora Israël, « Professions et engagement public » et qui est paru en 2009 (73).

(2006) et d'Alexandra Bidet (2011), j'avais dans cette première recherche envisagé la notion d'engagement dans le travail dans une perspective écologique : un individu s'engage dans une activité professionnelle de manière interactive, la manière dont il agit et dont il s'y investit s'inscrit dans une relation de dépendance conjointe entre lui et son environnement. En d'autres termes, on n'est pas naturellement engagé dans un travail professionnel, pas plus que ce travail ne nous engage naturellement. La conduite de cette enquête avait ainsi révélé le caractère co-construit de ce concept, tout en dévoilant l'influence du contexte organisationnel, mais également économique, institutionnel ou encore familial : ce qui fait sens pour les personnes et contribue à leur engagement n'est pas uniquement issu du métier et des tâches associées, mais se fabrique également avec l'ensemble des sphères dans lesquelles ils évoluent. Pour structurer ce maintien cohérent dans une activité, pour reprendre les termes de Becker (*op.cit.*), un individu établit des transactions entre une activité principale, par exemple le travail, et d'autres intérêts adjacents, comme sa famille ou ses engagements politiques par exemple.

À travers cette recherche doctorale, je propose de repartir de ce concept d'engagement, mais en considérant d'emblée qu'un individu, et en particulier une femme, ne suit pas une trajectoire cohérente dans une seule activité-étalon qui serait le travail professionnel : celui-ci est concomitant d'un ensemble d'activités constitutives du bien-être, individuel ou collectif (Méda, 2008 [2001]). S'il semble acquis aujourd'hui que les femmes exercent au cours de leur vie une activité professionnelle, il est également acquis que la plupart d'entre elles font famille (Debest, 2012; Debest & Mazuy, 2014; Robert-Bobée, 2006). Soulignons en outre que le faire famille n'implique pas uniquement de gérer des tâches domestiques. Construire un couple (Bozon & Héran, 2006) requiert aujourd'hui un travail à part entière pour favoriser sa durabilité (Jonas, 2006), et qui plus est, une durabilité épanouissante pour chacun des partenaires (Bauman, 2004; Giddens, 2004 [1992]; Kaufmann, 2010 [1993]; Rousset, 1989). Avoir des enfants, les soigner et les éduquer, s'inscrit également dans une somme de tâches parentales de plus en plus sophistiquées et exigeantes (Badinter, 2010; Garcia, 2011). Au même titre que l'on parle de métier dans le cadre professionnel, parler de « métier de mère » s'avère pertinent (Gojard, 2010). Plus largement, c'est la prise en charge de l'ensemble des personnes vulnérables, qu'il s'agisse d'enfants, de malades ou de personnes âgées, qui représente une forme d'engagement qui ne peut être occultée aujourd'hui dans les parcours féminins (Paperman & Laugier, 2006; Weber, et al., 2003)¹³. Dès lors, penser le faire famille comme un projet et un engagement dans les mêmes termes que pour le travail professionnel prend pleinement son sens, c'est en tout cas le parti pris que je compte défendre au long de cette thèse. Cela implique toutefois de ne pas en penser uniquement les implications économiques, matérielles, temporelles, mais de considérer également la dimension

¹³ On pourra se référer ici au dossier de la *Revue Française de Socio-économie* qui a fait porter son deuxième numéro sur cette question : « Le Care : entre transactions familiales et économie des services » (2008).

affective qu'il implique. Le concept de « travail émotionnel » tel qu'il a été pensé par Arlie R. Hochschild (Hochschild, 1997; Hochschild & Machung, 2012 [1989]) est ainsi fertile : il permet d'envisager chaque sphère, professionnelle et familiale, comme un lieu de travail à part entière producteur d'émotions (joie, confiance, sérénité, réconfort, mais aussi colère, frustration, anxiété ...).

ENCADRÉ 4. PRÉCISER LA NOTION DE TRAVAIL.

Care, travail reproductif, travail émotionnel, travail domestique, travail éducatif, ou encore travail parental... : les notions sont multiples pour saisir l'ensemble des tâches accomplies par des adultes en charge de personnes vulnérables et plus particulièrement d'enfant(s)¹⁴. Leur usage n'est pas neutre non plus. Le terme de travail lui-même renvoie aux travaux des années 60-70 de féministes inspirées par les analyses marxistes : elles ont mis au jour la dimension économique des tâches réalisées dans l'ombre, exclusivement par des femmes, pour assurer le fonctionnement de la vie dans son ensemble (Collectif, 1984; Delphy, 1998; Guillaumin, 1978). C'est ce que l'on entend plus particulièrement sous le terme de « matérialiste », entendu comme une appréhension des éléments matériels qui structurent les rapports sociaux et les idéologies afférentes (le capitalisme...). Par opposition, on entendra dans cette recherche par « dématérialisé » ce qui est conçu sans prise en compte des structures et supports qui étayent un individu, une institution ou un fait social.

L'apparition des travaux sur le *care* a constitué une invitation à aborder sous un jour plus philosophique les nécessaires prises en charge des êtres vulnérables et leur articulation avec d'autres sphères de la vie. Dans la lignée des travaux de Joan Tronto, le *care* peut alors être défini comme « une activité générique qui comprend tout ce que nous faisons pour maintenir, perpétuer et réparer notre « monde », de sorte que nous puissions y vivre aussi bien que possible. Ce monde comprend notre corps, nous-mêmes et notre environnement, tous éléments que nous cherchons à relier en un réseau complexe en soutien à la vie » (Tronto, 2009 [1993], p. 143). Cette acception large dépasse ainsi le cadre de la sphère privée, tout en l'intégrant ; elle n'est pas seulement matérielle, mais inclut également une dimension morale et sensible (Paperman & Laugier, 2006) ; elle est également travaillée par des hiérarchies sociales qui peuvent être en jeu dans des organisations de travail (Avril, 2014 ;Molinier, 2013) et comporte une dimension politique inscrite dans la part la plus triviale de nos vies (Gilligan, Hochschild et Tronto, 2013 ; Molinier, Laugier et Paperman, 2009).

À l'appui de ces deux optiques de recherche, qui se rejoignent dans leur commune volonté de valoriser la prise en charge d'autrui dans ses multiples facettes, j'ai de mon côté mis l'accent sur l'enjeu socio-économique de l'activité humaine, qu'elle soit réalisée dans la sphère publique (et notamment professionnelle) ou privée (et notamment familiale). Cet accent m'a ainsi conduit à délaissier les approches étiquetées comme relevant du *care*, leur optique plus morale et sensible constituant une inspiration mais pas une clé d'analyse fondamentale de cette recherche. Les travaux d'orientation plus matérialiste tendent de leur côté à éclater le travail en deux catégories, le travail productif d'une part et reproductif d'autre part. Compte-tenu du flottement –et des contradictions – qui existe autour du terme reproductif et en tant que chercheuse acquise à l'idée que tout travail comporte une dimension productive, j'opte sur une déclinaison certes descriptive, mais précise et théoriquement située, des différentes formes de travail plus particulièrement envisagées tout au long de cette recherche doctorale :

- **le travail professionnel** désigne ici l'ensemble des activités réalisées dans une optique professionnelle, qui peuvent être ou non rémunérées. Elles sont tout particulièrement identifiées par le fait que, même si elles tendent à reproduire des compétences domestiques ou parentales et/ou qu'elles ne sont pas nécessairement rétribuées pécuniairement, elles sont réalisées à l'égard d'un tiers extérieur au foyer et ne sont pas réalisées de manière gratuite.

¹⁴ Pour bâtir cet encadré, je me suis notamment appuyée sur la revue de littérature réalisée par Lucile Ruault et Marie Mathieu dans le cadre d'un projet de dossier collectif portant sur le travail reproductif, à paraître dans la revue *L'Homme et la Société* : qu'elles soient ici saluées pour le titanesque travail de synthèse problématisée qu'elles ont effectuée et généreusement mis à profit des autres chercheur.e.s mobilisé.e.s dans ce projet. Je renvoie également au numéro 154 de la revue *Informations Sociales*, qui a publié un numéro sur le travail parental où nombre de ses facettes sont analysées.

- **le travail domestique** concerne l'ensemble des tâches non rémunérées — mais à dimension productive - effectué dans le but d'entretenir le foyer et ses membres (Chadeau & Fouquet, 1981 ; Delphy, 1998b). Régulièrement associées au travail ménager (ménage, lessive, courses, cuisine...), mais incluant également le travail relationnel ou administratif (paiement des factures, entretien des relations sociales...), c'est en référence à l'ensemble de ces tâches que la notion est convoquée au cours de cette thèse.

- **le travail reproductif** se concentre ici sur le travail de reproduction des êtres, qui se centre dans cette recherche sur le travail de santé génésique (les rendez-vous gynécologiques par exemple) ou le travail administratif qui entoure l'arrivée d'un enfant (en particulier dans le cas des adoptions).

- **le travail parental** désigne quant à lui l'ensemble des tâches accomplies par les adultes autour de leur enfant né. J'y intègre le travail de santé (suivi alimentaire, sanitaire...), mais aussi le travail éducatif (apprendre les règles de politesse à un enfant par exemple), le travail scolaire (suivre les devoirs) et l'ensemble des tâches, concrètes mais également mentales, qui viennent alimenter la prise en charge des enfants, strictement. Ce travail parental, que certain.e.s associent à un métier (Gojard, 2010; Verjus & Vogel, 2009), peut être décliné sous forme d'une « carrière » au sens interactionniste du terme (Becker, 1985 [1963]; Gojard, *op.cit.*) au gré du développement des enfants : les activités évoluent ainsi à travers différentes étapes marquées par des seuils et espaces institutionnalisés (l'entrée à l'école et ses différents rythmes) et d'autres plus ou moins prévisibles (évolution de la configuration familiale...). Ainsi, « le travail parental engage la définition de soi comme parent, père ou mère, et la perpétuation « réussie » de soi - c'est-à-dire son prolongement à travers un enfant voué à n'être ni tout à fait le même, ni tout à fait un autre » (Verjus & Vogel, *op.cit.*, p. 4). Ici les définitions se centrent sur les parents, mais je pose, pour ma part, que le travail parental peut aussi être effectué par d'autres adultes (d'autres membres de la famille par exemple, ou des professionnels comme les assistantes maternelles ou les auxiliaires de puériculture) ; il est ainsi déterminant de s'interroger sur la possible délégation de ce travail parental, à travers les questions du « quoi ? » et du « qui ? ».

- **le travail émotionnel** désigne, comme je l'ai évoqué plus haut, la gestion des différents affects engagés et produits par l'accomplissement de ces différentes formes de travail.

La notion d'engagement précise certaines de ces formes de travail dès lors que se déploie une forme de réalisation de soi, socialement construite et à valeur distinctive, dans l'exercice de ces différentes activités.

Pour penser l'articulation dynamique des différentes formes d'engagement, c'est l'outil conceptuel du parcours, qui a été préféré aux notions plus balistiques mais moins « totalisantes » (Zimmermann, 2013) de trajectoire ou de carrière. Récemment introduit comme tel dans les sciences sociales, le parcours est en effet particulièrement adapté à l'analyse du social, *a fortiori* dans une perspective de genre, en ce qu'il permet de réintroduire des « passerelles pour combler le fossé qui sépare différentes situations de la vie active » (Zimmermann, 2011, p. 83). Largement utilisé dans les politiques publiques et le langage commun, faisant de l'individu le seul responsable de sa vie professionnelle, familiale et plus largement personnelle, l'usage du concept de parcours peut être critiqué pour l'illusion d'égalité que celui-ci tend à créer. Sa mise en concept sociologique permet toutefois de faire surgir les inégalités qui subsistent et sont à l'œuvre sous l'idéologie de « l'entrepreneur de soi ». Le concept de parcours interpelle « l'interaction entre des données personnelles et un environnement susceptible d'opposer résistances et contraintes ou au contraire d'offrir ressources et supports collectifs » (Zimmermann, 2013, p. 53). Il engage ainsi le pouvoir d'agir — au sens de ce que chacun est en mesure de faire selon ses ressources institutionnelles, organisationnelles, familiales ou encore biographiques mais aussi, le vouloir — au sens de ce que chacun souhaite faire dans un certain champ des possibles. Ces deux enjeux engagent une dimension interactive car l'individu est positionné et se positionne dans un contexte donné. Mais ils s'inscrivent

également dans une perspective réflexive, à travers le travail exercé par les individus eux-mêmes pour mettre en cohérence les affects, ressources et contraintes à l'œuvre dans leur dynamique biographique. Il favorise ainsi pleinement l'ambition écologique de cette thèse et son enjeu de penser ensemble la pluralité des engagements féminins.

Un objet loupe : les Mompreneurs

« Ce sont bien souvent les positions les plus excentrées qui en disent le plus long sur la dynamique interne d'une société » (Castel, 2009, p. 64). L'étude des marges du corps social est féconde pour penser les transformations à l'œuvre en son centre, leur processus et les éventuels déplacements qui s'y jouent. L'étude de l'indépendance¹⁵ féminine implantée dans le secteur parental m'a semblé répondre aux ambitions globalisantes de ma démarche tout en s'inscrivant dans un champ encore peu exploré à ce jour et que certaines chercheuses nomment « modèles alternatifs de carrière » (Dany, et al., 2011). Ces derniers peuvent être définis comme les nouvelles carrières poursuivies par les cadres qui, face à la fin des carrières organisationnelles, deviennent les propres gestionnaires de leur carrière, naviguant d'un projet à un autre, que celui-ci soit porté par une entreprise extérieure ou que le cadre s'en fasse le propre créateur et moteur. D'après Françoise Dany, Jacqueline Laufer et Sophie Pochic, ces parcours individualisés seraient particulièrement prisés des femmes « qui s'emparent de la rhétorique des « carrières nomades » et du « projet personnel » pour justifier positivement le fait de quitter en milieu de carrière des organisations dévorantes (*greedy institutions*, selon l'expression de Lewis Colser) ou en restructurations (Stevens, 2007), et reprendre des études, créer leur entreprise ou se reconvertir. » (Dany, et al., 2011, p. 92).

Mon enquête précédente conduite dans un institut de sondages a souligné que le fait de quitter un poste salarié, de cadre d'entreprise en CDI, pouvait paradoxalement constituer pour les femmes enquêtées une manière de renouveler son engagement dans le travail (Landour, 2012). Dans les cas alors étudiés, aucune n'envisageait en revanche la création d'activité : la plupart se sont plutôt tournées vers des postes dans le secteur public, se sont orientées vers un emploi salarié dans le secteur de la restauration ou ont renoncé implicitement au travail professionnel. L'observation de ces petits commerces de la parentalité m'a toutefois laissé penser qu'il se jouait pour ces

¹⁵ Pour parler de l'activité économique indépendante, soit l'activité non-salariée à but lucratif, j'utilise régulièrement à titre de raccourci les termes « indépendance » ou « non salariat ». Le terme « autonomie » est préféré pour qualifier la situation d'indépendance économique des femmes.

« patronnes »¹⁶ quelque chose autour de l'exercice d'une activité indépendante. Cette intuition était par ailleurs étayée par le mythe contemporain d'un renouveau de l'indépendance¹⁷.

Le groupe social des indépendant.e.s¹⁸ a connu un important déclin dans le second XX^{ème} siècle pour occuper en France une place minoritaire (entre 1970 et 2006, l'emploi non-salarié a diminué de 50 % - Amar, et al., 2009). L'Enquête Emploi en Continu de 2007 évalue à 2,5 millions les indépendant.e.s, proportion en légère hausse depuis 2003. L'Enquête Emploi en Continu de 2012 évalue à près de trois millions les non-salarié.e.s, soit 5 % de la population âgée de 15 ans ou plus, mais 10 % de la population active en emploi des mêmes âges. Si le déclin du groupe semble enrayé, il reste marginal par rapport à celui des salarié.e.s ; ce renouveau d'abord symbolique (Castel, 1999 [1995]) n'exclue pas un accroissement, mais il s'accompagne de recompositions notables (Arum & Muller, 2004; Befy, 2006; Hagège & Masson, 2010). Au sein de l'univers disparate des indépendant.e.s (Bessière & Gollac, 2014c; Pavis & Garcia-Parpet, 2007; Zalio, 2007; Zarca, 1986), la part des femmes est toutefois réduite : la dernière Enquête Emploi en Continu de 2012 l'évalue à près de 30 % (dont les aides familiales). Si les rapports familiaux et le rôle des femmes dans les structures indépendantes font partie intégrante des recherches sur le groupe, la question du genre et de l'engagement familial n'y est que peu formulée pour laisser plutôt la place aux questions portant sur leur statut : longtemps invisibilisées (Bessière & Gollac, 2007; Zalc, 2010), puis apparues sous les

¹⁶ Patronnes, indépendantes, entrepreneur(e)s, petites commerçantes... les termes foisonnent pour qualifier celles qui semblent être des travailleuses non salariées. Il appartient toutefois à l'analyse de ne pas prendre ces qualificatifs courants comme tels et de déterminer de quoi elles sont réellement le nom.

¹⁷ Le séminaire organisé à l'IRISSO questionne justement cet apparent renouveau de l'indépendance, en le mettant en perspective avec les transformations des sociétés salariales : <http://gestes.net/wp-content/uploads/2014/01/seminaire-indep-salariat-programme-vf.pdf>, page consultée le 15/07/14

¹⁸ La catégorie d'entrepreneur est un terme indigène qui n'existe pas dans la nomenclature INSEE des Catégories Socioprofessionnelles (PCS, 1982) : la plus proche est celle des commerçants, artisans et chefs d'entreprise. Ces derniers que l'on qualifie de non-salariés ou d'indépendants — termes que j'emploierai plus généralement — interrogent, car les grilles de classification construites sur les bases du salariat ne leur correspondent pas tout à fait, tandis que la frontière même avec le salariat n'est pas si claire. En leur sein, la catégorie des aides familiales fait problème, comme l'ont souligné Bertrand Duchéneaut et Muriel Orhan (2000) ou encore Annie Fouquet (2005) : composées à 80 % des femmes en 2002 (*ibid.*), cette sous-catégorie favorise une surévaluation de la part des femmes réellement indépendantes. « Catégorie flottante et mal définie » (Halbwachs, 1955 [1938], pp. 183-207), les indépendants sont ainsi répartis en cinq catégories appartenant à trois groupes distincts :

- les agriculteurs-exploitants (qui ne sont pas suivis dans les dispositifs d'enquête portant sur la création d'entreprise comme l'enquête SINE) ;
- les artisans et commerçants, trace la plus visible de l'ancien classement par métier, qui représentent des petites entreprises de moins de dix salariés, les chefs d'entreprise de 10 salariés et plus, et qui intègrent les PDG salariés initialement classés parmi les cadres et professions intellectuelles ;
- et enfin les professions libérales qui sont « des indépendants exerçant une profession qui exige une instruction supérieure du niveau de celle des cadres » (et qui sont quant à elles suivies à travers le statut des Sociétés d'Exercice Libéral (SEL)).

Par son codage même, la catégorie fait problème, comme le soulignent Alain Desrosières et Laurent Thévenot, dans le chapitre qu'ils consacrent aux commerçants, artisans et chefs d'entreprise (2002 [1988]). Elle est intrinsèquement porteuse d'une grande hétérogénéité (Evain & Amar, 2006; Bessière & Gollac, 2014c) qui appelle une vigilance particulière dans l'analyse.

traits de la coiffeuse ou de la femme du patron (Zarca, 1987), les conjointes des maisonnières indépendantes ont obtenu une reconnaissance plus importante en luttant pour l'obtention d'un statut particulier (Lagrave & Carron, 1987; Zarca, 1993a).

Tableau 1. Zoom sur les "indépendants" dans l'Enquête Emploi en Continu de 2012

	Ensemble		Hommes		Femmes	
	Effectif	% Pop.Act.	Effectif	% Hommes	Effectif	% Femmes
Ensemble	50 412,2	/	24 107,1	48%	26 305,1	52%
Actifs	28 565,5	57%	14 926,6	52%	13 638,9	48%
Ensemble "Indépendants"	2 738,0	10%	1 909,4	70%	828,7	30%
Agriculteurs exploitants	510,1	2%	366,0	72%	144,2	28%
Agriculteurs sur petite exploitation	220,2	1%	140,4	64%	79,8	36%
Agriculteurs sur moyenne exploitation	90,2	0,3%	70,3	78%	19,9	22%
Agriculteurs sur grande exploitation	199,8	0,7%	155,3	78%	44,5	22%
Artisans, commerçants et chefs d'entreprises	1 733,2	6%	1 255,6	72%	477,6	28%
Artisans	836,7	3%	651,6	78%	185,1	22%
Commerçants et assimilés	750,1	2%	481,7	64%	268,4	36%
Chefs d'entreprise de 10 salariés ou plus	146,4	0,5%	122,3	84%	24,0	16%
Cadres et professions intellectuelles supérieures						
Professions libérales	494,7	2%	287,8	58%	206,9	42%

Champ : Population de 15 ans et plus.

Source : Enquête emploi en continu 2012.

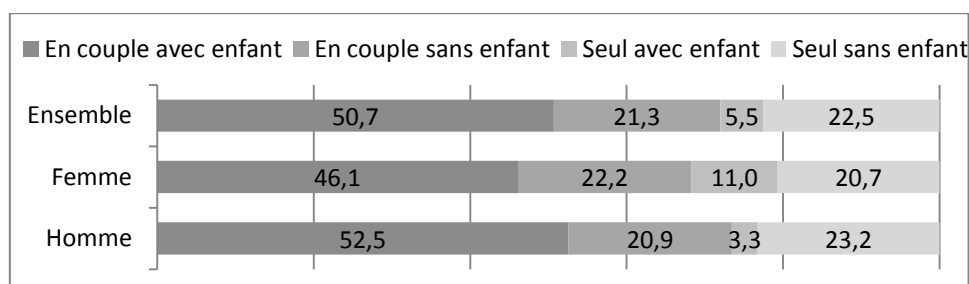
Les femmes indépendantes en tant que telles constituent une catégorie longtemps oubliée de l'histoire (Yeager, 2005). Elles restent un champ à explorer même si certaines recherches se sont récemment développées en France¹⁹. De nombreuses questions restent donc à poser sur cet ensemble, des plus simples (Qui sont les femmes indépendantes ?) aux plus complexes (L'accès au pouvoir économique des femmes transforme-t-il leur place dans les rapports sociaux de sexe ?). Peu étudiées, les arrangements entre travail et famille et l'engagement parental de femmes à la tête de leur propre structure économique sont quant à eux largement occultés. Pourtant, quelques indices invitent à la nuance : la fécondité des couples d'indépendants tend à se rapprocher de celles des salariés (Toulemon, 1998)²⁰, et rappelle ainsi que dans ce groupe social, la parentalité et sa prise en charge féminine n'a rien d'inédit. Quelques enquêtes, notamment l'enquête Famille de 1990 et

¹⁹ Voir sur ce point l'ensemble du dossier spécial consacré aux femmes patronnes dans la revue *Travail, Genre et Sociétés* et son numéro 13 paru en 2005 ou la thèse récente de Marion Rabier sur les réseaux de femmes dirigeantes économiques (Rabier, 2013). Les travaux sont plus nombreux dans le champ des sciences de gestion : pour une synthèse des différents paradigmes à l'œuvre, je renvoie à (Constandinis, 2014).

²⁰ Il faudrait toutefois y distinguer les couples composés d'un ou deux agriculteur(s) des couples de commerçants et d'artisans. Les premiers, et tout particulièrement la sous-catégorie des couples bi-actifs en agriculture, tendent à avoir une nuptialité et une fécondité plus élevée que les autres indépendants et salariés (Toulemon, 1998).

l'enquête Formation-Qualification Professionnelle, pointent toutefois une fécondité un peu plus faible chez les femmes commerçantes, tendant à les rapprocher de la fécondité plus limitée des femmes cadres en particulier. Des enquêtes plus récentes semblent alimenter ce mouvement : dans sa recherche sur l'infécondité volontaire, Charlotte Debest a rencontré un nombre non négligeable d'indépendantes (2012, pp. 149-168), tandis que les données de l'enquête SINE sur la cohorte 2006 ne décomptent que 57 % de mères parmi les créatrices d'entreprise²¹.

Figure 1. Situation familiale des créateurs d'entreprise en 2006



Source : Insee, enquête SINE cohorte 2006, interrogation 1.

Champ : entreprises du secteur marchand non agricole, créées ou reprises au cours du 1er semestre 2006 et actives en septembre 2006.

Les mères auraient-elles tendance à délaissier l'indépendance ? Ce constat renvoie à d'autres études sur la carrière professionnelle des femmes cadres (Laufer, 1982), qui montrent que les femmes peuvent davantage s'investir dans leur vie professionnelle lorsqu'elles sont seules et sans enfant, tandis que la vie de couple profite davantage aux hommes (Gadea & Marry, 2000; Singly, 1987). La maternité rime ainsi plus souvent avec une rupture dans la trajectoire professionnelle des femmes (Meurs, et al., 2010) qu'avec une prise de responsabilités et de risques accrue telle que la direction d'une entreprise indépendante ; à ce titre, de nombreuses enquêtes conduites par des organismes publics ou para-publics soulignent que les femmes diffèrent la création d'entreprise (Baygan, 2000; OCDE, 2012), attendant notamment d'avoir élevé leurs enfants pour se lancer dans l'indépendance (Bernard, et al., 2013). S'intéresser à celles qui accèdent au non-salariat, et au prestige social et économique associé, tout en valorisant leur investissement maternel semble constituer ainsi une piste de recherche innovante, tant elle semble contre-intuitive, pour repenser la question des engagements féminins.

C'est par un édito diffusé le 7 octobre 2009 à 6h50 sur *France Info* que j'ai appris l'existence des Mompreneurs. Anne-Elisabeth Lemoine saisit l'occasion de la remise du premier Prix de la Mompreneur pour y croquer, avec ironie, ces mères d'un genre nouveau :

²¹ Ce chiffre est toutefois à prendre avec précaution car on ne sait pas si les femmes décomptées comme sans enfant sont arrivées à la fin de leur vie féconde. Pour une présentation détaillée du dispositif d'enquête SINE dédié aux créateurs d'entreprise, je renvoie à l'ENCADRÉ 11. DISSOCIER LES AUTO-ENTREPRENEURES DES AUTRES CRÉATRICES D'ENTREPRISE ? p. 179.

« C'est un néologisme affreux, ou plutôt un néo-mochisme tellement c'est laid, mi anglais mi français, mi féminin, mi masculin, mais ça existe, les Mompreneurs, ça désigne les nouvelles héroïnes du moment, les femmes 50% mamans, 50% entrepreneurs, parce que désormais être une mère, ça n'impressionne plus personne, désormais pour avoir de la reconnaissance et du respect, il faut accoucher et dans la seconde qui suit créer une entreprise, hop, une grossesse, une boîte, c'est la nouvelle équation à la mode. »²²

Apparues à partir de 2008 en France, les Mompreneurs se définissent comme des femmes qui créent leur entreprise après l'arrivée d'un enfant. Selon plusieurs articles journalistiques et les sources Internet générées par ces femmes elles-mêmes, elles auraient souhaité quitter un univers professionnel qui ne les satisfaisait plus, celui de cadres en entreprise, et auraient profité d'un congé maternité pour monter leur projet d'entreprise, visant à les aider à mieux articuler vie professionnelle et vie de famille. Réunies dans des collectifs dédiés, elles quitteraient non seulement le monde de l'entreprise mais également celui du salariat pour lancer des activités qui seraient avant tout en lien avec la sphère de la féminité (cosmétiques, soin, mode...) ou de la maternité (services d'aide à l'articulation travail/famille, articles de puériculture...).

ENCADRÉ 5. MOM / MAM / MUM-PRENEUR : CHOISIR UNE TERMINOLOGIE FIXE POUR PARLER D'UNE DÉNOMINATION LABILE

Mompreneur, mampreneur, mam'spreneur, mumpreneur, maman entrepreneur ou entrepreneure, d'emblée le groupe social ne se saisit pas à travers une étiquette fixe et stabilisée. Si cette labilité signale d'elle-même le flou d'une catégorie indigène qui cherche pourtant à se décrire par des éléments objectifs (un statut d'emploi, une naissance ...), j'ai dû de mon côté m'astreindre à une terminologie unique pour favoriser la clarté de mon argumentation.

Si mon ambition initiale était de parler des Mères Entrepreneures, pour me démarquer des usages empiriques, j'ai finalement opté pour l'emploi du terme Mompreneur pour traiter scientifiquement du groupe social qui s'y reconnaît. Trois premières raisons ont motivé ce choix :

- le terme « entrepreneur » lui-même est un terme aujourd'hui flou et fortement marqué idéologiquement, s'en saisir ainsi ne constitue donc pas réellement de prise de distance par rapport aux propos indigènes ;
- féminiser un terme que les parties prenantes interrogées ne féminisent pas de leur côté dilue le sens de leur action collective, voire constitue un contre-sens ;
- le déroulé de ma thèse démontre qu'être Mompreneur rassemble un ensemble de traits qui ne se résument pas au fait d'être mère ou d'exercer une activité non salariée (voir le premier point de l'annexe méthodologique, pp. 542-546).

Pour ne pas rajouter inutilement de la complexité, j'ai donc choisi d'utiliser le terme fixe de Mompreneur, issu du terrain, pour désigner à la fois le groupe social des Mompreneurs et les personnes qui s'y reconnaissent. Ce terme fixe, qui désigne une identité sociale spécifique au sein des indépendantes, permet d'en faire ressortir les spécificités et évolutions.

Soucieuse d'appliquer une écriture aussi peu sexiste que possible, je précise que j'utilise le terme « auto-entrepreneure », qui conjugue ma volonté de rendre visible le genre des personnes enquêtées, sans complètement déroger au manque de visibilité qu'elles pratiquent de leur côté. Le terme « entrepreneuse » apparaît alors spécifiquement pour respecter les usages scientifiques qui sont faits du terme en France, notamment à travers le terme d'« entrepreneuse de cause » (Blanchard, et al., 2013)

En adhérant à un collectif estampillé, les Mompreneurs constituent un ensemble spécifique au sein de la myriade de groupes de femmes entrepreneures : les premiers entretiens conduits auprès de femmes entrepreneures et mères qui pourtant ne se disaient pas Mompreneurs, voire souhaitaient

²² « Elle se mêle de tout », Anne-Elisabeth Lemoine, *France Info*, émission du 7/10/09 à 6h50.

absolument s'en démarquer, m'en ont rapidement convaincue²³. Portée par une dizaine de femmes en 2008, plusieurs milliers de femmes se disent aujourd'hui Mompreneurs, que ce soit par leur appartenance à l'un des collectifs estampillés, la fréquentation d'un forum sur Internet ou la simple appropriation du phénomène et de sa première définition. Elles constituent ainsi au sein de l'entrepreneuriat féminin un sous-ensemble récent mais numériquement conséquent²⁴ qui, par l'ensemble des caractéristiques affichées, constituent un objet réduit mais fécond pour réinterroger dans une démarche totalisante les parcours féminins.

Les Mompreneurs ont en outre d'emblée bénéficié d'une surprenante couverture médiatique : entre 2008 et 2013 j'ai dénombré 58 occurrences du terme Mompreneur dans des articles de la presse nationale ou régionale, quotidienne ou magazine (la plupart des articles y étant pleinement consacrée), ainsi que 26 reportages sur les chaînes télévisées (dont 18 sur les chaînes hertziennes nationales) et 3 interviews ou reportages à la radio²⁵. La présence médiatique des Mompreneurs m'est parue d'autant plus signifiante qu'aucun autre réseau féminin ne bénéficie en tant que tel d'une couverture semblable, j'y reviendrai ; en outre, la présentation de ce sujet à différents cercles ne laissait jamais personne indifférent. Parler des Mompreneurs en reprenant la description indigène suscitait souvent de l'amusement auprès de mes collègues ou ami.e.s mais plus régulièrement, et en particulier auprès des femmes actives des classes moyennes et supérieures, enclenchait le récit d'anecdotes ayant trait à sa propre difficulté à articuler travail et maternité. Nombreux sont celles et ceux qui ont par ailleurs fait référence à des personnes qui semblaient correspondre à la définition : « J'ai une copine qui vient de s'arrêter de bosser pour créer une boîte qui commercialise des jouets d'enfants, tu devrais la rencontrer ! », ou encore « Y'a une maman de la crèche qui avait lancé une boîte d'immatriculation de tétines, sûr, elle est dans ton truc ²⁶».

L'émergence des Mompreneurs est en outre à relier à la récente création du régime de l'auto-entrepreneur : Anne-Elisabeth Lemoine souligne d'ailleurs dans son édito que c'est Hervé Novelli, porteur du projet de loi instaurant ce nouveau régime à l'Assemblée Nationale, qui a été en charge de remettre le prix de la Mompreneur. Ce groupe social dont il s'agit de cerner les contours s'inscrit donc dans le mouvement de « balkanisation des formes d'emploi » (Supiot, 2007 [1994], p. 34) engagé depuis plusieurs décennies en France pour « alléger les contraintes inhérentes au contrat de

²³ Je renvoie à l'annexe méthodologique en pp. 538 et suivantes.

²⁴ Créé en 1945, le réseau Femmes Chefs d'Entreprise dit compter 2000 membres sur son site Internet (<http://www.fcefrance.com/regions/>, page consultée le 2 juillet 2014), Action'elles créé en 1994 compte 600 membres (<http://www.actionelles.org/decouvrir-actionelles/presentation/>, page consultée le 2 juillet 2014) ou encore Cyber-Elles créé en 1998 et qui compterait environ 450 membres (<http://www.cyberelles.com/a-propos/notre-mission>, , page consultée le 2 juillet 2014).

²⁵ La présentation du corpus se situe en annexes, pp. 589 et suivantes.

²⁶ Ce qui s'est avéré être vrai : cette femme dont les enfants fréquentaient une crèche du 11^{ème} arrondissement parisien, a en effet fait partie des premières membres du collectif finalement étudié.

travail typique, soit dans un but de flexibilisation de la gestion des entreprises, soit dans un but d'insertion sociale ou de formation professionnelle » (*ibid.*, p. 36). Outre la démultiplication des formes d'emploi, on y observe également une hybridation des statuts entre salariat et indépendance (Caveng, 2007; Dupuy & Larré, 1998) ; celle-ci est favorisée par la promotion depuis la fin des années 1970 de l'initiative économique individuelle engagée par les pouvoirs publics français et les institutions européennes et internationales. Pour favoriser la croissance économique et lutter contre le chômage, gouvernements et législateurs s'appuient sur des mesures actives de valorisation de l'activité et de retour à l'emploi, au sein desquelles les dispositifs d'aide à la création d'entreprise ont tenu une place grandissante (Darbus, 2008). Ces mesures s'accélérent à partir des années 2000, jusqu'à la valorisation consensuelle de l'entrepreneuriat populaire qui se diffuse avec la création du régime de l'auto-entrepreneur en 2009 (Abdelnour, 2013).

Si l'émergence du groupe et sa valorisation publique ne peuvent être pensées indépendamment d'une action publique d'ordre néo-libérale (Abdelnour, 2012), l'éditorialiste de France Info, elle-même récemment mère, axe sa chronique sur cette nouvelle forme de pression que les Mompreneurs semblent renvoyer aux autres femmes : il ne s'agirait alors plus simplement de s'initier à la maternité, mais aussi, voire surtout, de se lancer dans l'indépendance et les multiples formalités administratives qui égrènent la création d'entreprise, soit de ne plus décaler les engagements mais bien de les faire tenir ensemble :

« Ça colle quand même un peu la pression à toutes celles, dont je fais partie, qui pendant les deux mois de leur congé maternité légal ont préféré regarder « Les Maternelles » sur France 5 pour apprendre à soigner les fesses rouges de bébé plutôt que de faire la queue au tribunal de commerce pour déposer le statut légal de leur boîte, je veux bien qu'on m'explique que la grossesse n'est pas une maladie, mais de là à en faire un tremplin, qu'on nous dise « Allez mesdames, plutôt que faire un baby blues, secouez-vous et montez votre entreprise, plutôt que de perdre du temps à faire du Powerplate, vendez-en, créez votre propre club de gym, bref, devenez une Mompreneur ! » »²⁷

À la croisée de multiples faits sociaux contemporains, les Mompreneurs semblent constituer un objet fécond pour interroger l'enjeu tactique, voire stratégique, que me semblait présenter le petit commerce de la parentalité, mais plus largement le pouvoir d'agir qui résiderait dans la prise de responsabilités économiques des femmes. Elles présentent une opportunité inédite de participer au renouvellement des travaux sur les parcours féminins, en examinant d'un seul et même tenant, les divers engagements, notamment professionnels et familiaux, qui s'y superposent, s'y confrontent et s'y articulent. Si travail et famille présente un nouveau contrat (Barrère-Maurisson, 2003), je propose ici de l'inscrire au cœur de la conduite de ma recherche.

²⁷ « Elle se mêle de tout », Anne-Elisabeth Lemoine, *France Info*, émission du 7/10/09 à 6h50.

Une sociologie de la gamme des engagements féminins

Semblant répondre à une volonté politique, économique et institutionnelle mais aussi à un désir individuel d'accéder au pouvoir économique tout en s'engageant professionnellement et personnellement dans la famille, les Mompreneurs en tant que catégorie empirique proposent dès leur dénomination une alliance sémantique provoquant du « trouble dans le genre », pour reprendre l'expression de Judith Butler (2006 [1990]). Elles allient en effet deux figures éminemment genrées, la mère d'une côté, qui serait la forme ultime de la féminité (Chodorow, 1978), et l'entrepreneur de l'autre, aux traits virilisés (Ahl, 2004; Zarca, 1993a). Si « l'injonction à être d'un certain genre peut prendre différents chemins discursifs : être une bonne mère, être un objet hétéro-sexuellement désirable, être un.e travailleur ou travailleuse capable. » (Butler, 2006 [1990], p. 271), l'émergence des Mompreneurs fabriquent-elles du « trouble dans le genre » ? On ne tombera pas toutefois dans une posture naïve qui consisterait à ne chercher à travers ce paradoxe sémantique que les indices d'un renversement des hiérarchies, ou du moins d'un rééquilibrage des rapports sociaux entre les hommes et les femmes. Car s'il y a « trouble » dans l'approche de Butler, c'est aussi et d'abord parce que le genre se fabrique, se crée et s'accomplit. Qu'il se construit et se joue avec et contre des normes. Et que, dans une perspective plus matérialiste, il s'incarne dans des pratiques (West & Zimmermann, 1987). On se demandera tout au long de la restitution de cette recherche doctorale dans quelle mesure l'émergence de ces mères indépendantes travaille les figures de la mère d'une part, de l'indépendant d'autre part, et concourt à modifier, reconduire ou amplifier les rapports sociaux de sexe contemporains. **Cette thèse interroge ainsi la prise d'initiative économique des femmes comme une alternative d'ordre néo-libéral visant, d'une part, à favoriser la combinaison des engagements professionnels et familiaux et susceptible, d'autre part, de reconfigurer le genre.** Dans quelle mesure le parcours des Mompreneurs propose-t-il une alternative plus favorable à leur articulation que dans le cadre d'un salariat où les femmes restent encore largement pénalisées ? Quelles en sont les conditions politiques, institutionnelles, et biographiques ? Comment travail, économie et famille y sont-ils arrangés ? L'accès des femmes à l'indépendance réplique-t-il de manière symétrique les pratiques sociales examinées chez les hommes indépendants ? Conditions d'accès et arrangements pratiques sont-ils partagés au sein de ce groupe de femmes ou font-ils apparaître de nouvelles inégalités, entre celles qui s'en réclament et plus largement dans les rapports sociaux, et notamment de sexe ?

Pour répondre à ces questions, cette thèse s'appuie sur un matériel collecté à travers de multiples méthodes d'enquête présentées de manière détaillée dans les annexes²⁸. Elle repose principalement sur la réalisation de l'ethnographie à découvert de l'un des collectifs de Mompreneurs français. Menée de février 2012 à juin 2014, principalement en Île-de-France et pendant une quinzaine de jours dans l'Hérault, cette enquête a été complétée par 55 entretiens par récit de vie (Bertaux, 1997) qui se sont conclus en juin 2015 pour les entretiens de complément : ethnographie et campagne d'entretiens se sont ainsi mutuellement alimentées tout au long du terrain, ma présence au long cours dans ce groupe permettant d'actualiser dans le temps long les données recueillies antérieurement. L'utilisation du réseau social *Facebook* pour suivre les femmes rencontrées a également constitué un complément d'informations très riche, voire un terrain à part entière tant les interactions observées *online* y étaient nombreuses et faisaient partie intégrante de la vie du collectif. Une enquête quantitative conduite en septembre 2013 auprès de l'intégralité des membres du collectif ethnographié m'a également donné les moyens d'objectiver les données qualitatives recueillies, en fournissant notamment des données d'ensemble sur la position sociale des adhérentes.

Cette exploration intensive du collectif de Mompreneurs a été préalablement préparée par des observations dans l'univers de « l'entrepreneuriat » : j'ai ainsi assisté à quelques salons, réunions et autres événements dédiés à la création d'entreprise, aux entrepreneurs ou encore aux femmes cheffes d'entreprise qui m'ont permis d'acquérir une connaissance basique de l'univers. La réalisation d'entretiens exploratoires avec cinq femmes indépendantes et mères m'a également permis d'affiner ma démarche d'enquête et la conduite de mes entretiens. J'ai réalisé par ailleurs une quinzaine d'entretiens de contre-point, notamment huit avec des représentants institutionnels de l'entrepreneuriat et notamment de l'entrepreneuriat féminin qui m'ont permis de mieux positionner les Mompreneurs au sein de cet univers.

La restitution de ce matériel et des analyses qui en ont émergé s'organisent en trois parties visant à cerner les dynamiques qui concourent à l'émergence des Mompreneurs et contribuent à leur pérennité en tant que groupe social. **La première partie** propose ainsi de restituer les conditions d'émergence de la catégorie empirique ; au fil de son déroulé, la notion d'identité, apparue comme centrale pour cerner le phénomène ici étudié, sera particulièrement mobilisée à travers trois chapitres distincts. Le premier chapitre propose ainsi de retracer la genèse des Mompreneurs, en s'attachant tout particulièrement au « travail social de définition » (Boltanski, 1982) qui a accompagné l'apparition du groupe en France : à travers quels termes l'identité a été balisée ? Par qui cette mise en identité a-t-elle été réalisée ? Dans quels objectifs ? Comment cette identité sociale

²⁸ Je renvoie plus particulièrement aux pages 537 et suivantes.

a-t-elle été perçue ? Quelle image sociale en a-t-elle émergé ? Le deuxième chapitre s'intéresse quant à lui au contexte macro-social qui a accompagné l'apparition des Mompreneurs en France à la fin des années 2000. Celle-ci s'inscrit d'abord dans les tensions spécifiques du marché du travail français s'agissant de l'insertion professionnelle des femmes et plus largement des mesures en faveur de l'articulation entre travail et famille. Elle renvoie par ailleurs au brouillage des formes et statuts d'emploi qui s'y opèrent, et qui sont accompagnés, voire soutenus, par des politiques et dispositifs publics. Soucieuse de ne pas valoriser abstraitement les compétences « capitalistes » d'acteurs.trices considéré.e.s comme dominé.e.s, mon intention est de réinterroger cette catégorie même d'entrepreneur, et plus particulièrement de femme entrepreneure, en examinant les cadres permettant d'accéder à l'exercice d'une activité à son compte (Abdelnour, 2012; Bourdieu, 2000; Thine, et al., 2012). Quels sont les dispositifs qui favorisent l'accès à l'initiative économique individuelle, en particulier pour les femmes ? Comment sont-ils déployés ? Comment y sont pensées indépendance et maternité ? Dans quelle mesure l'identité sociale de Mompreneur répond-elle à ces injonctions ? Sur la base de ces premiers constats et arguments, le troisième chapitre se déporte de l'élaboration de l'identité sociale du groupe à sa réception, en s'intéressant plus avant aux femmes qui s'y projettent, s'y reconnaissent et y adhèrent explicitement en intégrant un collectif de Mompreneurs. À travers la restitution des données construites à partir de l'enquête quantitative menée au cours du terrain, je présente les propriétés sociales, professionnelles et familiales de celles qui préemptent l'image sociale des Mompreneurs. Qui sont ces femmes ? Quelle est leur situation familiale ? Quelle a été leur expérience professionnelle ? Quels dispositifs dédiés à l'indépendance et à la création d'entreprise s'approprient-elles ? Cet exposé s'intéresse tout particulièrement à l'adéquation de la représentation sociale du groupe aux caractéristiques de celles qui s'y reconnaissent, en soulignant les convergences, mais également les décalages.

L'élaboration de la genèse d'un groupe social, si elle permet d'en comprendre les conditions d'émergence, comporte toutefois deux points aveugles majeurs : elle ne permet pas de rendre compte du processus qui conduit les acteurs, ici actrices, y adhèrent, et limite l'exploration de leurs pratiques. C'est ainsi à partir de la **deuxième partie** que l'usage de l'opérateur conceptuel que constitue le « parcours » est central pour lever le paradoxe apparent qui se niche dans l'identité du groupe. Dans quelle mesure l'indépendance devient-elle pour ces mères un statut d'emploi plus attractif que le salariat, et plus particulièrement celui dit « de confiance » que représentent les cadres (Bouffartigue, 2001) ? Le quatrième chapitre revient plus particulièrement sur les conditions de sortie du salariat et s'interroge notamment sur l'influence de l'engagement familial sur les motifs de désengagement professionnel : comment les Mompreneurs rendent-elles compte de leur sortie du salariat ? Comment s'arrange dans les récits la séquence entre grossesse, désengagement et sortie ? Ces motifs sont-ils univoques ou font-ils écho à une potentielle hétérogénéité du groupe ?

Sur la base de ces éléments qui renvoient aux transformations du travail contemporain (Boltanski & Chiapello, 1999; Castel, 1999 [1995]; 2009; Sennett, 1998), le cinquième chapitre s'interroge sur les ressorts qui fondent l'attractivité de l'indépendance pour ces femmes : comment le non-salariat en vient-il à devenir un statut d'emploi plus favorable que le salariat, y compris à temps partiel, ou le retrait d'emploi ? Quels sont les motifs qui poussent ces femmes à maintenir une activité professionnelle ? Quelles opportunités de réarrangement entre travail et famille y entrevoient-elles ? Quelles sont les caractéristiques de ces activités indépendantes et que disent-elles de l'articulation des engagements des femmes qui deviennent Mompreneurs ? L'examen de ces motifs, où se joue de façon variable mais fondamentale la question du maintien d'une identité sociale valorisée, conduit à envisager dans le sixième chapitre les différentes ressources dont disposent ces femmes pour s'intégrer au non-salariat, en faisant jouer un triple questionnement : sous l'identité commune de Mompreneurs, sont-elles également dotées pour devenir indépendantes ? Le rôle joué régulièrement par la famille dans le parcours des indépendants se rejoue-t-il de manière symétrique s'agissant d'indépendantes ? Enfin, quel est le rôle et l'apport du collectif des Mompreneurs pour ces travailleuses devenues isolées ?

Les éléments déployés au long de ces deux premières parties permettent de remettre au cœur de l'analyse l'engagement parental des Mompreneurs qui, s'agissant plus nettement des conditions d'entrée puis d'exercice de l'indépendance que des motifs de sortie du salariat, est central dans la dynamique du parcours de ces femmes. L'enjeu de cette **troisième partie** est ainsi d'en explorer l'étendue, les apports et les limites, dans une articulation constante avec la part professionnelle des biographies. Le septième chapitre revient ainsi plus particulièrement sur les tâches qui constituent l'exercice de la parentalité dans les ménages des Mompreneurs, en en restituant certes la charge, renouant ainsi avec la tradition féministe matérialiste, mais également les éventuelles propriétés distinctives, à la suite de travaux récents qui signalent les enjeux sociaux autour de l'enfance (Lignier, et al., 2012) et de la parentalité : que font les Mompreneurs pour s'occuper de leurs enfants ? Sont-elles les seules à s'en occuper ou ce travail est-il partagé, voire délégué, à l'autre parent ou à d'autres tiers ? Comment ce travail s'articule-t-il avec le reste de leur parcours ? Que dit-il de la manière dont l'indépendance leur permet de se positionner au sein des rapports sociaux ? Le chapitre huit propose dans la continuité du chapitre précédent de s'intéresser en particulier à celles qui, parmi les Mompreneurs, créent une activité ancrée dans le secteur économique de la parentalité. Ces parcours constituent des cas limites pour articuler la pluralité des engagements féminins et invitent à repenser la primauté de l'ordre professionnel sur l'ordre parental : comment en vient-on à créer une activité ancrée dans la parentalité ? Quelles sont les conditions qui favorisent cette prise de responsabilités économiques ancrées dans l'assignation des femmes à la sphère domestique ? Quel regard porte les femmes concernées sur cette forme d'arrangement, ses bénéfices identitaires et sociaux ? À l'issue

de la démonstration et de la typologie qui en aura émergé, le chapitre conclusif propose de mettre à l'épreuve la quête de reconnaissance qui s'est égrenée au fil de l'analyse des parcours des Mompreneurs, en adoptant une optique plus redistributive (Fraser, 2004). En s'intéressant aux nouvelles péripéties apparues le long des parcours observés pendant l'enquête, telles que les faillites, la faiblesse économique ou encore les séparations, il s'agit d'évaluer sous un angle social et économique la viabilité de l'alternative. L'enjeu compréhensif de cette thèse réside dans la restitution de la créativité des acteurs et tout particulièrement des actrices ; mais c'est aussi à la lueur des contraintes qui sont les leurs que se révèlent pleinement les processus qui permettent à des individus enjoint à l'équilibrisme de remettre en jeu de façon continue leur place, leurs engagements et leur identité, sur le fil de leur vie.

PREMIÈRE PARTIE :
DES CONDITIONS D'ÉMERGENCE EN TROMPE-
L'ŒIL

Mompreneur. Mère et entrepreneure. Par leur dénomination même, celles qui se présentent comme Mompreneur semblent rendre d'emblée explicite ce qu'elles sont, en utilisant deux terminologies largement intégrées au langage courant. Il y a pourtant de multiples façons d'être mère (Gojard, 2010), ne serait-ce que parce que toutes les femmes n'accèdent pas de la même manière à la maternité (Charrier & Clavandier, 2013; Jacques, 2007). De l'autre côté, on trouve aujourd'hui de multiples types d'entrepreneur.e, comme la multiplicité des entrées qui sont dédiées au terme dans le récent *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat* en rend compte (Chauvin, et al., 2014). Notamment, il existe des entrepreneurs salariés et d'autres indépendants, premier signe du flou statutaire de la catégorie ; il existe des grands (Bauer & Bertin-Mourot, 1987; Bourdieu & de Saint Martin, 1978; Offerlé, 2013; Pinçon & Pinçon-Charlot, 1999) et des petits patrons (Bertaux & Bertaux-Wiame, 1980; Frau, 2012; Mazaud, 2013; Zarca, 1987), dont on sait par ailleurs qu'ils sont positionnés (Zarca, 1993b) et représentés (Offerlé, 2009) de manière diverse. Ajoutons que les approches du patronat ou de l'indépendance sont elles-mêmes variées (Zalio, 2004), entre des démarches de nature prosopographique (Zalio, 1999), d'autres à dimension plus politique (Coulouarn, 2008; Fraboulet, 2007) ou d'autres plus soucieuses des pratiques sociales et économiques (Gollac, 2013; Jourdain, 2012; Samak, 2014)... On ne saurait oublier les clivages existants également à travers la mobilisation de méthodes de nature quantitative (Comet & Finez, 2010; Grossetti & Barthe, 2008) quand d'autres privilégient plutôt les enquêtes qualitatives (Alter, 2012) ou ethnographiques (Bessière, 2010)²⁹.

Pour comprendre dans quelle mesure les Mompreneurs proposent une alternative favorable à la combinaison des engagements, notamment professionnels et familiaux, et à une reconfiguration du genre, il s'est rapidement révélé indispensable de ne pas prendre les mots pour ce qu'ils avaient l'air d'être. Compte-tenu de la diversité inhérente à la catégorie et de la démarche « ancrée » (Glaser & Strauss, 1967) que j'ai choisie d'adopter dans ce travail, s'assurer des qualités et propriétés de l'objet étudié permet de ne pas opter pour un cadre d'analyse mal approprié. Aussi, cette première partie propose-t-elle de définir, à partir de leurs ancrages politiques, médiatiques et sociaux, les Mompreneurs : d'où vient cette dénomination ? Par qui a-t-elle été utilisée ? Comment est-elle apparue en France ? Quels sont les dispositifs, notamment publics et médiatiques, qui en favorisent l'apparition ? Qui se reconnaît dans cette catégorie empirique ?

²⁹ Pour une revue de littérature plus exhaustive je renvoie à celle réalisée par Marion Rabier sur les organisations patronales pour la DARES (Rabier, 2007) et à l'introduction de Michel Offerlé dans un récent numéro de la revue *Sociétés Contemporaines* (Offerlé, 2015).

Pour répondre à ces multiples questions, trois temps scandent ce travail de définition et de circonscription des Mompreneurs. Le premier chapitre propose d'établir la genèse de leur apparition, en s'intéressant notamment au travail de mobilisation des acteurs et actrices qui ont concouru à faire apparaître comme inédit un groupe social pourtant ancien, les mères à la tête d'une activité indépendante ayant toujours existé. Ce travail de mise en identité sociale ayant été établi du côté des Mompreneurs mais aussi des acteurs et actrices médiatiques, le deuxième chapitre s'intéresse aux dispositifs publics et politiques qui ont accompagné l'apparition du groupe. Sa concomitance avec la promotion d'un entrepreneuriat féminin, à l'international et en France, interroge plus particulièrement les conditions, mais également limites, de l'émergence de ce groupe social. Le dernier temps de la partie propose en contrepoint du travail de mobilisation et de mise en identité du groupe de s'intéresser aux propriétés de celles qui s'y reconnaissent et décident d'adhérer à l'un des collectifs s'en réclamant.

CHAPITRE I : MÈRE ET ENTREPRENEURE³⁰ ? LA MISE EN IDENTITÉ D'UN GROUPE SOCIAL ANCIEN

« Il y a deux Histoires : l'Histoire officielle, menteuse, qu'on enseigne, l'Histoire *ad usum Delphini* ; puis l'Histoire secrète, où sont les véritables causes des événements, une histoire honteuse »
Honoré de Balzac, *Les Illusions Perdues*, 1837-1843 (Balzac, 1962 [1837-1843], p. 591)

« *Connaissez-vous les Mompreneurs ?* » demande Laurent Delahousse en avril 2012 dans le journal télévisé de France 2 pour lancer le reportage qui leur est consacré. Décrites par les collectifs qui les représentent comme des femmes qui décident de quitter un emploi salarié pour créer leur entreprise à l'arrivée d'un enfant, les Mompreneurs apparaissent depuis quelques années sur la scène médiatique française³¹ et sont présentées comme un « phénomène de société », pourtant encore jamais saisi par les sociologues³².

Une recherche Factiva³³ menée en décembre 2014 permet de conduire une première évaluation de la présence médiatique des Mompreneurs : au total, 767 documents ont été recensés entre 1997 et 2014 au sujet des Mompreneurs, dont 51 en France (le reste des parutions étant concentré dans l'univers anglo-saxon (25 % au Canada ou encore 23 % aux USA par exemple). En France, cette présence notable se renforce si on la compare à celle d'autres réseaux de femmes indépendantes : l'association Action'elles, qui bénéficie d'une certaine longévité (elle a été créée en 1994) et d'une reconnaissance institutionnelle (elle fait partie des associations soutenues par la Caisse des Dépôts et Consignations - CDC) n'a bénéficié que de 16 parutions d'après Factiva. L'incubateur Paris Pionnières, créé en 2005 et également soutenu par la CDC, recueille 82 parutions, largement redondantes avec celles des Mompreneurs et liées en 2012 à la nomination de sa présidente, Frédérique Clavel, à la tête de l'Association Pour la Création d'Entreprise (voir figure 2 page suivante).

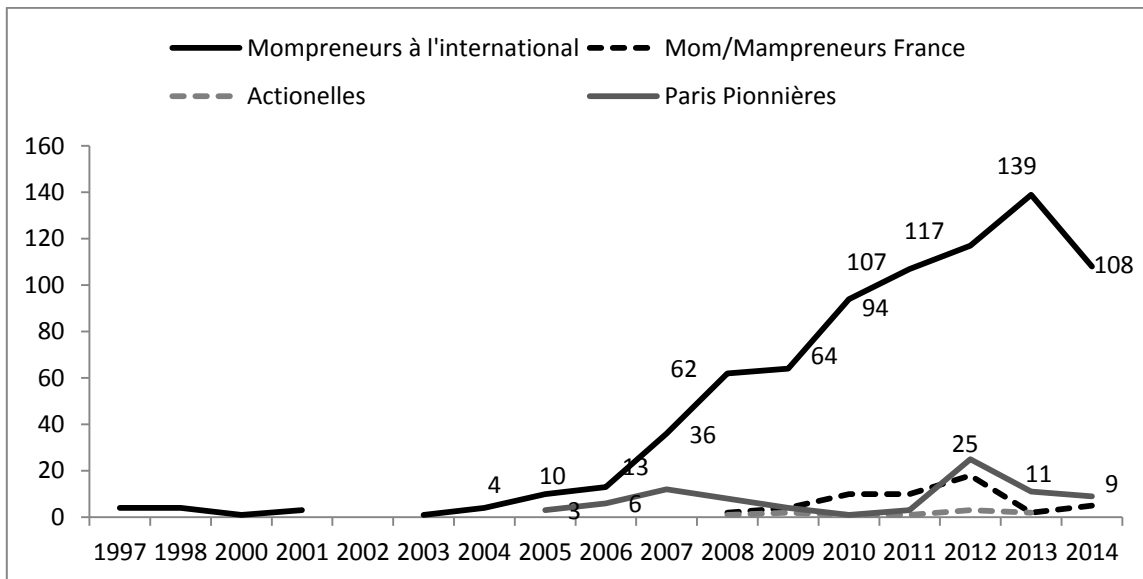
³⁰ Je féminise ici à dessein le terme et en utilisant la forme *entrepreneure* et non *entrepreneuse* qui n'est pas utilisée sur mon terrain.

³¹ Citons, sans être exhaustive sur la période 2008/2009 : reportage au journal télévisé de France 2 le 8 novembre 2009, brève d'Anne-Elisabeth Lemoine sur *France Info* le 7 octobre 2009, articles publiés dans *Le Nouvel Observateur*, n° du 8-15 octobre 2008, *Le Monde* le 13 novembre 2009, *L'entreprise* le 30 octobre 2009... Pour plus de détails, voir le corpus complet en annexe 9.

³² A l'heure actuelle, seules les sciences de gestion se sont intéressées aux Mompreneurs, surtout dans l'univers anglo-saxon (voir le préambule du chapitre 3, p. 133).

³³ Outil d'information possédé par la Société Dow Jones & Compagny, Factiva est une base de données électroniques dédiée à la presse internationale, et surtout économique. Elle recense plus de 20 000 sources (presse quotidienne et hebdomadaire en ligne, sites et blogs), issues de 159 pays et dans 23 langues. Ses fonctionnalités permettent de trier les informations selon la région, le pays ou encore le type d'informations traité. Toutefois, cette base de données n'est pas complète, notamment : elle ne donne pas accès à l'intégralité des articles du journal *Le Monde*, ou encore à des magazines de la presse féminine, comme *Elle*, *Marie-Claire* ou encore *Grazia*. Que soient ici remercié.e.s celles et ceux qui ont eu la vigilance de me les indiquer au cours de ma thèse.

FIGURE 2. PRÉSENCES MÉDIATIQUES DES MOMPREENEURS (INTERNATIONAL ET FRANCE), ACTION'ELLES OU PARIS PIONNIÈRES



SOURCE : FACTIVA DÉCEMBRE 2014

Cette présence médiatique étonne d'autant plus que les mères à la tête d'activité économique ont toujours existé³⁴. Et cette catégorie empirique émerge alors que d'autres collectifs regroupant des femmes indépendantes ont déjà été créés, et ce depuis de nombreuses années³⁵. À la suite des travaux de Luc Boltanski sur les cadres (1982), je postule que la constitution de collectifs dédiés aux Mompreneurs s'appuie sur un « travail social de définition » (*ibid.*, 52) pour défendre des intérêts spécifiques d'un groupe dont il convient de définir les contours et variations. Ce travail spécifique vise à la production d'une identité sociale, dont il s'agit de comprendre en quoi elle peut être distinctive. Dans son ouvrage *Outsiders* (Becker, 1985 [1963]), Becker dévoile notamment à l'appui des cas des fumeurs de marijuana ou des joueurs de jazz qu'une « étiquette » n'est pas un donné, mais le fruit du processus d'assignation de certains groupes à une identité sociale donnée, qui peut être perçue comme déviante et permet, en étant mise à la marge, de consolider ce qui constitue la norme. Considérant la position structurellement infériorisée des femmes dans les rapports sociaux de sexe³⁶, on peut en effet considérer le groupe des femmes comme un groupe discriminé. Le fait d'être mère, en ce que la maternité renforce les inégalités de genre, peut constituer une étiquette « déviante » par rapport à la constitution d'un monde du travail et des affaires construit au masculin neutre (Erbès-Seguin, 2004). Toutefois, le terme d'étiquette est trop réducteur dans la mesure où il

³⁴ Citons par exemple le cas de Rose Bertin (Haru Crowston, 2005), mais aussi de la Veuve Clicquot, de Madame d'Hayange ou encore à l'étranger, de Margaret Hardenbrook.

³⁵ Sur l'histoire de ces collectifs, voir le premier chapitre de la thèse de Marion Rabier (Rabier, 2013, pp. 77-146), qui retrace la construction d'un espace de la cause des dirigeantes des années 1920 aux années 1970, histoire qui n'est reprise qu'à très grands traits dans mon deuxième chapitre, pp. 113-120.

³⁶ J'y reviendrai plus longuement dans le deuxième chapitre, en la déployant plus particulièrement sur le marché de l'emploi et dans le monde du travail.

paraît plus subi (on est ainsi étiqueté par les autres) et n'explore pas réellement le travail des individus assignés pour construire une éventuelle contre-identité³⁷. Erving Goffman va de son côté plus loin dans son travail sur le stigmaté (Goffman, 1975 [1963]), car il saisit le double processus d'assignation : le stigmaté désigne ainsi « la situation de l'individu que quelque chose disqualifie et empêche d'être pleinement accepté par la société » (*ibid.*, p.7), mais aussi l'appropriation de ce stigmaté par les individus stigmatisés. Il rend compte de la façon dont les individus stigmatisés manient le stigmaté, se l'approprient ou non, en jouent, voire le retournent. Il met ainsi en avant l'interaction identitaire qui s'établit autour du stigmaté, soulignant d'ailleurs le rôle que peut jouer la constitution en collectifs pour travailler cette mise à l'index initiale.

C'est ainsi dans la filiation de ces travaux interactionnistes que se situe ce premier chapitre, qui vise à saisir les mobiles, identitaires mais aussi politiques, à l'œuvre autour de la naissance d'un groupe social affiché en collectif. Comment des femmes qui se disent mères et entrepreneures ont-elles pu s'identifier, se regrouper et émerger dans la France de la fin des années 2000 ? Quel.le.s en sont les inspirations et les promoteurs.trices ? Quelle en est la proposition, et éventuellement la cause ? Tout l'enjeu de ce premier chapitre consiste à préciser les conditions d'émergence de ce groupe social inédit et pourtant ancien dans l'espace public, en procédant en deux temps. Il s'agit d'abord de cerner l'identité sociale sous laquelle certaines femmes, dont je précise les parcours et propriétés, se sont regroupées en formant des collectifs. Notamment, je reviens sur la filiation américaine de la catégorie empirique des Mompreneurs et sur la façon dont elle a été investie à la création des deux premiers collectifs français. Le second temps de ce chapitre s'attache quant à lui à dépeindre l'image sociale des Mompreneurs : plus particulièrement, il s'agit d'envisager la manière dont le travail journalistique s'est saisi de l'identité sociale des Mompreneurs, afin de mieux définir au terme de la démonstration la représentation sociale de cette dénomination porteuse de promesses conciliatrices.

³⁷ Becker explique toutefois que l'assignation à une étiquette n'est pas attribuée de façon monolithique et qu'elle fait également l'objet d'un travail d'acceptation, de reformulation ou de rejet par les individus étiquetés. La construction d'une contre-identité reste toutefois peu développée dans son approche.

A. Défendre l'inventivité économique des mères

C'est à travers une chronique radio que j'ai découvert en 2009 les Mompreneurs, croquées avec ironie comme des femmes qui créent une entreprise au moment où elles enfantent³⁸ : « *une grossesse, une boîte, c'est la nouvelle équation à la mode* ». Cette présentation efficace, tant elle cristallise le phénomène dans des événements d'apparence objective et délimitée, demande toutefois à être mise à l'épreuve. Soulignons par ailleurs que la présentation de ce groupe est systématiquement ramenée à une filiation américaine, comme le souligne le paragraphe suivant, recueilli sur un site Internet dédié à la consommation, et qui constitue une sorte d'image d'Épinal de la genèse qui est faite du mouvement :

« Le phénomène vient des États-Unis. Là-bas et au Canada, on compte sept millions de Mompreneurs. Il y a des magazines spécialisés, des émissions de télé leur sont consacrées... Aux États-Unis, à la différence de la France, il y a beaucoup de femmes au foyer. Il y a aussi la volonté de réussir, de se lancer, de tester. C'est dans la mentalité. Et puis, les démarches sont plus simples. »³⁹

Ces propos tenus par Valérie Froger^{*40}, journaliste spécialisée dans la création d'entreprise qui a écrit le premier guide dédié aux Mompreneurs en France (Froger, 2010), font état des deux ressorts spécifiques aux Mompreneurs et qui semblent inscrits dans la mentalité américaine : des femmes davantage présentes au foyer et un esprit d'entreprise plus ancré.

Quelle est la substance qui se cache derrière le substantif (Wittgenstein, 1965, pp. 57-58) ? Entre un modèle américain qui paraît toujours inéluctable et une concomitance apparente entre naissance et mise à son compte, de quoi les Mompreneurs veulent-elles être le nom ? S'agit-il seulement de femmes qui se rassemblent parce qu'elles créent une activité au moment où elles ont un enfant ? Ce rassemblement s'explique-t-il uniquement par la découverte d'une catégorie précurseur aux États-Unis ? Deux sections alimentent la mise à jour de l'identité sociale des Mompreneurs déployée dans ce premier mouvement : je reviens dans un premier temps sur l'émergence de la catégorie empirique outre-Atlantique à la fin des années 1990, en tâchant d'en pointer les ressorts économiques, sociaux et culturels. Le second temps vise plus particulièrement à étudier l'importation du terme en France, en s'intéressant notamment à ses actrices, à la manière dont elles ont fait « collectif » et au sens qu'elles ont initialement donné à ce rassemblement identitaire.

³⁸ « Elle se mêle de tout », Anne-Elisabeth Lemoine, *France Info*, émission du 7/10/09 à 6h50.

³⁹ http://www.dailyconso.com/rubrique/coin-des-experts_r100/qui-sont-les-mompreneurs_a40309/1, page consultée le 05/12/14.

⁴⁰ Les astérisques signalent que les noms n'ont pas été modifiés. Je renvoie aux règles d'anonymisation présentées en annexe1 pp. 549.

1. Une inspiration transatlantique

En France, l'apparition des Mompreneurs est régulièrement mise en lien avec l'apparition de la catégorie empirique outre-Atlantique, et plus particulièrement aux États-Unis. C'est en effet dans ce pays que le terme apparaît pour la première fois : dans un article de 1991 paru dans *USA Today*, James Kim invente le mot-valise de « Mompreneur » pour parler du « *changing business of motherhood* », dont la traduction oscille entre les métamorphoses du business de la maternité ou du business des mères. Contraction de « mom » (maman) et « entrepreneur », le néologisme est bientôt préempté par deux Américaines, Ellen H. Parlapiano et Patricia Cobe.

L'ambition de cette section est de reconstituer à grands traits l'émergence de la catégorie empirique des Mompreneurs aux États-Unis. Sans établir un panorama exhaustif du marché du travail américain et de la place des femmes en son sein, il s'agit d'abord de relever les éléments structurels qui en sont au fondement aux États-Unis. Je précise ensuite les propriétés sociales et actions des deux femmes qui se mobilisent pour s'emparer de ce qui devient bientôt une marque diffusée dans l'ensemble des États-Unis, puis de l'univers anglo-saxon et enfin du reste du monde.

Genre et travail aux États-Unis à la fin des années 1990 : altération du marché de l'emploi, arrangements privés et focalisation sur les enfants

Le marché du travail américain envisagé sous l'angle du genre connaît quelques traits distinctifs : tout d'abord il s'inscrit dans un cadre politique fortement décentralisé qui limite les perspectives globales et favorise la diversité des droits, des tolérances et des situations entre les États⁴¹ :

- Il n'existe pas de congés payés au niveau fédéral, ils peuvent être en revanche négociés dans les conventions collectives (en moyenne dans les petites et grandes entreprises de 10 jours la première année à 17 jours après 10 ans). Seuls cinq états (représentant 23 % de la population américaine), prévoient la possibilité pour les employeurs d'octroyer des congés payés à des taux limités et pour une durée moyenne de cinq à 13 semaines ;
- Le temps de travail hebdomadaire moyen est de 40 heures ;
- Le risque maladie est peu couvert⁴² : il n'existe pas de législation fédérale qui impose aux employeurs des jours maladie dédiés aux maladies ordinaires ou aux visites médicales de routine. Il n'existe encore que des initiatives infra-étatiques pour imposer aux employeurs des congés payés en cas de maladie de leurs employés. Les maladies de longue durée sont couvertes de façon minimale par le système de sécurité sociale fédérale.

⁴¹ Pour plus de détails, je renvoie à l'ouvrage de synthèse dirigé par Janet Gornick et Marcia Meyers (Gornick & Meyers, 2009).

⁴² La réforme du système de santé engagée par l'administration Obama ne concerne pas les jours maladie et leur prise en charge.

- L'aide à la prise en charge des enfants est également limitée : il existe un congé non payé pour raisons familiales de 12 semaines, valable jusqu'au premier anniversaire de l'enfant. Seule la Californie prévoit un congé maternité de six semaines payé à 55 % du salaire ; le congé paternité n'existe pas. Sept États obligent les employeurs à prévoir des congés pour ceux qui ont des enfants.
- La prise en charge publique de la petite enfance est faible : seuls 6% des enfants de 1 à 2 ans sont gardés dans des structures financées par le secteur public (contre 20 % en France) ; c'est le cas de 53 % des enfants de 3 à 5 ans (contre 99% en France). Les parents ont ainsi avant tout recours à des structures de garde privées ou pourvues par leurs entreprises, qui, lorsqu'elles participent aux prises en charge des enfants, touchent des aides fiscales.

On constate à la lueur de ces quelques indicateurs que le soutien public apporté à la sphère privée est limité : la protection sociale des individus repose ainsi principalement sur des capacités privées et une régulation forte par le marché (Esping Andersen, 1990; Gustafsson, 1994). Il existe certes un *Social Security Act* initié dans les années 30 et qui repose selon Hélène Périvier sur un « socle assurantiel généreux et populaire qui concernait essentiellement des hommes blancs et un socle assistantiel aux faibles montants rapidement stigmatisé, à destination des mères isolées blanches » (Périvier, 2012, p. 48). Originellement emprunte de principes maternalistes (Gordon, 1992), l'assistance sociale est remise en cause et dans la mouvance néo-libérale, les États-Unis passent du *Welfare* au *Workfare* (Orloff, 2006) : les programmes publics qui sont développés conditionnent de plus en plus nettement l'accès à l'assistance aux efforts pour s'insérer dans l'emploi, tandis que le registre compassionnel de l'aide sociale se transforme vers un vocabulaire davantage centré sur la responsabilisation et l'émancipation.

Dans un tel cadre, le risque d'une activité des femmes reléguée au second plan est fort ; l'avènement du *Workfare* a d'ailleurs pénalisé certaines femmes en les marginalisant sur le plan professionnel (Eissa & Hoynes, 2004). En dépit d'un faible soutien institutionnel, les femmes américaines conjuguent pourtant une forte présence sur le marché du travail sans avoir renoncé à la maternité ; elles résistent d'ailleurs plutôt mieux que dans d'autres pays où les aides publiques sont plus importantes (Stier, et al., 2001)⁴³. Le taux d'activité des femmes de 15 à 64 ans a fortement augmenté en 20 ans, atteignant un point haut de 73 % en 2001, pour se hisser en 2006 à 69 %. Ce taux est toutefois hétérogène, le niveau de qualifications des femmes jouant un rôle majeur : ce sont avant tout les femmes les plus qualifiées qui investissent massivement le marché du travail, celles moins qualifiées restant plus en retrait (Périvier, 2009). Si la présence des mères en couple est

⁴³ Pour plus de détails, je renvoie concernant l'insertion sur le marché du travail aux deux articles de synthèse suivants (Périvier, 2009) et (Milkman, 2013). Une synthèse publiée par une équipe de l'INED fournit par ailleurs une actualisation récente de la situation démographique nord-américaine (Barbieri & Ouellette, 2012).

massive (elles sont ainsi 71 % à travailler en 2010), la maternité reste toutefois un frein majeur à l'activité des femmes : le temps partiel est certes moins répandu qu'en France, mais il est principalement lié à la naissance des enfants et féminin ; le taux d'emploi des mères de deux enfants est nettement inférieur à celui des femmes sans enfants, quand il est équivalent en Suède. Bien plus qu'en France, on parle aux États-Unis d'une pénalité de la maternité (Anderson, et al., 2003; Avellar & Smock, 2003; Budig & England, 2001; Correll, et al., 2007; Waldfogel, 1997), notamment en termes de rémunération : pour faire face à l'arrivée d'un enfant, les Américaines ont régulièrement recours à la démission pour prendre en charge leurs enfants durant la petite enfance. Qu'elles reprennent à temps partiel ou à temps plein leur place sur le marché du travail, les femmes perdent spécifiquement suite à ce retrait le « capital » ancienneté qui permet d'améliorer structurellement le salaire (Crittenden, 2001)⁴⁴.

Si les femmes qualifiées ont plutôt été jusque-là préservées sur le marché du travail américain, une tendance au retrait sur le foyer a été observée sur cette catégorie pourtant privilégiée (Hewlett & Buck, 2005; Stone & Lovejoy, 2004). Le 26 octobre 2003, Lisa Belkin, chroniqueuse Société progressivement spécialisée autour de l'équilibre travail/famille, publie un article intitulé « The Opt-Out Revolution » dans le *New York Times Magazine*⁴⁵ ; elle y relate le choix de femmes (blanches), mères d'un ou plusieurs jeunes enfants et très diplômées, de renoncer au monde du travail, alors même qu'elles étaient parvenues à y occuper à salaire égal les mêmes postes de pouvoir que les hommes. Refusant d'assumer les contraintes et sacrifices liés aux plus hautes positions, Belkin conclut que, si les femmes ne gouvernent pas le monde, c'est parce qu'elles ne le souhaitent pas.

Document 1. COUVERTURE DU NEW YORK TIMES MAGAZINE D'OCTOBRE 2003



⁴⁴ Il faudrait là aussi opérer une lecture plus fine de la situation en termes de niveau de qualifications, de classes et de races, les femmes les plus qualifiées étant plus protégées de cette taxe maternelle, pouvant même alors égaler les hommes. Je renvoie pour cela à (Budig & Hodges, 2010; Orloff, 2006; Périer, 2009).

⁴⁵ L'article est disponible en ligne ici, http://www.nytimes.com/2013/08/11/magazine/the-opt-out-revolution.html?_r=0, page consultée le 08/12/14. Dix ans plus tard, un article de Judith Warner, chroniqueuse qui a pris la suite de Belkin, actualise le phénomène : http://www.nytimes.com/2013/08/11/magazine/the-opt-out-generation-wants-back-in.html?pagewanted=all&_r=0, page consultée le 08/12/14.

L'article de Belkin connaît un tel retentissement aux États-Unis que l'expression "*opting-out*" sert désormais à nommer la tendance désignant les femmes qualifiées qui renoncent à leur carrière pour s'occuper de leurs enfants. Largement présenté comme un choix, des travaux notamment conduits par des chercheuses américaines (Boushey, 2005; 2008; Stone & Lovejoy, 2004) estiment que ce phénomène est moins lié à un regain du modèle traditionnel qu'à une contraction du marché de l'emploi : face à des employeurs moins enclins à payer des dispositifs favorisant l'articulation des temps de vie, c'est parce que les femmes ont dû faire face à des contraintes organisationnelles plus coûteuses et plus lourdes que le retour au foyer est devenu plus attractif. Cette option s'inscrit par ailleurs dans des injonctions à une certaine représentation de la maternité, qui aggrave la difficulté, perçue et éprouvée, d'articuler travail et famille (Douglas & Michaels, 2004). Dans la lignée des travaux inauguraux de Sharon Hays (1996), différentes recherches insistent d'une part sur l'importance culturelle très forte de la maternité aux États-Unis (Ridgeway & Correlli, 2004; Lynch, 2005; McQuillan, et al., 2008) et du développement d'une maternité intensive⁴⁶ (Arendell, 2000; Avishai, 2007; Douglas & Michaels, 2004; Garey, 1999; Hattery, 2001) qui fait de la mère le principal dispensateur de soins de jeunes enfants, dont les besoins et désirs sont placés au-dessus de tous les autres. Cette conception, qui serait particulièrement ancrée dans les milieux les plus privilégiés (Kuperberg & Stone, 2008), vient revaloriser l'image de la femme au foyer centrée sur ses enfants (et non plus sur un appui à la carrière professionnelle du conjoint) en la hissant au rang de choix désirable, y compris pour celles qui avaient d'autres options devant elles.

À l'issue de ce panorama succinct de la question du genre et du travail aux États-Unis, on constate que la société américaine de la fin des années 1990 a jusqu'alors favorablement accueilli les femmes sur le marché du travail, en particulier les plus qualifiées d'entre elles. Toutefois, la contraction du marché du travail liée aux crises successives, le recours majeur à des systèmes privés pour assurer la prise en charge de la petite enfance, et la très forte valorisation de l'enfant ont rendu plus acceptable l'idée d'un retour au foyer des femmes. Compte-tenu de la stigmatisation qui affecte les personnes qui ne s'insèrent pas sur le marché du travail, ce retour au foyer se doit pour autant d'être « actif ». C'est au confluent de ces différents paramètres que deux femmes se mobilisent pour faire fructifier, et le mot est employé à dessein, le terme de Mompreneurs.

⁴⁶ Entendue d'après Hays, comme « centré sur les enfants, soutenu par des experts, émotionnellement absorbant, requérant un travail intense et financièrement coûteux » (ma traduction de « child-centered, expert-guided, emotionally absorbing, labor-intensive, and financially expensive » (Hays, 1996, p. 8)).

Une appellation élaborée par deux mères américaines⁴⁷

Déjà présente dans les faits, repérée par un journaliste et liée à une reconfiguration latente de l'insertion professionnelle des femmes, le groupe social des Mompreneurs aurait toutefois pu s'en tenir à ce qu'il a jusque-là été : une situation empirique, celle d'être mère et à la tête d'une activité indépendante, sans identification particulière. Pourtant, en 2011, le dictionnaire *Collins* intègre le mot⁴⁸, une page *Wikipedia* dédiée existe et certains sites Internet consacrés à la création d'entreprise hébergent une page « Mompreneurs »⁴⁹, tandis que de multiples réseaux et publications apparaissent en se réclamant du terme (voir Encadré 6 supra). Deux femmes semblent avoir précédé les autres : Ellen H. Parlapiano et de Patricia Cobe sont les premières à avoir ainsi publié un ouvrage sur les Mompreneurs et à avoir ensuite fondé un collectif associé. J'ai donc choisi ici de m'intéresser plus particulièrement à la mobilisation de ces deux femmes pour tenter de comprendre comment le groupe social ancien et pourtant présenté comme inédit a pu être identifié en tant que tel dans l'espace public.

ENCADRÉ 6. RECENSEMENT NON EXHAUSTIF DES PUBLICATIONS, SITES ET RÉSEAUX ESTAMPILLÉS « MOMPRENEUR » (MAI 2013)

Aux USA

Parlapiano Ellen. H. Cobe Patricia. 2002 [1996]. *Mompreneurs : A Mother's Practical Step-by-Step Guide to Work-at-Home Success*. New York : Perigee Book.

Parlapiano Ellen. H. Cobe Patricia. 2001. *Mompreneurs online, using the internet to build work@home success*. New York : Perigee Book.

Gleason, Jeanette, 2013, *Confessions of a Mompreneur, Surprise* (Arizona) Gleason Consulting Group [aussi disponible en Kindle]

Au Canada

[Bechthold](#), Katryn, 2011, *The Entrepreneurial Mom's Guide to Running Your Own Business*, Self-Counsel Press, Vancouver, Self-Counsel Press.

En Grande-Bretagne

Chittly, Antonia, 2011, *The Mumpreneur Guide: Start Your Own Successful Business*, Milton Keynes, Bookshaker [auto-publication]

Jones, Mosey, 2009, *The Mumpreneur Diaries: Business, Babies or Bust - One Mother of a Year*, London, Collins.

En France

Benlemselmi Stéphanie. 2010. « *Mompreneur* » : être maman et créer son entreprise. Hericy : Éditions du Puits Fleuri.

Froger Valérie. 2010. *Le guide des Mompreneurs*. Paris : Éditions Eyrolles.

Editions spécifiques Kindle

B., Luly, 2013, *Balance is Bull\$h!t*, Bald One Media — Kindle.

Blakely, LaTersa, 2013, *Mompreneur*, Kindle.

McGee, Mel, 2010, *Millionaire Mumpreneurs: How Successful Mums Made a Million Online and How You Can Do It Too!*

Michaelian, Brit, 2012, *How to Start a Business... The Manual For Mom Entrepreneurs Who Want to Spend Time with Family, Make Money and Be Happy*, Responsible Family Company LLC — Kindle

Murasko, Marla, 2013, *Empowering Special Moms With A Dream Of Becoming an Entrepreneur*, Kindle.

⁴⁷ Cette section reprend une partie de l'article publié dans la revue *Sociétés Contemporaines* (Landour, 2015).

⁴⁸ Voir <http://www.guardian.co.uk/books/2011/oct/05/clicktivism-unfollow-new-words-dictionary> - 5 octobre 2011, consulté le 2/05/13 : entrée de Mumpreneur dans le Collins

⁴⁹ Voir le site Entrepreneur.com, <http://www.entrepreneur.com/mompreneur/index.html>, consulté le 24 mars 2013.

Odimegwu, Pamela, 2012, *How To Become A Successful Work At Home Mom*, Create Space Independent Publishing Platform — Kindle.

Stone, Sorilbran, 2012, #WAHM, Kindle.

Wong, Jenny, 2012, *Ask the Mompreneur: Small Business Advice on Starting and Growing Your Own Company*, Portland, Bookbaby - Kindle.

... et une vingtaine d'autres petits ouvrages disponibles via Kindle

Divers réseaux identifiés :

<http://www.les-mompreneurs.com/> : association des Mampreneurs françaises

<http://www.mompreneurs.fr/> : réseau des MOMpreneurs françaises

<http://www.mompreneurs.be/> : les Mompreneurs belges

<http://www.meetup.com/Mompreneurs/> : plate-forme de rencontres de Mompreneurs à Berlin

<http://www.themompreneur.com/> : le site Internet des Mompreneurs canadiennes, lui-même divisé en de multiples sites Internet locaux.

<http://www.mompreneuronline.com/> : le site américain des Mompreneurs, créé par Cobe et Parlapiano.

<http://www.mumpreneuruk.com/> le site anglais des Mompreneurs

<http://www.agoodgossip.co.uk/> un autre réseau de Mompreneurs anglaises

http://www.mumpreneur-magazine.com/?page_id=115 : un magazine dédié édité en Angleterre

www.scottishmumpreneurnetwork.webs.com : les Mompreneurs écossaises

<http://selondonmumpreneurs.blogspot.fr/> : les Mompreneurs du Sud-Est de Londres

<http://www.mumpreneurs.ch/> : Les Mompreneurs suisses

<http://www.mampreneurs.ch/> : un autre réseau de Mompreneurs suisses

<http://mumsatwork.net/blog/?cat=11> : les Mompreneurs de Singapour

<http://mompreneurasia.com/> : le site de Moon Loh, qui donne des conseils à d'autres Mompreneurs

<http://mumentrepreneurs.com.au/about-us/> : les Mompreneurs de Sydney, en Australie

<http://www.theresaceniccola.com/> : le site américain des Mompreneurs chrétiennes, fondé par Thérèse Ceniccola

<http://momtomompreneurnow.com/> : un groupe de femmes qui se proposent de donner des conseils

On trouve également quantité de blogs de femmes se réclamant des Mompreneurs:

<http://www.mamanentrepreneur.fr/tag/devenir-mompreneur/>

<http://mompreneursteps.wordpress.com/>

<http://milliondollarmompreneur.com/>

Et de multiples groupes sur Facebook.

Ellen H. Parlapiano et Patricia Cobe sont deux mères de famille initialement salariées du secteur de l'édition. Elles résident dans la grande banlieue new-yorkaise, dans la commune privilégiée de Scarsdale⁵⁰ où elles disent s'être rencontrées dans un groupe de « mères qui écrivent »⁵¹. Elles font partie de l'élite féminine, blanche, diplômée et bien mariée : Cobe (Feldstein), mariée à un ingénieur dans le domaine de l'industrie, est notamment diplômée de Cornell, l'une des huit universités

⁵⁰ Il s'agit en effet d'une commune peuplée à 83 % de personnes de couleur blanche (78 % dans l'ensemble des Etats-Unis), où moins de 2 % de la population vit sous le seuil de pauvreté entre 2008 et 2012 (contre 15% dans l'ensemble du pays). Le revenu annuel moyen par personne est de 109 290 dollars (28 051 dollars en moyenne nationale) et le taux de propriété est de 87% (Source : Census Bureau, <http://quickfacts.census.gov/qfd/states/36/3665431.html>, page consultée le 09/12/14)

⁵¹ Interview de P. Cobe sur le site Internet communautaire américain http://www.internetbasedmoms.com/patricia_cobe.htm, consulté le 17 juillet 2013. Créé en 2002 il s'agit d'un centre de ressources pensé par et pour des mères qui travaillent à domicile (« work-from-home moms »), mais où l'on trouve également différentes offres payantes de produits (livres, logiciels informatiques...) et de services (rédaction de contenu sur Internet, recherche de domaines et d'hébergeurs...). Soulignons que c'est également au sein d'un groupe d'écriture que Belkin débusque les femmes très diplômées qui restent volontairement au foyer, qu'elle présente dans son article de 2003.

américaines les plus prestigieuses⁵². Elle travaille de longues années dans l'édition, notamment dans le grand groupe médiatique *Hearst*, et se spécialise dans les magazines féminins et gastronomiques. Parlapiano a suivi un cursus dans une université moins « cotée » (elle est diplômée de Fordham, une université new-yorkaise qui n'est pas membre de *Ivy League*, mais est toutefois bien cotée et sélective), mais elle y a rencontré son époux, aujourd'hui directeur associé d'une filiale appartenant au groupe *Hearst*⁵³. Il y collabore semble-t-il avec Cobe et c'est visiblement par ce lien de travail que les deux femmes se rencontrent.

Leur proximité semble se consolider à travers la similitude de leurs arrangements entre travail et famille. Toutes deux ont leur premier enfant, un garçon, à la fin des années 1990 : elles travaillent alors à domicile, Cobe restant salariée en télétravail d'une maison d'édition, tandis que Parlapiano développe une activité de journaliste freelance spécialisée dans l'entrepreneuriat et le tourisme. À travers des conditions d'emploi différentes, elles ont ainsi connu un retour au foyer concomitant, qui fait largement écho au « *opting out* » décrit par Belkin et largement repris dans l'espace médiatique américain de la fin des années 90. L'émergence des Mompreneurs aux États-Unis est ainsi le fruit de la mobilisation de ces deux pionnières. Elles publient un guide pratique en 1996 (Parlapiano et Cobe, 2002 [1996]) et déposent une marque la même année, ce qui assoit la valeur commerciale du terme⁵⁴. Peu à peu, elles développent une activité économique destinée à faire valoir la situation des « work-at-home moms » (mères qui travaillent à domicile) : en 2001, elles publient un nouvel ouvrage centré sur le e-commerce (Parlapiano et Cobe, 2001) et créent en 2003 une entreprise à responsabilité limitée (*Limited Liability Company*) qui leur permet de facturer les conférences et prestations de conseils qu'elles dispensent à travers le pays. En 2007, elles mettent en ligne un centre de ressources destiné aux femmes qui travaillent chez elles, www.mompreneursonline.com, qui leur sert également de vitrine commerciale. Leur travail discursif est décalqué sur leur situation

⁵² Informations disponibles sur le profil LinkedIn de Patricia Cobe : <http://www.linkedin.com/pub/patricia-cobe/3/b8b/35>, page consultée le 12/09/13. Voir aussi les almanachs en ligne de son université : <http://cornellalumnimagazine.com/Archive/2005janfeb/notes/1970to1979.html>, page consultée le 09/12/14, ou encore la page qui lui est dédiée dans la newsletter du comité éditorial gastronomique auquel elle participe : http://www.google.fr/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=20&ved=0CEsQFjAOAo&url=http%3A%2F%2Fwww.ifeconline.com%2Fview_document.cfm%3Fpk_document%3D276&ei=oteGVNDZGsrXUpyd_hKgH&usg=AFQjCNGSDI4Jeof7E0pFf3Dq70Yfae4tuQ, page consultée le 09/12/14.

⁵³ Informations disponibles sur le profil Facebook d'Ellen H. Parlapiano, <https://www.facebook.com/ellen.parlapiano?fref=ts>, page consultée le 12/09/13 et sur le profil LinkedIn de son conjoint : <http://www.linkedin.com/pub/bob-parlapiano/8/82a/11>, page consultée le 12/09/13. Fin 2014, elle est devenue salariée d'une organisation caritative, semble-t-il spécialisée dans l'accès des femmes aux opportunités économiques : elle en est la directrice de la communication, voir <http://www.catalyst.org/who-we-are/our-people/ellen-parlapiano>, page consultée le 09/12/14.

⁵⁴ Cobe et Parlapiano déposent la marque une première fois en 1996, en réservant son domaine d'utilisation aux services, et plus particulièrement au conseil en travail à domicile. Un second dépôt en 2001 précise ce domaine d'utilisation : toujours centrée sur le secteur des services, la marque peut être utilisée pour de l'accompagnement à la création d'activité, allant de l'étude de faisabilité à des conseils en matière de productivité et de rentabilité (informations disponibles sur le site de l'INPI américain, <http://www.uspto.gov/>).

personnelle d'alors, celle de femmes entrepreneures ou télétravailleuses salariées, « nouvelle espèce de mères actives qui ont échangé les tailleurs, de longs trajets entre leur domicile et le bureau et des horaires de neuf heures à 17 heures pour le travail à domicile » (Parlapiano et Cobe, 2002, p. 17⁵⁵).

Si Parlapiano et Cobe ont pu se saisir d'une situation répandue aux États-Unis pour en faire une opportunité professionnelle, c'est parce qu'elles disposent de ressources distinctives. Leur cursus universitaire, leur métier initial basé dans le monde de l'édition et la situation professionnelle de l'un des conjoints leur ont ainsi fourni les capitaux et opportunités nécessaires pour identifier le groupe puis en initier la construction sociale et surtout économique. Cette institutionnalisation et valorisation économique tient également à la façon dont elles se sont emparées d'une part, de la tendance au repli des femmes sur le foyer et, d'autre part, de la nécessité pour elles de donner des gages de responsabilisation et d'intégration au monde capitaliste.

Concevoir une activité économique autour des besoins de la famille

L'identification du groupe des Mompreneurs et sa valorisation économique procèdent certes de la mobilisation de deux femmes qui ont su favorablement allier leurs différentes ressources ; l'explication est toutefois un peu courte pour comprendre ce qui a permis à cette catégorie empirique ancienne d'émerger avec une telle puissance. À la suite des travaux portant sur le travail de construction d'une catégorie sociale (Bertho-Lavenir, 1980; Laferté, 2003; Zimmermann, 2001)⁵⁶, revenir sur les contenus discursifs mis en avant pour fabriquer l'identité d'un groupe social est déterminant. Or, plusieurs thématiques étroitement imbriquées et évolutives sont venues enrichir la description des Mompreneurs telle qu'elle a été portée par Parlapiano et Cobe aux États-Unis.

Dans le premier ouvrage qu'elles publient au sujet des Mompreneurs (Parlapiano & Cobe, 2002 [1996]), Parlapiano et Cobe définissent les Mompreneurs comme des femmes qui travaillent à domicile (« moms who work at home », « work-at-home life » ou encore « home based careers » (*ibid.*, 1)). Elles regroupent ainsi celles qui, comme Cobe, restent salariées d'une activité mais travaillent depuis leur domicile, mais aussi celles qui se lancent dans une activité en freelance, comme Parlapiano, ou créent une entreprise. Initialement, les Mompreneurs ne sont donc pas strictement des indépendantes : si c'est avant tout le non-salariat qui est mis en avant, c'est moins le statut que la condition géographique de travail qui prime, quel qu'en soit le secteur, du tricot traditionnel au conseil stratégique à des entreprises. D'emblée ainsi, elles reprennent tout en se décalant le phénomène du « *opting out* », car s'il y a bien retour au foyer de femmes qualifiées, celui-ci n'est pas synonyme pour autant de retrait du travail :

⁵⁵ « A new breed of working mother who were trading in business suits, long commutes and nine-to-five jobs for the work-at-home life » (ma traduction).

⁵⁶ Sur ce champ de recherches, la liste est loin d'être exhaustive. Je reporte ici notamment aux numéros 13 et 54 de la revue *Genèses* pour en avoir un plus grand aperçu.

« Elles veulent continuer à travailler — que ce soit pour le complément de revenu, une quête d'identité ou les deux — mais elles ne veulent pas passer de longues journées au bureau pour revenir à la maison juste à temps pour border leurs enfants ? »⁵⁷

Elles mettent ainsi à distance le stigmate de l'inactivité, voire de l'oisiveté, y ajoutant même une touche d'activation à travers la mise à son compte, bientôt soutenue par le développement des nouvelles technologies (Parlapiano & Cobe, 2001). Elles se saisissent ainsi de l'augmentation du nombre d'indépendants engagée depuis les années 1970 (Davis, 1986; Steinmetz & Wright, 1989), et qui a tout particulièrement touché les femmes (Blau, 1998; Devine, 1994; Gould, 1995)⁵⁸. Relevant pour les deux auteures du « downshifting »⁵⁹, ce phénomène répondrait aux pressions grandissantes du travail et de la famille qui accroissent les exigences de flexibilité, temporelle et spatiale ; il découlerait d'une désillusion quant aux opportunités professionnelles salariées pour les femmes et d'un recentrage sur les valeurs familiales. À la croisée du travail et de ses mutations, de l'injonction à la responsabilisation et au développement d'une maternité intensive au sein des classes moyennes et supérieures, Parlapiano et Cobe développent ainsi une identité sociale des Mompreneurs qui résume les enjeux et tendances liées à l'insertion professionnelle des femmes aux États-Unis à la fin des années 1990. Au-delà toutefois, cette identité signale également une certaine conception de la place des femmes au sein de la société américaine.

Le parcours des Mompreneurs et le « choix » de travailler à domicile sont d'abord valorisés en ce qu'ils permettent de s'adapter aux enfants : ce sont eux qui président au choix de ce type d'arrangement entre travail et famille et c'est autour d'eux que l'ensemble du rythme de travail se structure, en fonction de leur présence, du travail parental qu'ils entraînent et du travail émotionnel qu'ils appellent. C'est d'abord pour répondre à des questions comme « Comment puis-je faire de

⁵⁷ « They want to keep working — whether it's for the extra income, a matter of identity, or both — but they don't want to put in long days at the office only to come home just in time to tuck their children into bed. » (Parlapiano & Patricia, 1996, p. 4), ma traduction.

⁵⁸ Des travaux signalent notamment un impact positif de la présence d'enfants en bas âge chez les femmes qui deviennent indépendantes alors qu'aucun résultat significatif n'émerge pour les hommes dans la même situation (Boden, 1996; 1999; Carr, 1996) : l'auto-emploi se présenterait alors comme une opportunité pour les femmes de trouver de la flexibilité dans leurs horaires de travail. Cette analyse est toutefois contestée par des chercheuses féministes, qui ont pointé du doigt les « fausses promesses de la micro-entreprise » (Ehlers & Main, 1998), déplaçant l'ordre du *Workfare* vers des femmes aisées qui en étaient initialement épargnées. Ainsi, ce « *business en col rose* » (Howe, 1977), basé sur des activités genrées qui nécessitent un faible coût d'entrée, favorise certes une plus grande marge de manœuvre dans les horaires, mais il s'accompagne d'une faible rémunération, masquant ainsi les effets socio-économiques individuels d'un tel choix pour les femmes. Des recherches complémentaires ont toutefois apporté quelques nuances, en démontrant les variations qui existent entre femmes selon leur niveau de qualification, les mieux dotées d'entre elles pouvant tirer par exemple une meilleure rémunération en tant qu'indépendante (Budig, 2006).

⁵⁹ Ce mouvement s'inscrit dans la vague plus globale que l'on observe autour des bifurcations, reconversions... Cette image de réduction des vitesses d'un moteur désigne ceux qui quittent un travail bien payé pour se tourner vers une activité moins lucrative, mais plus satisfaisante.

l'argent avec mon ordinateur de sorte que je puisse rester à la maison avec mes enfants »⁶⁰ que le livre semble avoir été écrit : certains chapitres sont ainsi entièrement dédiés à la gestion des enfants, à la constitution d'un espace de travail « kid-friendly » ou au meilleur choix de garde possible. Si ces femmes gagnent en flexibilité et contrôle de leur emploi du temps, c'est semble-t-il pour mieux soumettre cette liberté aux normes d'une « bonne maternité », voire d'une bonne conjugalité (les rares moments de temps libre à prévoir étant dédiés au couple, et pas à soi, voir par exemple (Parlapiano & Cobe, 2001, pp. 98-136). On peut ainsi qualifier cette identité sociale de puérocentriste.

On constate également à la lecture des différents ouvrages de Parlapiano et Cobe que la prise en charge des enfants est entièrement de la responsabilité des mères, avec des pères sur lesquels elles peuvent ponctuellement s'appuyer, « si elles ont de la chance » (« if you're fortunate » (*ibid.*, p. 164)). Il en va de même pour la charge domestique :

« Je n'ai pas toujours une maison nickel, mais heureusement, j'ai un mari compréhensif et qui me soutient »⁶¹.

Cette phrase est symptomatique, le conseil de Parlapiano et Cobe étant de ne pas se laisser distraire par les tâches domestiques pour mieux les prendre en charge à un autre moment. Soulignons par ailleurs que les activités proposées aux Mompreneurs relèvent principalement de compétences dites féminines : faire des gâteaux ou la couture, mais aussi exercer dans le domaine de la communication, du secrétariat ou encore de l'art, autant d'activités qui demandent de faibles investissements en temps, en matériel et donc en argent. Ces traits signalent ainsi le caractère essentialisé de cette identité sociale.

Enfin, les clés de la réussite reposent ainsi sur des qualités comme la « confiance », « la persévérance et la flexibilité » (Parlapiano & Cobe, 2002 [1996], p. 21). Les compétences requises ne sont pas techniques (*ibid.*, pp. 11-24), elles sont liées à des savoirs-être : l'autodiscipline, des capacités d'organisation, du professionnalisme... Les stratégies de survie de l'entreprise sont liées avant tout à un effort constant et dématérialisé pour vivre de sa passion tout en prenant soin de sa famille :

« regarder les tendances » ; « penser hors des sentiers battus » ; « focaliser son marché » ; « développer sa marque » ; « se constituer une équipe » ; « internet » ; « développer le service » ; « explorer de nouveaux marchés » ; « se globaliser » ; « continuer à apprendre » ; « travailler intelligemment » ; « grandir à votre rythme » ; « se donner des objectifs flexibles » ; « avoir du cœur » ; « ne jamais renoncer... » (Parlapiano & Cobe, 2001, p. 252 et suiv.)

La façon dont cet aménagement de l'activité peut influencer leur parcours individuel, à travers les questions par exemple de la protection sociale ou de l'épargne individuelle, est en revanche

⁶⁰ « How can I make money with my computer so that I can stay home with my kids? » (Parlapiano & Cobe, 2001, p. 2) — ma traduction.

⁶¹ « Sometimes the house is not as neat as I'd like, but thankfully I have a very understanding and supportive husband » (Parlapiano & Cobe, 2001, pp. 132-133) — ma traduction.

singulièrement tue, tandis que la question financière est abordée de manière ambivalente : les deux auteures postulent en 2001 que les Mompreneurs seraient ainsi en mesure de « contrôler » le niveau de salaire qu'elles souhaitent dégager, en décidant « du volume de travail à accomplir » (Parlapiano & Cobe, 2001, pp. 132-133). Toutefois, elles inaugurent dans la seconde édition de l'ouvrage de 1996 une rubrique spécifique, le chapitre 10, délivrant des conseils pour gagner rapidement de l'argent pour faire face à des dépenses conjoncturelles : payer sa facture de téléphone ou payer une ou deux nuits romantiques à l'hôtel avec son conjoint, elles suggèrent de faire des ménages, devenir démonstratrice, participer à des focus groupes ou encore revendre des vêtements d'occasion... autant de solutions de court terme qui ne permettent pas de sécuriser sur le long terme sa situation financière ou sa protection sociale. Plus largement, les éléments matérialistes, tels que les capitaux financiers ou relationnels, sont inexistants, tant dans les conseils qui sont donnés que dans les portraits dressés de différentes Mompreneurs. La composante psychologisée de cette identité est également bien ancrée.

* * *

Ainsi, l'identité sociale des Mompreneurs se décline aux États-Unis à la fin des années 1990 sous l'effet croisé de trois vecteurs : portée par la mobilisation de deux femmes privilégiées qui ont-elles-mêmes été reléguées au foyer à la naissance de leur enfant, elle a pu émerger en tant que marque aux États-Unis puis dans le reste du monde. Cette marque y a d'autant plus fructifié qu'elle fournit un ajustement idoine entre responsabilisation individuelle, contraction du marché du travail et regain du non-salariat, en particulier chez les femmes, et ce de manière concomitante au développement d'une maternité intensive. Plus particulièrement, les Mompreneurs apparaissent comme une alternative puérocentriste, essentialisée et psychologisante au salariat et plus largement au parcours professionnel traditionnel des femmes. Ces éléments sont toutefois propres à la configuration américaine de la fin des années 1990 ; ils ne s'imposent ainsi pas comme des intangibles de l'identité du groupe une fois importée en France. L'objet de la prochaine section est ainsi d'évaluer l'éventuelle plasticité de ce groupe, son identité sociale et son image après importation en France : l'apparition des Mompreneurs se fait-elle au prix des mêmes argumentations ? Par qui est-elle portée ? Quel est l'objectif de celles — et peut être ceux — qui cherchent à faire valoir ce groupe social en France ? Quels sont alors les enjeux que soulève cette mise en identité quant à la situation française ?

2. Une importation en France qui valorise inventivité économique et ordre du genre

Après quelques apparitions dans les médias, et notamment un article inaugural dans *Le Nouvel Observateur* en 2008⁶², l'arrivée des Mompreneurs en France est sanctionnée par la création concomitante de deux associations en 2009 : le réseau MOMpreneurs est fondé par Anne-Laure Constanza* et l'association des Mampreneurs⁶³ par Céline Fénéié*. Ces deux fondatrices, qui sont régulièrement mises en avant dans les médias, s'appuient en outre sur d'autres femmes qui participent à la vie des groupes, leur diffusion et assise : les co-fondatrices, les membres des bureaux des associations, ou encore les responsables et relais en région... Les approches sont foisonnantes pour étudier ce qui fait que des individus se réunissent, font groupe et éventuellement se mobilisent vers un but commun⁶⁴. Ces recherches défendent certaines approches théoriques mais aussi certaines méthodes d'investigation sur le terrain qui imprègnent fortement la façon dont est ensuite envisagé le groupe que l'on entend étudier — qui plus est s'agissant des entrepreneur.e.s, comme je l'ai évoqué en introduction de la partie.

En se présentant comme un réseau professionnel de mères à la tête d'entreprises, les Mompreneurs ne présentent pas un angle « collectif » d'emblée facile à saisir : parmi les collectifs qui s'en revendiquent, les actions sont multiples ; les ambitions affichées ne sont pas non plus tout à fait les mêmes ; et une sociologie sauvage des femmes qui s'en font les porte-parole signalent également une diversité même des membres qui constituent le groupe, j'y reviendrai. Sur le plan de la forme, ces collectifs s'intitulent « réseau », mais sont formalisés en structure associative ; certains sont présents physiquement partout en France quand d'autres sont basés à Paris. Enfin, en alliant sphère professionnelle et sphère privée, affaires et famille, les Mompreneurs invitent d'emblée à raisonner de manière décloisonnée.

Le caractère labile de l'objet collectif que forment les Mompreneurs m'a ainsi invité à raisonner par petits pas. Je suis ainsi d'abord partie d'une définition large et ouverte du collectif formé, soucieuse de ne pas encadrer d'emblée ce regroupement : en fondant des associations, ces femmes forment collectif⁶⁵. En faisant vivre ces collectifs (recruter des adhérentes, organiser des animations ...), en développant des discours sur eux, voire en interpellant les médias à leur sujet, elles entrent en action collective. Sans postuler que les Mompreneurs forment pour autant un mouvement social, la

⁶² « Mères au foyer ... et entrepreneurs », *Le Nouvel Observateur*, 8-15 octobre 2008, pp. 102-103. Je reviens dans la partie suivante de ce chapitre sur le traitement médiatique de la catégorie, le laissant donc ici de côté.

⁶³ Devenu le réseau des Mampreneurs en octobre 2014.

⁶⁴ Pour une synthèse sur le sujet, permettant d'appréhender la diversité de ces travaux et approches, voir (Cefai, 2007; Fillieule & Péchu, 1993), ou encore (Neveu, 2011 [1996]).

⁶⁵ Dans la lignée de l'argument défendu par Laurence Kaufman et Danny Trom (Kaufmann & Trom, 2010), j'utilise le terme volontairement imprécis de collectif, pour ne pas imposer une définition lisse et homogénéisante de ces deux assemblages.

création de ces associations témoigne d'une volonté commune de se regrouper sous une même identité sociale, et peut être de défendre une cause commune. Est ainsi d'emblée laissée de côté une sociologie dite des réseaux (Mercklé, 2011 [2004]), qui, si elle colle en première approche à l'intitulé indigène du groupe étudié, s'intéresse à des agents qui ne font réseau que parce qu'ils sont « en relation » (Granovetter, 1973; Grossetti & Barthe, 2008; Lazega, 2007), et ce par le truchement de dispositifs quantitatifs élaborés (Degenne & Forsé, 1994). En montant une structure dédiée et, dans certains cas, des points de rencontres circonscrits, il m'a semblé qu'il se jouait autre chose chez les Mompreneurs.

Se présentant comme un groupe de cheffes d'entreprise, les Mompreneurs invitent à travailler la question du groupe professionnel, dont la démultiplication des approches a considérablement renouvelé la sociologie (Demazière & Gadéa, 2010). Leur affiliation aux « patrons » tend même à les rapprocher de ces organisations spécifiques que constituent les groupes d'intérêt et les organisations patronales (Offerlé, 1998 [1994]; Offerlé, 2009), avec une certaine prudence toutefois : Michel Offerlé souligne ainsi qu'au-delà des grandes centrales patronales, cet espace est composé d'une myriade d'organisations encore mal connues, allant des clubs de sociabilité bourgeoise à des structures de représentation plus formalisées. L'apparition du régime de l'auto-entrepreneur et des collectifs qui s'en revendiquent (les Poussins par exemple) invite à ne pas établir d'assimilation trop rapide entre des positions économiques et sociales éloignées. Cette précaution s'impose d'autant plus fortement compte-tenu de la position régulièrement infériorisée des femmes dans l'espace patronal, et plus largement dans l'espace social.

Pour mieux comprendre comment des collectifs de Mompreneurs sont apparus en France et le travail social de définition qu'ils ont élaboré pour prendre une place qu'il s'agit de situer, j'ai procédé à un premier questionnement qui peut être résumé ainsi : qui se mobilise pour dire quoi ? Et le second : qui participe à la mobilisation pour en faire quoi ? On pourra m'opposer une vision déterministe de la participation à un collectif, qui ne pourrait exister que pour les mieux dotés.e.s. Dans la lignée de travaux sur les chômeurs (Cohen, 2014; Demazière & Pignoni, 1999), et plus largement sur les « sans » (Péchu, 2006; Siméant, 1998), et sur ceux portant sur le genre des mobilisations (Bereni & Revillard, 2012; Fillieule & Roux, 2009; Taylor & Whittier, 1998)⁶⁶, j'oppose une vision signalant le caractère nécessairement étayé d'une mobilisation, mais en insistant sur une définition ample de cet étayage, temps et émotion pouvant par exemple constituer des ressources en tant que telles. C'est donc dans une acception large que j'envisage la mobilisation des ressources, amorcée par Mancur Olson (1966) puis développée et affinée par des chercheurs comme Anthony

⁶⁶ Je renvoie plus largement au n°85 de la revue *Sociétés Contemporaines* et aux volumes 12 et 13 de la revue *Gender & Society*.

Obershall (1973), John MacCarthy et Mayer Zald (1977) ou encore Doug McAdam (1988). On pourra également critiquer mon optique utilitariste du collectif, très proche des théories de l'acteur rationnel et qui démine d'emblée l'enchantement à s'engager — ou en tout cas à faire collectif. Si la force idéologique ou émotionnelle ne doit pas être totalement occultée (Traïni, 2008), elle ne doit pas éluder les dimensions utilitaristes de l'action, qu'il s'agisse de ses rétributions identitaires, symboliques mais aussi sonnantes et trébuchantes (Gaxie, 1977; 2005) : appartenir à un groupe constitue ainsi à mon sens une rétribution en tant que telle de la mobilisation et/ou de l'engagement qu'il s'agit donc également de considérer.

Aussi, dans ce premier temps de l'analyse du collectif des Mompreneurs, l'enjeu réside dans la présentation analysée des deux porte-parole des Mompreneurs qui ont bénéficié de la plus grande visibilité médiatique entre 2008 et 2013. À travers ces deux porte-paroles, il s'agit ensuite d'envisager la portée revendicative de ce collectif, en s'interrogeant sur la cause qui y est éventuellement portée tout en en restituant, sur la période 2009-2013, la dynamique et les ambivalences, tout particulièrement sur le plan du genre.

Au service de la cause des « Mompreneurs » ?

Peut-on parler d'une cause des Mompreneurs ? La création d'une association n'implique pas nécessairement l'adhésion et la défense d'une identité ou d'un objectif commun, en témoignent par exemple les associations sportives qui visent plutôt à favoriser la pratique d'un sport et une éventuelle sociabilité. Pourtant, en se regroupant autour de leur qualité de mère, qualité féminine par excellence, et d'une situation professionnelle que l'on pourrait classer en première approche comme proche des élites économiques, les collectifs de Mompreneurs semblent s'inscrire dans l'espace de la cause des femmes dirigeantes (Rabier, 2013), dominées au sein d'un monde patronal hétérogène et qui se mobilisent pour défendre des intérêts qui sont certes intéressés (Offerlé, 2009, p. 4), mais qui n'en demeurent pas moins communs.

Les organisations de dirigeantes économiques, telles qu'elles ont été étudiées par Marion Rabier, ne recourent pas exactement la catégorie des indépendantes : s'y trouvent à la fois des femmes cheffes d'entreprise (avec ou sans employé.e.s), des femmes cadres dirigeantes ou des permanentes de certaines organisations, mais aussi des salarié.e.s qui ne sont pas soumises au même régime de protections que les indépendantes. Certaines organisations sont uniquement dédiées aux femmes quand certaines femmes dirigeantes sont membres d'organisations mixtes. C'est donc un ensemble foisonnant, où ne se dessinent pas d'emblée les points de convergence et de divergences ; pour le décrire, Rabier construit une typologie des organisations appuyée sur les travaux de Lilian Mathieu sur la notion « d'espace » (Mathieu, 2007) et de Laure Bereni qui l'a plus particulièrement déployée autour des combats féministes en parlant « d'espace de la cause des femmes » (Bereni, 2012; 2015).

Le recours au terme d'espace permet de saisir une mobilisation sans la limiter à une structure particulière : elle embrasse tant les relations internes entre les structures qui portent une même cause que les relations entre cet espace, plus ou moins clos, plus ou moins poreux, et les autres univers sociaux. La « configuration des sites de mobilisation au nom des femmes et pour les femmes dans une pluralité de sphères sociales » qui définit cet espace spécifique (Bereni, 2015) explicite donc un référent et un objectif : les femmes y sont enjeu de luttes, mais « ces luttes n'engagent pas toujours une remise en cause frontale, systématique et explicite de la domination masculine » (Rabier, 2013, p. 8)⁶⁷. Rabier y isole plus particulièrement l'espace spécifique de la cause des dirigeantes, qui déborde l'espace de la cause des femmes car il inclut des organisations patronales historiques (Conseil National du Patronat Français/Mouvement des Entreprises De France, Confédération Générale des Petites et Moyennes Entreprises, Union Nationale des Professions Libérales...).

Elle identifie ainsi un pôle féminin, soit des organisations non mixtes exclusivement composées de femmes mais qui s'appuient sur les répertoires d'action patronaux ; un pôle patronal constitue l'autre versant de l'espace, composé d'associations ou de femmes liées à des organisations patronales. En outre, cet espace n'est pas fixe et a connu des évolutions en son sein même, qu'elle met en lumière dans la genèse qu'elle en retrace à partir des années 1920⁶⁸. Elle y démontre en particulier que les premières associations professionnelles féminines, rassemblant des femmes aux propriétés sociales largement favorisées, cherchaient en accroissant leur visibilité à élargir les droits des femmes. Ce rassemblement initial autour d'une cause de sexe se reconfigure Après-guerre, notamment sous l'influence de Femmes Chefs d'Entreprise, une association créée pour faire reconnaître la place des femmes cheffes d'entreprise et qui vise principalement son intégration au sein des instances patronales. A compter des années 1960, si elles se mobilisent également pour améliorer le sort de la conjointe du chef d'entreprise et restent associées à la cause globale des femmes, les organisations de dirigeantes cherchent de plus en plus à défendre leur propre cause. Pour cela, elles concentrent leurs efforts sur l'espace patronal, prenant dès lors leur autonomie vis-à-vis de l'espace de la cause des femmes. Cette autonomie s'accroît à partir des années 70, la reformulation des revendications féministes, très inspirées des thèses marxistes, se détachant des intérêts que cherchent à défendre les dirigeantes économiques. La scission entre féministes et dirigeantes s'élargit alors tant sur les plans politiques que sociaux et professionnels (*ibid.*, 79), mais également sur le contenu et la pratique de la militance. Les organisations de dirigeantes qui privilégient un axe plus réformateur que radical, que l'argument différentialiste illustre plus

⁶⁷ Elle paraphrase ici un complément de définition donnée par Bereni (2012, p. 8).

⁶⁸ Pour plus de détails, je renvoie à son chapitre 1 (Rabier, 2013, pp. 77-146), qui retrace la construction d'un espace de la cause des dirigeantes des années 1920 aux années 1970.

particulièrement, sont alors classées comme mouvements féminins ou traditionnels au sein de l'espace. Ces différences de conception et de défense des revendications, mais aussi d'une modification des caractéristiques sociales des femmes engagées, vont conduire les organisations de dirigeantes économiques à s'éloigner puis rompre : occupant une position intersectionnelle, « dominées des dominants » et « dominantes des dominées »⁶⁹, les dirigeantes économiques se déportent de la défense d'une cause de sexe vers la valorisation d'une cause de classe.

Comment se positionnent les Mompreneurs dans cet espace et sa dynamique ? Je propose pour le comprendre de revenir sur les propriétés et parcours des principales figures des Mompreneurs, Céline Fénié* et Anne-Laure Constanza*. Fondatrices des deux premières associations françaises se revendiquant du terme, elles sont les principales figures qui émergent dans les différentes parutions relatives aux Mompreneurs : elles apparaissent par exemple dans neuf des 29 programmes audiovisuels diffusés entre 2008 et 2013 (31 %)⁷⁰. Malgré une présence médiatique importante, recueillir la parole de ces deux femmes au cours de l'enquête a été — étonnamment — difficile. À partir de fin 2012, j'ai contacté Anne-Laure Constanza* (née Burrel) à plusieurs reprises par mail, sans obtenir de réponse. 18 mois plus tard, c'est sur la recommandation de Marlène Schiappa-Brugière*⁷¹ que je finis par décrocher un entretien. Repoussé une première fois, il se fait par téléphone en janvier 2013, alors que Constanza* est en voiture vers son travail. Je parviens à lui extorquer 45 minutes d'un entretien dont elle prend les rênes, n'hésitant pas à me « recadrer » dès lors que je m'intéresse à son capital social ou que je m'aventure vers des terrains plus personnels. Je n'ai ainsi pu recueillir quasiment aucune information personnelle, et c'est en croisant cet entretien avec d'autres sources (notamment médiatiques) que je suis parvenue à retracer les grandes étapes de son parcours. En outre, celle qui a largement profité de la couverture médiatique des Mompreneurs me signale à plusieurs reprises jusqu'à la toute fin de l'entretien qu'elle « espère [ne pas être] estampillée Mompreneur ! ».

De l'autre côté, je décroche facilement l'entretien avec Céline Fénié* (née Arent), que j'ai eu l'occasion de côtoyer à plusieurs reprises au cours de l'enquête : j'étais ainsi pour elle parfaitement identifiée. Mais là aussi, l'entretien n'est pas simple : également conduit par téléphone en janvier 2014 car nous résidons à 800 kms de distance, Céline est peu prolixie alors qu'elle est très régulièrement sollicitée par les médias. Je dois beaucoup la relancer au cours de cet entretien

⁶⁹ Pour plus de détails sur ce point, se reporter au deuxième chapitre de la thèse de Marion Rabier (Rabier, 2013, p. 147-213).

⁷⁰ Source : comptages personnels. La présence dans le corpus presse est moins manifeste compte-tenu de la part importante de l'information régionale, j'y reviens à la fin du chapitre.

⁷¹ Ancienne Mompreneur, fondatrice du réseau Maman Travaille et aujourd'hui conseillère municipale de la ville du Mans, Marlène Schiappa-Brugière peut être considérée comme une personnalité visible du petit espace dans lequel j'ai conduit mon enquête. Ancienne membre du Bondy-Blog et multi-auteure, elle est régulièrement citée dans les divers classements qui recensent « ceux qui font le web ».

d'1h20, où les silences, rires gênés ou soupirs sont nombreux, comme si Céline se méfiait. Dans les deux cas⁷², il apparaît que ces difficultés d'enquête sont étroitement liées à la formation de l'identité sociale du groupe en France et permet d'en comprendre les dynamiques.

Elles s'éclairent notamment à la lueur des propriétés sociales de ces deux femmes. Anne-Laure Constanza*, aujourd'hui mariée au directeur d'une filiale du Groupe Orange⁷³, a suivi un cursus à l'Université Paris-Dauphine (où son futur mari a lui aussi suivi une partie de ses études) et à l'INALCO. Le réseau Dauphine, et plus largement celui de la grande bourgeoisie économique, tient une place importante dans le parcours de cette grande brune élancée, au carré long net et bien entretenu et à l'allure élégante : son mari, plus âgé, a également suivi une partie de ses études à Dauphine ; Chloé Bolloré*, nièce de Martin Bouygues et épouse de l'un des fils de Vincent Bolloré (lui-même diplômé de gestion à Dauphine)⁷⁴, et Laure Baubigeat* (née de Lasteyrie de Saillant, une famille très implantée dans les milieux de la finance et de l'industrie et proche de la famille Giscard d'Estaing⁷⁵) fondent avec elle le réseau MOMpreneurs. Constanza*, aujourd'hui mère de trois enfants, a travaillé en Chine où elle a créé une première entreprise dans l'univers du luxe. Déjà implantée dans l'univers de la mode, elle découvre lors de sa première grossesse le marché des vêtements pour femmes enceintes et y entrevoit un marché potentiel⁷⁶ : elle crée alors une enseigne de vêtements de grossesse en ligne.

Céline Fénie*, trentenaire plus petite et potelée, à la couleur de cheveux fluctuante et l'apprêt moins sophistiqué, bénéficie de propriétés sociales plus modestes : petite-fille d'horticulteurs de l'Est de la France et fille d'un cadre supérieur et d'une secrétaire décédée jeune, elle était chargée de gestion d'un site de e-commerce et est mariée à un « commercial » dont elle ne parviendra pas réellement à me définir l'activité. Pour expliquer son entrée dans l'indépendance, elle me fait part de sa grande déception à l'issue de la naissance de son deuxième enfant : elle découvre alors que les perspectives professionnelles d'une mère cadre sont considérablement diminuées. De façon assez solitaire, notamment vis-à-vis de son entourage familial qui affiche des réticences quant à sa mise à son

⁷² Il s'agit ici des rares entretiens conduits par téléphone, mais je ne pense que le médium soit en cause pour comprendre les difficultés rencontrées au cours des entretiens. J'admets en revanche volontiers que j'ai été désarçonnée par l'assurance de classe, j'y reviendrai, d'Anne-Laure Constanza* et de la façon dont elle s'est emparée de l'échange (Chamboredon & al, 1994). Comme l'a introduit Sylvain Laurens (2007), une telle situation d'enquête doit être complétée par d'autres matériaux, pour enrichir un entretien dont on a été dépossédé.

⁷³ On retrouve d'ailleurs une fiche qui lui est dédiée dans le *Who'sWho*. S'intéresser à la position professionnelle du conjoint est indispensable pour comprendre les parcours de ces femmes et notamment leur entrée dans l'entrepreneuriat, comme la deuxième partie de cette thèse le détaille.

⁷⁴ Voir l'article d'Anne Fulda, paru dans *Le Figaro* le 22/10/2010, disponible <http://www.lefigaro.fr/lefigaromagazine/2010/10/22/01006-20101022ARTFIG00734-yannick-bolloré-trente-ans-et-deja-un-prenom.php>, page consultée le 22/12/14.

⁷⁵ Voir la fiche de son père, Hugues de Lasteyrie de Saillant, dans le *Who'sWho*.

⁷⁶ « Mères au foyer ... et entrepreneurs », *Le Nouvel Observateur*, 8-15 octobre 2008, pp. 102-103.

compte, cette mère de quatre enfants installée initialement dans la première couronne parisienne crée progressivement⁷⁷ un site Internet commercialisant les articles de puériculture qu'elle ne trouvait jusqu'alors que sur des sites Internet étrangers.

Pour expliquer leur conversion à l'entrepreneuriat, Constanza* et Fénéié* disent avoir trouvé dans leurs préoccupations de femmes enceintes l'idée de leur activité, et c'est, disent-elles, en s'inspirant des exemples des Mompreneurs américaines qu'elles ont pu la développer. Leur discours initial, et ce qu'elles disent du groupe social, diffèrent toutefois sensiblement de la marque forgée outre-Atlantique par Parlapiano et Cobe : elles ne décrivent en effet plus une situation de « travailleuses à domicile » qui quittent le salariat pour trouver une plus grande flexibilité en devenant indépendantes. Il s'agit au contraire de femmes qui ont fait de leur grossesse et maternité une opportunité économique et professionnelle. C'est ainsi la mise en avant de la création d'une activité économique liée au marché de la parentalité qui fonde l'identité des Mompreneurs en France, soit une valorisation de leur statut de dirigeante économique avant tout : d'ailleurs, la filiation transatlantique ne s'établit plus avec Parlapiano et Cobe, mais avec la canadienne Sandra Wilson, dont la commercialisation de chaussons en cuir initialement créés pour son fils dégage aujourd'hui un chiffre d'affaires estimé à plusieurs millions⁷⁸. L'installation à domicile n'est qu'une conséquence temporaire de cette entrée et les enfants sont plus sources d'une émulation économique que bénéficiaires de soins situés au centre du parcours de ces femmes.

La mise en identité portée par Constanza* et Fénéié* laisse ainsi penser qu'elles s'inscrivent dans la reconnaissance de la place des femmes cheffes d'entreprise. Comment expliquer alors qu'elles fondent des collectifs spécifiques, quand tant d'autres existent déjà dans l'espace de la cause des dirigeantes économiques ? Comment l'argumentaire déployé par ces collectifs s'inscrit-il au sein de cet espace ? Prétend-il défendre une cause spécifique ? Et cette éventuelle cause est-elle la même, que ce soit dans les discours et dans les pratiques ?

Une cause affichée: retourner le stigmate de la maternité

En recourant au terme de « Mompreneur » pour dénommer leurs collectifs respectifs, Constanza* et Fénéié*, et les femmes qui s'adjoindront à elles, semblent affirmer une identité sociale spécifique au sein de l'espace de la cause des dirigeantes dans lequel elles s'insèrent. L'article du *Nouvel Observateur* qui présente pour la première fois la catégorie empirique s'ouvre d'ailleurs ainsi :

⁷⁷ Elle travaille en effet d'abord en parallèle de son activité salariée, puis prend un congé pour création d'entreprise.

⁷⁸ « Mères au foyer ... et entrepreneurs », *Le Nouvel Observateur*, 8-15 octobre 2008, pp. 102-103.

« Céline Fénié* a monté sa boîte il y a un an : «*Au retour de mon second congé maternité - j'étais en charge du merchandising d'un site d'e-commerce - mon employeur m'a fait comprendre que je n'évoluerais plus.*» »⁷⁹.

Comme d'autres femmes du même collectif⁸⁰, Céline Fénié* confirme cette présentation lors de notre entretien en janvier 2013 : à la naissance de son deuxième enfant, qu'elle a relativement jeune pour une cadre (elle a ainsi le premier à 25 ans, le deuxième à 28 (Davie, 2012)), elle se sent « *mise à la trappe* », résumant ainsi sa situation : « *j'avais perdu mon statut de sujet prometteur, j'avais fait des enfants* ». Elle passe alors à temps partiel et ne peut plus assumer les contraintes du « *présentéisme* » inhérentes à qui veut progresser dans son entreprise. Ses limites temporelles sont d'autant plus fortes qu'elle me dit être responsable de la sortie de la crèche, son lieu de travail se trouvant plus à proximité que celui de son conjoint. Elle me dit avoir alors pris conscience que pour progresser, elle doit renoncer à ses enfants :

« *C'est soit tu as un travail alimentaire, soit tu fais un job avec des responsabilités plus importantes, mais tu as des horaires de travail en conséquence, donc moi, c'est vrai que j'ai l'impression que c'est soit l'un soit l'autre* ».

Son enjeu est alors clair : elle cherche à maintenir « *une vie professionnelle épanouissante, sans laisser ses enfants au bord de la route* ». Elle insiste d'ailleurs sur le fait qu'elle a aujourd'hui dans son entreprise « *un vrai travail* », qu'elle ne va « *jamais chercher [ses] enfants à 16h30 à l'école, sauf le vendredi* » et qu' « *ils vont à la cantine* »⁸¹. Dans ses propos, c'est le professionnel qui prend le pas sur ses enfants, ce qu'elle me signifie clairement à plusieurs reprises au cours de l'entretien :

« *J'ai pas du tout eu l'idée pendant la grossesse et donc c'est vrai que pour moi, la partie grossesse a été vraiment à part, donc je l'ai fait plus pour moi que pour mes enfants* ».

Diplômée d'une école de commerce de second rang, issue d'une lignée d'indépendants, occupant une fonction « *porteuse* » et ayant repéré une niche à travers son expérience de mère, elle « *mature tout ça en même temps* » et finit par envisager comme autre voie celle de « *créer un e-commerce avec les produits étrangers qui n'étaient pas disponibles en France* ». Suite à cette période de gestation, qui ne coïncide pas avec la période de sa grossesse, elle monte son projet le soir après le travail, puis prend un congé pour création d'entreprise afin d'accélérer le lancement tout en rassurant son entourage. Elle ne m'en dit pas plus, manifestant même une certaine irritation lorsque

⁷⁹ « Mères au foyer ... et entrepreneurs », *Le Nouvel Observateur*, 8-15 octobre 2008, pp. 102-103

⁸⁰ Je pense notamment à Christelle, que je présenterai dans le chapitre IV, mais aussi à Nathalie, dont il sera question dans le chapitre V, de Vanessa et Valérie qui seront présentées dans le chapitre VII ou encore de Dominique (chapitre IX). Participant à la formalisation du collectif de Fénié*, ces femmes éloignées de la bourgeoisie économique et qui occupent des positions éparses au sein des classes moyennes font partie des autres entrepreneuses de la cause des Mompreneurs.

⁸¹ Ce qui est toutefois un peu moins net dans la réalité : dans le détail, « *le soir c'est hyper fluctuant, par exemple le lundi soir on a une baby-sitter, le mardi, c'est moi qui les récupère, mais à 5h, le jeudi avant c'était lui, maintenant, c'est de nouveau moi mais à 6h et le mercredi, je les récupère, mais à 4h et demi* ».

je lui demande comment elle a négocié avec son conjoint le financement de ce congé⁸². Il semble ainsi que Fénié* ait avant tout été animée par la volonté de maintenir son ambition professionnelle, qui n'était pas de rester une simple exécutante au sein d'une entreprise. Son témoignage insiste sur sa volonté de prouver sa valeur professionnelle, tout en étant mère, et ce de façon précoce pour son niveau de qualifications : c'est d'ailleurs sans doute pour ces raisons qu'elle se montre réticente à répondre à toutes les questions relatives à sa vie privée, aux négociations avec son conjoint ou encore sur la vision qu'a son entourage de son activité.

Ce souci d'afficher son potentiel professionnel malgré sa maternité est partagé par Anne-Laure Constanza*, et à l'époque, Frédérique Clavel* et les autres représentantes de l'incubateur Paris Pionnières qui a été fortement associé au mouvement des Mompreneurs à ses débuts⁸³. C'est ce que dit Frédérique Clavel* dans l'article inaugural du *Nouvel Observateur* :

« Les femmes enceintes et les jeunes mamans ont une énergie incroyable, qui vient en partie de leur volonté de prouver que ce n'est pas un handicap - contrairement à ce que croient les employeurs ! ».

Il m'a été difficile d'aiguiller l'entretien avec Constanza* et de faire émerger son cheminement vers la création d'entreprise ou encore les différents capitaux qu'elle a sollicités pour créer son activité. J'apprends en revanche que c'est lors d'un voyage aux États-Unis, alors qu'elle vient de créer son activité, qu'elle serait « tombée » sur les Mompreneurs et qu'elle envisage alors d'importer le néologisme en France :

« J'avais participé à un salon à Las Vegas, où en fait la plupart des exposants étaient des exposantes, c'était des jeunes mamans et je me suis dit : « Mais c'est dingue ! », alors qu'en France quand vous avez un salon de la puériculture, c'est souvent tenu par des hommes et donc j'ai commencé à parler avec ces femmes et l'association des Mompreneurs avait un stand là bas, donc j'ai commencé à discuter avec elle, j'ai pris contact et je suis d'ailleurs toujours en contact avec l'ancienne présidente canadienne des Mompreneurs et puis voilà l'idée je me suis dit, « Tiens ça serait sympa de faire ça en France » ».

Elle a toutefois d'emblée, me dit-elle, l'idée de transformer le contenu de la mise en identité américaine : elle estime en effet que ce phénomène est lié aux États-Unis à la faible activité professionnelle des femmes, « qui avaient pas nécessairement besoin de travailler, mais qui voulaient s'occuper ». Elle souhaite de son côté valoriser la présence de celles qui font le pari de l'indépendance au moment où elles ont des enfants, et qui sont relativement nombreuses dans son entourage en 2006 quand elle se lance de son côté :

⁸² D'une durée d'un an, renouvelable une fois, le congé pour création d'entreprise n'est pas rémunéré (voir <http://vosdroits.service-public.fr/particuliers/F2382.xhtml>, page consultée le 22/12/14).

⁸³ Ce lien est dû au fait qu'Anne-Laure Constanza* a fait partie des premières femmes soutenues par l'incubateur. Il est ainsi régulièrement associé à Anne-Laure Constanza* et présent dans les différentes parutions qui la concernent, l'image des Mompreneurs servant aussi les intérêts et la publicité de Paris Pionnières.

« Quand on est enceinte, on a en général la trentaine, ou en tout cas la petite trentaine, et c'est un moment dans la vie d'une femme souvent de grands chamboulements, on se pose plein de questions sur l'avenir, après une première expérience professionnelle, (...) et puis l'arrivée d'un enfant c'est aussi un grand chamboulement, on peut se poser des questions et parfois aussi l'employeur, vous avez le sentiment qu'il va vous mettre au placard, mais ça aussi c'est une fausse bonne raison ».

Elle insiste de son côté sur le fait que l'idée d'une meilleure conciliation grâce à l'indépendance n'a jamais fait partie des intentions qu'elle a souhaité mettre en avant chez les Mompreneurs. Elle le martèle tout au long de notre échange :

« Pour moi si vous voulez, c'est déjà un postulat qui est aberrant (...), non, on ne crée pas une boîte pour mieux concilier sa vie professionnelle, non, on crée une boîte parce que l'on a une vraie conviction, parce qu'il y a un marché et on crée pas une société, pour dire que, enfin pour dire que l'on va avoir plus de temps, déjà c'est pas possible ».

Relativement isolée lors de sa création et se sentant peu prise au sérieux en tant que femme enceinte qui décide de se lancer dans les vêtements de grossesse (*« on est dans le cliché pas possible »*), elle souhaite mettre en avant les femmes qui créent. Son objectif est ainsi de les déstigmatiser et de faire reconnaître leurs *« convictions »*, *« compétences »* et *« connaissances des marchés »* visés.

C'est ainsi plus qu'une étiquette distinctive au sein d'un espace déjà foisonnant que Constanza* et Fénéié* semblent vouloir défendre. En mettant en avant leur situation familiale tout en valorisant leur prise de responsabilités économiques, il me semble que celles qui se font les porte-parole des Mompreneurs cherchent à retourner le stigmate (Goffman, 1975 [1963]) de la maternité dans leur volonté de se faire reconnaître comme cheffes d'entreprise. La cause originelle des Mompreneurs, qui les distingue au sein des collectifs de femmes dirigeantes, resserrent ainsi la cause de l'espace : il ne s'agit pas de faire valoir les compétences économiques des femmes en général, mais plutôt celles des mères en particulier. Les sites Internet des collectifs de Mompreneurs, représentatifs de l'identité que ces femmes entendent se donner et de la cause qu'elles cherchent à défendre, font largement valoir cette valorisation economiciste d'attributs essentialisés chez les femmes : tout en insistant sur les notions de choix, de liberté et *« la nécessité vitale d'exercer un travail qui a du sens »*⁸⁴, l'un des sites présente les Mompreneurs comme portées par *« le besoin de se sentir utile à la société »* et tournées vers le *« développement économique et humain : l'adaptabilité, l'évolutivité, l'altérité et la proximité »*. Sur l'autre site Internet est valorisée la *« différence des mères »* et plus particulièrement le fait que *« les mères ont bien souvent conscience des besoins »*, ce qui permet d'identifier de nouvelles idées et de nouveaux marchés, tandis que la création d'entreprise est pour elles attractive car elle permet de prendre *« la responsabilité de leur vie professionnelle »* tout en bénéficiant de *« liberté et de souplesse d'aménagement de leur emploi du temps »*.

⁸⁴ Site consulté en mars 2013. Pour préserver l'anonymat, je ne mentionne pas l'adresse des sites analysés.

À travers ces textes, elles combinent ainsi les traits de l'entrepreneur individualisé de Schumpeter (1999 [1911]), sa capacité d'adaptation, d'innovation et sa quête de succès, avec une éthique du *Care*, tournée vers le souci des autres et construite comme féminine (Gilligan, 2008 [1982]). De plus est mis en avant un « *état d'esprit* » spécifique, celui de ne pas choisir entre « *élever ses enfants et réussir en affaires* ». Si les Mompreneurs apparaissent en tant que telles dans l'espace de la cause des femmes dirigeantes, c'est parce qu'elles entendent défendre une cause spécifique, celle de l'inventivité économique des mères : elles déploient une identité sociale distincte qui leur paraît susceptible de retourner le stigmate d'une maternité qui empêche la prise de responsabilités des femmes dans le monde du travail, puis des affaires. On peut donc faire de celles qui se sont faites les porte-parole de cette identité, en fondant des collectifs dédiés puis en les représentant principalement, des entrepreneuses de la cause des Mompreneurs. J'ai toutefois souligné un peu plus haut les propriétés sociales différenciées des deux fondatrices, l'une relevant d'une bourgeoisie économique riche en capitaux tandis que l'autre appartient plutôt aux strates favorisées des classes moyennes. Ce positionnement social hétérogène annonce une hétérogénéité des ressources : cela a-t-il des effets sur l'unicité de la cause défendue ? Sont-elles parvenues à une action collective commune ? Ce sont les conséquences de cette hétérogénéité sur le processus de construction de l'identité propre aux Mompreneurs qui vont être à présent examinées.

Une cause empêchée par des nuances de classe

Si l'enjeu de retournement du stigmate porte la définition et l'ambition du groupe social des Mompreneurs en France, les deux fondatrices se rejoignent et divergent dans la façon dont elles entendent porter cette cause. Sous l'ambition commune de, pour Fénie* « *être un peu moins traitées comme des extra-terrestres* » ou de Constanza* de dépasser le cliché du « *délire post-natal* » qui atteindrait celles qui créent une activité suite à une grossesse, des différences apparaissent dans la manière concrète de revaloriser l'image des mères dans le monde du travail et surtout des affaires. Elles se rejoignent d'abord parce que toutes deux se défendent vivement d'avoir voulu créer une association pour en « *faire un mouvement revendicatif* » (propos de Constanza* dans son entretien) tandis que Fénie* affirme n'avoir jamais voulu défendre un statut particulier. Elles rejoignent ainsi l'intérêt « de classe » défendu par les femmes dirigeantes économiques contemporaines, que portait en germe la mobilisation en faveur de la parité (Lépinard, 2007) et qu'a remarquablement mis en lumière Rabier dans sa thèse (2013).

La construction des collectifs respectifs fait apparaître toutefois des divergences. En fondant son association, Constanza* a créé un site Internet et mis en place un prix de la Mompreneur, largement repris dans les médias. Il existe par ailleurs un forum sur la plate-forme Internet *aufeminin.com*,

entreprise fondée par l'une des membres de l'association⁸⁵. Ce forum est un espace d'échanges qui n'est pas modéré et où chacune vient se présenter : les séquences d'observation que j'y ai régulièrement entrepris au cours de mon enquête n'ont pas dévoilé d'échanges soutenus, le *post de présentation* d'une femme étant au mieux suivi de quelques « bienvenue » lancés en réponse par celles qui se trouvent fréquenter le forum à cet instant. La faiblesse des interactions au sein des membres renvoie aux ambitions de Constanza* : loin de vouloir créer une communauté de Mompreneurs, celle-ci dit en effet avoir créé son association de Mompreneurs pour « *faire du lobbying auprès des grands acteurs du gouvernement* » :

« *C'était des actions auprès d'institutionnels, notamment auprès des banques, donc les directeurs de la communication de grandes banques françaises, mais aussi de fonds d'investissement, donc on rencontrait les dirigeants de fond d'investissement pour leur dire, « Écoutez, il se passe quand même quelque chose de très intéressant, la France a besoin de, enfin les femmes créatrices d'entreprise sont une réserve de croissance intéressante pour l'économie » ».*

Consciente de son statut de dominée (par son sexe) parmi les dominants (Rabier, 2013), Constanza* bénéficie de ressources économiques et sociales qui lui permettent de déployer des stratégies « par le haut » (Courty, 2008) : elle cherche ainsi à faire des « Mompreneurs » un groupe d'intérêt (Offerlé, 1998 [1994]; 2009) lui permettant de mieux faire valoir ses intérêts économiques et ceux des quelques femmes privilégiées qui l'entourent auprès des élites dirigeantes. Elle glisse ainsi au cours de l'entretien que, « *avec de l'audace* »⁸⁶, elle a pu entrer en contact avec Hervé Novelli qui portait alors l'instauration du régime de l'auto-entrepreneur⁸⁷ ; elle lui a suggéré une mesure pour que les mères qui souhaitent développer leur activité puissent bénéficier d'un allègement de cotisations la première année, « *un peu comme l'ACCRE, pour les jeunes mamans* ». L'idée n'a pas été reprise et je n'en ai pas trouvé trace dans les débats versés sur les sites de l'Assemblée Nationale ou du Parlement, mais Novelli a tout de même remis le premier prix de la MOMpreneur organisé en 2009 et a permis aux fondatrices de l'association d'être largement visibles à cette occasion. Principale action de l'association, reconduite en 2010, puis éteinte, elle témoigne de l'ambition de faire avancer la cause de quelques unes, et non de faire valoir les intérêts d'un ensemble (celui des mères indépendantes).

De son côté, Céline Fénié* a une autre ambition pour son réseau de Mompreneurs. Si elle fait également partie des catégories plutôt favorisées, celle-ci n'appartient pas à la même fraction qu'Anne-Laure Constanza : elle bénéficie de ressources plus modestes qu'elle utilise pour améliorer son quotidien. Elle dit ainsi en premier lieu lutter contre la solitude qu'elle ressent au démarrage de

⁸⁵ Au 22/01/15, il semble que le site Internet et le forum aient été fermés.

⁸⁶ Elle s'en défend avec une certaine véhémence au cours de l'entretien et je me fais fermement « recadrer » lorsque je lui demande par quels moyens elle a pu entrer en contact avec Hervé Novelli : « *moi j'ai toujours été très audacieuse et je n'ai jamais été pistonnée* »

⁸⁷ J'y reviens plus avant dans le chapitre suivant.

son activité à son domicile : « *J'avais l'impression d'être une personne au milieu, mais que personne ne me comprenne* ». Elle commence alors par rédiger un blog sur Internet, mamanetentrepreneur.com, qui connaît peu à peu un certain succès, d'autres femmes venant partager avec elle son expérience. Finalement, elles décident de se rencontrer dans la vie réelle, et des réunions sont organisées dans un café *Starbucks* au centre de Paris.

« Le but premier de la création, c'est plus de rompre l'isolement, de rassembler des personnes qui ont le même mode de vie et aussi le partage et l'entraide, voilà, si y en a une qui a testé un truc, en faire profiter les autres, voilà, c'est être plus dans le concret ».

Loin de viser les dominants des dominants, son action s'inscrit plutôt dans une dynamique de « *self-help* » (Bacqué et Biewener, 2013) qui délaisse l'action auprès des institutions pour puiser chez les membres qui composent la communauté des Mompreneurs les moyens d'améliorer la situation quotidienne de ces dernières. Elles échangent ainsi des trucs et astuces, partagent la difficulté de travailler à la maison, de gérer des enfants tout en essayant de monter son activité, et créent des actions commerciales communes, comme la mise en place de chéquiers de réduction. Le statut associatif leur permet de fluidifier ces échanges et facilitent les suivis comptables, sans jamais toutefois développer une stratégie de mobilisation à long terme.

Ainsi les deux réseaux, qui partageaient une ambition commune, font diverger leur conception de l'action collective, compte-tenu semble-t-il de propriétés sociales différenciées. D'une part, elles ne peuvent pas mettre à profit le même type de capitaux pour mener à bien leurs actions : de ce point de vue, l'association de Fénié* est plus démunie car elle ne bénéficie pas des mêmes ressources que Constanza* et ne peut donc pas déployer le même type d'actions :

« Moi mon but c'était plutôt de trouver des synergies, elle avait avancé de son côté et je me suis rendue compte qu'elle voulait pas faire la même chose, donc que c'était pas forcément possible

Enq. : C'est-à-dire vous faisiez pas exactement la même chose ?

Bah pff, elle était plus dans le lobbying, elle préparait un site Internet, nous on était plus dans les actions concrètes, je crois qu'on était en train de monter un chéquier pour les commerçantes, on n'était pas vraiment sur le même comment dire, j'allais dire sur la même politique » (Céline Fénié).*

D'autre part, capter un stigmatisme commun à des franges diverses de la société met à mal le souci de distinction des mieux dotées, dont fait part Constanza* : en dépit de son souhait répété de ne pas être assimilée au groupe social, elle fait preuve au cours de l'entretien d'une surprenante combativité pour en être la première instigatrice :

« Ça je peux vous dire que c'est moi, après vous en faites ce que vous voulez, mais c'est moi qui l'ai d'abord créé !

Enq. : Ah mais justement, l'intérêt c'est d'avoir un panorama complet des opinions à ce sujet, donc allez-y, je vous écoute avec intérêt

Non, parce qu'en fait ça m'intéresse pas de parler de choses, et puis en fait si vous voulez, vous, ça me rappelle de mauvais souvenirs en fait

Enq. : À ce point ?

Bah écoutez moi, j'ai pas que ça à faire de parler de petites guéguerres, pfff, non ça m'intéresse pas beaucoup de parler de ça en fait, franchement, ça n'a aucun intérêt, voilà donc, parler de l'autre réseau, qu'est-ce que vous voulez que je vous dise, moi je ne me reconnais pas du tout dans ce, dans, dans ce mouvement, donc après qu'est-ce que vous voulez que je vous dise !.

Le mépris (de classe) de Constanza* est manifeste et explique l'impasse dans laquelle se situe bientôt l'identité sociale et la cause des Mompreneurs. En effet, dès 2009, Constanza* met en demeure Fénié* de renoncer à l'utilisation du terme Mompreneur, qu'elle avait pris soin de déposer de son côté. Constanza* ne dit rien à ce sujet, mais Fénié* m'en parle, ainsi que plusieurs membres du bureau de son association⁸⁸. Conseillée par la cousine de l'une des membres de son bureau, elle propose de transformer le terme de Mom- en Mampreneur, ce à quoi aurait consenti l'avocate de Constanza*, bien qu'elle n'ait jamais reçu un quelconque protocole d'accord. L'association de Fénié* subsiste, tandis que celle de Constanza* s'éteint : jusqu'à ce jour, il n'y a pas plus eu d'action propre à ce collectif, si ce n'est quelques prises de parole de Constanza* qui cherche de plus en plus à se démarquer du mouvement⁸⁹. C'est ce qui explique d'ailleurs les efforts qu'elle fournit au cours de notre entretien pour se mettre à distance d'une identité qui ne lui convient plus tant elle semble avoir été préemptée par des femmes qui ne sont pas de son rang. En ce sens, si la cause des Mompreneurs est d'abord la cause de la classe des mères plutôt privilégiées, c'est son caractère classiste qui en limite la dynamique *in fine* politique et le cantonne à un collectif de *self-help* dont les pratiques sont étudiées dans le chapitre VI.

* * *

Loin du modèle puérocentriste, essentialisé et psychologisant initié par la marque Mompreneur aux États-Unis, l'importation de la catégorie empirique en France se fait à travers la construction d'une identité sociale visant à valoriser l'inventivité économique des mères pour retourner le stigmate de la maternité dans le monde des affaires. Dans la lignée des travaux sur les femmes dirigeantes, en particulier économiques, il s'agit toutefois davantage d'une cause de classe que d'une cause de sexe, visant la progression du statut de toutes les femmes. Cette mise en lumière de la construction de l'identité sociale des Mompreneurs reste pour l'heure partielle car elle se limite à la façon dont celles qui s'en sont faites les entrepreneuses se sont mobilisées pour construire et traduire en acte cette identité. La construction totale d'une identité est un jeu plus complexe qui demande, pour être bien

⁸⁸ Et notamment Dominique, auto-entrepreneuse à la tête d'un e-commerce du secteur des domestiques, ancienne employée administrative mariée à un petit cadre de l'informatique (voir chapitre 9) et Valérie, juriste mariée à un fonctionnaire de catégorie A, qui avait créé via une Société à Responsabilité Limitée un e-commerce dans le textile bio qu'elle a bientôt fermé.

⁸⁹ Je renvoie par exemple au dossier sur les femmes entrepreneuses, paru dans le magazine *L'Entreprise* en mars 2012.

saisi, de restituer la façon dont cette identité est reçue par des autres, qui potentiellement la façonnent à leur tour. C'est ainsi une autre face de la construction de la représentation sociale des Mompreneurs que je vais étudier, en m'intéressant tout particulièrement à la façon dont les médias ont eux-mêmes contribué à la fabrique des Mompreneurs en France.

B. Une image sociale au confluent de plusieurs (r)évolutions

L'apparition des Mompreneurs est le fruit de la mobilisation de plusieurs femmes, aux propriétés sociales favorisées mais hétérogènes, pour valoriser leur position de mères au sein du monde des affaires. Produit interactif (Berger & Luckmann, 1992; Dubar, 2009 [2000]), lié aux normes sociales en vigueur (Becker, 1985 [1963]) avec lesquels les individus peuvent plus ou moins jouer (Goffman, 1975 [1963]), l'identité sociale résulte certes d'un travail de mobilisation *ad hoc*, mais elle est également travaillée par une réception qui peut la reconfigurer, voire la transformer radicalement. Dans un article traduit par Frédéric Junqua en 2001 en France, Rogers Brubaker souligne « la charge théorique polyvalente, voire contradictoire » (Brubaker, 2001, p. 72) de la notion d'identité et propose une terminologie de substitution pour en saisir les différentes fonctions et élaborations sociales. À la suite des prolongations de Gilles Laferté et Martina Avanza, je propose de mobiliser ici plus particulièrement la notion d'image sociale entendue comme « la production de discours et de représentations, aux possibles limités, inscrits dans les registres d'entendement d'une époque » (Avanza & Laferté, 2005, p. 144).

Pourquoi mobiliser la nuance de ce concept pour cerner le groupe social des Mompreneurs ? Je l'ai indiqué en introduction de ce chapitre, le travail de mise en identité des Mompreneurs a notamment été saisi par des journalistes, favorisant une couverture médiatique non négligeable pour un collectif féminin récent et initialement peu nombreux. Ce groupe professionnel et son influence sur la fabrique de l'identité ne sont pas mobilisés dans les approches de Becker ou Goffman, qui en restent à la finesse du niveau micro-sociologique. Aussi a-t-il fallu trouver un autre terme pour saisir pleinement le travail de mise en identité qui a rendu inédit ce groupe social ancien. Le concept d'image sociale, qui permet justement d'observer les décalages par rapport à une mise en identité initiale et de faire référence à la circulation d'un objet identitaire soumis à de multiples influences, tout particulièrement ici médiatique, est utile pour boucler la boucle de la description de ce groupe, et en circonscrire *in fine* la représentation sociale.

Ce déplacement inaugure la démarche plus qu'il ne l'épuise. Je n'ai en effet pas effectué de terrain spécifique auprès des journalistes qui ont produit des articles, sujets ou reportages sur les Mompreneurs. Une seule d'entre elles, Valérie Froger*, qui a rédigé un guide sur les Mompreneurs (Froger, 2010), a été interrogée au cours d'un entretien téléphonique en octobre 2013. Je ne suis par ailleurs pas sociologue des médias et ne dispose que de quelques notions dans l'analyse des contenus médiatiques. Ce sont donc plutôt des intuitions, qui seront autant d'axes à investiguer dans des recherches ultérieures, que je développe pour répondre aux interrogations suivantes : qui sont celles et ceux qui œuvrent à l'émergence des Mompreneurs en France ? Comment présentent-ils cette catégorie ? Quel contexte favorise l'apparition de ce groupe social spécifique à l'existence ancienne ? Quels discours, images et représentations sont diffusés ? Quels en sont les enjeux ? Dans quelle mesure cette image sociale constitue-t-elle une opportunité ? Et pour qui ?

Mon propos est ici articulé en deux temps : un retour sur les journalistes qui ont traité de la question des Mompreneurs en France fournit d'abord des arguments professionnels et socio-économiques susceptibles d'expliquer l'émergence de la catégorie empirique dans l'espace médiatique français. Ensuite, la description des thématiques qui transparaissent dans le traitement médiatique éclaire les enjeux plus larges dans lesquels le groupe social s'inscrit, favorisant la production d'une image sociale décalée de l'identité portée par les entrepreneuses de la cause des Mompreneurs, mais ajustée, semble-t-il, à un ordre du genre encore prégnant dans la France contemporaine.

1. Les effets d'un métier de journaliste en transformation

Comprendre la façon dont une image sociale est construite implique de ne pas se concentrer uniquement sur ceux qui entendent directement la fabriquer (Boltanski & Bourdieu, 1976). Pour les groupes sociaux qui connaissent une médiatisation, l'étude de la réception des journalistes et de la façon dont ces derniers, compte-tenu de leurs propres propriétés sociales et de leurs conditions de travail, appréhendent et diffusent les informations constituent un détour incontournable pour saisir toutes les facettes d'une image sociale (Accardo et al., 2007). En revenant sur les propriétés de celles et ceux qui ont traité des Mompreneurs dans l'espace médiatique, des hypothèses permettant d'expliquer l'émergence et le type de traitement de la catégorie apparaissent. Notamment, considérer le genre des journalistes impliqué.e.s dans la fabrique des Mompreneurs et ses incidences en termes de division du travail journalistique permet d'élaborer quelques pistes quant à une identification possible à la situation de travail des Mompreneurs. Signaler également la transformation de la production de l'information au regard des transformations économiques du secteur fournit également des éclairages sur le contexte médiatique dans lequel s'inscrivent les Mompreneurs et la façon dont il a pu leur profiter, au strict plan de la couverture médiatique.

Mompreneurs, femmes journalistes, une situation en miroir ?

La profession des journalistes a connu des transformations morphologiques importantes au cours de ces trente dernières années. En 2000, Erik Neveu souligne qu'outre la force de la presse magazine et spécialisée concernant la structure du secteur, et le rajeunissement, la hausse du niveau d'instruction et la précarisation de la profession, la féminisation de la profession vient en redéfinir les fonctionnements et équilibres, notamment car les femmes ne sont plus cantonnées à la presse dite féminine (Neveu, 2000). Toutefois, déjà dans son enquête portant sur des quotidiens nationaux, Neveu constate que les femmes restent les principales auteures des articles dits de société, portant sur des tendances de fond et/ou il est question des thèmes portant sur le social, la famille, ou encore la consommation, même si cette répartition peut évoluer d'un support à l'autre ; elles seraient également plus associées au récit des « vies ordinaires » ou au dévoilement des aspects plus intimes des puissants. Elles seraient ainsi les principales fabricantes des « *soft news* », dont la montée pourrait être directement reliée à la présence plus importante des femmes dans les rédactions. Cette analyse est toutefois contestée et les débats concernant les causes, enjeux et conséquences de la féminisation des journalistes restent ouverts (Damian-Gaillard, et al., 2009).

Dans l'introduction qui ouvre l'ouvrage récent portant sur la question du genre dans les médias, Béatrice Damian-Gaillard, Cégolène Frisque et Eugénie Saitta livrent une synthèse des discussions portant sur la féminisation de la profession journaliste, qu'elles qualifient de partielle et finalement enrayée (Damian-Gaillard, et al., 2010, pp. 11-44)⁹⁰. Centrée sur la presse écrite, elles alertent sur la nécessité de ne pas conclure sur des causalités trop rapides entre la transformation de l'information et une féminisation certes massive des journalistes, mais qui reste hétérogène, équivoque et encore en marche. Elles appellent notamment à des approches mêlant sociographie des journalistes (en 2013, 46 % des cartes de presse délivrées l'ont été à des femmes⁹¹), prise en compte des positions dans l'espace journalistique et analyse effective des productions.

Concernant le traitement médiatique des Mompreneurs, tout support médiatique inclus⁹², les comptages que j'ai effectués signalent, pour les journalistes dont le genre a pu être identifié, une prépondérance de femmes journalistes.

⁹⁰ Cette introduction reprend très largement l'article paru en 2009 dans *Questions de communication*.

⁹¹ Source : Commission de la Carte d'Identité des Journalistes Professionnels, disponible <http://www.ccijp.net/article-33-cartes-attribuees-en.html>, page consultée le 22/12/14.

⁹² J'ai une acception restreinte des supports médiatiques, incluant la presse écrite (papier ou en ligne), radio ou encore de télévision. Je n'intègre pas les blogs, chaînes *YouTube* ou autres productions médiatiques qui n'appartiennent pas aux circuits traditionnels de la presse.

Tableau 2. TYPES DE PARUTION PAR GENRE IDENTIFIÉ DU JOURNALISTE PRINCIPAL

	TOTAL	Nombre Femmes	Nombre Hommes	Non Identifié(Mixte)
Presse quotidienne nationale	7	4		3
Presse quotidienne régionale	42	6	2	33 (1)
Hebdomadaire généraliste	2	2		
Hebdomadaire féminin	1	1		
Mensuel Féminin	2			2
Mensuel économie/entreprise	4			3 (1)
TOTAL PRESSE	58	13	2	43
Journaux TV nationaux	4	4		
Programmes nationaux	14	9		5
Journaux et programmes Régionaux ⁹³	5		1	4
Programmes Câble/satellites	3	2		1
TOTAL TV	26	15	1	10
Radio généraliste	3	3		
TOTAL RADIO	3	3		
TOTAL	87	31	3	53

SOURCE : COMPTAGES PERSONNELS

Sur les 87 parutions recensées à travers mes recherches personnelles, 36 % ont été signées par au moins une femme, 3 % par des hommes tandis que dans 61 % des cas, je ne suis pas parvenue à identifier le sexe des rédacteurs.rices⁹⁴. Ainsi, pour les 34 parutions où le sexe de l'émetteur est identifiable, 91 % des parutions ont été produites par des femmes.

Ce sont donc principalement les femmes qui se sont saisies des Mompreneurs et qui ont ainsi participé à la fabrique de l'image sociale en France. Comment expliquer ce caractère féminin du traitement médiatique des Mompreneurs ? Plusieurs pistes peuvent être proposées : Céline Fénié* elle-même estime que cela est lié aux conditions d'identification du groupe : elle pense ainsi que c'est parce que son blog a été repéré que Lise Martin, alors pigiste au *Nouvel Observateur* travaillant aujourd'hui pour le féminin *Grazia*, a pu s'intéresser au sujet. Elle poursuit cette sociologie sauvage en attestant d'une certaine homologie entre les mères indépendantes et les mères journalistes :

« Y a juste quelque chose qui se dégage assez clairement, c'est toutes les journalistes pigistes qui ont des enfants et qui comprennent bien que c'est possible d'avoir des enfants chez soi, de travailler et de récupérer les enfants à 6h quand tu as pas fini de bosser, là effectivement, c'est vrai que l'on n'a pas ce combat d'évangélisation à mener ».

⁹³ La presse régionale, bretonne en particulier, a largement traité de la question des Mompreneurs, en signalant à travers de nombreuses brèves la tenue de réunions locales. Damian-Gaillard, Frisque et Saïtta signalent une restructuration de la présence des femmes dans la Presse Quotidienne Régionale (PQR), ce bastion très masculin étant particulièrement investi par les nouvelles entrantes de la profession (Damian-Gaillard, et al., 2010, p. 15). Il est donc compliqué d'établir des hypothèses solides sur le genre des journalistes qui ont traité le sujet.

⁹⁴ Voir notamment, http://www.dailyconso.com/rubrique/coin-des-experts_r100/qui-sont-les-mompreneurs_a40309/1, page consultée le 25/01/2015.

Cette hypothèse d'un miroir de la condition des femmes journalistes et des Mompreneurs est largement reprise et filée par Valérie Froger*, qui en fait même volontiers une plaisanterie⁹⁵. Par l'intermédiaire de Marlène Schiappa-Bruguière*, je décroche un entretien téléphonique avec elle en octobre 2013. Cette journaliste diplômée du Centre de Formation Professionnelle des Journalistes (CFPJ) et spécialisée dans le domaine de la création d'entreprise me raconte qu'après avoir été salariée d'un magazine spécialisé dans la création d'entreprise, elle est licenciée et « *se retrouve à la pige avec presque un statut de Mompreneur* » en 2007. Elle est enceinte de son deuxième enfant. C'est alors qu'elle entend parler des Mompreneurs, en tombant par hasard sur le site des Mompreneurs américaines et qu'elle interviewe Anne-Laure Constanza* en vue d'un premier article. Elle dit y voir d'emblée une importation potentielle en France :

« C'est un sujet qui interpelle un peu quand même, pourquoi des mères de famille décident, enfin pas de tout lâcher, mais décident vraiment de faire un virage à 180 degrés, d'abandonner leur, enfin d'abandonner ou de changer de vie, elles étaient cadres ou elles avaient des postes à responsabilités, pourquoi du jour au lendemain elles basculent et se lancent dans l'inconnu, avec des avantages mais aussi les inconvénients que ça a, donc il y a quand même une vraie interrogation, une vraie interrogation par rapport au monde du travail et de la place des femmes dans le monde du travail, même en 2013 ».

Lorsque les deux réseaux de Mompreneurs sont fondés, elle décide de s'attaquer plus avant au sujet, certaine de tenir « *un phénomène encore peu connu, naissant mais qui avait toutes les chances de grandir et de se développer vu la situation à l'époque* », mêlant le « *créneau hyper porteur* » que constituent la création d'entreprise et celui de l'accès aux responsabilités pour les femmes. Si trois ans plus tard elle estime avoir amplifié le phénomène, elle donne deux raisons pour expliquer son succès auprès des journalistes : il s'agit d'une part de l'homologie des situations déjà citée par Fénéié*, qu'elle atteste en faisant part de sa propre expérience, et d'autre part du contenu « *sympathique* » du sujet :

« C'est toujours beaucoup plus sympa je pense de raconter cette histoire dans un canard, d'une maman qui a ses gamins, qui en parallèle gère sa boîte dans sa maison avec ses cartons partout dans son salon, y a un petit côté rêve quand même après tout, c'est le rêve à portée de main, donc je pense que c'est pour ça que ça plaît, que ça plaît à la presse et que du coup, c'est plus mis en avant effectivement que, enfin on va plus chercher ses sources auprès du réseau Mompreneurs que d'Action'elles, ou Paris Pionnières ».

⁹⁵ Elle prétend être tombée par hasard sur le groupe lors de recherches sur Internet. Il est difficile de démêler sur Internet ce qui relève de la recherche volontaire, de la recherche par boule de neige ou encore de la recherche inconsciente. Toujours est-il que, à l'heure actuelle, en tapant sur Google les mots « woman » et « entrepreneur », on n'accède pas directement aux divers sites des Mompreneurs. J'é mets l'hypothèse que c'est la recherche « mother » ou « mom » et « entrepreneur » qui permet de tomber sur le site, une sélection de mots qui arrivent sans doute plus vite en tête quand on est soi-même enceinte. Je n'ai toutefois pas de moyen de le vérifier.

Il convient toutefois d'envisager avec un peu de distance cette analyse. Froger* valorise les avantages du travail à domicile pour une journaliste qui gère des enfants en bas âge, signalant ainsi une proximité des situations de travail entre mère pigiste et Mompreneurs : malgré quelques mésaventures inhérentes à la prise en charge d'enfants sur son lieu de travail, cette situation de travail offre la possibilité de mieux articuler vie professionnelle et vie familiale. Elle atténue à travers cet argumentaire la part de précarité qui réside pourtant dans son propre parcours et dans celui de nombreux. ses journalistes : c'est parce qu'elle a été licenciée en étant enceinte et qu'elle n'a pas retrouvé de poste salarié qu'elle est devenue pigiste depuis son domicile. La question de la précarisation de la situation des journalistes et d'une montée des pigistes, notamment femmes, pourraient ainsi contribuer, plus que la situation de travail à domicile, à cet intérêt marqué pour la situation de ces mères qui restent actives mais qui sont non salariées. Il y a par ailleurs fort à parier que le capital sympathie d'un groupe tel que celui des Mompreneurs est d'autant plus fort qu'il s'inscrit dans les conditions de production des informations. C'est en tout cas des intuitions que je propose dans le prolongement du traitement féminin du groupe des Mompreneurs.

Une catégorie empirique ajustée aux transformations du travail journalistique ?

Les Mompreneurs ont avant tout été traitées dans les médias par des femmes : compte-tenu de la féminisation de la profession journaliste, on pourrait conclure hâtivement que la catégorie empirique a pu émerger dans les médias grâce à un traitement de plus en plus féminin de l'information, ou dit autrement, que les femmes journalistes parlent plus facilement des femmes. J'ai tenté d'introduire l'idée que d'autres variables pouvaient jouer, et notamment, une précarisation de la profession journaliste, qui touche en premier lieu les femmes, et qui favorise une certaine identification entre la situation des pigistes qui travaillent à domicile, régulièrement en gérant des enfants, et celle des Mompreneurs, devenues des non-salariées qui exercent elles aussi principalement leur activité à domicile. Il me semble toutefois que cette piste d'explication n'est pas suffisante et que d'autres hypothèses peuvent être formulées pour comprendre le traitement médiatique relativement important dont les Mompreneurs ont bénéficié.

Revenons pour cela sur la temporalité des parutions des Mompreneurs : elles ont ainsi commencé à émerger réellement dans les médias à partir de 2009 alors que le régime de l'auto-entrepreneur vient d'entrer en vigueur en France⁹⁶. De nombreux reportages mettent alors en scène des femmes qui, grâce au régime de l'auto-entrepreneur, crée une activité à leur domicile : c'est le cas par exemple de l'article paru dans le supplément économie du *Parisien* du 20 avril 2009 où Constanza* assure que « le statut de l'auto-entrepreneur va booster le phénomène » ou du reportage diffusé le 28 novembre 2009 au 19-20 de France 3 Bretagne qui s'intéresse à une femme qui a créé une auto-

⁹⁶ J'y reviendrai dans le deuxième chapitre, pp. 105 et suivantes.

entreprise de robes de princesse. Les Momprenneurs exemplifient ainsi une actualité politique et économique récente, sans rentrer dans le détail des innovations législatives ou administratives qui y sont liées. La démultiplication des antennes de Momprenneurs en province permet, par de nombreuses brèves dans la presse quotidienne régionale sur les réunions à venir (notamment celles relevées dans la PQR bretonne entre 2011 et 2012), d'illustrer l'animation de la vie économique locale et participe au climat « entrepreneurial » que différents acteurs, qu'ils soient politiques, patronaux, mais aussi académiques, cherchent à instaurer en France⁹⁷.

Document 2. ARTICLE PARU DANS LA RÉPUBLIQUE DU CENTRE DU 10/05/2011

LA RÉPUBLIQUE DU CENTRE - MARDI 10 MAI 2011

Orléans → Vivre sa ville

INITIATIVE ■ Elles ont des enfants et gèrent leurs sociétés en même temps

Des business mamans à Orléans

Elles sont commerçantes, en ville ou sur le net, artisanes ou consultant. Depuis six mois, les Momprenneurs tiennent leur tour à Orléans. Des mamans qui ne veulent pas perdre de temps.

Roxane Malot
www.lemomprenneur.com

Un thé, un sloop, un café. Plus de pousset-tes, ni de bébé qui pleure. Quand les Momprenneurs se réunissent, c'est pour parler business, pas bobos. Et si le rétroprojecteur est allé sur un hounquin pour enfants, c'est pure coïncidence. Ou presque.

Hier, la petite dizaine de femmes réunies à la récré de Ness avaient trois points communs : elles sont toutes mamans, Crétoises et chefs d'entreprises. « Momprenneurs » ou « Momprenneuses » dans la version originale made in USA, Le Mamesté, qui a lieu une fois par mois, c'est leur petit-déj' d'affaires.

« On ne fait pas des réunions tupperware »

« Ici, on ne fait pas des réunions tupperware, on s'est pas là pour parler de nos enfants ou de couches-culottes », insiste Rémy, responsable de

l'antenne d'Orléans qui a vu le jour en novembre dernier. Mère de deux enfants, elle a mené sa propre structure de vêtements d'allaitement, « parce que j'avais du mal à me retrouver dans ce qui était sur le marché », conte-t-elle.

Commerce, services ou artisanat, leurs domaines de prédilection sont différents, leurs parcours aussi. Mais toutes ont à cœur de concilier activité professionnelle et vie de famille.

« Être femme et maman, c'est possible ! », assure Cécile Vogin, qui a créé, en 2009, sa société d'événementiel Final Touch alors qu'elle était enceinte. Sortir de l'isolement, échanger sur leurs expériences et profiter des compétences des unes et des autres sont les objectifs des mamans qui adhèrent au réseau local. Hier, c'est Patricia qui a animé la réunion mensuelle. Une Momprenneuse qui monte son entreprise de formation informatique à destination des particuliers.

« Super, je sais comment je vais refaire mon By », se réjouit Lina, nouvelle recrue à la tête de la boutique Les bons plans de mamans.

« Plus ça avance, plus un a de projets précis, confie Cécile Vogin. Comme de se lancer dans des actions sur l'année et organiser des Mamecals le soir. »

Bardouze-vous en septembre, pour la rentrée ! ■

Randevous. Les Momprenneurs d'Orléans organisent une table-ronde jeux et ports de nuit de la Cendrillon du mardi 21 mai 2011. Vous pouvez déposer vos points de jeu de 19 à 17 heures la semaine 25 mai ou tous ports de collecte ouvert. Cliquez votre adresse internet, 13 rue d'Alsace-Lorraine, Fretigny, 45100 de Blois et le titre de non, 3 rue Isabelle.

EN CHIFFRES

2 Le Mamesté a lieu tous les deuxièmes mardis du mois. Le prochain aura lieu en septembre.

60 C'est le montant de l'adhésion annuelle aux Momprenneurs. Le premier Mamesté est gratuit.

45 C'est environ le nombre de membres enregistrés par l'antenne d'Orléans. L'association nationale compte 500 membres.

COPINÉS. Les Momprenneurs (normales entrepreneurs) sont une petite association à but non lucratif.

Outre l'annonce des rencontres de Momprenneurs, les portraits des Momprenneurs ont été utilisés de façon privilégiée par les journalistes des différents supports : on les retrouve dans l'ensemble des productions télévisuelles que j'ai pu observer, mais aussi dans la plupart des productions écrites (*Le Nouvel Observateur* du 8-15/10/2009, *Le Monde* du 13/09/2010, *Ouest France* du 01/03/2010, *La Montagne* du 18/10/2011, *Le Télégramme* du 10/01/12, *Ouest France* du 01/04/2012, *La Voix du Nord* du 03/09/2012). Le portrait est un type journalistique certes prisé par les femmes (Damian-Gaillard, et al., 2010), correspondant ainsi à leur prédominance dans le traitement médiatique du groupe. Il s'agit toutefois également d'un contenu facile à produire (il ne nécessite pas une enquête approfondie, ce qui renvoie ainsi aux transformations des organisations médiatiques et du travail dans les rédactions) et attractif pour le lectorat et les annonceurs, la singularisation limitant les polémiques et donc la prise de risque.

⁹⁷ En témoigne le sondage paru en une du *Monde* le 26/11/2014 signalant que « les Français plébiscitent l'entreprise au-delà des clivages politiques », mais aussi la démultiplication des cursus « entrepreneur » dans les écoles et certaines universités (*le Monde* du 03/01/2015). Je renvoie sur ce point plus largement aux écrits de Michel Foucault sur la démultiplication de la forme entreprise (Foucault, 2004), aux travaux de François Denord (Denord, 2007) et à la première partie de la thèse de Sarah Abdelnour (Abdelnour, 2012).

Soulignons enfin que les Mompreneurs présentées dans les différents supports ont singulièrement toutes un bien ou un service marchand à commercialiser : sans revenir sur Fénéie* et Constanza*, Caroline Amar* présentée dans l'article du *Monde* du 9 mars 2010 dirige un spa dans le 17^{ème} arrondissement, les femmes qui illustrent l'article de *l'Express* du 20 août 2008 dirigent principalement des activités dans le textile pour enfants, et on parle des Mompreneurs sur la page « shopping » dédiée aux enfants du *Télégramme* du 14 octobre 2011. Même constat dans les différents reportages télévisés : Alexia de Bernardy* dont il est question dans le reportage diffusé le 10 novembre 2008 dans l'émission « 10h le Mag » de *TF1* propose des centres de loisirs pour les enfants, Olivia qui participe au reportage diffusé au journal de 20h de *France 2* le 9 octobre 2010 a monté un spectacle comique à Paris tandis que Claire qui est suivie dans le reportage diffusé le 7 avril 2011 dans le 19-20 de *France 3 Picardie* vend des sous-vêtements sur Internet.

À la croisée d'une valorisation de l'esprit entrepreneurial et marchand et un recours privilégié aux portraits, la production médiatique autour des Mompreneurs semble s'inscrire dans les mutations médiatiques liées à la nécessaire présence des annonceurs et de la publicité pour favoriser la vie et la survie des entreprises médiatiques. Ce mouvement peut notamment être résumé sous le concept de publicitarisation :

« Ainsi, le système médiatique croise le système publicitaire ; et l'adaptation du premier aux règles du deuxième se traduit par un phénomène dont le néologisme « publicitarisation » rend bien compte. Cette « publicitarisation » se joue entre aménagements du contenu rédactionnel et ménagements des annonceurs les plus importants. » (Patrin-Leclère, 2004, p. 113).

Loin de se résumer à la seule insertion de pages de publicité dans les différents médias, l'assimilation entre contenu éditorial et contenu publicitaire se joue à plusieurs niveaux de la production médiatique (Patrin-Leclère, et al., 2014, p. 18) : les publi-rédactionnels et leurs avatars, les articles sponsorisés par des sites web ou blogs, le placement de produits, y compris dans les différents bancs d'essai, la mise en scène entre photos et rédactionnel jusqu'à une incorporation dans le contenu journalistique lui-même des attentes des acheteurs publicitaires⁹⁸. Les portraits, compte-tenu de leur rentabilité et attractivité, y tiennent également une place importante, et participent ainsi largement de cette porosité, parfois inconsciente, entre information et publicité.

Les Mompreneurs semblent répondre à ce cahier des charges renouvelé des médias, qui semble avoir été favorisé par la structuration de ces femmes en association. L'être collectif constitue en effet un point d'entrée pour le journaliste, qui, pour montrer ses sujets dans un temps de plus en plus réduit (Lemieux, 2000), y trouve un accès facile à une information et à des sujets lui permettant de la porter, si besoin dans un reportage. Par ailleurs, les Mompreneurs elles-mêmes ont régulièrement

⁹⁸ Pour une présentation plus approfondie du concept, je renvoie au chapitre 1 de cet ouvrage rédigé par Valérie Patrin-Leclère (Patrin-Leclère, et al., 2014, pp. 31-85)

contacté de leur côté les médias pour y trouver une source de publicité à moindre coût, comme le dit Céline Fénié* dans son entretien :

« Ça a été assez facile au début d'avoir des parutions presse, parce que j'avais des produits innovants qui n'avaient jamais été vus ailleurs donc là, ça a été assez facile, j'ai eu assez vite des premières commandes ».

C'est ce travail auprès de la presse qui lui a valu une première citation dans l'émission « Les Maternelles » de France 3 le 5 novembre 2009, puis une invitation en plateau le 5 février 2010. En expliquant le montage de son commerce dédié à la puériculture, avec une courte séquence à la fin où elle présente ses produits phare, l'information délivrée par et sur Céline Fénié* se situe à la frontière entre information et promotion.

* * *

L'apparition des Mompreneurs dans l'espace médiatique et la couverture relativement importante dont elles ont bénéficié semblent ainsi pouvoir s'expliquer à travers plusieurs pistes : majoritairement porté par des femmes journalistes, cet intérêt peut avoir été aiguisé par une relative homologation des situations de travail de femmes non salariées, souvent mères, qui exercent depuis leur domicile. Je fais en outre l'hypothèse que la mise en avant de la maternité et d'une meilleure articulation entre travail et famille revalorise des situations de travail qui sont intrinsèquement plus précaires que la condition salariée. Mais cette explication court le risque de la tautologie ; sans l'annuler, d'autres hypothèses relatives aux conditions économiques des entreprises médiatiques doivent être formulées. Car outre l'effet d'actualité qui était un intérêt renouvelé pour la création d'entreprise en France, le traitement médiatique suggéré par le parcours des Mompreneurs s'inscrit dans une mutation globale du travail journalistique et d'une marchandisation des contenus. Favorisées par ailleurs par un travail de relations presse important et une structuration en collectifs qui facilite l'identification, les Mompreneurs ont pu constituer de particulièrement « bonnes clientes », pour reprendre le langage journalistique.

Il s'agit là plus d'intuitions que d'une démonstration scientifique solidement étayée. Elles permettent toutefois de mettre en contexte la production de l'image médiatique des Mompreneurs, et plus loin, l'image sociale qui s'en est progressivement formée entre 2008 et 2013, à la confluence de l'identité sociale portée par les entrepreneuses de cause et du traitement journalistique dont elles ont bénéficié. Ce sont les grands traits de cette image qui sont dépeints dans la suite de ce chapitre introductif, visant à mieux cerner ce que la catégorie empirique des Mompreneurs représente dans l'espace social français de la fin des années 2000.

2. Une image sociale décalée de la cause des Mompreneurs

J'ai montré dans le premier temps de ce chapitre que l'émergence des Mompreneurs comme groupe spécifique en France est liée à la volonté de porter une cause décalée de la marque développée aux États-Unis, et circonscrite mais intégrée à l'espace de la cause des dirigeantes économiques : valoriser l'inventivité économique des mères. Si l'identité sociale des Mompreneurs a ainsi d'abord reposé sur cette volonté de retourner le stigmate de la maternité pour faire reconnaître la valeur des mères cheffes d'entreprise, de premières limites sont apparues : portée par des femmes aux propriétés sociales favorisées et pourtant hiérarchisées, elle n'a pu être transformée en une mobilisation commune. On peut bien sûr incriminer un mépris de classe mal digéré par les plus dotées ; mais je fais pour ma part l'hypothèse que ce mépris de classe est aussi largement alimenté par une image sociale qui a dévié des ambitions des entrepreneuses de la cause des Mompreneurs.

Je propose ainsi dans le dernier temps de ce chapitre de dresser à grands traits l'image sociale des Mompreneurs telle qu'elle a été reconfigurée par les acteurs médiatiques qui se sont emparés de la catégorie empirique. Bien sûr, les journalistes se sont largement appuyé.e.s sur les discours des entrepreneuses de cause, mais ils/elles ont également orchestré leur propre mise en scène de l'information et ajouté un angle au traitement de l'information. En m'appuyant ici principalement sur les parutions télévisées des Mompreneurs, qui permettent à la fois de saisir des discours, mais aussi des images déployées dans l'espace ou le temps, l'ambition de la partie suivante est de mesurer l'adéquation de cette image sociale à la volonté initiale des porte-parole des Mompreneurs. Sont ainsi tour à tour étudiés le positionnement social des femmes représentées, leur rapport au travail, mais également au temps et à la maternité.

« Le rêve à portée de main »⁹⁹ ?

Le thème de la reconversion a connu ces dernières années un succès important dans les médias, friands des témoignages de ceux qui auraient osé « tout plaquer » du jour au lendemain. L'usage du portrait, qui s'attarde rarement sur les propriétés sociales objectives des personnes, édulcore l'influence des contraintes matérielles tout en insistant sur les caractères, les personnalités, et les qualités individuelles qui rendraient possibles tel parcours ou reconversion. En se présentant comme des femmes qui décident de quitter le salariat pour créer une entreprise au moment d'une grossesse, les Mompreneurs s'inscrivent dans cette thématique de l'individualisation des choix de vie, où les passions sont mises en exergue et masquent les conditions économiques et sociales sous-jacentes.

Dans les différents reportages qui s'intéressent à Anne-Laure Constanza* par exemple, aucun élément n'est donné sur la situation professionnelle de son conjoint ou l'investissement financier

⁹⁹ Citation issue de l'entretien avec Valérie Froger*.

réalisé par Constanza* au démarrage de son activité. Si l'on devine à la taille des pièces de son appartement parisien, à sa décoration cossue (la table en verre de la cuisine par exemple) et à l'*hexis* de la dirigeante qu'elle fait partie des strates les plus favorisées de la société française, rien ne l'indique explicitement. Même constat pour les deux femmes présentées dans le reportage diffusé en juin 2011 sur Canal + et qui disent avoir réalisé un « *choix de vie* » en se lançant dans la décoration pour enfants : si elles insistent sur le fait que cette création ne leur coûte « *pas grand-chose* » (mais tout de même une mise initiale de 10 000 euros), là encore la taille de leur salle à manger et les pièces *design* qui constituent la décoration (chaises Kartell, buffet Habitat...) attestent de l'aisance économique et sociale dont ces deux femmes semblent disposer par ailleurs.

Si l'on a ainsi affaire à un phénomène socialement (bien) situé qui n'est jamais concrètement positionné, le travail journalistique de nivellement des situations sociales des Mompreneurs s'accroît à partir de 2012 : certains reportages n'hésitent plus ainsi à mélanger les classes sociales pour mettre en scène la catégorie empirique, renforçant l'image d'un rêve accessible à toutes. C'est ce que l'on constate par exemple dans le reportage diffusé le 9 juin 2012 dans les dossiers de *Teva*. Celui-ci suit dans une première partie trois femmes aux situations globalement confortables, mais hétérogènes : Maylis, veste stricte et carré blond soigné, réside ainsi dans la banlieue ouest de Paris où elle habite une maison avec son mari, trader, et leur fils avant la naissance de leur second enfant. Le couple emploie par ailleurs une jeune fille au pair à plein temps. Laurence, fin de trentaine moins sophistiquée, est mariée à un cadre dans la grande banlieue Est de Paris ; ils occupent avec leurs deux filles une maison en meulière de plusieurs étages et c'est elle qui assure principalement la garde des deux enfants à la sortie de l'école. Enfin Stella, ancienne serveuse qui cherche à acheter un hôtel-restaurant avec son compagnon, est installée dans le Sud de la France ; ils habitent un pavillon de plain pied en attendant l'arrivée de leur premier enfant : divers éléments la positionnent plus bas au sein des classes moyennes. Ces trois situations sont complétées par un autre reportage qui suit cette fois Lucette et Alexandra, qui décident de se lancer en tant qu'auto-entrepreneuses dans des petits travaux de décoration. Lucette est en grande précarité : mère célibataire de deux enfants, elle vit en HLM et dit vivre uniquement avec les aides de la CAF. Pourtant, cette ancienne caissière souhaite « *montrer que c'est pas parce que l'on est enfant d'ouvrier que l'on ne peut pas monter sa boîte* ».

Ce nivellement social mis en scène dans la construction des reportages est également porté par les expert.e.s qui interviennent, comme Frédérique Clavel. Interrogée dans le reportage diffusé le 10 novembre 2008 dans l'émission « 10h le Mag » de *TF1*, la présidente de l'incubateur Paris Pionnières insiste sur « *l'envie* », plus que sur les moyens concrets de l'entrée dans l'indépendance :

« La première chose, c'est d'en avoir vraiment envie, il faut qu'elles aient envie d'être entrepreneur, à leur compte, de gérer la liberté de leur temps ; la deuxième chose c'est qu'il faut qu'elles aient une idée qui soit en adéquation avec leurs compétences (s'écrit simultanément "un projet motivant") et leurs convictions et puis le troisième point, c'est qu'il faut faire preuve de ténacité parce que créer son entreprise c'est pas facile, c'est un beau rêve, c'est très satisfaisant mais il faut s'en donner les moyens ».

C'est donc un rêve à la portée de toutes qui constitue le premier trait de l'image sociale des Mompreneurs : endossée par des femmes très favorisées dont sont tus les capitaux économiques, sociaux et relationnels, elle est peu à peu exemplifiée par des femmes moins bien dotées. Elle s'inscrit en cela dans la volonté des pouvoirs publics de démocratiser l'initiative économique sur laquelle je reviens plus avant dans le chapitre suivant. Au-delà de la situation sociale, cette image sociale socialement désincarnée s'appuie également sur une certaine vision du travail féminin.

De la responsabilité économique à l'appoint épanouissant

Les entrepreneuses de la cause des Mompreneurs cherchent initialement à affirmer le potentiel économique des mères, leur capacité à repérer des marchés jusque-là délaissés et à créer des activités rentables. Le cas d'Anne-Laure Constanza*, qui emploie aujourd'hui une vingtaine de collaborateurs.trices, et vient de réaliser une levée de fonds de plusieurs millions pour développer son entreprise est exemplaire de ce trait fondateur de l'identité sociale des Mompreneurs. Dans la lignée de cette *success-story* dont sont tues les ressources initiales, on retrouve parmi les Mompreneurs présentées dans les différents reportages beaucoup de femmes qui se sont spécialisées dans le monde de l'enfance (Céline Fénie*, mais aussi Rosanne* dans le reportage « Jeunes Mamans et chefs d'entreprise » diffusé le 19/10/10 sur TF1, Pauline Costa* dans le reportage du 30/03/12 diffusé dans le JT de France 2...), et notamment dans la mode enfantine (Laurence* dans le sujet diffusé sur TEVA le 09/06/12). Le premier reportage qui paraît sur TF1 le 10 novembre 2008 présente « *des jeunes mamans qui se décident de se lancer dans les affaires* » et se centre sur Alexia (de Bernardy)¹⁰⁰, « *ancienne femme d'affaires dans un cabinet de conseil, elle a décidé de voler de ses propres ailes, une décision prise lors de sa deuxième grossesse* ». Elle crée une société spécialisée dans les centres de loisirs pour les enfants de trois à dix ans, services qu'elle vend aux entreprises. Alexia explique qu'elle souhaitait redonner du sens à une vie professionnelle qui n'en avait plus, trouvant dans ce métier lié à l'enfance un nouvel épanouissement :

« *Avant j'étais plus superwoman, en prenant les avions en tailleur strict, en ayant une démarche très masculine du travail, très agressive, et quelque part, le fait de monter ces centres de loisirs, avec des enfants tous les jours, je peux pas être plus épanouie quoi* » (Alexia de Bernardy).

¹⁰⁰ Comme son mari, Alexia est diplômée des Mines puis a suivi un Master de spécialisation à HEC.

En opposant une ancienne vie professionnelle masculine à une reconversion implicitement tournée vers le féminin, puisque dédiée au monde de l'enfance, Alexia semble rééquilibrer sa vie en reprenant un rôle où elle exerce certes des responsabilités économiques (son entreprise affiche des signes manifestes de réussite, comme le fait de compter des salarié.e.s) mais qui reste éminemment genré. Toutefois, le potentiel économique des activités interroge régulièrement, une interrogation qui s'accroît au cours du temps : si le business de la petite enfance est effectivement florissant¹⁰¹, certaines activités paraissent vouées à ne jamais se développer. En 2009 puis en 2010, Céline bénéficie de deux reportages dans le 19-20 de France 3 Bretagne pour présenter son atelier de robes de princesses. Passionnée de couture, elle a décidé de développer une activité autour de cette activité qu'elle avait initiée pour sa fille :

« Pourquoi ne pas créer mon entreprise pour faire quelque chose que j'aime faire, me réaliser personnellement aussi, je suis ce qu'on appelle dans une niche, alors les particularités d'une niche c'est qu'elles sont très serrées, très discrètes sur un marché très large, moi je ne fais dans le déguisement que des robes de princesse ».

Plus tard, dans le reportage « Jeunes Mamans et chefs d'entreprise » diffusé le 19/10/10 sur TF1, on découvre Nathalie qui s'est elle aussi spécialisée dans la robe de princesse sur-mesure et « rêve du marché américain ». Elle indique toutefois à la fin du reportage qu'il ne faut pas « avoir envie de faire ça pour vivre » et que son salaire est avant tout un « appoint » dans l'économie familiale. Peu à peu se dessinent ainsi la création d'activités davantage liées à des goûts personnels qu'à des marchés potentiels ou des offres différenciantes sur un marché existant. Le plateau des « Maternelles » du 3 février 2011 qui regroupe notamment Catherine, Soazig et Alliatou en fournit un bon exemple : la première essaie avec difficulté de créer une activité dans l'événementiel, la deuxième gère un e-commerce de mosaïques, loisir créatif qui la passionne, tandis que, depuis l'abandon récent d'un projet de micro-crèche, la troisième s'interroge sur la vente de vêtements pour enfants. Aucune ne se verse de salaire, les journalistes sont d'ailleurs très prudentes sur le sujet, n'hésitant pas à signaler à l'ouverture de l'émission qu'elles « essaient d'être réalistes, par respect pour les téléspectateurs qui nous regardent ». Les échanges sont un peu vifs sur le plateau, Elizabeth Tchoungi, la présentatrice de l'émission, concluant même le sujet ainsi : « Je ne ferai pas mon Elizabeth Badinter, mais est-ce que les Mompreneurs ne sont pas une manière de remettre les mères à la maison ? ».

Au-delà des exemples de celles qui ont importé le néologisme de Momprenneur et ont fondé des collectifs associés, les femmes présentées dans les différents reportages créent des activités qui s'apparentent à un travail où elles se réalisent plus qu'il ne les rémunère. Cette dimension finit par devenir presque subsidiaire (elle intervient plutôt en clôture des reportages, face à des activités qui

¹⁰¹ Il serait ainsi estimé à 2,7 milliards en France en 2007 d'après le cabinet Xerfi : <http://www.chefdentreprise.com/Commerce-Magazine/Article/Le-marche-de-la-puericulture-s-veille-43473-1.htm>, page consultée le 26/01/15.

paraissent de plus en plus limitées) face au plaisir retrouvé dans une activité épanouissante et qui semble redonner du pouvoir sur sa vie, notamment grâce à d'hypothétiques marges temporelles.

Temps flexible, temps éclaté, temps superposé

Si elle n'est pas toujours directement verbalisée, la question du temps est omniprésente dans les différents reportages présentés. L'un d'eux s'en sert même d'angle principal : les « Aventures de Marine », diffusées le 8 juin 2001 sur *Teva*, s'ouvrent ainsi pendant une série d'images « clippant » la journaliste, Marine, entre recherches sur Internet, soins de beauté et sorties entre amies : « *Quand on est une femme aujourd'hui et qu'on travaille, il faut aller de rendez-vous en rendez-vous, s'occuper de ses enfants, et en plus être disponible pour son homme* ». Face à cette démultiplication d'activités, les Mompreneurs sont présentées comme une alternative idéalisée à la conciliation entre travail et famille, le travail à domicile réalisé en tant qu'indépendante semblant offrir une forme renouvelée de flexibilité autonome (Bouffartigue, 2012) dont elles seraient les seuls métronomes.

Si de récents travaux tirés des dernières enquêtes emplois du temps signalent une montée de la désynchronisation des temps de vie (Lesnard, 2009), ici temps de travail et temps pour la famille forment un continuum sans réelle interruption. Laurence* par exemple, qui est présentée dans le reportage des « Dossiers de *Teva* » diffusé le 6 juin 2012, commence sa journée en s'occupant de ses filles qu'elle dépose à l'école à 8h30. Les lits faits, sa journée professionnelle démarre et s'enchaîne à un rythme soutenu, en alternant les rendez-vous. À 16h30, Laurence* récupère ses filles et commencent alors le goûter, les devoirs, le bain et puis la préparation du dîner. Elle est bientôt relayée par son mari, qui vérifie la fin de cuisson du repas. Le repas pris, c'est lui qui gère le coucher tandis que Laurence repart travailler jusqu'à minuit environ. L'impression qui se dégage au visionnage est celle d'une journée où s'agencent naturellement temps de travail et temps passé avec les enfants, par une juxtaposition efficace des tâches. Cet enchaînement minuté mais fluide semble lui offrir le meilleur des deux mondes, une vie professionnelle épanouissante et une quantité de temps importante auprès de ses enfants.

Dans d'autres cas, c'est la superposition des tâches qui prime : dans le même reportage, Stella, enceinte de plus de huit mois pendant le reportage, affiche une grande satisfaction à l'idée de pouvoir « *se payer le luxe intersidéral d'aller bosser avec [son] bébé sous le bras* ». Dans de nombreux cas, les femmes sont mises en scène en prenant en charge à la fois le travail professionnel et le travail parental : le premier reportage diffusé sur Céline Fénier* dans « 100% Mag » le 5 octobre 2010 la montre assise à son bureau, devant son ordinateur en train de visualiser ses commandes tout en ayant un bébé sur les genoux et son fils aîné dans le canapé derrière elle. Le reportage diffusé le 29 septembre 2011 dans l'émission « C'est au programme » filme Anne-Laure Constanza* chez elle, installée sur la grande table en verre de sa cuisine devant son ordinateur, ses jumeaux attablés avec

elle dans leurs chaises hautes. Les Mompreneurs symbolisent la dilution des frontières entre temps de travail et temps hors travail, et tendent même à montrer un entremêlement des temps : en créant des activités centrées sur la petite enfance, et qui sont pour nombre d'entre elles présentées comme des passions, travail et famille ne semblent plus former qu'un seul et même tout. Un intangible semble demeurer toutefois : sous couvert d'une prise de responsabilités accrue, l'image sociale développée autour des Mompreneurs maintient l'assignation des femmes à la sphère familiale (Chabaud-Rychter, et al., 1985), dont elles sont présentées ici comme les seules responsables.

La maternité réactivée

Dans le monde des créateurs.trices d'entreprise, la naissance n'est pas qu'une affaire de femmes : la métaphore de l'enfantement y est volontiers utilisée pour parler de la création d'entreprise, j'ai souvent entendu parler d'une entreprise comme d'un « bébé », et on retrouve par exemple la métaphore dans l'ouvrage que Maria Nowak a co-écrit avec sa fille, Anne Hirsh, dès l'avant propos (Hirsch & Nowak, 2004) ; un peu plus tard, la même Maria Nowak présente le régime de l'auto-entrepreneur comme « une lueur d'espoir » (Nowak, 2010, p. 116) et parle de son initiateur comme d'un créateur de « croissance » et de « bonheur » (*ibid.*, p. 108). L'analogie avec l'accueil traditionnellement réservé à la naissance d'un enfant est patente, et plus largement, le parallèle entre gestation et création constitue un outil rhétorique puissant dans les récits tracés par les journalistes : la maternité sert de révélateur, le congé maternité fournit une bulle temporelle pour créer l'activité ou l'horizon de l'accouchement constitue un ingrédient efficace pour tenir en haleine le spectateur devant un reportage. Vont-elles réussir à trouver un local/de l'argent/finir les travaux du nouveau chantier de crèche avant la naissance de leur enfant ? C'est par exemple autour de cette interrogation qu'est construit le premier reportage diffusé sur Maylis et Stella dans les « Dossiers de Téva » du 9 juin 2012.

Si la maternité est présentée comme un révélateur de l'ambition entrepreneuriale, ce qu'il en est dit au cours de ces reportages n'est pas neutre. Car à travers les Mompreneurs se dessine également une image de la mère, qui est certes investie professionnellement puisqu'elle crée une activité indépendante, mais qui est particulièrement présente pour ses enfants... et ce bien plus que le père. C'est ce que nous voyons à travers le cas de Laurence, développé un peu plus haut, qui ne bénéficie que d'une aide d'appoint de son conjoint le soir, tandis qu'elle est la principale responsable de ses enfants le reste de la journée. Ce sont par ailleurs les mères, et uniquement les mères, qui sont présentes à la sortie de l'école à 16h30, qui prennent en charge les loisirs du mercredi après-midi ou qui discutent avec la nounou ou la jeune fille au pair pour s'assurer que tout va bien. À travers les différents reportages ces femmes semblent donc remises au cœur de la famille dont elles seraient les seules gestionnaires, responsables et garantes.

Soulignons également que les femmes sélectionnées affichent des pratiques maternelles particulières, qui remettent en avant le lien de la mère et de l'enfant : par exemple, Rosanne*, qui est présentée dans le reportage diffusé sur *TF1* le 19 octobre 2010, a créé avec sa sœur une fabrique de couches-lavables alors qu'elles sont toutes les deux enceintes. Filmées dans leur atelier/bureau, on les voit évoluer au milieu de leurs enfants, la sœur de Rosanne portant par ailleurs son dernier enfant dans une écharpe de portage. Stella, présentée dans le reportage de *Teva* du 9 juin 2012, est longuement filmée en train d'allaiter son nouveau-né ; elle souligne d'ailleurs à ce moment que « *à part donner la tétée, maman, elle fait pas grand-chose d'autre* ». Si la maternité la galvanise, Stella (r)assure : elle est maman avant d'être entrepreneure.

Les pratiques maternelles présentées détournent la cause initiale des Mompreneurs : alors que les entrepreneuses de cause cherchent initialement à retourner le stigmate de la maternité, celui-ci est réaffirmé dans l'image sociale produite à partir de son identité sociale. Et les Mompreneurs peuvent même se voir *in fine* dépossédés de leurs responsabilités économiques, comme le met en scène le cas de Marika, présenté dans le magazine « Les aventures de Marine » diffusé le 08/06/11 sur *Teva*. Créatrice avec son mari d'une maison d'édition dédiée au carnet de voyages après avoir été consultante dans un cabinet d'audit, cette trentenaire à l'élégance simple mais qui la situe du côté de la bourgeoisie, dispose d'un local attenant à son habitation pour son activité. Elle y travaille la journée jusqu'à 16h pour aller ensuite chercher ses enfants, puis reprend son activité le soir avec son mari dans son local, un babyphone leur permettant de surveiller les enfants à distance. Si elle est présentée comme une Mompreneur, à la tête d'une entreprise qu'elle a décidé de créer à la suite de sa première grossesse « *pour faire quelque chose pour [elle], pour [sa] vie* », la répartition des rôles avec son conjoint vient contredire cette présentation valorisante, comme il se charge de le préciser lui-même : « *Marika c'est la création, donc elle est plutôt la responsable de création et moi le management, donc directeur de la boîte, c'est un peu pompeux mais bon* ». Si la journaliste s'extasie devant ce modèle de partage des responsabilités, d'autres éléments viennent appuyer l'écart manifeste de pouvoir entre les conjoints : la mise en scène les filmant tous les deux montre d'abord une Marika debout à côté de la chaise de son époux, où il est confortablement assis pour lui indiquer des choses sur son écran d'ordinateur. Un peu plus tard, le plan final les montre chacun assis à leur bureau, lui devant un grand écran d'ordinateur fixe et elle devant un petit écran d'ordinateur portable : si la flexibilité est à elle, il semble que le pouvoir reste bien à lui.

* * *

Le second temps de ce premier chapitre a permis de dévoiler un autre pan de la construction de l'identité sociale des Mompreneurs, en s'intéressant à la manière dont elle a été appropriée puis travaillée par les acteurs médiatiques. À l'appui du matériel collecté, il est apparu que le succès

relatif qu'a connu cette identité sociale récemment portée en tant que telle par des femmes aux propriétés sociales favorisées, mais différenciées, a semble-t-il bénéficié d'une certaine homologie avec les évolutions du recrutement social des journalistes et de leurs conditions de travail. Je fais également l'hypothèse que l'image sociale qui en progressivement émergé bénéficie de transformations des modes de production de l'information et d'une actualité récente en faveur de la promotion de l'initiative économique.

L'image sociale produite par les journalistes déplace toutefois la cause initiale mais empêchée des Mompreneurs : elle donne en effet progressivement moins à voir l'inventivité économique des mères que la création d'activités de faible envergure, davantage destinée à favoriser une dimension avant tout expressive du travail qui n'empêcherait pas l'engagement des femmes au foyer. Se dégage ainsi une représentation sociale en tensions, qui augure au terme de ce premier chapitre des premières contradictions entre les intentions des entrepreneuses de la cause des Mompreneurs et les motifs d'adhésion des femmes qui s'y reconnaissent.

Conclusion

L'ambition de ce chapitre introductif consiste à préciser les conditions d'émergence du groupe social inédit et pourtant ancien des Mompreneurs dans la France de la fin des années 2000. À son terme, plusieurs éléments peuvent être démontrés de façon sûre, tandis que d'autres relèvent d'hypothèses que des recherches ultérieures pourraient investiguer. Dans un premier temps, ont ainsi été déployées les variations qu'a connues la définition du groupe à son importation en France. Inspirée par une marque développée aux États-Unis par deux femmes, anciennes salariées de l'édition bien positionnées dans l'espace social américain mais reléguées au foyer à la naissance de leur enfant, le groupe social des Mompreneurs en France n'a pas cherché à faire valoir la situation des mères exerçant depuis leur domicile une activité professionnelle conçue autour des besoins de leur famille. Celles qui sont définies par l'analyse comme les entrepreneuses de la cause des Mompreneurs ont bien plutôt cherché à conjurer la pénalité que représente la maternité en mettant en avant leur capacité d'initiative et d'inventivité économique. Inscrites dans l'espace de la cause des dirigeantes, les deux femmes issues des catégories plutôt favorisées de la société française ont tenté de défendre une cause spécifique, celle de l'inventivité économique des mères. Cette cause a toutefois atteint ses limites et n'a pu émerger en tant qu'intérêt commun mobilisateur : rassemblées sous une identité commune, celle des Mompreneurs, mais séparées par des propriétés sociales hétérogènes, les entrepreneuses de la cause des Mompreneurs ont développé des formes d'action collectives étroitement liées à leurs ressources. Oscillant entre groupes d'intérêt pour les plus aisées et communauté de *self-help* pour les moins bien dotées, l'identité sociale initialement commune s'est

bientôt fissurée pour être délaissée par les profils les plus proches de la catégorie des dirigeantes économiques. C'est ce qui fait dire ainsi à Anne-Laure Constanza* à l'issue de notre entretien qu'elle « *ne se reconnaît plus* » dans les Mompreneurs et, en 2012, dans un article qui lui est consacré dans le magazine *L'entreprise*, qu'elle « *n'a plus envie d'être la figure emblématique d'un tel mouvement* » pour en justifier sa sortie.

Cette scission au sein de la mobilisation naissante des Mompreneurs doit également être reliée à l'image sociale qui en est progressivement dépeinte : sous le travail médiatique, elle s'est rapidement décalée de son identité sociale initiale. Si mon propos est alors plus intuitif que scientifiquement étayé, tant la démarche appelle la mobilisation de nombreux travaux qui dépassent la thèse que je cherche à défendre ici, plusieurs hypothèses ont toutefois été soulevées pour tenter d'expliquer le succès et l'élaboration de cette image sociale. Les Mompreneurs bénéficient en effet d'un contexte de promotion de l'initiative économique individuelle, largement soutenue à la fin des années 2000 par la promulgation du régime de l'auto-entrepreneur. Principalement saisie par des femmes journalistes, dont elles semblent avoir fourni un miroir des conditions précarisées d'insertion dans la profession journalistique, elles semblent dans le même temps répondre aux transformations contemporaines des entreprises médiatiques. Elles offrent en effet un support de publicitarisation facile, amplifié par la constitution en associations facilement identifiables et dont les membres sont elles-mêmes ouvertes à la médiatisation. S'en dessine alors une image principalement appuyée sur une indépendance accessible et source d'une réalisation personnelle dématérialisée, sur un contrôle retrouvé sur le temps et, enfin, sur une idéologie puérocentriste qui reste principalement portée par les femmes.

Ainsi, sous la volonté de revaloriser le potentiel économique des mères, les Mompreneurs semblent finalement prises dans une représentation sociale où elles sont assignées à une identité de genre qui les met à distance des responsabilités économiques. Loin d'être transgressive, la production journalistique paraît ainsi conforter l'ordre social des sexes, cantonnant les femmes ici représentées à une initiative économique de petite envergure où il n'est jamais question de se mettre à égal des hommes. Toutefois, la mise en cause du travail journalistique qui transparaît ici n'est pas suffisante pour expliquer à la fois l'émergence de ce groupe social spécifique, mais aussi l'échec apparent de sa transformation en une cause puissamment mobilisatrice. Pour embrasser plus complètement le contexte d'émergence des Mompreneurs, il convient de l'envisager à un niveau plus macro, en s'intéressant notamment à l'action publique qui concerne tant le travail des femmes que celui de la promotion de l'initiative économique individuelle, et la façon dont y sont imprimés, transformés et éventuellement reconfigurés les rapports sociaux de sexe. C'est tout l'objet du deuxième chapitre de cette thèse.

CHAPITRE II : UN ENTREPRENEURIAT

« FÉMININ » PENSÉ SANS LES FEMMES



Illustration de Frédéric Deligne

De premières tensions sont apparues au cours du premier chapitre autour du groupe social des Mompreneurs : il a en particulier été démontré que les collectifs qui se sont revendiqués de ce néologisme américain ont d'abord cherché à valoriser l'inventivité économique des mères. Cette cause fondatrice de l'identité sociale a toutefois été reconfigurée, tant parce que les entrepreneuses de la cause des Mompreneurs n'ont pas mis en commun leurs ressources pour la transformer en mobilisation fédératrice, que parce que leur médiatisation a déployé une image sociale réassignant les Mompreneurs à leur genre (dominé) tout en les écartant des responsabilités économiques qu'elles cherchaient à assumer.

Pour prolonger les ambitions de définition assignées à cette première partie, il convient d'enrichir l'analyse de la représentation sociale des Mompreneurs par un détour macro-sociologique. En particulier, s'interroger sur l'éventuel rôle joué par les pouvoirs publics autour de la cause des Mompreneurs constitue une étape déterminante à la compréhension des conditions d'émergence du groupe en France à la fin des années 2000. Une cause a d'autant plus de chance d'émerger qu'elle a d'abord été identifiée comme catégorie établie (Desrosières, 1993), voire catégorie d'action publique (Becker, 1966; Garraud, 1990; Neveu, 1999). Ce deuxième chapitre s'interroge sur la manière dont la cause des Mompreneurs a éventuellement pu être relayée au sein des pouvoirs publics, mais aussi dans l'espace de la cause des dirigeantes économiques (Rabier, 2013) : les mères indépendantes avaient-elles été identifiées comme catégorie ? Leur potentiel économique a-t-il été signalé, porté et éventuellement défendu comme catégorie d'action publique ? Qui en ont été les principaux acteurs et actrices ?

Je fais ici l'hypothèse, formulée dans la continuité du précédent chapitre, que la cause des Mompreneurs avait d'autant moins de chance de se transformer en mobilisation qu'elle n'était pas reconnue par les pouvoirs publics et les actrices de l'espace de la cause des dirigeantes économiques : la catégorie empirique n'aurait ainsi jamais été transformée en catégorie sociale circonscrite. Pour confirmer ou infirmer cette hypothèse, il convient de se positionner à l'intersection entre travail et famille à plus d'un titre : d'une part, s'intéresser à des travailleurs indépendants suppose de questionner les frontières entre profession et domesticité, travail et loisir, public et privé, comme l'indique Claire Zalc au sujet des petits patrons (Zalc, 2012, p. 66). D'autre part, parce que ces travailleurs sont ici des travailleuses. Il est à présent établi que s'intéresser à la place des femmes sur le marché du travail, c'est s'intéresser à un fait social total qui ne peut être considéré qu'à l'aune du travail dit professionnel, mais doit inclure le travail des femmes au sein de la sphère familiale (Collectif, 1984), et plus largement le genre du contrat social établi au sein des sociétés contemporaines (Okin, 1992 [1979]; Pateman, 2010 [1988]). En France comme ailleurs, cette place est inscrite dans une partition entre privé et public qui n'est pas neutre du point de vue du genre : si les femmes peuvent exercer des fonctions sociales (l'éducation des enfants et la diffusion des valeurs morales notamment), elles restent cantonnées à un rôle délimité par une présupposée nature. Et quand elles parviennent à investir massivement la sphère publique, en obtenant droit de vote et éligibilité ou en occupant un emploi rémunéré hors du foyer, cette insertion ne se fait pourtant pas au prix d'un renouvellement de la division sexuée du travail : elles restent les principales responsables de la sphère privée et voient mécaniquement leur potentiel d'inscription dans le politique obéré.

À partir des années 1980, des chercheuses en sciences politiques ont cherché à dévoiler la part genrée de la dichotomie privé/public (Elshtain, 1981; MacKinnon, 1989; Phillips, 1991), à la fois pour montrer que ce qui se passe dans le privé *a des implications* politiques mais *est* aussi politique (Bereni & Revillard, 2009)¹⁰². L'État n'est ainsi pas un acteur neutre, tant parce que la différenciation sexuée en est au fondement, que parce qu'il peut agir, par l'intermédiaire de ses politiques publiques, sur les rapports sociaux entre les hommes et les femmes. Le genre des politiques publiques liées au travail indépendant, au travail des femmes et à l'articulation entre travail et famille est donc au cœur de ce deuxième chapitre qui sonde l'éventuelle existence d'un problème public de l'initiative économique des femmes, voire des mères.

¹⁰² Pour plus de détails, je renvoie les lecteurs à l'ensemble du chapitre de Laure Bereni et Anne Revillard, « Genre et action publique : la frontière public-privé en questions » paru dans l'ouvrage dirigé par Pierre Muller et Réjane Sénac-Slawinski, *La dichotomie public-privé à l'épreuve des critiques féministes : de la théorie à l'action publique* (Bereni & Revillard, 2009). Il retrace avec clarté et précision l'apport des critiques féministes à l'analyse des démocraties modernes et des politiques publiques.

Pour opérer une mise en contexte progressive, je reviens dans un premier temps sur la manière dont les politiques publiques en France après 1945 ont pensé la multiplicité des engagements des femmes, suite notamment à leur retour massif sur le marché du travail à partir des années 1960 (Battagliola, 2000). À l'appui d'une sélection des nombreux travaux existants, il s'agit de rappeler dans un premier mouvement les termes de la démonstration signalant que, si la situation française est régulièrement considérée comme un eldorado pour les femmes, des tensions mal résorbées par les politiques publiques persistent et pénalisent sur le long terme les parcours féminins (Barrère-Maurisson, 2003; Méda, 2008 [2001]; Méda & Périvier, 2007). Le deuxième temps de ce chapitre se centre plus particulièrement sur les mesures actives de retour à l'emploi, dites d'activation, dans lesquelles sont rangées celles en faveur de la création d'entreprise : peu de chercheur.e.s se sont pour l'heure emparé.e.s de la question et celles qui l'ont fait (Abdelnour, 2012; 2013; Aucouturier, 1998; Darbus, 2008) ont singulièrement éludé le genre de leurs analyses. Si de nombreux partis pris méthodologiques s'offrent à celui/celle qui souhaite analyser de manière sociologique les politiques publiques (Lascoumes & Le Galès, 2010 [2007]), y compris sur le plan du genre (Jenson & Lépinard, 2009), je m'appuie pour ma part, et sans en restituer toute la procédure, sur l'approche développée par Amy G. Mazur¹⁰³. J'examine ainsi, au sujet des mesures les plus récentes, la façon dont les acteurs.trices qui les ont porté.e.s y ont intégré — ou non — des mesures destinées à reconfigurer les rapports sociaux de sexe, en favorisant par exemple l'accès des femmes à l'initiative économique. Enfin, si j'ai pu l'évoquer rapidement dans le premier chapitre, c'est l'espace de la cause des dirigeantes économiques qui est plus particulièrement mis en avant dans le dernier mouvement de ce chapitre, au cours duquel est discutée la notion d' « entrepreneuriat féminin » et son éventuelle constitution en cause digne d'une mobilisation des acteurs et actrices dit.e.s institutionnel.le.s.

¹⁰³ Dans la lignée du développement des travaux féministes en science politique, Amy Mazur propose de mettre le parcours d'élaboration des politiques publiques à l'épreuve du genre (Goertz & Mazur, 2008). Elle inaugure plus particulièrement cette démarche dans un ouvrage de 2002, intitulé *Theorizing Feminist Policy* (Mazur, 2002), qui est repris dans une version traduite en 2009 via un article de la *Revue Française de Science Politique* (Mazur, 2009). Dans le prolongement, cette spécialiste du système démocratique français (Lépinard & Mazur, 2009) propose une procédure d'évaluation de la portée féministe des politiques publiques à visée féministe (PFC). Partant d'une définition *a minima* du féminisme lui permettant de prendre en compte l'ensemble de ses composantes sans perdre de vue l'idée d'une réduction des inégalités entre les hommes et les femmes, elle propose d'étudier le processus de production des politiques publiques pour évaluer leur part intrinsèquement féministe, plutôt que de se centrer sur les résultats de ces politiques : en d'autres termes, elle dissocie le processus démocratique de l'action publique et son analyse porte avant tout sur la capacité de ce processus à intégrer des femmes et leurs revendications, et donc plus largement les demandes de changement social.

A. Politiques publiques et gamme des engagements : une partition trouble

La France, eldorado du travail des mères ? Les Françaises parviennent en effet à maintenir à un niveau élevé leur taux d'activité (67 % chez les femmes de 15 à 64 ans en 2013¹⁰⁴) et de fécondité (1,99 enfant par femme en France métropolitaine en 2013, après avoir été quelques années au dessus du seuil de deux enfants¹⁰⁵). Dépassant les objectifs fixés en 2000 par l'Union Européenne dans la Stratégie de Lisbonne (un taux d'activité à 60 %) et mettant en avant des mesures de protection sociale nombreuses (congé maternité, allocation parentale d'éducation...), la situation professionnelle et familiale des Françaises pourrait paraître idyllique tant elle semble favoriser une « juste » conciliation entre famille et travail. C'est en dépassant la lecture des grands indicateurs et en analysant plus précisément les caractéristiques de l'emploi des femmes que contrastes, nuances et désillusions surgissent. De nombreuses synthèses existent sur le sujet (Maruani, 2003 [2000]; 2005), et certaines ont pu connaître un certain retentissement auprès du grand public (Barrère-Maurisson, 2003; Méda, 2008 [2001]). Je propose de m'arrêter ici sur les ambivalences qui se maintiennent derrière le succès des politiques publiques qui soutiennent l'activité professionnelle des femmes, leur fécondité, et la prise en charge des jeunes enfants : je reviens ainsi d'abord rapidement sur leur conception et idéologie pour montrer qu'elles portent en germe des contradictions. Une analyse plus poussée du congé parental permet de les illustrer plus concrètement¹⁰⁶. L'esprit des politiques publiques posé, je présente dans un second temps quelques indicateurs destinés à illustrer les inégalités qui persistent entre les parcours des hommes et des femmes et qui témoignent de la perpétuation d'une pénalité maternelle qui constitue l'une des pierres d'achoppement des politiques publiques contemporaines.

1. L'ambivalence historique des politiques publiques

En France, l'analyse du genre dans les politiques publiques est récente. Elle émerge dans un premier temps plus spécifiquement sur des politiques particulières, comme celle de la sexualité (Mossuz-Lavau, 1991) et de la famille (Fagnani, 2001; Jenson & Sineau, 1998). Puis, dans les années 2000, les sujets se sont étendus aux politiques visant l'articulation entre la vie professionnelle et familiale

¹⁰⁴ Source : Eurostat, disponible http://insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=98&ref_id=CMPFPS03138, page consultée le 06/10/14.

¹⁰⁵ Source : Insee, statistiques de l'état civil et estimation de population, disponible http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?reg_id=0&ref_id=bilan-demo&page=donnees-detaillees/bilan-demo/pop_age3c.htm, page consultée le 06/10/14.

¹⁰⁶ La sélection du congé parental est lié au fort recours de ce dispositif au sein de ma population d'enquête, j'y reviens plus largement en introduction de cette sous-section, et dans les autres parties de cette thèse.

(Jönsson & Morel, 2006), la parité politique (Bereni, 2015; Lépinard, 2007; Mossuz-Lavau, 1998; Revillard & Bereni, 2007; Sénac-Slawinski, 2008), les politiques de sécurité (Lieber, 2008) ou encore le féminisme d'État. Nombre de ces analyses s'inspirent de la typologie des États-Providence établis par Gøsta Esping-Andersen (1990), en y intégrant toutefois la question du travail domestique non rémunéré ; elles adoptent une démarche comparative pour mieux révéler les écarts observés entre les différentes politiques publiques menées dans différents pays (Letablier, 2009a; Letablier, 2009b; Morel, 2007; Thévenon, 2014a)¹⁰⁷.

Je propose de m'arrêter ici plus particulièrement sur le cas français et d'y décrire succinctement l'esprit des politiques publiques liées à l'ensemble du travail des femmes, qu'il soit professionnel et accompli dans la sphère publique ou parental et accompli dans la sphère privée. Dans la mesure où cette thèse s'intéresse en particulier à la parentalité, les questions de prise en charge des vulnérables au sens large, qu'ils/elles soient malades, handicapé.e.s ou vieillissant.e.s, sont volontairement mises de côté pour se centrer avant tout sur le travail parental et domestique. C'est pour cette raison notamment que le cas du congé parental est plus particulièrement étudié dans la seconde section de cette première partie : il se distingue comme un dispositif instructif, tout particulièrement pour comprendre les modalités du parcours des Mompreneurs.

Émanciper mais assigner : des ambitions floues

En France, l'État-Providence s'est initialement constitué sans doter les femmes de droits citoyens et sociaux individualisés (Cova, 1997) : le contrat salarié devenant peu à peu le principal vecteur de protection sociale en France (Castel, 1999 [1995]), leur travail invisible puisque principalement réalisé dans la sphère privée (Schweitzer, 2002; Scott & Tilly, 1987) ne leur a pas permis d'accéder à la reconnaissance. Au début du XX^{ème} siècle, elles ont pu bénéficier d'une protection médicale et sociale individuelle par l'intermédiaire de leur maternité : il s'agissait alors de réguler le taux important de mortalité infantile (Thébaud, 1986). Par la suite, Yvonne Knibiehler estime que la citoyenneté des femmes s'est construite après la Seconde Guerre Mondiale sur la base d'une contractualisation tacite entre devoir de natalité et accès aux droits politiques et sociaux (Knibiehler, 1997; 2001) : le baby-boom doit ainsi être mis en regard avec l'acquisition du droit de vote, mais aussi le déploiement d'une politique familiale appuyée sur le versement des allocations familiales, d'une allocation de salaire unique, succédant à l'allocation de la mère au foyer, et la création d'une assurance maternité. Ainsi, au sein de la société salariale, la famille est restée « l'instance première

¹⁰⁷ Pour plus d'éléments sur les comparaisons internationales, je renvoie d'une part aux publications de l'OCDE, aux travaux d'Olivier Thévenon en France (Thévenon, 2014b) et à l'ouvrage de synthèse dirigé par Chantal Nicole-Drancourt (2009), ou plus récemment par Margaret Maruani (2013).

de solidarité au cœur des politiques sociales » (Jonsson & Perrier, 2009, p. 68) et les femmes, leur principale responsable (Fagnani, 2000; Jenson & Sineau, 1998).

Toutefois, cette conception traditionnelle de la famille, basée sur une répartition des rôles entre Monsieur Gagne-Pain et Madame-Au-Foyer, ne permettait pas aux femmes d'obtenir, à titre individuel, les mêmes protections que celles liées au travail (Knibiehler, 1997). La dé-corrélation opérée à partir de la fin des années 1960 entre maternité et féminité (Picq, 1993) et les nouveaux droits obtenus, tel que celui d'accéder librement au marché du travail¹⁰⁸, ont permis aux femmes de prétendre aux mêmes droits individuels que les hommes, tandis que les droits familiaux se sont déportés des mères vers les enfants.

En dépit d'une plus grande égalité formelle, la tradition familialiste et maternaliste reste prégnante : la France maintient un contrat de genre où les femmes continuent d'être perçues comme responsables de la sphère familiale et du travail qui s'y effectue (Barrère-Maurisson, et al., 2002; Pailhé & Solaz, 2009; Ricroch, 2012). En matière d'articulation des temps de vie, et plus particulièrement des sphères professionnelles et familiales, l'influence des politiques publiques se jouent à plusieurs niveaux (Le Feuvre, 2008) : international, national, local (régional, départemental, municipal). Le niveau organisationnel joue également à travers le rôle des employeurs, bien que ces derniers aient longtemps été mis à l'écart de cette problématique, notamment parce que les syndicats se sont en France peu saisis de la question, ou de façon accessoire (Méda, 2008 [2001]; Rogerat & Zylberberg-Hoquart, 2000). Pour certaines chercheuses, marquées par les travaux d'orientation marxistes développés dans les années 1970, parler du libre-choix des femmes entre activité professionnelle et vie familiale reste un leurre dans la formulation des droits, tant la conception sexuée des rôles continue d'imposer sa marque aux mesures adoptées d'une part et aux pratiques d'autre part (Lanquetin & Letablier, 2005). Ces mesures sont pourtant indéniablement nombreuses, diverses (d'ordre financière, mais aussi liées à l'équipement de l'accueil de la petite enfance) et soutenues par les pouvoirs publics (Thévenon, 2014b). C'est en examinant plus concrètement les effets d'une mesure que l'on peut pleinement comprendre comment l'État favorise effectivement le travail des femmes tout en réaffirmant implicitement le rôle des mères auprès des enfants : le congé parental est emblématique de cette contradiction.

¹⁰⁸ La loi du 13 juillet 1965 autorise les femmes mariées sans contrat à gérer leurs biens propres et à exercer une activité professionnelle sans le consentement de leur mari.

Une illustration : le congé parental

Le congé parental s'inscrit dans la continuité des différentes phases qui ont scandé la conception de la prise en charge des enfants en âge pré-scolaire en France (Martin, 2010). Fortement utilisé parmi les femmes qui constituent ma population d'enquête, il illustre avec acuité les ambivalences des politiques françaises en matière de soutien du travail des femmes, mais aussi de leur fécondité et assignation à la sphère domestique. Il a d'ailleurs connu plusieurs évolutions qui soulignent le caractère dynamique et plastique de ces ambivalences.

Après les années 1970 et 1980, où se sont avant tout développés les services accueil collectifs et publics (avec des résultats en deçà des promesses), ce sont ensuite les aides monétaires qui ont été amplifiées, afin de favoriser la prise en charge des enfants au domicile. En complément, le congé parental propose aux parents de prendre eux-mêmes en charge à leur domicile le temps de la petite enfance. Instauré en 1977, il est accompagné à partir de 1985 d'une prestation (l'Allocation Parentale d'Éducation) visant à rémunérer, sans conditions de ressources, les mères à partir du troisième enfant. À partir de 1994, le Plan Famille de Simone Veil l'étend aux mères de deux enfants (dont l'un au moins à moins de 3 ans) : on observe alors une baisse du taux d'emploi des mères de deux enfants (Algava & Bressé, 2005; Milewski, 2009; Piketty, 2005), et plus particulièrement des femmes au chômage ou dans des emplois mal positionnés en termes de conditions de travail ou de salaire (Martin, 2010, p. 119). Si cette mesure a permis de réduire significativement le taux de chômage, soulignant que les femmes continuent de servir de variable d'ajustement sur le marché de l'emploi, il pose et continue de poser une difficulté quant au retour vers l'emploi après le congé parental, les femmes éprouvant des difficultés à réintégrer un poste long et/ou à temps plein d'autant plus importantes que le dispositif réimprime les rôles sexués au sein de la famille.

L'ensemble de ces accompagnements monétaires a été regroupé en 2004 par la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant (PAJE) visant à individualiser et personnaliser l'accueil des jeunes enfants. Elle est composée d'un Complément de Mode de Garde (CMG), pour les parents ayant un enfant de moins de six ans et qui souhaitent travailler et faire prendre en charge leur enfant, ou d'un Complément de Libre Choix d'Activité (CLCA) pour celles et ceux — plus souvent les femmes — qui souhaitent prendre en charge partiellement ou totalement leur enfant jusqu'à son troisième anniversaire. Depuis juillet 2006, le Complément Optionnel de Libre Choix d'Activité (Colca) offre aux familles avec au moins trois enfants un montant supplémentaire de 230 euros, qui peut être perçu durant une année en fonction des ressources des parents, de l'âge de l'enfant et du type de mode de garde choisi. Les études conduites sur le nouveau dispositif témoignent de son succès, mais en tirent des analyses contrastées selon les données utilisées.

En se basant sur les données administratives de la Caisse Nationale des Affaires Familiales (CNAF) et des résultats de l'enquête Génération de 2008 (quatrième interrogation de la cohorte 1998), Olivier

Joseph, Ariane Pailhé, Isabelle Recotillet et Anne Solaz relèvent une hausse importante des bénéficiaires du CLCA chez les parents d'un enfant (les parents étant à 97,6 % des femmes) : elles estiment que :

« Le CLCA, en distribuant un complément de revenu en contrepartie d'une interruption d'activité, a visiblement incité plus de jeunes mères à interrompre leur activité professionnelle, totalement ou partiellement. En offrant une compensation financière — même faible — à l'interruption de l'activité professionnelle, ce dispositif entraîne une baisse du coût d'opportunité de cette interruption. Ce coût étant plus facile à supporter pour des interruptions partielles d'activité, on observe que celles-ci sont plus fréquentes (17 %) que les interruptions totales (10 %). » (Joseph, et al., 2012, p. 113)

Le dispositif est toutefois utilisé de façon différenciée entre les femmes : les femmes les plus diplômées ont ainsi moins recours au dispositif et, quand elles y ont recours, préfèrent en faire usage à temps partiel. Les auteures soulignent que dès lors, les femmes prennent le risque de s'habituer au temps partiel et de sortir du dispositif sans toutefois reprendre une activité à temps plein. La façon dont ce dispositif est pensé fragilise ainsi les droits individuels des femmes à long terme, tout en aggravant la polarisation sociale au sein même du groupe des femmes.

D'autres travaux récents, basés sur les données fiscales croisées à celles de la CNAF sur les structures d'accueil de la petite enfance, suggèrent que la mise en place de la PAJE aurait légèrement favorisé l'activité féminine : en subventionnant davantage les frais de garde, elle aurait permis de rendre plus attractif les modes de garde payants, en particulier pour les mères de deux enfants ou plus et celles dont le plus jeune enfant est âgé de deux ans ou plus (Givord & Marbot, 2014). Ces éléments toutefois ne fournissent pas de comparatifs avec la situation antérieure à la mise en place de la PAJE, et ne livrent pas d'éléments plus fins que le taux d'activité déduit de la déclaration des revenus ; il convient donc de les prendre avec circonspection. La publication de divers rapports de l'OCDE sur les déterminants du bien-être des familles (OCDE, 2011) et de l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail (Grésy, et al., 2011) témoignent toutefois d'une volonté de repenser les congés parentaux, tant dans leur durée que dans leur indemnisation, notamment pour favoriser leur attractivité auprès des hommes. La loi du 4 août 2014 pour l'égalité réelle entre les femmes et les hommes en a promulgué une réforme, proposant notamment six mois de congé supplémentaire à l'autre parent à la naissance du premier enfant (soit les pères dans leur écrasante majorité). À partir du deuxième enfant, ces six mois sont soustraits aux trois ans dont pouvait antérieurement bénéficier la mère : le congé principal ne pourra pas dépasser deux ans et demi, éventuellement prolongé par six mois accordés à l'autre parent. La réforme ne propose pas toutefois d'augmentation significative de la prestation monétaire associée au congé. Les travaux manquent pour évaluer les effets concrets de cette réforme récente, que de nombreux acteurs des politiques sociales ont

critiqué (notamment l'Union Nationale des Familles —UNAF — ou encore la CNAF¹⁰⁹). D'autres recherches conduites à l'étranger suggèrent une grande difficulté à égaliser les temps de prise en charge des hommes et des femmes en la matière, y compris dans des pays pourtant présentés comme des modèles : en Suède par exemple, Sarah Brachet démontre que malgré une ouverture ancienne des congés parentaux aux hommes (1974), ces derniers restent essentiellement une affaire de femmes (Brachet, 2007).

* * *

La construction, l'évolution et les conséquences du congé parental sur les parcours féminins sont révélatrices des contradictions qui traversent les politiques publiques en matière de prise en compte de la pluralité des engagements féminins : s'agit-il de soutien au travail professionnel des femmes et à leur égalité ou de soutien à une famille où elles restent les principales pourvoyeuses de soin ? En outre, si tant est que l'on estime que c'est bien le travail professionnel des femmes qui est soutenu, le cas du congé parental suscite d'autres questions mises en lumière par ses évolutions et sa sociologie : quel type de travail soutient-on, à temps partiel ou à temps plein ? Le travail de toutes ou des plus qualifiées seulement ? Ce soutien est-il constant ou modulé par les diverses crises économiques ? En restant considérées comme les principales responsables de la sphère familiale et privée, les femmes voient leur accès égal aux droits accordés par le travail professionnel limité par les grossesses et les charges liées à la prise en charge des enfants ; au temps de la promotion de la parentalité, la maternité pèse d'un poids encore très lourd sur leur trajectoire professionnelle, leur rémunération et leur protection sociale.

2. Des inégalités persistantes

La courte synthèse présentée ci-dessus sur les ambivalences des politiques publiques quant à la place des femmes, dans le monde du travail, dans la famille et plus fondamentalement dans la société française contemporaine induit que, malgré un taux d'activité des femmes situé à haut niveau et une fécondité importante, la division sexuée du travail reste encore largement de mise. Rappelons ainsi qu'en 2010, chaque jour, les femmes effectuent 4h01 de tâches domestiques contre 2h13 pour les hommes, cet écart s'aggravant avec le nombre d'enfants (Ricroch, 2012) ; que chaque année 380 000

¹⁰⁹ Voir notamment l'article paru dans le Croix le 23 juillet 2014 : <http://www.la-croix.com/Actualite/France/Plus-court-ou-partage-voici-le-nouveau-conge-parental-2014-07-23-1183040>, page consultée le 13/09/14. Les polémiques ont été relancées fin septembre 2014, avec l'annonce d'évolutions sur la politique familiale (voir par exemple l'article de Jean-Baptiste Chastand paru dans *le Monde* du 29/09/14 « Coup de rabot généralisé sur les allocations familiales » ou encore celui de Lilian Alemagna et Catherine Mallaval, « Allocs, la renaissance d'un débat », paru dans *Libération* le 9 octobre 2014).

personnes, en quasi-totalité des femmes, cessent de travailler pour s'occuper d'un enfant en bas âge en échange d'une compensation financière, alors qu'elles auraient préféré continuer à travailler (Pailhé & Solaz, 2009) ; ou encore que la progression du taux d'activité féminin se ralentit pour les femmes nées après 1955 car au-delà, c'est la montée du temps partiel qui en favorise la hausse. Ainsi, les efforts des pouvoirs publics pour soutenir un travail féminin devenu une nécessité économique (Maruani & Meron, 2012) tout en réaffirmant, plus ou moins tacitement, les responsabilités des femmes dans la famille produisent des effets concrets sur leur insertion sur le marché du travail, la façon dont elles s'y maintiennent et les rétributions, financières et sociales qu'elles en retirent. C'est ce panorama qui est brièvement dressé au cours des trois sous-sections suivantes.

Des femmes à l'étroit sur le marché du travail

À la suite de ses travaux fondateurs de l'analyse empirique et théorique de la division sexuée du travail (Maruani & Nicole, 1989), Margaret Maruani rappelle dans l'état des lieux régulier qu'elle dresse sur la question depuis 2000¹¹⁰ que malgré l'extraordinaire entrée des femmes dans le travail publicisé, « féminisation ne rime ni avec mixité, ni avec égalité. » (Maruani, 2003 [2000], p. 3). La ségrégation horizontale du marché du travail examinée dès les années 1970 est ainsi toujours à l'œuvre : les femmes ont massivement investi le marché du travail en intégrant de façon privilégiée certains secteurs d'activité. D'après l'Enquête Emploi de 2012, 88 % des femmes travaillent dans le secteur tertiaire et elles en représentent à elles-seules un peu plus de 55 % des actifs. Au sein de ce secteur, elles sont particulièrement concentrées (43 %) dans les domaines de l'administration publique, de l'éducation, de la santé et de l'action sociale, soient des activités étroitement liées au domaine du *care*. On trouve en revanche peu de femmes dans des secteurs traditionnellement considérés comme masculins, tels que l'industrie (29 % de femmes) ou encore la construction (10,4 %). Cette ségrégation horizontale doit être reliée à l'orientation des élèves et notamment la faible présence des filles dans les filières scientifiques (Duru-Bellat, 1990; Vouillot, 2007). Le secteur de l'agriculture affiche une part non négligeable de femmes (30 %), qui doit toutefois être mise en regard avec la façon dont sont (mé)comptées les aides familiales et la façon dont on peine à classer dans l'activité les emplois exercés par les conjoints d'indépendants (Amossé, 2004, pp. 33-35).

¹¹⁰ La synthèse *Travail et emploi des femmes* en est ainsi à sa quatrième édition depuis 2000.

Tableau 3. EMPLOI SELON LES SECTEURS ET LE SEXE

	Effectif total (milliers)	Répartition (%)			Part de femmes (%)
		Ensemble	Femmes	Hommes	
Agriculture	750	3%	2%	4%	30%
Industrie	3 538	14%	8%	19%	29%
Construction	1 769	7%	2%	12%	10%
Tertiaire	19 595	76%	88%	65%	55%
Commerce	3 214	13%	12%	13%	46%
Transports	1 300	5%	3%	7%	26%
Hébergement et restauration	967	4%	4%	4%	48%
Information et communication	740	3%	2%	4%	32%
Finance, assurance, immobilier	1 148	5%	5%	4%	56%
Sciences, techniques, serv. Administratifs	2 809	11%	10%	12%	44%
Administration publique, éducation, santé, action sociale	7 749	30%	43%	19%	67%
Autres services	1 668	7%	10%	4%	71%
Activité indéterminée	102	0%	0%	0%	45%
Ensemble	25 754	100%	100%	100%	48%

Champ : population en emploi de 15 ans ou plus, vivant en France métropolitaine, hors communautés.

Source : Insee, enquête Emploi 2012.

Guggemos et Vidalenc 2013

Bien que les filles affichent des résultats scolaires régulièrement meilleurs que ceux des garçons, leurs performances scolaires ne se transforment pas sur le marché du travail (Baudelot & Establet, 1992) : la ségrégation qui y prend place est ainsi redoublée sur le plan vertical.

Tableau 4. STATUT D'EMPLOI ET GROUPE SOCIO-PROFESSIONNEL DES PERSONNES EN EMPLOI SELON LE SEXE

	Effectif total (milliers)	Répartition (%)			Part de femmes (%)
		Ensemble	Femmes	Hommes	
Non salariés	2 956	12%	8%	15%	32%
Salariés	22 799	89%	92%	85%	50%
<i>Dont :</i>				%	
<i>Cadres</i>	4 153	16%	14%	18%	40%
<i>Professions intermédiaires</i>	6 051	24%	25%	22%	51%
<i>Employés qualifiés</i>	3 739	15%	23%	7%	75%
<i>Employés non qualifiés</i>	3 508	14%	23%	6%	79%
<i>Ouvriers qualifiés</i>	3 520	14%	3%	23%	12%
<i>Ouvriers non qualifiés</i>	1 827	7%	5%	9%	33%
Ensemble	25 754	100%	100%	100%	48%

Champ : population en emploi de 15 ans ou plus, vivant en France métropolitaine, hors communautés.

Source : Insee, enquête Emploi 2012.

Guggemos et Vidalenc 2013

Au sein des personnes en emploi, on ne trouve ainsi que 14 % de femmes cadres dans la dernière Enquête Emploi. Peu présentes dans les catégories socio-professionnelles que je qualifie rapidement ici de supérieures, les femmes sont en revanche massivement présentes parmi les professions intermédiaires (25 %), les employées qualifiées (23 %) ou encore les employées non qualifiées (23 %). À elles seules, les femmes constituent plus de 70 % du groupe des employé.e.s. La ségrégation des femmes sur le marché du travail peut certes être expliquée par un effet d'optique entretenu pour les nomenclatures¹¹¹. Il n'en reste pas moins que, considérées globalement, elles occupent des positions dominées au sein de l'espace social. L'entrée massive des femmes sur le marché du travail n'a pas contribué à subvertir la division sexuée du travail ou à réduire les inégalités. Celles-ci sont creusées par d'autres mécanismes spécifiques au travail des femmes, dans lequel joue en premier lieu la maternité.

Une maternité qui rehausse les murs

En envisageant le travail des femmes sur plus d'un siècle, Margaret Maruani et Monique Méron livrent un point de vue — étonnamment — optimiste, estimant que les discontinuités engendrées par les grossesses sont aujourd'hui résiduelles (Maruani & Meron, 2012, p. 63). Celles-ci sont certes devenues moins saillantes, mais d'autres travaux soulignent leur effectivité (Meurs, et al., 2010; Pailhé & Solaz, 2006; 2012; Régnier-Loilier, 2009). Les données les plus récemment publiées sur la population active témoignent d'un recul net du taux d'activité des femmes à partir du troisième enfant ainsi que d'une hausse parallèle du travail à temps partiel.

Tableau 5. ACTIVITÉ ET EMPLOI SELON LE SEXE ET LA COMPOSITION FAMILIALE EN 2012

	Taux d'activité		Temps complet		Temps partiel	
	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes
Personnes seules	36%	61%	78%	92%	23%	8%
Familles monoparentales	61%	56%	71%	89%	29%	11%
Couples sans enfant	42%	42%	73%	91%	27%	9%
Couples avec enfant(s)	67%	78%	65%	95%	35%	5%
<i>dont : avec un enfant</i>	72%	79%	73%	94%	27%	6%
<i>avec deux enfants</i>	71%	81%	63%	96%	38%	4%
<i>avec trois enfants ou plus</i>	53%	71%	57%	94%	43%	6%
Autres ménages	46%	57%	74%	88%	26%	12%

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus (âge courant).

Source : Insee, enquête Emploi.

http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?reg_id=0&id=4157#inter2

INSEE, Tableaux de l'économie française, édition 2014

¹¹¹ Je renvoie ainsi ici aux travaux sur la construction sociale des nomenclatures (Desrosières, 1993), et plus particulièrement sur le plan du genre aux approches critiques d'Annie Fouquet (Chadeau & Fouquet, 1981; Fouquet, 2003) et de Thomas Amossé (2004).

Dans un article tiré d'une enquête spécifique de l'INED¹¹², Ariane Pailhé et Anne Solaz s'intéressent aux ajustements des parcours des femmes dans une perspective longitudinale, en prenant en compte l'intégralité des naissances (rang 1, comme dans la majorité des travaux, mais aussi rangs 2 et 3) pour mieux montrer comment ces ajustements peuvent varier en fonction des naissances. Comme le tableau ci-dessus l'indique, elles confirment que :

« Après chaque naissance, la proportion d'inactives augmente et ce, de plus en plus au fil des naissances. Un an après la première naissance, 28 % des mères d'au moins un enfant ne sont pas présentes sur le marché du travail, un an après la deuxième naissance 45 % des mères d'au moins deux enfants, après la troisième naissance 62 % des mères de trois enfants et plus. » (Pailhé & Solaz, 2012, p. 60).

Le niveau de diplômes des mères a aussi une influence forte, les plus diplômées reprenant plus vite le travail que les moins diplômées. De même pour la qualité d'emploi occupé avant la naissance, l'insertion pérenne dans un emploi occupé à plein temps tendant à accélérer la reprise d'emploi après naissance et à réduire l'inactivité des femmes. La reprise à temps partiel augmente significativement avec les naissances, sans être toutefois uniquement liée aux naissances elles-mêmes : là encore, insertion préalable dans la norme d'emploi standard, protection acquise dans l'emploi et caractéristiques socio-démographiques des femmes sont des facteurs explicatifs des reprises à temps partiel et de leurs effets genrés.

Le travail à temps partiel reste en effet un phénomène typiquement féminin : 80 % des personnes en emploi âgées de 15 ans et plus et qui sont à temps partiel sont des femmes¹¹³. Dans la recherche qu'elle a consacrée pour sa thèse à cet aménagement du temps de travail (Angeloff, 2000), Tania Angeloff démontre son caractère plus régulièrement subi que réellement choisi : dans les métiers les moins qualifiés, celui-ci est ainsi régulièrement imposé par les employeurs pour ajuster aux impératifs de productivité le temps de travail des salariées, quitte à le fragmenter. Pour bon nombre de ces femmes, le rythme de travail est certes réduit, mais il est surtout fractionné sur une même journée¹¹⁴ et imposé alors qu'elles auraient souhaité travailler à temps plein : dans la lignée de Maruani, il convient dès lors de parler plutôt de sous-emploi que de temps partiel. D'autres salariées bénéficient d'un temps de travail réduit et mieux régulé : il est hâtif de le qualifier de choisi, notamment car ce sont des raisons familiales qui sont invoquées pour le justifier en premier chef (Ulrich, 2009). Compte-tenu de la charge du travail domestique qui continue de reposer essentiellement sur les femmes, la notion de choix paraît abusive, en tout cas inopérante pour

¹¹² Enquête Famille et Employeurs conduite en 2005, dont les résultats sont notamment présentés dans l'ouvrage dirigé par Pailhé et Solaz (2009).

¹¹³ Source : Insee, Enquête Emploi 2012, http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATCCF03242, page consultée le 10/09/2014.

¹¹⁴ Outre l'ouvrage de Tania Angeloff, l'enquête conduite par Isabelle Ferreras dans un supermarché belge fournit une bonne illustration de cet enjeu des horaires chez les caissières (Ferreras, 2007), mais aussi chez les infirmières (Bouffartigue, 2012) ou les aides à domicile (Avril, 2014).

expliquer le passage à temps partiel. Il convient en outre de ne pas oublier les effets de cette réduction du travail sur les salaires et la protection sociale : le passage à temps partiel vient en effet creuser les inégalités salariales entre les hommes et les femmes et, surtout s'il est occupé dans le temps long, pénaliser à terme la retraite des femmes.

Des inégalités professionnelles facteurs d'inégalités de longue durée

Le salaire des femmes est soumis à un premier phénomène structurel étroitement lié à la double ségrégation rappelée plus haut : comme les tableaux présentés ci-dessus le montrent, elles n'occupent pas les mêmes emplois, dans les mêmes secteurs et au même statut (la présence des femmes dans les trois fonctions publiques se montant en 2010 à 60 %¹¹⁵). En occupant plus fortement des emplois moins bien positionnés dans des secteurs moins rémunérateurs, les femmes obtiennent mécaniquement des rémunérations moindres : en moyenne les femmes perçoivent un salaire mensuel de 20 % à 27 % inférieur à celui des hommes selon la classe d'âge considérée (Curraize & Hugounenq, 2004), les écarts pouvant varier selon les indicateurs et les univers étudiés (Meurs & Ponthieux, 2006). Le temps partiel vient alourdir les inégalités salariales : « En 1997, pour l'ensemble des salariés (temps partiel inclus), l'écart salarial estimé est de 27 % en faveur des hommes » (Meurs & Ponthieux, 2000, p. 135).

Toutefois, Dominique Meurs et Sophie Ponthieux vont plus loin dans leur analyse du temps partiel : celui-ci ne contribue qu'aux deux cinquièmes de cet écart. Outre des effets de structures et de réduction du temps de travail, elles identifient à travers leurs calculs une part non inexpliquée de l'écart salarial entre hommes et femmes, variant d'un cinquième pour les femmes à temps partiel à la moitié pour celles à temps complet. Ces analyses ont permis ainsi de révéler les effets des discriminations que subissent les femmes sur le marché du travail et qui sont alimentés par la conjonction de plusieurs facteurs : des historiennes ont d'abord montré la déconsidération des compétences dites féminines qui, perçues comme naturelles, perdent de leur valeur (Downs, 2002). Ensuite, considérée comme un salaire d'appoint, qui ne contribuerait que de façon subsidiaire aux revenus du ménage, la rémunération des femmes est d'emblée dévaluée par rapport à celle des hommes (discours qui sera notamment très présent dans les organisations syndicales (Silvera, 2014)). Enfin, toujours assignée aux responsabilités familiales, une femme est d'emblée perçue, qu'elle soit d'ailleurs mère ou pas, comme un agent à risques pour un employeur¹¹⁶ : crainte d'une grossesse et d'un congé maternité, crainte des absences liées aux enfants, craintes d'horaires limités pour

¹¹⁵ Source : SIASP pour la fonction publique, Enquête emploi pour le secteur privé, Insee. Traitement DGAFP, département des études et des statistiques, <http://www.data.gouv.fr/dataset/repartition-des-agents-de-la-fonction-publique-par-sexe-et-par-age> page consultée le 11/09/14.

¹¹⁶ Je reprends ici la formule de Brigitte Grésy, dans une interview donnée au Journal 20 Minutes le 8 mars 2012, disponible ici <http://www.20minutes.fr/economie/894217-20120308-pour-employeurs-femmes-agents-risque>.

prendre en charge les enfants... Si l'effet des enfants sur les salaires féminins reste complexe (Meurs, et al., 2010), il est toutefois inscrit au cœur des mécanismes contribuant aux inégalités entre les hommes et les femmes.

Longtemps invisible, la question des retraites est davantage étudiée¹¹⁷ — bien qu'encore insuffisamment au regard des enjeux soulevés (Bac & Bonnet, 2012) — depuis le début des années 2000 et les débats grandissants sur l'égalité professionnelle. Ainsi le genre du marché du travail et ses effets sur le salaire et les trajectoires professionnelles des femmes maintiennent les inégalités concernant la retraite, *a fortiori* si les femmes ne bénéficient plus de la protection — relative — du couple. Les différentes politiques publiques ont tenté de résorber ces inégalités en intégrant les droits familiaux et ainsi favoriser une redistribution économique vers les mères de famille, suscitant toutefois des effets mitigés sur le montant des pensions et des débats importants sur cette question, au nom de l'équité. En raisonnant sur la base du régime général (hors pensions des régimes complémentaires et celles des autres régimes de base pour les retraités polypensionnés, qui tendent à creuser encore les écarts) et les flux d'entrée de 2009, Catherine Bac et Christophe Albert constatent un écart de 23,5 % entre les pensions des femmes et des hommes, soit une pension moyenne mensuelle de 540 euros contre 706 euros pour les hommes (Bac & Albert, 2012).

* * *

Au terme de ce panorama, il apparaît que le terme de miracle volontiers utilisé pour décrire l'activité et la fécondité des Françaises est exagéré, voire relève davantage d'un mirage. S'il est indéniable que les pouvoirs publics ont cherché à accompagner les engagements professionnels et familiaux des femmes, ils les ont toutefois soutenues de façon ambivalente, révélant une difficulté persistante à penser la place des femmes dans la société. Sous le modèle de l'universalisme républicain et du principe d'égalité professionnelle, promue de façon croissante par les institutions internationales et européennes (Lépinard, 2007, pp. 29-76), les femmes françaises restent prises dans des rapports sociaux de sexe qui les maintiennent dans la position d'un groupe encore largement inférieur dans le monde du travail. Les injonctions fortes quant à leur rôle au sein de la famille ne semblent en outre pas favorables à la prise de responsabilités professionnelles et économiques telle que celle induite par la création d'entreprise. L'entrepreneuriat a pourtant été fortement valorisé ces dernières années ; l'émergence d'un « entrepreneuriat féminin » est également remarquable sur la période la plus récente. Cette valorisation de l'initiative économique individuelle a-t-elle fait bouger les lignes quant à la place des femmes sur le marché du travail ? Qui en sont les acteurs.trices ? Cela

¹¹⁷ La revue *Retraite et sociétés* a consacré quatre numéros à la question (le n 13 en 1996, le n 32 en 2000, le n°43 en 2004 et le 63 en 2012).

a-t-il pu contribuer à l'émergence de la cause des Mompreneurs ? C'est ce que je propose d'investiguer dans le deuxième mouvement de ce deuxième chapitre, qui s'interroge sur le cadre institutionnel lié à la création d'entreprise, à son éventuelle prise en compte de l'égalité professionnelle ou sa volonté d'y favoriser les femmes, et peut être les mères.

B. Un auto-emploi pensé au neutre

« Flexibilité, indépendance, création d'entreprise, *start up*, les petits patrons sont revenus à la mode », dit Claire Zalc dans l'un des articles qui compose le dossier de la revue *Vingtième Siècle* portant sur les patrons et le patronat au 20^{ème} siècle (Zalc, 2012, p. 53). Pour comprendre cette mode, et la façon dont elle a contribué — ou non — à l'émergence des Mompreneurs en France, il convient de la replacer dans le cadre de politiques publiques qui ont cherché à développer la création d'entreprise en France à la période contemporaine. Après une période de forte croissance économique, les deux chocs pétroliers des années 1970 viennent bousculer la conception des politiques publiques et notamment celles de l'emploi, tandis que d'autres acteurs, internationaux, entrent dans le champ de leur conception : il s'agit alors, pour Jacques Freyssinet,

« d'une part, de favoriser la création d'emploi sous contrainte de compétitivité dans un contexte de libéralisation et de mondialisation des marchés, d'autre part, de gérer d'une manière socialement tolérable une population considérable et hétérogène de demandeurs d'emploi » (Freyssinet, 2006, p. 29).

L'irruption du chômage de masse vient en effet bouleverser le modèle social français, où la solidarité familiale et le salariat sont les principaux vecteurs de droits sociaux. Trois chercheuses se sont penchées sur la question de l'action publique et de la création d'entreprise : Anne-Lise Aucouturier en menant une recherche en sciences économiques sur l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise (ACCRE) (Aucouturier, 1998), Fanny Darbus à travers une thèse de sociologie sur l'économie sociale et solidaire (Darbus, 2009) et Sarah Abdelnour dans celle qu'elle a consacrée au régime de l'auto-entrepreneur (Abdelnour, 2012). En partant de la triple création en 1979 de l'ACCRE, de l'Agence Nationale pour la Création d'Entreprise (ANCE, future APCE en 1996) et des Centre de Formalités pour les Entreprises (CFE), elles présentent l'inauguration de la volonté des pouvoirs publics de dynamiser l'emploi et la croissance par l'emploi non salarié. A l'autre extrémité de l'échelle considérée, la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 inaugure le régime de l'auto-entrepreneur et qui clôturée la séquence chez Abdelnour. Cette loi a été complétée par la loi relative à l'entrepreneur à responsabilité limitée du 15 juin 2010. D'autres annonces ont depuis tenté de réformer ce régime, mais sans constituer d'évolutions majeures, malgré l'alternance de mai 2012¹¹⁸.

¹¹⁸ Je renvoie à la chronologie législative en annexe 8.

L'intention de cette partie n'est pas de paraphraser les travaux antérieurement conduits sur la législation en faveur de la création d'entreprise, notamment car elle ne constitue pas le cœur de mon intention de recherche. Toutefois, j'ai relevé dans le premier chapitre que l'arrivée des Mompreneurs en France et leur couverture médiatique ont bénéficié d'un contexte institutionnel favorable, soutenant l'initiative économique individuelle. Si j'ai démontré les limites de la cause des Mompreneurs propres à la façon dont ses entrepreneuses ne se sont pas conjointement mobilisées, j'ai également souligné que pour comprendre pleinement ces limites, il est indispensable de revenir sur le contexte institutionnel et politique et les opportunités ou obstacles qu'il a pu produire.

L'hypothèse que je cherche ici à éprouver part d'un étonnement suscité en particulier par la lecture des travaux de Darbus et d'Abdelnour : s'il m'a semblé que la cause des Mompreneurs avait d'autant moins de chance de se transformer en mobilisation qu'elle n'était pas reconnue en tant que problème public, c'est d'abord parce que les travaux des deux chercheuses font l'impasse sur le rôle des institutions internationales, et des institutions européennes, comme impulsion aux politiques publiques nationales. Ils en éludent également la dimension genrée. Cet étonnement a été d'autant plus grand que, par ailleurs, l'entrepreneuriat dit féminin a fortement été mis en avant dans la communication publique des dernières années, à la suite des nouvelles lois liées à la création d'entreprise ; en outre, des travaux de politistes féministes ont souligné le rôle des institutions internationales dans la prise en compte de la cible « femmes » dans les politiques publiques.

Pour mettre à l'épreuve cet étonnement initial et l'hypothèse qu'il a suscité, je reviens ainsi dans ce deuxième mouvement sur les principales mesures prises en faveur de la création d'entreprise : après un rapide exposé de celles instituées entre 1979 et la fin des années 1990, je m'arrête plus particulièrement sur celles intervenues après la loi sur la parité en politique du 10 juillet 2000¹¹⁹. En me centrant sur le contenu des différentes lois, mais aussi sur les acteurs et actrices qui les ont portées¹²⁰, il s'agit de montrer dans quelle mesure elles (ne) prennent (pas) en compte les inégalités entre hommes et femmes. Je m'attarde dans une dernière section sur la loi de modernisation de l'économie de 2008 qui institue le régime de l'auto-entrepreneur: les Mompreneurs y ayant fortement recours, il paraît déterminant d'évaluer dans quelle mesure il a été pensé pour développer l'auto-emploi des mères.

¹¹⁹ D'autres lois en faveur des droits des femmes sont intervenues avant celle de la parité. Toutefois, celle-ci et les débats que sa promulgation a suscité en amont, ont constitué une étape majeure, et reconfigurante, de la lutte pour le droit des femmes en France. Dans la lignée des travaux d'Éléonore Lépinard (2007), j'estime également qu'elle a initié une reformulation en profondeur de la question des inégalités hommes/femmes et de l'accès de ces dernières aux sphères du pouvoir qui n'est pas neutre dans la manière dont la catégorie « entrepreneuriat féminin » a émergé en France (j'y reviens dans le dernier temps du chapitre).

¹²⁰ Les Politiques Féministes Comparées ont notamment mis en lumière qu'il ne faut pas prendre uniquement en compte les positions des élues femmes, mais aussi les apports féministes qui peuvent avoir été portés par des hommes et parfois par d'autres agents de la représentation (Mazur, 2009, p. 332).

1. Activer un chômeur asexué à travers la création d'entreprise

Initiées à la fin des années 1970, les politiques dites actives sont venues réformer massivement les politiques d'emploi à partir des années 1990 : il s'agit de les rendre plus propices à la recherche d'emploi, en s'appuyant d'une part sur la baisse du coût de l'assurance-chômage et d'autre part sur des dispositifs d'aide à la reprise d'emploi pour les chômeurs (Erhel, 2010, p. 5). Comme l'ont déjà montré les travaux précédents, les premières mesures en faveur de la création d'entreprise répondent parfaitement à cette assertion. Pour évaluer si la cause de l'inventivité économique des mères a pu bénéficier d'un soutien politique et/ou institutionnel, mon propos est de revenir dans un premier mouvement qui s'étire de la fin des années 1970 au milieu des années 2000 sur les différentes mesures qui ont jalonné la promotion de la création d'entreprise en France et sur la façon dont elles se sont saisies ou non des inégalités hommes/femmes. Ces mesures sont ensuite mises en regard avec les modulations de la prise en compte du genre dans les politiques développées au niveau international et européen : nous verrons si ces modulations ont alors eu un écho sur la législation française en matière de soutien à l'auto-emploi.

1979-2005 : des mesures au masculin neutre portées par leur adaptabilité politique

Lancées en 1979, sous l'impulsion de Raymond Barre, les premières actions publiques en faveur de la création d'entreprise restent « anecdotiques en termes de budget » dans « une période où les politiques d'assistance prévalent » (Darbus, 2008, p. 20). Le gouvernement alors en place envisage (déjà) la création d'entreprise comme une manière de diminuer le chômage et de dynamiser la croissance, mais en s'appuyant sur les chômeurs les mieux dotés : l'ACCRE est ainsi destinée aux cadres chômeurs, tandis que son mode de financement ouvre une première brèche dans la distinction entre salariat et non-salariat (appui sur les cotisations du régime salarial, auquel ces chômeurs ne cotisent parallèlement plus - (Aucouturier, 1998)). Si cette vision libérale du problème public naissant que constitue le chômage de masse s'articule avec l'arrivée des libéraux dans la haute fonction publique (Denord, 2007), elle n'est pas remise en cause par les socialistes en 1981 : le polymorphisme politique de ces politiques, « mesures de simplification et de libéralisation pour la droite, d'aide sociale et d'insertion pour la gauche » (Abdelnour, 2012, p. 49), en favorise la perpétuation et le développement. Les dispositifs s'ancrant et se démultipliant¹²¹, émerge un secteur d'accompagnement à la création d'entreprise qui étayent ces mesures actives de retour à l'emploi¹²².

¹²¹ Primes Régionales à la création d'entreprise en 1982 ; création en 1985 de l'Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL) ; création d'un fond d'investissement spécifique (le Fond France Active en 1988).

¹²² Création des boutiques de gestion en 1980, des plates-formes d'initiative locales en 1982, des réseaux Entreprendre ou France Initiative à la fin des années 80, ou encore de l'Association pour le Développement de l'Initiative Économique (ADIE) et d'une nébuleuse associative, voir (Darbus, 2008; 2009).

A partir des années 1990, la volonté de promouvoir l'entrepreneuriat se fait encore plus nette, d'autant qu'elle est portée par une « convergence libérale » entre les gouvernements qui se succèdent (Abdelnour, 2012, p. 97) : le 11 février 1994 est promulguée la loi relative à l'initiative et à l'entreprise individuelle (dite loi "Madelin"¹²³) favorisant les conditions d'existence et d'activité des entreprises individuelles, simplifiant les formalités administratives, juridiques et comptables, et adaptant les régimes fiscaux et de protection sociale. Si les dispositifs d'accompagnement, notamment financiers, se font plus stricts d'un côté (resserrement en 1987 de l'ACCRE, remboursement des avances, durcissement des critères d'attribution...), les pouvoirs publics, de toute tendance, s'efforcent de valoriser la création d'entreprise en misant sur la simplification administrative, s'inscrivant dans la critique libérale classiquement adressée à l'État : les rapports Baert (1997) et Besson (1999), portés par des parlementaires socialistes, en constituent une illustration. L'ACCRE est étendue à l'ensemble des chômeurs en 1993, sur financement de l'État via l'impôt : la création d'entreprise et le soutien de l'État en la matière s'ouvrent alors à tous, mais sans que rien ne soit précisé concernant le genre du créateur. Compte-tenu toutefois du genre masculin dominant des cadres et des indépendants (Tableau 1, p.21), on devine que jusque-là, les mesures ont sans doute été surtout pensées au masculin neutre.

Appuyée sur différents rapports et travaux parlementaires qui insistent sur le désir d'entreprendre des Français¹²⁴, la relance de la création d'entreprise en France s'accroît à partir du début des années 2000. Cette volonté de faire de l'entreprise un « moteur d'une République vivante, donnant sa chance à chacun, récompensant le travail, la créativité et le talent » (Livre Blanc 2002, p. 12) s'inscrit dans un nouveau cycle de politiques publiques, portées par la droite comme par la gauche : le retour au travail y est une priorité, les aides aux chômeurs reposent sur des conditions d'indemnisation plus dures et misent sur des dispositifs incitatifs plaçant les demandeurs d'emploi dans une démarche contractuelle (Darbus, 2008, p. 27). Renaud Dutreil, Secrétaire d'État chargé des Petites et Moyennes entreprises, du Commerce, de l'Artisanat, des Professions libérales et de la

¹²³ Alors Ministre des Entreprises et du Développement Économique, Alain Madelin est « est une figure majeure du renouveau des idées libérales en France », comme il se définit lui-même sur son site Internet (<http://www.alainmadelin.fr/blog/biographie/>). Il sera d'ailleurs fréquemment cité dans les débats qui auront ensuite lieu au sujet de la création d'entreprise (pour plus d'informations sur sa trajectoire voir Abdelnour, 2012, pp. 60-62).

¹²⁴ Voir par exemple l'enquête IFOP régulièrement citée alors, disponible sur le site de l'APCE : <http://www.apce.com/cid29596/les-francais-creation-entreprise-etude-ifop-apce-2004.html>, consulté le 05/11/14 ; le Livre Blanc de la création d'entreprise paru en 1998, le rapport « Les petites entreprises et les entreprises artisanales : "L'homme au coeur de l'économie" », porté par Daniel Paul (député communiste) et Didier Chouat (député socialiste) est remis au Premier Ministre (Lionel Jospin, PS) en 2001 ; et la même année, le rapport du Conseil Économique et Social portant sur « la création et la pérennisation de l'entreprise de petite taille » ; en juillet 2002, le rapport de François Hurel, délégué général de l'Agence pour la création d'entreprises remis au premier Ministre (Jean-Pierre Raffarin, UMP) sur le développement de l'initiative économique ; en août 2002, le Livre Blanc sur la réforme de la création d'entreprise est publié par le secrétariat d'état aux PME, au commerce, à l'artisanat, et aux professions libérales et à la consommation.

Consommation, décide alors d'inscrire des incitations administratives, juridiques et fiscales dans la loi, ce qui se traduit par la loi du 1er août 2003 pour l'initiative économique. Si Dutreil a reçu une solide formation académique, il appartient de longue date à la droite libérale et affiche une grande proximité avec le milieu économique¹²⁵. Reprenant les récentes et nombreuses propositions, elles-mêmes souvent redondantes, des différents rapports établis à partir de 2000, cette loi cherche à simplifier administrativement la création d'entreprise, et à assurer une meilleure transition professionnelle vers le statut d'entrepreneur, en particulier pour les salariés. En supprimant le capital minimum exigé initialement pour monter une Entreprise Unipersonnelle à Responsabilité Limitée (EURL) ou une Société À Responsabilité Limitée (SARL), le dispositif législatif met également en place un Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise (CAPE). S'il ne s'agit pas d'un contrat de travail en tant que tel, celui-ci, conclu avec les organismes d'accompagnement (tout particulièrement les couveuses d'entreprises¹²⁶ ou des associations), affine le bénéficiaire au régime général de protection sociale et participe de la volonté de sécuriser le non-salarié (Darbus, 2008). L'article 15 autorise en outre un salarié à exercer une activité indépendante pendant un an et sous réserve de loyauté envers son employeur, inaugurant ainsi une première modélisation législative du cumul des activités et des revenus qui sera le seul point véritablement critiqué pendant les débats en séance.

En dehors d'une allusion dans le rapport Besson de 1999, on ne constate toujours pas à ce stade de prise en compte particulière des femmes. Pourtant, Catherine Vautrin, future Secrétaire d'État à l'Intégration et à l'Égalité des chances (mars/octobre 2004) et Ministre déléguée à la Cohésion Sociale et de la Parité (juin 2005 — mai 2007), a été avec Gilles Carrez rapporteure de la commission spéciale montée en amont de la navette parlementaire, mais celle-ci n'a pas formulé d'intentions féministes dans les débats. Malgré le poste qu'elle occupera bientôt, Vautrin ne fait pas partie des personnalités politiques particulièrement actives pour les droits des femmes ou encore autour de la loi sur la parité¹²⁷. Sa principale prise de position date de 2006 : elle formule en effet un rappel à l'ordre de l'Union pour un Mouvement Populaire sur sa nécessité à appliquer la loi sur la parité... en préparation de la campagne municipale où elle s'oppose à Dutreil pour la Mairie de Reims (Dutreil sera investi par l'UMP, mais battu par Vautrin qui devra toutefois laisser la place au second tour à Adeline Hazan, représentante du Parti Socialiste). La défense de la loi semble alors défendre des intérêts plus personnels que liés à la classe des femmes.

¹²⁵ Pour plus de détails sur la trajectoire de Dutreil, voir Abdelnour, 2012, pp. 115-116.

¹²⁶ Une couveuse d'entreprises est une structure d'accueil des porteurs.ses de projet d'entreprise. Ils/elles bénéficient pendant 12 mois, renouvelables deux fois, de la structure juridique et financière de la couveuse pour tester leur projet et démarrer leur activité dans le cadre d'un Contrat d'Appui Au Projet d'Entreprise (CAPE).

¹²⁷ Rabier fait d'ailleurs part dans sa thèse d'une opposition de Vautrin en 2009 à l'instauration de « quotas » dans les listes des délégués consulaires (Rabier, 2013, p. 330).

La loi Dutreil est bientôt enrichie par un second volet, où la question des femmes apparaît toutefois plus nettement, mais à une place bien particulière, celle de la collaboratrice. Outre les compléments apportés à la loi de 2002 et les réformes touchant la loi sur la loyauté et l'équilibre des relations commerciales de 1996 (dite loi Galland)¹²⁸, le texte est unanimement apprécié pour ses apports concernant la situation des conjoints (Titre 3 — articles 12 à 19) : il améliore le statut spécifique du conjoint collaborateur institué en 1982, en offrant des accès facilités à la formation, à la validation des acquis de l'expérience et un droit à l'assurance vieillesse. Cette mesure, concrètement destinée aux femmes qui représentent 71% des aides familiales effectivement déclarées en 1999 (Maruani & Meron, 2012, p. 52)¹²⁹ constitue un progrès important de leurs situation et droits. Il semble qu'elle doit beaucoup au travail de Catherine Procaccia, première adjointe au Maire de Vincennes récemment élue au Sénat (depuis 2004). Notamment membre de la Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, elle dépose un avis pour la Commission des Affaires Sociales (avis n°362) où elle appelle notamment à une amélioration du statut du conjoint-collaborateur (élargissement aux sociétés, assurance maternité alignée sur celle des femmes cheffes d'entreprise et éligibilité aux Chambres de Commerce et d'Industrie). Lors de la discussion du projet de loi à la Chambre Haute, elle dépose plusieurs amendements dont la plupart cible cette question du conjoint-collaborateur et plus particulièrement l'alignement du congé-maternité, qui sera finalement retiré compte-tenu des nombreuses dissensions qui se seront élevées au cours des débats sur la question plus large des protections sociales induites par cette loi. Les prises de parole et actions de la sénatrice UMP en faveur des femmes ont été nombreuses et continues par la suite, signe d'un engagement pérenne en faveur de la cause. Relativement isolée et peu relayée par d'autres élu.e.s favorables à la cause des femmes, elle a certes contribué à renforcer le statut sans pouvoir l'infléchir fortement.

Se dessine ici l'apogée de la prise en compte des femmes dans les élaborations législatives liées à la création d'entreprise : outre qu'elle reste circonscrite à la situation des conjointes collaboratrices et non orientée vers un plus grand accès des femmes aux responsabilités économiques, cette prise en compte restreinte plaide pour une absence de la cause de l'initiative économique des femmes au sein des mesures destinées à favoriser la création d'entreprise en France. Cette absence peut être mise en regard avec la façon dont la question du genre a été saisie par les instances internationales.

¹²⁸ Ces éléments ne concernant pas directement le cadre de notre recherche, ils sont laissés de côté.

¹²⁹ Les conjointes-collaboratrices ne sont pas isolées dans la nomenclature des PCS de l'INSEE, mais comptabilisées au sein des aides familiales. Il est toutefois frappant de constater le glissement opéré par les députés, qui peuvent régulièrement parler de « conjointes » dans les débats ayant trait à la protection du conjoint d'entrepreneur.

La tentation du gender mainstreaming ¹³⁰

La mention des femmes dans les diverses productions parlementaires et législatives dédiées à la création d'entreprise en France commence à émerger légèrement à partir des années 1990, ce qui est à rapprocher de l'influence grandissante des productions internationales dans la formulation des politiques publiques nationales. En 1999, le rapport Besson mentionne, timidement, l'aide spécifique apportée aux femmes qui créent des entreprises aux États-Unis. Cette référence intervient en écho du rapport de l'OCDE de 1997, intitulé "Small businesses, job creation and growth: facts, obstacles and best practices", qui démontre le rôle important que jouent les petites entreprises dans un tissu économique national. Ce rapport souligne également que la création des femmes a augmenté deux fois plus vite que celle des hommes aux États-Unis (OCDE, 1997, p. 38) et que la valorisation de l'activité économique des femmes est un vecteur de croissance à prendre dorénavant en compte.

Plus largement, les incitations au développement de la création d'entreprise, telles qu'on peut les observer en France, ont été fortement portées par les institutions internationales et européennes. En 2000, la Charte de Bologne reconnaît « l'importance grandissante des petites et moyennes entreprises pour la croissance économique, la création d'emplois, le développement régional et local, et la cohésion sociale »¹³¹. Du côté de l'Union Européenne, l'influence est plus directe, même si peu révélée dans les débats parlementaires de l'époque et des années suivantes. Le Traité d'Amsterdam de 1997 instaure ainsi pour la première fois une stratégie coordonnée pour l'emploi, visant notamment un niveau d'emploi élevé (tout particulièrement pour les jeunes, les seniors et les femmes). Une première directive de 1998 (98/347.CE) relative à l'assistance aux petites et moyennes entreprises innovantes et créatrices d'emploi place déjà la création d'entreprise dans le cadre des mesures destinées à réduire le chômage, en valorisant notamment certains mécanismes financiers pour le montage des projets (comme le capital-risque) et dédiant un fond spécifique, le Fond Européen d'Investissement (FEI).

¹³⁰ Initiée dans les années 70 par des expertes féministes implantées dans les institutions communautaires, la prise en compte des inégalités hommes/femmes est d'abord construite à travers un cadre contraignant qui s'institutionnalise peu à peu, de façon large et solide (Barnard, 2001; Cram, 1997). Connaissant diverses évolutions et redéfinitions de l'égalité et de ses enjeux, à la fin des années 90, c'est la notion de *gender mainstreaming* qui s'impose comme norme d'action publique (Jacquot, 2008) : « C'est un instrument d'action publique par lequel la question particulière de l'égalité entre les femmes et les hommes est intégrée de façon horizontale et systématique à l'ensemble des « autres » politiques publiques et prise en compte à toutes les étapes du processus politique ». (Jacquot, 2009, p. 258).

¹³¹ Cette liste d'assertions et d'engagements a été édictée par les ministres et représentants de 47 gouvernements ayant pris part à la 1^{re} Conférence des ministres responsables des PME et des ministres de l'Industrie organisée conjointement par l'OCDE et l'Italie le 15 juin 2000 à Bologne, disponible sur le site : http://www.oecd.org/document/29/0,2340,fr_2649_34197_1809117_1_1_1_1,00.html, consulté le 3/11/2011.

Cette optique européenne va se renforcer dans les années suivantes, tout particulièrement avec l'élaboration en mars 2000 de la « Stratégie de Lisbonne », destinée à définir les lignes directrices des politiques économiques des États-Membres pour la décennie. Cette stratégie cherche à faire de l'Union Européenne « l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale »¹³². Elle compte notamment un volet en faveur des PME, où l'un des quatre défis est d'accroître le taux de création des *start-ups*, notamment parmi les femmes, les jeunes et les chômeurs. L'Union Européenne favorise donc des mesures dites actives, plus situées du côté de la création que de la pérennisation des entreprises et nettement inspirée de la situation anglo-saxonne, et plus particulièrement américaine en matière de création d'entreprise. Les femmes y apparaissent, mais plus en tant que cible spécifique : elles sont alors intégrées dans une lutte globale contre les discriminations, inscrite à la croisée de différents chantiers pour favoriser la démographie européenne et préserver l'ensemble des mécanismes de protection sociale qui y sont en place (Jacquot, 2009). C'est ce qui participe, sans doute, à leur apparition dans les débats autour de la loi Dutreil de 2005 ; mais ne constituant dès lors plus une cause à part entière des politiques européennes, la cause des femmes devient d'autant moins susceptible d'être défendue dans les politiques nationales, y compris françaises.

En 2003, l'adoption des Grandes Orientations de Politique Économique et des Lignes Directrices pour les Politiques d'Emploi des États-Membres¹³³ continue d'« encourager l'esprit d'entreprise et promouvoir la création d'emploi (dont la simplification administrative) ». Y disparaît toutefois la mention spécifique des femmes, en écho aux reculs et transformations du *gender mainstreaming* au niveau européen : si l'égalité entre les hommes et les femmes reste perçue comme un facteur de croissance et de compétitivité, elle se dilue peu à peu en étant fondue aux impératifs liés au fonctionnement du marché économique (Jacquot, 2009). Cette édulcoration progressive évacue finalement le cas des femmes dans les questions d'emploi, à un moment où celles-ci peinent à exister comme problème public en France. En outre, à partir de 2005 et des révisions de la Stratégie de Lisbonne, adoptées dans la lignée du rapport Wim Kok de 2004, les Lignes Directrices pour l'Emploi accorderont une moindre importance à la création d'entreprise, sans remettre pour autant en cause les principes édictés jusqu'alors.

* * *

¹³² Source : Document E1454 de l'Assemblée Nationale, déposé le 23 mai 2000 et livrant la décision du Conseil Européen pour la mise en place d'un programme pluri-annuel (2001-2005) pour les entreprises et l'esprit d'entreprise.

¹³³ Communication E2267, déposée le 12 mai, future directive 2003/578/CE adoptée le 22 juillet.

L'examen de la première période encadrant les mesures en faveur de la création d'entreprise a permis de souligner la dimension néo-libérale de ces politiques publiques et des dispositifs qui y sont associés. Cette dimension reste « gender blind » : en dehors des améliorations apportées au statut d'un conjoint-collaborateur qui maintient les femmes à l'écart de responsabilités économiques prises en propre, la cause des femmes dans les politiques promulguées en faveur de la création d'entreprise est absente. Il faut y voir un effet de la configuration politique nationale sur la période, mais également l'influence inachevée des intentions internationales et européennes : progressivement noyé dans l'impératif de la croissance, le principe et l'outil de progrès que constituait le *gender mainstreaming* n'a plus eu que des effets collatéraux. Ses reflux observés dans l'ensemble des politiques européennes suggèrent que cette absence se prolonge par la suite. C'est ce qui est interrogé à partir de 2005 dans la continuité de ce chapitre.

2. L'avènement de l'initiative économique individuelle

Jusqu'à la fin des années 90, les politiques actives de retour à l'emploi par la création d'entreprise n'ont pas été pensées de façon genrée : malgré la loi Roudy de 1983 en faveur de l'égalité professionnelle, les inégalités hommes/femmes en matière d'emploi et le rôle de l'État n'ont globalement pas été posés comme un problème public (Blanchard, 2012). La question du chômage des femmes, qui est pourtant déjà saillante¹³⁴, peine à émerger : le travail des féministes au sein des instances communautaires ne commence à redescendre au niveau des espaces nationaux qu'à partir de la fin des années 90 (Jacquot, 2009), période à partir de laquelle l'instrument d'action publique que constitue le *gender mainstreaming* voit son efficacité se diluer. En outre, en France, ces mesures ont jusque là été essentiellement portées par des acteurs et actrices éloignées de la cause féministe, et les quelques figures qui ont tenté d'infléchir cette tendance ont été minoritaires et peu soutenues. À la fin des années 2000, à l'arrivée au pouvoir de Nicolas Sarkozy, l'entrepreneuriat pour tous connaît une nouvelle inflexion, incarnée par la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008. Il y est notamment question de démocratiser l'initiative économique individuelle. Cette thématique fait écho à la création par Maria Nowak de l'ADIE, Agence pour le Développement de l'Initiative Économique. Portée par une femme, on pourrait s'attendre à ce que cette thématique défende notamment les intérêts de cette catégorie de sexe. Pour envisager cette hypothèse, je présente Maria Nowak et ses éventuels engagements en faveur de la cause des femmes. C'est ensuite qu'est sondée la dimension genrée de cette nouvelle législation en faveur de la création d'entreprise.

¹³⁴ Il est au 4ème trimestre 1979 déjà trois points au dessus de celui des hommes (6.9 % contre 3.6 % chez les hommes, avec un taux moyen de 4.9%). Source : INSEE, enquêtes emploi annuel, chômage sens BIT. Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus). Disponible <http://www.insee.fr/fr/themes/info-rapide.asp?id=14>, page consultée le 09/10/14.

Le soutien de femmes aveugles au genre : le cas de Maria Nowak

Créatrice de l'ADIE régulièrement auditionnée dans le cadre des législations en faveur de la création d'entreprise (dès le rapport Besson de 1999), jusqu'à l'instauration de l'auto-entrepreneur, régime pour lequel elle a activement œuvré, Maria Nowak a largement inspiré et soutenu la question de l'initiative économique et la démocratisation de son accès en France. Diplômée de Sciences-Po et de la London School of Economics avant de mener une carrière dans des organismes internationaux chargés de questions économiques et de développement, Nowak est née en Pologne dans une famille qu'elle qualifie de pauvre¹³⁵. Leur fuite en France, liée tant à la Seconde Guerre Mondiale qu'à l'invasion des Russes, les conduit à vivre dans des conditions précaires. Situation de dénuement et sentiment d'être « un vilain petit canard » (Nowak, 1994, p. 127) sont les conditions qui auraient amené Nowak à partir à l'étranger et à s'intéresser plus particulièrement à la pauvreté :

« Mon expérience d'enfant ballottée par la guerre m'aide à comprendre la vérité de ceux qui sont invisibles au monde institutionnel, les paysans pauvres, les exclus. Je recycle cette expérience, en même temps que les compétences acquises dans l'exercice de mon métier d'économiste, au profit des plus démunis » (Nowak, 1994, p. 186).

En poste à la Banque Mondiale dans les années 1980, la rédaction d'un rapport sur la Grameen Bank, banque de micro-crédit fondée par Mohammed Yunus au Bangladesh l'inspire et c'est en 1989 qu'elle fonde en France l'ADIE, une association de microcrédit avec taux d'intérêt. Il s'agit pour elle de développer une action micro-sociale pour agir localement, là où les grands organismes ne peuvent intervenir avec efficacité : elle importe ainsi en France le modèle d'un *empowerment* économique initialement mis en pratique dans les politiques de développement, dont les femmes constituent une cible-clé. Nowak se défend de toute appartenance idéologique et se base avant tout sur son expérience de terrain pour alimenter son propos et son ambition de participer à l'émancipation de chacun. Conseillère spéciale chargée de la création d'entreprise et de la simplification au cabinet de Laurent Fabius (ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie) de 2000 à 2002, elle a également l'oreille des hommes politiques de droite : ses propositions concernant le micro-crédit sont notamment largement reprises par Dutreil (voir plus haut) et elle affiche une grande proximité avec François Hurel. À l'instar des premières politiques en faveur de la création d'entreprise et du concept d'*empowerment* lui-même (Bacqué & Biewener, 2013), elle fait preuve d'un polymorphisme politique qui favorise son audience et influence.

Ce polymorphisme est assis sur l'absence de mise en catégories de la société qui transparaît chez Nowak et qui aurait permis d'affiner (mais aussi de politiser) ses propos sur les capacités économiques des individus : si elle plaide pour leur reconsidération, elle souligne toutefois que cette

¹³⁵ Je m'appuie ici notamment sur la biographie qu'en fait Abdelnour dans sa thèse (2012, p. 117), ainsi que sur les éléments biographiques livrés par Nowak elle-même dans ses divers ouvrages et qu'il convient donc de prendre avec précaution.

aide à l'initiative économique ne peut être accordée qu'à des personnes dotées de capacités économiques réelles et pris dans un cercle de solidarité (Nowak, 1994), sans situer ou construire ces capacités. Elle est en cela représentative de l'appréhension globale des rapports sociaux lisible en filigrane des diverses politiques en faveur de la création d'entreprise, et qu'Abdelnour a résumé ainsi :

« Le tournant libéral n'est donc pas dénué d'ambiguïtés, usant des politiques sociales pour promouvoir l'initiative individuelle. L'idéal mis en avant est celui d'une société de classes moyennes et d'indépendants, que ses promoteurs souhaitent faire advenir tant par leurs actions que par leurs discours. Proposer aux chômeurs un avenir de créateur d'entreprise relève clairement de cette logique de brouillage des frontières de classes » (Abdelnour, 2012, p. 75). ».

Sur la question des femmes, si les exemples féminins abondent dans ses ouvrages (Hirsch & Nowak, 2004; Nowak, 2010), Nowak ne pense pas les femmes en groupe social mais leur attribue en revanche une morale commune, fondée sur l'éthique et le bon sens (Nowak, 2010, p. 284). C'est ce qui en fait un public plus favorable à ce type d'initiatives :

« En donnant la vie, elles sont plus soucieuses de la préserver. Elles pourraient apporter plus de calme et de sérénité dans l'univers des décideurs politiques et économiques qui a ce côté fanfaron propre aux hommes. Elles pourraient mieux éviter les excès et les abus, donner à l'argent une fonction plus humaine » (*ibid.*, p. 285).

La perspective défendue par Nowak fait écho aux critiques élaborées par certaines chercheuses féministes aux États-Unis sur les « fausses promesses de la micro-entreprise » (Ehlers & Main, 1998), fortement valorisée outre-Atlantique à travers le glissement du *Welfare* au *Workfare*. Cette application des principes du développement pour encourager le travail, en particulier des femmes, fait l'impasse sur les critères et effets socio-économiques de l'entrée dans la toute petite indépendance, telle qu'elle est défendue par Nowak. Si elle diminue en effet le nombre de ceux qui relèvent dès lors de l'assistance pour les activer dans l'emploi, elle les cantonne à un ici et maintenant de l'activité qui fait l'impasse sur les conséquences de plus long terme d'une telle entrée dans le non-salariat. Pétrie d'une vision essentialisée des femmes, qui n'est jamais inscrite dans un rapport social d'ensemble, Maria Nowak parle certes des femmes, mais n'en fait pas une cible particulièrement de ses revendications en faveur du droit à l'initiative économique. La mention des femmes est ainsi plus utilitariste que réellement féministe, puisqu'il n'est jamais question d'améliorer la situation — infériorisée je l'ai rappelé — du groupe dans son ensemble. C'est cette vision sans ancrage social de l'initiative économique, telle qu'elle est pensée par Nowak, qui est également présente dans la loi de modernisation de l'économie qui est étudiée ci-après.

La loi de modernisation de l'économie et l'avènement de l'auto-entrepreneur

Après deux textes de lois présentés comme « au cœur de la bataille engagée contre le chômage »¹³⁶, la loi de modernisation de l'économie du 4 août 2008 envisage de « stimuler la croissance et les énergies en levant les blocages structurels et réglementaires que connaît l'économie » de la France (Christine Lagarde, exposé des motifs du 28 avril 2008¹³⁷). Projet de loi phare de la présidence Sarkozy, avec la loi en faveur du travail, de l'emploi et du pouvoir d'achat (TEPA) et la levée du bouclier fiscal, il compte initialement 44 articles répartis en quatre volets, le premier visant à « encourager les entrepreneurs tout au long de leur parcours » à travers notamment la création du régime de l'auto-entrepreneur.

Pour élaborer cette loi et minimiser les résistances éventuelles, le gouvernement s'est beaucoup préparé et a choisi d'instaurer une nouvelle méthode de travail dite de « co-production »¹³⁸. C'est cette méthode de travail innovante qu'étudie avec précision Abdelnour dans sa thèse : son analyse éclaire le processus qui a permis à Hervé Novelli, secrétaire d'État marginalisé au sein du gouvernement et qui a rencontré des oppositions très fortes des administrations, de faire passer une mesure volontiers qualifiée de « révolutionnaire », mais « qui détricote, pratiquement et symboliquement, les fondements de la société salariale à statuts » (Abdelnour, 2012, p. 129). L'important travail parlementaire préalable a notamment permis de développer de nouveaux argumentaires de conviction, tandis que le caractère social de la mesure largement défendu par Maria Nowak et l'ADIE a contribué à lever les préventions administratives. La convergence avec les slogans politiques déployés alors, entre le « tous patrons » et le « travailler plus pour gagner plus » (*ibid.*, p. 126) en a également favorisé l'adoption. En occultant les écarts de ressources entre les candidats à l'auto-emploi tout en ouvrant très largement leur cible, ce projet de loi semble offrir à chacun, individuellement, la possibilité d'accéder à l'indépendance et d'augmenter ses revenus, notamment dans les milieux les plus populaires.

Si la majorité estime ainsi engager des réformes de fond, à moindre coût (300 millions sont ainsi initialement évalués), pour favoriser la croissance (+0.3 % sont attendus) et la création d'emplois (+50 000 emplois), les députés et sénateurs de l'opposition critiquent l'illusion du « tous patrons » aboutissant aux « tous précaires » et l'encouragement à « externaliser des salariés » que pourraient représenter ce texte pour les entreprises (première discussion en séance publique du 2 juin 2008).

¹³⁶ Document publié par le Ministère des Petites et Moyennes Entreprises, du Commerce, de l'Artisanat et des professions libérales : « 2003-2005 :50 mesures pour les PME », daté de septembre 2009.

¹³⁷ Exposé des motifs du projet de loi n° 842, déposé le 28 avril 2008 à l'Assemblée nationale, 13^e législature, Paris, disponible ici : <http://www.assemblee-nationale.fr/13/projets/pl0842.asp>, consulté en octobre 2011.

¹³⁸ Outre la commande d'un rapport spécifique « en faveur d'une meilleure reconnaissance du travail indépendant » (dit Hurel), préparé par François Hurel et remis en janvier 2008, 10 mois de travaux préalables ont été engagés, sollicitant une Commission spécifique, la Commission dite Attali, des auditions préalables et des travaux préparatoires lancés au Sénat.

Communistes comme socialistes s'attaqueront à la « foi sans limite du dogme libéral » (Odette Terrade, sénatrice du Groupe Communiste, Républicain, Citoyen et des Sénateurs du Parti de Gauche, le 23 juillet 2008), confondant création d'entreprise avec création d'activité et faisant porter l'essentiel du risque sur les individus. Malgré une relative convergence de l'opposition sur l'affaiblissement de la protection des travailleurs, celle-ci peine à faire front tout en bénéficiant d'un faible espace pour réellement négocier autour du texte. Le Sénat vote toutefois la suppression de la condition de protection sociale du régime, ce qui fait certes sens en matière d'équité sociale mais fragilise encore plus les futurs auto-entrepreneurs.

Les principales mesures concernent *in fine* la simplification et libération du prélèvement fiscal pour les auto-entrepreneurs par la création d'un régime micro-social (art. 1 à 5), l'élargissement du champ d'application du rescrit social (art. 6), la possibilité d'utiliser à des fins commerciales des locaux d'habitation en rez-de-chaussée (art.13), un élargissement de la protection du patrimoine des entrepreneurs individuels (art.14), une extension du statut de conjoint collaborateur (art. 15 et 17). Les chapitres 2, 3 et 4 sont également consacrés aux PME, avec notamment un raccourcissement des délais de paiement (art. 21 à 25), ou encore la simplification du régime de la SARL (art. 56), de la SA (art. 57) et de la SAS (art. 59).

Au sein de cette nouvelle loi, où les groupes sociaux sont gommés, les femmes apparaissent rarement : Abdelnour relate ainsi, dans les textes des auditions préalables qu'elle a pu se procurer, que le président du conseil de l'APCE, Jean-Claude Volot, s'est prononcé pour un élargissement de la cible initiale du dispositif (les salariés et les retraités), notamment aux femmes mariées :

*« Le volet relatif à la simplification des très petites entreprises est globalement positif pour la relance de la création d'entreprises, y compris celles dirigées par les personnes indépendantes, et poursuit les améliorations législatives engagées ces dernières années ; c'est notamment vrai du statut de l'auto-entrepreneur, qu'il serait opportun d'ouvrir aux femmes mariées qui voudraient travailler à temps partiel alors que le texte le réserve aux seuls salariés ou aux chômeurs ».*¹³⁹

Cette allusion, empreinte d'un certain conservatisme à l'égard des femmes, est la seule que j'ai relevée dans mes explorations des divers textes liés à cette loi. Pourtant portée par une incarnation de la femme de pouvoir, Christine Lagarde, le texte ignore l'accès des femmes à la création d'activité, pourtant largement évoquée dans la décennie antérieure comme *booster* de l'économie. Plusieurs éléments peuvent éclairer ce constat : si Christine Lagarde s'est volontiers déclarée en faveur d'une plus grande part de femmes dans les postes de pouvoir, elle l'a toujours fait de façon individuelle, ne manquant pas de hérissier les médias les plus réactionnaires (*Valeurs actuelles, Causeur...*). Surtout, elle a pris ces positions après avoir quitté son poste au Gouvernement et avoir pris du champ par

¹³⁹ Audition de Jean-Claude Volot par le groupe de travail « modernisation de l'économie » du Sénat, 22 mai 2008, cité dans (Abdelnour, 2012, p. 177).

rapport au jeu politique national. Elle n'est en outre pas connue pour avoir milité concrètement en faveur de la cause des femmes dans l'espace politique : à l'instar de Catherine Vautrin (ancienne directrice de la communication d'une société d'assurances américaine) ou encore Elizabeth Lamure et Laure de la Raudière, toutes deux cheffes d'entreprise, elle se place plutôt du côté de l'expérience entrepreneuriale sans chercher à valoriser son genre dans un cadre où cela ne pourrait pas directement servir leurs intérêts personnels. Odette Terrade, sénatrice du groupe communiste depuis 1997 et qui a accompagné la Délégation des droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes depuis 1999 (y tenant même à plusieurs reprises le poste de Vice-Présidente) ne met pas non plus d'enjeux féministes en avant, bien qu'elle ait été très active sur la question des femmes au cours de sa carrière sénatoriale (animant par exemple les travaux de la Délégation autour du rapport d'information sur les retraites en 2001 ou encore en 2010¹⁴⁰). Il est possible que la configuration politique ait été si défavorable à l'opposition, qu'Odette Terrade renonce à critiquer la loi sur le plan du genre et à y intégrer des aménagements spécifiques. C'est Gérard Cornu, sénateur UMP sensible aux questions d'inégalités entre les hommes et les femmes (il est membre de la délégation associée depuis sa création en 1999), qui propose des aménagements relatifs au conjoint-collaborateur et notamment la suppression d'une double contribution à la formation professionnelle, un amendement technique et mineur qui sera adopté sans grand débat. Mais l'heure n'est toujours pas, dans cette législation relative à l'initiative économique individuelle et plus largement à la création d'entreprise, à la prise en compte des inégalités hommes/femmes et de leurs effets en la matière. Sa mise en place puis la nouvelle loi du 15 juin 2010 relative à l'entrepreneur individuel à responsabilité limitée ne contrebalancent pas le déni du genre qui transparaît tout au long des différentes législations et mesures en faveur du travail non-salarié.

* * *

Au terme de ce panorama législatif relatif à la création d'entreprise, plusieurs constatations peuvent être formulées : il est ainsi indéniable que les pouvoirs publics français se sont fortement saisis de la création d'entreprise, et plus fortement à mesure que la crise s'est installée dans le pays. Après des politiques pour l'emploi d'ordre passives, la France a peu à peu engagé des mesures plus actives de valorisation de l'activité et de retour à l'emploi, au sein desquelles les dispositifs d'aide à la création d'entreprise ont tenu une place grandissante. Ce mouvement s'inscrit parallèlement dans une même valorisation de l'entrepreneuriat au sein des organismes internationaux et notamment de l'Union Européenne. À travers cette prime laissée à l'initiative individuelle pour répondre à un problème collectif, celui du chômage, on identifie les traces du tournant néo-libéral, décrit par Bruno Jobert (1994) : les réformes de la création d'entreprise sont en effet portées par les gouvernements de

¹⁴⁰ Informations disponibles sur le site du Sénat, et les informations disponibles à partir de la page d'Odette Terrade : http://www.senat.fr/senateur/terrade_odette97005j.html, consultée le 18/09/14.

gauche comme de droite qui ont été à cette époque influencés par des experts, en particuliers économiques, qui diffusent les solutions et les recettes dans les réseaux de la politique économique et monétaire dont les règles sont directement issues d'une doctrine économique progressivement dominante. Accélérées par les équipes communautaires, elles portent ainsi les marques d'un néo-libéralisme gestionnaire, visant la transformation sociale en s'appuyant sur un État plus régulateur que dirigiste. Cette tendance ne va faire que se renforcer dans les années suivantes. Les différentes lois promulguées ont cherché à favoriser l'initiative individuelle en simplifiant les démarches, mais aussi et peut être surtout, en favorisant les transitions professionnelles et en sécurisant le statut d'entrepreneur, « à mesure que les conditions d'emploi ordinaires des salariés se flexibilisaient sous le coup des gouvernements de droite et de gauche » (Darbus, 2008, p. 33).

On constate également que le créateur d'entreprise reste cet être considéré au neutre et sans doute au masculin neutre. Cette absence de considérations marquées du sexe et du genre peut être reliée à la forte présence des hommes au sein des indépendants, mais aussi au sein des personnalités qui ont porté les différents projets, tandis que les femmes qui sont apparues au fil de l'analyse n'ont pas fait de la cause des femmes un enjeu de ces différentes mesures. Les configurations politiques et l'effet finalement décevant du *gender mainstreaming* institué au niveau européen sont des facteurs déterminants de cette absence ; mais elle doit elle-même être reliée au fait que l'accès des femmes à l'initiative économique n'a alors pas été constitué en problème public. C'est ce qui est plus particulièrement abordé dans la partie suivante.

C. Un entrepreneuriat féminin pensé par et pour des femmes-patrons¹⁴¹

J'ai montré dans la section précédente le déni du genre des différentes politiques d'activation dédiées à la création d'entreprise. Cette absence de la catégorie femmes dans l'élaboration des différentes politiques publiques liées à la création d'entreprise pourrait s'expliquer simplement : il n'existerait pas en France depuis les années 1970 d'acteurs et d'actrices susceptibles de porter cette cause dans le domaine public et de défendre des intérêts féministes dans l'élaboration de ces mesures. Ce qui expliquerait, au-delà de l'absence d'une mobilisation collective des Mompreneurs, leur difficulté à faire exister en tant que telle la cause de l'inventivité économique des mères.

¹⁴¹ Titre inspiré d'une phrase décrivant Armelle Carminati-Rabasse, Vice-présidente "Engagement et diversité" d'Accenture France promue "Managing director human capital & diversity" du groupe international, dans le portrait dressé le 12/04/2007 par Gaël Tchakaloff dans le *Nouvel économiste*, disponible <http://www.lenouveleconomiste.fr/portrait-armelle-carminati-rabasse-10971/>, page consultée le 09/10/14. La phrase en question est : « Elle réfléchit comme un patron avant de réagir comme une femme ».

Deux éléments permettent de battre cette hypothèse en brèche. D'une part, si le genre est absent des politiques publiques françaises en faveur de la création d'entreprise, il n'en reste pas moins qu'on a pu observer au cours de ces dernières années des actions en faveur de l'entrepreneuriat dit féminin : promouvoir la création d'entreprise chez les femmes est un air du temps, l'investissement de nombreuses écoles, en particulier de commerce, pour promouvoir cette orientation professionnelle auprès des étudiantes mais aussi la création en 1989 d'un fond de garantie dédié par l'État (le FGIF), la tenue en 2012 des États Généraux de l'entrepreneuriat féminin, ou encore la semaine de l'entrepreneuriat féminin inaugurée en 2013 et le lancement en août de la même année d'un plan en faveur de l'entrepreneuriat féminin... D'autre part, si de nombreux commentateurs estiment que les organisations qui regroupent des femmes cheffes d'entreprise se développent depuis le début des années 2000, ces derniers oublient que de nombreuses organisations ont été créées au début du XX^{ème} siècle : l'existence d'un espace de représentation des femmes dirigeantes (Rabier, 2013, p. 77) est ainsi ancienne, et souligne que des actrices susceptibles de porter la cause des femmes dans les politiques publiques existent, mais sont singulièrement restées muettes dans l'élaboration des politiques publiques en faveur de la création d'entreprise.

À la suite des travaux de Rabier sur les organisations de dirigeantes économiques, je propose d'éclairer les raisons qui motivent ce silence autour du travail démocratique lié à la création d'entreprise en France : le premier temps de ce mouvement rend compte de la façon dont la constitution même d'un espace de la cause des dirigeantes a pu, de façon paradoxale, limiter les mobilisations en faveur d'un plus grand accès des femmes, et encore plus des mères, aux responsabilités économiques. Sur cette base, le second temps qui conclut ce chapitre revient sur les raisons de l'émergence d'un entrepreneuriat féminin en France qui constitue davantage une opportunité pour les organismes liés à la création d'entreprise que pour les femmes dirigeantes elles-mêmes, mais sans doute pas pour le groupe des femmes lui-même.

1. La cause des dirigeantes économiques : une cause ancienne et élitiste

À la suite des travaux de Rabier (2013), j'ai rapidement décrit plus haut¹⁴² l'espace de la cause des dirigeantes économiques pour montrer que cette cause ancienne s'est progressivement déportée d'une cause de sexe vers une cause de classe. Ce glissement a des incidences très concrètes sur la façon dont les entrepreneuses de cette cause entendent la défendre : en se désengageant de la cause féministe à partir des années 1970, les dirigeantes économiques vont principalement chercher à être reconnues en tant que patronnes et plus en tant que féministes :

¹⁴² Voir la section intitulée « Au service de la cause des Mompreneurs », pp. 51 et suiv.

« On relève un glissement progressif, passant d'un « féminisme au gant de velours » revendiqué à un refus de l'étiquette, les identités de patronne et de féministe ne semblant plus être conciliables à partir des années 1970. » (*ibid.*, p. 131).

Les organisations de dirigeantes se concentrent alors sur des sujets liés à leur catégorie et non plus à ceux concernant l'ensemble des femmes, ce qui est par ailleurs à relier au recrutement social très favorisé de ces femmes, « dominées des dominants » et « dominantes des dominées »¹⁴³. Numériquement encore peu présentes dans l'espace patronal et peu représentées en son sein, les femmes dirigeantes économiques cherchent en premier lieu à assurer leur reconnaissance au sein de cet espace : cette mobilisation ciblée, dont je présente à la suite de Rabier les enjeux et argumentaires dans une première sous-section, induit une faible mobilisation en faveur d'un plus grand accès des femmes à l'indépendance. C'est ce qui est souligné dans la seconde sous-section consacrée au recrutement de ces femmes dirigeantes économiques.

Un débat centré dans et sur les organisations patronales

Rappelons-le, les organisations de dirigeantes économiques ne regroupent pas uniquement des femmes cheffes d'entreprise. Toutefois, au sein de cet espace, certaines associations sont dédiées à cette cible précise (comme c'est le cas par exemple de Femmes Chefs d'entreprise ou même des Mompreneurs). Dans la lignée de leur histoire, les membres de ces organisations se sont resserrées sur elles-mêmes, cherchant avant tout à défendre leur place au sein d'un espace à conquérir, celui des organisations patronales. Or, malgré les mobilisations passées, les nombreux accords sur l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes, ou encore la récente loi en faveur de la parité en politique, cette cause ne constitue pas un sujet de préoccupation au sein des organisations patronales. Celles-ci se mobilisent ainsi peu sur le sujet et peuvent afficher un relatif désintérêt sur les principaux dossiers liés aux femmes (concertation sociale sur l'égalité salariale (2007-2009) puis projet de loi relatif aux quotas d'administratrices et à l'égalité professionnelle). Ceci est également lié à la mobilisation des femmes dirigeantes elles-mêmes : le dossier de l'égalité professionnelle est par exemple relégué au sein des organisations patronales qui ne s'en saisissent que lorsqu'elles sont obligées de le faire (invitation à des négociations ou menaces de sanctions financières).

Laurence Parisot, à son arrivée au MEDEF en 2005, n'a pas davantage cherché à valoriser le dossier et n'a mené aucune réforme sur la question. Les dirigeantes, qui sont majoritairement constituées de « petites » cheffes d'entreprises (petites entreprises ou entreprises artisanales) implantées en région, se concentrent avant tout sur leur place de « patron » au sein de l'espace patronal. Cette « mobilisation par le bas » de l'espace patronal est une « mobilisation pour le haut » des femmes :

¹⁴³ Pour plus de détails, se rapporter au deuxième chapitre de la thèse de Rabier (2013, pp. 147-213).

elle cherche à faire avancer les intérêts des quelques femmes dirigeantes en tant que patrons, mais ne se centre pas sur l'avancée en égalité professionnelle de toutes les femmes (*ibid.*, pp. 376-378).

La mobilisation autour de la question des quotas d'administratrices¹⁴⁴ fournit un bon exemple de la manière spécifique dont les dirigeantes économiques ont essayé de faire avancer leur cause au cours de la période récente. En 2009, un projet de loi relatif aux quotas d'administratrices et à l'égalité professionnelle est déposé à l'Assemblée Nationale. Porté par la députée UMP Marie-Jo Zimmermann, rejointe par Jean-François Copé, il est adopté en janvier 2011, mais son acceptation ne se fait pas facilement (un premier projet est d'ailleurs retoqué par la commission des lois en 2009). Rabier parle de « mobilisation respectueuse » pour illustrer la façon dont les dirigeantes économiques ont porté cette demande. Elle est surtout investie par des femmes très diplômées, plutôt positionnées dans les directions des grandes entreprises parisiennes et franciliennes, au plus près des instances du pouvoir national (plutôt situées ainsi dans le pôle féminin de l'espace étudié par Rabier). Ces dernières bénéficient de ressources importantes (en particulier sociales et médiatiques), qui leur ont permis de diffuser leurs demandes et de les rendre ainsi plus légitimes. La crise économique de 2009 a constitué en outre une opportunité déterminante : elle permet d'asseoir la pertinence de l'argument différentialiste qui est au cœur de la rhétorique réformatrice de ces entrepreneuses de cause (si plus de femmes étaient à la tête des entreprises, la crise n'aurait sans doute pas eu lieu) et de le publiciser facilement dans la presse économique en particulier, grâce à la publication de diverses études en management qui rendent compte de l'apport économique des équipes plus féminisées à la direction des entreprises. Loin d'être une revendication féministe, ni même majoritaire parmi les dirigeantes, il s'agit à travers l'enjeu économique de valoriser l'accès des femmes aux postes de pouvoir au sein des entreprises, ce qui pourrait « servir de « levier » à l'égalité professionnelle dans son ensemble, par un effet d'entraînement » (*ibid.*, p. 383).

Proche des arguments différentialistes et du répertoire d'action utilisés en faveur de la parité des années 1990-2000 (Bereni, 2015; Lépinard, 2007), l'ensemble de cette mobilisation reste cantonnée au niveau national et économique et n'a pas bénéficié d'une large ouverture des débats en dehors de l'espace. Elle obtient toutefois le soutien de personnalités économiques et politiques de premier plan (Christine Lagarde, Nadine Morano...) qui favorise l'adoption de la mesure, malgré sa confidentialité (que ce soit en termes de cibles ou de débats occasionnés). L'opposition ne soutient toutefois pas réellement le texte à l'Assemblée Nationale, soulignant son caractère luxueux (le texte vise principalement les dirigeantes) et le fait qu'il a été progressivement vidé de sa substance en matière d'égalité professionnelle. Si la place au sein des organisations patronales reste le principal enjeu des mobilisations des dirigeantes économiques, la question du recrutement est également importante.

¹⁴⁴ Pour plus de détails, je renvoie au chapitre 5 de la thèse de Marion Rabier (2013, pp. 379-455).

Bien que nettement plus secondaire, elle rend compte des contradictions des dirigeantes économiques quant à l'accès d'autres femmes aux responsabilités qu'elles occupent.

Le recrutement des dirigeantes économiques, un enjeu plus secondaire

La question du nombre est une question de poids, à la fois pour les organisations patronales, mais aussi pour les femmes dirigeantes économiques : les femmes constituent en effet une ressource stratégique car elles permettent d'élargir les recrutements (situation et ambivalence déjà observées dans les syndicats professionnels (Guillaume, 2007)) et de faire valoir des effectifs. Au niveau patronal, Rabier rappelle ainsi que les CGPME territoriales ont mis en place sur injonction nationale des réseaux locaux dédiés aux femmes cheffes d'entreprise, permettant ainsi de recruter de nouvelles membres et à ces dernières de bénéficier de réunions non-mixtes avant tout placées sous l'ordre de la convivialité. L'enjeu alors n'est pas réellement de favoriser l'accès des femmes à l'activité économique, mais plutôt de leur ouvrir un possible qui ne sera pas réellement accompagné (Rabier, 2013, pp. 364-365). C'est également ce que j'ai pu observer dans le terrain que j'ai conduit, à la marge de mon terrain principal, auprès de différents organismes liés à la création d'entreprise, et plus particulièrement à la création d'entreprise chez les femmes.

ENCADRÉ 7. LE TERRAIN DIT "INSTITUTIONNEL"

Mon projet de thèse n'avait pas pour ambition initiale d'investiguer l'espace institutionnel, professionnel et associatif qui structure la création d'entreprise en France, les indépendants, voire les patrons. D'autres travaux antérieurs s'y sont en effet consacrés (Abdelnour, 2012; Aucouturier, 1998; Darbus, 2008; Giraudeau, 2007; Offerlé, 2009; Rabier, 2013) et cette thématique ne se situe pas au centre de mon intention de recherche.

Il m'a paru toutefois incontournable de chercher à saisir, sur la base de ces premiers travaux, la façon dont les Mompreneurs, en tant que catégorie empirique, pouvait s'intégrer à cet espace. Ce terrain, parcellaire, a ainsi avant tout pour vocation de confirmer à la lueur d'un nouvel objet les analyses précédemment instruites. Ce sont ces entretiens qui ont ouvert ma campagne, sur la base d'une population d'enquête composée ainsi¹⁴⁵ :

- En participant au salon de la création d'entreprise qui s'est tenu en février 2012 et en m'approchant plus particulièrement des quatre stands dédiés à la création d'entreprise au féminin, j'ai pu négocier un entretien avec la directrice d'Action'elles, Cécile Barry*, et participer à une matinée d'informations auprès de nouvelles adhérentes. J'ai pu également être invitée quelques mois plus tard à une soirée d'informations de l'association BPW où la responsable du pôle Entrepreneurat Féminin, Stéphanie Peter*, s'est volontiers prêtée au jeu de l'entretien. La plate-forme France Initiative m'a également facilement mise en contact avec Marc Olagnon*, adjoint au Secrétaire Général dédié à la création au féminin, qui m'a longuement reçue. L'association Forces Femmes n'a en revanche jamais donné suite à mes relances.

- C'est en participant un an plus tard à la deuxième édition du salon qu'un contact m'a été donné à la Caisse des Dépôts et Consignations, institution qui a financé les stands dédiés à l'entrepreneuriat féminin. J'ai pu rencontrer en avril trois membres de son Pôle Innovation Sociale, directement en charge du financement des politiques publiques en matière de création d'entreprise. Sur ce même salon, mon opiniâtreté auprès de l'incubateur Fédération Pionnières, qui avait enterré mes demandes l'année précédente, a fini par payer et j'ai pu rencontrer très rapidement la responsable de l'accompagnement de l'incubateur, Françoise Pagnard*.

- Mon intégration au sein du réseau « Maman Travaille », qui a notamment organisé deux journées dédiées à la « maternité active » et qui a été particulièrement visible au cours de ces dernières années sur les réseaux sociaux, puis dans les médias « grand public », m'a permis d'entrer en contact et de réaliser un entretien avec Marlène Schiappa-Bruguière*. Cette dernière avait compté parmi les premières membres des Mompreneurs, jusqu'à prendre ses distances ; elle a aujourd'hui entamé une carrière politique locale dans la Sarthe qui fait d'elle un acteur politique mineur, mais un leader d'opinion sur la question de l'articulation travail/famille.

¹⁴⁵ Pour plus de détails, voir les annexes 1, 2 et 3.

- C'est d'ailleurs Marlène Schiappa-Bruguière* qui m'a permis de décrocher un entretien avec Emmanuelle Gagliardi*, fondatrice du réseau *Interdit aux hommes* et du magazine *L/Ontop*, dédié à l'actualité des dirigeantes économiques. Créatrice de l'agence Connecting Women, qui organise le Forum de la Mixité depuis 2011, elle a publié deux guides des réseaux féminins et représente donc une des expertes indigènes de l'espace.

- J'ai complété ce terrain par un entretien avec Corinne Hirsch*, responsable du Pôle Entrepreneuriat Féminin du Laboratoire de l'égalité. Sur contact direct par mail, l'entretien a été d'autant plus facile à négocier que le Laboratoire cherchait alors à se tenir au courant des recherches en la matière. Ce qui devait être initialement une rencontre pour prendre contact s'est rapidement transformée en entretien.

Cette partie de mon terrain de recherche a demandé de de la persévérance et l'appui du réseau que je me suis peu à peu constitué dans l'espace. La conduite des entretiens a pu également être compliquée et la collecte des données impressionniste, mes enquêtées déplaçant le sens de mes questions ou les érudant, quand elles n'ont pas tout simplement pris en main elles-mêmes l'entretien. Ces difficultés témoignent de la relative clôture d'un espace qui ne s'aborde pas sans ressources, en particulier sociales mais également relationnelles. Si nous partageons un genre commun, et parfois une génération commune, et que je connaissais quelques ficelles pour me conformer aux pratiques propres à la position sociale de ces femmes (tenue vestimentaire à adopter, en particulier la veste de tailleur bien coupée, des façons de se saluer et de prendre congé, les impairs à ne pas commettre en commandant une boisson au café...), le fait que je me présente comme une étudiante, *a fortiori* en sociologie à l'École des Hautes Études en Sciences Sociales, n'a pas été d'emblée à mon avantage au cours de certains entretiens.

Au sein des organismes dans lesquels j'ai enquêté, trois se positionnent comme des structures d'accompagnement à la création d'entreprise, dont deux pour les femmes : France Initiative, qui soutient financièrement des projets, Action'elles, créée en 1994 qui répond à l'impulsion d'un petit groupe de femmes pour « *partager certaines problématiques qui sont féminines et lutter contre cette solitude du chef d'entreprise* » et l'incubateur Paris Pionnières, fondé en 2005 qui soutient et accueille des projets d'entreprise portés par au moins une femme dans le secteur des services innovants. La façon dont ils conçoivent cet accompagnement est révélatrice de la manière ambiguë dont ces organismes entendent favoriser la création d'entreprise chez les femmes.

Ainsi, la petite soixantaine, titulaire d'une licence d'anglais et diplômée de Langues orientales, Françoise Pagnard* a eu un parcours dans les ressources humaines au sein de diverses entreprises des secteurs de l'industrie et des transports avant d'occuper, dans son dernier poste salarié, la fonction de directrice de ressources humaines dans un groupe spécialisé dans la logistique. Depuis 1983, elle poursuit une activité parallèle de conseil, qu'elle exerce à titre principal chez Paris Pionnières depuis sa création, semble-t-il. Porteuse de multiples attributs bourgeois (outre sa position socio-professionnelle, elle réside à Ville d'Avray, une commune cossue de la région parisienne, et est golfeuse¹⁴⁶), elle est représentative des femmes qui se professionnalisent dans le secteur du conseil à l'initiative économique étudiées par Rabier. Lorsque je l'interroge sur son incubateur et le rôle qu'il entend jouer auprès des femmes qui créent une activité, elle revient d'abord sur son histoire et son ambition de s'ouvrir à un public féminin peu présent dans les incubateurs classiques :

¹⁴⁶ Source : article des Echos, disponible à la page suivante : [Les Echos n° 18375 du 02 Avril 2001 • page 66](#), page consultée le 22/08/2013.

« Ça a été à l'initiative de Frédérique Clavel, donc, notre présidente d'honneur maintenant, puisqu'elle est présidente de la fédération et de l'APCE, donc par rapport à son propre vécu où elle souhaitait créer son propre cabinet pour accompagner des entreprises dans le domaine financier, donc initialement, elle a voulu rentrer dans des incubateurs et elle s'est rendue compte que, bah, y avait pratiquement pas de femmes, y avait quoi, 5% de femmes, et elle s'était dit que finalement pour inciter les femmes à créer une entreprise, elle s'est imaginée une structure qui leur serait dédiée, principalement dans les services parce que c'est là que les femmes créent le plus, donc voilà. Elle a réfléchi et elle est allée présenter son projet à la Mairie de Paris, à la région Île-de-France et c'est comme ça qu'elle a réussi à avoir des subventions et à démarrer son projet ».*

Si Pagnard* met ici en avant des motifs expressifs à travers la forme de revanche qui se dessine dans la démarche de Frédérique Clavel, je n'en saurai pas plus sur les leviers qui lui ont permis d'obtenir les soutiens, relationnels et financiers notamment, pour créer cet espace dédié aux femmes. Rabier, sur la base d'articles de presse et tout particulièrement du portrait dressé par Léa Lejeune dans le journal *Libération* du 1er juillet 2013, « Frédérique Clavel, Pionnière dame », souligne toutefois que cette dernière « bénéficie d'un engagement multi-positionnel (dans les entreprises, où elle a travaillé dans diverses directions financières, mais aussi dans des organisations de dirigeantes économiques) (Rabier 2013, p. 226). Je n'aurai pas plus d'éléments sur le profil des femmes intégrées au sein de l'incubateur, les sélections appliquées et les moyens employés pour favoriser la création d'entreprise auprès de ce public. Au cours des 45 minutes d'entretien que je lui arrache, Pagnard* reste évasive, signalant une forme d'impensé dans la sélection qui est pourtant à l'œuvre dans son incubateur. Lorsque je l'interroge ensuite sur la notion d'entrepreneuriat féminin, elle met bien plus l'accent sur la dimension « psychologisante » de l'accompagnement que sur son caractère technique ou matériel :

« Il faut toujours en parler [ie. de l'entrepreneuriat féminin] parce qu'il faut inciter les femmes et on voit souvent arriver des femmes, enfin certaines, avec objectivement un manque d'ambition, parce qu'elles sont, enfin on dit souvent que les femmes manquent de confiance en elles et c'est pas faux parce que nous on le vit assez souvent et c'est au fil de l'accompagnement que on va les inciter, voilà, elles ont, elles prévoient des développements assez restreints et on les incite à aller emprunter, trouver des prêts d'honneur, faire des emprunts bancaires, justement pour développer beaucoup plus vite leur activité, donc ce qui veut dire que justement, c'est un trait que l'on continue d'avoir sur les projets ».

L'accompagnement féminin se veut ainsi essentiellement « psychologique » en ce qu'il s'agit d'aider les femmes à lever les barrières qu'elles s'imposent à elles-mêmes, mais sans penser les raisons structurelles et sociales qui procèdent à l'érection de ces barrières : ceci entretient l'illusion d'une indépendance accessible à toute femme dès lors qu'elle « oserait » prendre confiance en elle et se lancer dans la création d'entreprise. Cécile Barry*, la présidente d'Action'elles, se place sur le même credo psychologisant et essentialiste (les femmes ne créeraient pas d'entreprise en raison d'une nature plus timorée), ainsi que Marc Olgnon*, adjoint à la Déléguée Générale de France Initiative.

Arrêtons-nous ici sur le seul homme de cette population d'enquête dite « institutionnelle ». Cet homme d'une quarantaine d'années a un parcours atypique : diplômé d'une formation « *industrielle technico- commerciale* », il se tourne ensuite vers les ressources humaines par le biais des techniques d'organisation administrative. Après plusieurs postes en entreprise, il suit une « *formation à la gestion opérationnelle des fonds structurels* » et entre dans l'administration. Son double bagage, mêlant connaissance de l'entreprise et de la technique comptable dans les administrations, l'amène en 1994 à intégrer les services dédiés à la gestion de certains fonds financiers européens comme le Fonds Social Européen (FSE), où il se spécialise sur les conjoints de collaborateurs en milieu rural, dont on connaît la composition très majoritairement féminine. Son orientation vers le monde de l'indépendance, et sa spécialisation quant à la place des femmes en son sein, est donc rapide et lié à l'intérêt grandissant pour la question dans les institutions européennes. Fin technicien, pédagogue, visiblement peu dogmatique et friand de nouvelles opportunités, c'est naturellement qu'il se tourne vers le Service des Droits des femmes et de l'Égalité (SDFE) de 2002 à 2006, où il a collaboré avec Brigitte Grésy (qui a dirigé le SDFE de 1998 à 2005). Il souligne les difficultés qu'il a pu rencontrer au sein du service, « *un outil cassé* », « *en déshérence* », que Brigitte Grésy, qu'il admire beaucoup (« *c'est quelqu'un d'éminemment brillante* ») a reconstruit malgré les difficultés posées par sa position marginale au sein du gouvernement alors en place (le service n'étant pas rattaché à Matignon et donc limité pour donner l'impulsion à des politiques interministérielles). Malgré ce parcours, il développe une approche au différentialisme teinté d'essentialisme de l'accès des femmes aux responsabilités économiques.

« Nous les messieurs, pendant des siècles on a confié l'économie du ménage à vous, mesdames, euh, vous avez globalement une approche plus prudentielle que nous (...). Les hommes sont plus aventureux, d'ailleurs là, les statuts juridiques des entreprises sont vachement intéressants à étudier du point de vue du sexe, je suis plus en société quand je suis monsieur que quand je suis madame... »

Enq. : Est- ce que ça ne tient pas à la taille des projets aussi ?

C'est aussi de la capitalisation, on parle capitalisation quand je suis en société, c'est qu'à un moment j'ai une stratégie capitalistique (...). J'ai aussi ça et du coup, euh, moi en tout cas, en conférence, c'est ce que je dis depuis des années, Mesdames, je dis « Ben faut que vous fassiez une césure, faut que vous soyez un peu schizophrène quelque part » en disant, votre approche prudentielle de l'économie du ménage n'est pas celle que vous devez avoir dans une économie qui est par définition capitalistique, donc ou la réussite elle passe par la prise de risques et elle passe par un truc qui est aussi terrible, souvent pour une femme, c'est l'emprunt »

Il y aurait ainsi d'après l'argumentaire d'Olagnon* une nature « intrinsèquement » timorée des femmes, qu'il relie à la prise en charge historique, voire anthropologique, des comptes du ménage par les femmes... ce qui est nuancé voire contredit par différentes enquêtes contemporaines (Perrin-Heredia, 2010; Siblot, 2006). Cette absence d'une approche plus sociologisée des projets féminins fait écho aux analyses de Rabier sur la « clôture » de l'espace de la cause des dirigeantes par les dirigeantes elles-mêmes : prônant une réussite à la portée de toutes et valorisant ainsi le message

d'un entrepreneuriat que toutes les femmes devraient pouvoir envisager, elles ne fondent pas leur éventuel accompagnement sur des mesures de fond permettant de développer les ressources de chacune. Ces éléments sont au contraire éludés et l'accompagnement se centre sur une individualisation et psychologisation des formations, où il s'agit de lever des résistances qui, si elles sont présentées comme essentialisées (ce serait ainsi le propre des femmes de manquer de confiance en elles), sont avant tout individuelles et liées à un caractère, une personnalité. Seules celles qui disposent des appuis initiaux nécessaires à une installation à leur compte peuvent dès lors intégrer les ficelles du métier (Rabier, 2013, pp. 557-558) et la catégorie des dirigeantes économiques. S'établit ainsi, mais sans le mettre en avant, une sélection tacite de celles qui peuvent réellement rejoindre les rangs.

* * *

On a vu ainsi au cours de cette section que les dirigeantes économiques se sont avant tout mobilisées en faveur de leur place au sein des organisations patronales, tandis que le recrutement de nouvelles dirigeantes, s'il est certes traité comme un enjeu secondaire de la cause, ne cherche pas à étendre l'accès aux responsabilités économiques à l'ensemble du groupe des femmes. Prise elle aussi dans un impensé des ancrages sociaux nécessaires à l'initiative économique, l'aide apportée aux nouvelles créatrices et potentielles dirigeantes reste largement essentialisée et individualisée. La mobilisation des dirigeantes économiques est donc bien réelle, mais son approche et ses enjeux ne favorisent pas la constitution de l'initiative économique des femmes comme un problème public à part entière. Si un entrepreneuriat féminin émerge comme catégorie au cours de ces dernières années, il est loin de constituer une cause mobilisante et féministe, comme cela est démontré dans cette dernière section qui clôture ce deuxième chapitre.

2. L'entrepreneuriat féminin comme opportunité patronale

J'ai montré que la question des femmes et de leur plus grand accès à l'indépendance est invisible dans les différentes mesures prises en faveur de la création d'entreprise. En outre, dans la lignée des analyses conduites par Rabier, le terrain institutionnel que j'ai conduit confirme que les femmes constituent un enjeu de visibilité au sein des organisations patronales (faire nombre) mais sans être véritablement soutenues, ce que les dirigeantes économiques étudiées par Rabier ont intégré dans leur propre mobilisation (Rabier, 2013, pp. 364-375). Comment penser dès lors la naissance d'une catégorie « entrepreneuriat féminin » dans l'espace public et politique ces dernières années ? Comment peut-elle émerger alors que les femmes n'ont pas jusque là été constituées en enjeu pour

les pouvoirs publics ? Pour répondre à ces questions, je propose de revenir sur les propos tenus par les différentes représentantes institutionnelles que j'ai pu rencontrer au cours de mon enquête : elles rendent compte dans un premier temps d'un intérêt financier lié à la mobilisation en faveur de l'entrepreneuriat féminin. Elles signalent également qu'elle peut constituer une opportunité politique supplémentaire pour les dirigeantes économiques déjà installées.

Un soutien institutionnel cosmétique mais financièrement attractif

S'ils restent partiels, les entretiens que j'ai pu conduire auprès des différentes représentantes institutionnelles et associatives liées à la création d'entreprise témoignent de l'intérêt de certains organismes, qu'ils soient féminins ou accompagnateurs de la création d'entreprise, à se positionner sur la thématique de l'entrepreneuriat féminin. En effet, si les femmes et des enjeux féministes n'ont pas été mis en avant dans l'élaboration des politiques publiques liées à la création d'entreprise, ils ont été davantage valorisés dans leur mise en place, en écho semble-t-il aux injonctions européennes et au concept-méthode de *gender mainstreaming*.

Les trois interlocutrices de la Caisse des Dépôts et Consignations (CDC)¹⁴⁷ ont ainsi rendu compte de l'obligation de la CDC d'appuyer financièrement les politiques publiques liées à l'entrepreneuriat, notamment auprès des femmes, pour résorber le chômage en France. Divisées visiblement sur la question entre elles, elles citent succinctement les aides financières apportées à différentes actions (notamment de sensibilisation dans les écoles et établissements de l'enseignement supérieur) et à trois collectifs féminins depuis huit ans, Action'elles, Forces Femmes et Fédération Pionnières. Cet accompagnement est régi depuis 2012 par la convention en faveur de l'entrepreneuriat féminin signée avec le gouvernement, et plus particulièrement la Ministre des Solidarités et de la Cohésion Sociale, Roselyne Bachelot-Narquin, qui avait fait preuve d'un engagement fort en faveur de la loi sur la parité. La crise s'accroissant, elles constatent un plus grand intérêt dans les collectivités locales depuis deux ou trois ans : « Dès qu'il y a une réunion, tout le monde est là », ce qui n'était pas le cas il y a encore cinq ans. Sur relance, elles estiment que cela est lié à une volonté politique plus forte qui favorise les demandes au niveau local. Elles ajoutent que les usagères, les femmes, ont également entrevu des opportunités, comme en témoigne l'affluence qu'elles ont pu constater sur les stands des réseaux féminins qu'elles subventionnent lors du Salon de l'Entrepreneur organisé à Paris.

¹⁴⁷ Réalisé en avril 2013, cet entretien a été réalisé avec trois représentantes de la Caisse des Dépôts et Consignations, la responsable du Pôle Innovation Sociale et deux de ses collaboratrices (dont l'une est notamment en charge de l'entrepreneuriat féminin). Pour l'obtenir, j'ai dû passer une première barrière téléphonique, mon interlocutrice souhaitant mieux connaître mes intentions et s'inquiétant notamment de mes éventuelles publications (en particulier dans la presse quotidienne nationale). Je la rassure suffisamment pour obtenir le rendez-vous, mais elle s'opposera à ce que j'enregistre l'entretien. Avec trois interlocutrices, la prise de notes s'est révélée difficile et loin d'être aussi extensive que je l'aurais souhaité.

Pourtant, cet intérêt a sans doute des raisons plus matérielles que ce que les trois femmes ne laissent entendre. C'est ce que l'entretien d'Olagnon*, adjoint à la Déléguée Générale de France Initiative, un des organismes historiques du secteur professionnel de l'accompagnement à la création d'entreprise, me permet de comprendre, lorsqu'il détaille le panorama des aides possibles, distinguant un niveau national et un niveau régional :

« Il faut distinguer tête de réseau et plates-formes, euh pour ce qui est de la tête de réseau, c'est la Caisse des Dépôts et un certain nombre de ministères, euh la Caisse de Dépôts est dans son, on est avec la direction qui s'occupe de tout ce qui est intérêt général, donc elle nous finance au titre de l'intérêt général, mais j'allais dire comme tous, comme tous les grands réseaux que je vous ai cités, euh on a un certain nombre donc de ministères qui nous financent, sur la base de, on a des politiques publiques euh... »

Enq. : j'imagine, vous avez Emploi et Solidarité ?

On a Emploi et Solidarité euh...

Enq. : les petites et moyennes entreprises ?

On a le Ministère de l'Économie puisque maintenant c'est relié au Ministère de l'Économie, on a la DATAR [Délégation interministérielle à l'aménagement du territoire et à l'attractivité régionale], l'ANSP, l'Agence Nationale des Services aux Personnes, autant d'administrations qui nous disent, « Voilà moi j'ai une politique publique et j'en ai une en particulier en matière d'entrepreneuriat, est-ce que ça vous intéresse de travailler sur ces sujets là euh avec nous et si oui, faites nous des propositions », donc ce qui fait que depuis 2003 en particulier, euh on a un financement de l'ex Service des Droits des Femmes et de l'Égalité, voilà donc on a, on avait signé un protocole à l'époque, moi j'étais de l'autre côté de la barrière à ce moment là, donc euh, donc on a monté un protocole avec la Ministre de l'époque, donc on a emmené France Active et France Initiative dans l'histoire, euh et derrière donc les deux réseaux ont monté des programmes pour mobiliser euh l'ensemble des troupes sur l'entrepreneuriat au féminin¹⁴⁸ (...). On a des fonds européens, fonds social européen et FEDER, là on en a plus que sur le côté convergence donc Outre-Mer pour l'action justement vis à vis de nos plates-formes ultra-marines euh, et puis après on a le système de cotisations, de partenaires, de nos adhérents voilà donc, entreprises, banques etc.

Enq. : d'accord

Voilà en gros pour la tête de réseau, euh les plates-formes, c'est très différent parce que l'État est très minoritaire et lorsqu'il intervient, c'est à travers les fonds européens majoritairement, la principale source de financement, y a deux fonds à chaque fois dans les plates-formes, il y a le fonds de prêt et le fonds dit de fonctionnement qui est en fait toutes les actions d'accompagnement des porteurs de projet, en gros 50% ça vient des collectivités territoriales

Enq. : d'accord

C'est pas un hasard, euh pour le fonds de prêt 20 % c'est la Caisse des Dépôts et Consignations, a priori et très massivement la Caisse n'intervient pas sur le fonctionnement dans les plates-formes, il y a quelques exceptions, euh donc on va trouver l'Europe, plutôt le FEDER sur le fonds de prêt, le FSE sur l'accompagnement et après des cotisations là aussi d'entreprises, de

¹⁴⁸ Il revient d'ailleurs assez longuement dans l'entretien sur cet épisode, m'expliquant comment il a réussi à négocier avec Brigitte Grésy, alors à la tête du SDFE une « territorialisation » du Fonds de Garantie à l'Initiative des Femmes, permettant ainsi de démultiplier les aides financières en subsidiarisant le dispositif : « On lui a dit « Territorialisons l'instruction et la sélection des dossiers » ». Grâce à ce mode de fonctionnement, il me fait part avec fierté de la réussite du dispositif : « elle a été convaincue et on a mis le truc en place et on est passés de 70 garanties qui étaient péniblement mises en place par an, à les derniers chiffres 2011 sont à 1 500 ». C'est France Initiative qui est initialement préféré compte-tenu de son maillage territorial plus large et plus dense que celui de France Active, qui réintègre le dispositif plus tard (Pour plus de détails sur son fonctionnement, voir <http://www.apce.com/pid2742/fgif.htmlC=173&espace=1>, page consultée le 06/10/14).

banques, de personnes individuelles voilà, et puis de temps en temps, il peut y avoir des bouts de, alors je dis des bouts parce que ce n'est pas très très développé mais les plates-formes peuvent être habilitées à gérer des dispositifs pour le compte de l'État, NACRE en est un, donc une des grosses sources de financement des plates-formes habilitées c'est NACRE, vous avez le fonds de garantie à l'initiative des femmes pour ceux qui sont délégataires, il y a une petite rémunération aux dossiers, le prêt à la création d'entreprises OSEO aussi, et les collectivités territoriales ont aussi leurs propres dispositifs qu'ils peuvent confier en instruction voire en gestion collective aux plates-formes et donc ça fait des rémunérations en plus »¹⁴⁹.

Ce très long extrait d'entretien n'éclaire pas seulement le catalogue — impressionnant - des aides proposées : il signale également que le positionnement sur une politique publique subventionnée est, pour reprendre les mots d'Olagnon*, « rémunérateur » pour les structures qui peuvent en bénéficier. Il signale par exemple que c'est suite à la restructuration de l'aide du FGIF que France Initiative est venu sur le champ de l'entrepreneuriat féminin : on devine ainsi que c'est parce qu'il a constitué une opportunité financière notamment soutenue par les institutions européennes que l'entrepreneuriat féminin a été saisi par les diverses associations liées à l'entrepreneuriat ou à la cause des femmes. Dans son entretien, Olagnon* souligne d'ailleurs l'influence du *gender mainstreaming* sur les actions développées par France Initiative, qui reposent, d'une part, sur la production d'études pour objectiver la place des femmes au sein de la création d'entreprise et, d'autre part, sur la production d'outils d'accompagnement à « l'approche par genre » afin de sensibiliser les professionnels de l'accompagnement à la cible féminine : cette approche débloque donc des budgets attractifs, qui restent toutefois cantonnés à des actions d'affichage et de surface, ce que les entretiens conduits auprès de BPW et le Laboratoire de l'Égalité ont permis de confirmer. Stéphanie Peter*, responsable du pôle Entrepreneuriat Féminin de BPW¹⁵⁰ est presque trentenaire et diplômée d'une école de Management de deuxième rang. Elle a notamment rédigé un mémoire de fin d'études portant sur la création d'entreprise par les femmes, avant de créer elle-même une activité avec une associée, qui ne sera pas pérenne. Elle occupe aujourd'hui un poste de responsable marketing et commerciale dans une entreprise spécialisée dans le domaine de la formation. C'est en réalisant des entretiens pour son mémoire que Stéphanie Peter rencontre des membres de BPW et décide alors d'investir l'association, en y apportant une forme de savoir académique bienvenue au sein d'une association qui commence tout juste à s'intéresser à la question des créatrices d'entreprise.

¹⁴⁹ C'est moi qui souligne.

¹⁵⁰ Business & Professional Women (BPW) est une association qui œuvre en France depuis 1930 pour faire avancer la cause des femmes au travail. Elle est notamment à l'origine de la journée « Equal Pay Day » qui vise à mettre en visibilité les écarts de salaire entre les hommes et les femmes.

« J'ai pris le sujet parce ce que personne finalement ne l'avait vraiment pris donc du coup il y avait toute la place pour le développer et au début peu de gens y croyait, mais le fait de faire la promotion il y a trois ans, c'était moins à la mode que maintenant, voila donc petit à petit on a construit, j'ai montré cet intérêt, les médias font aussi beaucoup en ce sens, y a des journées de la création d'entreprise, j' ai vu maintenant il y a le salon ».

Créée en Europe dans les années 1930 et engagée avant tout en faveur de l'égalité professionnelle et salariale, BPW affiche un engagement récent en faveur de l'entrepreneuriat féminin, développant des actions de sensibilisation des femmes, pour les inviter à « oser » créer une activité. La représentante de BPW essaie de raccrocher la création d'entreprise avec l'histoire de l'association, mais de son propre aveu, le pont est un peu artificiel. Elle glisse un peu plus loin que c'est sur incitation que l'association est venue sur la création d'entreprise. En particulier, lors de leurs recherches de financements, certaines institutions nationales ou européennes semblent avoir mis en balance leur soutien avec une mise en avant de l'entrepreneuriat féminin :

Enq. : Vous êtes aidées financièrement, vous recevez des aides ?

On en reçoit mais là j'ai pas de...

Enq. : Par le nouveau ministère du droit des femmes ?

Précédemment y avait un secrétariat [le SDFE] je crois qui nous sponsorisait sur certains évènements.

Enq. : Et la Caisse des Dépôts et Consignations ?

Aussi oui parce que eux, ils souhaitent mettre en avant la création d'entreprise au féminin et chaque année ils sponsorisent quatre associations qui traitent de ce sujet au quotidien donc en fait on a été sélectionnées il y a trois ans et depuis on est toujours avec eux.

Enq. : Au niveau européen il y a des... ?

Au niveau européen, alors on a beaucoup d'échanges avec surtout une personne qui est en charge des fonds au niveau européen, y a des sujets sur lesquels on est lancées et qu'on doit traiter, je cherche à la retrouver..., je sais qu'elle était...(...) Mais en tout cas, ils nous ont dit, « Ce serait bien que vous vous insistiez sur ce sujet », ils nous demandaient de traiter le sujet du financement et les obstacles, ce que les femmes rencontrent sur ce sujet, leur fournir les statistiques de discrimination sur ce sujet, c'est assez ardu mais on a commencé à traiter le sujet ».

À la suite des propos d'Olagnon*, il semble que ce soit avant tout pour saisir des opportunités de financement que certaines associations se soient intéressées, puis mobilisées sur la question de l'entrepreneuriat féminin. Si j'ai montré plus haut que le reflux du *gender mainstreaming* n'avait pas permis aux femmes de constituer un enjeu dans l'élaboration des politiques en faveur de la création d'entreprise au niveau national, il semble en revanche qu'il ait eu une influence plus importante sur les échelons inférieurs et intermédiaires, ses vertus incitatrices permettant de valoriser la question de la situation des femmes, mais sans toutefois apporter des solutions d'envergure aux inégalités dont elles sont victimes, y compris pour accéder à l'indépendance. L'émergence de l'entrepreneuriat féminin, par le biais des aides, notamment européennes, qu'il débloque semble donc davantage constituer une opportunité qu'un véritable choix militant : pour autant, si l'entrepreneuriat féminin s'apparente davantage à une opportunité financière pour les organisations de l'espace de la cause

des dirigeantes économiques, qu'à un engagement égalitariste visant à favoriser l'accès de toutes femmes à l'initiative économique, son utilisation pour faire avancer la cause des femmes ne doit pas totalement être remise. C'est ainsi sa portée éventuellement féministe et politique qui est envisagée avant de conclure.

Une fenêtre pour s'implanter dans le champ politique ?

On l'a vu tout au long de ce chapitre, l'intégration des femmes dans l'univers de l'indépendance est un enjeu secondaire des politiques publiques et des dirigeantes économiques elles-mêmes. Sa valorisation récente témoigne davantage de mesures de rattrapage à un niveau *meso* liées aux impératifs du *gender mainstreaming* que d'une volonté intrinsèquement féministe de favoriser l'accès des femmes à la création d'entreprise et plus largement à l'initiative économique individuelle. Les organisations de dirigeantes et/ou d'accompagnement à la création d'entreprise, attirées par les aides financières proposées se sont toutefois emparées du sujet, de façon relativement récente et plus cosmétique que réellement structurelle. Restent-elles pour autant uniquement portées par des objectifs financiers et utilitaristes ? Il s'agit ainsi d'évaluer à présent dans quelle mesure cette opportunité produite par le développement des efforts en faveur de la création d'entreprise peut constituer pour les représentantes institutionnelles que j'ai pu rencontrer une conjoncture propice à une éventuelle mobilisation politique plus importante en faveur de la cause de l'initiative économique des femmes, et parmi elles, des mères.

Les différentes représentantes des organisations de femmes cheffes d'entreprise interrogées au cours de mon enquête ont révélé une faible structuration de ces organisations pour agir au niveau politique, liée notamment à la récence de l'intérêt pour le sujet (comme me l'ont notamment glissé Stéphanie Peter* ou encore Corinne Hirsch*). La dirigeante d'Action'elles, Cécile Barry*, m'explique ainsi au cours de notre entretien que la structuration d'une alliance de femmes cheffes d'entreprise, à travers la CLEF¹⁵¹ et sa « Commission Entreprendre au féminin » en est encore à ses balbutiements :

« C'est vrai qu'on parle de plus en plus d'entrepreneuriat au féminin, mais on en parle entre nous, mais on n'en parle pas, moi j'en n'entends pas parler vraiment dehors quoi, comme je vous dis, on manque de visibilité donc là on est en train de travailler sur ce manque de visibilité de l'entrepreneuriat au féminin et on va essayer de proposer justement des actions, d'accord, avec toutes les associations pour que l'entrepreneuriat féminin soit plus visible parce que les pouvoirs publics se rendent compte qu'ils ont besoin de nous parce qu'on est quand même un vecteur d'emploi, parce que c'est de la création d'emplois ».

¹⁵¹ Coordination française pour le Lobby Européen des Femmes qui œuvre à la prise en compte transversale de la question de l'égalité dans tous les programmes communautaires et à leur mise en place sur le territoire national (Jacquot, 2009). C'est en 2011 que se crée une Commission dédiée à l'entrepreneuriat féminin dont Cécile Barry* prend au bout de quelques mois rapidement la tête. Lors de notre rencontre en février 2012, cela ne fait toutefois que quelques mois qu'elle y a pris ses fonctions.

Comme Rabier l'a finement analysé, l'enjeu est bien d'abord de se rendre visible au niveau européen en tant que femmes dirigeantes. Toutefois, Cécile Barry* se démarque : seule femme noire rencontrée au sein de ce terrain spécifique, mariée à un avocat d'affaires et mère de deux filles, elle démarre sa carrière comme secrétaire. Elle y progresse difficilement jusqu'à occuper un poste de direction de la communication mais se disant malmenée, elle finit par créer une petite entreprise de conseil et de formation. Elle ne se présente pas ainsi comme faisant partie du haut des femmes dirigeantes, ce qui explique sans doute la façon dont elle met à distance la question des quotas d'administratrices tout en affirmant sa volonté d'axer ses actions sur l'aide à la création d'entreprise :

« Les pouvoirs publics là sont sur l'égalité hommes/femmes donc les conseils d'administration etc., moi j'avais été reçue par le Président de la République, lors de la journée du 8 mars on était tous là, on s'est dit que c'était très axé sur la création d'entreprise ou la direction d'entreprise et moi j'ai remarqué que pendant les réunions c'était plus axé sur la direction d'entreprise que sur la création d'entreprise, donc là ça c'est un fait, c'est indéniable, donc ils en sont encore au conseil d'administration, bon on voit que ça augmente donc c'est vrai qu'il y a un effet mieux sur l'égalité hommes/femmes mais ils ont pas encore attaqué la création d'entreprise ».

Convaincue de l'intérêt de l'auto-emploi pour les femmes, en tant notamment que vecteur d'émancipation, l'objectif « militant » de Barry* au sein de la CLEF est de dégager des leviers pour favoriser la création d'entreprise par les femmes, qu'elle estime — à juste titre — délaissée des organisations patronales classiques. Et pensée en direction des pouvoirs publics, ses revendications sont d'ordre technique et structurel, marquant une césure nette avec le caractère plus psychologisant de l'accompagnement apporté aux femmes de son collectif :

« Moi ma problématique, c'est les charges patronales et salariales, c'est comment aider encore plus les femmes qui veulent monter leur structure, qu'est-ce qu'on doit mettre en place parce que nous on fait des questionnaires aussi dans notre association, qu'est-ce qu'elles ont besoin ? Elles vous disent, on les aide pour l'embauche, parce que l'on vous dit, soi-disant, il y a plein de contrats mais on rentre jamais dans les cases, on vous dit qu'il y a des aides pour les formations, voilà, parce que quand on est chef d'entreprise au départ on a besoin d'être formé, elles vous disent, voilà, que l'ACCRE au départ quand elles sont salariées ou pas, il faut que ça soit étendu, elles nous disent aussi que quand il y a des enfants, comment on fait ? Quand on doit accueillir un client ou machin et qu'on peut pas se payer un local ? Voilà, donc c'est tout ça que l'on va porter en avant pour dire aussi que l'on a des besoins très particuliers sur le plan socio-économique. Moi je trouve qu'on nous laisse trop de côté ».

Cet extrait de l'entretien de Cécile Barry* rend compte de son ambivalence : si elle reprend un argumentaire sexué, dont elle connaît sans doute l'efficacité dans l'univers économique et politique, elle déploie également des attentes relatives à des dispositifs concrets répondant notamment aux charges spécifiques qui reposent sur les femmes. À l'heure des entretiens, cette volonté de promouvoir la création d'entreprise au féminin à travers des dispositifs sociaux et économiques concrets est toutefois diluée : si les différentes représentantes institutionnelles que j'ai rencontrées ont souligné le caractère bien ancré de la valorisation de l'indépendance et de la création d'activité,

certaines conviennent que la question des femmes y est plutôt secondaire, ou du moins tout autant mise en avant que celle des personnes issues des quartiers difficiles ou de celles âgées de plus de 45/50 ans (« les seniors »). C'est ce qu'illustre Corinne Hirsch* au sujet de la participation du Laboratoire de l'égalité, via la CLEF, aux Assises de l'Entrepreneuriat qui se sont tenues de janvier à mai 2013. Si Frédérique Clavel* présidait déjà alors l'APCE, ce qui lui a permis d'être désignée cheffe de projet des Assises, la question des femmes est traitée dans un groupe de travail dédié au « développement des talents ». Corinne Hirsch* souligne ainsi le caractère marginal de la place des femmes, puisque ce groupe, isolé au sein de neuf autres, regroupe également la question des seniors, des « quartiers », les étudiants étrangers :

Notes d'entretien : « De ces assises doivent émerger dix propositions finalement réduites à six. Au sein du groupe auquel Corinne Hirsch* participe, six propositions peuvent être formulées avec une pour les femmes, mais au final, deux seulement seront retenues. Difficile dans ce contexte de maintenir un axe féminin, confronté à des remarques comme « Oui, mais on est entrepreneur avant d'être femme, je vois pas la spécificité ! ». »

Elle rend compte de la difficulté à faire exister un sujet « femmes » sur la thématique : « *une vraie difficulté à faire avancer au plan macro* ». Elle estime ainsi les objectifs timides (« *Passer à 30% de femmes cheffes d'entreprise, mais on est à 27%, on y est déjà !* ») et limités par l'absence de données genrées sur le sujet. Si le Laboratoire a édité une Charte de l'entrepreneuriat en 2013 à l'issue des assises pour mieux mettre en avant des actions spécifiques aux femmes, comme Rabier l'a constaté au sein des organisations patronales, dans les organismes d'accompagnement, la mise en avant des femmes créatrices d'entreprise n'est pas sans susciter des difficultés sur le plan de l'égalité : il est en effet difficile de faire comprendre la nécessité d'appréhender différemment les cibles :

« *On est dans une posture ici très égalitariste, disant « y a pas de problème on accueille les hommes comme les femmes », voilà mais là on leur dit « c'est peut être ça le problème, peut être qu'à force d'accueillir tout le monde de la même façon », voilà, donc donc, donc ça a heurté et ça continue encore à heurter, dès qu'on est sur une entrée cible, enfin nous on les appelle les cibles à potentiel, euh dès qu'on est sur une cible, quelle que soit c'est, ça heurte* ». (Corinne Hirsch, notes d'entretien).

Il semble même que l'investissement tardif de la création d'entreprise ait finalement fait rater la fenêtre d'opportunité politique qu'auraient pu constituer les exigences du *gender mainstreaming* : certain.e.s auteur.e.s ont pu signaler qu'il a finalement eu pour effet une dilution du public femmes parmi d'autres publics à valoriser et soutenir pour mieux intégrer le marché (Dauphin, 2008), comme le cas des Assises de l'Entrepreneuriat féminin le signale.

* * *

À la croisée des travaux entrepris par Rabier sur l'espace de la cause des femmes dirigeantes et du terrain conduit dans cette recherche auprès d'une dizaine de représentantes institutionnelles, plusieurs éléments ont permis de comprendre l'émergence d'un entrepreneuriat féminin au sein de

l'espace public au cours de ces dernières années, alors que les politiques publiques promulguées en faveur de la création d'entreprise ne se sont pas saisies de la catégorie « femmes » pour se déployer. La valorisation de l'entrepreneuriat féminin est d'abord inscrite dans ce qui fait le fonctionnement de l'espace de la cause des dirigeantes : avant tout mobilisées pour défendre leur place au sein des organisations patronales, elles ne cherchent pas à œuvrer pour un élargissement du recrutement des dirigeantes, pas plus qu'elles ne visent à améliorer l'accompagnement et la formation de celles qui accèdent au statut. C'est ce qui explique leur faible travail de mobilisation autour des lois en faveur de l'initiative économique individuelle. Toutefois, les financements débloqués à travers de multiples fonds pour favoriser l'activité des femmes et plus largement la création d'activité tendent à ouvrir des opportunités de financement et de mise en visibilité non négligeables. L'entrepreneuriat féminin se dessine alors comme une catégorie d'action publique en trompe-l'œil, qui semble se limiter à une aide accrue à des organisations de dirigeantes économiques ou de structures d'aides à la création d'entreprise, sans toutefois déployer des actions concrètes autour de l'inventivité économique des femmes, et parmi elles, des mères.

Conclusion

La première partie de cette thèse a pour enjeu de comprendre les ressorts de l'émergence du groupe social ancien et pourtant présenté comme inédit des Mompreneurs. Après un premier chapitre qui a pu démontrer une mobilisation, finalement limitée car rapidement divisée, pour faire reconnaître l'inventivité économique des mères puis le glissement opéré entre l'identité sociale initialement défendue et l'image sociale produite à travers les médias, ce deuxième chapitre s'intéresse plus avant au rôle des pouvoirs publics et des différent.e.s acteurs.trices qui gravitent dans l'espace de la cause des dirigeantes économiques. Son déroulé a permis de confirmer l'hypothèse initiale selon laquelle, en dehors des limites propres à la constitution du groupe social des Mompreneurs, leur cause avait d'autant moins de chance de se transformer en mobilisation qu'elle n'était pas reconnue en tant que problème public.

Un premier cadrage sur la façon dont les politiques publiques en France après 1945 ont pensé la multiplicité des engagements des femmes, a pu rappeler les ambivalences et les tensions qui persistent quant à la défense de l'égalité réelle des femmes sur le marché du travail : elles restent prises dans des rapports sociaux de sexe défavorables que leur assignation maintenue à la famille, malgré les mesures effectivement mises en place, ne reconfigurent pas réellement. En resserrant le propos sur les mesures actives de retour à l'emploi, dites d'activation, parmi lesquelles sont rangées celles en faveur de la création d'entreprise, il apparaît que les différentes législations établies depuis la fin des années 1970 et encore récemment ont largement fait l'impasse sur la situation des femmes

et n'ont pas visé à favoriser leur accès à l'initiative économique : le créateur d'entreprise reste un être (masculin) neutre, une conception sans ancrage social qui tend même à s'amplifier au cours des années 2000 et dans les mesures les plus récentes. Effet d'un polymorphisme politique, de configurations politiques défavorables aux éventuels acteurs.trices de la cause des femmes et du dispositif mouvant et ambivalent du *gender mainstreaming*, la question des femmes, de leur indépendance et de leur accès à des responsabilités économiques ne constitue pas un problème public sur la période.

L'avènement d'un « entrepreneuriat féminin » ne contredit pas ce résultat. Tout d'abord, s'il existe un espace mobilisé en faveur des femmes dirigeantes, ses ambitions et actions visent avant tout la place de celles qui sont déjà dirigeantes au sein de l'espace patronal ; leurs actions de recrutement de nouvelles dirigeantes relèvent plutôt d'une stratégie globale (faire masse) que de la volonté de faire avancer globalement la cause des femmes en favorisant l'accès de toutes, et notamment des mères, aux responsabilités économiques. L'entrepreneuriat féminin qui émerge semble donc répondre à une opportunité pour les différents organismes, féminins ou mixtes, qui gravitent autour de la création d'entreprise : les politiques européennes semblent avoir délaissé les niveaux nationaux pour redescendre à des niveaux subsidiaires, apportant ainsi des fonds financiers attractifs pour ces différents organismes. En cela, l'accès des femmes à la création d'entreprise constitue davantage une opportunité qu'une cause mobilisatrice. Si certaines actrices tentent d'en faire également une opportunité politique, les ambivalences observées du *gender mainstreaming* et le caractère récent des tentatives de structuration limitent actuellement le potentiel de mobilisation autour de la cause des femmes, et plus encore semble-t-il autour des mères.

Pourtant, si la cause des Mompreneurs connaît des limites, les associations qui ont été structurées pour la défendre recrutent, et certaines mêmes assez largement : en 2014, sur son site Internet, l'association des Mampreneurs déclare que « Près de trois mille créatrices d'entreprises des différentes régions de France ont choisi d'adhérer au réseau »¹⁵². Il semble donc que cette cause qui ne parvient pas réellement à émerger, entre une identité sociale qui cherche à retourner le stigmate de la maternité et une image sociale qui semble au contraire le réactiver, « parle » à de nombreuses femmes. Il s'agit donc dans le chapitre suivant, qui clôture cette première partie, de s'intéresser à celles qui composent le groupe social et de comprendre, à travers leur éventuelle sélection sociale, ce qui contribue à l'émergence et à l'attractivité de la représentation sociale en tension des Mompreneurs.

¹⁵²Voir <http://reseau-mampreneurs.com/>, page consultée le 02/02/15.

CHAPITRE III : LES MOMPREENEURS, DE RELATIVES DOMINANTES DANS UNE RELATIVE INDÉPENDANCE

**« C'était un endroit mystérieux, Arlington Park :
C'était une banlieue, une sorte d'énorme village en réalité, et pourtant, même ici,
la force de la vie s'y manifestait puissamment,
distribuant ses dures réalités, ses dimensions irrépressibles, universelle »**
Rachel Cusk, *Arlington Park*, publié en 2007 (Cusk, 2007 [2006])

Les deux chapitres précédents ont permis de révéler les conditions politiques et institutionnelles qui ont permis l'émergence des Mompreneurs à la fin des années 2000. En portant la cause de l'inventivité économique des mères, ses entrepreneuses ont tenté de retourner le stigmate de la maternité qui participe de l'éloignement des femmes des responsabilités économiques. Les deux collectifs nés autour de cette cause ont connu une scission qui peut être notamment reliée à des ressources et capitaux distincts. Le deuxième chapitre a permis quant à lui de démontrer que cette cause n'a pas bénéficié d'une constitution en problème public et a largement été délaissée par les pouvoirs publics et autres organismes liés à la création d'entreprise en France. J'ai également montré que cette identité sociale a été reconfigurée par un travail médiatique important, qui a davantage contribué à assigner ces femmes à leur genre qu'à les valoriser comme potentielles dirigeantes économiques.

Cette mobilisation d'emblée limitée et ce glissement autour de la représentation sociale du groupe viennent relativiser l'hypothèse générale défendue par cette thèse : ces premiers éléments infirment en effet l'idée d'une moindre emprise des rapports sociaux de sexe à travers l'alternative proposée par les Mompreneurs. S'y maintient toutefois une forme d'articulation entre travail et famille, entre indépendance et maternité, qui paraît encore inédite. Les nuances soulignées par l'analyse n'enlèvent rien au relatif succès du groupe en France : plusieurs milliers de femmes se disent aujourd'hui Mompreneurs, comme en atteste par exemple le nombre d'adhésions évoqué par l'un de ses collectifs. Au-delà des caractéristiques propres à celles qui constituent les entrepreneuses de cause du mouvement, rien n'a été dit au sujet de celles qui adhèrent à l'un des collectifs associés. Qui sont les femmes qui s'y reconnaissent ? Partagent-elles une appartenance sociale commune, et donc des socialisations similaires qui permettraient d'éclairer cette appartenance ? En quoi ce profil sociologique vient corroborer, nuancer ou infirmer les évolutions de l'identité sociale du groupe ?

C'est tout l'objet de ce troisième chapitre qui vise à comprendre les ressorts de l'appartenance de celles qui, en adhérant à l'un des collectifs, semblent s'y identifier. Pour établir le profil de ces femmes, qui adhèrent à l'un des collectifs de Mompreneurs, j'avais pensé pouvoir enquêter au sein de plusieurs collectifs, et tout particulièrement auprès des deux principalement évoqués dans le premier chapitre. Toutefois, l'extinction de l'un d'entre eux m'a conduite à resserrer ma recherche sur le second, celui qui alimente concrètement le mouvement aujourd'hui. J'ai pu y conduire différentes méthodes d'enquête¹⁵³, de l'ethnographie à une enquête par questionnaire en ligne (voir Encadré 8) qui constitue la principale source des développements présentés dans ce chapitre. Sa restitution se déploie en trois temps : il s'agit tout d'abord d'examiner sous un angle élargi le positionnement social des Mompreneurs : quelle était leur situation professionnelle antérieure ? Quelle est celle de leurs parents ou encore de leur éventuel conjoint ? Y relève-t-on un lien spécifique à l'indépendance ? Le deuxième temps aborde leur situation familiale, en posant une première question préalable : les Mompreneurs sont-elles toutes des mères ? L'éventuelle arrivée d'un enfant vient-elle en effet déclencher l'entrée dans l'indépendance, comme l'identité et l'image sociale promues le laissent entendre ? Comment les Mompreneurs s'investissent-elles auprès de leurs enfants ? Enfin, la description de la morphologie des activités créées permet d'affiner ce positionnement social en éclairant les moyens mis à disposition pour entrer en indépendance : à quel statut juridique ont-elles recours pour créer leur activité ? Comment sont-elles accompagnées pour les créer ? De quels moyens et marges de manœuvre temporelles disposent-elles pour se consacrer à leur activité indépendante ? Autant d'éléments qui permettent à l'issue de ce chapitre de mieux comprendre, à travers le portrait de celles qui s'y reconnaissent, comment le groupe social des Mompreneurs a pu susciter un tel engouement dans la société française de la fin des années 2000.

ENCADRÉ 8. CO-PRODUIRE UNE ENQUÊTE PAR QUESTIONNAIRE AVEC SES ENQUÊTÉES

En septembre 2013, j'ai pu adresser une enquête par questionnaire à l'ensemble des membres du collectif des Mompreneurs au sein duquel j'étais insérée depuis février 2012. Cette méthodologie a pu être mise en œuvre grâce à une opportunité saisie sur le terrain : les membres du bureau de l'association ont formulé en mai 2012, lors de l'assemblée générale du collectif, le souhait de réaliser un « *sondage* » auprès de ses membres. Je n'avais jamais caché jusqu'alors que je travaillais dans les enquêtes d'opinion en parallèle de ma thèse et ai donc proposé mes services, qui ont immédiatement été acceptés et appuyés par une autre membre de l'association (Nathalie, qui a été ma référente dès le démarrage de l'enquête).

Au départ, j'entrevois plusieurs avantages au fait de co-produire cette enquête quantitative :

- un accès à l'ensemble des membres du collectif, en disposant notamment du fichier des adhérentes ;
- la possibilité de monter un dispositif plus rigoureux sur le plan de la méthode, qu'une distribution aléatoire de questionnaires papier lors de la convention annuelle par exemple ;
- à travers les réunions destinées à monter l'enquête, une fenêtre d'observation sur les réflexions des dirigeantes quant à l'histoire, au fonctionnement et au devenir du collectif.

¹⁵³ Je renvoie à l'annexe méthodologique en annexes, pp. 539 et suivantes.

Le bilan s'est avéré mitigé. D'un strict point de vue technique, j'ai été récompensée : j'ai en effet eu accès aux fichiers des adhérentes à fin 2012 et à fin août 2013, récupérant ainsi de nombreuses informations factuelles (d'autant que j'avais demandé à enrichir le formulaire d'adhésion en janvier 2013 et que, en dehors d'un oubli sur l'âge, toutes mes demandes d'enrichissement ont été intégrées). J'ai également pu mettre en place un dispositif d'enquête en ligne à partir du logiciel libre *LimeSurvey*, un support *open-source* permettant de mettre en place gratuitement des dispositifs relativement sophistiqués avec :

- l'envoi d'invitations personnalisées à l'enquête, cette personnalisation favorisant notamment la récupération automatique des informations présentes dans le fichier (l'adresse, la première année d'adhésion, le nombre et l'âge des enfants ...) et donc un allègement conséquent du questionnaire ;
- la gestion des relances, avec là aussi la possibilité d'opérer des relances filtrées sur les non-répondantes, avec des messages adaptés à chaque nouvel envoi ;
- une programmation sophistiquée du questionnaire, permettant notamment de créer des filtres relativement précis entre les questions ou sur certaines modalités de réponse, ou encore de réaliser des rotations aléatoires entre les *items* évitant ainsi les effets d'ordre dans les réponses, etc.
- une sortie des données sous différents formats (tris à plat sous CSV, base SPSS à nettoyer) qui permet un traitement facilité et des potentialités statistiques nombreuses.

Pour le dépouillement, j'ai eu là aussi les mains libres et j'ai pu choisir de travailler avec deux outils :

- un croiseur de données *Harmonie*, que j'ai acquis via mon activité professionnelle qui m'a permis de réaliser des tris croisés jusqu'à deux rangs et des tests statistiques simples (intervalle de confiance, χ^2 ...) ;
- et la version libre du logiciel SPSS, PSPP, qui pouvait permettre des opérations statistiques plus complexes.

Travailler avec mes enquêtées à l'élaboration de cette enquête a toutefois impliqué certains arbitrages, négociations et renoncements. Si la décision a été actée en mai 2012, les premières discussions autour de l'enquête ont eu lieu à partir de décembre 2012, par téléphone ou par *Skype* car nous étions à distance. Je bénéficiais alors d'un certain ascendant, car j'avais d'entrée de jeu mis en avant mes compétences professionnelles ; cette expertise s'est toutefois confrontée à celle d'une autre membre groupe de travail, Mompreneur qui avait travaillé dans le marketing et qui se positionnait comme experte des données de son côté également. Prise dans ses propres enjeux de placement au sein du collectif, sur lesquels je reviendrai dans le chapitre VI en particulier, elle a cherché à faire valoir son expertise en contestant la mienne, ce qui n'a pas toujours permis d'avancer dans des conditions sereines (les occurrences de mon agacement dans mon journal de terrain sont ainsi nombreuses et régulièrement fleuries). Pour autant, il s'agissait souvent d'oppositions périphériques qui n'ont pas entamé la technique de l'enquête ou encore la rédaction du questionnaire, que j'ai pu écrire intégralement, en m'inspirant des questionnaires de l'enquête SINE en particulier (voir annexe 7). Sur la base des questions que j'avais proposée, seule une question a été amendée et j'ai ajouté des questions sur demande de mes interlocutrices :

- à la Q11, portant sur les significations attribuées à l'indépendance, j'ai ajouté un *item* portant sur l'adéquation aux valeurs et un poste « Autres » ;
- les questions relatives aux actions de l'association ont été également adaptées.

Il m'a fallu toutefois limiter les questions socio-démographiques (comme le niveau de diplôme des parents ou du conjoint) ou qui aurait permis de saisir le positionnement politique : elles étonnaient mes interlocutrices qui estimaient par ailleurs que j'avais déjà posé bien assez de questions « intimes ». En outre, je n'ai pas pu explorer les pratiques parentales autant que je l'aurais souhaité, et ce d'autant plus que les dirigeantes avaient clairement mis en avant leur volonté de laisser de côté les enfants pour s'intéresser avant tout aux « cheffes d'entreprise » et à leurs activités créées.

Enfin, l'accès aux informations relatives à l'association et à ses objectifs n'a pas été aussi opérante que je l'aurais souhaité. Si les dirigeantes de l'association souhaitaient avant tout documenter le « *pouvoir économique* »¹⁵⁴ des Mompreneurs, en mettant notamment en avant leur chiffre d'affaires ou encore le nombre d'employé.e.s des structures créées, elles ne semblaient pas avoir d'objectifs très clairs de la façon dont elles souhaitaient faire évoluer un collectif passé de quelques dizaines de membres en 2008 à plusieurs centaines cinq ans plus tard. Ou en tout cas, elles ne souhaitaient pas m'en faire part.

La sortie des résultats a été un autre moment délicat à négocier avec les membres de l'association, mais que j'avais anticipé en annonçant que mon rôle se limiterait au traitement statistique, analyse et synthèse étant laissées aux soins de la Mompreneur spécialisée dans le marketing. J'ai toutefois continué à assister aux réunions téléphoniques de travail et ainsi à la réception des résultats auprès des dirigeantes de l'association.

¹⁵⁴ Extrait du journal de terrain, notes prises pendant l'assemblée générale du 22/05/12.

Régulièrement interpellée sur ces résultats, pour savoir « *ce que j'en pensais* », « *comment je l'analysais* », j'ai bridé mes propos tant ils pouvaient heurter mes interlocutrices. En témoigne cet échange, noté au cours d'une discussion téléphonique le 4 décembre 2013 :

Enq. : « *Il faut souligner aussi le temps professionnel déclaré, c'est la question 32, bon, on n'est quand même pas mal sur des temps partiels en fait, et ça il me semble qu'il faut le relier à un engagement maternel qui prend du temps, l'allaitement, amener ses enfants à l'école...* »

Mélissa me coupe : « *Tu es juste en train de parler de ma vie là en fait !* »

La fondatrice reprend : « *Bon, mais je suis pas sûre que ce soit un problème de temps. Et puis bon, on va pas passer notre temps à s'auto-flageller* ».

Sans être vif, l'échange témoigne toutefois de la difficulté à objectiver et se faire objectiver dans le même temps. Il rend compte des difficultés à la co-production de la démarche sociologique, qui sans la rendre impossible, comporte toutefois certaines limites.

Préambule : des premiers travaux muets sur les caractéristiques sociologiques des Mompreneurs

Les travaux sur les entrepreneurs¹⁵⁵ convoquent régulièrement des analyses psychologisantes pour expliquer le passage du salariat à l'indépendance (Zalio, 2007), et ce d'autant plus que cette reconversion est régulièrement précédée d'une grande variété des positions professionnelles antérieures (Zalc, 2010; Zalio, 1999). Les travaux (encore rares) dédiés aux femmes entrepreneures et qui émergent principalement dans le champ des sciences de gestion se situent dans le prolongement (Constandinis, 2014) : les nombreuses typologies existantes se centrent tour à tour sur leurs motivations (Ducheneaut & Orhan, 2000), leur situation familiale et leur attachement aux valeurs entrepreneuriales (Geoffee & Scase, 1983; 1985) ou encore leurs formations initiales et les compétences acquises au préalable (Brush & Hisrich, 1991). Toutes font de l'entrée dans l'indépendance un choix positif, à travers lequel les difficultés et échecs sont peu évoqués¹⁵⁶. La typologie établie par Holly Buttner et Dorothy Moore (1997)¹⁵⁷ envisage la création d'une activité indépendante dans l'ordre du parcours, notamment car elle s'attache à la formation du projet. Elle différencie ainsi les « *born entrepreneurs* » ou « *intentional entrepreneurs* », qui ont toujours voulu créer leur entreprise mais passe par le salariat pour se former, des « *corporate climbers* », entendu

¹⁵⁵ Je reprends ici le terme explicitement choisi par les différents chercheur.e.s cités dans ce préambule.

¹⁵⁶ Citons toutefois sur ce point les apports de Brush et Hisrich (1991), qui établissent un premier classement des niveaux de croissance des entreprises gérées par des femmes (survie, petite croissance, forte croissance). Pas de place pour l'échec non plus toutefois. Pour plus de détails sur les différentes typologies proposées, je renvoie à l'état de la recherche établie par Candida Brush dans l'ouvrage collectif qu'elle a dirigé en 2006 (Brush & al., 2006). Cette chercheuse américaine a conduit de nombreuses recherches en sciences de gestion sur les femmes indépendantes dans les pays anglo-saxons, constituant ainsi la référence dans le domaine.

¹⁵⁷ Cette enquête a été conduite dans les années 90 auprès de 129 femmes entrepreneures interrogées dans plusieurs villes des États-Unis. Elle repose sur un questionnaire quantitatif conduit par téléphone et complété par des entretiens collectifs. Les femmes rencontrées l'ont été par le biais de l'association « Women Business Owners », qui est la première association de femmes cheffes d'entreprise créée aux États-Unis.

comme celles qui envisageaient de faire une carrière organisationnelle mais qui à force de frustrations, s'engagent dans l'entrepreneuriat pour accéder aux responsabilités (*ibid.*, XIV). Les deux auteures évoquent, mais sans les approfondir, les choix conjoncturels qui conduisent à l'indépendance, comme le fait de créer son emploi après un licenciement.

En dehors de la littérature grise qui a émergé sur les Mompreneurs, évoquée dans le premier chapitre (Encadré 6, p.43), quelques recherches sur les Mompreneurs ont été publiées dans la sphère anglo-saxonne et là aussi principalement dans les sciences de gestion. Si ces recherches préalables se sont intéressées à la qualité de mère de femmes entrepreneures (Jennings & McDougald, 2007; Leung, 2011), c'est à partir de 2007/2010 que des travaux ont commencé à émerger de façon spécifique sur les Mompreneurs, faisant alors de la maternité une variable à part entière des analyses (Nel, et al., 2010). La plupart des travaux concernant les Mompreneurs s'appuient sur des recherches concernant les femmes entrepreneures, en tâchant de les appliquer à ce groupe spécifique. La variable parentale est prise en compte en ce que la maternité constitue un contexte qui influencerait davantage les femmes que les hommes. Les travaux ne cherchent en revanche pas spécifiquement à comprendre pourquoi ces femmes mettent plus particulièrement en avant leur statut de mère que les autres femmes entrepreneures. Ils s'attachent bien plutôt à identifier les leviers et motivations spécifiques à cette population, mais sans s'attarder sur ce que la maternité leur fait, plus spécifiquement, ou implique en tant qu'ensemble de pratiques socialement situées (Gojard, 2010).

À partir d'une analyse de discours recueillis sur Internet au sujet des Mompreneurs, Steffen Korsgaard les définit en 2007 comme « une dirigeante d'entreprise qui équilibre activement le rôle de mère et celui d'entrepreneur »¹⁵⁸. Les Mompreneurs s'inscrivent selon lui dans le concept de continuité :

“La stratégie d'ensemble du mompreneuriat est de créer de la continuité entre les différentes sphères de la vie d'une Mompreneur »¹⁵⁹

Cette stratégie qui vise à mieux concilier travail et maternité pourrait faire d'elles, au vu des standards masculins, de mauvaises entrepreneures, mais Korsgaard estime que ce phénomène souligne au contraire que l'activité économique n'est pas désincarnée et s'inscrit dans un contexte social et différentes sphères de la vie sociale : ne voir dans l'entrepreneuriat que l'aspect économique de la croissance en réduit alors la compréhension, les ressources et les potentialités. C'est finalement pour lui une forme d'entrepreneuriat qui a toujours été présent mais qui émerge aujourd'hui comme un phénomène social intéressant, sans qu'il ne le situe socialement pour autant.

¹⁵⁸ « A female business owner actively balancing the role of mom and of entrepreneur » (Korsgaard, 2007, p. 2) — ma traduction.

¹⁵⁹ « The overall strategy of mompreneurship is to create continuity between the different spheres of the life of the Mompreneur ». (*ibid.*, p. 2) — ma traduction

Au Canada, Melissa Jean et Caroline S. Forbes présentent en 2011 une communication sur les Mompreneurs et leur réalité entrepreneuriale (Jean & Forbes, 2011). Elles s'intéressent particulièrement à ce qu'elles nomment « *the expectations gap* », soit l'écart entre ce qu'elles avaient imaginé de leur activité de Mompreneur et ce qu'elles vivent réellement, un propos qu'elles publieront dans un article en 2012 (Jean & Forbes, 2012). Définissant les Mompreneurs comme des femmes qui ont au moins un enfant au moment de la création de leur activité et qui possèdent au moins 50% de leur activité (*ibid.*, p. 116), elles ont mis en place une enquête qualitative auprès de 20 femmes au Canada afin d'examiner cet écart et de fournir des pistes d'amélioration de leur situation. Si elles affichent des difficultés à évaluer le phénomène des Mompreneurs, elles soulignent le très fort développement des femmes entrepreneures au Canada, explosion de 200% entre 1980 et 2000 concomitante à l'explosion d'articles et de livres consacrés à la création de petites entreprises, surtout pour les femmes (*ibid.*, p. 115). Attribuant elles aussi la création du concept à Cobe et Parlapiano, elles soulignent toutefois la grande diversité des définitions des Mompreneurs. Elles relèvent également le rôle de figures, comme la canadienne Sandra Wilson, créatrice de *Robeez*, qui peuvent certes inciter les femmes à se lancer dans l'entrepreneuriat, mais dont la présentation très positive des médias masque les difficultés. Pour certaines, la recherche d'un meilleur équilibre serait même un mensonge complet (« *a flat out lie* »¹⁶⁰). Soulignant la variété des motivations chez les femmes entrepreneures, et la variété parallèle des enquêtes qui y sont dédiées, Jean et Forbes montrent que les motivations des Mompreneurs se concentrent avant tout sur des raisons qualifiées de « classiques », comme la question financière, ou encore la volonté d'être indépendante. Un quart des femmes rencontrées insisterait en revanche sur des motifs dits « intrinsèques », comme mettre à profit ses compétences, faire quelque chose pour soi, pour ses enfants ou encore aider les gens. Au sujet des désillusions d'entrepreneur, c'est la question financière qui arrive en tête, notamment expliquée par l'absence de planification financière (formalisée dans un *business plan*) au lancement de l'activité. La faible rétribution obtenue et les longues heures de travail constituent également des déconvenues. Au final, les deux chercheuses établissent que les motivations des Mompreneurs sont multi-facettes et complexes, mais on peine toujours à y voir le rôle réel, discriminant ou distinctif, de la maternité auprès de ce groupe de femmes. Si leur manque de capital social et humain permet de comprendre la profondeur de l'écart entre les attentes et la réalité, des facteurs multiples éclairent selon elles les raisons qui font que les Mompreneurs maintiennent leur activité malgré les éventuelles déconvenues. On peine toutefois à en cerner les fondements.

¹⁶⁰ "Being a Mompreneur is touted as the happy medium between being a full-time mother and a dedicated career woman. Except, of course, and we speak from experience, these stories are all lies." (Will et von Dehn, 2006, <http://www.bcbusiness.ca/print/252>, consulté le 01/05/2013)

Deux chercheuses françaises, ont commencé à publier en 2011 des travaux portant sur les Mompreneurs (Andria, 2014; Andria & Richomme-Huet, 2011; Andria & Richomme-Huet, 2012) : Aude d'Andria est maîtresse de conférences en sciences de gestion à l'Université d'Évry et Katia Richomme-Huet est professeure associée en sciences de gestion à Marseille, dans l'unité Euromed. J'ai entendu parler de leur visite sur le terrain, une visite qui a laissé un goût un peu amer et a créé une suspicion à l'égard des chercheurs.se.s¹⁶¹. Les deux chercheuses ont d'abord souligné la grande diversité des définitions autour des Mompreneurs dans les huit premiers articles portant sur cet objet : si la volonté de mieux articuler travail et famille semble être au cœur des définitions, toutes ne la mettent pas en avant de la même façon, certaines accentuant par exemple les opportunités de *business* découvertes à travers la maternité (Ekinsmyth, 2011; Morrison, et al., 2010). Cette absence d'une définition stabilisée se retrouve dans les propos des femmes que les deux chercheuses disent avoir rencontrées (Andria & Richomme-Huet, 2012, pp. 9-10).

Plaçant leurs travaux dans la lignée d'un modèle élaboré par Candida Brush et d'autres chercheur.e.s (Brush, et al., 2009), qui intègrent la maternité comme contexte à l'analyse des femmes entrepreneures, elles ont monté un dispositif d'enquête mêlant recherches documentaires sur Internet et quatre entretiens semi-directifs avec des pionnières (Andria & Richomme-Huet, 2011), complété de sept entretiens (Andria & Richomme-Huet, 2012). Les deux chercheuses françaises soulignent que la maternité est considérée comme peu propice à la création d'entreprise, notamment du fait de la charge de travail qu'elle induit spécifiquement pour les femmes (Andria & Richomme-Huet, 2011, p. 5). Procédant par études de cas, elles racontent des histoires de réussite entrepreneuriale mise en perspective par des travaux de sociologie du genre ou de sciences de gestion. Elles relèvent ainsi l'impact de la maternité classiquement observé sur les carrières féminines, présentant l'arrivée de l'enfant comme le déclencheur chez ces femmes d'une envie de rééquilibrer vie professionnelle et familiale, soit une « double gestation » (*ibid.*, 14). Selon leurs travaux, c'est bien l'arrivée de l'enfant qui marque l'entrée dans l'entrepreneuriat, avec une première phase de rejet de leur entreprise suivie d'une seconde animée par la volonté de répondre à une opportunité d'affaires, la maternité fournissant des idées d'activités liées à l'univers de la maternité ou de la puériculture. Richomme-Huet et d'Andria définissent ainsi les Mompreneurs comme des femmes entrepreneures comme les autres, qui créent un marché de niche, régulièrement en utilisant les ressources d'Internet et connaissent les mêmes difficultés que les autres femmes entrepreneures. Elles profitent également des réseaux de femmes qui les aident à rompre leur isolement.

¹⁶¹ Voir annexe en pp. 553 et suivantes.

Si les deux chercheuses pensent plutôt initier un champ de recherches que fournir un tableau complet des Mompreneurs, plusieurs limites me sont apparues. Un premier étonnement quant à ces travaux concerne la façon dont les travaux empiriques sont intégrés et considérés comme un matériel à part entière, sans dimension critique. Les chiffres fournis par la journaliste Valérie Froger* servent ainsi d'estimation du phénomène, quand bien même la journaliste elle-même relativise leur exactitude, et alors qu'y sont comptabilisées les télétravailleuses salariées (Froger, 2010, p. 18). Le mélange des sources médiatiques, *online* et *offline*, et des entretiens ne permet pas non plus de distinguer ce qui émane de la situation d'entretien elle-même ou des prises de parole délivrées aux journalistes. La confusion du matériel est grande et d'autant plus grande que la parole des enquêtées n'est jamais mise en perspective : les propos des Mompreneurs sont ainsi pris tels quels, sans nuance ou recul critique. La méthode d'enquête part du haut des associations, soit des deux fondatrices et dirigeantes : ce sont elles qui ont ensuite redirigé vers des femmes de l'association, qui occupent des postes à responsabilité (trésorière, responsable locale...). Il s'agit donc de membres bien spécifiques, et non de membres *lambda* qui expliquent la croissance du phénomène. Enfin, l'utilisation de cas pour analyser les Mompreneurs est intéressante, mais outre qu'elle est livrée sans aucune anonymisation, la démonstration n'est pas ancrée socialement : les deux chercheuses ne mettent pas en perspective le succès d'Anne-Laure Constanza* avec ses propriétés sociales, dont j'ai pu montrer le caractère déterminant dans le chapitre I. Les parcours décrits, qui sont uniquement des récits de création d'entreprise réussie, masquent les capitaux sociaux, économiques et biographiques qui permettraient de pleinement les comprendre : les deux chercheuses soulignent l'importance du réseau amical, voire du mari, soulignant l'aide et le soutien apportés (le test d'idées ou l'entrée du mari dans l'entreprise), mais sans en qualifier les propriétés exactes. C'est ce point aveugle que se propose de résoudre le présent chapitre. Le recrutement social des Mompreneurs est en effet déterminant pour comprendre, au-delà des motivations symboliques, les conditions concrètes dans lesquelles elles se tournent vers l'indépendance comme nouvelle étape de leur vie professionnelle.

A. Un entrepreneuriat loin d'être populaire

Observer les Mompreneurs permet d'acquérir de premiers éléments sur leur profil : au cours des différents rassemblements auxquels j'ai assisté, j'ai croisé des femmes exclusivement, blanches dans leur écrasante majorité. Aux plus jeunes, je donnais tout juste 30 ans (mon âge au démarrage de l'enquête), aux plus âgées, la cinquantaine et pour quelques unes, très rares, une soixantaine d'années ; la moyenne d'âge se situait pour moi entre 30 et 35 ans. Les corps parlent également un langage social, énoncé à travers des postures, des silhouettes ou encore des vêtements et accessoires. Ceux des Mompreneurs sont des corps plutôt entretenus et qui semblent en bonne

santé : je n'ai pas observé de dégradations physiques manifestes, au contraire ces femmes semblent avoir les moyens de pouvoir s'accorder des soins de bonne qualité (en témoignent par exemple les dentitions, la qualité de la peau ou des mains). Si dans les conversations, j'ai entendu des plaintes fréquentes au sujet des transformations du corps suite à une ou plusieurs grossesses, à quelques exceptions près, les poids restent circonscrits dans une certaine norme physique de la minceur, qui n'est certes pas celle qui s'affiche en une des magazines (aucune femme n'est ainsi très maigre), mais qui est loin toutefois d'un surpoids qui serait le propre d'une certaine fragilité sociale. Peu maquillées et coiffées sans apprêt particulier (avec des colorations plus ou moins bien entretenues), les femmes que j'ai rencontrées au cours de ces réunions sont vêtues en pantalon ou jean, plus rarement en jupe ou robe, et portent des bottes ou chaussures plates avant tout, des pulls ou des gilets, des manteaux simples et des grands sacs à main qui permettent de « porter la famille » (Kaufmann, 2011). L'ensemble signale un goût du confort quotidien (Bard, 2010) plus que la mise en valeur d'une féminité conquérante (Tourre-Malen, 2011). Quelques unes portent toutefois des talons hauts à la valeur hautement distinctive, puisqu'ils font régulièrement l'objet de commentaires, d'éloges, voire d'envie. Mais globalement, ces apprêts esthétiques, s'ils témoignent d'une aisance financière indéniable, se distinguent de ceux que j'ai pu observer dans les quelques manifestations de dirigeantes économiques auxquelles j'ai assisté : au confort et à la féminité discrète des Mompreneurs s'opposent ainsi des tenues sophistiquées, tant dans les matières que les coupes, sanctionnées *a minima* par la veste de tailleur noir et complétées régulièrement par un sac de grande marque, des talons hauts siglés et des brushings impeccables. À la lueur de ces premières traces ethnographiques, il semble que les Mompreneurs puissent être rangées parmi les mères, relativement jeunes, des classes moyennes, voire des petites catégories supérieures. C'est ce que confirment et précisent les données recueillies dans l'enquête quantitative que j'ai pu conduire, en examinant d'abord leur situation individuelle, puis celle de leurs parents et enfin celle de leur conjoint.

1. Des femmes favorisées et qualifiées

Le recours à une enquête par questionnaire a permis de confirmer le premier profilage établi par observation¹⁶². Si l'ensemble des mesures en faveur de la création d'entreprise ont avant tout consisté à démocratiser l'initiative économique individuelle (Levratto & Serverin, 2009; Richevaux, 2002), et tout particulièrement le régime de l'auto-entrepreneur (Abdelnour, 2012), chez les

¹⁶² Des éléments plus complets sont détaillés en annexe 1 sur l'enquête quantitative : je précise toutefois ici que 417 femmes ont été interrogées, et que 64% d'entre elles ont répondu à l'enquête. L'échantillon obtenu paraît représentatif sur les variables stables que j'ai pu comparer entre le fichier d'adhésions et le fichier de répondantes, ce qui n'exclut pas toutefois de considérer avec précaution les données présentées ici.

Mompreneurs, l'accès à l'entrepreneuriat concerne en majorité des femmes des classes moyennes et supérieures¹⁶³, assises sur une situation salariale antérieure bien située, répondant elle-même à un bon niveau de qualifications.

Signalons d'abord que 268 répondantes à l'enquête disent avoir déjà exercé une activité professionnelle. Dans leur emploi précédent, les répondantes à l'enquête se déclarent à 55 % comme faisant partie des catégories supérieures à moyennes supérieures (ingénieure, cadre, directrice et indépendante) ; 23 % relèvent plutôt des classes moyennes (agent de maîtrise et technicienne ou assimilé) et 22 % des milieux plus populaires (ouvrière ou assimilé et employée de bureau, de commerce, personnel de services). On compterait ainsi trois fois plus de membres des catégories les plus aisées que dans l'ensemble de la population féminine nationale (17 % d'après le recensement de 2008 — voir Tableau 9, p. 143).

Tableau 6. CATÉGORIE PROFESSIONNELLE OCCUPÉE PAR LES MOMPREENEURS AVANT LA CRÉATION D'ACTIVITÉ

Dans le dernier emploi salarié occupé, étiez-vous :		
<i>Base= réponses complètes (n=268)</i>	Eff.	%
Ouvrière ou assimilé	6	2%
Employée de bureau, employée de commerce, personnel de services (y.c. agent de catégorie C ou D de la fonction publique)	53	20%
Agent de maîtrise, maîtrise administrative ou commerciale, VRP (non cadre), y.c. agent de catégorie B de la fonction publique	44	17%
Technicienne ou assimilé (non cadre)	17	6%
Ingénieur, cadre (à l'exception des directeurs généraux ou de ses adjoints directs), (y.c. agent de catégorie A de la fonction publique)	131	49%
Directrice générale, adjointe directe	8	3%
Vous étiez indépendante ou à votre compte	8	3%
Vous n'avez jamais exercé d'activité professionnelle	1	0%

Source : enquête Mompreneurs Landour. Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

¹⁶³ Les opérations de classement qui constituent ce chapitre s'appuient sur une appréhension par « classe » construite à partir des catégories socio-professionnelles de l'INSEE, que j'ai intégrées au questionnaire adressé à l'ensemble des adhérentes de l'association. Si cette terminologie a fait et continue de faire débat, elle constitue à mon sens, et à la suite des travaux qui en plaident la réhabilitation (Bouffartigue, 2004) une clé de lecture déterminante du monde social, pour les milieux populaires comme pour les plus bourgeois. Cette première classification permet de saisir le positionnement sociologique des Mompreneurs, et notamment leur appartenance à un ensemble qui s'étend des classes moyennes (intégrant les professions intermédiaires telles que les agents de maîtrise ou les techniciens et une partie des cadres et professions intellectuelles) aux classes supérieures (intégrant une autre partie des cadres et professions intellectuelles jusqu'aux élites dirigeantes). Inspirée des propositions d'Olivier Schwartz s'agissant plus particulièrement des classes populaires (Schwartz, 1998), j'ai complété ce premier cadrage positionnel, troublé par la position ambiguë des cadres (Bouffartigue, et al., 2011), par d'autres données quantitatives, telles que le niveau de diplôme, les positions parentales et conjugales, ou celles liées à la morphologie des entreprises créées, mais également par des traces plus culturelles recueillies grâce aux méthodes plus qualitatives de ma recherche (comme les consommations dites culturelles (intégrant les programmes regardés à la télévision) ou encore les pratiques parentales) que sera affiné le positionnement des Mompreneurs. Mon objectif est de préciser à quelle(s) strate(s) de ce premier classement par classe elles appartiennent, redonnant alors toute sa complexité à l'enchaînement des rapports sociaux qui s'y jouent. Au-delà du terme de classe, qui désigne ici un regroupement de plusieurs catégories socio-professionnelles, j'emploierai le terme de strate, pour désigner des sous-groupes à l'intérieur de ces classes, et de frange, pour évoquer des sous-groupes qui peuvent de leur côté, compte-tenu de la variable par laquelle ils sont saisis, circuler entre plusieurs classes, dans une dialectique du conflit dont il s'agit de déterminer les contours et enjeux.

Le niveau de diplôme confirme un positionnement du groupe au sein des strates les plus dotées économiquement et culturellement : 75 % se disent ainsi titulaires d'au moins un diplôme de deuxième cycle. Sur les 202 femmes concernées, 42 (16 %) disent posséder un titre d'ingénieur ou d'une grande école. A titre indicatif, on ne compte en France métropolitaine en 2011 que 22 % de titulaires d'un diplôme supérieur au bac parmi les 15 ans et plus¹⁶⁴.

Tableau 7. NIVEAU DE DIPLOME DES MOMPREENEURS

Quel(s) diplôme(s) possédez-vous ? *		
<i>Base = ensemble (n=268)</i>	<i>Eff.</i>	<i>%</i>
Aucun diplôme	2	1%
CAP, brevet de compagnon, BEP	24	9%
Baccalauréat	50	19%
Diplôme technique de 1er cycle (BTS, DEUST, DUT,...)	56	21%
Diplôme universitaire ou général de 1 er cycle, diplôme des professions sociales ou de la santé, infirmier(ère)	5	2%
Diplôme universitaire de 2ème cycle (licence, maîtrise, tout diplôme de niveau bac + 3 et bac + 4)	85	32%
Diplôme universitaire de 3ème cycle (DEA, DESS, doctorat, diplôme de niveau bac + 5 et plus y.c. médecine, pharmacie, dentaire,...)	75	28%
Diplôme d'ingénieur, d'une grande école	42	16%

* Réponses multiples autorisées, le total est supérieur à 100%

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

La mise en rapport des qualifications obtenues (à nuancer toutefois compte-tenu des possibilités de réponses multiples) avec les emplois antérieurement occupés atteste d'un rendement relativement bon des formations initiales : 79 % des femmes détentrices d'un diplôme d'ingénieur ou d'une grande école disent avoir occupé un poste de cadre ou d'ingénieur, ce qui est le cas de 69 % des titulaires d'un diplôme de troisième cycle. À l'autre extrémité, les femmes sans diplômes (deux seulement) ou celles qui sont titulaires d'un CAP/ BEP ou seulement du baccalauréat étaient plus régulièrement employées ou agent de maîtrise. La correspondance entre le « titre et le poste », pour reprendre le titre de l'article de Pierre Bourdieu et Luc Boltanski (Bourdieu & Boltanski, 1975), n'est toutefois pas totale et laisse transparaître des insertions compromises pour certaines sur le marché de l'emploi : 14 % des titulaires d'un titre d'ingénieur ou de grandes écoles disent avoir occupé des postes d'employée ou d'agent de maîtrise. On observe également une part non négligeable de dé-corrélations positives (4 % des titulaires d'un CAP ou d'un BEP se déclarant cadres), qui doivent sans doute être reliées à des opportunités de promotion interne.

¹⁶⁴ Source : Insee, enquête Emploi, http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=nattef07232, consulté le 17 novembre 2013.

Tableau 8. CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE CROISÉE PAR LE TYPE DE DIPLÔME OBTENU

	Aucun diplôme	CAP, compagnon, BEP	Baccalauréat	Diplôme technique de 1er cycle	Diplôme universitaire ou général de 1er cycle	Diplôme universitaire de 2ème cycle	Diplôme universitaire de 3ème cycle	Diplôme d'ingénieur, d'une grande école
<i>Base : ensemble (n=268)</i>	Eff. %	Eff. %	Eff. %	Eff. %	Eff. %	Eff. %	Eff. %	Eff. %
Ouvrière ou assimilé	0%	3 13%	2 4%	2 4%	1 17%	3 4%	0%	0%
Employée	1 50%	9 38%	15 30%	14 25%	2 33%	17 20%	8 11%	3 7%
Agent de maîtrise,	1 50%	8 33%	13 26%	14 25%	1 17%	20 24%	5 7%	3 7%
Technicienne ou assimilé (non cadre)	0%	3 13%	5 10%	9 16%	1 17%	5 6%	1 1%	0%
Ingénieur, cadre	0%	1 4%	12 24%	16 29%	1 17%	34 40%	50 69%	33 79%
Directrice générale, adjointe directe	0%	0%	1 2%	0%	0%	3 4%	4 6%	2 5%
Indépendante	0%	0%	1 2%	0%	0%	2 2%	4 6%	1 2%
Sans activité professionnelle	0%	0%	1 2%	0%	0%	0%	0%	0%
TOTAL vs ensemble	2 0%	24 9%	50 19%	55 21%	6 2%	84 31%	72 27%	42 16%

*Rappel : Réponses multiples autorisées pour la question du diplôme, le total est supérieur à 100%

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

* * *

Les Mompreneurs sont ainsi plutôt positionnées individuellement dans les strates les mieux dotées de la société française, en raison d'abord d'un haut niveau de qualifications qu'elles ont, pour la majorité d'entre elles, réussi à transformer sur le marché du travail. Avec toutefois un petit quart individuellement positionné dans des strates plus basses des catégories socio-professionnelles, elles forment sur la base de ces premières variables un ensemble socialement hétérogène, qui renvoie plus généralement au caractère hétéroclite de la catégorie des « indépendants » (Bessière & Gollac, 2014; Desrosières & Thévenot, 2002 [1988]). L'examen de la situation de leurs parents permet d'atténuer cette hétérogénéité.

2. Une position sociale largement héritée

Outre leur situation individuelle plutôt favorisée, les Mompreneurs ont des parents qui sont présentés comme appartenant aux strates bien dotées de la société française, signalant ainsi que ce groupe de femmes bénéficie d'une dot sociale importante. Si les pères sont positionnés dans des catégories professionnelles supérieures à celles des mères (72 % des pères sont cadres ou indépendants contre 36 % des mères), les professions occupées par les deux parents situent plus fréquemment les Mompreneurs au plus haut de l'espace social en comparaison avec l'ensemble de la population française : près d'un Mompreneur sur deux déclare ainsi avoir eu un père cadre ou exerçant une profession libérale, un résultat qui atteint 24 % s'agissant des positions professionnelles des mères.

Tableau 9. SITUATION PROFESSIONNELLE DES PARENTS

	Père			Mère		
	Eff.	%	Pop.Act 2008 Masc.*	Eff.	%	Pop.Act 2008 Fem.*
<i>Base = ensemble (n=268)</i>						
Agriculteur exploitant	6	2%	3%	5	2%	1%
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	61	23%	8%	33	12%	4%
Cadre ou exerçant une profession intellectuelle supérieure	132	49%	19%	64	24%	13%
Membre des Professions Intermédiaires	9	3%	23%	18	7%	27%
Employé	37	14%	13%	77	29%	46%
Ouvrier	22	8%	35%	9	3%	9%
Sans activité professionnelle	1	0%	**	62	23%	**

Source principale : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

Référence population active 2008* : Source : Recensement de la population 2008, calculs de Maruani et Meron (2012, p. 172)¹⁶⁵. *Champ : population active en France métropolitaine.

** Les personnes inactives, c'est-à-dire n'ayant pas travaillé ne serait-ce qu'une heure au cours de la semaine de référence de l'enquête, ne sont pas couvertes par le champ des données comparatives ici présentées. Soulignons toutefois que l'Enquête Emploi de 2011 qui porte sur la population des ménages de 15 ou plus en France métropolitaine estime à 39 % les hommes sans activité professionnelle et à 49 % les femmes.

¹⁶⁵ La comparaison avec la population active via le recensement de 2008 est imparfaite. Au sens du recensement, la population active intègre toute personne âgée d'au moins 15 ans révolus et qui déclare : exercer une profession (salariée ou non) même à temps partiel ; aider une personne dans son travail (même sans rémunération) ; être apprenti, stagiaire rémunéré ; être chômeur à la recherche d'un emploi ou exerçant une activité réduite ; être étudiant ou retraité mais occupant un emploi ; être militaire du contingent (tant que cette situation existait). À cette vision extensive de l'activité s'ajoute un biais en termes d'âge : les Mompreneurs sont en effet âgées de 25 à 64 ans, on peut estimer que l'âge de leur conjoint court sur une tranche d'âge élargie à celle des 30-70 ans, et celle de leurs parents à celle des 50 ans et plus. Si la dernière Enquête Emploi estime que les 25-64 ans représentent 90 % de la population active féminine (http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=T12F041, consultée le 27 avril 2014), les comparaisons présentées ici doivent être considérées avec précaution : la structure par âge du groupe des Mompreneurs n'est pas strictement comparable à celle de la population active féminine puisque 95 % des Mompreneurs sont âgées de 25 à 49 ans, classe d'âge qui ne représente que 63 % de la population active féminine.

On constate également une surreprésentation des parents indépendants (près de deux fois plus nombreux chez les pères et trois fois chez les mères) qui annonce une proximité initiale des Mompreneurs au monde de l'indépendance, qui est confirmée plus loin. Soulignons des situations toutefois contrastées concernant l'activité des mères : quelques situations d'hypogamie féminine se distinguent, car parmi les 68 femmes qui classent leur père parmi les ouvriers, les professions intermédiaires ou les employés, 10 positionnent leur mère dans les catégories supérieures (soit 15 %). Dans le même temps, une part non négligeable des mères est déclarée sans activité professionnelle (23 %) ; c'est notamment le cas de 13 % des Mompreneurs dont le père était par ailleurs cadre ou exerçant une profession intellectuelle supérieure.

Tableau 10. PROFESSION DES MÈRES CROISÉE PAR CELLE DES PÈRES

Profession de la mère	Profession du père							Total général
	Agriculteur exploitant	Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	Cadre, profession intellectuelle supérieure	Employé	Professions Intermédiaires	Ouvrier	Sans activité professionnelle	
Agricultrice exploitante	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	2%
Artisan, commerçante ou chef d'entreprise	0%	8%	3%	1%	0%	0%	0%	12%
Cadre, profession intellectuelle supérieure	0%	4%	17%	2%	0%	0%	0%	24%
Employée	0%	6%	11%	9%	1%	3%	0%	29%
Membre des Professions Intermédiaires	0%	0%	3%	1%	2%	0%	0%	7%
Ouvrière	0%	0%	1%	1%	0%	1%	0%	3%
Sans activité professionnelle	1%	4%	13%	1%	0%	3%	0%	23%
Total général	2%	23%	49%	14%	3%	8%	0%	100%

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

Ainsi, les dispositions des Mompreneurs ne doivent pas uniquement être lues à travers la situation professionnelle des pères. Saisir la position professionnelle des mères permet de complexifier leurs positions et dispositions, en signalant notamment une homogamie importante dans la lignée dont elles sont issues, mais également une part importante des situations dites traditionnelles au sein des couples parentaux (avec des pères investis, voire très investis, professionnellement et des mères présentes au foyer) et d'autres, certes plus résiduelles mais bien présentes, d'hypogamie.

On constate également un investissement scolaire des parents non négligeable, comme l'indique le tableau 11, page suivante.

Tableau 11. NIVEAU DE DIPLOME CROISÉ PAR LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES PARENTS

*Rappel : Réponses multiples autorisées pour la question du diplôme, le total est supérieur à 100%

	RS4. Votre père est ou a été...										RS5. Et votre mère est ou a été...																					
	Total		Agri. exploitant		Artisan, com. ou chef d'entrep.		Cadre, profession intell. supérieure		Prof. Interm.		Employé		Ouvrier		Sans activité prof.		Total		Agri. exploitant		Artisan, com. ou chef d'entrep.		Cadre, profession intell. supérieure		Prof. Interm.		Employé		Ouvrier		Sans activité prof.	
Aucun diplôme	2	1	0%		0%		1	50%	0%		0%		1	50%	0%		0%		2	1	0%		0%		0%		1	50%	0%		1	50%
CAP, BEP	24	9	0%		5	21%	6	25%	2	8%	7	29%	4	17%	0%		24	9	0%		2	8%	3	13%	2	8%	8	33%	2	8%	7	29%
Bac	50	19	3	6%	9	18%	20	40%	3	6%	9	18%	6	12%	0%		50	19	2	4%	5	10%	11	22%	2	4%	17	34%	3	6%	10	20%
Dip. Tech. de 1er cycle	55	21	0%		8	15%	27	49%	2	4%	11	20%	7	13%	0%		55	21	0%		6	11%	11	20%	3	5%	18	33%	4	7%	13	24%
1er cycle	6	2	0%		0%		3	50%	1	17%	2	33%	0%		0%		6	2	0%		0%		1	17%	1	17%	2	33%	1	17%	1	17%
2ème cycle	84	31	1	1%	26	31%	35	42%	7	8%	10	12%	5	6%	0%		84	31	3	4%	17	20%	19	23%	9	11%	19	23%	2	2%	15	18%
3ème cycle	73	27	2	3%	17	23%	40	55%	1	1%	8	11%	4	5%	1	1%	73	27	1	1%	7	10%	21	29%	4	5%	22	30%	3	4%	15	21%
Dip. Ingé., grande école	43	16	1	2%	5	12%	32	74%	1	2%	3	7%	1	2%	0%		43	16	0%		3	7%	19	44%	2	5%	9	21%	0%	10	23%	

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

Ainsi, parmi les 73 femmes titulaires d'un diplôme universitaire de troisième cycle, on retrouve sans surprise une part importante de filles dont les pères (55 %) et, dans une moindre mesure, les mères (29 %) étaient cadres ou exerçaient une profession intellectuelle supérieure. Toutefois, parmi elles, 16 % ont eu un père situé dans les catégories socioprofessionnelles inférieures, un résultat qui se hisse à 34 % pour les mères. Signalons que 21 % d'entre elles avaient une mère sans activité professionnelle et donc sans doute plus investie que les mères actives dans leur accompagnement scolaire, comme d'autres enquêtes l'ont déjà souligné (Gouyon, 2004). Toutefois, quelques Mompreneurs semblent connaître une situation de déclassement, puisque parmi celles qui sont titulaires d'un CAP ou d'un BEP, 25 % sont filles de pères cadres

* * *

Prises dans leur ensemble, les Mompreneurs bénéficient d'une situation d'autant plus favorisée qu'elle est héritée d'une lignée familiale elle-même plutôt bien positionnée. Dans cet héritage toutefois se distinguent quelques éléments qui invitent à se montrer nuancée dans l'hypothèse d'un déterminisme qui serait parfaitement efficace : toutes les Mompreneurs n'ont pas eu des mères actives, et pourtant les filles d'inactives ne le sont pas elles-mêmes devenues ; dans le même temps, quelques situations hypogamiques se distinguent. Si l'investissement scolaire des parents envers leur fille semble avoir été indéniable, il n'a pas été opérant dans toutes les situations, puisque quelques trajectoires de déclassement émergent. Ce profil doit être complété pour être perçu dans toute sa complexité, notamment en s'attachant à la situation conjugale et à la position du conjoint.

3. Une situation conjugale qui renforce les positions et dispositions initiales des Mompreneurs

L'ancrage social — relativement favorisé — des Mompreneurs se confirme et se renforce lorsque l'on s'attache à la situation conjugale. Seules huit femmes se déclarent célibataires (soit 3 % des répondantes) ; 86 % vivent en couple (contre 64 % en France métropolitaine) et parmi elles, 77 % sont mariées (contre 73 % des personnes majeures vivant en couple en 2011 - (Buisson & Lapinte, 2013)). Cette surreprésentation du cadre conjugal s'explique en partie par l'âge des femmes rencontrées : avec un âge moyen de 38,6 ans, elles se situent dans des unions encore stables¹⁶⁶ qui leur permettent de bénéficier de l'appui, notamment économique, de leur conjoint. Et ce soutien peut être d'autant plus important que les conjoints des Mompreneurs occupent eux aussi une

¹⁶⁶ En 2007, l'âge moyen du divorce est de 41,7 ans pour les femmes (Source : Ministère de la justice. SDSE. Répertoire général civil).

profession les situant plus nettement dans les catégories les plus favorisées : 59 % seraient ainsi cadres ou exerçant une profession intellectuelle (contre 19 % dans la population active masculine — voir Tableau 9, p. 143), et 16 % artisans, commerçants ou chefs d'entreprise (contre 8 %).

Tableau 12. SITUATION PROFESSIONNELLE DU CONJOINT

Votre conjoint ou ancien conjoint est ou a été :		
<i>Base = ensemble (n=268)</i>	<i>Eff.</i>	%
Agriculteur exploitant	0	0%
Artisan, commerçant ou chef d'entreprise	42	16%
Cadre ou exerçant une profession intellectuelle supérieure	159	59%
Membre des Professions Intermédiaires	14	5%
Employé	38	14%
Ouvrier	5	2%
Sans activité professionnelle	2	1%
Vous êtes célibataire	8	3%

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

Les unions sont donc largement homogames, puisque rappelons-le, 49 % des Mompreneurs ont déclaré occuper un poste d'ingénieur ou de cadre dans leur emploi précédent. Ainsi, 68 % des femmes anciennement cadres ou exerçant une profession intellectuelle sont en couple avec des cadres. Avec 59 % de conjoints cadres au sein de la population, la part des femmes en couple avec ces derniers est logiquement élevée dans toutes les catégories socio-professionnelles. Il en découle que les femmes aux origines plus modestes, voire populaires, ont de plus fortes chances de bénéficier d'unions hypergames qui les hissent au rang des catégories plus favorisées : notamment, 37 % des femmes déclarées employées sont en couple avec un cadre ; c'est le cas c'est le cas de huit femmes sur 10 chez celles qui étaient initialement classées parmi les agents de maîtrise ou les techniciennes. La place du conjoint, et de sa lignée, est alors d'autant plus déterminante pour comprendre le parcours de ces femmes.

Tableau 13. ANCIENNE CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE CROISÉE PAR CELLE DU CONJOINT

		Votre conjoint ou ancien conjoint est ou a été :														
		Total	Agri. exploitant	Artisan, com. ou chef d'entrep.	Cadre, profession intell. supérieure	Prof. Interm.	Employé	Ouvrier	Sans activité prof.							
Statut dans le dernier emploi salarié :																
Total	262*		42		154		14		37		5		2		8	
	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%	Eff	%
Ouvrière ou assimilé	6	2%		0%	3	50%		0%	1	17%	2	33%		0%		0%
Employée	52	20%	15	29%	19	37%	1	2%	13	25%	1	2%	1	2%	2	4%
Agent de maîtrise	43	16%	3	7%	27	63%	5	12%	5	12%	1	2%		0%	2	5%
Technicienne ou assimilé	17	6%	4	24%	9	53%	1	6%	3	18%		0%		0%		0%
Ing., cadre	127	48%	16	13%	86	68%	5	4%	15	12%	1	1%		0%	4	3%
Dir. Génér., adjointe dir.	8	3%	2	25%	5	63%	1	13%		0%		0%		0%		0%
Indépendante	8	3%	2	25%	4	50%	1	13%		0%		0%	1	13%		0%
Sans activité prof.	1	0%		0%	1	100%		0%		0%		0%		0%		0%

Source : enquête Momprenuers Landour

Champ : collectif des Momprenuers au 31/08/13

* L'écart de base est lié aux huit femmes déclarées célibataires dans le tableau 12. La question n'était pas filtrée automatiquement et deux femmes ont toutefois répondu à la question concernant la position professionnelle du conjoint.

* * *

Malgré l'hétérogénéité des positions individuelles des Momprenuers, la conjugaison de ces dernières avec celles de leurs parents, puis de leur conjoint, permet de confirmer leur place au sein des classes moyennes supérieures et des classes supérieures. Si cette accumulation des données positionnelles n'annule pas pour autant totalement un éventail des situations, on peut affirmer qu'elles bénéficient d'un positionnement social favorisé, tant hérité que renforcé par leur cursus scolaire, la catégorie professionnelle préalablement occupée et leur situation conjugale ; c'est au sein de cet ensemble que l'image sociale des Momprenuers trouve un écho fondant leur appartenance à un groupe social incarné dans collectif rassembleur. Toutefois, ce travail de classification n'est pas suffisant pour expliquer cette appartenance ; notamment, il documente peu leurs attributs plus culturels. En effet, si l'on trouve des mères dans toutes les catégories sociales, toutes celles des classes moyennes ou supérieures ne se tournent pas vers l'indépendance. Ce statut renvoie à des dispositions particulières, déterminantes pour comprendre ce qui se joue dans la trajectoire, terme que j'emploierai par défaut à ce stade, de celles et ceux qui se tournent vers lui.

B. Un bain entrepreneurial soumis aux règles du genre ?

Déjà dans les années 1970, Bourdieu décrit par touches l'indépendance à la française, principalement incarnée alors par les artisans et petits commerçants. Il y entrevoit une arrière-garde, « victime de ses propres privilèges », plus ou moins importants, et qui serait en cela capable d'une « auto-exploitation caractéristique de ces classes » (Bourdieu, 1979, p. 23). Décrits comme des « fractions déclinantes et menacées, portées à exprimer leurs dispositions régressives et répressives dans tous les domaines de la pratique » (*ibid.*, p. 50) et ainsi portés par un « éthos du consciencieux » (*ibid.*, p. 404), les artisans et petits commerçants sont tenus par la reproduction d'un relatif capital économique, s'opposant ainsi aux fractions les plus démunies économiquement (relativement), comme les professeurs au niveau supérieur ou les instituteurs de niveau moyen dont la reproduction dépend principalement du capital culturel (*ibid.*, p. 129). Autre fraction de l'indépendance, les professions libérales disposent de hauts revenus et d'un haut niveau de diplôme. Plus souvent issues de la classe dominante, qu'elles contribuent à reproduire économiquement et culturellement, elles se distinguent des artisans et commerçants, l'indépendance ne constituant pas en cela une classe, ou, du moins, un ensemble homogène dans la distribution des capitaux disponibles.

Dix ans plus tard, la thèse de Nonna Mayer sur le vote de la « boutique » vient affiner le propos (Mayer, 1986). Si elle aussi range les indépendants parmi les petits bourgeois globalement en déclin, elle souligne que la catégorie conserve une certaine attractivité, notamment auprès « d'un petit salariat d'employés, d'ouvriers désireux de se mettre « à leur compte » et prêts à s'exploiter au maximum pour le rester » (*ibid.*, p.11). Elle y relève elle aussi un ascétisme valorisant l'honnêteté, la simplicité, le travail et l'épargne, autant de vertus éloignées de la figure de l'entrepreneur schumpétérien en quête de rentabilité et de prise de risque. L'apport principal de la politiste réside dans son analyse de l'évolution du vote des artisans et commerçants : elle démontre en effet que ces derniers ne sont pas intrinsèquement réactionnaires, mais que, initialement proches des radicaux de gauche, ils ont fait évoluer leur vote face à des événements politiques et économiques, l'arrivée du Front Populaire au pouvoir en 1936 les tournant vers la droite. Alors que la catégorie est traversée jusqu'au milieu des années 1980 par différents clivages internes (taille de l'entreprise, type de société locale et position dans le champ afférent, ou encore le genre, les femmes petites commerçantes votant moins à droite), Mayer constate le paradoxe qui émerge des évolutions électorales de ces « petits bourgeois »:

« Ces évolutions historiques suggèrent que les choix politiques des petits commerçants français contemporains renvoient tout autant à leur position de classe « moyenne » et à ses

variations entre ces deux pôles qu'à la diversité des structures économiques locales, des traditions politiques et religieuses dans laquelle elle s'inscrit. Plus ils sont petits et plus ils devraient être à gauche, et plus ils sont gros et plus ils devraient être à droite, mais en réalité, ce sont ceux qui se sentent le plus menacés qui partiront à droite » (*ibid.*, p. 122).

Dix ans plus tard, en analysant les différents votes intervenus jusqu'en 1997, elle démontre que le vote des indépendants s'est significativement ancré à droite, soutenant notamment l'initiative individuelle face à un État dont ils craignent les intrusions et un attachement plus fort à un certain autoritarisme. Elle prolonge ainsi, sans s'y attarder toutefois, l'idée d'une « culture » politique spécifique, entendue comme « les systèmes de représentations, de normes et de valeurs qui donnent sens à leur vote » (Mayer, 2000, p. 357). Toutefois, ces travaux datent face à un paysage politique qui s'est transformé au cours des quinze dernières années et font l'impasse sur ceux, et celles, qui ne sont ni grands patrons, ni artisans-commerçants. Considérant l'appartenance à l'indépendance comme une position fixe, ils sont également muets sur ceux et celles qui ont connu une transition, en devenant indépendant en cours de vie professionnelle. Il est aujourd'hui convenu de dire que si n'importe qui ne devient pas indépendant, cette sélection s'opère par la transmission d'un capital, qu'il s'agisse d'une entreprise en tant que telle ou plus largement d'un capital économique : Anne Lafferrère dit ainsi « Tel fils, tel père (ou beau-père) pour 64 % des indépendants » (Laferrère, 1998, p. 14). La spécialiste des transmissions intergénérationnelles souligne également que l'activité des conjointes, car son analyse part du principe que l'indépendant est un homme en couple avec une femme, joue un rôle déterminant dans la possibilité de se mettre à son compte, en particulier si cette dernière est en mesure de mettre à disposition ses compétences pour l'activité. D'autres travaux soulignent que tout n'est pas uniquement une affaire de patrimoine économique et affinent notamment l'importance d'un « capital humain informel » (Laferrère, 1998, p. 19) : c'est également un « savoir-penser » qui est transmis (Colombier & Masclat, 2007), ou encore un statut et un ensemble de compétences qui sont transmises aux enfants des indépendants (Gollac, 2013). Ces dispositions existent-elles chez les Mompreneurs ? Comment prennent-elles forme ? En particulier, comment s'y imbriquent genre et statut d'emploi, dont il convient de rappeler que ce dernier est certes situé au temps de l'enquête du côté d'une activité indépendante dont les contours sont encore à dessiner, mais qui a été précédé d'une expérience salariale ? C'est à ces questions que je tente ici de répondre, en m'appuyant sur les données quantitatives enrichies par des éléments qualitatifs principalement tirés des entretiens et des observations plus ethnographiques, qu'elles soient *offline* ou *online*.

1. « Penser à soi pour soi par soi-même »¹⁶⁷

Pour déterminer le cadre idéologique des Mompreneurs, la solution la plus simple aurait été de poser des questions relatives à leur proximité partisane dans l'enquête quantitative, ce qui n'a pas été possible : je me suis en effet auto-censurée dans l'élaboration du questionnaire, les questions d'ordre socio-démographiques suscitant déjà une certaine méfiance de la part de mes interlocutrices, tandis que j'avais saisi, au cours de mes observations et de mes entretiens, une volonté explicite des Mompreneurs de ne pas se positionner politiquement. Lorsque j'ai d'ailleurs posé franchement la question au cours de certains entretiens, certaines enquêtées, comme Guénaëlle, n'ont pas manqué de me faire part de leur circonspection :

From: Guénaëlle R., 42 ans, mariée, 3 enf., salariée du collectif après liquidation en 2012 d'une EURL créée en 2008, commerce, ex-employée)

To: julielandour@msn.com

Subject: question

Date: Tue, 11 Feb 2014 11:40:17 +0100

Bonjour Julie,

Si une question après interview me vient : tu compte faire quoi de mes infos personnelles telles que ma famille, mes origines, mes opinions politiques etc. ... ?

Et puis voilà le lien de l'infographie où tu verras les commentaires dont on a parlé ensemble tout en bas de page.

a bientôt

De : Julie Landour [mailto:julielandour@msn.com]

Date : mardi 11 février 2014 12:14

À : GUENAELLE

Objet : RE: question

Bonjour GUENAELLE,

merci pour le lien, je vois que tu n'as pas capitulé hier !

Concernant tes infos personnelles, tu as raison de me poser la question et j'ai fait un oubli, j'aurais dû te rassurer sur le fait que tout ce que tu m'as dit reste entièrement anonyme : bien entendu, je ne cite pas ton nom (je modifie les noms), ni le nom de ton entreprise (je parle des secteurs d'activités plutôt), je ne mentionne pas spécifiquement ton village ou tes origines et je parle de l'ensemble des informations te concernant de façon suffisamment précise pour que l'on comprenne d'où tu viens et ce que tu fais, assez floue, voire modifiée dans certains cas, pour que l'on ne te reconnaisse pas. C'est un engagement solide de ma part, mon souhait est de ne mettre personne en difficultés.

Après, toutes ces questions, je les aborde systématiquement pendant les entretiens, c'est ce qui permet de faire vraiment de la sociologie : comprendre une vie de famille, le nombre d'enfants, les activités familiales... ça permet aussi de comprendre un parcours professionnel (je suis de celles qui pensent que les deux sont étroitement liés, c'est pas un hasard si je bosse sur les moms !) ; savoir que les parents étaient indépendants n'est pas anodin pour comprendre comment on devient indépendant (même si c'est loin de tout expliquer) ; connaître des opinions politiques permet de situer aussi les personnes dans le monde social et d'approcher, jusqu'à un certain point, leur vision du monde...

Voilà, j'espère que mes réponses te conviennent. Si tu as d'autres questions, n'hésite vraiment pas, je me tiens à ta disposition pour y répondre. Et puis, si tu souhaites que je taise certains points, n'hésite pas à me le signaler pour que je n'en parle pas, je comprends très bien.

Belle journée à toi, Julie

¹⁶⁷ Extrait de l'entretien mené avec Nathalie W, 37 ans, mariée, 1 enf., SARL depuis 2009, service aux entreprises, ex-employée. Celle-ci est présentée plus amplement dans le premier temps du chapitre IV, pp. 202 et suivantes.

L'échange se terminera par téléphone, et si j'ai fini par rassurer Guénaëlle, son interrogation indique une certaine réticence à parler de politique, qu'il s'agissait toutefois de ne pas évacuer : elle pouvait masquer une politisation négative qui serait plus spécifique aux femmes (Sineau, 2000) ou des engagements plus prononcés mais dont les femmes rencontrées ne souhaitaient pas faire état. Pour saisir ce positionnement, je me suis donc avant tout appuyée sur des entretiens que j'ai complétés par diverses observations, en particulier sur les réseaux sociaux et *Facebook*¹⁶⁸. Plusieurs événements intervenus en cours d'enquête m'ont permis d'éclairer ce positionnement politico-culturel, et tout particulièrement les élections présidentielles de mai 2012 et les débats liés à la loi en faveur du mariage pour tous finalement votée le 18 mai 2013. Politiquement, les Mompreneurs avec qui j'ai pu être en contact affichent une proximité partisane relativement éclatée de prime abord, qui s'étend du Parti Socialiste à l'Union pour un Mouvement Populaire (aujourd'hui « Les Républicains »), en passant par Europe-Écologie Les Verts ; ces penchants sont rarement approfondis. Ainsi, lorsque je demandais s'il y avait une personnalité en particulier qui représentait le mieux leurs idées, rares sont celles qui ont pu me répondre avec des précisions argumentées. Elles ont, pour celles qui se sont exprimées sur *Facebook*, plutôt affiché leur désapprobation à l'égard de Nicolas Sarkozy lors de la campagne de l'élection présidentielle de 2012, réprouvant notamment ses positions à l'égard des étrangers ; personnalité clivante, y compris à droite, il ne faut pas y lire pour autant un rejet des options politiques libérales. Toutes en revanche affichent une grande libéralité morale, en soutenant par exemple les mouvements tels que celui en faveur du mariage pour tous.

Pour approcher ces attributs culturels, je propose de m'attarder sur ceux de Nathalie. Son cas est d'autant plus significatif que, comme c'est le cas de la majorité des répondantes à l'enquête, elle n'est ni fille ni conjointe d'indépendant.e.s. Membre historique de l'association étudiée, présentant des caractéristiques proches du profil moyen des Mompreneurs tout en affichant quelques particularités (voir Encadré 9. NATHALIE, UNE MOMPREENEUR PRESQUE COMME LES AUTRES), Nathalie est une femme élancée d'une trentaine d'années, à la mise soignée sans être sophistiquée (ses cheveux par exemple ne sont pas brushés, ni ses ongles manucurés) ou ostentatoire (elle ne porte ainsi pas de marques de luxe). Née au milieu des années 70, elle est issue d'un milieu « *pas pauvre, mais modeste* » : son père était ouvrier spécialisé, et, suite à un accident, il est reconverti dans l'informatique. Sa mère est restée sans activité de longues années, puis est devenue femme de ménage lorsque le père de Nathalie a demandé le divorce ; sa mère aurait ainsi connu un « *destin pas très sympa* ». La Mompreneur a par ailleurs une sœur, devenue hôtesse d'accueil. Elle serait le fruit d'un « *accident* » intervenu alors que leur père s'apprêtait à quitter leur mère une première fois.

¹⁶⁸ C'est en cours de thèse que je me suis sentie autorisée à adresser des invitations à mes enquêtées ; les trois quarts d'entre elles environ ont accepté, ce qui a permis d'observer leur présentation, publications et échanges sur le réseau social. La formalisation d'une grille a permis de systématiser ces observations. Pour plus de détails, voir annexe 1, et plus particulièrement les pages 548 et suivantes.

ENCADRÉ 9. NATHALIE, UNE MOMPRENEUR PRESQUE COMME LES AUTRES

Comme 48% des Mompreneurs du collectif étudié, Nathalie réside en Île-de-France. Mère d'un enfant (31 % dans l'association), elle immatricule une SARL (statut choisi par 13 % des Mompreneurs, derrière le régime de l'auto-entrepreneur et l'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée) qui ne fait ni l'objet d'une transmission familiale ou de la reprise d'un autre entrepreneur (comme c'est le cas dans 90 % des cas chez les Mompreneurs). Si comme 59 % des femmes de l'association, le conjoint de Nathalie est cadre, son positionnement social la distingue légèrement au sein des Mompreneurs : ces dernières ont plus régulièrement des parents membres des catégories supérieures (72 % des pères et 36 % des mères), alors que ce cas est issu des milieux populaires. 23 % des Mompreneurs ont par ailleurs un père à son compte, alors que Nathalie est très éloignée de l'indépendance. Elle bénéficie d'une situation d'emploi initiale moins confortable, puisque qu'elle n'était pas cadre (contre 49 % des femmes au sein de l'ensemble de l'association) et occupait un emploi précaire (contre 9 % seulement).

En rupture avec ses parents, Nathalie a quitté sa région après son bac pour des raisons sentimentales et universitaires, mais les deux aventures se sont soldées par un échec. Après un DUT en formation continue poursuivi tout en vivant de « *petits boulots* », au début des années 2000, elle s'est installée en région parisienne et a enchaîné les postes précaires et les périodes de chômage. Elle est sortie en 2006 « *vidée* » et « *épuisée moralement et psychiquement* » par ces expériences salariales.

En couple depuis quelques années avec son mari actuel, cadre de l'informatique issu d'un milieu plus aisé que le sien, son enfant est né en 2007 et son entreprise un an plus tard, *via* une couveuse d'entreprise parisienne, pour être formellement créée en 2009. Issue des catégories populaires, Nathalie bénéficie de capitaux, qu'ils soient économiques, culturels ou sociaux, limités, qui semblent entraver ses études, puis son insertion professionnelle, malgré son désir prononcé de « *vivre autre chose* ». Affichant des pratiques culturelles dissonantes (Lahire, 2004), qu'elle met en avant tout au long des entretiens¹⁶⁹, Nathalie s'appuie sur les arts et lettres pour s'éloigner de son milieu, mais elle est peu armée pour réussir à l'université dans une filière littéraire peu rentable : elle rate sa première année « *de peu* », lucide sur son manque de capital : « *j'étais pas non plus une super élève et j'étais pas portée par des parents, une famille, avec des ambitions pour moi* ». En outre, Nathalie souligne à plusieurs reprises que sa famille est « *incapable de comprendre* » son activité et plus largement son statut d'indépendante.

« *Mon père a une vision un peu caricaturale de l'entreprise quoi, avec une usine, une cheminée qui fume, y a de l'argent qui circule et puis où ça marche ou ça marche pas, un peu comme un artisan, il pense à moi comme un artisan, tu travailles, tu travailles pas, tu paies tes charges.* » (Nathalie W, 37 ans, mariée, 1 enf., SARL depuis 2009, service aux entreprises, ex-employée).

¹⁶⁹ Nathalie émaille son récit de références culturelles plus ou moins légitimes (d'Eugène Ionesco à René Descartes en passant par Jacques Demy) et fait état sur son blog, avec de réelles compétences rédactionnelles, des derniers spectacles fréquentés (en particulier les comédies musicales, notamment celles données au Théâtre du Châtelet) ou encore de sa passion pour les chanteuses à voix. Bien sûr, ses pratiques ne sont pas élitistes, mais relèvent toutefois d'un attachement fort au patrimoine culturel et de pratiques relativement distinctives par rapport aux autres Mompreneurs. Nathalie est d'ailleurs une des rares à relater sur sa page Facebook les derniers livres qu'elle a pu lire ou à faire part de ses avis concernant les récentes émissions de France Inter (elle suit notamment Pascale Clark et les programmes musicaux).

Nonobstant cette incompréhension, Nathalie souligne à travers ces mots ce qui soutient son changement professionnel : les catégories populaires dont elle est issue entretiennent avec l'artisanat une grande proximité, lui attribuant une image idéalisée du travail (Zarca, 1986). Or Nathalie est profondément attachée au travail comme source d'accomplissement personnel :

« Moi j'ai envie de travailler et de réussir, alors après de réussir à mon niveau, j'ai pas fait une grande école de commerce, je viens pas d'un milieu où je peux avoir une espèce de porte d'entrée quelque part évidente, mais par contre je veux travailler, je veux aller au bout de ce que je peux faire et ça me cheville au corps. » (Nathalie W, 37 ans, mariée, 1 enf., SARL depuis 2009, service aux entreprises, ex-employée).

Son discours est certes ponctué d'allusions culturelles, mais il est aussi empreint d'un vocabulaire économique omniprésent : en témoignent les termes utilisés pour justifier son adhésion dans une autre association dédiée à l'activité féminine.

« C'est [cette association] qui me représente vachement bien, parce que ça parle de la femme indépendante, autonome et qui veut être, derrière si tu tires le fil, y a l'égalité avec l'homme, la mère est l'égale du père et tous deux ensemble vont s'investir pour leur enfant et leur environnement doit les considérer ensemble comme partie prenante de la vie économique, entrepreneuriale, pour l'emploi. » (Nathalie W, 37 ans, mariée, 1 enf., SARL depuis 2009, service aux entreprises, ex-employée).

Nathalie porte un regard économiciste sur sa vie, qu'elle soit professionnelle ou personnelle : l'enfant devient par exemple un objectif de mobilisation, mais aussi un « actionnaire » (*sic*) à qui il faut rendre des comptes sur la façon dont on a trouvé à se réaliser dans sa vie. Cette incorporation du nouvel esprit du capitalisme (Boltanski & Chiapello, 1999) se lit également dans son positionnement politique. Nathalie se qualifie d'abord d'« électron libre », expliquant avoir voté à droite pour sa première élection présidentielle en 1995 mais avoir également fréquenté des milieux qu'elle qualifie d'« extrême gauche » (sans avoir voté pour cette tendance toutefois). À l'heure des entretiens, en juillet 2013, elle avoue une « attirance très très profonde pour NKM [Nathalie Kosciusko-Morizet] » qui « [lui] fait battre le cœur » : elle vient de s'encarter dans son parti, la France Droite. Pour expliquer ce qui l'attire chez cette femme politique, Nathalie dit rejeter « l'héritage Mitterrand » et être « profondément antisarkozyste » car elle ne s'y retrouve pas sur le plan des valeurs (elle a par exemple manifesté en faveur du « mariage pour tous »). Elle se définit par un ancrage de « droite au centre », à la fois tenue par une certaine image de l'entrepreneur, qui « fait circuler l'argent avec des bénéfices, c'est pas du tout une idéologie de gauche où tout le monde est au même plan », mais défend aussi les charges qui incombent aux entrepreneurs, critiquant d'ailleurs en creux le caractère « ultra-libéral » du régime de l'auto-entrepreneur :

« Tous ces gens qui sont auto-entrepreneurs et qui n'ont pas compris que c'était un statut ultra libéral qui les menait à être dans une guerre les uns contre les autres, une vraie guerre de loups quoi pour exister, avoir leur part du gâteau et ils défendent ça comme si c'était un truc de gauche où on va tous aller chanter place de la République, « Auto-entrepreneur, all together. » (Nathalie W, 37 ans, mariée, 1 enf., SARL depuis 2009, service aux entreprises, ex-employée).

Nathalie adhère à un libéralisme qui valorise la liberté et l'initiative individuelle sans pour autant renier l'importance d'une solidarité collective... mais plutôt pour les autres. En effet, Nathalie affiche une volonté marquée de ne pas être considérée comme une « assistée » malgré les difficultés professionnelles qu'elle a pu éprouver : au moment des entretiens, alors que son entreprise connaît des difficultés, elle insiste sur sa volonté de rester indépendante et de ne surtout plus jamais « pointer au Pôle Emploi ». Cette position syncrétique peut sembler contradictoire, mais elle est proche de celle identifiée par Nonna Mayer dans les années 80 chez les femmes petites commerçantes (Mayer, 1986). Elle peut également être ramenée à l'histoire familiale de Nathalie, en particulier à l'accident de son père : pris en charge par un hôpital public, c'est aussi grâce à cette structure qu'il s'est reconverti. C'est ainsi sans doute parce qu'elle sait ce qu'elle doit à la collectivité qu'elle y demeure attachée.

* * *

À travers le cas de Nathalie, se dessine ainsi chez les Mompreneurs une base idéologique en phase avec une idéologie dominante marquée par une forte importance accordée à l'économie et la responsabilité individuelle. Favorisées, quoique prises dans ces positions fines relativement hétérogènes, les Mompreneurs se situent plutôt du côté du pôle économique de catégories moyennes et supérieures et sont particulièrement perméables aux valeurs de « l'entreprise de soi ». Cette perméabilité, notamment saisie chez une femme qui n'appartient pas à une lignée d'indépendants, est vraisemblablement encore plus prononcée chez celles qui en comptent au sein de leur entourage. C'est ce qui est éprouvé dans la section suivante.

2. Un certain habitus entrepreneurial

Les positions professionnelles tenues par les parents et conjoints des Mompreneurs qui ont répondu à l'enquête suggèrent que ces femmes bénéficient d'une proximité forte avec l'entrepreneuriat qui rend leur trajectoire bien moins inattendue que le stéréotype diffusé ne le laisse présager. Elles en conviennent d'ailleurs, 72 % d'entre elles reconnaissant la présence de chef.fe.s d'entreprise ou d'indépendant.e.s dans leur entourage proche.

Tableau 14. PRÉSENCE D'INDÉPENDANTS DANS L'ENTOURAGE FAMILIAL

	Avez-vous des chefs d'entreprises ou des personnes à leur compte dans votre proche entourage (familial ou non) ?	
<i>Base : réponses complètes (n= 268)</i>	<i>Eff.</i>	%
Oui	192	72%
Non	76	28%

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

Signalant le poids de la reproduction sociale, les indicateurs socio-professionnels plaident pour un « bain entrepreneurial » préalable, qu'il convient toutefois de circonscrire : quelle en est l'intensité ? Quelles en sont les composantes ? Dans quelle mesure peut-on éventuellement parler d'habitus¹⁷⁰ ? Quelles sont les règles de fonctionnement de ces transmissions ? Pour étayer mon propos, je m'inspire d'un article de Sybille Gollac paru dans la *Revue Française de Sociologie* qui porte sur les transmissions intergénérationnelles, et notamment leur partage en fonction du genre et de la place dans la descendance, tout particulièrement dans les familles d'indépendants. Elle adopte une définition large des capitaux à transmettre :

« La transmission du statut social des parents à leurs descendants n'engage pas seulement celle d'un capital culturel, mais aussi celle de richesses économiques qui doivent être épargnées pour être transmises et nécessairement partagées entre les héritiers. » (Gollac, 2013, p. 711)

En confrontant des monographies de famille aux données de l'enquête *Patrimoine* de 2003, elle révèle ainsi le traitement différencié des enfants d'une même fratrie, y compris sur les biens les plus immatériels tels que ceux relatifs au capital culturel. En reprenant les données issues de mon enquête quantitative, enrichies de certains entretiens par récit de vie, je propose d'approfondir la notion de bain entrepreneurial dont semblent bénéficier les Mompreneurs.

Soulignons d'abord que l'on ne trouve en leur sein que quatre « repreneuses », soit des femmes qui reprennent la tête d'une entreprise familiale (Bessière, 2003). La transmission d'une entreprise entre génération est donc résiduelle chez les Mompreneurs, autrement dit l'entrée dans l'indépendance n'est pas liée à la reprise d'une entreprise familiale, y compris chez celles dont les parents étaient eux-mêmes indépendants. Plusieurs facteurs permettent d'éclairer cette situation qui déjoue à

¹⁷⁰ Je m'appuie ici sur la définition que donne Bourdieu de l'habitus dans *La Distinction* : « principe unificateur et générateur des pratiques, c'est-à-dire l'habitus de classe comme forme incorporée de la condition de classe et des conditionnements qu'elle impose ; donc construire la classe objective, comme ensemble d'agents qui sont placés dans des conditions d'existence homogènes, imposant des conditionnements homogènes et produisant des systèmes de dispositions homogènes, propres à engendrer des pratiques semblables et qui possèdent un ensemble de propriétés communes, propriétés objectivées, parfois juridiquement garanties (comme la possession de biens ou de pouvoirs), ou incorporées, comme les habitus de classe (et en particulier, les systèmes de schèmes classificatoires). » (Bourdieu, 1979, p. 112)

première vue les mécanismes reproductifs : ceci peut être lié pour une grande part d'abord aux types d'activités exercées par les parents rangés au sein des indépendants. Au sein de ma population d'enquête, sur les 55 femmes rencontrées en entretien, 17 ont au moins un parent déclaré indépendant. Parmi elles, sept ont un ou des parents dont l'activité relève avant tout de l'auto-emploi, notamment dans le cas des professions libérales (avocat, pharmacien...) : à moins que ces parents n'aient par ailleurs œuvré au suivi de la formation adéquate pour leurs enfants, la transmission de la « charge » ou de la clientèle n'est pas envisageable.

Dix ont des parents artisans, commerçants, ou chefs d'entreprise pour qui les possibilités de transmission sont *a priori* plus ouvertes. Dans ces différents cas, la bonne santé de l'activité en question n'est pas toujours suffisante pour assurer une transmission : c'est ce que m'a laissée entendre Laetitia. Diplômée d'une école de commerce, fille de petits commerçants du Sud de la France et épouse d'un architecte installé en libéral, cette trentenaire occupe des premiers postes salariés avant de se lancer, avec ses parents, dans l'ouverture d'un commerce. L'affaire tourne court et la succession ne peut donc pas s'établir entre les parents et la fille :

« J'ai monté un magasin avec ma mère, mes parents étaient commerçants donc là on était en 2000, 2005, euh j'ai commencé, un magasin avec ma mère sur [une ville du Sud], parce qu'en fait mes parents ont toujours fait les « Foire-à-tout », ça a été les premières de France, là c'était la cinquième je crois en France, bref on avait tous les contacts, fournisseurs, etc., mais on s'est fait arnaquer par les propriétaires du local, on est en procès, on a gagné en première instance, deuxième instance, ça a été refusé en cassation, mais on est partis en liquidation judiciaire en 2008, donc 2008, je suis donc restée un an au chômage, je suis revenue à Montpellier. » (Laetitia M., 35 ans, mariée, 1 enf., auto-entrepreneuse depuis 2013, commerce, ex-cadre).

Outre les cas de transmission empêchée, où l'affaire n'est pas suffisamment viable pour être transmise, dans d'autres situations, c'est à d'autres au sein de la famille que l'entreprise est transmise. Ainsi, le grand-père d'Amélie a créé une entreprise spécialisée dans la métallurgie et la sidérurgie en Bretagne. Il a deux fils, le père d'Amélie et son oncle, le premier travaillant comme directeur des achats dans l'entreprise, attendant visiblement de pouvoir reprendre l'entreprise au décès du grand-père. C'est toutefois lui qui décède en premier et c'est alors l'oncle d'Amélie qui reprend temporairement l'activité, puis finit par la revendre. Si Amélie n'hérite pas de l'entreprise car elle est mal placée dans la lignée familiale, elle reçoit en revanche un patrimoine financier non négligeable sur lequel je reviendrai un peu plus loin.

« Alors pour rentrer dans les confidences, ma grand-mère paternelle est morte en 2002, mon grand-père paternel est mort en 2003 et ma mère est morte en 2005, donc si tu veux comme mon père était déjà décédé, donc j'ai été en lien direct de l'héritage, donc eux avaient une bonne petite fortune et ma mère nous a laissé ce qu'elle avait placé, on a vendu la maison familiale, donc oui par cascade ». (Amélie C., 35 ans, célibataire, 0 enf., auto-entrepreneuse et portage après dissolution en 2013 d'une SARL créée en 2007, services aux particuliers, ex cadre)

Dans d'autres cas, la fratrie refuse de reprendre le commerce, et l'activité est donc vendue à un tiers : c'est le cas par exemple de Guénaëlle, dont les parents ont longtemps tenu un bar/tabac/garage en Bretagne. Parents de quatre enfants, ils s'investissent énormément dans leur activité, et Guénaëlle insiste sur son souhait de ne pas « reproduire ce même schéma » :

« J'ai vu comment mes parents ont évolué dans ce milieu là, comment mes enfants ont grandi, pardon comment moi j'ai grandi dans ce milieu là, et que j'avais pas du tout envie de reproduire ce schéma, ah non, j'en ai souffert non, c'est un grand mot, mais clairement je voulais pas de ça pour mes enfants, je voulais d'un équilibre familial où les enfants mangent à des heures normales, pas devant la télé et qu'il y ait quelqu'un pour les aider dans leurs devoirs. » (Guénaëlle R., 42 ans, mariée, 3 enf., salariée du collectif après liquidation en 2012 d'une EURL créée en 2008, commerce, ex-employée).

Si Guénaëlle conteste le modèle chronophage de l'activité professionnelle de ses parents, expliquant sans doute l'absence de reprise de l'activité, les quatre frères et sœurs ont toutefois tous partie liée avec l'indépendance à travers des activités très différentes : son frère aîné est un ancien coureur cycliste de haut niveau aujourd'hui pilote (mais je n'ai pas réussi à connaître son contrat de travail), sa sœur a créé une entreprise spécialisée dans l'équipement d'entreprise avec son conjoint et son autre frère est artisan.

La transmission de l'activité économique créée par les parents des Mompreneurs est donc limitée, notamment parce que, outre des transmissions empêchées par des décès prématurés par exemple, les structures économiques montées ne sont pas suffisamment saines, économiquement mais également familialement, pour permettre une transmission. Cela affine considérablement le profil des Mompreneurs : si proximité avec l'indépendance il y a, elles n'appartiennent pas pour autant à une élite bourgeoise dotée d'un capital économique conséquent et facilement transmissible. C'est d'ailleurs ce que confirme le cas de Dominique, seule « repreneuse » rencontrée lors de ma campagne d'entretiens. Mariée à un petit cadre de l'informatique, cette ancienne employée de 42 ans a été licenciée pendant un arrêt maladie qu'elle relie à son épuisement professionnel. Elle a repris le commerce de cosmétiques que son père avait créé dans une collectivité d'Outre-mer : tout juste retraité, il avait maintenu une activité principale et ouvert ce petit commerce parallèle « *par passion pour les essences tropicales* ». Sa femme continue de travailler, et Dominique insiste sur le fait que cette activité est avant tout « *une passion* » pour son père, même si peu rémunératrice :

« Pour vivre, [ils avaient] le cabinet d'expertise avant tout, avec le salaire de la mère, mais ils ont ramé, pendant trois ans, ils sont redevenus le jeune couple de 20 ans, qui galèrent, mais bon comme ils ont dit, c'est leur choix et finalement, Vanilla a vu le jour grâce à leurs revenus, (...) ils ont jamais vécu avec ça, mais ils ont toujours auto-financé les nouvelles dépenses et créé de nouveaux produits, mais l'idée n'était pas de vivre de Vanilla puisque c'était vraiment une passion. » (Dominique, 42 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2009, commerce, ex-employée).

Dominique reprend donc une activité d'autant moins rémunératrice qu'elle n'a jamais été pensée comme telle, ce qui vient ainsi confirmer les limites des transmissions entrepreneuriales parentales et invalider l'appartenance des Mompreneurs aux strates les plus dotées des catégories supérieures. Toutefois, les transmissions statutaires sont indéniables : les Mompreneurs reprennent avant tout un statut professionnel, celui de l'indépendance, mais ne sont pas des repreneuses en tant que telles. C'est d'ailleurs ce qu'elles expriment lorsqu'elles convoquent l'idée de valeurs, comme l'initiative, le risque ou encore l'autonomie, pour évoquer leurs parents et leur situation professionnelle, à l'instar de Mélanie, trentenaire veuve et mère d'un enfant à la tête d'une SARL spécialisée dans les services aux entreprises, lorsqu'elle parle de son père pharmacien :

« Mon père est pharmacien, enfin à la retraite maintenant, et il a créé il y a 20 ans, un groupement de pharmaciens donc un collectif, donc ils étaient 2 ou 3 au départ et maintenant ils sont 800 pharmaciens, (...), il aurait pu se contenter d'avoir son officine et de faire son boulot, mais il a toujours voulu sortir du cadre préétabli des choses, bah de mettre en place des choses qui n'existaient pas mais que lui de par sa conviction et sa vision pensait possibles. » (Mélanie B., 31 ans, veuve, 1 enf., SARL depuis 2010, service aux entreprises, ex-cadre).

Au-delà de ces discours qui rendent compte d'un héritage symbolique, les éléments relatifs à des compétences à proprement parler sont plus ténus : aucune Mompreneur ne fait part au cours de son entretien de l'acquisition de certaines compétences apprises par l'observation ou une formation plus directe, comme la comptabilité, la sélection de fournisseurs ou même l'acquisition de savoir-être tels que l'entretien d'un réseau relationnel. Même Laetitia, qui a pourtant travaillé aux côtés de ses parents pendant quelques années fait état de l'acquisition d'une posture, notamment à l'égard du salariat, plus que d'une série de compétences formellement établies :

« Bon, je viens d'une famille de commerçants, même mon père était indépendant ! (...) donc du coup, c'est très dur de se mettre dans le moule, lui tu vois, il avait sa société et voilà, donc si tu veux je pense que c'est très compliqué de se mettre dans le moule et d'être salariée quand on a baigné là dedans si tu veux, (...) voilà, je suis pas faite pour être salariée en fait. » (Laetitia M., 35 ans, mariée, 1 enf., auto-entrepreneuse depuis 2013, commerce, ex-cadre).

Au-delà de ces transferts immatériels, certaines ont toutefois bénéficié très concrètement du patrimoine parental, comme évoqué un peu plus haut. Ces transferts patrimoniaux sont parfois directs, comme l'illustre le cas de Constance. Fille d'un chef d'entreprise du textile, se qualifiant elle-même de « *petite fille bien gâtée* », elle crée sa marque au sein de la SARL familiale : elle bénéficie ainsi de l'assise d'une structure déjà bien établie, elle-même appuyée sur des biens immobiliers conséquents (ses parents sont propriétaires de plusieurs appartements dans le centre de Paris, dont fait partie le logement qu'elle occupe avec son conjoint intermittent du spectacle et leurs deux filles, ainsi qu'un autre dont elle a l'usufruit et dont elle touche les loyers). Son père a confié la gérance de l'entreprise à un tiers il y a quelques années, qui a mis l'entreprise en difficulté. Il est étonnant que ce ne soit pas Constance, qui est par ailleurs fille unique, qui se voit placée à la tête de l'entreprise : lorsque je l'interroge à ce sujet, elle m'explique que la tâche était disproportionnée pour elle (« ça

aurait été énorme comme truc »). Son père semble avoir préféré confier à un tiers masculin la conduite d'une activité où il paraît avoir douté des capacités de sa fille. C'est en outre son père qui alimente financièrement son entreprise actuelle : depuis qu'elle a créé son activité, adossée à une autre structure paternelle, c'est lui qui « *sponsorise* » l'achat de tissus qui servent à la fabrication de ses créations textiles. Le patrimoine parental peut également favoriser de façon plus indirecte le lancement de l'activité. Ancienne cadre polyvalente dans une petite entreprise francilienne et mère de trois enfants, Florence bénéficie de la « *maison-ventre* » construite par ses parents : sa mère vit au rez-de-chaussée et l'ensemble de la famille de Florence vit au premier étage et dans les combles sans payer de loyer, ce qui allège considérablement les charges du ménage. Si les Mompreneurs ne s'appuient pas sur un capital économique important pour créer leur activité (71 % des créatrices effectives disent avoir eu besoin de moins de 8000 euros), elles s'appuient plus largement sur des ressources patrimoniales non négligeables au moment de l'installation.

* * *

S'il existe indéniablement une forme de reproduction chez les Mompreneurs, elle s'appuie davantage sur des transmissions financières, directes et indirectes, et statutaires que sur l'héritage d'une structure juridico-économique. C'est sans doute à cette labilité des formes et des contenus que Gollac a également été confrontée, expliquant l'absence du concept d'*habitus* dans son argumentaire : elle s'en justifie par sa volonté explicite de se démarquer de la notion d'« héritier », mais aussi en raison du caractère trop englobant du concept, qui aurait nui à la finesse d'analyse qui est le propre de sa démarche. Toutefois, tant parce qu'il indique la possession de biens ou de pouvoirs que parce qu'il informe des conditionnements incorporés des individus, l'*habitus* est, dans le cadre de ma recherche, incontournable pour positionner les Mompreneurs qui sont filles d'indépendant.e.s. Celles-ci sont en effet les dépositaires d'un ensemble de conditions d'existence, de pratiques et de dispositions qui rendent d'autant plus probables leur entrée dans l'indépendance, mais dans une « petite » indépendance relativement isolée de la bourgeoisie économique et soucieuse des équilibres entre les différents temps de vie. Cette perméabilité à l'initiative économique individuelle, qu'elle soit liée à une acculturation forte à l'idéologie dominante ou ancrée par un *habitus* de classe, est en outre actualisée par la mise en couple et les positions, dispositions et prises de position propres au conjoint et éventuellement à sa lignée.

3. Des actualisations conjugales

De nombreux travaux ont démontré l'influence du conjoint, et de ses propres décisions de carrière, sur les carrières professionnelles des femmes (Nicole-Drancourt, 1989; Testenoire, 2001) et inversement (Gadea & Marry, 2000; Singly, 1987). L'analyse des interactions au sein du couple quant à la question professionnelle est ainsi déterminante pour saisir pleinement le positionnement des Mompreneurs. En premier lieu, il ne faut pas sous-estimer la question économique : que le conjoint soit indépendant ou non, tous apportent un soutien financier qui favorise la mise à son compte. Il n'est pas anodin à cet égard qu'il n'y ait que peu de célibataires au sein de notre population d'enquête : celle que nous avons rencontrée, Amélie, s'est certes séparée au moment de créer son activité, mais elle était au moment de penser son projet en couple et elle a hérité d'une somme conséquente qui a pu se substituer à l'appui financier d'un conjoint. J'ai évoqué plus tôt la sur-représentation du cadre conjugal (86 % vivent en couple et parmi elles, 77 % sont mariées). Si à ce stade, je ne suis pas en mesure d'entrer dans les détails des transferts financiers au sein des couples (et les régulations, contractualisées ou non, qui y président), la situation de couple est *de facto* plus enrichissante, au sens premier du terme, que le célibat.

Elle l'est d'autant plus ici que le conjoint peut contribuer directement ou indirectement à l'activité créée : d'une part, au cours des entretiens, j'ai ainsi noté que l'épargne préalablement constituée par le couple servirait régulièrement de mise de départ, en particulier lorsque ces anciennes salariées ne sont pas sorties du salariat avec des indemnités de licenciement (qui sont quant à elles systématiquement injectées dans le capital de l'entreprise). Par la suite, c'est le salaire du conjoint qui fait vivre la famille, notamment lorsque les indemnités de chômage s'arrêtent et que l'activité créée ne permet pas à la créatrice de se dégager un salaire. J'aurai l'occasion d'explorer ce point plus avant dans les chapitres V, VI et IX, mais c'est bien parce qu'au moment de la création, la quasi intégralité des Mompreneurs bénéficient du soutien, *a minima* financier d'un conjoint et de l'assise sécurisante du couple qu'elles peuvent mettre en balance salariat et indépendance et envisager de se lancer dans une voie *a priori* plus risquée que la première.

Dans une étude parue en 1999, Donald Bruce démontre que le rôle du conjoint, s'il est lui-même indépendant et en activité, vient considérablement augmenter les probabilités qu'une femme se décide à elle-même créer son propre emploi en se lançant dans l'indépendance (Bruce, 1999). D'après les réponses obtenues à l'enquête quantitative, 16 % des Mompreneurs seraient en couple avec un indépendant. Parmi les entretiens menés au sein du collectif, c'est le cas de 12 femmes sur les 55 rencontrées (soit 23 % de ma population d'enquête). Le récit d'Annie éclaire pour partie le rôle que peut jouer le conjoint. Fille d'une institutrice divorcée, elle a fait carrière au sein d'un secteur des services en plein développement. Portée par un grand enthousiasme initial, cette boursière, titulaire

d'une maîtrise puis d'un BAC+5 obtenu en formation continue, accède au statut de cadre, mais voit le secteur « s'user » peu à peu « *quand le marché se consolide* ». Déjà mère de deux filles, elle s'épuise pour garder son poste et a « *l'habitude de dire qu'[elle a] fait Koh Lanta trois fois jusqu'à la finale* » car elle affronte trois rachats en six ans dans sa dernière entreprise. À mesure qu'elle perd en marge de manœuvre, l'indépendance se dessine, et ce d'autant plus que son conjoint, Éric, qui dirige lui-même une petite entreprise, l'encourage fortement dans cette voie :

« Je m'étais dit, oui, il faut savoir se remettre en cause et changer de métier donc il y a un moment où il faut le faire, donc cette fin de cycle, avec des expériences variées, dans ce contexte là, pus l'âge, plus, c'est peut être le moment de réfléchir à autre chose, après j'ai Éric, mon conjoint et le père de mes filles, qui me poussait dans cette voie là, sauf que lui il m'a toujours dit « T'es pas bien là ? Bah change », mais pour lui c'était simple mais pour moi ça n'était pas simple, parce que ça n'est jamais simple d'abandonner quelque chose que l'on a pour l'inconnu, ça n'est jamais simple d'abandonner quelque chose de fiable, ou en tout cas de sûr dans l'instant, pour le vide, c'est complètement déstabilisant même, enfin mes parents fonctionnaires hein, sécurité, donc ma fille, des études etc.... » (Annie, 42 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2009, commerce textile, ex-cadre).

Elle souligne donc que sa socialisation conjugale s'est clairement heurtée à sa socialisation primaire, mais l'influence de son conjoint finit par l'emporter. Elle l'emporte d'autant plus qu'Annie choisit de mettre son projet professionnel au service d'une passion commune du couple, dans laquelle ils « *sont tombés quand ils étaient tout petits* » : le monde de l'illustration.

« On est fans de BD, monstrueusement, les 10 ans que l'on a vécus sans enfants, on a été consommateurs, et puis lui en plus a travaillé 10 ans dans la production de dessins animés, bon surtout au niveau technique mais bon ils fréquentaient des magiciens du crayon et moi j'ai toujours été fan d'illustrations » (Annie, 42 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2009, commerce textile, ex-cadre)

Le conjoint peut donc jouer un rôle de « Pygmalion » (Singly, 1996) qui révèle un potentiel caché sous la socialisation initiale. Dans le cas d'Annie et Éric, ce dernier favorise l'ouverture d'une opportunité qui ne relève *a priori* pas du champ des possibles familial, qu'il compense par un appui relatif au contenu même de l'activité (ici Éric connaît le secteur en tant qu'amateur plus qu'éclairé). Il fournit également un carnet d'adresses, Annie sollicitant par exemple le même cabinet d'experts-comptables que son conjoint, et peut également apporter des compétences : spécialiste du Web, c'est Éric qui gère le site Internet de l'entreprise de sa conjointe.

Sur les 12 femmes en couple avec un indépendant, cinq ont eu au moins un parent indépendant : le conjoint n'est alors plus un révélateur, mais il semble plutôt actualiser la socialisation initiale. Autant les transferts de compétences entre parents et filles sont peu relatés dans les entretiens, autant ils apparaissent clairement au sein des couples où le conjoint était préalablement indépendant. C'est par exemple le cas de Charlotte : fille d'une fonctionnaire européenne et d'un formateur indépendant, elle est diplômée d'une école de commerce de second rang. Après une première expérience dans le service marketing d'un groupe agroalimentaire, puis une société de services aux

entreprises, elle « profite » de son premier congé maternité pour changer d'entreprise. Progressivement échaudée par les pratiques de ce nouvel employeur, elle réfléchit à la création d'une société de services aux particuliers : muette sur son père et sa mère, elle dit avoir été inspirée par son conjoint, qui était en train de créer une entreprise à leur rencontre.

« Quand on était étudiants, lui il avait créé mais je l'ai aidé, un journal, un magazine gratuit pour les étudiants de l'Est, donc il a créé sa boîte, bon après ça c'était pas

Enq. : Vous vous êtes rencontrés [pendant vos études] ?

Ouais, à la fac, donc moi je l'avais aidé à créer ça, donc il avait fait plein d'erreurs, mais maintenant il s'est lancé comme ça, et il est parti s'y mettre, donc moi c'est pour ça que j'ai un petit peu, mon expérience, déjà j'ai pas voulu faire les mêmes erreurs que lui, donc avoir un fond de roulement, prévoir la trésorerie tout ça, réfléchir avant, lui il s'est lancé tout feu tout flamme, donc lui on va dire, il m'a soutenue, « Bon maintenant, c'est à ton tour aussi, moi j'ai eu ma chance », donc il m'a pas mal soutenue. » (Charlotte, 30 ans, mariée, 2 enf., SARL franchisée depuis 2011, service aux particuliers, ex-cadre).

Le cas de Charlotte permet d'affiner les transferts à l'œuvre au sein du couple : ils sont d'abord statutaires, car ici la situation professionnelle du conjoint, qui réactualise celle du père, rappelle que l'indépendance appartient au champ des possibles. Il apporte en outre un soutien d'ordre moral, mais également concrètement professionnel (et économique) : le mari met gratuitement au point le logiciel de gestion de la société de Charlotte et monte le site Internet indispensable à la conduite de son activité ; il en assure également, et toujours gratuitement, la maintenance et l'actualisation au quotidien. L'apport en compétences des conjoints est ainsi beaucoup plus net que dans le cas des parents indépendants : ils apportent du temps et des savoir-faire, tandis que leurs conjointes reconnaissent explicitement avoir bénéficié d'une formation informelle en les observant travailler : comme le dit Charlotte ici, en l'aidant à créer, elle a bénéficié d'une première expérience lui permettant de repérer les « erreurs » à ne pas commettre ».

La mobilisation du conjoint intervient ainsi de façon un peu décalée par rapport à celle identifiée dans les travaux portant sur les indépendants (Barthez, 1982; Bertaux & Bertaux-Wiame, 1980; Bessière & Gollac, 2007; Frau, 2012; Schepens, 2004; Zarca, 1993a), enrichissant « l'imbroglio des liens, liens de conjugalité et liens de travail » (Bertaux-Wiame, 2004, p. 14) qui existent au sein des entreprises indépendantes, *a fortiori* lorsque celles-ci relèvent du commerce ou de l'artisanat. Dans ces travaux, c'est en effet régulièrement le conjoint masculin qui porte le projet d'indépendance, tandis que la conjointe s'y insère selon des modalités différenciées et mouvantes au cours de la vie. Femmes invisibles, elles n'en ont pas moins toujours été indispensables à la conduite et la réussite des entreprises familiales (Labardin & Robic, 2008). Ici, s'il convient encore de préciser le type d'activité créée et les formes qu'y prend le travail avant de se montrer trop assertive, il semble toutefois que le conjoint lui-même indépendant contribue largement à la création des structures : à la manière des femmes insérées professionnellement, hors de l'activité du conjoint et régulièrement à travers un emploi salarié, il fournit en particulier appui moral et compétences professionnelles.

* * *

Saisie à travers une série de données quantitatives enrichies de premiers éléments issus des entretiens par récit de vie, la famille joue un rôle clé pour les Mompreneurs, comme on l'observe très régulièrement dans les divers travaux de sciences sociales qui portent sur les indépendants. Elles peuvent notamment avoir bénéficié d'un habitus entrepreneurial directement issu de l'appartenance à des lignées d'indépendants, qui n'est toutefois pas assis par la transmission d'une entreprise. Pris dans les règles du genre, il semble que cet habitus renvoie à la transmission d'une socialisation statutaire, et à des transmissions économiques non négligables. Celles qui ne sont pas issues de ces lignées se distinguent par une imprégnation forte des logiques entrepreneuriales, qui sont plus largement observées au sein de catégories plutôt situées dans le pôle économique de la société française (Bourdieu, 1979). Le conjoint joue également un rôle déterminant : outre l'assise conjugale, sociale et financière qu'il assure pour l'ensemble des cas, il peut lorsqu'il est lui aussi indépendant favoriser une actualisation des dispositions entrepreneuriales précédemment acquises. Ces premiers éléments plaident pour une inscription dans l'indépendance relativement en miroir de celles des hommes indépendants, nonobstant une faible transmission patrimoniale intra-familiale. Ce premier résultat doit être approfondi par un premier examen de leur situation familiale. Prolonger l'établissement du profil en considérant les pratiques parentales constitue une autre étape déterminante pour comprendre pleinement les ressorts de l'appartenance aux Mompreneurs chez des femmes globalement favorisées et socialisées au statut indépendant.

C. Quand le travail parental éclaire le positionnement social

Le recrutement social des femmes adhérant à l'association de Mompreneurs enquêtée n'est pas uniquement porteur de ressources socio-économiques, il est également facteur d'une certaine vision du monde, que j'ai jusque là principalement entrevue à travers la place du travail et plus particulièrement la possibilité d'exercer une activité non salariée. Cette sélection sociale augure également un certain rapport au couple, à la famille et à la maternité. Si le discours des entrepreneuses de cause en France vise avant tout la promotion de l'inventivité économique des mères, il met aussi en avant la maternité, circonscrite à la grossesse et l'accouchement, comme déclencheur du passage du salariat à l'indépendance. Le terme est pourtant polysémique et recouvre plusieurs fonctions et étapes de la vie d'un enfant et d'une femme (Knibiehler, 1997). Limiter la

maternité à la naissance constitue un atout rhétorique indéniable dont j'ai pu montrer les ressorts dans le premier chapitre ; s'y réduire est toutefois par trop simplificateur pour comprendre ce qui se joue réellement dans la volonté de valoriser sa fonction parentale, et plus particulièrement maternelle, chez les femmes qui se revendiquent Mompreneurs. La grossesse déclenche-t-elle réellement l'entrée dans l'indépendance ? Dans quelle mesure ? Ce rôle maternel est-il limité à la gestation ou se déploie-t-il sur d'autres éléments relatifs à la prise en charge d'un enfant ? Quel lien les Mompreneurs font-elles avec l'emploi salarié et l'emploi non salarié ? À travers les données recueillies dans l'enquête quantitative et les observations conduites sur le réseau social *Facebook* auprès des membres du collectif investigué, je propose ici d'approcher ce qui se joue dans les rapports entre maternité et travail chez les Mompreneurs. En commençant par déconstruire l'image sociale des Mompreneurs, je m'intéresse plus particulièrement à la qualité des emplois tenus par les Mompreneurs avant la création de leur activité indépendante. Le rôle de la maternité, envisagée ici comme un ensemble de tâches parentales au long cours demandant notamment du temps, est quant à lui examiné dans un second temps. L'enjeu est de saisir le caractère socialement situé de la relation au travail et à la maternité de ces femmes, qui explique pour partie qu'elles en viennent à créer une activité plus proche de l'auto-emploi que de l'entreprise.

1. A rebours de quelques idées reçues

L'image sociale des Mompreneurs telle qu'elle a été véhiculée dans l'espace médiatique français peut se décliner ainsi : une femme trentenaire, des classes supérieures à moyennes, récemment mère et qui, à la faveur d'une grossesse, se lance dans la création d'une activité, plutôt commerciale, en lien avec la maternité ou la féminité. En d'autres termes, la Mompreneur idéal-typique créerait une activité en lien avec la maternité au moment de devenir mère. Et pourtant, même si cela est marginal au sein de l'association dans laquelle j'ai enquêté, toutes les Mompreneurs ne sont pas mères¹⁷¹ : c'est le cas par exemple d'Isabelle. Nous nous rencontrons en septembre 2012, à l'occasion de l'un des cafés franciliens, mais j'avais déjà vu Isabelle à ma précédente visite. Je m'en souviens d'autant mieux qu'elle prenait fréquemment la parole au cours de la réunion, jusqu'à ce qu'elle s'effondre en larmes et sorte au cours de la présentation, accompagnée par la responsable de l'antenne. J'avais imaginé un deuil pour expliquer ces sanglots soudain, j'ai compris ensuite, grâce aux explications de la responsable, qu'après un passage aux toilettes, elle venait tout juste de découvrir un nouvel échec de grossesse.

¹⁷¹ Impossible de les isoler toutefois dans l'enquête quantitative : pour pouvoir adhérer à l'association, il faut obligatoirement déclarer un enfant... les nullipares rencontrées en cours d'enquête « trichent » donc pour pouvoir adhérer.

ENCADRÉ 10. JOURNAL DE TERRAIN DU 10 SEPTEMBRE 2012, PARTICIPATION AU CAFÉ

Cette réunion joue particulièrement le jeu de la convivialité, car elle s'ouvre sur un café et se clôture par un déjeuner, chaque participante amenant de quoi manger ou boire. C'est ma deuxième visite dans ce café, et je ne connais pas encore toutes les personnes qui s'y retrouvent. Toujours un peu intimidée, toujours un peu à côté de la plaque, mon trouble est d'autant plus grand que je n'ai rien amené pour le déjeuner : je pensais partir tôt et je n'avais donc amené des biscuits (industriels en plus et pas bio, je suis vraiment à l'ouest pour elles !) que pour le café matinal. Isabelle est dans la même situation (je ne sais même pas si elle a amené des gâteaux, pas noté en tout cas) et nous nous retrouvons côte-à-côte, rassemblées par une gêne commune. Jeans, Converse, cheveux pas très soignés et sans maquillage, je lui donne la trentaine un peu déprimée. Elle a en réalité 43 ans. C'est elle qui enclenche la conversation en me demandant immédiatement l'âge de mes enfants, ce à quoi je rétorque que je suis doctorante. Ma réponse est incongrue, je m'en rends compte, et je poursuis en expliquant que quand bien même, je pourrais avoir des enfants, mais qu'en l'occurrence je n'en ai pas. Elle ajoute qu'elle n'en a pas non plus et d'emblée m'explique qu'elle essaie d'en avoir depuis quatre ans via un parcours de procréation médicalement assistée (PMA). Isabelle est alors emportée par son récit, visiblement émue et débordée par le besoin d'extérioriser ce que je perçois comme une frustration exorbitante et une très grande tristesse. Et puis aussi, de la culpabilité envers son conjoint. Elle déroule alors, sans que j'aie besoin de la relancer : l'ensemble des complications liées à son parcours de PMA, les opérations de l'utérus censées mieux accueillir un éventuel foetus, les déceptions dont il est difficile de se relever à chaque arrivée des règles et les tentatives actuelles qu'elle mène en Espagne via le don d'ovocytes. Elle en est actuellement à son huitième échec. Je suis effarée, j'ai au fond du mal à comprendre ce qui s'apparente pour moi à de l'acharnement. Elle se tourne alors vers moi et tout en me demandant mon âge, m'interroge sur mon propre désir d'enfant : sans écouter vraiment ma réponse, que j'ai du mal à donner tant sa question me désarçonne, elle me donne alors un conseil « *pour ne pas faire la même erreur* » : « *Va voir ton médecin en rentrant, tu dis que ça fait un an que tu essaies, ils te feront les dosages et l'état de la machine et là tu verras* ». Elle se fait très assertive, je me sens prise en otage par sa souffrance et je suis très déstabilisée par l'échange. Isabelle poursuit en me disant qu'elle n'est pas entrepreneure, mais en cours de création : elle ajoute que cette création est entravée par les étapes médicales de sa PMA. D'ailleurs, alors que je lui propose de réaliser un entretien qu'elle accepte de suite, elle m'indique les dates de son cycle menstruel pour l'organiser après, chez elle, et avec son conjoint, sans doute pour que je prenne la pleine mesure de ce qu'implique cette difficulté à avoir des enfants pour le couple tout entier. C'est Isabelle qui me dépose en voiture au RER, l'entretien est ferme. Je ne suis pas sûre de réussir à absorber toute cette détresse ; et puis je m'interroge, pourquoi se faire subir des réunions de Mompreneurs, quand on ne peut pas soi-même avoir des enfants ?».

Finalement, cet entretien avec Isabelle n'a jamais lieu, malgré mes multiples relances. « Amies » sur *Facebook*, je comprends quelques semaines après notre rencontre qu'elle a essuyé un nouvel échec, qui semble-t-il met un terme à ses possibilités « réglementaires » d'avoir un enfant en France : elle poste en effet le 29 octobre l'image d'une statue en larmes sur sa page, semblant signaler tout à la fois sa peine, mais aussi le caractère infertile de son corps :

Document 3. IMAGE POSTÉE SUR LA PAGE FACEBOOK D'ISABELLE LE 29/10/12



Plus tard, j'apprends qu'elle a déménagé dans le Nord de la France avec son compagnon et qu'elle a quitté les Mompreneurs. Je ne sais pas si son activité a finalement pu être immatriculée, je n'en trouve en tout cas pas trace au cours de mes recherches sur Internet. À travers ce cas limite et dont je n'ai finalement recueilli que des bribes d'histoire, se dessine une dissociation entre grossesse et enfantement d'une part, et appartenance aux Mompreneurs d'autre part. On ne devient pas Mompreneur si et seulement si on a connu biologiquement la maternité, à l'inverse de ce que semble naturaliser les identité et image sociales des Mompreneurs. Ce fait est d'ailleurs corroboré par les données quantitatives. En croisant l'âge des enfants des Mompreneurs avec l'année de création de leur activité, on constate un décalage marqué entre la naissance approximative des enfants et la date d'entrée en indépendance.

Tableau 15. ÂGE DES ENFANTS PAR ANNÉE DE CRÉATION

Au moins un enfant de...	Eff. De la classe	Année de création						Porteuse de projet
		1994 et avant	1995-1997	1998-2002	2003-2007	2008-2009	2010 et après	
Moins de 3 ans	119	0%	0%	0%	3%	8%	82%	7%
3 à 5 ans	79	0%	0%	0%	3%	15%	78%	4%
6-10 ans	127	0%	1%	1%	3%	16%	71%	9%
11-15 ans	59	0%	0%	2%	5%	8%	76%	8%
16-18 ans	16	0%	0%	6%	0%	25%	63%	6%
18-23 ans	21	5%	5%	0%	10%	29%	43%	10%
23 ans et plus	12	0%	0%	0%	17%	25%	50%	8%

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13. N= 268 répondantes.

Par exemple, celles qui ont en septembre 2013 au moins un enfant de 3 à 5 ans devraient avoir, si l'on s'en tient à l'image construite des Mompreneurs, plus nettement créé leur activité entre 2008 et 2009, à la naissance de leur enfant : elles ne sont que 15 % à l'avoir fait, contre 78 % à avoir créé l'activité depuis 2010, une fois l'enfant scolarisé. Le décalage est encore plus frappant pour celles dont le ou les enfants sont plus vieux. Plus globalement, la part massive des créations intervenues depuis 2010 suggère que l'entrée dans l'indépendance n'est pas significativement favorisée par l'arrivée d'un enfant : il semble s'y jouer autre chose. En revanche, et c'est là une nuance que le cas d'Isabelle introduit, si l'adhésion à une association de Mompreneurs ne repose pas sur l'existence d'une maternité physiquement éprouvée¹⁷², on y entrevoit toutefois un désir d'enfant prononcé.

¹⁷² Même si l'on pourra rétorquer, et à raison, qu'Isabelle ressent pleinement dans son corps cette maternité empêchée, j'y reviens d'ailleurs dans les chapitres VII et VIII. J'entends ici plutôt les circonstances physiques d'une grossesse et d'un accouchement.

En outre, la maternité joue un rôle limité dans la définition de l'activité créée et de son contenu. Interrogées dans l'enquête quantitative sur le lien entre celle-ci et la parentalité, les répondantes sont 54 % à affirmer que cela n'a aucun lien. Seules 15 % disent qu'elles proposent une activité ou un service lié aux enfants, 3 % aux mères, 14 % pour les parents et 14 % pour les femmes.

Tableau 16. LIEN DÉCLARÉ ENTRE ACTIVITÉ ET PARENTALITÉ

Cette activité a-t-elle un lien direct avec la parentalité ?		
<i>Base = réponses complètes (n=268)</i>	<i>Eff.</i>	<i>%</i>
Oui, il s'agit d'un produit ou d'un service destiné aux enfants	40	15%
Oui, il s'agit d'un produit ou d'un service destiné aux mères	8	3%
Oui, il s'agit d'un produit ou d'un service destiné aux parents	37	14%
Non, il s'agit d'un produit ou d'un service qui concerne les femmes	37	14%
Non, cela n'a rien à voir avec la parentalité ou la féminité	146	54%

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

Le tableau 17 indique que les Mompreneurs ne sont que 17 % à estimer avoir puisé dans leur expérience de mère pour créer leur activité. Loin de l'exemple d'Anne-Laure Constanza* ou de Céline Fénéié*, les entrepreneuses de la cause des Mompreneurs, c'est avant tout la possibilité d'exercer l'une de ses passions qui priment pour une Mompreneur sur deux, tandis que la facilité à se reconverter en tant qu'indépendante ou la prolongation de son métier initial ont bien davantage orienté le choix de l'activité (respectivement à 28 % et 22 %).

Tableau 17. CRITÈRES DE CHOIX DE L'ACTIVITÉ

Comment avez-vous trouvé l'idée de votre activité ?*		
<i>Base = réponses complètes (n=268)</i>	<i>Eff.</i>	<i>%</i>
Vous exercez l'une de vos passions	135	50%
Vous avez trouvé une activité dans laquelle vous pouviez facilement vous reconverter en tant qu'indépendante	76	28%
Vous exercez votre métier initial	60	22%
Vous avez puisé dans votre expérience de mère	46	17%
Autre	22	8%

**Plusieurs réponses possibles*

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

* * *

La place de la maternité comme déclencheur et moteur de la reconversion vers l'indépendance est relative, ou en tout cas, ne se situe pas là où les constructions de la représentation sociale du groupe tendent à la circonscrire et la systématiser. Il semble au contraire que la maternité joue bien un rôle important, comme l'insinue en creux l'adhésion de celles qui ne parviennent pas physiquement à être mère, mais qui n'est pas celui d'un révélateur de carrière. Sur ce point, les différentes

socialisations des Mompreneurs jouent un rôle de préparation à l'indépendance bien plus efficace, comme je l'ai souligné un peu plus tôt. En complément, les données quantitatives sont précieuses pour objectiver les situations sous les discours, faisant notamment passer les difficultés de conciliation volontiers mises en avant derrière des difficultés, bien moins gratifiantes, à tenir dans un salariat de plus en plus exigeant.

2. Ce qui se cache sous le voile pudique de la « conciliation »

L'un des sites d'une association de Mompreneurs illustre la catégorie sous les traits d'une femme brune aux cheveux longs, très mince et vêtue d'une robe relativement habillée, portant un nourrisson chevelu dans un « sling »¹⁷³ tout en tenant un téléphone portable dans une main et parlant dans ce qui a l'air d'être un kit main libre¹⁷⁴. Cette image symbolise la quintessence de la conciliation, la Mompreneur étant celle qui assume dans le même espace-temps travail et présence auprès d'un (très petit) enfant. Cette polychronie polyactive doit toutefois être mesurée. L'âge moyen des Mompreneurs est de 38 ans, avec une dispersion relativement élevée (s'étalant de 25 à 65 ans). En 2012, l'âge moyen des mères à l'accouchement (quel que soit le rang de naissance de l'enfant) atteint 30,1 ans ; l'âge au premier enfant est plus faible d'environ deux ans, mais il doit être modulé par le niveau de qualifications des femmes¹⁷⁵. Comme le nuançaient plus tôt les éléments mettant en relation année de création de l'activité et âge des enfants, les Mompreneurs ne sont pas uniquement des mères de nourrissons ou de très jeunes enfants. Au contraire, certaines peuvent avoir des enfants d'âge parfois relativement élevé (12 % ont ainsi au moins un enfant de 18 ans et plus), ou en tout cas sortis de la petite enfance : si les soins et l'attention accordés à un enfant ne s'arrêtent évidemment pas sur le seuil de la maternelle, les difficultés à articuler travail et parentalité se transforment une fois les enfants scolarisés. Les familles nombreuses ne sont pas réellement mises en avant dans le portrait des Mompreneurs, ce qui rejoint la réalité des familles qu'elles construisent. Avec un nombre moyen de 1,62 enfant par femme, leur comportement en matière de fécondité est plutôt malthusien : 78 % d'entre elles ont 1 à 2 enfants, 18 % en ont trois mais à peine 4 % d'entre elles ont 4 à 5 enfants¹⁷⁶.

¹⁷³ Un sling est un porte-bébé en forme de banane, qui permet de porter les nourrissons dans une sorte de cocon les laissant dormir tout en restant au plus près de celui ou celle qui le porte.

¹⁷⁴ Disponible sur le site des MOMpreneurs, <http://www.mompreneurs.fr/>, page consultée le 05/11/14. L'image n'est pas copyrightée, mais le site l'est ; c'est la raison pour laquelle je n'utilise pas ici une image dont je ne suis pas certaine qu'elle est libre de droits et je n'ai pas pu demander l'autorisation d'utilisation à l'association concernée.

¹⁷⁵ Source : Insee, estimations de population et statistiques de l'état-civil, http://www.insee.fr/fr/mobile/etudes/document.asp?reg_id=0&id=3811, page consultée le 29/10/14.

¹⁷⁶ Toutes ne sont pas arrivées toutefois en fin de vie féconde, ces résultats sont à prendre avec précaution.

Tableau 18. NOMBRE D'ENFANTS

Nombre d'enfants	Eff.	%	% cumulé
<i>Base : réponses complètes (n= 268)</i>			
1	84	31%	31%
2	127	47%	78%
3	47	18%	96%
4	7	3%	99%
5	3	1%	100%

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

Malgré la disparité des âges, les enfants des Mompreneurs restent toutefois majoritairement jeunes à très jeunes : 119 femmes ont au moins un enfant dans la toute petite enfance, 79 au moins un enfant de 3 à 5 ans et 127 au moins un enfant de 6 à 10 ans.

TABLEAU 19. NOMBRE D'ENFANTS PAR CLASSE D'ÂGE

	Nombre d'enfants							
	Total par classe d'âge		1		2		3	
<i>Base : réponses complètes (n=268)</i>	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Classe d'âge								
Moins de 3 ans	119	44%	107	90%	11	9%	1	1%
3 à 5 ans	79	29%	77	97%	2	3%		0%
6-10 ans	127	47%	100	79%	25	20%	2	2%
11-15 ans	59	22%	44	75%	14	24%	1	2%
16-18 ans	16	6%	12	75%	4	25%		0%
18 ans et plus	33	12%	21	64%	10	30%	2	6%
Nombre moyen d'enfants / femme	1,62							

Il s'agit donc de femmes prises par la maternité, voire très prises pour les 40 % qui gèrent au moins un enfant de moins de 3 ans. Or l'enquête ERFI, consacrée à l'étude des relations familiales et intergénérationnelles, démontre dans sa dernière vague que le temps consacré aux enfants (qu'il soit domestique ou strictement parental) augmente significativement, en particulier pour les mères, en présence d'un enfant de moins de 3 ans dans le foyer.

« Mais quel que soit le nombre d'enfants, c'est surtout la présence d'un enfant de moins de 3 ans qui influe sur le temps parental. Quand il y a au moins un enfant de moins de 3 ans, le temps parental est en moyenne de 2 h 07 contre 51 minutes quand ce n'est pas le cas. Le temps de soins augmente alors d'un peu plus d'une heure (passant de 21 minutes à 1 h 27) et le temps de sociabilité et de loisirs avec l'enfant d'un quart d'heure (passant de 8 à 23 minutes). L'influence est considérable chez les mères (+1 h 35 à caractéristiques semblables), et également importante pour les pères (+40 minutes), mais l'écart avec la mère s'accroît avec un enfant en bas âge. La présence d'un enfant de moins de trois ans va ainsi de pair avec une répartition plus inégalitaire des tâches parentales au sein des couples. » (De Saint-Pol & Bouchardon, 2013, pp. 4-5)

Prises par un travail parental particulièrement intense compte tenu d'abord de l'âge des enfants, les Mompreneurs témoignent parallèlement d'un lien fragilisé à l'emploi salarié¹⁷⁷. Ainsi, parmi les répondantes à l'enquête, on compte 28 % de chômeuses, dont la moitié était au chômage de longue durée. 8 % étaient par ailleurs sans activité professionnelle et 2 % se sont déclarées étudiantes ; ainsi, près de 40 % des Mompreneurs n'étaient pas en emploi au moment d'envisager la création ou de créer effectivement une activité indépendante.

Tableau 20. STATUT D'EMPLOI AVANT LA CRÉATION D'ACTIVITÉ

AVANT DE CRÉER VOTRE ACTIVITÉ ACTUELLE, quelle était votre principale situation ?		
<i>Base = réponses complètes (n=268)</i>	<i>Eff.</i>	<i>%</i>
Indépendante ou à votre compte (y.c. gérant majoritaire de SARL, conjoint collaborateur, aide familiale)	7	3%
Chef d'entreprise salariée, P.D.G. (y.c. gérante minoritaire de SARL)	1	0%
Agent de la fonction publique (État, hospitalière, territoriale, y.c. en CDD)	13	5%
Salariée du secteur privé (y.c. apprenti, stagiaire rémunérée, CDD ou Intérimaire)	143	53%
Au chômage depuis moins d'un an	38	14%
Au chômage depuis un an ou plus	38	14%
Étudiante	6	2%
Sans activité professionnelle	22	8%

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

En outre, celles qui étaient effectivement en emploi n'étaient pas systématiquement présentes en poste : si 65 % étaient en poste, de retour de congé maternité ou de congé parental, en revanche, 9 % étaient en congé maternité et 15 % en congé parental. Au final, sur l'ensemble des répondantes, seules 40 % des Mompreneurs étaient en emploi et en poste avant de créer leur activité, ce qui vient relativiser une inscription solidement ancrée de la catégorie dans l'emploi.

Tableau 21. PRÉSENCE EN POSTE AVANT LA CRÉATION D'ACTIVITÉ

Et plus précisément vous étiez ...		
<i>Base = à celles qui étaient en emploi salarié ou indépendant (n=164)</i>	<i>Eff.</i>	<i>%</i>
Présente en poste (A1)	90	55%
En congé maternité (A2)	14	9%
De retour de congé maternité (depuis moins d'un an) (A3)	9	5%
En congé parental (A4)	24	15%
De retour de congé parental (depuis moins d'un an) (A5)	8	5%
En arrêt maladie (A6)	5	3%
Autre	14	9%

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

¹⁷⁷ J'insiste ici sur le fait qu'il ne faut pas y voir pour autant, à ce stade, un lien de cause à effet.

Le départ du salariat ne se fait pas sur décision unilatérale des femmes interrogées, pouvant alors laisser penser à un choix pleinement consenti de quitter l'entreprise. Si 22 % des 205 répondantes qui étaient salariées et qui ont créé une activité disent avoir démissionné pour quitter leur dernier emploi salarié, 24 arrivaient à la fin d'un emploi précaire (11 %), 40 ont été licenciées (20 %) et 96 ont signé une rupture conventionnelle (47 %), dont le caractère pleinement consenti et favorable aux salariés commence à être remis en cause par de premières évaluations (Berta, et al., 2012; Dalmasso, et al., 2012).

Tableau 22. MOTIF DE DÉPART DU DERNIER EMPLOI SALARIÉ

Vous avez quitté votre dernier emploi salarié suite :		
<i>Base = à celles qui ont été salariées et ont créé une activité (n=205)</i>	<i>Eff.</i>	%
À une rupture conventionnelle	96	47%
À une démission	45	22%
À un licenciement	40	20%
À la fin d'un contrat à durée déterminée (CDD)	23	11%
À la fin d'une mission d'interim	1	0%
Vous êtes toujours salariée	10	5%
Vous n'étiez pas en activité à ce moment	1	0%

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

Les données quantitatives dévoilent des relations majoritairement contrariées et distendues au contrat de travail salarié : la majorité des Mompreneurs ne se réduit pas à l'image d'une femme, plutôt cadre, en tout cas bien insérée dans le salariat qui, à la faveur d'une grossesse, se met à son compte. Il s'agit plutôt de femmes, certes plutôt bien situées socialement et qui sont particulièrement sollicitées par la prise en charge d'enfants peu voire pas autonomes, mais qui pour une majorité d'entre elles n'étaient pas en emploi ou en poste avant de créer leur activité ; en outre, leur sortie du salariat s'apparente plutôt à une expulsion subie qu'à une échappée voulue.

Pour autant, l'attachement au travail comme facteur de réalisation de soi demeure central. Ainsi, j'ai posé dans le questionnaire deux questions liées aux motivations à la création d'entreprise : la Q9 est une reprise du questionnaire SINE destiné aux jeunes créateurs d'activité et la seconde, la Q11, une question inspirée par les premiers entretiens réalisés et qui a été négociée avec mes interlocutrices (qui ont notamment beaucoup insisté pour y intégrer un item relatif aux valeurs). D'après la première question, c'est la volonté d'être indépendante qui arrive en tête à 75 %, sans que l'on ne sache tout à fait si le terme est pris dans son sens commun ou statutaire. Vient ensuite une logique plus entrepreneuriale (59 %), puis la volonté de proposer une nouvelle offre (32 %). 27 % reconnaissent qu'elles ont créé pour faire face à une situation de chômage ou d'inactivité,

témoignant ainsi d'une certaine résignation à l'indépendance pour se maintenir dans le travail. En comparaison des créateurs « classiques », quelques divergences apparaissent : elles optent plus fortement pour une vision « positivée » de l'indépendance (être indépendante, affronter de nouveaux défis, innover), dans laquelle, même sans emploi, elles disent plus fortement avoir choisi cette situation. En parallèle, la logique financière (augmenter ses revenus) est mise à distance — ce qui peut sans doute être relié au plafonnement des revenus chez les auto-entrepreneurs.

Tableau 23. MOTIVATIONS À LA CRÉATION D'UNE ACTIVITÉ INDÉPENDANTE

Q9. Quelles sont les principales raisons qui vous ont poussée à créer ou à reprendre une entreprise ? *	SINE 2010 Femmes¹⁷⁸		
<i>Base = réponses complètes (n=268)</i>	<i>Eff.</i>	%	%
Vous voulez être indépendante	200	75%	61%
Vous avez le goût d'entreprendre ou le désir d'affronter de nouveaux défis	157	59%	41%
Vous avez une idée nouvelle de produit, de service ou de marché	87	32%	13%
Sans emploi, vous avez choisi de créer votre entreprise	72	27%	20%
Vous avez une opportunité de création ou de reprise	38	14%	25%
C'est la seule possibilité pour exercer votre profession (exemple : avocat, médecin ...)	24	9%	11%
Vous avez dans votre entourage des exemples réussis d'entrepreneurs	21	8%	9%
Vous avez la perspective d'augmenter vos revenus	22	8%	25%
Sans emploi, vous y êtes contrainte	3	1%	4%

**Plusieurs réponses possibles*

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

La seconde question vient enrichir ce premier tableau. On peut bien entendu se montrer critique quant à la formulation de l'*item* relatif aux valeurs, choisi par 56 % des répondantes. Il renvoie toutefois au bain entrepreneurial identifié un peu plus haut et vient également indiquer un probable désaccord avec l'univers salarial fréquenté. En tête des attentes, davantage choisi, l'exercice d'une activité indépendante est perçu comme le moyen d'équilibrer vie professionnelle et vie personnelle pour 59 % des répondantes.

¹⁷⁸

Source : enquête SINE 2010, disponible http://www.insee.fr/fr/methodes/sources/pdf/Questionnaire_auto_entrepreneurs.pdf, page consultée le 07/11/14. Compte-tenu de la récence des créations des Mompreneurs, je reprends ici uniquement les scores relatifs aux créatrices de 2010. La question n'est pas posée de manière identique auprès des auto-entrepreneurs, je me contente ici de reprendre les chiffres sur le champ des créateurs classiques.

Tableau 24. BÉNÉFICE(S) PERÇU(S) DE LA CRÉATION D'UNE ACTIVITÉ INDÉPENDANTE

Q11. A l'origine, créer une activité indépendante, cela signifiait avant tout pour vous...*		
<i>Base = réponses complètes (n=268)</i>	<i>Eff.</i>	<i>%</i>
Équilibrer votre vie professionnelle et votre vie personnelle	159	59%
Exercer une activité qui corresponde à vos valeurs	151	56%
Exercer le métier de vos rêves	65	24%
Changer de style de vie	41	15%
Exercer des responsabilités auxquelles vous n'aviez pas accès salariée	30	11%
Exercer une activité sans contraintes	23	9%
Pouvoir vous consacrer pleinement à vos enfants	13	5%
Autre	7	3%

**Plusieurs réponses possibles*

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

Cette quête d'équilibre fait également écho à la question de la conciliation soulevée un peu plus tôt, en particulier si l'on se remémore la part importante de mères d'enfants en bas âge.

* * *

Ainsi, les Mompreneurs sont moins bien ancrées dans l'emploi salarié que l'image sociale qui est construite autour de la catégorie ne le mettrait en scène. En parallèle, si la naissance ne joue pas le rôle de déclic qui lui est stratégiquement accordée dans la mise en identité sociale de la catégorie, la prise en charge d'enfants, souvent très jeunes, n'est pas neutre. Les questions qui approchent la thématique du temps permettent d'affiner la présence, en particulier de ces mères, auprès de leurs enfants et la façon dont l'articulation des temps de vie et tout particulièrement du temps professionnel et du temps parental semble peser dans leur entrée dans l'indépendance.

3. Une présence importante auprès des enfants¹⁷⁹

Il ne m'a pas été possible d'investiguer plus avant la question des pratiques parentales au sein de l'enquête quantitative conduite au sein de l'association. Soucieuses de valoriser le « *poids économique* », pour reprendre leur expression, des Mompreneurs dans la société française, les membres de l'association avec lesquelles j'ai collaboré avaient d'emblée poser comme condition de ne pas se centrer sur la question des enfants pour investiguer le « *portrait-robot des Mompreneurs* », leur « *vécu en tant que cheffe d'entreprise, donc comment elles en sont venues à créer, comment ça*

¹⁷⁹ La notion de présence est ici à entendre dans son acception commune, concrète, et ne fait pas référence à la dimension plus morale que déploie Marc Bessin dans ses travaux sur les présences sociales et leur dimension genrée.

se passe et les attentes dans l'activité » et « leurs attentes envers l'association »¹⁸⁰. Au cours de nos échanges, la question des enfants est systématiquement présentée comme subsidiaire ; le peu de questions que j'ai maintenues a d'ailleurs suscité l'agacement de plusieurs femmes qui n'ont pas manqué de m'en faire part directement. C'est par exemple le cas de Nicole, femme de 46 ans dont la fille unique vient de passer le bac et qui me dit au cours de son entretien organisé deux mois après la conduite de l'enquête : « j'étais à côté à chaque fois et en plus ça m'a choquée parce que je trouvais qu'on reproduisait toujours le même cliché, les Mompreneurs couche-claviers ».¹⁸¹

Toutefois, ces questions informent sur un investissement temporel important de ces femmes auprès de leurs enfants. Une question de signalétique posée en fin de questionnaire sur le mode de garde des enfants indique par exemple que 51 % des Mompreneurs interrogées déclarent garder quotidiennement elle-même leurs enfants, une proportion similaire chez celles qui ont au moins un enfant de moins de 3 ans (48 %). 34 % déclarent également que les enfants sont principalement scolarisés mais qu'elles les récupèrent ensuite à la sortie à 16h30¹⁸², 29 % disent que les enfants sont scolarisés puis pris en charge à l'étude après l'école (qui ne s'arrête que rarement après 18h).

Tableau 25. MODE(S) DE GARDE DES ENFANTS

Quels sont les moyens auxquels vous avez quotidiennement recours pour faire garder votre ou vos enfants ?		
<i>Base : réponses complètes (n=268)</i>	<i>Eff.</i>	%
Vous-même	138	51%
Votre / vos enfants vont à l'école et vous les prenez en charge à la sortie, vers 16H30	92	34%
Votre / vos enfants vont à l'école et vont ensuite à la garderie, l'étude	78	29%
Leur père	76	28%
Les grands-parents de votre / vos enfants	73	27%
Une crèche	47	18%
Vos enfants n'ont plus besoin d'être gardés	34	13%
Une assistante maternelle agréée	41	15%
Un(e) babysitter qui s'en occupe de la sortie de l'école à votre retour	21	8%
Une nounou à domicile	16	6%
C'est l'un de vos enfants qui prend en charge ses frères / soeurs	5	2%
Autre	13	5%

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

¹⁸⁰ Extrait du journal de terrain, notes prises pendant une réunion téléphonique du 26/03/13 entre la présidente de l'association, sa coordinatrice, une des membres et moi-même.

¹⁸¹ Nicole C., 46 ans, mariée, 1 enf., EURL en 2009, commerce textile, ex-cadre.

¹⁸² L'enquête a été menée avant la réforme des temps scolaires intervenue dans certaines agglomérations en septembre 2013, puis étendue à l'ensemble des communes françaises l'année suivante.

La question formulée ici est imparfaite (il manque en effet des précisions quant à l'âge des enfants, dont je ne dispose pas de manière solide, ou encore le temps de garde effectivement pris en charge) et le traitement statistique que j'ai pu opérer est très incomplet (il faudrait par exemple reconstituer des chaînons et des cumuls entre les différentes modalités). Les comparaisons avec d'autres enquêtes, mieux conçues et outillées, sont donc difficiles à manier et demandent des interprétations qu'il convient de considérer avec les plus grandes précautions. C'est la raison pour laquelle je me contente ici de souligner, d'une part, la forte prise en charge des mères elles-mêmes dans la garde des enfants (51 % contre 36 % par exemple dans les données de l'Enquête Famille et Employeurs, considérant toutefois uniquement la garde du premier enfant au cours de sa première année (Stefan-Makay, 2009)), mais une présence déclarée du père (28 %) et des grands-parents (27 %) également importante : les Mompreneurs semblent avoir davantage recours à des gardes intra-familiales, et donc vraisemblablement gratuites, et moins à des tiers tels qu'une crèche (18 %, au-dessus toutefois des références de l'enquête EFE) ou encore une assistante maternelle agréée (15 %).

Cette hypothèse est corroborée par la question relative à l'organisation des horaires : au sein des créatrices effectives, interrogées sur la façon dont elles modulent leur emploi du temps, 46 % disent s'organiser en fonction des horaires de leurs enfants, quitte à retravailler le soir et/ou le week-end. 26 % disent dégager des horaires que je qualifie de traditionnels qu'elles complètent par du travail le soir et le week-end, tandis que 29 % semblent avoir un temps professionnel plus limité, la moitié annonçant toutefois 7h de travail en journée et l'autre affirmant organiser son emploi du temps complètement en fonction des horaires des enfants, sans signaler d'autres compléments temporels. Soulignons que, chez celles qui disent être le principal mode de garde de leurs enfants, la part de celles qui s'organisent complètement en fonction de leurs enfants passent à 20% ; elle grimpe à 50% pour celles qui complètent cette organisation par du travail le soir et le week-end.

TABLEAU 26. ORGANISATION DES HORAIRES

Comment décririez-vous votre emploi du temps ?		
<i>Base : Mompreneurs immatriculées (n=248)</i>	<i>Eff.</i>	%
Vous travaillez environ 7 heures par jour, approximativement entre 9h et 18h	36	15%
Vous organisez votre emploi du temps en fonction des horaires de vos enfants	34	14%
Vous organisez votre emploi du temps en fonction des horaires de vos enfants, mais vous travaillez le soir et/ou le week-end	113	46%
Vous travaillez environ 7 heures en journée, mais également le soir et le week end	65	26%
Sans réponse	0	0%

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

L'apport de l'indépendance en termes de présence auprès des enfants est particulièrement net dans l'opinion des Mompreneurs : 86 % des répondantes estiment ainsi que grâce à leur statut d'indépendante elles profitent mieux de leurs enfants. 44 % disent que c'est tout à fait le cas, affichant une position particulièrement tranchée sur le sujet.

TABLEAU 27. L'INDÉPENDANCE ET LE FAIT DE PROFITER DAVANTAGE DE SES ENFANTS

Q37. Au global, estimez-vous que grâce à votre statut d'indépendante ... Vous profitez davantage de vos enfants		
<i>Base = créatrices effectives (n=248)</i>	<i>Eff.</i>	<i>%</i>
Oui, tout à fait	110	44%
Oui, plutôt	103	42%
Non, plutôt pas	25	10%
Non, pas du tout	10	4%

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

* * *

Positionnement socio-professionnel plutôt favorisé, bain, voire habitus entrepreneurial, attachement au travail malgré une inscription fragilisée dans l'emploi salarié, attrait de la maternité et présence temporelle importante auprès des enfants sont autant d'éléments qui permettent de typer les Mompreneurs et de voir ainsi que, sous l'image sociale qui en est propagée, ce sont en réalité des profils plus contrastés et complexes qui s'y projettent et qui forment collectif. Reste toutefois à décrire le type d'activité qu'elles entreprennent, la ou les forme(s) de ces activités étant vraisemblablement, j'en fais en tout cas l'hypothèse, le produit de l'ensemble des dispositions présentées jusqu'ici qu'elles contribuent dans le même temps à alimenter et actualiser.

D. La création d'un auto-emploi centré sur le foyer

En 2009, le paysage de la création d'entreprise en France a été fortement bouleversé par l'entrée en vigueur du régime de l'entrepreneur. Les premières publications à se pencher sur le phénomène ont d'abord souligné l'impératif d'envisager la démographie des entreprises de façon différenciée selon qu'ils s'agissait de créations dites « classiques » ou d'auto-entreprises, sans pouvoir au départ cerner le profil des auto-entrepreneurs (Hagège & Masson, 2010). Les données initialement lacunaires se sont peu à peu enrichies, une thèse a été publiée sur le sujet (Abdelnour, 2012) permettant de signaler les caractéristiques spécifiques des auto-entrepreneurs par rapport aux nouveaux entrants plus classiques de l'indépendance (Barruel, et al., 2014): le régime favorise d'une part la création

d'activités de complément pour les salariés, retraités ou étudiants, ce qui leur permet de dégager un revenu de complément auquel le dispositif était initialement destiné ; mais il permet aussi l'arrivée de nouveaux entrants dans l'indépendance, qui trouvent à travers le régime de l'auto-entrepreneur un accès simplifié à la création de leur propre emploi. L'hétérogénéité déjà forte de la catégorie s'en trouve amplifiée.

Pensée d'un point de vue global, l'entrée dans l'indépendance des femmes, *a fortiori* lorsqu'elles font preuve d'un investissement temporel important dans la maternité, demande de s'interroger sur leur profil, comme je l'ai fait jusqu'à maintenant, mais aussi sur l'éventuelle spécificité des activités qu'elles créent. Or, l'association dans laquelle j'ai conduit cette enquête a été créée de façon quasi concomitante à l'entrée en vigueur du régime de l'auto-entrepreneur. L'existence d'un lien, qu'il s'agit en outre de décrire, entre Mompreneurs et auto-entreprise, doit donc être vérifié, rajoutant peut être une spécificité complémentaire au profil des Mompreneurs. Les Mompreneurs sont-elles des auto-entrepreneures ? Quel type d'activités créent-elles ? Sont-elles toutes situées dans le secteur de la petite enfance ? Comment sont-elles accompagnées dans la création de cette activité ? Quels sont leurs moyens pour se lancer ? C'est à un premier cadrage des activités créées par les Mompreneurs que je vais procéder à présent, afin de compléter le profil et de saisir, une fois le salariat quitté, les structures juridico-économiques dans lesquelles elles évoluent, et la façon dont elles ont pu y accéder. C'est ainsi que je compte finaliser la définition des Mompreneurs, en soulignant notamment que, loin d'avoir toutes intégré l'indépendance suite à une révélation au cours de la grossesse, elles sont également peu nombreuses à créer une activité dans le secteur de la puériculture sous l'élaboration identitaire initiale, les transformations opérées dans son image sociale, et la représentation sociale en tensions que le groupe cumule, c'est bien ailleurs qu'il faut chercher les fondements de son appartenance.

ENCADRÉ 11. DISSOCIER LES AUTO-ENTREPRENEURES DES AUTRES CRÉATRICES D'ENTREPRISE ?

Le Système d'information sur les nouvelles entreprises(SINE)¹⁸³ permet d'analyser, en France métropolitaine et dans les DOM, le profil du créateur d'entreprise et les conditions de démarrage des nouvelles entreprises, les conditions de développement, les problèmes rencontrés par les jeunes entreprises lors des cinq premières années de leur existence et les effets sur l'emploi des créations d'entreprises. Créée en 1994, l'enquête réalisée par voie postale consiste à sélectionner, tous les quatre ans, une nouvelle cohorte d'entreprises récemment créées, dans un champ identique à celui de la démographie d'entreprises (*ie*, ensemble des activités marchandes, hormis les activités agricoles) ; jusqu'à la cohorte 2002, le dispositif SINE ne couvrait que le champ dit "ICS" (de l'Industrie, de la construction, du Commerce et des Services, excluant ainsi l'agriculture, les services financiers ou encore l'administration et les activités associatives).

¹⁸³ Sources ; site Internet de l'INSEE et plus particulièrement, <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/sys-info-nouvelles-entrep.htm> et <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=sources/ope-enq-sine.htm>, pages consultées le 20 novembre 2011.

Chaque cohorte sélectionnée est interrogée trois fois, sur la base d'un échantillon représentatif nationalement et régionalement de 30 à 50 000 entreprises. La première interrogation, quelques mois après la création, permet de recueillir des informations sur le profil du créateur, les conditions de la création et les caractéristiques de l'entreprise nouvellement créée. Les deux autres interrogations, trois ans, puis cinq ans après la création, permettent de suivre le devenir de l'entreprise et de cerner les conditions de sa survie/réussite au bout de trois ans (puis cinq ans), les difficultés rencontrées, l'évolution de l'activité, de l'emploi, etc., les créations d'entreprise correspondant à la création de nouveaux moyens de production (il y a nouvelle immatriculation dans le Sirene). La nouvelle cohorte de 2010 intègre les auto-entrepreneurs : l'échantillon a été modifié et comprend 55 000 créateurs d'entreprises « classiques » et 40 000 auto-entrepreneurs, sur la base de questionnaires spécifiques.

À l'heure où s'écrivent ces lignes, les données 2010 ne sont pas facilement accessibles, comme en témoigne Abdelnour dans sa thèse (2012). De mon côté, je n'ai pu disposer via le réseau Quételet, que des données de l'enquête 2009, qui interroge la cohorte de 2006, hors auto-entrepreneurs donc. Sur le site de l'INSEE, les publications relatives aux auto-entrepreneurs interrogés en 2010 sont encore peu nombreuses tandis que le détail des données est limité¹⁸⁴. Pourtant, la statistique nationale tend aujourd'hui à dissocier dans les résultats liés à la création d'entreprise en France ceux des auto-entrepreneurs des autres créateurs d'entreprise.

Dans cette thèse, j'ai principalement pris le parti de ne pas dissocier les résultats de ces deux catégories d'entrepreneur.e.s, tout en tâchant néanmoins de les préciser et de les comparer à la population correspondante dès lors que cela était possible. Les Mompreneurs forment en effet un tout et, au temps de l'enquête, ne faisaient pas de différences au sein de l'association entre les auto-entrepreneures et les autres (une distinction est apparue en 2012/2013 plutôt sur l'ancienneté dans l'indépendance) : j'irais même jusqu'à dire qu'elles tendent même à assimiler les deux catégories. Prendre le parti de les dissocier et de les analyser séparément introduirait donc un biais dans une catégorie qui est construite de façon monolithique. En revanche, avec une moitié d'auto-entrepreneures parmi les répondantes à l'enquête, il n'est pas possible de considérer à titre de comparaison uniquement les résultats observés auprès des auto-entrepreneurs ou uniquement ceux observés auprès des créateurs classiques. Il est déterminant de tenir les deux niveaux de comparaison, justement pour mettre à l'épreuve l'unité de la catégorie, ses éventuelles divergences ou convergences.

1. Des activités récentes, dont une moitié a été créée sous le régime de l'auto-entrepreneur

Une partie des données de l'enquête quantitative s'est centrée sur la forme des activités créées, en visant à en saisir la forme juridique, la nature économique et l'organisation du travail qui en découle. Comme l'a laissé entrevoir le Tableau 15. ÂGE DES ENFANTS PAR ANNÉE DE CRÉATION croisant l'âge des enfants avec l'année de création des entreprises, les Mompreneurs semblent avant tout être de jeunes cheffes d'entreprise : 20 femmes se sont déclarées porteuses de projet tandis que 93 % ont immatriculé une activité mais, parmi elles, seules 37 % l'ont fait il y a plus de trois ans ; 43 % ont quant à elles créé leur activité entre 2012 et 2013.

¹⁸⁴ Voir notamment cette page du site de l'Insee, consultée le 06/11/14 : http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=ir-autoentr2010

TABLEAU 28. STATUT DE L'ACTIVITÉ CROISÉE PAR ANNÉE D'IMMATRICULATION

<i>Base : créatrices immatriculées (n=248)</i>	Total		1994 et avant		1995- 1997		1998- 2002		2003- 2007		2008- 2009		2010 et après	
Q22. Quel est le statut actuel de votre activité ?	<i>Eff.</i>	<i>%</i>	<i>Eff.</i>	<i>%</i>	<i>Eff.</i>	<i>%</i>	<i>Eff.</i>	<i>%</i>	<i>Eff.</i>	<i>%</i>	<i>Eff.</i>	<i>%</i>	<i>Eff.</i>	<i>%</i>
Libéral (SELARL...)	6	2	0		0		1	33	1	9	1	3	3	2
Auto-entreprise	126	51	0		1	100			1	9	16	44	108	55
EIRL : entrepreneur individuel à responsabilité limitée	15	6	0		0				1	9	3	8	11	6
EURL : entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (SARL unipersonnelle)	39	16	0		0		2	67	2	18	5	14	30	15
SARL : société à responsabilité limitée	33	13	1	100	0				4	36	7	19	21	11
SAS : société par actions simplifiée	12	5	0		0				0		1	3	11	6
SASU : société par actions simplifiée unipersonnelle	9	4	0		0				0		1	3	8	4
SCOP (coopérative)	8	3	0		0				2	18	2	6	4	2
TOTAL	248	100	1	0	1	0	3	1	11	4	36	15	196	79

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

Comme j'en faisais l'hypothèse, la proportion des auto-entrepreneures est très importante : 51 % des créatrices immatriculées déclarent avoir créé une auto-entreprise. L'auto-entreprise, régime simplifié mais également limité en termes de développement économique et de protection sociale, est ainsi le cadre juridico-fiscal auquel les Mompreneurs ont le plus fréquemment recours. Vient ensuite l'EURL, à 16 %, puis la SARL à 13 %. Au global toutefois les structures en société sont utilisées par 22% des Mompreneurs.

Dans 96% des cas, l'entrée dans l'entreprise correspond à des créations « pures », soit des entreprises qui ont été créées de toute pièce et qui ne correspondent ni à la reprise d'une entreprise familiale (citée par quatre femmes seulement, et dans deux cas à travers une auto-entreprise) ni à celle d'un tiers (citée par une seule femme via une auto-entreprise). Cette prépondérance des créations pures est similaire à ce que l'on observe chez les créateurs d'entreprise, mais elle est nettement plus prononcée (83 % au global, et 77 % chez les femmes¹⁸⁵). Quatre femmes disent avoir créé une activité franchisée (la franchise étant elle-même un type d'exercice de l'activité non salariée très minoritaire chez les créateurs d'entreprise en 2006¹⁸⁶).

¹⁸⁵ Source : fichier de données SINE « Enquête de 2009 : la génération 2006 trois ans après ». Je n'ai pas retrouvé l'information pour les auto-entrepreneurs, la question n'étant pas posée dans le dispositif de 2010.

¹⁸⁶ Source : fichier de données SINE « Enquête de 2009 : la génération 2006 trois ans après ».

Parmi les répondantes, 16 femmes disent être encore salariées et parmi elles, huit ont effectivement créé une auto-entreprise. À première vue, on peut donc affirmer que le recours au régime de l'auto-entrepreneur comme complément d'un revenu individuel est extrêmement minoritaire dans la catégorie, ce dispositif étant avant tout perçu comme un substitut au salariat appuyé sur la création de son propre emploi. Un nombre non négligeable de Mompreneurs a également eu recours à la forme sociétaire pour créer son activité et parmi elles, un certain nombre sont associées, une situation permise par certains statuts comme la SARL, la SASU ou la SAS. Deux tiers des activités sociétaires relèvent ainsi de structures familiales, où le conjoint est le premier associé : sur les 68 femmes qui disent avoir un associé, 40 % le sont avec leur conjoint, et celui-ci est l'associé de 52 % des femmes qui n'en ont qu'un seul. Parler de sociétés conjugales pour parler d'une part importante de ces activités n'est donc pas usurpé, mais je manque ici d'éléments pour qualifier plus avant le caractère concret de cette association (notamment car tous les conjoints entrepreneurs ne sont pas pour autant les associés de leur compagne, comme par exemple dans les cas d'Annie ou Charlotte évoquées plus tôt). Vient juste derrière un membre de la famille à 34 %, constituant le seul associé pour 28 % des femmes qui n'en ont qu'un seul, et 70 % des associés pour celles qui en ont plusieurs. On peut donc également parler d'entreprises familiales pour désigner les sociétés des Mompreneurs, même si là encore, la présence des associés familiaux dans la structure reste encore à préciser. Amis ou anciens collègues sont plus minoritaires (18 %) et relèvent à 62 % d'une multi-association. À noter enfin dans 19% des cas des associations avec des personnes qui n'étaient pas connues avant la création de l'activité, configuration qui concerne avant tout des structures particulières, comme les SCOP et autres coopératives d'activités.

* * *

Les Mompreneurs semblent donc créer avant tout des activités de substitution à l'emploi salarié, dont une moitié est d'emblée limitée par les contours de l'auto-entreprise. La création de structures sociétaires y est également répandue, même si marginale, et avant tout montée en « famille ». Comment en sont-elles venues à monter ce type de structures ? La famille y a-t-elle joué un rôle particulièrement important ? Les structures d'accompagnement ont-elles participé à ce type de créations ou sont-elles restées en retrait ? En revenant sur les quelques éléments saisis dans l'enquête quantitative sur l'accompagnement des Mompreneurs, il s'agit de comprendre si le caractère limité d'une part, et familial d'autre part, est lié à un repli sur la sphère familiale pour créer l'activité ou s'il a également été appuyé par les relais associatifs et institutionnels.

2. Un soutien familial indéniable, mais une présence également forte des acteurs associatifs et institutionnels

De prime abord, l'accompagnement des Mompreneurs est limité : 37 % des répondantes disent avoir monté leur projet seule, un résultat qui monte à 42 % chez celles qui ont créé une auto-entreprise et qui concerne la moitié des rares à avoir créé une EURL. Toutefois, en considérant les Mompreneurs hors auto-entreprises, l'isolement dans la création n'est plus que de 31 % : il se situe ainsi dans une proportion avoisinant celle observée chez les créateurs d'entreprise en 2010 (28 %) ¹⁸⁷. Dire que les Mompreneurs créent des activités limitées ou familiales car elles sont peu accompagnées n'est donc pas plus vrai que pour l'ensemble des créateurs d'entreprise.

Globalement toutefois, les résultats d'ensemble concernant les Mompreneurs, y compris avec les auto-entrepreneures, s'écartent en termes d'accompagnement de ceux qui sont observés à travers le dispositif SINE auprès de l'ensemble des créateurs d'entreprise en 2010, sans toutefois présager d'un défaut d'accompagnement, y compris des institutions. Les structures d'accompagnement à la création d'entreprise sont même davantage consultées : elles semblent avoir été sollicitées par 44 % des Mompreneurs, y compris celles qui ont monté une auto-entreprise (41 % des citations pour cet acteur), contre 28 % pour l'ensemble des créateurs. Loin d'avoir été découragées par les professionnels de la création d'entreprise, les Mompreneurs auto-entrepreneures semblent avoir bénéficié d'un accompagnement important. Les professionnels liés au secteur de l'entreprise (avocat, comptable ...) sont également relativement sollicités, à 23 %, comme pour l'ensemble des créateurs d'entreprise : moins présents auprès de celles qui montent une auto-entreprise ou une EURL, ils sont en revanche plus actifs auprès de celles qui montent une société par actions simplifiées (pour 67 % d'entre elles) ou encore une SASU (56 %). Signe d'une certaine coupure entre l'environnement professionnel antérieur et la structure créée, les membres de l'ancien entourage professionnel sont en retrait, avec seulement 6,5 % de citations ; il en va de même pour les structures dédiées à l'accompagnement d'entreprises innovantes, qui sont citées par 6 % des femmes. Le conjoint joue un rôle non négligeable pour 26 % des répondantes et tout particulièrement lorsqu'elles se montent en SARL (36 %, derrière toutefois les structures institutionnelles d'accompagnement). Ce rôle est plus important que celui de l'ensemble des créateurs, qui se monte à 22 % en 2010. Il est à ce titre significatif que, lorsque le statut choisi permet une association, l'aide apportée par le conjoint augmente d'autant plus qu'il est associé

¹⁸⁷ Voir le profil du créateur d'entreprise établi par l'enquête SINE 2010, dont de premiers résultats sont disponibles sur le site de l'INSEE ici : http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=sine2010, page consultée le 31/10/14, et plus complètement ici http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=ir-sine2010&page=irweb/sine2010/dd/sine2010_natio_profil_age.htm, page consultée le 01/11/14.

(33 %). L'entourage familial intervient à 18 %, et là aussi d'autant plus qu'ils sont associés au sein de l'activité (21 %) ; il est en revanche en net retrait par rapport à l'ensemble des créateurs (29 %).

TABLEAU 29. APPUI REÇU LORS DE LA CRÉATION CROISÉE PAR LES STATUTS DE L'ACTIVITÉ

	Total		Libéral		Auto-entrep.		EIRL		EURL		SARL		SAS		SASU		SCOP	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Votre conjoint	64	26	1	17	32	26	3	21	11	28	12	36	1	8	2	22	2	25
Une autre personne de votre entourage personnel (<i>famille, amis,..</i>)	45	18	1	17	25	20	3	21	5	13	4	12	3	25	3	33	1	12
Une personne de votre entourage professionnel (<i>client, fournisseur, ancien employeur, groupement, franchise,...</i>)	16	6,5			5	4	0		3	8	5	15	3	25	0			0
Une structure dédiée à la création d'entreprise (<i>Chambres de Commerce, de Métiers, associations, autres structures d'appui</i>)	108	44	1	17	52	41	5	33	18	46	19	58	4	33	5	56	4	50
Un professionnel agissant comme spécialiste dans son domaine (<i>consultant en création d'entreprise, avocat, conseil juridique, fiscal, expert-comptable,...</i>)	58	23	3	50	17	13	1	7	11	28	10	30	8	67	5	56	3	38
Une structure dédiée à l'accompagnement des entreprises innovantes (<i>incubateur, Centre Européen d'Entreprise et d'Innovation, pôles d'innovation, pôles de compétitivité</i>)	15	6			7	6	0		2	5	3	9	2	17	1	11		0
Vous avez monté votre projet seule	91	37	2	33	53	42	8	53	13	33	7	21	1	8	4	44	3	38
TOTAL	248		6	2	126	51	15	6	39	16	33	13	12	5	9	4	8	3

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

Relativement accompagnées, y compris par les professionnels du secteur de la création d'entreprise, les Mompreneurs ont toutefois parallèlement peu bénéficié des dispositifs disponibles pour créer une activité : seules 10 femmes ont ainsi bénéficié d'un congé pour création d'entreprise, et le recours à un temps partiel aménagé pour créer leur activité (cinq répondantes), d'un congé sabbatique (trois) ou d'une cellule d'essai¹⁸⁸ au sein de leur ancienne entreprise (trois) est

¹⁸⁸ L'essai désigne le soutien formalisé apporté par une entreprise à ses salariés pour la création ou la reprise d'une entreprise. Ce soutien peut notamment prendre la forme : d'informations, d'un accompagnement méthodologique et technique, de formations, d'appuis logistiques, d'un soutien financier au porteur de projet ou à l'entreprise nouvellement créée,... (voir <http://www.apce.com/pid525/essai.html?espace=1&tp=1>, page consultée le 31/10/14).

encore plus résiduel. En revanche, l'ACCRE¹⁸⁹ a été obtenue par près de 53 % des femmes qui ont effectivement créé une entreprise, tout particulièrement chez les créatrices d'EURL (72 %), d'EURL (67 %), mais aussi d'EURL (61 %) ou de SASU (56 %). Avec 50 % de bénéficiaires, les auto-entrepreneuses ne sont pas en reste non plus, tandis que celles installées en libéral, en SAS ou en SCOP sont en retrait (ce qui doit être relié aux critères d'obtention de l'aide). Le dispositif NACRE¹⁹⁰ est quant à lui beaucoup plus minoritaire : 15 % seulement des Mompreneurs disent en avoir bénéficié et c'est avant tout au sein de celles qui ont créé une EURL (33 %) ou auprès de celles, nettement plus minoritaires, qui ont créé une SAS (quatre femmes, 33 %) qu'il a pu être utilisé. Il est par ailleurs nettement moins connu. Ce niveau d'obtention peut paraître relativement faible, mais il n'est pas éloigné de celui observé auprès de l'ensemble des créateurs d'entreprise (hors entrepreneurs), il est même légèrement supérieur (41 % des créateurs ont bénéficié de l'ACCRE, 9 % du NACRE¹⁹¹). Là encore, la mise en défaut du soutien dont ont pu bénéficier les Mompreneurs pour expliquer le caractère « replié » de leurs activités ne saurait être convaincante.

¹⁸⁹ Voir le chapitre 1, et notamment les pp.99 et suivantes. Considérablement modifiée depuis sa création en 1979, l'Aide au chômeur créant ou reprenant une entreprise ouvre une exonération des cotisations sociales pendant un an, voire trois ans pour les micro-entrepreneurs (assurance maladie, maternité, invalidité, décès, prestations familiales, retraite de base et assurance veuvage). Si cette aide est obtenue, une aide financière peut être accordée (Aide à la reprise et à la création d'entreprise), qui permet plus particulièrement de disposer d'une partie de ses allocations chômage au moment de la création : 50% sont versées à l'obtention de l'ACCRE, l'autre six mois après la création effective de l'entreprise, l'objectif étant de fournir un capital de départ aux créateurs. Les deux dispositifs, sociaux et financiers, étant étroitement liés dans leur mode d'obtention, les femmes rencontrées ont régulièrement parlé de l'ACCRE pour désigner en réalité l'ARCE, j'y reviens dans le chapitre VI.

¹⁹⁰ Le Nouvel Accompagnement pour la Création et la Reprise d'Entreprise a été promulgué par décret en 2010. Fortement soutenu par la Caisse des Dépôts et Consignations et destiné à des personnes plus particulièrement éloignées de l'emploi mais avec un projet d'entreprise précis, il est présenté comme un parcours vers la création d'entreprise à travers lequel le créateur est particulièrement encadré et suivi par différents opérateurs (Chambres de commerce et d'industrie, Boutiques de gestion, fonds territoriaux de France active, Plateforme d'initiatives locales, experts-comptables etc.) à travers plusieurs étapes. Un prêt à taux zéro peut également être accordé dans la deuxième phase du parcours, de 1 000 à 10 000 euros et pour une durée de cinq ans maximum (voir <http://www.emploi.gouv.fr/nacre>, page consultée le 31/10/14).

¹⁹¹ Je n'ai pas réussi à trouver l'information sur les auto-entrepreneurs, bien que la question soit bien présente dans leur questionnaire en 2010.

Tableau 30. INTÉGRATION DES DISPOSITIFS NACRE ET ACCRE PAR STATUT DE L'ACTIVITÉ

	Quel est le statut actuel de votre activité ?																	
	Total		Libéral		Auto-entreprise		EIRL		EURL		SARL		SAS		SASU		SCOP	
Le dispositif NACRE																		
Total	248		6		126		15		39		33		12		9		8	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Oui	37	15%			9	7%	2	13%	13	33%	6	18%	4	33%	2	22%	1	13%
Non, mais vous avez essayé d'en bénéficier	4	2%			2	2%			1	3%	1	3%						
Non	193	78%	6	100%	106	84%	11	74%	24	62%	24	73%	8	67%	7	78%	7	87%
Vous n'en avez pas entendu parler	14	6%			9	7%	2	13%	1	2%	2	6%						
L'ACCRE																		
Total	248		6		126		15		39		33		12		9		8	
	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%	Eff.	%
Oui	131	53%	2	33%	63	50%	10	67%	28	72%	20	61%	2	17%	5	56%	1	13%
Non, mais vous avez essayé d'en bénéficier	2	1%			1	1%					1	3%						
Non	110	44%	3	50%	58	46%	5	33%	11	28%	12	36%	10	83%	4	44%	7	87%
Vous n'en avez pas entendu parler	5	2%	1	17%	4	3%												

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

54 % des Mompreneurs répondant à l'enquête n'ont pas reçu de formation préalable à leur installation. Parmi celles qui en ont reçu une, 9 % disent l'avoir reçue car elle était imposée. Au final, seules 37 % des Mompreneurs qui ont créé une activité ont reçu une formation préalable et volontaire ; ce résultat est en lui-même limité, mais il est pourtant supérieur à celui observé auprès de l'ensemble des créateurs d'entreprise en 2010 qui n'arrive qu'à 12 %. On peut y voir ici le reflet d'une position sociale : les Mompreneurs sont en effet très diplômées par rapport à la moyenne des créateurs (44% disent être diplômées du troisième cycle ou d'une grande école, contre 17% des créateurs qui disent être détenteurs d'un diplôme universitaire du troisième cycle ou d'une école d'ingénieur). Elles seraient donc mieux formées que la moyenne mais également plus exigeantes en matière de formation, perçue comme déterminante pour assurer la réussite de leur projet : cela n'est que partiellement vrai puisque le croisement du suivi d'une formation et du niveau de diplôme indique que ce sont celles qui seraient moyennement (Bac +2/3) ou peu (baccalauréat) qualifiées qui auraient davantage reçu une formation volontaire (respectivement pour 47 % et 50 % d'entre elles). Toutefois, l'assise économique et sociale favorisée dont elles bénéficient laisse penser qu'elles peuvent plus facilement financer une formation et le temps nécessaire pour la poursuivre. C'est là aussi une hypothèse qu'il convient de mettre à l'épreuve des moyens réellement mis à disposition de l'activité à sa création.

* * *

L'examen de la morphologie des activités créées et de l'accompagnement déclaré au cours de l'enquête laisse entendre que les Mompreneurs bénéficient, dans la lignée de ce qui est traditionnellement observé chez l'ensemble des indépendants, d'un soutien familial non négligeable. Les conjoints sont notamment déclarés présents, en étant régulièrement associés des activités de type sociétaires. Il convient toutefois de ne pas en conclure pour autant que la présence des conjoints est identique à celle observée chez les conjointes, des éléments qui restent en suspens à travers les données de l'enquête quantitative. On constate également un soutien institutionnel non négligeable ou qui, du moins, ne semble pas être significativement en retrait par rapport à celui observé auprès de l'ensemble des créateurs d'entreprise. On s'étonne alors de la part importante de création sous le régime de l'auto-entrepreneur, en substitution complète à un emploi, chez des femmes qualifiées et plutôt favorisées. Elle augure de la création d'activité à l'envergure limitée, faisant écho à l'image sociale déployée par le travail journalistique examiné à la fin du premier chapitre.

3. Une création d'activité à portée limitée

Diplômées, parfois héritières d'un patrimoine non négligeable et/ou bénéficiant d'une situation plutôt favorable, en particulier du fait de leur situation conjugale, les caractéristiques des Mompreneurs invitent à penser qu'elles ont les moyens de créer des activités relativement bien armées. Le caractère replié de ces dernières étonne donc, et se confirme pourtant à l'examen de la dotation de leur activité. 21 % des Mompreneurs disent ne pas avoir eu besoin d'argent pour créer leur activité ; 71 % des Mompreneurs ont eu besoin de moins de 8 000 euros et parmi elles, 41 % ont utilisé moins de 2 000 euros. Ce résultat est très différent de celui observé auprès de l'ensemble des créateurs hors auto-entrepreneurs en 2010 : 44 % déclarent de leur côté avoir eu besoin de moins de 8 000 euros, et plus particulièrement à 48 % pour les femmes. Cet écart semble bien entendu lié à l'exclusion des auto-entrepreneurs : en sortant les auto-entrepreneures, il apparaît ainsi que 53 % ont utilisé moins de 8 000 euros, et parmi elles 28 % ont utilisé moins de 2 000 euros. L'écart se réduit ainsi significativement, mais ne se résorbe pas totalement, indiquant en cela un investissement un peu moindre chez les Mompreneurs quand bien même ces dernières sont socialement plus favorisées que l'ensemble des créateurs.

Cette limitation des ressources est à relier à leur origine : le positionnement social des Mompreneurs permet de supposer qu'une épargne a pu être constituée, par les couples, individuellement ou grâce à un héritage. En outre, les primes de licenciement octroyées en cas de départ peuvent également constituer un appui financier non négligeable. Enfin, l'obtention de l'ARCE permet également de constituer un capital de départ pour créer son activité, c'est d'ailleurs toute l'ambition du dispositif. Ainsi 71 % des Mompreneurs ont puisé dans leurs ressources personnelles pour créer leur activité et tout particulièrement celles qui ont eu besoin de 2 000 à 40 000 euros (celles ayant eu besoin de moins de 2 000 euros estimant plus fortement ne pas avoir eu besoin d'argent). Viennent ensuite à égalité (12 %) le fait d'avoir recours à un prêt à la banque, en particulier pour celles qui ont investi plus de 16 000 euros, et de solliciter son entourage.

Tableau 31. ORIGINE DU FINANCEMENT DES ACTIVITÉS PAR MONTANT DES MOYENS NÉCESSAIRES À LA CRÉATION

Quels moyens financiers vous ont été nécessaires pour démarrer ?										
Pour financer la création de votre activité, avez-vous ... ?	Total	Moins de 2 000 €	De 2 000 € à moins de 4 000 €	De 4 000 € à moins de 8 000 €	De 8 000 € à moins de 16 000 €	De 16 000 € à moins de 40 000 €	De 40 000 € à moins de 80 000 €	De 80 000 € à moins de 160 000 €	160 000 € ou plus	
<i>Base : a effectivement créé une entreprise (n=248)</i>	248	71	66	38	25	20	13	6	3	
Puisé dans vos ressources personnelles	176 71%	34 48%	53 80%	35 92%	20 80%	19 95%	6 46%	6 100%	3 100%	
Fait appel à l'aide de votre famille, de vos amis ...	29 12%	3 4%	7 11%	3 8%	4 16%	5 25%	4 31%		3 100%	
Fait appel à un business angel	1 0%					1 5%				
Obtenu un prêt à la banque	29 12%		1 2%	1 3%	4 16%	11 55%	7 54%	3 50%	2 67%	
Obtenu un prêt d'honneur	15 6%		1 2%	1 3%	3 12%	3 15%	4 31%	1 17%	2 67%	
Obtenu un prêt OSEO	10 4%				3 12%	4 20%	2 15%		1 33%	
<i>Vous n'avez pas eu besoin d'argent</i>	51 21%	38 54%	9 14%		2 8%		2 15%			

Source : enquête Momprenneurs Landour

Champ : collectif des Momprenneurs au 31/08/13

L'obtention d'un prêt d'honneur ou d'un prêt OSEO est un recours limité (respectivement 6 % et 4 %) qui atteste d'un soutien financier finalement limité de la part des institutions, en dépit d'un accompagnement non négligeable : faut-il y voir un accompagnement qui ne va finalement pas jusqu'au bout ? Ou des projets qui ne rentrent pas dans le cadre d'un financement institutionnel ? Les écarts observés ne sont pas réellement significatifs, tout juste observe-t-on, comme une lapalissade, que les femmes qui ont bénéficié du soutien d'un professionnel de l'accompagnement ou d'une structure d'aide à la création d'entreprise bénéficient davantage des prêts qu'elles sont censées délivrer, sans que pour autant la part de l'apport personnel ne diminue significativement. Les moyens mis à disposition pour la création d'entreprise, en particulier sur le plan financier, semblent donc relativement limités. C'est donc sans surprise, et ce d'autant plus que les activités créées sont avant tout des auto-entreprises et des structures récentes, que 94 % des Momprenneurs qui se sont effectivement immatriculées disent n'avoir aucun employé. Six en ont un, cinq en ont de

deux à cinq, deux de six à neuf et trois en ont de 10 à 49, dont une société de micro-crèches en province, une autre qui dirige une franchise régionale d'une société de services à la personne, et une autre dont nous savons par ailleurs qu'elle travaille seule, mais fait appel à différents prestataires (d'où peut être une confusion dans la réponse). Il convient donc de relativiser la dimension de ces PME. Pour désigner les structures fondées par les Mompreneurs sur la période de notre enquête, il est plus juste ainsi de parler d'auto-emploi que de la création d'entreprises visant à créer d'autres emplois.

Tableau 32. NOMBRE D'EMPLOYÉ.E.S

Avez-vous des employé.e.s ?		
<i>Base : créatrices effectives (n=248)</i>	<i>Eff.</i>	%
Non	232	94%
1	6	2%
2 à 5	5	2%
6 à 9	2	1%
10 à 49	3	1%
50 et plus	0	0%

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

Ces entreprises individuelles, limitées par leurs capitaux initiaux, sont avant tout installées au domicile (79 %) : 31 % le sont dans un espace commun à l'ensemble de la famille (que l'on imagine à ce stade être le salon ou la cuisine) et 48 % dans un espace considéré comme dédié à l'activité au sein du domicile (et que l'on imagine être un bureau). 3 % bénéficient toutefois de locaux indépendants qui leur appartiennent et 13 % ont recours à des espaces extérieurs payants pour pouvoir travailler.

Tableau 33. LIEU D'INSTALLATION DE L'ACTIVITÉ

Vous travaillez principalement ?		
<i>Base = celles qui ont créé une activité (n=248)</i>	<i>Eff.</i>	%
A votre domicile, dans un espace commun à l'ensemble de la famille	77	31%
Dans un espace dédié à votre activité dans votre domicile	118	48%
Dans des locaux indépendants loués à un tiers	23	9%
Dans des locaux indépendants qui vous appartiennent	7	3%
Dans une pépinière d'entreprises	8	3%
Dans un espace de co-working	2	1%
Autre	13	5%
TOTAL	248	100%

Source : enquête Mompreneurs Landour

Champ : collectif des Mompreneurs au 31/08/13

Si les adhérentes au collectif sont avant tout des urbaines, la moitié réside en Île-de-France, les autres membres étant concentrées dans les centres urbains du territoire, un croisement par région ne permet pas réellement de faire émerger un lien entre installation à domicile, et plus particulièrement dans un espace commun et pression foncière locale : les tris régionaux sont trop larges pour être réellement parlants (les prix des terrains et des biens immobiliers ne sont par exemple pas les mêmes en Provence-Alpes-Côtes d'Azur selon que l'on se loge sur la côte ou dans l'arrière-pays) ; en outre, il faudrait prendre en compte les revenus des ménages pour raisonner plus finement, ce que je ne suis pas en mesure de faire avec suffisamment de finesse compte-tenu des données dont je dispose.

Ces activités sont avant tout créées dans le secteur des services (44 %), et notamment dans la catégorie refuge des « autres services ». Le commerce arrive ensuite à 30 % et notamment 26 % de commerce « pur ». L'industrie et la construction sont marginales (1 %), ce qui est à relier au genre des secteurs d'activité comme je l'ai rappelé dans le chapitre II. On constate en outre que la continuité entre le secteur d'activité investi en tant que salariée et celui dans lequel l'activité est créée est limitée : alors que pour 63 % des créateurs de 2010, le secteur de leur nouvelle entreprise est celui de leur métier initial, 8 % seulement des Mompreneurs qui envisagent ou ont créé une activité dans le commerce travaillaient auparavant dans le même secteur : et il s'agit ici de la continuité la plus importante. Il semble que cette faible continuité entre salariat et indépendance soit à relier à la façon dont les Mompreneurs disent choisir leur nouvelle activité : on l'a vu dans le Tableau 24, 56 % souhaitent exercer une activité qui corresponde à leurs valeurs, 24 % veulent exercer le métier de leurs rêves et 15 % souhaitaient changer de style de vie. On peut ainsi faire l'hypothèse, qui reste toutefois à confirmer, d'un souhait de changement radical de l'activité (Denave, 2015), qui se retrouve ainsi dans le changement de secteur d'activité qui touchent 82 % des Mompreneurs¹⁹².

¹⁹² 22% disent, dans le Tableau 17. CRITÈRES DE CHOIX DE L'ACTIVITÉ, exercer leur métier initial. L'écart est dû au fait que métier et secteur d'activités ne se recoupent pas. C'est pour cette raison que j'estime que les chiffres de l'enquête permettent à ce stade de formuler une hypothèse, qu'il faudra confirmer ou infirmer à travers d'autres types de données.

Tableau 34. SECTEUR D'ACTIVITÉ ANTÉRIEUR CROISÉ PAR LE SECTEUR DE LA NOUVELLE ACTIVITÉ

Q8/Q19. Dans quel secteur d'activité êtes-vous/étiez-vous employée	Q12. Dans quel secteur d'activités avez-vous créé ou envisagez-vous de créer votre activité ?													
	Enseignement	Sanitaire et social	Autres services	Industrie, Construction	Commerce	Hôtellerie, restauration	Info/Com	Banque, finance, assurances	Activités spé., scientq. et technq.	Services admfs et de soutien	Arts, spectacles...	Immo.	Autres	TOTAL
Enseignement	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	4%
Sanitaire et social	0%	1%	6%	0%	4%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	15%
Autres services	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	2%
Industrie, Construction	0%	1%	5%	0%	2%	0%	1%	0%	0%	0%	1%	0%	2%	12%
Commerce	0%	1%	4%	0%	8%	1%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	2%	17%
Hébergement, restauration	0%	0%	0%	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	3%
Info/Com	0%	0%	1%	0%	3%	0%	5%	0%	0%	0%	0%	0%	2%	13%
Banque, finance, assurances	0%	0%	2%	0%	2%	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	1%	6%
Activités spé., scientq. et technq.	0%	0%	0%	0%	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	5%
Services admfs et de soutien	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Arts, spectacles	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	1%	0%	1%	4%
Immobilier	0%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Agriculture	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	1%
Transports	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	3%
Administration publique	0%	1%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	2%
Sans activité professionnelle	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
Autres	0%	0%	1%	0%	2%	0%	1%	0%	0%	0%	0%	0%	5%	10%
	1%	6%	25%	1%	26%	3%	9%	1%	1%	1%	5%	1%	19%	100%

Conclusion

Au terme de ce troisième chapitre se dessine un profil social des femmes qui ont adhéré à l'un des principaux collectifs de Mompreneurs en France. Majoritairement issues des franges favorisées de la société française, tant par leur position professionnelle antérieure que par leur ascendance ou conjugalité, elles affichent par ailleurs une grande perméabilité à l'indépendance. Certaines d'entre elles affichent même une proximité plus forte avec ce statut, du fait de parents et/ou d'un conjoint eux-mêmes indépendants. Si ce bain entrepreneurial préalable, qui se constitue en véritable habitus dans certains cas, a pu faire de l'indépendance un horizon tangible favorisé par une acculturation aux valeurs qui y sont cultivées, il n'a pas entraîné pour autant une transmission patrimoniale et entrepreneuriale : ainsi, si elles sont plutôt favorisées dans leur ensemble, les Mompreneurs ne font pas pour autant partie de la bourgeoisie économique. C'est ce qui explique sans doute pour partie leur entrée dans l'indépendance à travers de petites structures, voire de petites activités formalisées sous le régime de l'auto-entrepreneur, dans lesquelles elles se constituent davantage un auto-emploi qu'un accès à des responsabilités économiques d'envergure.

En outre, si l'événement maternel est volontiers mis en avant pour les définir, il apparaît qu'il est loin de résumer le déclenchement de leur entrée dans l'indépendance. Celle-ci semble bien davantage être reliée à des expériences salariales décevantes, difficiles, voire déclassantes, qui les ont fait entrer en rupture avec le salariat à un moment régulièrement décorrélé d'une naissance. C'est plutôt semble-t-il sous l'angle d'un attachement fort à la maternité et d'un investissement apparemment très important auprès des enfants qu'il faut saisir leur mise en avant de la maternité.

En ce sens, les Mompreneurs qui adhèrent au collectif de Mompreneurs et en constituent ainsi le groupe social sont elles-mêmes largement décalées de la cause initiale du groupe : si celle-ci défend l'accès des mères aux responsabilités économiques, les femmes qui s'en revendiquent ne sont pas elles-mêmes à la tête d'entreprises importantes ; en outre, en dehors du fait que toutes ne sont pas mères, elles ne créent pas nécessairement une activité en lien avec la maternité ou puisée dans leur expérience mère. En revanche, elles sont plus proches de l'image sociale qui en est véhiculée, qui valorisent des femmes plutôt favorisées à la tête de petites activités liées à des passions et qui permettent un investissement important auprès des enfants.

CONCLUSION DE LA PARTIE

Les Mompreneurs apparaissent à la fin des années 2000 en France au sein de l'ensemble hétéroclite des indépendants, majoritairement composé d'hommes aux positions, métiers, revenus et qualifications diverses. Les approches investiguant cette catégorie sont elles-mêmes multiples et visent à comprendre des faits sociaux divers. Aussi était-il déterminant dans la première partie de cette thèse de définir précisément les Mompreneurs, à la fois pour en cerner les motifs d'apparition, mais aussi les caractéristiques de celles qui s'en réclament.

Le premier chapitre s'est ainsi attaché à retracer la genèse du groupe social, en s'intéressant notamment au travail de mobilisation des acteurs et actrices qui ont concouru à faire apparaître comme inédite un groupe pourtant ancien. Inspirée par une marque américaine créée par deux Américaines des catégories très favorisées et repliées sur le foyer compte-tenu des caractéristiques du marché du travail américain, deux femmes se sont plus particulièrement mobilisées en France pour défendre la cause de l'inventivité économique des mères. Ces deux femmes issues des catégories plutôt favorisées de la société française présentent toutefois des propriétés sociales différenciées qui, d'une part, les ont conduites à des formes d'action collectives différentes ; elles ont également concouru à une dissociation conflictuelle qui a très rapidement fissuré la cause. Le travail de circulation de l'identité sociale a également fait bouger les lignes initialement définies : son appropriation par les journalistes a notamment altéré la promotion de l'ingéniosité économique des mères pour faire des Mompreneurs des femmes à la tête d'auto-emploi éloigné de responsabilités économiques d'envergure, mais prises par un travail parental à dimension puérocentriste. L'élaboration de cette image sociale a finalement constitué une représentation sociale du groupe en tensions.

L'examen effectué au cours du deuxième chapitre des politiques publiques visant à promouvoir l'initiative économique individuelle a permis de comprendre que cette cause de l'inventivité économique des mères avait d'autant moins de chances d'être puissamment mobilisée que la cause des femmes n'a pas été identifiée comme catégorie d'action publique au sein de l'ensemble de ces mesures. Effet d'un polymorphisme politique, de configurations politiques défavorables aux éventuels acteurs.trices de la cause des femmes et du dispositif mouvant et ambivalent du *gender mainstreaming*, la question des femmes, de leur indépendance et de leur accès aux responsabilités économiques ne constitue pas un problème public sur la période. L'avènement concomitant d'un entrepreneuriat féminin est certes paradoxal, mais n'est pas pour autant contradictoire. Ce dernier s'inscrit d'une part dans un espace de la cause des dirigeantes économiques dont les actrices ne sont

pas mobilisées en faveur d'un plus grand accès des femmes aux responsabilités économiques. Les actions initiées en la faveur d'une plus grande création d'activités indépendantes chez les femmes répondent plutôt à des opportunités institutionnelles qu'à un enjeu féministe qui aurait permis de promouvoir la cause des mères indépendantes.

En dépit de ce contexte aux opportunités en trompe-l'œil, des femmes se reconnaissent dans la représentation sociale progressivement élaborée autour des Mompreneurs. Le troisième chapitre, qui dévoile les résultats de l'enquête quantitative réalisée au cours de l'enquête, signale que ces femmes sont majoritairement issues des franges favorisées de la société française, tant par leur position professionnelle antérieure que par leur ascendance ou conjugalité. Elles font état d'un bain entrepreneurial préalable, constitué chez certaines en véritable habitus, et qui a fait de l'indépendance un horizon tangible après des difficultés à se tenir dans l'emploi salarié qui restent à investiguer. Toutefois, elles bénéficient de transmissions relativement limitées, qui ne font pas d'elles des repreneuses ou les dépositaires d'un capital important. C'est ce qui explique sans doute pour partie leur entrée dans l'indépendance à travers de petites structures, voire de petites activités formalisées majoritairement sous le régime de l'auto-entrepreneur, dans lesquelles elles se constituent davantage un auto-emploi qu'un accès à des responsabilités économiques d'envergure. Elles affichent parallèlement une présence importante auprès de leurs enfants, dont la naissance n'a pas constitué un déclencheur mais dont la jeunesse semble induire un travail parental important.

Au terme de cette première partie, on peut ainsi affirmer que sous la cause de l'inventivité économique des mères, se dessine une bifurcation (Bessin, et al., 2010) de femmes dépositaires d'un ensemble de conditions d'existence, de pratiques et de dispositions globalement favorisées vers un auto-emploi principalement installé au domicile. Loin de faire partie des « patronnes », elles s'inscrivent dans une petite indépendance relativement isolée de la bourgeoisie économique et soucieuse des équilibres entre les différents temps de vie. Et si elles bénéficient de soutiens familiaux, et notamment conjugaux, non négligeables, leur attachement à une parentalité où prime semble-t-il la place des mères augure d'arrangements qui ne sont pas symétriques de ceux observés auprès des hommes indépendants. C'est en tout cas ce qui est éprouvé dans la suite de cette thèse.

DEUXIÈME PARTIE :
LA CRÉATION D'ENTREPRISE COMME
RÉAPPROPRIATION DU TRAVAIL

La première partie de cette thèse a permis de mettre en lumière les éléments qui ont contribué à l'émergence des Mompreneurs en France à la fin des années 2000. D'emblée, la potentielle reconfiguration du genre de cette alliance inédite entre indépendance féminine et parentalité s'est trouvée minée : celui-ci paraît à ce stade davantage réaffirmé que subverti. L'examen de la construction de l'identité sociale du groupe, telle qu'elle a été portée par les entrepreneuses de la cause de l'inventivité économique des mères, et de l'image sociale de la catégorie, telle qu'elle a été déployée dans l'espace médiatique, diagnostique un succès décalé des intentions initiales de celles qui s'en sont faites les porte-parole en France : sous la volonté de promouvoir le potentiel économique des mères, les Mompreneurs semblent finalement prises dans une représentation sociale où elles sont assignées à une identité de genre qui les met à distance des responsabilités économiques, contribuant ainsi à un ordre social des sexes où les femmes restent infériorisées. Du côté des politiques publiques, l'enjeu d'un égal accès des femmes et des hommes à l'initiative économique a largement été laissé dans l'ombre. Si un mouvement de valorisation des femmes entrepreneuses a pu émerger, il a davantage œuvré à offrir des opportunités institutionnelles qu'il n'a visé à faire avancer l'ensemble de la cause des femmes et leur accès plus large aux responsabilités économiques. *In fine*, promesse d'une subversion du genre, l'émergence du groupe social ne semble se faire qu'à travers une représentation sociale qui renforce les rapports sociaux de sexe, en réassignant les femmes à des initiatives économiques de petite envergure, pensées pour leur permettre une plus grande prise en charge des enfants. Cinq années après sa création, le groupe social semble avant tout investi par des femmes des classes moyennes supérieures et petites supérieures, plus riches en capital économique que culturel. Diplômées, bien installées en couple, perméables aux valeurs entrepreneuriales et acquises à la réalisation de soi par le travail, ces femmes à l'ancrage fragile dans le salariat et qui affichent une disponibilité temporelle forte pour leurs enfants, semblent percevoir à travers les Mompreneurs une identité porteuse pour articuler leurs engagements.

Si cette première partie a permis d'affirmer que les Mompreneurs ne sont pas des patronnes ou des dirigeantes d'activités économiques, leur profil est pourtant loin d'être lisse. Dans la lignée des travaux sur les indépendant.e.s (Barthez, 1982; Bourdieu & de Saint Martin, 1978; Granovetter, 2003; Joly, 2007; Pavis & Garcia-Parpet, 2007; Zalc, 2012; Zalio, 2007; Zarca, 1986), on retrouve en son sein même une relative hétérogénéité. Principalement mères et en couple, on trouve quelques célibataires chez les Mompreneurs tandis que quelques très rares n'ont pas d'enfants ; toutes ne relèvent pas des franges les plus favorisées, et toutes ne sont pas issues d'une lignée d'entrepreneurs ; leur âge diffère sensiblement (la dispersion allant de 25 à 65 ans), ainsi que leur parcours d'accès à la maternité, de sortie du salariat ou encore d'entrée dans l'indépendance. En outre, les éléments de positionnement ne permettent pas d'épuiser les ressorts de l'entrée de ces

femmes dans l'indépendance. Toutes les femmes, qui plus est mères, sorties du salariat ne se mettent pas à leur compte : certaines se replient sur le foyer (Maison, 2007; Méda, et al., 2003; Pailhé & Solaz, 2009), tandis que d'autres prennent un autre emploi salarié, régulièrement à temps partiel ou dégradé par rapport à leur position antérieure (Angeloff, 2000; Landour, 2011; Pailhé & Solaz, 2006). L'entrée dans l'indépendance des Mompreneurs tranchent ainsi singulièrement avec les parcours féminins traditionnellement observés, semblant proposer une autre articulation entre travail et famille, une autre économie des engagements féminins dans laquelle l'indépendance présente une attractivité inédite. L'enjeu est à présent d'en saisir les ressorts sociologiques, à travers les interrogations suivantes : comment l'indépendance se dessine-t-elle comme une alternative au retrait dans le foyer ou au maintien dans un poste salarié à temps partiel ? À quelles conditions, symboliques mais aussi pratiques, la création d'un auto-emploi se présente-t-il comme une alternative valable pour les femmes qui se disent Mompreneurs ? Cette entrée dans le non-salariat fait-elle l'objet d'arrangements spécifiques entre travail et famille ?

Après avoir envisagé la portée du groupe social des Mompreneurs sur un plan macro-sociologique, je propose dans cette deuxième partie de redescendre à un niveau plus meso et micro-sociologique, restituant plus particulièrement les parcours des femmes rencontrées. Les observations et entretiens constituent ainsi le cœur des analyses présentées ci-après, mon ambition de tenir ensemble la pluralité et la dynamique des engagements des Mompreneurs étant constante. Cette notion centrale d'engagement est étroitement liée à l'opérateur conceptuel que constitue le parcours : il s'agit en effet de rétablir, au-delà du seul étalon que serait le travail professionnel, la manière dont les individus, et plus particulièrement les femmes, arrangent, négocient et articulent l'ensemble des sphères dans lesquelles ils évoluent. Chacune de ces sphères est porteuse de contraintes, mais également de sens ; plus particulièrement centrées sur les sphères professionnelles et familiales, les Mompreneurs constituent un objet heuristique pour envisager ces bricolages à l'aune des ressources institutionnelles, organisationnelles ou biographiques dont ces femmes disposent.

Pour déployer cette sociologie de la gamme des engagements féminins, il m'a toutefois fallu opter pour une mise en musique susceptible d'en restituer la complexité sociologique sans étouffer la partition sous la richesse propre à chaque récit de vie. J'ai ainsi opéré des choix de restitution et d'écriture permettant une analyse fine qui ne noierait pas pour autant le lecteur dans le dédale des histoires individuelles (voir ENCADRÉ 12. POUR UNE SOCIOLOGIE DE PARCOURS DÉCLOISONNÉS). C'est autour de l'entrée dans l'indépendance que les Mompreneurs cherchent à se distinguer en tant que mères : ce sont donc les ressorts de ce passage du salariat à l'indépendance qui constituent la trame de cette deuxième partie. Et si la dynamique professionnelle en sert de fil rouge, elle est en permanence liée aux autres sphères d'inscription sociale, qu'elles soient conjugales et familiales, mais aussi institutionnelles ou encore organisationnelles.

ENCADRÉ 12. POUR UNE SOCIOLOGIE DE PARCOURS DÉCLOISONNÉS

Entre des analyses aujourd'hui trop déterministes pour saisir la déstandardisation du déroulement des existences et le récit de vie si particulier qu'il en perd sa portée universelle, la sociologie des parcours est un paradigme depuis longtemps en expansion, qui se déploie de façon multiple et parfois contradictoire¹⁹³. À plusieurs titres, il offre une réponse heuristique à la recherche que j'entends mener ici sur les engagements féminins, à partir du cas des Mompreneurs. Sur un plan théorique d'abord, son ambition est de saisir la vie humaine dans sa totalité, à la fois temporelle (on ne se centre pas uniquement sur des classes d'âge ou des temps de la vie) et thématique (on ne considère pas uniquement le travail, la famille, l'engagement politique...): dans un contexte d'individuation, où les individus sont sommés de trouver les voies (et les moyens) de se réaliser dans un cadre plus flexible, l'analyse du parcours de vie permet d'envisager l'ensemble des éléments qui participent de la construction sociale du Soi tout en prenant en compte les variations, plus ou moins prévisibles, de cet exercice de co-production continue entre l'individu et son environnement. S'il s'agit de partir du sens donné par l'individu lui-même (Glaser & Strauss, 1967), l'enjeu est toutefois de restituer les logiques toujours collectives qui prévalent dans la manière dont chacun entend se constituer en individu.

Ces parcours, qui embrassent la vie entière, sont jalonnés de seuils, plus ou moins visibles, conscrits et ritualisés (Hugues, 1971 [1950]) et de bifurcations (Bessin, et al., 2010) qui peuvent apparaître au sein d'un même cycle du parcours. En mathématiques, une bifurcation est définie comme le passage d'un état qualitatif à un autre, la stabilité de ces différents états pouvant être plus ou moins grande. Ce passage est provoqué par une collision d'objets, cette collision générant une transformation des états, plus ou moins importante selon la force et la durée de la confrontation, dont le résultat est lié aux dynamiques adaptatives mobilisées pour faire face à cette collision et ses conséquences. Les sciences sociales se sont récemment attachées à l'étude des bifurcations, entendues comme « des configurations dans lesquelles des événements contingents, des perturbations légères peuvent être la source de réorientations importantes dans les trajectoires individuelles ou les processus collectifs » (Bessin, et al., 2010, p. 9). Au sein de l'analyse des parcours, l'analyse d'une ou des bifurcations qui peuvent jalonner une existence constituent des saillances particulièrement utiles pour comprendre comment les individus combinent leur pouvoir d'agir et leur vouloir agir face à certaines expériences-épreuves (Zimmermann, 2011)¹⁹⁴. Ces moments, plus ou moins attendus, subis ou anticipés, occasionnent des recompositions des rapports sociaux, au sein desquelles de multiples facteurs, institutionnels, organisationnels ou encore biographiques jouent de façon plus ou moins flexible et plus ou moins déterminé. Les Mompreneurs, en quittant le salariat pour créer une activité indépendante, semble présenter les atours d'une bifurcation d'autant plus inattendue qu'elle combine une transition statutaire professionnelle (le passage du salariat ou non-salariat) et familiale (par la mobilisation de la maternité).

Toutefois, le cadre conceptuel des parcours et des bifurcations est encore peu stabilisé, la diversité des objets démultipliant les terminologies méthodologiques et plus largement les options théoriques (Denave, 2015; Fillieule, 2005; Hugues, 1971 [1950]; Martucelli, 2006; Negroni, 2007). À ce titre, l'ouvrage dirigé par Marc Bessin, Claire Bidart et Michel Grossetti constitue une invitation à s'intéresser de près aux irrégularités apparentes des trajectoires et regroupe une part importante des diverses approches qui s'y intéressent dans la recherche contemporaine en sciences sociales. En m'inscrivant dans ce champ encore en construction, j'y ai puisé des inspirations complétées par le recours à d'autres partis pris. J'ai opté pour une démarche méthodologique d'abord, celle du séquençage des parcours, qui n'est en cela pas tellement éloignée de la procédure d'analyse des entretiens développée par Didier Demazière et Claude Dubar (1997). En associant les discours à des variables plus tangibles, s'écrivent le rythme et la mesure des cas individuels, et les régularités cachées sous le foisonnement des récits. Pour reprendre Abbott, cette méthode permet de combiner le caractère structural des *turning-points* aux expériences individuelles que les individus en ont (Abbott, 2001, p. 248). Il s'agit ainsi de dévoiler les moments qui constituent un *turning-point* objectif (un licenciement subi par exemple) à un autre qui est investi de façon plus subjective (une grossesse sans complication par exemple); de tisser les éléments qui constituent une phase de latence (Fuchs-Ebaugh, 1988) propice à la bifurcation et/ou les ressources qui en rendent possibles l'exécution.

¹⁹³ Je renvoie ici à l'article de synthèse de Bessin (2009), mais plus largement aux différents travaux du RT22 de l'association française de sociologie.

¹⁹⁴ Je renvoie ici au cadre théorique déployé par Bénédicte Zimmermann (2011). La manière dont elle y dresse des portraits analysés à la croisée de plusieurs niveaux d'inscription sociale a initié la manière dont j'entends rendre compte des parcours tout au long de cette thèse.

En ce sens, cette orientation d'analyse permet de temporaliser des discours qui tendent à sacraliser un événement pour expliquer un changement : l'événement devient événement parce qu'il est le produit d'un contexte historique, social, économique, biographique... donné (Leclerc-Olive, 2009). S'il est particulièrement efficace d'un point de vue rhétorique de faire d'un licenciement ou, plus particulièrement d'une grossesse chez les Mompreneurs, un déclencheur de changement, faire surgir les séquences qui l'encadrent éclaire de façon plus fine la dynamique sociologique des parcours. Prendre en compte une grande variété de ressources, individuelles, relationnelles, organisationnelles ou institutionnelles permet en outre de dépasser les catégories statistiques trop rigides ou imprécises (Bidart, 2010) pour mieux comprendre ce qui porte une trajectoire apparemment improbable, comme la création d'une entreprise par une jeune mère, ou un regroupement étonnant, comme celui de femmes qui ne partagent pas de statuts ou de métiers communs.

Restituer cette sociologie des parcours participe pleinement de la manière dont on l'analyse. Entre une présentation thématique et le déroulé de parcours singuliers, j'ai fait le choix de mobiliser les cas qui illustrent particulièrement le point analysé¹⁹⁴. Ainsi, sans basculer dans un portrait particulièrement fin (Lahire, 2002; Debest, 2012) ou un éparpillement des parcours au fil de l'analyse (Negroni, 2007; Denave, 2015), j'ai choisi de progresser de manière thématique mais en restituant pour chaque thème un ou plusieurs parcours. C'est ainsi en s'attardant sur, voire en confrontant, plusieurs cas au gré des sections qui égrènent ces différents chapitres que j'espère à la fois rendre compte de la dimension sociologique du singulier, et plus profondément, du caractère éminemment collectif de l'individu contemporain.

Cette partie s'articule ainsi autour de trois chapitres, chacun d'entre eux visant à éclairer les étapes de la transition professionnelle des Mompreneurs du salariat vers l'indépendance. Le premier chapitre s'interroge ainsi sur les motifs de désengagement du salariat : outre la discussion du choix effectif que constituerait cette transition, l'enjeu y est également de s'interroger sur le rôle de l'engagement parental dans le processus qui a conduit les Mompreneurs à sortir du salariat. Ces jalons sont indispensables à la compréhension du réengagement dans le travail qui s'opère chez les Mompreneurs par la création d'une activité indépendante principalement installée au domicile. Le chapitre cinq rend ainsi plus particulièrement compte de la manière dont l'exercice d'une activité indépendante constitue une reconversion professionnelle et familiale pour ces femmes. Le chapitre six s'enquiert quant à lui des différents éléments, notamment familiaux, qui ont accompagné la création d'activité et qui font de l'indépendance des Mompreneurs un engagement professionnel collectif.

CHAPITRE IV : UNE PALETTE DES TROUBLES DU SALARIAT CONTEMPORAIN

« Il faut dire que le dernier semestre s'était voulu « professionnalisant » : tu avais entendu parler d'économies d'échelle, d'études de marché, de visées à long terme, c'est que les femmes aussi, mesdemoiselles, peuvent devenir chef d'entreprise »
Sophie Divry, *La condition pavillonnaire*, paru en 2014 (Divry, 2014)

« Elles donnent naissance à un bébé et à une entreprise »¹⁹⁵, « Pour profiter de leur bébé, de plus en plus de mères deviennent entrepreneurs »¹⁹⁶, « Laurence Robin tourne le dos à vingt ans de travail dans un bureau pour se lancer dans un dépôt-vente en ligne »¹⁹⁷, « Elles ont fait le choix « évident » d'être mamans et chefs d'entreprise »¹⁹⁸... Le devenir non-salarié des Mompreneurs est présenté comme un choix positif visant à mieux concilier engagement parental et prise des responsabilités économiques. On a vu la portée de cette élaboration discursive et la façon dont elle (des)sert la l'identité sociale voulue par les entrepreneuses de la cause des Mompreneurs ; les données quantitatives présentées dans le chapitre trois écornent sa représentation sociale, en indiquant d'abord que la transition vers le non-salariat s'inscrit dans des liens altérés au salariat antérieurs à la création d'activité : parmi les répondantes à l'enquête, on compte ainsi 28 % de chômeuses, dont la moitié était au chômage de longue durée. 8 % étaient par ailleurs sans activité professionnelle et 2 % se sont déclarées étudiantes. En outre, celles qui étaient effectivement en emploi n'étaient pas systématiquement présentes en poste : si 65 % l'étaient, 9 % étaient en congé maternité et 15 % en congé parental. Enfin, parmi les 205 femmes qui ont effectivement immatriculé une activité et qui occupaient un emploi salarié, 24 arrivaient à la fin d'un emploi précaire (11 %), et 96 ont signé une rupture conventionnelle (47 %). Au final, sur l'ensemble des répondantes, seules 40 % des Mompreneurs étaient en emploi et en poste avant de créer leur activité, ce qui vient relativiser une inscription solidement ancrée dans l'emploi¹⁹⁹.

¹⁹⁵ Titre d'un article du supplément Économie du *Parisien*, en date du 20/04/2009

¹⁹⁶ Titre d'un article du *Monde*, en date du 13/11/2009

¹⁹⁷ Phrase d'ouverture d'un article de *Montluçon Ouverture*, « Mampreneur, concept très chouette », en date du 18/10/11

¹⁹⁸ Titre d'un article du Figaro.fr, <http://www.lefigaro.fr/entrepreneur/2015/06/04/09007-20150604ARTFIG00005-elles-ont-fait-le-choix-evident-d-etre-mamans-et-chefs-d-entreprise.php>, mise en ligne le 04/06/15.

¹⁹⁹ Voir III. C.2, « Ce qui se cache sous le voile pudique de la « conciliation », pp. 169 et suivantes.

En prenant le contre-pied du travail de construction du groupe, l'enjeu de ce chapitre propose de revenir sur les motifs du désengagement salarié des femmes qui adhèrent à un collectif de Mompreneurs et se reconnaissent ainsi dans son identité sociale. Au lieu d'insister sur une dichotomie trajectoire subie / parcours choisi qui point à la lecture des données quantitatives, je centre ici le propos sur la phase de sortie du salariat elle-même, qui précède, dans l'écrasante majorité des cas, la création d'une activité indépendante. La diversité du groupe, dans ses caractéristiques tant professionnelles que plus largement biographiques, suggère d'emblée le manque de pertinence de la notion de carrière, qui renvoie à une série d'étapes claires, distinctes et routinisées traversées par celles et ceux qui deviennent ou que l'on fait advenir fumeurs de marijuana (Becker, 1985 [1963]), anorexiques (Darmon, 2003), militants (Fillieule & Mayer, 2001), ou encore médecins humanitaires (Siméant, 2001)... La labilité du groupe des Mompreneurs impose de le saisir par d'autres outils pour en restituer la dimension sociologique. En cela, le parcours constitue un opérateur utile, qui permet de s'appuyer sur des séquences objectivables, variables et ajustables à la focale la plus pertinente tout en faisant de la narration un élément à part entière de l'analyse (Zimmermann, 2011; 2013).

Nourrie de données objectives quant à la position d'emploi des Mompreneurs et du sens restitué dans les entretiens qu'elles donnent à la dynamique de leur parcours, avant d'envisager les motifs d'engagement dans l'indépendance, l'analyse a d'abord fait émerger trois modes de désengagement du salariat : un premier mouvement vient montrer dans quelle mesure pour certaines Mompreneurs, c'est d'abord l'insertion durable dans le salariat qui est difficile, tant parce que ce contrat d'emploi se dérobe que parce que le travail tel qu'il est mis en œuvre dans le salariat ne leur fournit pas des motifs suffisants de réalisation d'elle-même. À ces engagements inaccessibles dans le salariat s'ajoutent des cas où cet engagement est contrarié : malgré une assise salariale solide et mobilisante, certaines Mompreneurs affrontent divers désordres du travail contemporain, qu'ils concernent directement la santé économique de l'entreprise ou la santé physique et psychique des travailleuses. Enfin, un dernier temps présente ces parcours plus rares qui illustrent l'identité sociale voulue par les entrepreneuses de la cause des Mompreneurs : il s'agit de femmes qui quittent le salariat dans une démarche volontaire et où la maternité est mobilisée afin d'obtenir une réalisation d'elle-même jusque-là empêchée.

A. Quand s'engager dans le salariat paraît impossible

La mise en identité des Mompreneurs ne fait pas état d'une entrée dans l'indépendance qui serait le fruit de difficultés éprouvées dans le salariat, et notamment d'une difficulté première à s'y insérer. Pourtant, le chômage des 15-24 ans est une des saillances majeures de la question sociale contemporaine, atteignant par exemple 25 % chez les femmes de 15 à 24 ans en 2010²⁰⁰ ; les femmes sont également plus régulièrement contraintes d'occuper des emplois dits non-qualifiés (Gadrey, et al., 2004) et/ou de mauvaise qualité (Angeloff, 2000; Maruani, 2003 [2000]; Meda & Périvier, 2007), notamment en termes de temps (en 2011, 35 % des femmes de 15 à 24 ans sont en emploi à temps partiel, contre seulement 14 % des hommes de la même classe d'âge). Les Mompreneurs seraient-elles épargnées de toute difficulté d'insertion dans l'emploi ? Dit autrement, l'ensemble des Mompreneurs seraient-elles entrées immédiatement et de façon pérenne dans l'emploi salarié, ce qui rendrait d'autant plus surprenant leur transition vers l'indépendance ? Les données quantitatives rappelées un peu plus haut laissent entendre que non, mais il convient de revenir sur les parcours eux-mêmes pour rendre compte avec nuance des difficultés d'insertion dans le salariat éprouvées par certaines, qui, si elles sont bien réelles, ne sont toutefois pas celles, nettement plus dramatiques, éprouvées par des membres des catégories sociales moins favorisées²⁰¹.

L'analyse des récits de vie fait émerger deux types de situation qui se situent au démarrage de la vie professionnelle (soit entre cinq à dix ans après la sortie des études)²⁰² et qui sont plus particulièrement investiguées dans le premier mouvement de ce chapitre : une part mineure des Mompreneurs rencontrées n'a ainsi jamais obtenu d'insertion salariale durable, multipliant les périodes de chômage et de contrats précaires dès son entrée sur le marché du travail. Ce sont les parcours de ces femmes qui sont d'abord développés. D'autres, en revanche, coexistent au sein du groupe en présentant un parcours en négatif : insérées sans difficultés majeures dans le salariat, elles s'en retirent rapidement pour des raisons qui ont moins à voir avec leur entrée dans la maternité qu'avec le sentiment d'un accomplissement inachevé dans le travail salarié. Elles clôturent le premier temps de ce chapitre.

²⁰⁰ Source : Enquête Emploi en Continu 2010, sur le champ de la France entière, taux de chômage au sens BIT.

²⁰¹ L'ouvrage de François Dubet, *La Galère*, en est emblématique (Dubet, 1987).

²⁰² J'ai opté ici pour un séquençage relativement arbitraire, qui intègre l'arasement des seuils de la vie (Roussel, 1989), sans toutefois les nier totalement. Les difficultés d'insertion éprouvées aujourd'hui chez les 15-24 ans invitent en effet à la prudence quant à faire de la primo-insertion salariale un seuil en tant que tel, bien qu'elle constitue toujours un horizon fort au sein des parcours français (Van de Velde, 2008). Dans ce groupe de femmes qualifiées, la sortie des études se situe entre 20 et 25 ans et l'arrivée du premier enfant entre 25 et 35 ans, succédant à une première vie en couple intervenue peu avant ; la période d'insertion se situe pour moi entre ces deux temps, celui de la vie étudiante d'une part et celui de la formulation et concrétisation du projet parental d'autre part.

1. Une impossible insertion

Pour faire le choix de quitter le salariat, encore faut-il que celui-ci ait été intégré. Carine, Barbara, Marie-Jeanne, ou encore Nathalie font partie de celles qui ont éprouvé les plus grandes difficultés à s’y insérer, comme en atteste par exemple le fait qu’elles n’ont jamais occupé d’emploi à contrat indéterminé. Cet indice d’une primo-insertion laborieuse est particulièrement bien documenté par le récit de Nathalie, dont j’ai évoqué le positionnement idéologique plus haut²⁰³. C’est Nathalie, première femme rencontrée sur le terrain qui a fortement appuyé mon entrée au sein du collectif ; nous avons beaucoup échangé au cours de ma présence sur le terrain et nous nous connaissons bien sans être intime. Nous réalisons ensemble deux entretiens longs pendant l’été 2013, le premier dans le jardin du Luxembourg, lieu qu’elle affectionne particulièrement et le second dans un restaurant japonais de la rue de la Gaité où nous avons pris nos habitudes. Mal insérée dans le salariat, Nathalie, comme les autres femmes au parcours professionnel similaire, compte également parmi les moins qualifiées de ma population d’enquête. Ces signes indiquent que la socialisation primaire de ces femmes est déterminante pour saisir leur difficulté à s’engager dans le travail salarié.

La famille entre obstacle et moteur de l’insertion

Nathalie est née dans les années 1970 en région Rhône-Alpes, dans une famille qu’elle qualifie de « *modeste* » : son père était ouvrier spécialisé, mais un accident du travail le contraint à se reconverter vers un métier moins physique : il devient pupitreur. La mère de Nathalie occupe de son côté des emplois précaires et largement déqualifiés : à la suite du divorce du couple, elle devient « *femme de ménage* » et/ou vit des « *minimas sociaux* ». Tant dans ses études que dans sa mobilité géographique, la Momprenneur affiche une volonté très forte de se mettre à distance de ses parents, et plus largement de son origine sociale, fournissant des efforts décuplés pour « *vivre la vie qu’elle voulait* ». Après un cursus littéraire où elle trouve une manière de se démarquer de l’univers plus terre-à-terre de ses parents, elle « *qui n’[en] dépend plus depuis sa dernière année de lycée* » entame un cursus en sciences humaines. Elle opte pour une filière peu rentable, où elle n’est pas armée pour réussir : elle est non seulement salariée à temps partiel dans un fast-food, mais elle qui se vit comme une pure littéraire sous-estime la culture scientifique nécessaire à la compréhension de la discipline universitaire étudiée. Elle rate sa première année « *de peu* », rétrospectivement lucide sur son manque de capital : « *j’étais pas non plus une super élève et j’étais pas portée par des parents, une famille, avec des ambitions pour moi* ».

²⁰³ Voir chapitre III, B.1, pp. 152 et suivantes.

Nathalie « *rate le coche des grandes études* » mais elle n'abandonne pas pour autant sa volonté de « *se placer* ». Cette lutte pour sa place²⁰⁴ s'explique par le rapport que Nathalie entretient à ses parents, et particulièrement à sa mère dont elle cherche à tout prix à se démarquer²⁰⁵.

« *[Ma mère] me semble complètement éloignée de moi, moi je ne pense pas pouvoir avoir ce destin là parce que déjà je ne suis pas la même personne, moi je suis combattive, je pars du principe que je partirai toujours, que je réussirai toujours et puis je me laisse pas enfermer dans un truc où j'ai pas le pouvoir, ma mère elle a accepté d'être cette femme soumise, voilà, toutes ces années, elle se retrouve sur le carreau, à la dernière minute, moi c'est pas un truc qui m'arriverait.* » (Nathalie W, 37 ans, mariée, 1 enf., SARL depuis 2009, service aux entreprises, ex-employée).

Si Nathalie explique avoir eu des différends avec son père, elle en parle avec « *respect* » et « *fierté* » : à travers sa reconversion, sa pratique sportive assidue (il fait plusieurs centaines de kilomètres à vélo par semaine), son « *inquiétude des questions économiques* » ou encore sa « *fibres paternelle* », il présente la face ascétique — et repliée sur elle-même — des milieux populaires (Bourdieu, 1979). La mère en dévoile une face plus sombre : récupérée par l'assistance publique car issue d'« *un milieu où il y avait beaucoup d'alcoolisme* », elle est décrite comme « *pas maternelle* » et ne « *faisant pas grand-chose* »²⁰⁶.

À la suite des travaux sur l'insertion des jeunes (Nicole-Drancourt & Roulleau-Berger, 2006 [1995]; Roulleau-Berger & Gauthier, 2001; Rose, 1998), il apparaît que les origines familiales de Nathalie influencent son parcours de deux manières. Sa position sociale et la socialisation qui en découle altèrent sa scolarité, un handicap qui continue de peser plus fortement sur l'inscription professionnelle des filles (Broze, et al., 2002; CEE, 1998; Gadrey, 2001; 2005). Dans le même temps, à l'instar des observations de Chantal Nicole-Drancourt dans son enquête conduite à la fin des années 1980 à Châlon (Nicole-Drancourt, 1991), cette origine constitue un moteur qui la tient hors de

²⁰⁴ Je fais ici écho à l'ouvrage de Vincent de Gaulejac et Isabel Taboada Léonetti, *La lutte des places* (Gaulejac & Taboada Léonetti, 1994).

²⁰⁵ On peut reprocher à cette attention portée aux parents, et en particulier à la mère, une dérive psychologisée de l'analyse. Je la défends pourtant fermement, tant les travaux féministes en particulier ont mis en avant le lien étroit qui existe entre mères et filles s'agissant de l'articulation entre travail et famille (Daune-Richard, 1983; Collectif, 1984) : il y a ainsi un habitus domestique, comme il y a pour les femmes un habitus professionnel. Le rapport aux parents est ainsi constitutif d'une certaine vision des rôles de genre avec et contre laquelle chacun.e se construit. Envisager le rapport entretenu aux lignées permet ainsi de mieux comprendre comment les individus réinterprètent dans leur propre parcours la gamme des dispositions dont ils ont hérité ; anthropologiquement étroit (Segalen, 1981, pp. 99-101), le lien entre les mères et les filles y tient une place particulière. Ces travaux ont été confirmés par d'autres recherches, qui en s'intéressant à certains parcours féminins (Lahire, 2002; Marry, 2004; Pruvost, 2007), ont pointé l'influence parentale et plus particulièrement maternelle dans les pratiques professionnelles (Marry, et al., 1995), domestiques (Kaufman, 1992) ou encore parentales (Gojard, 2010).

²⁰⁶ À la suite de son divorce avec son père, la mère de Nathalie qui « *ne priorise pas ses enfants* », « *passé aux minima sociaux* » et se fait longtemps héberger par des amis. Elle finit par devenir femme de ménage et trouver un logement mais tout se fait « *petit bout par petit bout* ». Nathalie me glisse par ailleurs qu'elle « *a trouvé plein d'hommes, elle a changé plein de fois, c'est un peu glauque...* [elle rit nerveusement] ». La condamnation morale de sa mère est, sur tous les plans, sans appel.

l'inactivité. L'impasse familiale qu'elle observe et éprouve auprès de ses parents est fondatrice d'une soif d'engagement émancipatrice dans le travail qui, malgré les difficultés, l'anime viscéralement et constitue en ce sens une disposition dissonante (Lahire, 2004)²⁰⁷ :

« Moi j'ai envie de travailler et de réussir, alors après de réussir à mon niveau, j'ai pas fait une grande école de commerce, je viens pas d'un milieu où je peux avoir une espèce de porte d'entrée quelque part évidente, mais par contre je veux travailler, je veux aller au bout de ce que je peux faire et ça me cheville au corps. » (Nathalie W, 37 ans, mariée, 1 enf., SARL depuis 2009, service aux entreprises, ex-employée).

Cette volonté d'assurer sa propre autonomie est lisible dans les transactions intimes (Zelizer, 2001) qu'elle met en œuvre avec son mari actuel, et qui renvoient à la prévoyance de son père, qui a pu tenir la famille hors de la pauvreté malgré un accident du travail et l'inactivité de sa femme (Schwartz, 1990, pp. 110-111). Nathalie affiche ainsi des pratiques budgétaires séparatistes avec son conjoint (comptes séparés, emprunt et épargne individualisés...), qui peuvent être reliées à sa conscience aiguisée que « le mari est de moins en moins un placement de bonne mère de famille » (Singly, 1987), mais sans doute aussi à un souhait de ne pas devenir elle-même « un placement raté » pour son époux et sa famille. Les origines familiales de Nathalie sont ainsi pour elle à la fois un obstacle et un moteur, comme le déroulé de son parcours le met en lumière.

L'impossible construction de soi par le travail

Voyant son bac « vieillir » tout en travaillant dans un fast-food, comme baby-sitter ou vendeuse, Nathalie reprend quelques années après son échec universitaire un DUT dans la communication et les nouvelles technologies, espérant « faire à la fois de la technique et du contenu » et enfin trouver un emploi pérenne et intéressant. Limitée par son âge et ce qui reste un niveau moyen de qualifications, elle éprouve une fois sa formation achevée les plus grandes difficultés à trouver un emploi stable :

« Dans la com, il y avait énormément de contrats aidés, donc les contrats aidés sont soumis à des restrictions d'âge, (...) là j'avais déjà 27-28 ans, 28 ans ouais, j'avais pas encore 30 ans, (...) les recrutements se faisaient minimum à bac+3 et dans les faits c'était plutôt bac +5, puisque y a tellement d'écoles qui forment à la com, qu'il y avait des tas de gens sur le marché et (...) donc moi je ne passais jamais les présélections, je n'étais jamais, jamais, jamais appelée en entretien. » (Nathalie W, 37 ans, mariée, 1 enf., SARL depuis 2009, service aux entreprises, ex-employée)

Elle finit par trouver des postes dans le secteur culturel qui l'attire, mais toujours en contrat précaire et cantonnée à des fonctions d'assistante. Nathalie se mobilise fortement dans ses divers emplois, la précarité de ses conditions n'entamant pas l'énergie qu'elle y déploie. Peu à peu toutefois, elle fait état d'une frustration grandissante, n'obtenant pas la reconnaissance pécuniaire (« je bossais énormément mais pour un Smic »), et surtout personnelle à laquelle elle aspire. Elle sort ainsi très

²⁰⁷ On retrouve ces dissonances dans les nombreuses références culturelles qui émaillent son discours, comme je l'ai déjà spécifié dans le chapitre précédent. Ces références ne relèvent pas du champ le plus élitiste de la culture ; elles témoignent en revanche de l'effort constant de Nathalie de se distinguer de son milieu.

déçue du montage d'un événement dans la dernière entreprise où elle a travaillé : « *très impliquée, très investie, très exposée et très engagée jusqu'à la réalisation* », elle « *tique* » face à la proposition, précaire et « *déprimante* », qui lui est faite à l'issue et refuse « *de faire des remplacements* ». Elle dresse alors un constat amer sur sa vie de salariée : « *Toute cette énergie pour rien, j'en vis même pas, y a rien sur mon compte, je vivote, c'est sans lendemain* ». Elle se montre à l'issue de son dernier emploi d'assistante sur le montage d'une exposition « *épuisée, épuisée moralement et physiquement* » et se dit alors « *plus jamais ça* » :

« C'est là que j'ai dit, plus jamais les contrats salariés qui t'épuisent, qui te prennent tout, qui te ramènent à l'ANPE, plus jamais le retour à l'ANPE, parce que t'as face à toi des gens qui ne comprennent pas, « Qu'est-ce que t'as fait ? Qu'est-ce que tu veux faire ? », on repart de zéro, on fait des papiers, le formulaire machin il est où, HHAAA !!! Non, et puis en plus pour avoir des prestations vraiment minables et encore à l'époque, j'avais eu des prestations très longtemps, plus jamais dans un job unique où t'es pris par quelqu'un à un instant T, tu peux pas chercher ailleurs, y a pas de lendemain, t'es mal payée et ça se termine à l'ANPE, plus jamais l'ANPE, donc tout ça goupillé, plus le fait qu'entre temps, j'avais rencontré mon mari, que je vivais avec lui, que l'on était quand même de plus en plus heureux ensemble et confiants dans l'avenir, j'arrivais vers mes 30 ans. » (Nathalie W, 37 ans, mariée, 1 enf., SARL depuis 2009, service aux entreprises, ex-employée)

C'est bien d'abord parce que Nathalie n'a jamais réussi à s'insérer dans des conditions satisfaisantes, sur le plan de l'emploi mais aussi du travail et de la reconnaissance tirée, qu'elle en vient à chercher d'autres solutions que le salariat pour s'accomplir, affichant une conscience aigüe, et sans doute concrétisée par l'histoire de sa mère, que « les rapports malheureux au travail (...) remettent en cause ou empêchent d'accéder aux conditions requises pour avoir une place dans la société et être reconnu comme un individu à part entière » (Castel, 2009, p. 46). À trente ans, faiblement arrimée au salariat mais installée dans une seconde histoire d'amour alors solide, Nathalie est en situation de réévaluer ses engagements.

Nathalie bénéficie de capitaux, qu'ils soient économiques, culturels ou sociaux, limités, qui semblent entraver ses études, puis son insertion professionnelle, malgré son désir prononcé de « *vivre autre chose* ». Cette réalisation d'elle-même sans cesse empêchée, malgré ses espoirs et ses efforts, constitue une phase de latence au long cours où les motifs de la construction de soi sont en permanence remis en jeu, puisque jamais consolidés à travers une expérience professionnelle durable. Dans son récit, Nathalie marque l'arrêt de cette phase par sa grossesse : c'est selon elle ce qui ouvre sa transition du salariat au non-salariat, soulignant à quel point l'engendrement constitue un acte clé qui participe au processus de singularisation de l'enfant à venir, mais aussi des parents qui le mettent au monde (Boltanski, 2004).

« Je voulais changer ma vie, donc changer ma vie c'était sans doute avoir un enfant, changer d'orientation professionnelle, ne plus être de la chair à canon, comme ça je voyais que je pouvais pas me faire recruter, j'avais pas de diplôme, je voulais pas retourner à l'école, je voulais que ce système s'arrête, et là je me suis dit, ma chance, c'est peut être

l'indépendance. » (Nathalie W, 37 ans, mariée, 1 enf., SARL depuis 2009, service aux entreprises, ex-employée)

À ce moment où elle établit un bilan biographique où se cumulent désir d'enfant et situation professionnelle, Nathalie bénéficie d'une assise conjugale solide, pérenne, et confortable : son conjoint est en effet cadre en contrat à durée indéterminée et gagne bien sa vie ; à leur rencontre, il est déjà propriétaire d'un petit studio dans un quartier de l'Ouest parisien. En décidant de faire un enfant, Nathalie met d'abord de côté ses aspirations professionnelles, d'autant qu'elle est alors au chômage, pour se concentrer sur sa maternité. Installé Paris intra-muros, le couple déménage dans une « *petite banlieue préservée* » qui leur paraît plus propice à l'éducation d'un enfant²⁰⁸ : Nathalie est alors toute entière tournée sur sa grossesse et limite sa vie à l'extérieur, se qualifiant de « *mère louve* » :

« Quand j'étais enceinte, j'avais aucune vie sociale parce que tout m'effrayait, tout me semblait une menace pour mon enfant, ma santé, ça tombait bien c'était l'époque où on a quitté Paris, ça tombait bien parce que moi je supportais plus Paris quoi (...) j'avais peur que l'on me fasse tomber, j'avais peur d'assister à quelque chose qui me perturbe, y avait trop de monde, j'étouffais, c'était sale. » (Nathalie W, 37 ans, mariée, 1 enf., SARL depuis 2009, service aux entreprises, ex-employée).

Nathalie allaite ensuite et dit que « *sa fibre maternelle était encore à fond* » : repliée sur le foyer, elle maintient une présence importante auprès de son enfant, pour en rester la « *référente principale* » et ne le confie que quelques heures par semaine à ses beaux-parents ou à la halte-garderie. Sans activité professionnelle, c'est à ce moment qu'elle pourrait basculer dans l'inactivité et devenir l'une des femmes au foyer dites accidentées identifiées par Dominique Maison (2007). Elle est toutefois rattrapée par l'envers de son histoire familiale : d'abord immergée dans l'ici et maintenant des soins à accorder à un nourrisson, elle poursuit son bilan biographique et constate en particulier qu'elle ne souhaite pas uniquement être le parent situé du côté de la sphère affective de son enfant :

« Je me suis dit quelque part, ton principal actionnaire c'est ton enfant, il va falloir que tu lui transmettes des valeurs.

Enq. : Et pour toi, ça passait par le travail ? Parce que ça peut passer par autre chose ?

Ah ouais non, ça passait vraiment par le travail, parce que pour moi le travail après c'est quoi derrière, c'est les moyens matériels, c'est super d'avoir plein de valeurs à transmettre à ton enfant mais si tu peux pas lui acheter le petit pot et la couche qui va avec, tu vas pas loin avec des idées quoi ! » (Nathalie W, 37 ans, mariée, 1 enf., SARL depuis 2009, service aux entreprises, ex-employée).

C'est ainsi que s'enclenche son entrée dans l'indépendance, séquence que j'examine dans le chapitre suivant : elle est amorcée par le fait que Nathalie est d'une part tenue par la norme de l'activité féminine, aujourd'hui devenue prégnante (Bard, 2001 ; Commaille, 1993 ; Molinier, 2006 [2003]). Au-

²⁰⁸ Ils s'installent dans une commune parmi les plus riches de la grande banlieue parisienne, ancien lieu de villégiature des parisiens fortunés au XIX^e siècle et qui compte aujourd'hui 84% de ménages imposés sur le revenu et 45% de cadres ou professions intellectuelles supérieures (Fiche INSEE de la commune, datée du 01/01/2011 et consultée le 6 février 2014.)

delà, il transparaît également chez elle un souci de responsabilité économique à dimension morale envers sa fille (Bachmann, 2009, pp. 98-99) : à la différence de sa propre mère, assurer sa propre indépendance, c'est aussi pouvoir assurer de manière autonome la prise en charge de sa fille.

* * *

Nathalie exemplifie le parcours d'engagement inaccessible de celles qui apparaissent comme les moins favorisées de ma population d'enquête. À la croisée de leurs origines sociales, de leur primo-insertion heurtée et de leur histoire conjugale, les parcours de Carine, Barbara, Marie-Jeanne, et Nathalie sont très proches des jeunes femmes « en trajectoire stable d'activité » étudiées par Nicole-Drancourt (1991, 253-270) : elles ont connu dans leur socialisation primaire des difficultés familiales (difficultés relationnelles fortes, séparation, décès de l'un des parent...) qui ont notamment limité leur réussite scolaire et l'obtention de diplômes favorisant une insertion facilitée dans le salariat. Elles sont toutefois titulaires de qualifications, régulièrement acquises par le biais de la formation continue, et animées de la volonté d'être autonomes et d'exister professionnellement. Pénalisées malgré tout pour intégrer le salariat, elles entrevoient dans la création d'une activité indépendante la possibilité de s'arrimer plus solidement au travail, et d'enfin s'y engager pleinement. Chez ces femmes, la maternité est bien plus présentée comme une charge qui affecte leur parcours et constitue un risque particulièrement combattu de bascule de l'inactivité. D'autres cas se révèlent comme des négatifs de ces parcours où le salariat est critiqué parce qu'il s'est toujours dérobé. On trouve en effet au sein des Mompreneurs des femmes qui ont pu obtenir sans difficultés un emploi salarié à contrat indéterminé, mais qui s'en détachent dès leurs premières années d'activité.

2. Un travail salarié désengageant

Parmi les femmes rencontrées au cours de l'enquête, certaines affichent une insertion rapide, mais relativement courte au sein du salariat : Anaïs, Cécile, Cyrielle, Virginie, Mélissa ou encore Magali ont ainsi trouvé rapidement un emploi salarié, mais elles ont rapidement déserté — le mot est employé à dessein — cette situation d'emploi. Le récit d'Anaïs en fournit une illustration exemplaire. Je l'ai rencontrée au début de mon terrain : à la toute première réunion francilienne à laquelle j'ai assisté, elle se porte volontaire pour la recherche de salles de réunion, affichant une volonté notable de se mobiliser pour une association que, je l'apprendrai plus tard, elle a intégré récemment. Cette trentenaire vient tout juste d'accoucher de son second enfant et plusieurs des notes de terrain prises au cours des réunions indiquent qu'elle a l'air « au bout du rouleau » tandis qu'elle verbalise

plusieurs fois au cours des réunions ses difficultés à trouver un peu de répit : « *je trouve même plus le temps de me faire les ongles* » se plaint-elle ainsi au cours d'une réunion en avril 2012. Elle accepte toutefois facilement un entretien et nous nous retrouvons toute une matinée de juin 2012, à son domicile, en présence de son bébé. Le quatre pièces situé dans un arrondissement du sud parisien est largement en désordre : outre les jouets d'enfants qui traînent çà et là comme on le retrouve régulièrement chez ceux qui ont des enfants en bas âge, la salle de bains où je la suis pour changer le bébé est sale, il y a de la vaisselle de plusieurs jours dans l'évier de la cuisine et la table autour de laquelle nous nous installons pour l'entretien est jonchée de miettes. Anaïs s'en excuse, tout comme elle s'excuse régulièrement au cours de l'entretien ou s'inquiète d'avoir bien répondu à mes questions : elle s'inscrit dans une quête de reconnaissance également lisible dans sa rapide sortie du salariat.

Une soif d'engagement professionnel désincarnée

Fille d'un fonctionnaire de catégorie A et d'une femme au foyer, en couple avec un ingénieur diplômé de l'École Centrale, Anaïs a suivi un parcours scolaire que l'on peut qualifier de réussi, voire brillant : elle intègre un institut d'études politiques de province, et complète ce cursus par une formation dispensée dans une « *école privée pas bien connue* ». D'emblée, celle qui se définit comme « *une artiste* », voire « *une âme de chercheuse* », signale que cet effort scolaire est davantage le produit de pressions externes que le fruit de ses propres envies : elle dit ainsi faire « *Sciences Po* » pour « *faire plaisir à papa et à maman* » et monter à Paris pour se rapprocher de son petit ami de l'époque, avec lequel elle « *était à fond* ». Elle manifeste ainsi une disposition à l'excellence scolaire relevant du caractère sexué de la socialisation primaire (dans la famille et à l'école - Duru-Bellat, 1990), qui incite les filles à se définir avant tout à travers le regard des autres (Baudelot & Establet, 1992, p. 150). Portée par un cursus généraliste, elle n'affiche pas de vocation particulière, sa réussite scolaire devenant une fin en soi détachée d'une inscription dans un métier concret.

Aussi, lorsqu'elle trouve un emploi « *payé normalement par rapport à [son] niveau de diplôme* » dans une administration (correspondant ainsi aux exigences de reproduction qui ont animé son orientation scolaire (Bourdieu & Boltanski, 1975, p. 96), Anaïs est d'abord enthousiaste. Avec une franchise désarmante, elle critique toutefois le caractère « *trop administratif* » du travail dans une administration²⁰⁹ : embauchée comme attachée du président de son administration, elle doit

²⁰⁹ Tout au long de l'entretien, et de l'analyse qui en est restituée, Anaïs présente des contradictions et incohérences qui étonnent, voire dérangent. Il faudrait pour en livrer une analyse sociologique solide, pouvoir les replacer dans la dynamique d'ensemble de son parcours, ce qui ne répond pas au cadre de la démonstration présentée dans ce chapitre. On trouve toutefois des compléments analytiques utiles dans le chapitre plus particulièrement consacré aux pratiques parentales et à leur articulation avec l'engagement professionnel (chapitre VII, pp. 370 et suivantes). Anaïs est toutefois loin d'être la seule à avoir présenté ces paradoxes au sein de ma population d'enquête.

notamment rédiger ses discours et vit très mal les nombreux allers et retours qu'impliquent cette tâche exécutée dans l'ombre ; au départ du président, victime de l'alternance de l'équipe, elle doit trouver un nouveau poste et « *faire ses preuves* ». Elle devient « *rédactrice des débats* » en assemblée générale et déprime tant elle souffre du caractère rébarbatif de la fonction :

« *C'est vraiment, tu tapes les trucs, tu parles même pas avec les gens !*

Enq. : D'accord, c'est secrétaire générale d'assemblée [un peu abasourdie] ?

Voilà, secrétaire, et encore, bah c'est, t'enregistres les gens et tu tapes et puis c'est une manière d'écrire très formatée, pas du tout sympa, tu tapes des PV qui sont jamais lus par personne, ou en tout cas pas par grand monde quoi ! » (Anaïs M, 33 ans, en couple, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, service aux entreprises, ex-agent catégorie A assimilée fonction publique).

Solidement diplômée, Anaïs ne semble pas avoir mesuré à quel type de carrière professionnelle elle se destinait et ainsi éprouver un désajustement entre ses aspirations et la réalité de son travail (« *Je suis rentrée dans cette voie là qu'était pas vraiment faite pour moi, pas assez funky pour moi* »). Portée par une réussite scolaire sanctionnée par un « casier scolaire » (Bourdieu, 1987) qu'Anaïs n'a de cesse de mettre en avant, elle ne parvient pas à la transformer de manière accomplissante dans l'univers de travail. Sa frustration grandit à mesure qu'elle voit son évolution interne bloquée²¹⁰ :

« *[Trois ans après mon embauche], j'étais toujours au niveau 6, j'ai jamais eu d'augmentation, toujours, donc assez frustrée finalement, parce que moi quand même qui avait fait Sciences-Po [elle a un petit rire jaune], donc je le vivais mal.* » (Anaïs M, 33 ans, en couple, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, service aux entreprises, ex-agent catégorie A assimilée fonction publique).

Anaïs souffre ainsi d'un déni de reconnaissance, mais elle manifeste également une expérience solitaire du travail, qui redouble l'impossible engagement d'elle-même qu'elle y éprouve.

La solitude salariée

Cadre d'une administration, Anaïs compte parmi les plus stables des stables (Castel, 1999 [1995]) mais ne trouve pas dans son travail de réel motif d'engagement. L'insertion dans un collectif de travail ne lui en procure pas plus, car elle décrit des relations peu solidaires avec ses collègues. Elle explique pourtant avoir « *copiné avec tout le monde* », et tout particulièrement, à son arrivée au cabinet du président, avec les assistantes.

« *J'arrivais à 23 ans, hyper idéaliste, donc je copinais, tu vois c'était un monde politique, tu vois, le plus haut placé de la boîte, je parlais à tout le monde, je parlais avec les secrétaires, je mangeais avec les secrétaires et là est l'erreur, quand on est à ce niveau là, on doit pas, on doit pas copiner avec n'importe qui.* » (Anaïs M, 33 ans, en couple, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, service aux entreprises, ex-agent catégorie A assimilée fonction publique).

²¹⁰ Bien que dans les faits, elle voit son salaire évoluer mécaniquement par acquisition de son ancienneté, ce qu'elle confirme (une hausse de 10 000 euros annuel en six ans) tout en rappelant « *qu'elle était moins payée que beaucoup de secrétaires* ».

Cadre, membre du cabinet de la Présidence, Anaïs ne tient pas son rang en se rapprochant des secrétaires et non de ses homologues. Si elle maîtrise les codes propres à un univers scolaire largement désincarné (Bourdieu, 2003 [1997]), elle paraît toutefois démunie pour saisir les règles du jeu social propre à l'univers administratif, que ne lui a visiblement pas transmis son père, pourtant fonctionnaire. Dépourvue de toute lecture stratégique de son environnement (Crozier & Friedberg, 1977), il lui est alors impossible d'en opérer une lecture sociale (Bernoux, 1998 [1994]) et elle verse dans une vision psychologisée de ses relations de travail, régies par un double classement basé sur les titres scolaires et les situations personnelles (les deux ordres valables pour Anaïs). Aussi, non seulement copine-t-elle mal à propos, mais elle ramène par ailleurs ses difficultés professionnelles à des jalousies²¹¹ entre femmes :

*« J'avais une image de copine, femme de centralien, qui faisait, honnêtement, enfin après je suis peut être un peu parano, mais je pense que j'étais trop jeune, j'étais trop spontanée et j'ai dit, quand on fait, enfin il y avait beaucoup de pots au début et donc on parle etc, et donc ils savaient que j'étais nana de centralien et je pense que y a d'autres nanas, qui étaient secrétaires qu'en ont bavé et qui elles avaient de bons postes et un bon niveau de salaire, elles devaient se dire, cette nana, elle a pas besoin de monter, elle a déjà son, son mec, mais peut être que je me trompe, mais moi j'ai ressenti ça, pourquoi elle, on l'aiderait à monter, y a pas de raisons, que déjà, elle a de la chance, elle est avec un mec qui gagne super bien sa vie. »
(Anaïs M, 33 ans, en couple, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, service aux entreprises, ex-agent catégorie A assimilée fonction publique).*

La jalousie des secrétaires déborde bientôt sur ses supérieures, « *des petites vieilles* » régulièrement moins bien qualifiées qu'elles, et qui ne devraient leur place qu'à leur « *copinage* » et ancienneté. Elle leur reproche en outre leurs piètres qualités de manager qu'elle met en regard avec leur autodidaxie (« *j'avais cette petite cheffe là, qui était partie de vraiment très bas et qui n'avait pas de diplômes* »), un mélange qui aurait favorisé sa « *souffrance* » au travail. Anaïs fait ainsi état d'une vision des relations entre femmes atomisée et marquée par la jalousie, ce que Danielle Kergoat a pu également observer chez des ouvrières spécialisées (Kergoat, 2001 [1987]). Ce syllogisme de la constitution du sujet sexué féminin rend compte d'une impossible alliance dans le collectif de travail mais aussi d'une impossible reconnaissance : en déniait toute compétence professionnelle à ses supérieures, elle leur dénie également le pouvoir de la juger sur ses propres qualités professionnelles. La seule dont elle reconnaît la valeur est sa troisième supérieure hiérarchique, énarque, qui formule un jugement extrêmement dur :

« Après j'ai fait de la médiation avec une nana qui était énarque ou pas ? Bon en tout cas gros diplôme, oui elle avait fait l'ENA mais [en interne], avant ça s'appelait autre chose mais ils changent de nom tout le temps, ils ont que ça à foutre et elle, elle m'a dit les choses très

²¹¹ Ce thème de la jalousie entre femmes est un leitmotiv du récit d'Anaïs qui contamine bientôt l'ensemble de ses protagonistes. S'il a pu être retrouvé dans d'autres entretiens (voir Encadré 13 page suivante), jamais il n'a été aussi présent dans le discours. Il renvoie ici à une impasse sur le plan de l'analyse, ce sentiment de jalousie omniprésent d'Anaïs renvoyant à d'autres clés de lecture de sa biographie. N'est ainsi conservé que ce qui sert directement l'analyse au sein de chapitre.

clairement, elle m'a dit à un moment « Anaïs, je crois qu'il y a une erreur de casting » et sur le coup je l'ai mal vécu et après en fait ça m'a beaucoup aidée, car elle avait tout à fait raison. » (Anaïs M, 33 ans, en couple, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, service aux entreprises, ex-agent catégorie A assimilée fonction publique).

Le jugement n'est ici acceptable que parce qu'il renvoie à des attributs, ici le diplôme, qu'Anaïs estime légitime. Ce point signale chez les Mompreneurs un pouvoir social, alimenté par leurs propres capitaux et ressources, qui leur offre des latitudes pour atténuer les rapports de domination.

ENCADRÉ 13. LE BONHEUR FAMILIAL EN LECTURE DU MONDE SOCIAL

Dans de nombreux entretiens, les difficultés relationnelles, et hiérarchiques, sont cristallisées autour de figures féminines. Si les Mompreneurs travaillent dans des univers professionnels divers, elles sont régulièrement employées dans des secteurs féminisés (l'administration pour Anaïs, mais aussi l'édition, la mode, la culture...) ou/et dans des fonctions également plus régulièrement assumées par des femmes (communication, marketing, métiers relationnels dans le commerce...). Il est dès lors relativement cohérent qu'elles aient beaucoup travaillé au contact d'autres femmes, voire sous les ordres d'autres femmes. Ces récits évoquent ces difficultés avec une remarquable cohérence et régularité : ce ne sont en effet pas des critiques d'ordre technique ou professionnel qui sont émises, mais plutôt la mise en avant d'une forme de harcèlement moral motivé par la situation personnelle de la femme incriminée. C'est ce que dit Anaïs lorsqu'elle dénonce les mauvaises managers qui sont des « *petites vieilles* » jalouses et « *sans diplôme* », mais c'est aussi ce que signale Coraline.

Mariée à un commercial, cette dernière travaille comme technicienne dans l'univers de la mode : après avoir évolué de « *tôles* » en « *tôles* », elle occupe une place dans la spécialité qui l'intéresse plus particulièrement et voit progressivement le contenu de son poste évoluer vers le travail de styliste auquel elle aspire. Toutefois, sur le plan salarial (statut et salaire), le poste ne se transforme pas, ce que Coraline explique ainsi : « *il y avait une nana qui me bloquait le passage* ». La femme en question est la supérieure hiérarchique de Coraline, avec laquelle elle entretient des relations conflictuelles. Si elle commence par mettre rapidement en cause ses compétences professionnelles (elle estime ainsi faire le travail à sa place, puis éprouver des difficultés à travailler dans le calme face à cette femme qui « *faisait beaucoup de bruits* », voire lui « *hurlait dessus* »), c'est bientôt la vie personnelle de sa supérieure qui devient la clé d'explication de la détérioration des relations :

« Au moment où elle est arrivée j'allais me marier, donc elle en plus c'est une nana qui peut pas envisager qu'une nana bosse, puisse réussir et faire des enfants parce que tu comprends, « On peut pas tout faire » !

Enq. : Et elle avait quel âge elle ?

Une quarantaine d'années, sans enfant, pas mariée et elle a toujours dit qu'elle avait laissé passer l'homme de sa vie parce que c'était sa carrière avant tout, et donc gentiment moi je lui ai rappelé que sa patronne avait des enfants et était mariée et qu'elle avait mieux réussi qu'elle ».

C'est ce qui la poussera à la démission, puis à l'exercice de son activité en indépendante. Ce cas n'est pas le seul que j'ai relevé et, au-delà de la jalousie entre femmes analysée par Kergoat, c'est aussi un conflit entre mère et nullipare qui émerge régulièrement dans les récits des Mompreneurs. Le récit de Bénédicte le confirme : agent comptable dans une grande entreprise, elle dit avoir quitté le salariat (via une rupture conventionnelle) parce qu'elle a eu des enfants. Lorsque je lui demande de m'en dire un peu plus, elle me dit avoir été victime de harcèlement moral de la part de sa cheffe : « *Quand j'ai annoncé [ma première grossesse] à ma cheffe, elle s'est trouvée complètement jalouse parce que elle, elle avait complètement raté sa vie* ». Elle lui aurait alors demandé d'effectuer des horaires très lourds, qui auraient altéré le bon développement du fœtus. Bénédicte est arrêtée préalablement par un congé pathologique, mais à sa reprise du travail, elle me dit n'avoir plus de bureau et essuyé un premier entretien où elle est sévèrement mise en garde. Elle devient alors « *une bête exécutante* », jusqu'à sa seconde grossesse ; la cheffe se remet à la « *saoûler méchamment* ». Cette fois, ce n'est plus l'absence de maternité qui est incriminée, la cheffe étant elle aussi devenue mère, mais sa relation conjugale : Bénédicte glisse que « *ça s'est mal passé avec le papa* ».

Engagées dans une vie privée qu'elles valorisent, les Momprenneurs se présentent comme les premières victimes de celles qui, à leur différence, ne seraient pas parvenues au bonheur conjugal qu'elles s'efforcent d'afficher. C'est en tout cas le mythe qu'elles élaborent, mythe appuyé sur la figure fantasmatique d'une femme nullipare qui serait nécessairement envieuse de la réussite familiale qu'elles portent haut de leur côté, ou d'une femme malheureuse en couple quand elles peuvent compter sur la qualité de leur relation conjugale. Ce dernier point nuance ainsi le syllogisme de Kergoat, dans lequel celle qui est à l'abri de la jalousie car elle est hors normes est justement la femme sans vie privée. Cette figure ne fait pas que contrevenir à la morale qui s'élabore au sein du groupe : elle constitue à la fois une explication facile, car individualisée et exogène, des difficultés propres aux Momprenneurs, mais aussi un miroir inversé qui leur permet de rehausser leur respectabilité.

Anaïs ne bénéficie ainsi pas pleinement de la promesse socialisatrice du travail (Berger & Luckmann, 1996 [1966]; Dubar, 2009 [2000]; Sainsaulieu, 1977) et se trouve isolée dans un univers professionnel dont elle ne comprend pas les règles de fonctionnement. Développant alors un rapport carcéral à un emploi salarié (Courpasson & Thoenig, 2008) auquel elle ne trouve aucun intérêt, c'est par la maternité qu'elle se libère.

Une maternité libératrice

Désengagée dans cet univers professionnel qui ne la reconnaît pas plus qu'elle ne le reconnaît, Anaïs dit faire une dépression. Encouragée par son conjoint, ingénieur dans un grand groupe agro-alimentaire, qui cherche « *à la remonter psychologiquement* », elle suit une première formation en cours du soir en « *gestion de projets* » dans un organisme de formation continue reconnu. Elle renoue avec ses compétences scolaires et une reconnaissance plus facile à obtenir pour elle que dans le monde professionnel :

« J'ai fait ça au CNAM, pendant deux ans en cours du soir, et j'ai réussi, donc vraiment 18h30/20h30, après le boulot, bon alors là c'était vraiment dur, j'étais hyper motivée et j'ai d'ailleurs été major, donc dans les premières, parce que j'étais tellement motivée, j'avais tellement la niaque en me disant c'est ce qui va me permettre de partir et donc je suis arrivée avec de bons résultats. » (Anaïs M, 33 ans, en couple, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, service aux entreprises, ex-agent catégorie A assimilée fonction publique).

Elle pense alors que « *tous les postes allaient s'ouvrir à [elle]* », mais la situation n'évolue pas au sein de son administration, ni à l'extérieur où elle me dit avoir cherché du travail. Cet échec, elle le met sur le compte de son état dépressif (« *j'étais vraiment lobotomisée par le système* »), qui ne la met pas « *en état de [se] vendre* ». Elle tombe alors enceinte et transforme son congé maternité en congé parental (payé les six premiers mois à 566 euros net, soit une perte sèche d'environ 1 500 euros mensuels pour le couple²¹²), puis en congé sans solde, une prolongation qu'elle explique moins par sa volonté de rester auprès de son enfant que par sa crainte de retourner travailler :

²¹² Avant sa démission, elle me dit gagner 34 000 euros annuel, montant que j'imagine brut, soit un salaire mensuel net d'environ 2 124 euros. Le couple n'est pas marié, ni pacsé, et produit donc des impositions séparées. La baisse d'impôts engendrée pour Anaïs doit être importante (sachant que je ne sais pas comment le couple déclare ses enfants), et est sans doute compensée par d'autres dispositifs fiscaux (prime pour

« Là je me suis dit, je veux pas y retourner, je veux pas y retourner, je veux pas y retourner, je préfère me pendre, donc six mois à nouveau pas payés, réflexion, recherche de travail, sans y arriver, enfin ... oui j'ai dû commencer à chercher du boulot, enfin quand mon petit est entré en crèche, donc septembre 2009. » (Anaïs M, 33 ans, en couple, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, service aux entreprises, ex-agent catégorie A assimilée fonction publique).

Anaïs parvient donc à trouver une place en crèche à la fin de son congé parental, puis cherche en vain du travail pendant environ six mois. C'est son « chéri » qui lui suggère de démissionner et de créer son auto-entreprise : elle franchit la première étape en avril 2010, gardant alors une idée vague de la manière dont elle va passer la seconde. Accompagnée d'une « coach » qui lui fournit une « psychanalyse professionnelle », elle crée une auto-entreprise spécialisée dans le conseil en communication. Anaïs est légitimement effrayée par une démission, mais moins pour l'insécurité engendrée²¹³ que par son image auprès des autres. Ses parents sont en effet violemment opposés à sa démission, tandis que l'ensemble de son entourage affiche des réserves qu'elle qualifie là aussi de jalousie :

« Je crois que ma mère est jalouse dans le fond du fond, parce qu'elle a fait des enfants et pas pu travailler en même temps, alors moi je galère mais ça, elle comprend pas pourquoi je me plains, c'est toujours pareil, elle comprend pas que les autres se plaignent alors qu'ils ont l'air mieux lotis que soi, et mes meilleures amies sont aussi jalouses, surprenant ! » (Anaïs M, 33 ans, en couple, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, service aux entreprises, ex-agent catégorie A assimilée fonction publique).

Anaïs reste animée par un fort besoin de reconnaissance, dicible au sein même de notre entretien, et qui continue de passer par l'exercice d'une activité professionnelle : elle fustige d'une part ceux autour d'elle qui « profitent » du chômage (me faisant le récit d'une amie qui travaille deux ans, puis s'arrête deux ans), et se montre d'autre part particulièrement véhémement à l'égard des femmes au foyer, statut pourtant occupé par sa mère et sa belle-mère.

« J'avais un besoin psychologique de travailler, de me prouver que j'étais pas femme au foyer, que j'étais pas une merde quoi ! » (Anaïs M, 33 ans, en couple, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, service aux entreprises, ex-agent catégorie A assimilée fonction publique).

Estimant à la fois que les femmes « souffrent » de l'inactivité, mais prise par la norme sociale de la femme active (Commaire, 1993; Molinier, 2006 [2003], p. 21), particulièrement forte chez celles qui deviennent cadres (Laufer, 1982, p. 86), Anaïs entrevoit à travers l'exercice d'une activité indépendante le moyen de s'engager dans le travail et de maintenir une identité hors du foyer. Anaïs comme Cécile, Cyrielle, Virginie ou encore Magali n'ont pas eu de difficultés à s'insérer dans le

l'emploi, allocation parent isolé si Anaïs joue avec les règles...) mais ne compense sans doute pas totalement cette perte de revenus, signalant ainsi le caractère accessoire du salaire d'Anaïs dans l'économie du couple.

²¹³ Et pourtant démissionnaire d'une administration publique, Anaïs ne peut prétendre à aucune indemnité chômage. Elle est donc sans revenu et ne bénéficie plus que des minima sociaux. Rappelons qu'Anaïs est l'une de mes rares enquêtées à n'être que pacsée avec son compagnon, alors que le couple est locataire. Comme elle le dit elle-même : « si je me fais planter par mon mec du jour au lendemain, je deviens quoi, parce que j'ai rien, alors j'ai mes enfants, mais bon, je suis pas mariée en plus ! ».

salariat, elles ont trouvé un emploi stable, et régulièrement bien positionné, rapidement après la fin d'un parcours scolaire plus particulièrement brillant. Toutefois, une fois insérées, elles ne trouvent pas dans le salariat les motifs d'épanouissement qu'elles y envisageaient sur le plan du contenu tandis que le collectif de travail ne leur fournit pas plus de support d'engagement. Dotées du sentiment d'avoir largement fait leurs preuves par leur qualification et leur primo-insertion, celles qui s'apparentent aux femmes au foyer hédonistes (Maison, 2007) semblent ainsi éprouver une expérience paradoxale de décollectivisation au sein du salariat (Castel, 2009), qui gomme les supports affiliateurs du travail sans fournir des supports valables d'individuation. Protégées par leur situation conjugale, c'est ainsi elles qui font défection du travail salarié (Hirschman, 1995), la maternité servant davantage de porte de sortie (Nicole-Drancourt, 1989; Guillaume & Pochic, 2007) que de réel déclencheur de la bifurcation.

* * *

Se dessinent dès l'examen des premières années de travail des motifs de sortie du salariat qui diffèrent de la représentation sociale des Momprenneurs et qui sont eux-mêmes différents : on trouve d'une part des femmes moyennement qualifiées qui n'ont pas réussi à s'insérer de manière pérenne dans le salariat. Ces dernières sont moins désengagées du salariat que reléguées dès leur entrée sur le marché du travail à ces marges : particulièrement attachées à l'activité compte-tenu d'une histoire familiale (et maternelle en particulier) accidentée, elles entrevoient dans le salariat une possibilité de s'arrimer au travail et de ne pas basculer dans une inactivité dont on devine le caractère stigmatisant. D'autres, bénéficiant parfois d'un haut niveau de qualifications, s'insèrent sans difficultés dans le travail, mais ne parviennent pas à y évoluer de manière satisfaisante. Il semble alors que la maternité leur offre d'abord une porte de sortie honorable du travail, et la création d'une (auto-)entreprise la possibilité de maintenir les dehors d'une activité à laquelle elles sont également très attachées.

Dans les deux cas, la maternité constitue davantage un prétexte ou un refuge, mais elle n'enclenche pas un engagement vers l'indépendance, dont l'attrait semble davantage construit en négatif de l'expérience-épreuve du salariat. Qu'en est-il de celles qui ont tenu de plus longues années dans le salariat, et régulièrement après l'obtention d'un contrat d'emploi stable et d'une ou plusieurs maternités ? Quel est leur processus de sortie du salariat ? C'est le parcours de ces dernières qui est examiné dans la suite de ce chapitre.

B. Un engagement professionnel contrarié

Au sein des Mompreneurs, 20 % des anciennes salariées qui ont immatriculé une activité ont été licenciées de leur ancien emploi. À la suite notamment des travaux de Sophie Denave sur les ruptures professionnelles (Denave, 2015), on sait qu'il faut prendre avec circonspection l'indicateur du licenciement, tant il n'est pas vecteur des mêmes effets selon qu'il a été anticipé (et parfois même recherché) ou subi sans aucune préparation. Ce sont ainsi ces cas qui vont être à présent déployés, afin de comprendre l'ensemble de ce qui se joue dans la sortie du salariat des Mompreneurs : quel est le parcours de celles qui occupent un emploi salarié depuis de longues années et qui quittent le salariat ? Dans quelles conditions abandonnent-elles cet emploi ? Comment s'y dessine ensuite la création d'une activité indépendante ? À la différence des parcours de sortie examinés au temps de la primo-insertion, une première tendance se dégage dans un nombre non négligeable d'entretiens, celle d'une difficulté à tenir face aux transformations du travail contemporain. Cette tendance prend toutefois des colorations différentes : il est des cas où elle est à relier à des difficultés économiques de l'entreprise employeuse et d'autres où, sans que d'éventuelles difficultés économiques soient relevées, c'est l'organisation du travail qui est mise en avant dans les récits. Ce sont ces deux processus de sortie qui sont successivement étudiés dans les sections suivantes.

1. Des employeurs fragiles

Comme cela a largement été étudié en première partie, et plus particulièrement dans le deuxième chapitre, les mesures en faveur de la création d'entreprise ont avant tout été pensées en France comme des instruments d'activation des chômeurs : il s'agit ainsi de permettre à celles et ceux qui ont perdu leur emploi, notamment en raison des désordres économiques à l'œuvre, de créer le leur par le biais de la création d'activité. Et si cette forme d'entrée dans l'indépendance n'est pas mise en avant dans l'identité et l'image sociale des Mompreneurs, elle est pourtant bien présente au sein du groupe et plus particulièrement chez celles qui, salariées depuis plusieurs années, voient leur poste supprimé. Mélanie, Florence, Lili, Frédérique, ou Guénaelle sont de celles-ci : insérées depuis plusieurs années en CDI, elles sont licenciées économiques, un licenciement qui intervient régulièrement après une ou plusieurs naissances. Le cas de Florence, que j'ai rencontrée au cours d'une réunion de l'association en Île-de-France permet d'explorer cette situation : quarantenaire au look très décontracté (des cheveux très longs et lâchés, des vêtements amples et colorés...), elle est d'un abord très sympathique et chaleureux. Elle me raccompagne d'ailleurs à la station de RER lors de notre première rencontre et me propose d'emblée de réaliser un entretien à son domicile, en

présence de son conjoint, Hugues²¹⁴. Je les retrouve donc un matin de semaine chez eux : tous deux avaient oublié l'entretien et c'est la mère de Florence, qui réside au rez-de-chaussée de la maison, qui finit par répondre à mes sonneries insistantes. Je découvre ainsi la vie de cette « *tribu* » qui compte trois enfants, mais aussi des tortues, des chiens, des lapins... sans que cette vie familiale ne déclenche la sortie du salariat, elle est au cœur de la manière dont Florence recompose les suites de son parcours après son licenciement.

Un emploi salarié à dimension domestique

Florence et Hugues se connaissent depuis leur adolescence et ont toujours vécu dans la ville de banlieue francilienne où je les rencontre. La parentèle de Florence est implantée depuis longtemps dans la région parisienne, d'ailleurs, elle occupe le premier étage de la « *maison-ventre* » construite par sa grand-mère maternelle. Femme forte, très insérée professionnellement pour une femme de son époque, cette dernière joue dans la trajectoire de Florence un rôle plus important que ses parents, eux-mêmes employés dans des entreprises locales. C'est notamment elle qui aide le couple à s'installer ensemble à 18 et 24 ans et leur propose un peu plus tard d'habiter dans la maison. À 18 ans, Florence vit déjà en couple avec Hugues qui termine un BTS dans l'informatique après s'être occupé de sa mère mourante. Initialement engagée dans la photographie, Florence opte pour une filière professionnalisante dans le commerce et décroche bientôt un premier emploi de commerciale. Tous deux sont marqués par une vision prononcée de « *la vie en tribu* », véritable leitmotiv de leur entretien conjoint et par une vie professionnelle qui se fait et se défait autour de leur ancrage familial. Hugues démultiplie ainsi les métiers :

« J'ai fait beaucoup de choses, j'ai été acheteur, vendeur, comptable, informaticien, ouais, voilà, j'ai un bac de compta, un BTS d'informatique, qu'est-ce que j'ai encore ? j'ai fait énormément de choses ! » (Hugues, 46 ans, conjoint de Florence, commerçant indépendant, vente de livres d'occasion en ligne, 3 enf.).

Florence s'ancre plus nettement dans le salariat mais reprend régulièrement des formations pour entretenir son employabilité : après son emploi de commerciale, elle reprend ainsi une formation continue dans le domaine de l'infographie. Elle cherche alors un contrat en alternance et présente un profil très intéressant pour la très petite entreprise qui la recrute alors et finit par l'embaucher en contrat à durée indéterminée à l'issue de sa formation :

« Comme j'étais adulte, j'avais une expérience professionnelle, une expérience de commerciale, j'étais un peu le mouton à cinq pattes, et j'étais une opportunité pour une PME parce qu'ils avaient besoin de se développer sur le plan commercial, ils avaient besoin d'une graphiste, mais ils avaient le budget ni pour l'un, ni pour l'autre, donc en m'embauchant, ils me payaient

²¹⁴ C'est ici le seul entretien de couple que j'ai réussi à conduire et le seul conjoint de Mompreneurs que je suis parvenue à interroger formellement. Les conditions d'enquête et je crois une certaine volonté des Mompreneurs de ne pas me faire rencontrer leur conjoint pour mieux faire valoir auprès d'eux notre rencontre n'a pas rendu possible l'exploitation de cette piste de recherche qui aurait pourtant été intéressante.

le SMIC et puis il avait pas besoin de me former sur le commercial, j'étais déjà formée, super autonome, donc il s'est dit super opportunité, et en fait, d'après ce que m'a dit mon collègue, c'est que c'était la première fois qu'ils faisaient un bon recrutement. » (Florence, 40 ans, mariée, 3 enf., SARL depuis 2011, graphiste, ex-cadre).

Florence devient alors cadre, l'attribut relevant plus du statut administratif que de la fonction dans son entreprise composée d'un patron, d'un autre cadre salarié et d'une stagiaire²¹⁵. Elle évolue donc dans un environnement professionnel que l'on peut qualifier de domestique : au sein de l'entreprise où les relations hiérarchiques sont planes, Florence se qualifie de « *très polyvalente* » car elle s'occupe du développement commercial, de la gestion clients (« *c'est compliqué à gérer les impayés* ») et du marketing. Sa journée de travail est en outre calquée sur ses contraintes domestiques : elle commence à six heures du matin pour pouvoir récupérer son plus jeune enfant à l'école à 16h et profiter ainsi de la fin de la journée en famille. Hugues travaille de son côté à domicile car il se lance dans une activité indépendante qui fait rapidement faillite. Il reste ensuite à la maison s'occuper des enfants, ce qui lui procure beaucoup de plaisir mais lui pose des difficultés vis-à-vis de sa femme (« *il y a des jours où je me sentais très mal, même vis-à-vis de Florence, je me disais « putain, je rapporte pas d'argent, c'est la galère !* »») et en termes d'image sociale (« *Et puis en fait, papa au foyer, ouais le regard, le regard des machos, le regard des abrutis* »)²¹⁶. Sa virilité remise en cause, comme d'autres l'ont déjà observé chez des hommes peu qualifiés sans activité (Schnapper 1981, Schwartz 1990), il traverse une période que Florence qualifie de « *pas très saine* » et finit par trouver une nouvelle activité exercée toutefois principalement à domicile et puisée dans des compétences domestiques viriles (le vide-grenier — voir notamment Weber, 1989).

La « *vie en tribu* » de Florence et Hugues lie ainsi historiquement travail et famille, y compris lorsque la femme est salariée. Tous deux partagent la charge parentale mais aussi la responsabilité économique de la famille : si la famille est logée à titre gracieux par la famille de Florence, son salaire est indispensable pour permettre à la famille de fonctionner, compte tenu de l'activité professionnelle discontinuée de Hugues. Le maintien de son revenu au moment où son entreprise rencontre des difficultés est ainsi déterminant.

²¹⁵ La littérature sur les cadres rend compte du caractère extrêmement hétérogène de la catégorie (Boltanski, 1982; Bouffartigue & Gadea, 2000; Cousin, 2004; Groux, 1983; Laufer, 1982) ; il est ainsi déterminant de prendre en compte le type de formation suivi, le type d'organisation dans laquelle un cadre est salarié et le type de fonction qu'il occupe. Dans la hiérarchie socio-professionnelle, les femmes ici illustrées par le cas de Florence sont ainsi cadres ou employées, mais occupent des postes tertiaires sans fonction d'encadrement dans de toutes petites entreprises. Leurs conditions de travail sont ainsi relativement similaires, tandis que leurs conditions d'emploi renvoient à un classement administratif symboliquement peu investi, comme le cas de Florence le révèle.

²¹⁶ Sur les difficultés éprouvées par les hommes au foyer, je renvoie aux travaux de Laura Merla (2007), et à la thèse en cours de Myriam Chatot : « L'impact du congé paternel sur l'organisation domestique au sein du couple », thèse de doctorat en sociologie, Paris, EHESS.

La fragilité des petites entreprises

Pendant un an et demi, alors que Hugues n'exerce pas d'activité professionnelle, l'entreprise de Florence rencontre des difficultés économiques que la structure parvient d'abord à dépasser. Toutefois, en 2010, le chef d'entreprise, qui ne s'est pas payé depuis plusieurs mois, doit se résoudre à licencier ses employés pour ne pas déposer le bilan. Je n'en saurais pas beaucoup plus sur les difficultés concrètement essuyées, mais en licenciant, la structure juridique survit et maintient tant et si bien son activité que Florence se voit immédiatement proposer de poursuivre sa collaboration en indépendante.

« Mon employeur me demandait lui aussi de monter mon entreprise pour pouvoir me faire travailler, comme il me faisait travailler il fallait que je puisse facturer rapidement parce que le bénévolat ça va un peu, donc du coup, j'ai décidé de me mettre à mon compte. » (Florence, 40 ans, mariée, 3 enf., SARL depuis 2011, graphiste, ex-cadre).

Elle envisage pourtant initialement de reprendre une nouvelle formation qualifiante, mais à cette proposition s'ajoute les encouragements de Hugues, qui se décrivant lui-même comme un « *entrepreneur dans l'âme* », l'enjoint ainsi fortement à créer son activité :

« « Monte ta boîte et tu verras », Florence avait toutes les capacités pour le faire, commercial, intellectuel, elle est douée dans son travail, « Bon bah vas-tu quoi, vas-y, bosse pour toi, fais-toi plaisir ! ». » (Hugues, 46 ans, conjoint de Florence, commerçant indépendant, vente de livres d'occasion en ligne, 3 enf.).

Visiblement très attachée à son ancrage local et sans doute soucieuse de ne pas déstabiliser l'organisation familiale en place, Florence ne me dit pas chercher ailleurs du travail. Elle affiche un attachement faible au salariat, qui peut s'expliquer de plusieurs façons : salariée d'une très petite entreprise, elle y bénéficiait de protections limitées (l'entreprise ne proposait par exemple pas de mutuelle, elle ne disposait pas d'avantages en nature) et d'une socialisation elle-même réduite (elle a d'ailleurs refusé la proposition de création commune de son collègue). Cadre sans signe distinctif, elle affiche une relative indifférence à l'égard de ce statut (Cousin, 2004). En revanche, déjà très polyvalente dans son poste, elle se sent à même de s'auto-employer « *vu qu'[elle] gérait déjà pas mal de choses* ». Elle se fait toutefois accompagner un an par une couveuse d'entreprise dont l'accompagnement est négocié dans le cadre de son licenciement. Son ancienne entreprise constitue son principal client, venant ainsi miner le caractère réellement indépendant de cette création d'entreprise. Dans son esprit, Florence a ainsi initialement évolué dans un salariat déjà très proche de l'auto-emploi, tandis que les conditions de sa création d'entreprise sont elles-mêmes proches de sa condition salariée : en travaillant à domicile, l'alternance des prises en charge parentales entre les deux conjoints est encore plus forte²¹⁷.

²¹⁷ J'en ai été témoin lors de la matinée passée avec eux : Hugues dépose les enfants le matin, et il repart en plein entretien chercher la cadette, qui n'a pas cours une partie de la matinée ; il la ramènera après le déjeuner

* * *

Florence fait ainsi état du brouillage grandissant entre salariat et indépendance (Abdelnour, 2012; Caveng, 2007; Dupuy & Larré, 1998; Supiot, 2007 [1994]) dans le cadre d'une configuration économique-familiale où préexiste une sensibilité à l'indépendance. Le ménage a par ailleurs besoin des revenus des deux conjoints, excluant d'emblée le retrait de l'activité rémunérée des femmes concernées malgré une présence forte auprès des enfants. Dans ces cas, le passage du salariat à l'indépendance s'inscrit dans une continuité commode, où les protections offertes par le salariat semblent éludées. Florence, comme les autres femmes licenciées économiques de petites entreprises, ne déploient pas une critique forte du salariat : elles composent avec des aléas économiques, sans incriminer « les patrons » ou « le système ». D'autres cas signalent en revanche une critique plus profonde du travail contemporain, que j'ai davantage relevée chez celles qui ont exercé des fonctions de cadres, parfois à responsabilités, dans de très grandes entreprises du secteur privé.

2. Quand le corps lâche

Le thème du stress au travail a largement envahi les esprits ces dernières années (Buscatto, et al., 2008; Lallement, et al., 2011), raisonnant avec une acuité particulière s'agissant des cadres à qui on attribue un malaise consubstantiel (Boltanski, 1982; Bouffartigue, 2001; Delmas, 2011). La prudence s'impose ainsi quand le terme apparaît au cours de certains entretiens, la très forte mise en avant des risques psycho-sociaux ces dernières années favorisant la confusion avec d'autres maux du travail (Bouffartigue, 2012). Certaines des femmes rencontrées ont toutefois fait état de difficultés à tenir dans le salariat, qui semblent en relever directement : Catherine ou Amélie estiment que pressions et rythme de travail intense ont largement contribué au développement de la maladie dégénérative dont elles sont atteintes, Stéphanie a eu un grave problème de santé, tandis que Rebecca et Laetitia disent avoir été victimes d'un « *burn out* » et ont ainsi été arrêtées plusieurs semaines par leur médecin. Parmi les cas évoqués ici, je propose d'investir plus particulièrement celui de Rebecca : rencontrée à plusieurs reprises lors des réunions du collectif, cette petite trentenaire brune au regard perçant accepte volontiers de me rencontrer pour évoquer son parcours. Elle me dégage ainsi un long déjeuner que nous complétons le soir même par un entretien dans un café à la sortie de mon lieu de travail. Mère de trois enfants et belle-mère de deux enfants qui ne résident pas chez elle et son conjoint, Rebecca est parmi les enquêtées la femme cadre qui a

à l'école. Florence va de son côté chercher le benjamin, qui rentre déjeuner tous les midis avec ses parents, et qu'elle raccompagne de son côté, Hugues étant chargé de préparer le repas.

occupé les plus hautes responsabilités, puisqu'elle encadrerait cinq personnes dans un groupe international. Si elle porte un regard rétrospectif sur son parcours où elle revisite son attirance pour l'indépendance, celle-ci intervient davantage comme une porte de sortie au sein parcours mené jusque là tambour battant.

L'empreinte du nomadisme

Rebecca est issue de la petite bourgeoisie francilienne : fille de cadres supérieurs dans le domaine de la communication, la famille réside dans une commune « *sinistrement bourgeoise* » de la banlieue ouest de Paris. La jeunesse de Rebecca n'est toutefois pas tout à fait celle de la bourgeoisie dorée : qualifiant ses parents de « *pathologiquement immatures* », fille aînée de deux frères qui sont de leur côté déclassés (le premier ne travaille pas et se drogue depuis des années, tandis que le second occupe un emploi de vendeur dans un grand magasin et a lui aussi pris ses distances avec la famille), elle quitte la maison à 18 ans et subvient à ses études en travaillant comme surveillante dans une institution privée de la banlieue parisienne²¹⁸. Cette femme idéaliste et très active suit une formation universitaire prestigieuse dans le droit social, mais renonce à une carrière d'avocate : « *au cours de tous mes stages, on m'a vraiment fait sentir qu'être une femme avocate c'était vraiment renoncer complètement à une vie privée* ». Par vie privée, Rebecca entend certes vie familiale, mais plus largement les engagements personnels qu'elle démultiplie de son côté :

« Au-delà même d'avoir une famille et des enfants, moi quand je pensais j'ai toujours eu beaucoup d'activités à côté, j'ai toujours détesté être mono-tâche

Enq. : Et quand tu disais vie privée, c'était pas uniquement avoir une vie de famille, c'était plus large, avoir des loisirs ...

Oui, c'était plus large, avoir des loisirs, voir des gens, à l'époque j'adorais faire du théâtre, de la danse, de la musique, d'autres choses et des choses importantes dans ma vie et pas juste une heure de sport par semaine. » (Rebecca M, 36 ans, mariée, 3 enf. Et 2 b-enf., intermittente depuis 2010, ex-cadre).

Si Rebecca minore la place de la famille pour mieux affirmer son autonomie, elle répond toutefois à un comportement fréquent chez les cadres féminins, celui de « la prise en considération de la globalité de leur situation et de la totalité des rôles qu'elles remplissent ou auxquelles elles aspirent » (Laufer, 1982, p. 85). Aussi, si Rebecca envisage un moment d'embrasser une carrière de comédienne, elle renonce car elle ne sent pas à même d'assumer l'incertitude financière inhérente à cette profession, un pragmatisme lié à son histoire familiale qui continue d'imprimer son parcours.

Celle qui se dit idéaliste est d'abord embauchée comme cadre au service des ressources humaines d'un grand groupe de l'industrie agro-alimentaire, où elle déchantait rapidement face à l'injonction à « *gérer une organisation* » et non comme elle y aspirait à « *gérer des gens* ». Profitant des

²¹⁸ Cette institution n'est accessible que sur une cooptation stricte et contrôlée, attestant là aussi des origines bourgeoises de la jeune femme.

opportunités de mobilité interne, elle passe au service de la communication et du marketing, où elle rencontre son futur mari, spécialiste des ressources humaines dans une filiale du groupe. En instance de divorce et déjà père de deux enfants, ils partent tous les deux voyager quelques mois, signalant déjà la latitude de Rebecca à l'égard des impératifs de carrière. À son retour toutefois, ne retrouvant pas exactement le poste qu'elle souhaite, elle quitte l'entreprise pour une petite société spécialisée dans le service aux entreprises, où elle est bientôt licenciée économique. Elle retrouve très facilement un emploi chez un concurrent, jusqu'à ce qu'elle soit recrutée par l'un de ses clients, le groupe international Globule. Jusque là, la carrière de Rebecca se fait sans difficultés majeures : elle intègre les règles du jeu de la carrière nomade des cadres, passant d'un projet à un autre, d'un poste à un autre, d'un employeur à un autre, sans s'en émouvoir particulièrement : ses qualifications, compétences et expériences lui permettent de rebondir dès qu'elle en exprime le désir. Rebecca affiche d'ailleurs une parfaite incorporation de cette vie en projet qui est le propre du nouvel esprit du capitalisme (Boltanski & Chiapello, 1999; Bouffartigue & Pochic, 2001)²¹⁹, une flexibilité qui intègre également les projets personnels (théâtre, voyage, mais aussi maternité...) à travers lesquels elle s'échappe. Très qualifiée, bien insérée et dotée d'une disposition à l'agilité, elle reste solidement arrimée au salariat, jusqu'à ce qu'elle se confronte à la compétition de son organisation de travail.

Un désaccord éthique latent

Alors qu'elle prend tout juste son poste dans cette nouvelle entreprise, et affiche un enthousiasme extrêmement fort pour le contenu de son travail et pour les qualités de son supérieur, Rebecca entame une grossesse plus rapidement que prévu. Bien qu'elle soit en période d'essai, cela ne pose pas de difficulté à son supérieur, qui œuvre même pour que son salaire soit entièrement compensé pendant son congé maternité²²⁰. Comme par gratitude et/ou crainte de toute discrimination, elle maintient un engagement extrêmement fort dans son travail :

« Donc je tombe enceinte, je bosse à fond les ballons, mais comme une tarée, mais je suis très contente de bosser à fond, c'est pas un déni de grossesse, parce que je sais que je suis enceinte et j'ai un ventre énorme, mais gigantesque, et quand même je bosse comme une dingue et j'ai horreur que l'on me parle de ma grossesse, je déteste ça, (...) donc quand j'ai des prestataires qui arrivent et qui me serrent la main « Ah mais bonjour, c'est pour quand ? », je leur dis « Non mais en fait on va bosser d'abord et puis après peut être on se parlera en privé. » » (Rebecca M, 36 ans, mariée, 3 enf. Et 2 b-enf., intermittente depuis 2010, ex-cadre).

²¹⁹ Je renvoie également sur ce point aux développements de Sophie Pochic dans sa thèse (2001, pp. 57-63).

²²⁰ Cette disposition peut évoluer selon les conventions collectives, mais régulièrement, ce n'est qu'au bout d'un an d'ancienneté que, pendant le congé maternité, le salaire plafonné versé par la Sécurité Sociale est compensé par l'employeur. Enceinte au cours de sa première année d'embauche, Rebecca aurait connu une forte perte de salaire qui a toutefois été évitée grâce au soutien de son supérieur hiérarchique.

Si elle affiche ainsi une forte adhésion au caractère « guerrier » des normes à l'œuvre dans son organisation, voire un certain cynisme viril (Dejours, 1998) lorsqu'elle me dit avoir toujours fréquenté des bandes de garçons et être capable de faire « rougir un bataillon de pompiers », elle signale des premières atteintes physiques : elle se dit épuisée par son rythme, vomit en permanence et ne retrouve parfois pas le chemin de son domicile le soir. Elle « fait le minimum du minimum du congé mat », « ce qui fait que [son] boss a quasiment pas vu qu'[elle] était partie ». Elle éprouve toutefois à son retour le revers des normes « entrepreneuses » qu'elle apprécie par ailleurs dans l'organisation : alors qu'elle a elle-même cherché son remplaçant, « un ancien collègue des études » à qui elle permettait ainsi de s'insérer dans l'organisation, elle doit « se bagarrer » pour récupérer son poste :

« Quand je suis rentrée en fait le gars continuait à bosser comme si j'étais pas là, donc il prévoyait des réunions avec mon boss, le DG, mais sans moi, donc un jour je l'ai pris entre quatre yeux, mais j'ai quand même dû demander l'aide d'une coach, parce qu'en fait j'étais tellement déstabilisée par le truc, tu sais quand tu rentres de congé mat, à la fois t'as très faim professionnellement et en même temps tu te dis, « Mais je vais jamais y arriver ! », pour avoir discuté avec beaucoup de femmes en retour de congé mat, il y a beaucoup de femmes qui éprouvent ça et j'arrivais pas à me révolter contre le gars, et j'ai vu une coach qui m'a dit « Mais comment tu réagiras si on te disait qu'il y a quelqu'un qui peut mieux s'occuper de tes enfants que toi ? », « Bah je serai très en colère », « Voilà et bah garde la colère et va voir le mec maintenant » [elle rit un peu], et c'est ce que j'ai fait, enfin une colère froide, donc je lui ai dit « Écoute, il va falloir que tu comprennes quelque chose, c'est que ton boss, c'est moi, et mon boss c'est le DG, mais ton boss c'est pas le DG et toi tu es là temporairement, d'ailleurs je suis revenue donc tu vas pouvoir partir maintenant », il l'a super mal pris, on est fâchés à mort d'ailleurs, sur l'air de « Avec tout ce que j'ai fait pour toi », « Pardon, excuse-moi, tu vivais pas, tu étais photographe, je t'ai trouvé un job, ça va, donc on va se détendre un peu » mais bon ça y est, je suis contente de m'être imposée sur ce coup là. » (Rebecca M, 36 ans, mariée, 3 enf. Et 2 b-enf., intermittente depuis 2010, ex-cadre).

Si Rebecca n'est pas objectivement pénalisée par sa première grossesse, elle lui fait prendre conscience de la compétition qui existe entre pair.e.s et de l'absence de solidarité qui en découle. La situation se complique pour sa deuxième maternité qui là encore n'est pas présentée comme un problème dans l'organisation. Cette fois, un peu plus empêchée physiquement car elle paie visiblement les conséquences de l'effort fourni pendant la première grossesse, elle prend un congé maternité plus long et est confrontée à la compétition interne et externe pour retrouver un poste²²¹. Elle retrouve un poste où elle est en difficultés avec sa supérieure directe qui « essaie de la virer par tous les moyens ». Pendant un an, elle dit « se battre comme un beau diable », « [passant sa] vie dans

²²¹ Dans l'organisation de Rebecca, l'emploi de la cadre qui part en congé maternité est bien entendu maintenu, mais c'est à elle de s'assurer de son poste, soit en trouvant un remplaçant pour la durée de son absence, comme Rebecca l'a fait pour son premier congé maternité, soit en retrouvant un poste à son retour et en jouant sur l'appui de son réseau interne (qu'il faut donc avoir entretenu pendant son congé). C'est une forme de gestion des retours de congé maternité qui repose sur l'engagement des cadres, dont je montrerai un peu plus tard que Rebecca a su parfaitement jouer pour se faire licencier.

le bureau de la DG pour lui montrer par A +B que ce qu'[elle] fait, c'est bien, c'est efficace et qu'il faut pas [la] virer ». C'est finalement sa supérieure qui est limogée tandis que Rebecca prend un autre emploi où elle est cette fois en difficulté avec l'équipe. Cette lutte permanente conjuguée aux efforts mobilisés pour ne pas être discriminée par ses maternités lui est de plus en plus coûteuse :

« Ça voulait dire une reprise de boulot avec de gros enjeux professionnels et j'étais pas du tout en état de le faire d'une part, et d'autre part, j'avais deux chefs de produits qui étaient très seniors, donc ça c'était plutôt bien sauf que c'était des vrais [Globuliens], donc que, je les ai pas vu venir, mais ils m'ont fusillée, c'est-à-dire que tous les deux visaient le job, non seulement ils m'ont pas aidée, à rentrer dans le truc, à rentrer dans le marché (...) donc j'ai ramé toute seule, et surtout ils faisaient en sorte de détruire ma crédibilité professionnelle, donc ils écrivaient à ma boss, la nouvelle directrice marketing pour lui dire que j'étais nulle, que je bossais pas etc, et ça a marché parce que, j'ai pris ce job là en octobre, en décembre on me convoque pour me dire que finalement on va me retirer des dossiers et qu'on va les filer à une nana qui est mon alter ego (...) et en fait c'est là que je découvre que mon équipe et cette fille se sont démerdées pour que l'on me pique mes dossiers quoi et me faire virer concrètement. » (Rebecca M, 36 ans, mariée, 3 enf. Et 2 b-enf., intermittente depuis 2010, ex-cadre).

Rebecca supporte alors très mal « la fosse aux lions », expression qu'elle emploie à plusieurs reprises pour qualifier le « vrai système » de son organisation, un système « très animal et agressif, qui consiste concrètement à dauber sur ton boss pour le faire virer ». Elle accumule alors pression et stress jusqu'à une réunion qui la fait littéralement « bugger » :

« Je pars en vacances de Noël, je reviens 3 jours, il y a une réunion hyper houleuse avec la fille qui était en train de me piquer mes dossiers parce que du coup, elle travaillait activement en réunion à me décrédibiliser et là en voyant son jeu, je l'envoie chier en réunion, je la remets à sa place, elle s'en plaint, on fait une réunion avec notre directrice marketing commune, où elle est odieuse avec moi, elle sort que des horreurs, je la renvoie dans ses 22 et je me défends et on rentre dans notre bureau et là elle redevient mais tout chou, tout crème, comme elle avait toujours été jusque là parce qu'elle avait très bien caché son jeu, c'est-à-dire « Mais alors, tes vacances, ça s'est bien passé ? [elle prend une voix mielleuse] », alors que l'on venait de s'arracher la tête quoi ! Un truc hallucinant, et là je bugge. J'ai fait un burn out ». (Rebecca M, 36 ans, mariée, 3 enf. Et 2 b-enf., intermittente depuis 2010, ex-cadre).

Les outils de la psychodynamique du travail (Dejours, 1980; Molinier, 2008 [2006]) aident à comprendre ce qui s'est peu à peu joué pour cette salariée, cadre nomade pourtant fortement engagée dans un salariat où elle disposait initialement de tous les outils pour évoluer : elle se confronte en effet à une compétition capitaliste féroce où survivre ne peut se faire qu'au détriment d'autrui. Confrontée à cette forme de « sale boulot » (Dejours, 1998) qui contrevient à son éthique personnelle, elle vit dans un état d'anxiété permanente qui finit par l'épuiser dans tout son être.

À aucun moment, Rebecca ne met directement en cause la charge parentale ou ses grossesses pour expliquer son départ du salariat, d'autant qu'il convient de souligner que Rebecca est alors aidée par la fille aînée de son mari qui est venue s'installer quelques temps chez eux pour ses études et prend en contrepartie en charge les jeunes enfants le matin et le soir : c'est avant tout une guerre professionnelle où le collectif salarial devient un ennemi et non un soutien qui semble avoir fini par

l'utilisateur. Il apparaît toutefois au cours de son récit que la santé de Rebecca qui s'est efforcée de tenir son rythme de travail élevé pendant ses grossesses a peu à peu été abîmée par les grossesses successives ; combinée à une pression morale forte et une insécurité permanente qui n'est jamais apaisée par une quelconque solidarité entre collègues, Rebecca craque tant son expérience professionnelle s'imprime dans son corps (Zimmermann, 2011). Un arrêt maladie n'est pas systématiquement synonyme de sortie du salariat ; au contraire, bénéficier d'un arrêt maladie est plutôt un outil juridique permettant, jusqu'à un éventuel diagnostic d'inaptitude, de conserver son emploi salarié. Il faut donc chercher ailleurs les véritables raisons de la sortie du salariat de Rebecca, raisons qui ne sont pas véritablement liées à ces maternités ou à une situation de chômage, comme c'était le cas par exemple pour Florence.

Retrouver une nouvelle voie d'engagement professionnel

Suivie par son médecin généraliste, Rebecca n'envisage pas alors à ce stade d'être réellement arrêtée : elle qui pense s'arrêter quelques jours l'est en réalité un premier mois par son généraliste, mais elle continue à travailler tout en se disant « *année professionnelle de merde pour année professionnelle de merde, je fais un bébé* ». Elle tombe immédiatement enceinte et le cumul d'un *burn out* et d'une grossesse incite son médecin à l'arrêter plusieurs mois. C'est à ce moment qu'elle s'effondre réellement, prenant sans doute alors conscience de son épuisement (« *le ressort était cassé* »), mais aussi de la fin de ses « *espoirs de retourner chez Globule et de faire une carrière dans le marketing* ». En arrêt de travail plusieurs mois dans un univers où règne une grande compétition, elle sait qu'elle a perdu toute crédibilité pour prétendre aux futurs postes d'envergure auxquelles elle aspire dans l'organisation ; dit autrement, celle qui avait fortement incorporé flexibilité et mobilité ascensionnelle au sein du salariat ne peut se résoudre à une autre manière d'appréhender son engagement dans le travail au sein du salariat.

« 13 ans de vie professionnelle que je dois mettre à la poubelle parce que je ne peux plus faire le même métier que celui que je faisais, ni dans le même contexte ni rien, c'est quand même un peu emmerdant. » (Rebecca M, 36 ans, mariée, 3 enf. Et 2 b-enf., intermittente depuis 2010, ex-cadre).

Si Rebecca donne des explications médicales au fait qu'elle ne retrouve pas d'emploi salarié, c'est en réalité une compétition virile à l'œuvre dans l'univers capitaliste et qu'elle a fortement incorporé qui fait de ce qui constitue une rupture professionnelle au sens fort du terme (Denave, 2015)²²² une stratégie de survie psychique (Molinier, 2008 [2006], p. 210). Rebecca n'en perd pas pour autant tous

²²² Délaissant le terme devenu « fourre-tout » de reconversion, Sophie Denave attribue à la rupture professionnelle trois caractéristiques : un changement radical de métier ou de domaine professionnel ; un changement effectif ; une ancienneté minimale dans le métier initial (Denave, 2015, pp. 5-6). En quittant un poste salarié de cadre du marketing pour devenir intermittente du spectacle, Rebecca remplit parfaitement cette condition.

ses réflexes : arrêtée en janvier, enceinte en février, elle me dit sortir du sommeil et des larmes en avril. Elle entame alors une « *cure de désintoxication* » du travail appuyée par une coach, spécialiste du Moi dont Sophie Pochic a souligné l'inscription dans le fonctionnement même d'un capitalisme pensé en projet (Pochic, 2001, p. 414). Déjà mère de deux enfants et enceinte d'un troisième, elle ne semble éprouver aucune menace de retour au foyer, comme l'identifie pourtant Pochic dans sa thèse (*ibid.*, 500-520) : c'est d'ailleurs moi qui lui rappelle qu'elle a mis au monde un enfant pendant la période. De son côté, elle insiste sur le caractère indispensable de son salaire à ce ménage qui est certes à double carrière, mais dont le caractère recomposé constitue une contrainte économique lourde :

« On n'a pas les moyens que je ne bosse pas, on n'a pas les moyens que je ne gagne plus autant d'argent qu'avant, parce qu'il est divorcé, parce qu'il a une grosse pension alimentaire de l'ex femme et des enfants, et que voilà ... (...) on est mariés en séparation de biens et on a calculé, enfin on applique le code civil si tu veux, donc on a un compte commun et on verse sur le compte commun à proportion de nos revenus, et moi aujourd'hui, et en sachant que c'est moi qui ai acheté la maison où on vit et après on a fait des travaux que Philippe a pris en charge donc on est en train de revoir la répartition, mais en plus de ce que je verse sur le compte commun qui est en proportion des revenus, il y a aussi l'achat de la maison que je finance seule, (...) c'est surtout que les calculs que j'ai faits, je ne peux pas me permettre de gagner moins, je peux me faire 200 ou 300 euros de marge, de moins que ce que je gagnais avant .» (Rebecca M, 36 ans, mariée, 3 enf. Et 2 b-enf., intermittente depuis 2010, ex-cadre).

Entre contrainte économique et recherche d'une nouvelle voie de réalisation dans le travail, Rebecca bénéficie d'un congé maladie intégralement payé de deux ans « à rien faire ». Ses deux années d'arrêt sont ainsi toutes entières dédiées à préparer sa reconversion. C'est dit-elle un « *grand espace de liberté* » qui s'ouvre à elle et qu'elle balise au moyen d'un outil de développement personnel qui l'aide à établir son profil de personnalité et trouver une activité adaptée²²³.

« Donc là j'ai ouvert tous mes trucs et puis sur les conseils de ma coach, je me suis mise des critères, le premier étant l'envie, mais voilà après j'avais d'autres critères, la viabilité du projet, la reconnaissance sociale, le fait de pouvoir nourrir ma famille avec, voilà plein de critères » (Rebecca M, 36 ans, mariée, 3 enf. Et 2 b-enf., intermittente depuis 2010, ex-cadre).

Le retour dans son ancienne entreprise se profile toutefois et cette fois, elle décide de jouer avec le système de gestion des carrières de l'entreprise : de retour de congé maladie, c'est elle qui doit retrouver un poste ce qu'elle « *retourne en sa faveur* » :

« À la date à laquelle j'aurais dû reprendre chez Globule ça se passe comme ça se passe toujours, c'est-à-dire on te dit pas « Bienvenue, voilà votre job », on te dit « Bienvenue, on n'a rien prévu, trouve-toi un boulot », bah non, je vais pas me trouver un boulot, (...) c'est-à-dire que ils sont super rigides dans cette logique là et ils ne te proposeront pas un boulot, donc, ça le sachant, moi j'ai fait l'idiote et j'ai dit « Ah mais le code du travail il dit pas du tout ça en fait, vous devez me proposer un boulot », « Mais tu sais bien que ça se passe pas comme ça », « Ouais, je sais, mais là vous avez pas le choix en fait », et ce qui fait que, je te la fais courte, ils

²²³ Je reviens sur le choix de l'activité et sur les manières de la déterminer plus particulièrement dans le chapitre suivant.

ont passé un an à me payer à rien faire jusqu'à ce que l'on signe un protocole de départ. » (Rebecca M, 36 ans, mariée, 3 enf. Et 2 b-enf., intermittente depuis 2010, ex-cadre).

Rebecca dispose donc d'une année supplémentaire où elle est payée sans travailler grâce à sa parfaite connaissance des rouages du système de son entreprise, dans lesquels elle s'était jusqu'alors parfaitement coulée ; elle mobilise ici également ses propres savoirs juridiques et sans doute les compétences de son conjoint, qui est directeur des ressources humaines. Des ressources financières jouent également, car elle m'indique que craignant de « *replonger dans le système globulien* », elle a recours aux services d'un avocat qui lui permet de faire la médiation avec son ancien employeur et de maximiser les effets de la négociation sans en subir directement les contre-coups :

« J'ai pris un avocat, très bon, qui s'est occupé de gérer tout ça, et je lui ai dit « T'as carte blanche, tu peux leur raconter ce que tu veux sur moi, dis-leur que je suis folle, que j'ai l'intention de parler d'eux dans les journaux, tu leur dis ce que tu veux, et c'est toi qui négocies » et voilà. » (Rebecca M, 36 ans, mariée, 3 enf. Et 2 b-enf., intermittente depuis 2010, ex-cadre).

Elle bénéficie ainsi d'un licenciement qui lui permet de toucher des indemnités chômage pendant deux ans et d'ainsi prolonger la préparation de la suite de son parcours (elle se forme, se constitue un réseau...). Le protocole de licenciement négocié lui permet également d'obtenir un accompagnement pour son reclassement qu'elle choisit auprès d'un consultant expérimenté qu'elle privilégie pour son réseau professionnel.

Au terme de l'examen du parcours de Rebecca, il apparaît ainsi que la sortie du salariat ne résulte pas de la vocation initiale volontiers mise en avant dans les travaux de sciences de gestion comme une nouvelle étape professionnelle dans la carrière des femmes. Si certains aspects du parcours sont revisités de manière téléologique, en les rapprochant du statut actuel d'indépendante, cette rupture professionnelle fait suite à une incapacité finalement physique à tenir dans un salariat de plus en plus exigeant et reposant sur une compétition guerrière entre les cadres qui l'alimentent. C'est en tout cas ainsi que Rebecca mais aussi Stéphanie, Laetitia ou encore Dominique l'ont éprouvé jusqu'à ce que leur corps lâche. Fortement mobilisée pour tenir dans ce salariat dont elles ont si bien incorporé les règles qu'elles l'envisagent comme le seul moyen de pourvoir à leur quête d'accomplissement, elles semblent avoir été sourdes aux signes avant-coureur d'un désaccord, d'un trop plein et d'une possible démobilisation où le « *privé* », entendu comme « *la façon dont la femme établit son rapport au travail et articule engagement professionnel et investissement familial* » (Commaille, 1993, p. 15) est singulièrement absent.

* * *

À travers l'examen des parcours de Florence et Rebecca se dessinent des engagements contrariés dans le salariat, soit parce que l'employeur ne résiste pas aux tensions économiques ou parce que la salariée n'en tient pas les exigences dans la durée. La volonté de se réaliser dans le travail, renforcée par la nécessité économique du revenu féminin au ménage, est ancrée dans la dynamique du parcours de ces femmes, mais bientôt contrariée par des facteurs exogènes. La poursuite du parcours vers le non-salariat n'est pas « déjà-là » mais constitue bien le produit de l'interaction entre biographie, contexte organisationnel et socio-économique. À nouveau, comme les situations d'engagement impossible le signalaient dans la section précédente, l'identité sociale des Mompreneurs ne s'incarnent jusque là pas dans les parcours de ses membres. Ces cas n'épuisent pas toutefois pas la diversité des sorties du salariat des Mompreneurs : d'autres parcours, à la temporalité similaire, s'inscrivent dans une impulsion plus individuelle, qui fait moins appel à une analyse des désordres de l'organisation de travail qu'à la poursuite d'un parcours où l'indépendance constitue un horizon d'engagement plus attractif que celui offert dans le salariat.

C. Un engagement professionnel empêché

Les cas déployés jusque là témoignent d'une variété de transitions du salariat vers l'indépendance construites en réaction avec des difficultés éprouvées dans l'expérience salariale : certaines ne sont pas parvenues à s'y insérer durablement, d'autres n'y trouvent pas de motifs d'engagement, d'autres encore ne tiennent pas dans la durée, soit parce que c'est leur (petite) entreprise qui ne résiste pas aux difficultés économiques accrues ces dernières années ou parce qu'elles-mêmes ne tiennent pas face au rythme, pression et éthique qui y sont imposées. Jusque-là ainsi, on peut dire que ces changements sont plus subis qu'ils ne sont initialement voulus et donc recherchés : les parcours des femmes évoquées jusque là font en effet état d'engagement inaccessible dans le salariat (cas de celles qui ne parviennent pas à s'y insérer durablement ou qui n'y trouvent pas de motifs d'engagement valables) ou contrarié (cas de celles qui ne parviennent pas à y tenir durablement malgré leur volonté initiale). Mais je l'ai rappelé plus haut, toutes les sorties du salariat ne sont pas aussi subies, et il est ainsi des cas où le devenir indépendante s'inscrit comme une nouvelle étape recherchée du parcours professionnel. À travers les parcours présentés ci-après, apparaissent des femmes qui auraient pu rester salariées et qui ne sont pas contraintes de quitter le salariat. Au contraire, l'indépendance répond pour elle à une voie de pleine réalisation recherchée dans le travail, que ce soit pour accéder à des responsabilités qui paraissent hors d'atteinte dans le salariat ou pour redonner du sens à la suite du parcours professionnel. Ce sont ces deux types de sortie qui vont être à présent successivement étudiés.

1. Quand le salariat empêche le déploiement des compétences

Parmi les femmes rencontrées, nombreuses sont celles qui ont fait le récit de discrimination professionnelle et salariale : primes non versées, postes de travail non retrouvés, évolutions de carrière limitées... c'est d'ailleurs la situation qui est mise en avant par Céline Fénié* pour expliquer la création de son activité. Ces situations ne sont pas rares dans le monde du travail (Laufer, 2003; Silvera, 1996) et n'entraînent pas pour autant nécessairement la création d'une activité indépendante. Il convient donc ici d'en mesurer plus concrètement le processus pour saisir ce qui rend l'opportunité de créer une activité non seulement envisageable, mais aussi la plus profitable professionnellement. Sonia, Chloé, Nicole ou encore Charlotte rendent compte de cette attraction forte pour une indépendance qui paraît plus épanouissante que leurs expériences salariées. Pour mieux comprendre les étapes qui les conduisent à quitter volontairement le salariat, je propose de revenir plus avant sur le cas de Sonia, rencontrée en tout début de la campagne d'entretiens. Nous échangeons au cours d'une journée d'un réseau parallèle à celui des Momprenneurs, j'apprends d'ailleurs que cette membre fondatrice de l'association s'en est depuis peu retirée. Petite brune souriante d'origine maghrébine, Sonia me propose de déjeuner à proximité de la boutique qu'elle a ouverte dans un arrondissement du centre de Paris. Je visite ainsi d'abord la chatoyante boutique et y rencontre sa mère, qui travaille avec elle. Sonia me parle ainsi pendant 1h30, me signalant ça et là les éléments qu'elle souhaite passer sous silence, mais qui m'autorise dans le même temps à gagner en précision pour comprendre l'ambition économique-familiale à l'œuvre dans sa bifurcation.

Des dispositions à l'exercice d'une activité non salariée

Issue de la grande banlieue parisienne, Sonia suit un parcours scolaire qu'elle qualifie elle-même de « moyen » et qui l'oriente dès la seconde vers un bac professionnel dans la comptabilité et gestion. Elle dit avoir été d'emblée « contaminée par le virus de l'entreprise », éprouvant un intérêt vif pour « la vraie économie » :

« J'ai commencé une seconde générale qui a moyennement bien marché, donc je pense que j'aurais pu passer en général si j'avais voulu, mais j'ai préféré aller dans le concret, alors à l'époque ça s'appelait STT (...) et j'ai adoré

Enq. : Donc la micro-économie, la compta, la gestion, ...

Alors la compta pas trop, mais j'en ai fait quand même un peu, mais c'es vraiment bah qu'est-ce qu'hum, voilà, un produit ? Qu'est-ce qu'un service ? Comment ça marche ? La définition des prix, comment les vendre ? La communication dans un but commercial et non vraiment c'était super intéressant et je crois que j'ai eu, enfin j'ai été contaminée à ce moment là » (Sonia E, 31 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2011, ex-employée).

Les résultats de l'enquête quantitative ont montré que 72 % des Mompreneurs comptent dans leur entourage des personnes exerçant une activité non salariée. Il ne s'agit pas nécessairement des parents ou du conjoint, même si ces cas sont nombreux comme je l'ai détaillé plus avant dans le chapitre III. Les parents de Sonia en revanche ne sont pas indépendants : sa mère a une formation initiale de couturière, elle travaille quelques temps avant de s'arrêter une dizaine d'années pour s'occuper de ses trois enfants ; le père de Sonia est quant à lui employé de banque. Toutefois, deux éléments peuvent alimenter les dispositions de Sonia : elle rencontre son conjoint à 16 ans et, s'il devient agent de maîtrise dans une entreprise publique, il est aussi issu d'une famille d'artisans du bâtiment. Le secteur de l'artisanat n'est donc pas complètement étranger à Sonia et fait même partie de sa socialisation première. Par ailleurs, sa mère, dont elle est très proche et dont elle loue le fait qu'elle a « *toujours été moteur dans [ses] projets* », connaît à 40 ans un retour à l'emploi difficile et bientôt aggravé par le divorce des deux parents : son exemple la questionne beaucoup quant à sa propre employabilité :

« [À] 26 ans, et je m'étais dit, en admettant que tu veuilles changer de métier, [le temps] d'avoir une formation, de te lancer etc, t'auras 30 ans, donc c'est maintenant ou jamais, parce que c'est pas à 35 que je vais me réveiller en me disant je veux faire autre chose, plus personne voudra de moi (...) je l'ai vu avec l'expérience de ma mère, moi ma mère à 40 ans elle était plus recrutée, et puis elle avait eu une longue coupure donc d'autant plus, et puis tu redémarras à zéro quand tu prends un nouveau métier. » (Sonia E, 31 ans, mariée, 2 enf.,SARL depuis 2011, ex-employée).

À la suite de sa scolarité, Sonia trouve facilement un emploi stable de secrétaire « *junior* » dans une entreprise des télécommunications où elle apprécie « *cet esprit d'entreprendre* », dont elle se sent proche. Elle l'éprouve d'autant plus que son premier poste la place auprès d'un directeur de très haut niveau au sein de l'organisation avec lequel elle me dit entretenir d'excellentes relations. Son goût pour la « *vraie économie* » est par ailleurs entretenu par ses lectures, car elle se « *documente beaucoup, (...) lit des bouquins, échange et regarde beaucoup sur Internet, à droite à gauche* ». Elle reprend d'ailleurs une formation à la création d'entreprise pour continuer d'apprendre sur le sujet. L'esprit d'entreprendre qui caractérise l'entreprise ne bénéficie pourtant pas à Sonia : ses demandes d'évolution restent systématiquement lettre morte et, si elle apprécie les relations qu'elle entretient avec ses supérieurs.e.s, le contenu de son travail l'ennuie rapidement. Elle prend ainsi conscience que compte-tenu de ses qualifications et malgré la poursuite de formations continues, elle ne pourra jamais évoluer comme elle le souhaite.

« J'ai toujours été attirée et intéressée... sauf que à l'intérieur de la société, je ne pouvais pas évoluer

Enq. : Pourquoi tu ne pouvais pas évoluer ?

Bah c'est pas faute d'avoir essayé, mais après il y avait pas de levier

Enq. : Pas de formation ou...

Pas en interne, donc j'en ai suivi en externe mais, enfin moi j'en ai connu des filles qui avaient fait ça, mais il y a 1 % de chances pour que tu trouves un poste en cohérence avec ta formation » (Sonia E, 31 ans, mariée, 2 enf.,SARL depuis 2011, ex-employée).

Sonia sent ainsi que son envie de déployer ses compétences et de s'engager plus avant dans le travail ne pourra pas se réaliser au sein de l'entreprise, et plus largement du salariat, compte tenu de ses qualifications. Présentant des dispositions à l'indépendance, elle formule ainsi de premiers essais en parallèle de son inscription dans le salariat.

Une vocation entrepreneuriale à dimension familiale

Les traces de la vocation entrepreneuriale de Sonia sont lisibles à travers de premiers essais de création d'activité : au cours de son premier congé maternité, en 2006, profitant de ce qui devient une bulle temporelle, elle tente de créer un commerce en ligne spécialisé dans la mercerie. L'idée est là encore inspirée de l'expérience professionnelle de sa mère :

« Je ne couds pas, comme tu le sais maintenant mais parce que voilà j'ai baigné dedans avec ma mère pendant 30 ans et je me disais il y a quelque chose à faire là dedans, c'est pas possible que les merceries ferment. (...) Moi mon objectif avec ma mercerie créative, je l'appelais comme ça, c'était vraiment de remettre au goût du jour la couture, avec des produits jolis, moi il y avait tout un aspect personnalisation donc c'était très axé sur la customisation, facile avec du thermocollage etc, où il n'y a pas forcément besoin de s'embêter trop, donc voilà, ça a été une expérience, parce que moi, j'avais déjà eu une formation sur la création d'entreprise avant ça, parce que ça faisait très longtemps que je disais que je voulais faire ça. » (Sonia E, 31 ans, mariée, 2 enf.,SARL depuis 2011, ex-employée).

Ce congé maternité où elle est « *très en forme* » est prolongé en congé parental de six mois pour tenter l'idée, qui se solde toutefois par un échec : Sonia crée en effet son activité sans moyens, en conservant son stock à la maison dans une grande armoire et tout en s'occupant de son premier enfant à plein temps. Écoulant par ailleurs des petits produits peu chers, elle prend conscience que pour que l'activité soit rentable, il lui faut vendre de très grosses quantités. Elle perd alors la mise de départ engagée par le couple, ce qui crée des tensions avec son conjoint, et reprend son activité salariée car le ménage ne peut pas se passer de son revenu. Elle est très marquée par l'échec mais reste inspirée par l'indépendance, d'autant que son nouveau poste, cette fois aménagé pour lui permettre de mieux coller aux horaires de son enfant, l'ennuie beaucoup plus que le premier : « *c'est jamais des choses intéressantes à faire, il faut réserver des billets de train, il manque des fournitures, la photocopieuse est en panne* ».

Aussi, à la naissance de son premier enfant, les perspectives professionnelles qu'elle espère s'amenuisent, ce qui rend d'autant plus fort son attrait pour l'indépendance : elle se met ainsi en tête de créer un prix de l'entrepreneure en 2008/2009, au moment où les débats sur la création d'entreprise se démultiplient. Dans le même temps, elle voit sa mère se débattre dans des difficultés de plus en plus importantes, aggravées par un déménagement dans le Sud de la France où le

chômage est encore plus élevé. Elle déporte alors son propre projet d'entreprise sur sa mère : elle lui organise en secret des cours de couture à son domicile et, si sa mère est paniquée puis ravie, le projet demande des investissements qu'elle ne se sent d'abord pas en mesure d'honorer... jusqu'à ce qu'il devienne la seule option professionnelle possible pour sa mère qui vient d'obtenir le RSA :

« Sur le moment j'étais écaeurée, c'est trop dur, personne ne m'aide, les banques, machin tout ça, donc c'était un échec personnel, et dans, en octobre 2007, et depuis ce jour-là, on avait fermé le dossier et moi j'étais vraiment dans ... ma mère faisait tous les jobs qu'elle pouvait faire là-bas, moi je venais d'avoir Luna, ma mère là-bas, elle s'était rapprochée de sa famille après le divorce et tout, et voilà, elle tournait en rond, et puis nous on était là avec les enfants, ma sœur était remontée sur Paris aussi et puis à un moment elle me dit, « J'ai envie de reprendre ton projet ». » (Sonia E, 31 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2011, ex-employée).

Le projet de Sonia reprend vie. S'il fait effectivement étroitement appel à la sphère familiale, c'est dans un sens tout à fait différent des différentes constructions de la représentation sociale des Mompreneurs : en effet, les qualifications de Sonia ne lui permettent pas d'envisager un poste salarié correspondant à ses attentes d'engagement dans le travail ; dans le même temps, elle pense un projet étroitement lié à sa famille, mais puisé dans la précarité professionnelle de sa propre mère et non dans des difficultés d'articulation entre vie professionnelle et familiale. Dans ce cadre, la maternité constitue plus un moyen (elle dégage un espace temporel libre) qu'un déclencheur, Sonia faisant preuve d'une grande ingéniosité pour mobiliser le plus de ressources possibles afin de faire aboutir son projet.

Des ressources mises à profit pour porter le projet

Comme sa première création d'activité parallèle à son congé maternité puis parental l'indique, Sonia sait mettre à profit tout type de ressources pour essayer de créer son activité. Cette ingéniosité, elle la redéploie en organisant sa sortie du salariat. Les premières difficultés essuyées lors de sa première création l'incitent à ne pas solliciter de nouveau l'appui financier de son conjoint. Elle entend alors parler de la mise en place d'un plan de sauvegarde de l'emploi au sein de son entreprise et me dit mettre tout en œuvre pour en faire partie : ce plan propose en effet une confortable prime de licenciement (ici deux ans de salaire) et la possibilité de bénéficier des indemnités chômage pendant deux ans. C'est un véritable combat pour Sonia, qui lutte donc paradoxalement pour son propre licenciement, comme je l'ai observé dans une enquête précédente signalant la perte d'attrait du salariat auprès de certaines femmes (Landour, 2011). Non seulement se bat-elle ainsi pour en être, mais également pour obtenir des clauses favorables à la création de son projet :

« Si tu savais comme je me suis battue pour avoir mon chômage, c'est compliqué, (...) ils avaient mis dans mon document que je n'avais pas le droit aux Assedics... donc je ne signe pas ! Et je n'ai pas signé !

Enq. : Mais ils ont pas le droit !

Bah ils se sont donnés le droit, mais en fait c'était un peu compliqué, on mélangeait le fait qu'il y avait un départ volontaire et un plan de départs, donc ils ont fait un mix entre les deux (...) et

donc j'ai contesté, en disant, mais ce n'est pas une démission puisque vous me filez des indemnités, donc alors pourquoi j'ai pas le droit à mes Assedics, alors que ça n'est pas une démission ! Ce n'est pas une démission !

Enq. : Donc ils sont complètement borderline !

Non, mais après six mois, bon j'ai pas été jusqu'à les faire intervenir mais j'avais pris des avocats et je leur ai dit, parce que pour moi, c'était juste pas possible, ils m'avaient mis une pression de dingue, si j'avais pas eu [mon appui], je déprimais, moi ils étaient en plus en train de me faire foirer mon projet. » (Sonia E, 31 ans, mariée, 2 enf.,SARL depuis 2011, ex-employée).

ENCADRÉ 14. LE SENS DU RECOURS

Les sorties du salariat ici évoquées font apparaître chez les Mompreneurs une « conscience du droit aiguisée » (Pélisse, 2005). Cette conscience est inscrite dans de multiples pratiques : en cas de difficultés dans le travail, nombreuses sont celles par exemple qui n'hésitent pas à se saisir des représentants du personnel pour défendre leur situation (Marion, Nadège, Laurence...). Sans afficher d'engagement syndical parallèle, elles mobilisent le syndicat comme une ressource juridique. Une part importante d'entre elles fait également appel à des avocats pour se défendre : Charlotte sollicite un avocat pour récupérer une prime non versée, Rebecca pour organiser son licenciement sans être frappée d'un « abandon de poste », Sonia prend conseil auprès d'avocats pour obtenir des clauses de départ propices à l'organisation de son projet, Delphine est accompagnée d'un avocat pour licenciement abusif, menaçant son employeur d'une procédure aux Prud'hommes...

Ce sens du recours doit être analysé sous des angles multiples : il exprime d'abord le sentiment de légitimité des Mompreneurs, qui estiment leurs difficultés suffisamment justifiées pour pouvoir être verbalisées d'une part, et défendues d'autre part. Elles renvoient à ce que Louis Pinto avait déjà analysé au sujet des litiges des consommateurs : la plus forte propension des classes supérieures à saisir l'injustice ou l'abus n'est pas à relier à une compétence juridique plus importante de ces classes, mais bien plutôt à la conscience d'une plus grande probabilité objective à être reconnue dans ses demandes (Pinto, 1989, p. 73). Certaines n'hésitent pas d'ailleurs à faire « avec le droit » (Ewick & Silbey, 1998), pour mieux conduire leur parcours, qui est là aussi le signe d'un usage tactique du droit qui paraît socialement situé — ou d'un parcours source de dispositions à se saisir du droit en « véhicule » (Buton, 2004).

Outre ces effets d'incorporation de leur position sociale qui fournissent un appui moral à leur mobilisation du droit, elles bénéficient également d'autres types de ressources : financières d'abord (il faut pouvoir payer un avocat), sociales également (elles bénéficient souvent de mises en relation, d'information d'abord prises auprès d'un.e proche...), temporelles (il faut avoir le temps d'engager une procédure)... Elles soulignent à quel point les Mompreneurs, compte-tenu de leurs positions sociales, ne sont pas seulement victimes de leur parcours, mais qu'elles y déploient un « pouvoir d'agir » (Zimmermann, 2011) non négligeable, dont il s'agit de dévoiler les nuances, mais également les limites.

Pour parvenir à être licenciée, Sonia bénéficie de l'appui de son ancien directeur, et finit par imposer son départ à ses conditions. Dans le même temps, sa mère vend l'appartement qu'elle possède dans le Sud de la France et revient s'installer sur Paris, où elle réside d'abord chez sa fille avant de prendre « un dortoir ». Le capital économique constitué par la prime de licenciement et la vente de l'appartement est tout entier mis dans la constitution du capital de l'entreprise et dans la location d'un local dans le centre de Paris. Les deux femmes allient ensuite leurs compétences respectives pour créer ce café couture : la mère coordonne cours et logistique tandis que la fille se consacre aux tâches administratives et financières.

* * *

Sonia rend compte ainsi de la volonté de ces femmes de créer une activité en lien étroit avec la famille, mais où la maternité est un argument rhétorique et une opportunité temporelle bien plus qu'un réel déclencheur. Leur volonté de devenir indépendante est ici claire et antérieure à la sortie du salariat. Dotées d'un solide sens du recours, elles organisent d'ailleurs cette sortie pour accompagner leur entrée dans l'indépendance. Si Sonia, comme Charlotte ou Chloé, se lancent dans la création d'entreprise pour accéder à un contenu de travail et des responsabilités qu'elles estiment inaccessibles au sein de leur entreprise (plus en raison de leurs qualifications initiales que suite à une pénalisation de leur maternité), d'autres affichent des critiques plus larges, que l'on peut ranger du côté d'une critique politique du travail salarié contemporain.

2. Retrouver du sens dans le travail

Un dernier type de sortie du salariat s'est dessiné, en mineur, dans les entretiens réalisés avec les Mompreneurs, constituant là aussi une surprenante mise à distance de la maternité chez des femmes qui ne sont pas encore mères ou qui le sont depuis de nombreuses années. Insérées depuis plusieurs années dans un salariat où elles ne sont pas en situation de souffrance et où des perspectives d'évolution sont envisageables (ou en tout cas ne sont pas condamnées), leur expérience les conduit toutefois peu à peu à revoir leur engagement et à envisager de le déployer ailleurs : Odile, Delphine, Nadège ou encore Annie ont ainsi travaillé plusieurs années dans des entreprises de divers secteurs, plutôt de moyenne à grande taille, et à des fonctions de cadres. Elles se sont insérées sans obstacles majeurs, ont connu également des carrières mobiles et ne font pas état de difficultés particulières, qu'elles concernent la dernière entreprise dans laquelle elles ont travaillé ou leur santé personnelle. Leur manière de critiquer le salariat est en cela différente des cas étudiés jusque là, mais relève d'une perte de sens qui les éprouve. C'est ce dont témoigne par exemple Annie, que je rencontre au cours de la soirée de la première convention annuelle des Mompreneurs en mai 2012. Nous discutons longuement et finissons par envisager un entretien commun. Celui-ci se tient en juin aux abords du bois de Vincennes où je rejoins cette quarantenaire tonique à la fin du déjeuner qu'elle vient d'avoir avec l'une de ses prestataires. Entre une averse de grêle et un départ précipité car elle a raté l'heure pour aller récupérer ses filles, elle me fait part dans un récit serein et très structuré des raisons qui l'ont conduite elle aussi à demander un licenciement pour créer son activité.

Un engagement initial fort dans le capitalisme contemporain

Quarantenaire mère de deux filles scolarisées à l'école primaire, Annie est issue des petites classes moyennes : fille de fonctionnaires divorcés, elle est « *boursière* » et a toujours travaillé en parallèle de ses études, même si ses parents l'ont « *toujours aidée en fonction de leurs moyens* ». C'est en raison de ces moyens limités qu'elle dit avoir privilégié une formation à l'université, souhaitant réduire ses frais de scolarité et ne pas « *s'endetter pour des études [qu'elle] mettrait dix ans à rembourser après* ». Titulaire d'une maîtrise, elle trouve facilement un premier emploi dans un grand groupe industriel français. Annie affiche un très grand enthousiasme au sujet des diverses fonctions occupées au sein de ses différents postes salariés, à la manière de Rebecca et au contraire d'Anaïs évoquée au début du chapitre : « *c'était vraiment chouette, intéressant, modéliser, chercher, creuser, ça ça m'intéresse* », dit-elle au sujet de ce premier poste de chargée d'études. Titulaire d'un BAC+4, elle n'est pas embauchée à un niveau cadre et se sent rapidement bloquée en interne compte-tenu de ses qualifications perçues comme moyennes dans cet univers professionnel :

« Si on n'est pas cadre, on n'est pas visible, on n'existe pas, c'est ma première leçon dans le groupe Pitoulet, c'était ça et elle était suffisamment cinglante pour que, voilà, pour me dire que oui, il faut gagner du temps et ça faisait partie des choses. » (Annie, 42 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2009, commerce textile, ex-cadre).

Elle aussi acquise à la mobilité et à la flexibilité alors qu'elle pourrait envisager dans ce grand groupe une carrière organisationnelle, elle trouve un autre poste dans une petite société de consultants, qui fait faillite, et après trois mois de chômage vécu comme différé (Schnapper, 1981) au cours desquels elle réalise quelques missions « *très formatrices* » en trichant sur sa catégorie socio-professionnelle (« *j'ai dit « Je suis cadre », et j'étais cadre et voilà* »), elle trouve un emploi dans un secteur en plein développement. Elle dit d'ailleurs s'y être « *éclatée* » :

« J'ai touché un peu à tout, c'était très formateur. Mais après j'ai eu envie d'avoir une plus petite structure donc je suis devenue pareil à un poste à peu près équivalent mais dans une boîte de consultants, je suis restée qu'un an, c'était trop petit. Et ensuite j'ai passé 10 ans dans les centres d'appel, ce qu'on appelait le télé marketing à ce moment, et ça a été mon tremplin, où je me suis le plus éclatée (...). Je suis rentrée dans ce milieu là, d'abord avec une dame, c'était la première fois que j'avais une entrepreneuse femme qui avait monté sa boîte, (...) et elle m'a vraiment donné l'autonomie dont j'avais besoin et elle m'a vraiment donné les moyens, l'échange, l'écoute, qui me convenaient et qui convenaient à ma façon de fonctionner. Je me suis vraiment éclatée cinq ans dans sa boîte, et c'est la première fois où je voyais une entreprise où ça n'était pas un handicap d'être une femme. » (Annie, 42 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2009, commerce textile, ex-cadre).

Elle profite d'autant plus du côté enthousiasmant d'un secteur en pleine croissance que son conjoint est un fou de technologies : ils ont l'un des premiers Macintosh, l'une des premières connexions Internet... Elle apprécie cette éclosion du secteur qui lui permet « *d'évoluer sans écraser les autres* » et faire sa place en tant que femme, elle qui s'est souvent sentie en minorité dans les anciens univers

techniques où elle a travaillé et où elle ne bénéficie pas des qualifications techniques — et masculinisées (Gadrey, 2001) — lui permettant d'accéder à une pleine légitimité :

« Là on pouvait construire sa voie, parce que c'était de nouveaux métiers, de nouveaux services, il y avait beaucoup de choses à modéliser, encore une fois c'est un mot que j'aime bien, et donc construire, créer des bases, voilà, et donc dans la notion de services, j'avais vraiment beaucoup d'ouverture à ce niveau là. » (Annie, 42 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2009, commerce textile, ex-cadre)

Elle assure dans ce secteur des fonctions commerciales où elle apprécie les défis, la proximité avec les grands dirigeants des entreprises clientes, et les enjeux technologiques mondiaux que cela peut soulever (elle me cite par exemple la très forte croissance de Samsung, qui défraie l'actualité aujourd'hui). À l'instar de Florence, Sonia et surtout Rebecca, Annie s'insère facilement dans des organisations salariales et plus largement dans un certain ordre économique qu'elle prend pleinement en marche : se montrant elle aussi mobile et peu rétive au nomadisme, elle sait se faire maître de son parcours professionnel et piloter en quelque sorte son engagement, de telle manière qu'elle se réalise longtemps dans le travail salarié. Elle se voit toutefois bientôt dépossédée de l'autonomie dont elle bénéficiait jusqu'alors.

Le sens perdu par les transformations de l'organisation

Peu évoquées dans les cas présentés jusque là, les mutations contemporaines de l'économie et leurs incidences sur le travail (Askenazy, 2006; Bérourd & Bouffartigue, 2009; Durand, 2004; Périlleux, 2001; Sennett, 1998; Sennett, 2006) sont pourtant présentes dans les parcours de certaines Mompreneurs. Annie se voit par exemple confrontée à la mondialisation et à la financiarisation de son secteur d'activité :

« Au départ, quand tu es dans un nouveau secteur, tu as beaucoup de jeunes entreprises naissantes, t'as beaucoup de constructions, mais après quand le marché se consolide, les petits sont rachetés par des moyens, qui ont envie de devenir plus gros et à la fin ça devient des oligopoles de trois ou quatre groupes 20 ans après, là on est sur une période où certains fondateurs sont encore en exercice dans ce milieu là, mais la plupart ont été repris par des repreneurs, voire des entreprises cotées en bourse donc on est à la fin d'un premier cycle de vie. » (Annie, 42 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2009, commerce textile, ex-cadre).

À travers la consolidation du marché et les transformations dont Annie fait état, ce n'est pas uniquement la structuration du secteur qui est en jeu, mais aussi le contenu même de son travail : les postes et fonctions deviennent plus rigides, « on a de moins en moins de marges de manœuvre et d'autonomie », et surtout, dans le cas d'Annie, son entreprise a été racheté trois fois en six ans :

« Psychologiquement c'est toujours dur, mais en plus trois fois, ça veut dire que j'ai été rachetée, donc j'étais dans la mauvaise équipe et ça veut pas dire que celle qui rachète est la plus compétente, mais c'est celle qui gagne, et comme tu es racheté, tu n'as pas la confiance des racheteurs, donc il faut la gagner et si j'ai survécu trois fois, c'est que j'ai su la gagner et que j'avais les compétences reconnues, même quand on ne me le disait pas, parce que sinon je

ne serai pas restée, enfin c'est comme dans Koh lanta, on voit comment on élimine tout le monde ». (Annie, 42 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2009, commerce textile, ex-cadre).

Signalant dans son récit ses capacités de résistance et de résilience, Annie traverse ces évolutions sans vaciller dans l'emploi. Elle voit toutefois son organisation devenir de plus en plus « *horizontale* » et s'interroge sur sa propre évolution de carrière. Elle a alors le sentiment grandissant de « *tourner en rond* » et peine à retrouver de la motivation et des objectifs stimulants dans une organisation où elle voit un engagement fondé sur l'autonomie empêché par les mutations économiques et organisationnelles (Cousin, 2008; Dupuy, 2005). Elle cherche d'abord du travail à la concurrence mais se dit assez vite que « *l'herbe n'est pas plus verte ailleurs* », d'autant qu'elle redoute les situations de « *placard* » qu'elle observe chez certains de ses collègues et clients.

« Je n'avais aucun avantage à quitter une entreprise avec mon ancienneté, mes compétences reconnues etc vers une nouvelle entreprise que je devrais de nouveau faire mes preuves, dans une équipe que je ne connaissais pas, avec les six mois d'essai à l'appui, sans vacances etc, j'avais plus envie et sans forcément gagner plus à la fin. » (Annie, 42 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2009, commerce textile, ex-cadre).

Elle perçoit donc « *une fin de cycle* » exacerbée par son conjoint qui l'enjoint à se réorienter : « *tu te plains pas, change !* ». Déstabilisée, elle souhaite toutefois préserver une forme de réalisation d'elle-même par le travail et c'est pour cette raison que l'abandon d'un salariat qui ne lui fournit plus de gages d'accomplissement se dessine :

« Tu te dis, j'arrive à un point de non-retour parce que j'évoluerai plus, donc je me dis, soit j'accepte d'être dans cette case, mais en même temps, j'ai tellement l'habitude que ça bouge, donc si je reste là, je vais finir par être aigrie et en vouloir à tout le monde d'être là et ça va mal se passer pour moi assez vite, parce que tout le monde ne va plus pouvoir me supporter, ça c'est la conscience que j'avais de moi, donc je me suis dit non, il faut que tu partes avant que ça ne tourne mal, et donc j'ai essayé de négocier un licenciement. » (Annie, 42 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2009, commerce textile, ex-cadre).

La remise en cause professionnelle et le bilan qui s'opère chez Annie sont décorrélés de son accès à la parentalité : à cette période, Annie est déjà mère depuis quelques temps et cette double maternité, dont elle dit sans langue de bois être intégralement responsable compte tenu du « *handicap* » de son conjoint en la matière, ne semble pas l'avoir empêchée dans ses activités professionnelles. Après des semaines conflictuelles, elle en vient progressivement à évoquer l'idée d'un licenciement pour faute avec son employeur : la rupture conventionnelle n'existe pas à l'époque et c'est le seul moyen pour elle de pouvoir partir tout en touchant ses Assedics. Elle a clairement signifié le fait qu'elle n'avait « *plus envie* », quand bien même son chef a essayé de « *prendre soin d'elle* » : au final, il aurait certes préféré qu'elle démissionne, mais il finit par lui accorder un « *licenciement avec le strict minimum légal* ». C'est durant cette négociation qu'elle entreprend de réfléchir à sa reconversion. Comme dans les cas de Sonia ou de Rebecca, elle cherche en effet à la mettre en œuvre dans les meilleures conditions possibles.

Une quête de sens savamment orchestrée

Pendant ces semaines de négociation, Annie en profite pour réfléchir à un après qui ne se dessine pas immédiatement. Une création d'entreprise se profile, mais Annie se montre très précautionneuse et veut prendre le temps de « *la valider, pour creuser, pour me rassurer aussi et me dire c'est bien, et de pas me jeter comme ça* ». Elle cherche alors une formation en lien avec son projet de création et en profite pour tester son idée en montant un business plan à cinq ans (« *les trois premières années sont plausibles, la 4^{ème} et la 5^{ème}, honnêtement, tout le monde sait que c'est du fantasme, mais on te le demande quand même, donc tu le fais* »). Finalement licenciée, pour maintenir ses ASSEDICS, elle est obligée de créer son entreprise avant la fin de son diplôme mais elle se laisse le temps.

Son idée est ainsi un mélange de ses expériences professionnelles et de ses compétences en analyse de marché avec une passion familiale, la BD. La passion est au cœur du projet, et d'ailleurs pour Annie, sans passion, la création ne marche pas (« *il faut que tu aies vraiment envie de faire ce que tu fais, parce que tu passes quand même 80% de ton temps à faire des choses que tu n'aimes pas* »). Comme elle le dit elle-même, elle se « *donne une mission* » à travers cette entreprise, celle de valoriser un « *patrimoine français* » ce qui lui permet par ailleurs de traverser les étapes de création où elle s'est sentie « *dans le vide* ». Il faut d'après elle avoir une certaine foi dans son projet (« *croire en ce que l'on fait* », « *aimer vraiment ça* »), sinon « *c'est difficile* ». A travers cette bifurcation et la création d'entreprise, Annie est dans une forme de réengagement positif où le prestige économique est subsidiaire par rapport à son accomplissement professionnel.

« Je gagnais très bien ma vie en tant que consultante en centre d'appels, j'aurais pu continuer comme ça des années si j'avais pas eu envie, si j'avais pas eu besoin de sentir que ce que je faisais avait du sens, j'aurais pu faire comme plein de gens qui attendent dans un placard de prendre leurs RTT et de passer leurs vacances ailleurs, je ne pouvais pas faire ça, je l'ai trop vu chez mes clients et je trouvais que c'était pas tenable, tu vois des gens tourner en rond et qui sont plus rien quoi, à part leur costume et leur statut mais c'est grave, et moi je ne suis pas dans le statut, je sais que je vais mettre des années avant de regagner ce que j'ai gagné un jour dans ma vie. » (Annie, 42 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2009, commerce textile, ex-cadre).

Elle perd certes en confort, mais recherche du sens et s'inscrit donc dans un changement qui lui est réellement volontaire. Les évolutions fortes de son secteur et de son travail y jouent certes un rôle important, mais Annie bénéficie de différentes ressources qui lui permettent de les traverser sans subir une sortie involontaire du salariat. La présence d'un conjoint entrepreneur couplé à une forte incorporation de valeurs entrepreneuriales la conduisent à envisager l'indépendance comme une nouvelle étape de son parcours professionnel. À ce stade, l'engagement parental ne semble pas y jouer un rôle important, sinon à travers le choix du secteur d'activité, proche de celui de l'enfance et de la parentalité.

Dans son ouvrage sur le sens du travail, Florence Osty estime que « plus l'écart s'accroît entre l'offre identitaire véhiculée par les règles de gestion et l'expérience individuelle et collective de subjectivation au travail, et plus le sentiment de malaise vient prendre le pas sur la construction d'une identité de métier » (Osty, 2003, p. 226). C'est alors pour elle que peut survenir une véritable rupture dans le rapport au travail, car « l'impossibilité de construire une synthèse supportable entre des logiques a priori irréconciliables, peut conduire à des stratégies de repli ou de parti pris dans un rapport social nécessairement conflictuel » (*ibid.*). C'est cette perte de sens dans le salariat qui explique la bifurcation d'Annie, Odile, Delphine ou encore Nadège vers la création d'une activité savamment élaborée pour son sens notamment, et comme je le montre dans le chapitre suivant.

Conclusion

Au terme de l'analyse de ces sorties du salariat, plusieurs éléments sont d'abord venus confirmer et enrichir les données quantitatives présentées dans le troisième chapitre de cette thèse. Loin d'un choix volontaire provoqué par une maternité, la sortie du salariat de ces femmes au profil plutôt favorisé mais relativement hétérogène s'explique par des liens altérés à ce mode d'encadrement du travail toujours largement dominant en France. Ces liens altérés peuvent être détaillés au regard de l'histoire familiale des Mompreneurs, de leurs qualifications, des caractéristiques de leur secteur d'activité ou encore de leur organisation de travail.

Ainsi, d'une insertion pérenne impossible dans le salariat à un sens qui y devient peu à peu introuvable, ce sont diverses expériences-épreuves du travail qui se dessinent et donnent à voir la variété du monde du travail salarié contemporain, dans ses configurations et transformations. La bifurcation des Mompreneurs du salariat vers l'indépendance ne renvoie ainsi pas, comme l'image sociale du groupe le met en scène, à une variante toute féminine de la diversification des choix de vie qui serait à l'œuvre aujourd'hui ; elle n'est pas plus déclenchée par une grossesse ou un devenir mère qui rendraient le maintien dans le travail salarié impossible.

Leurs parcours renvoient ainsi à une critique large du salariat, où apparaît par touche l'empreinte du genre, mais qui actualise plus largement la question sociale contemporaine. La manière dont elles réinvestissent la suite de leur parcours, et notamment la création d'entreprise et la famille, permet de continuer à mettre en tension cette injonction à la réalisation de soi par le travail et les structures affiliatrices qui la portent. C'est en tout cas toute l'ambition des deux chapitres suivants.

CHAPITRE V : PROMESSES ET CONTRAINTES DE L'INDÉPENDANCE²²⁴

Astuces n°114 : Je deviens entrepreneure !

« Pour moi, c'est le seul format de job qui me permette de bosser 14 heures par jour tout en allant faire des sablés à l'école avec mon fils pour le Téléthon, et de prendre un cours de yoga le lundi à 10h du matin »

Florence Haxel, dans *Les 200 astuces de Maman Travaille*, publié en 2013 (Schiappa, 2013, p. 117)

On a vu dans la première partie de cette thèse, et plus particulièrement dans son chapitre inaugural, la façon dont l'identité sociale des Mompreneurs reprend le *topos* d'une diversification choisie des temps de vie. Les éléments apportés par l'enquête quantitative et leurs enrichissements par l'analyse des entretiens dans le chapitre IV ont permis de le mettre en tension. Ils ont notamment pointé l'hétérogénéité des motifs de sortie du salariat : de l'insertion impossible à l'incapacité de se voir évoluer dans un travail salarié qui perd de son sens, en passant par des difficultés économiques qui frappent de très petites entreprises fragiles, les Mompreneurs rencontrées au cours de l'enquête font état de liens objectivement et subjectivement altérés au salariat. L'arrivée d'un enfant n'y constitue jamais le moteur de l'altération ; dit autrement, l'explication, mise en avant par les entrepreneuses de la cause des Mompreneurs et reprise par les médias, d'une sortie volontaire du salariat causée par l'arrivée d'un enfant ne résiste pas à l'examen des parcours de celles qui se reconnaissent et se réunissent dans ce groupe social.

Sorties ou exclues de l'emploi salarié, l'entrée des Mompreneurs dans l'indépendance interroge. Elles manifestent notamment une prise de distance à l'égard des protections salariales, qui est latente dans tous les entretiens bien que nuancée par l'hétérogénéité des situations socio-économiques²²⁵. Dans de nombreux cas, ces sorties du salariat ne sont pas recherchées, mais le retour à cette forme d'emploi ne constitue pas non plus un objectif. Aussi est-on d'abord surpris par leur maintien dans l'activité professionnelle. Différents travaux ont en effet alerté sur les retraits et

²²⁴ Les éléments plus particulièrement présentés dans la deuxième et la troisième partie de ce chapitre sont resserrés sur l'univers des Mompreneurs auto-entrepreneuses dans un article à paraître dans la revue *Economies et Sociétés*, série Socio-économie du Travail. Il s'intitule : « Un auto-emploi pensé pour et par la famille ? Les Mompreneurs et le régime de l'auto-entrepreneur ».

²²⁵ Rappelons que l'enquête quantitative a permis de les positionner, compte tenu de leur lignée, de leur position individuelle et de leur situation conjugale, dans les franges moyennes à petites supérieures de la société française. Le chapitre IV a toutefois révélé des positions économiques variées : certains ménages peuvent être soutenus par un seul apporteur de revenus (le cas d'Anaïs) tandis que d'autres configurations, plutôt privilégiées mais moins favorisées, requièrent les revenus des deux conjoints (le cas de Florence et Hugues).

sorties de l'activité professionnelle des femmes, plus particulièrement à l'arrivée du troisième enfant (Méda, et al., 2003; Pailhé & Solaz, 2006; 2007; Régnier-Loilier, 2009) et/ou suite à des difficultés professionnelles (Maison, 2007; Landour, 2012). C'est ensuite la prise de responsabilités apparentes de la création d'entreprise qui interpelle, tant elle contrevient aux trajectoires professionnelles classiquement observées chez les mères (Meurs, et al., 2010). On sait toutefois que les mères dites inactives présentent un attachement maintenu à l'activité, mais aussi au travail, affichant même de fréquents allers-retours entre famille et emploi (Dieu & Delhaye, 2009; Dieu, et al., 2010; Maison, 2007). Le rapport au travail des mères est ainsi complexe, dans ses pratiques comme dans ses représentations, et ne peut être qu'envisagé que sur le plan des protections qu'il est susceptible d'offrir.

Les sociétés occidentales contemporaines accordent une place centrale au travail, où il est devenu notre « fait social total » (Méda, 1995, p. 26) et constitue, en particulier en France, un puissant vecteur de structuration des identités (Berger & Luckmann, 1996 [1966]; Castel, 1999 [1995]; Dubar, 2009 [2000]; Hugues, 1971 [1950]). Le maintien d'une identité construite par le travail constitue un enjeu tout particulier des « stratégies des femmes » (Commaille, 1993), et plus particulièrement de la façon dont elles combinent — ou cherchent en tout cas à combiner — leur engagement dans la famille et une inscription plus large dans le monde social, qui passe par le travail. L'analyse des parcours m'a ainsi conduite à mettre la question de l'identité au cœur de cette thèse, et d'en faire un parti pris théorique bien plus prégnant que je ne l'avais imaginé au démarrage de cette recherche.

Les approches théoriques de la socialisation, entendue comme processus permettant de prendre place dans la société, sont multiples et parmi elles, certaines déplorent la primauté laissée à la sphère professionnelle au détriment de la vie privée (Singly, 2000) ; d'autres adoptent une ambition plus totalisante, envisageant le kaléidoscope des socialisations de façon plus égalisée et continue (Darmon, 2010 [2006]; Lahire, 2001 [1998]). On pourrait objecter le paradoxe — voire la contradiction — de cette thèse qui ambitionne d'envisager la pluralité des engagements mais accorde la primauté au travail professionnel dans son argumentation. Ce parti pris rend pourtant bien compte du parcours des Mompreneurs et de la façon dont, et les cas examinés précédemment l'ont fortement suggéré, le fait d'exercer une activité constitue une nécessité parfois économique, mais avant tout sociale. L'enjeu identitaire du travail professionnel constitue une clé de compréhension majeure des parcours de ces femmes qui bénéficient par ailleurs de ressources hétérogènes mais néanmoins nombreuses au moment de quitter le salariat.

Les motifs qui président à la création d'une activité indépendante sont mis en question dans ce présent chapitre : quel est l'enjeu de l'exercice d'une activité indépendante pour ces femmes ? Alors qu'elles auraient pu — pour les mieux dotées d'entre elles — se retirer pleinement du travail ou reprendre un emploi salarié — notamment pour celles où le maintien d'un revenu est indispensable

— pour quelles raisons créent-elles une activité indépendante ? Sans déployer ici une sociologie fine de l'activité compte-tenu des conditions de réalisation de l'enquête²²⁶, mon propos sera de comprendre les motivations données par les Mompreneurs à leur bifurcation du salariat vers l'indépendance : comment ces femmes expliquent-elles leur maintien dans l'activité professionnelle ? Comment l'indépendance devient-elle une voix attractive pour l'exercice de cette activité ? Que font-elles ? Comment le font-elles ?

Pour répondre à ces interrogations, trois temps structurent l'exploration : il s'agit dans un premier temps, et à la suite des jalons posés dans le chapitre précédent, d'explorer les discours tenus sur le maintien d'une activité professionnelle à travers une structure indépendante. Le deuxième temps revient plus particulièrement sur le contenu des activités créées, à partir d'une lecture transversale d'activités exercées sous des statuts juridiques et dans des secteurs d'activité divers. L'examen des modalités d'exercice de ces activités révèle les tensions inhérentes à l'installation d'une activité visant à se dégager de l'emprise d'un foyer où elle est pourtant majoritairement installée.

A. L'indépendance entre nécessité et promesses

Comme l'ont souligné de nombreux travaux sur les indépendants (Pavis & Garcia-Parpet, 2007; Zalio, 2007; Zarca, 1987), la diversité de la catégorie en constitue à la fois le propre et les limites. Les Mompreneurs ne font ainsi pas exception, et tendent même à la démultiplier : en dehors de leur création d'une activité non-salariée (encore que 7% se déclarent salariées), elles présentent des qualifications et insertion salariale variées (même si elles font plutôt partie des catégories les plus favorisées de la société française), exercent sous des statuts juridiques différents (même si 51% se déclarent auto-entrepreneurs) et dans des secteurs d'activités eux-mêmes variés. Chercher à saisir un groupe professionnel stabilisé constituait ainsi d'emblée une impasse. C'est ailleurs qu'il a fallu chercher des points de convergence susceptibles d'expliquer la volonté de ces mères à la tête de structures certes indépendantes mais variées de se tourner vers le non-salariat. Comprendre la bifurcation vers l'indépendance, sans basculer dans des explications psychologisantes par trop

²²⁶ J'ai ainsi envisagé pendant mon terrain de suivre pendant une ou plusieurs journées de travail quelques unes de mes enquêtées. Il m'a toutefois paru rapidement évident qu'il ne me serait pas donné d'observer une « vraie » journée de travail, mais un artefact de celle-ci. Les éléments collectés par les entretiens sont trop parcellaires, divers et également largement mis en scène, pour constituer des données stables permettant de saisir les manières de faire des Mompreneurs, comme a pu le faire par exemple Anne Jourdain dans sa thèse sur les artisans d'art (Jourdain, 2012) ou Madlyne Samak dans celle qu'elle a réalisée sur les agriculteurs biologiques (Samak, 2014). Ils constituent en revanche de bons indicateurs du sens que ces femmes souhaitent attribuer à leurs activités et seront donc plutôt utilisés comme tels, à l'instar de ce qu'a fait Abdelnour dans son propre travail sur les auto-entrepreneurs (Abdelnour, 2012), ce qui n'est pas sans lien avec la proximité de nos objets.

sollicitées dans les sciences de gestion, et sans occulter des conditions socio-économiques certes plutôt favorisées, mais inégales : telle est la gageure de la première partie de ce chapitre.

Pour la soutenir, j'ai sélectionné six cas qui respectent la diversité de ce groupe, tout en présentant des traits susceptibles d'en révéler les logiques communes. Carine, Géraldine, Lili, Catherine, Mélanie et Odile présentent ainsi des parcours variés ; leurs motifs de sortie du salariat sont également divers, tout en reflétant les modes de désengagement du salariat mis en lumière précédemment. Toutes en couple — sauf Mélanie dont le compagnon est décédé peu après avoir créé son activité — et mères d'enfants aux âges variés (Carine et Catherine ont des enfants de moins de trois ans, tandis que les filles d'Odile ont plus de 18 ans), elles évoluent dans des conditions économiques moyennes à très favorisées. Deux sections permettent d'apprécier les différents ressorts de leur maintien dans l'activité professionnelle par l'indépendance : je reviens d'abord sur les récits qu'elles tiennent pour rendre compte de leur maintien dans le travail professionnel. Il s'agit ensuite de comprendre comment le non-salariat leur paraît fournir un cadre propice à l'exercice de cette activité.

1. Des motifs divers de maintien en activité

Les cas présentés au chapitre précédent ont permis de mettre en lumière les écarts socio-économiques, certes relativement resserrés mais toutefois significatifs, à l'œuvre dans les différents ménages des Mompreneurs : ils dévoilent que, certaines ont économiquement besoin de travailler pour la survie du ménage quand d'autres peuvent déléguer la responsabilité à leur conjoint. Et pourtant, toutes maintiennent une activité professionnelle, qu'elle soit nécessaire au ménage ou non²²⁷. Écarter de l'analyse de cette bifurcation les données socio-économiques simplifie certes la tâche, mais en limite la portée : l'analyse court en effet le risque de n'envisager que le versant identitaire de la transition du salariat vers l'indépendance en évacuant les configurations socio-économiques diverses dans lesquelles elle s'inscrit. Mon ambition est pourtant de les maintenir au cœur de l'analyse, en envisageant la portée du double enjeu — socio-économique et identitaire — que présente le travail : entre contrainte et choix, se déploient ainsi plusieurs manières d'investir

²²⁷ J'insiste ici sur le fait que la nécessité économique ne fait pas nécessairement la viabilité économique de l'activité créée. Je glisse également que ce sont des logiques « mutualistes » qui président dans les récits des Mompreneurs au sujet de l'économie familiale, ce qui renvoie d'ailleurs à la façon dont les revenus sont également saisis par la statistique française (perçu individuellement, mais saisi au niveau du ménage). C'est ce qui explique que je m'en tienne à ce stade à l'univers du ménage, même si, théoriquement et politiquement, je m'inscris dans une vision de l'émancipation féminine qui passe par l'autonomisation économique (plaidant par exemple pour une imposition individualisée...). Ce n'est pas de cette façon que les Mompreneurs comptent et s'envisagent ; en ce sens, les pratiques économiques séparatistes de Nathalie qui ont été décrites au chapitre IV sont atypiques et doivent être mises en valeur comme telles. Ces contractualisations sociales, économiques et juridiques, plus ou moins explicites entre les époux, seront mises en tension avec l'évolution des parcours des Mompreneurs dans le chapitre de clôture de cette thèse.

l'activité professionnelle à la sortie du salariat chez les Mompreneurs qui soutiennent, dans la continuité des motifs de désengagement du salariat analysés plus tôt, une inscription maintenue dans le travail par l'indépendance.

Un revenu féminin indispensable au ménage

Si les Mompreneurs font partie du haut des classes moyennes et du bas des classes supérieures, elles présentent toutefois des niveaux et des compositions de revenus relativement différentes. Parmi elles, certaines comme Carine, Lili ou Mélanie présentent un ensemble de propriétés qui font du maintien de l'activité professionnelle féminine un enjeu d'abord économique pour leur ménage. Mélanie est celle qui l'illustre avec le moins d'ambiguïté. Tout juste trentenaire au moment où je la rencontre, nous réalisons l'entretien quelques jours après l'une de ses interventions orales dans une réunion francilienne où elle présente son activité de conseil en image, « Richesse de soi ». Cette femme, rare métisse au sein d'un groupe social majoritairement blanc, présente une allure toujours très soignée et adaptée aux dernières tendances de la mode ; elle est d'ailleurs régulièrement félicitée au sein du groupe pour sa sophistication. Fille d'un pharmacien et d'une professeure d'espagnol, elle a suivi une formation spécialisée dans le graphisme jusqu'à bac + cinq dans une école privée. Elle enchaîne les CDD, missions en *freelance* et autres postes précaires dans diverses agences de publicité. Se disant « *lassée* » par cette situation d'emploi, Mélanie est embauchée en CDI par une jeune créatrice, qui cherche à développer un réseau de salons de beauté. Elle dit s'investir beaucoup, mais son salaire ne progresse pas à la hauteur de ses attentes. Un conflit éclate avec sa patronne quand elle demande une revalorisation salariale au moment où elle se voit confier de nouvelles attributions : elle sait alors « *qu'il y [a] plus rien à en tirer* », mais enceinte, elle reste ; de retour à son poste, elle fait partie du plan de licenciement mis en place peu après. C'est alors qu'elle envisage de monter son activité indépendante, d'abord par petits pas : son compagnon est gérant d'un magasin de prêt-à-porter, ce qui facilite sa prudence initiale car il peut compenser la baisse de son salaire. Toutefois, quelques mois après l'immatriculation de la SARL de Mélanie, il décède d'une leucémie foudroyante. La jeune mère doit donc « *[se] mettre au travail et mettre les bouchées doubles* », d'autant que le couple n'est pas marié et que la succession présente des difficultés²²⁸ :

« En fait j'ai perdu mon mari l'été dernier au mois de juillet, d'un cancer en trois semaines, sachant que l'on a une fille de trois ans et que au-delà de l'aspect émotionnel dont je passe tous les détails, c'est une réalité financière, matérielle, logistique, c'est le jour et la nuit (...) moi j'ai pas eu l'impression, enfin pas du tout l'impression d'avoir le choix, si ce n'est d'avancer pour ma fille et pour ma boîte, c'est arrivé le 21 juillet donc je me suis pris le mois d'août pour faire

²²⁸ Le loyer de leur logement est ainsi débité sur le compte de son compagnon, compte bloqué au prononcé du décès. Ces difficultés, notamment financières, sont atténuées par une aide familiale et institutionnelle importante : Mélanie obtient par exemple une largesse de la part de sa banque (un compte avec un découvert autorisé sans aggrégation de 5 000 euros) qui lui permet de faire face financièrement pendant quelques mois.

un break et en fait j'ai redémarré très vite derrière parce que besoin de bosser, moi en fait mon boulot c'est une vraie chance pour moi, donc il valait mieux que je passe du temps à me consacrer à mes dossiers et à mes clients qu'à être chez moi toute la journée, ma fille avait une place en crèche tout le mois d'août, donc je pouvais la laisser, mais je suis partie en vacances et en tout cas dès septembre j'ai pu la mettre à la crèche sans problème, elle faisait 9h/18h tous les jours, voilà, elle étant dans son environnement moi il fallait que je sois dans le mien et j'ai pas eu du tout l'impression d'avoir le choix en fait. » (Mélanie B., 31 ans, veuve, 1 enf., SARL depuis 2010, service aux entreprises, ex-cadre).

Mélanie est ainsi dans une configuration familiale qui impose le maintien d'une activité professionnelle rémunératrice, puisqu'elle devient la seule pourvoyeuse de revenus au sein de son ménage et qu'elle ne bénéficie que d'une aide limitée de sa famille (quelques mois après le décès, sur les gardes de sa fille essentiellement).

D'autres configurations existent, où la nécessité économique est réelle malgré la présence de deux conjoints. C'est ce que signale notamment les cas de Lili et de Carine, toutes deux en couple avec un conjoint dont les revenus ne sont pas suffisants au train de vie du ménage, qui par ailleurs s'agrandit. Examinons plus avant le parcours de Carine, Mompreneuse parmi les moins qualifiées de ma population d'enquête. Je la croise pour la première fois lors du premier marché des Mompreneuses que je visite en simple chalande : tenant son stand de photographe, qui est décoré des nombreuses photos d'un petit bonhomme de neige prenant la pose dans divers décors parisiens, Carine est une petite femme brune qui arrive au terme d'une grossesse. Je la retrouve près d'un an plus tard dans l'une des réunions franciliennes, où, à ma grande surprise compte-tenu de sa longue absence aux réunions, elle devient responsable. Elle accepte très facilement un entretien, que nous réalisons dans un restaurant sur l'heure du déjeuner : Carine est un peu malade, mais elle manifeste au cours de l'entretien son enthousiasme à « *parler d'elle* ».

Ses origines sociales, son histoire familiale et son parcours professionnel la rangent parmi les cas d'insertion difficile examinés plus tôt : fille de deux comptables d'entreprise, ses parents se séparent alors qu'elle est assez jeune, en raison de l'alcoolisme de son père. Vivant avec sa mère, celle-ci décède alors que Carine prépare (et rate) le concours d'infirmière. Elle me dit le réussir à sa deuxième tentative, mais renoncer car le métier ne lui paraît pas compatible avec une vie de famille (« *C'était pas possible, les gardes, le travail le week-end*»). Devenue autonome à la suite du décès de sa mère et du défaut de prise en charge de son père, elle reprend un BEP en alternance dans le secrétariat. Elle dit alors trouver rapidement du travail, en contrat précaire toutefois, et démultiplier les expériences où elle « *subit du harcèlement moral* ». C'est au cours de l'une de ces expériences éprouvantes (mais ici en contrat à durée indéterminée) qu'elle rencontre son conjoint actuel, technicien informatique : si elle vante « *son appui formidable* », tant il l'encourage à envisager des alternatives professionnelles, dans le récit, c'est au moment de cette rencontre qu'elle déclare « *dépasser l'alimentaire* » pour se concentrer sur ses désirs professionnels. Elle entame une

formation dans les ressources humaines prise en charge par un Congé Individuel de Formation, mais son retour en poste se passe mal.

Le récit de Carine se brouille, les séquences se mélangent : malheureuse au travail, Carine dit faire une dépression et envisager alors de faire un enfant, qui tarde d'abord à venir. Elle finit par démissionner et retrouve un poste en CDD, en lien étroit avec la formation récemment suivie. Elle ressent toutefois un malaise persistant dans cette nouvelle société :

« Je trouve ce boulot dans la formation, génial, très confiante, j'étais assistante de formation, une dame hyper péchue, la cinquantaine, enfin 50 ans passés, bientôt en retraite, qui me laisse espérer qu'après je pourrais reprendre le poste, une DRH au top, qui se prenait pas la tête, pendant un an, ça a été génial, j'ai fait des formations, j'ai animé des formations, elle me laissait vraiment carte blanche, c'était génial, mais ce qui me faisait peur, c'est qu'on retombait un peu dans un modèle, pas familial, mais vraiment beaucoup les uns sur les autres, j'ai eu peur que ça se passe pas bien, et là j'étais enfin bien, mais ça n'allait toujours pas, ça allait mieux, mais ça n'allait pas, j'étais encore pas bien. » (Carine M, 34 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2009, commerce/service).

Les mots de Carine peinent à éclairer ce qui constitue le fond de son malaise. À cette période toutefois, elle raconte que sa meilleure amie lui a offert un appareil photo : renouer avec cette passion d'enfance également partagée par son père, récemment décédé, lui aurait fait « *tout remettre en question* ». Son conjoint lui trouve à nouveau une formation, cette fois payante, dans la photographie et elle pose sa démission avant la fin de son CDD. Elle se lance alors dans sa formation, qui est compliquée par une grossesse : Carine et son conjoint essaient toujours de faire un enfant qui tarde à venir (« *je commence ma formation, tant pis, le bébé on le met de côté* »). Mais elle tombe une première fois enceinte, perdant rapidement le bébé, puis une seconde fois. Elle se montre ambivalente quant à cette grossesse, qu'elle a tant attendu lorsqu'elle ne s'épanouissait pas au travail et qu'elle vit, alors qu'elle s'y réengage, comme « *une grosse déprime* »²²⁹ :

« Je me dis que je vais couper toute ma vie pour ce bébé là ! Tu as passé ce délai [ie. le premier mois, où elle a perdu un premier fœtus], mais il peut encore se passer plein de choses, donc voilà, tu lâches l'affaire... [elle traîne pour manger et s'excuse] donc voilà, la formation, le bébé, plus de 6 mois devant moi, mon gros ventre, et on va dans Paris, on fait des photos, se mettre accroupie, bon je suis ménagée, (...) et en plus j'ai un projet professionnel, une de mes bonnes copines à l'époque me trouve un stage chez un artisan qui était une nana, qui était quand même comment ça s'appelle, le concours d'artisan de l'année, enfin voilà, donc elle, elle a fait des choix différents, pas de bébé, je me consacre à la photo, ce que je voulais faire, elle a pu réussir beaucoup plus facilement et beaucoup plus rapidement que moi, donc des fois j'ai un peu les boules, mais je suis hyper contente pour elle, mais voilà quoi, je vois ce que ça aurait

²²⁹ Un peu plus tôt, elle a indiqué qu'elle avait renoncé au métier d'infirmière car les horaires lui paraissaient incompatibles avec une vie de famille ; elle indique également qu'elle aurait voulu une vie sans famille pour pouvoir « *s'éclater dans son travail* », et d'autre part qu'elle n'a pu « *lâcher* » son bébé à la crèche avant son premier anniversaire... cette oscillation entre engagement professionnel et engagement parental est particulièrement forte chez Carine, l'extrait suivant laissant entendre qu'elle aurait presque espéré une nouvelle fausse couche pour mieux se consacrer à sa formation. Au-delà du tabou, elle souligne à quel point l'instinct maternel est une construction (Badinter, 1980) et l'engagement parental un investissement qui dépasse largement l'insaisissable intérêt de l'enfant. J'y reviens dans le chapitre VII.

fait si j'avais pas eu le bébé » (Carine M, 34 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2009, commerce/service).

À la suite de cette formation, elle crée dans la foulée une auto-entreprise pour facturer ses premières commandes. Si Carine fournit des efforts discursifs manifestes au cours du récit pour faire du travail un enjeu avant tout identitaire chez elle (« *je peux pas vivre sans me réaliser au travail* »), le maintien de son activité professionnelle est nécessaire au couple devenu famille (un second enfant arrivant deux ans après l'arrivée du premier) : Carine se définit avant tout comme une photographe qui cherche à développer son activité, mais son caractère réduit ne rapporte que peu d'argent au ménage. Même si le budget familial intègre les économies réalisées par la garde que Carine réalise partiellement (et volontairement, m'indiquant explicitement refuser de laisser ses deux enfants au cours de leur première année), le caractère réduit de son activité de photographe impose « *qu'[elle] travaille à côté, pour quand même gagner de l'argent* » : elle assure une première mission en intérim dans une entreprise spécialisée dans les pesticides « *dont elle n'est pas très fière* », puis une seconde où elle dit « *revivre du harcèlement moral* » (un schéma qui tend à se reproduire dans le récit de Carine).

Aussi, si la valorisation identitaire du travail est très forte dans le discours des Mompreneurs, et fait écho à l'identité sociale promue par les entrepreneuses de la cause, l'exercice d'une activité professionnelle est aussi — et d'abord dans certaines configurations — un enjeu économique fort, en particulier pour les ménages les moins dotés. Il est toutefois des configurations où le maintien d'un salaire est moins nécessaire pour la famille, déployant alors de nouvelles motivations à la poursuite d'une activité professionnelle.

Un travail socle de l'identité des Mompreneurs

Certains ménages de Mompreneurs présentent des situations économiques où la survie et le confort du ménage peuvent être largement, voire intégralement, assurés par le salaire du conjoint. Le salaire féminin est alors décrit comme un appoint, régulièrement destiné à prendre en charge des dépenses compressibles²³⁰. Après les expériences éprouvantes qu'a pu présenter à divers titres le salariat, ces situations interrogent de façon plus incisive le maintien d'une activité professionnelle, dans la mesure où, ces femmes pourraient se retirer de l'activité productive pour être prise en charge par leur conjoint, renvoyant ainsi au modèle traditionnel du Monsieur-Gagne-Pain et de Madame-au-foyer. Les cas de Géraldine, Catherine et Odile permettent de mieux saisir les motifs du maintien d'une activité professionnelle économiquement non nécessaire.

²³⁰ Sur la question du salaire féminin, je renvoie au dossier paru dans le n°15 de la revue *Travail, Genre et Sociétés*, et tout particulièrement à l'article de Delphine Roy (2005).

Ancienne employée mariée à un fonctionnaire, Géraldine est originaire d'une collectivité d'Outre-mer qu'elle a quittée pour suivre son mari, d'abord en Rhône-Alpes : le changement est radical, mais elle s'habitue à la Métropole et à la vie en caserne. Son mari, divorcé une première fois et père d'une petite fille, est en effet gendarme et soumis à des obligations de mobilité fréquentes. Peu après son arrivée, il lui faut donc le suivre dans l'Hérault (« *on a été mutés* » dit-elle d'ailleurs), où je la rencontre à son domicile pendant près de deux heures, juste après qu'elle ait déposé son fils dans une école publique « *alternative* » située à quelques minutes en vélo. J'apprends qu'un peu plus d'un an après la naissance de son fils et quelques mois avant la mutation de son mari, Géraldine est licenciée économique de son entreprise : aussi est-elle déjà retirée du travail professionnel depuis quelques mois à leur déménagement, retraits compensés par ses indemnités de licenciement (environ 1 400 euros, sans frais de garde puisqu'elle prend alors en charge le garçon encore non scolarisé). À son arrivée dans cette nouvelle région, elle dit chercher un nouvel emploi en espérant pouvoir maintenir le niveau de salaire acquis à Lyon (2 500 euros en salaire brut mensuel). Ses prétentions salariales sont toutefois décalées du marché héraultais :

« J'étais vraiment loin de la réalité, on me proposait 1500 euros et là [en discutant avec] la concierge²³¹, [elle] me dit, « Mais vous savez, vous êtes haut ! », oui, je veux bien revoir à la baisse, mais je veux pas toucher le smic quoi, j'ai dix ans d'expérience, j'ai un BTS, enfin je veux pas retomber comme si que je sortais de l'école, donc je dis, « Bah écoutez, je veux bien descendre à 2000 », mais j'ai jamais rien trouvé. » (Géraldine J, 36 ans, mariée, 1 enf. et 1 b-enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, service aux particuliers, ex-employée).

Outre la concurrence très élevée qu'elle observe lors de ses recherches (« *on était 250 à avoir répondu à l'offre et moi j'étais classée dans les 60^{ème}* »), en opérant un calcul de court terme (ie. sans les cotisations sociales), Géraldine estime que, travaillant pour 1 800 euros (la base des propositions les plus élevées qu'elle ait recensées), elle « *allait toucher moins en travaillant qu'au chômage* » :

« [au chômage] là je touchais, en fonction du nombre de jours presque 1 400 euros (...) moins les frais de nounou, parce qu'à Montpellier ils sont plus chers qu'à Lyon, donc j'en avais [pour les] frais de nounou plus nourriture pour 800 euros, après j'enlevais 300 euros de CAF je crois, je tombais à 500 euros, donc j'allais travailler pour 1 000 et quelques nets, moins 500 euros, donc pour rien quoi, le calcul a été vite fait, là j'avoue que je me suis occupée de mon fils. » (Géraldine J, 36 ans, mariée, 1 enf. et 1 b-enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, service aux particuliers, ex-employée).

À la suite des observations conduites au chapitre précédent, on constate que Géraldine limite l'apport du travail salarié au salaire obtenu : elle occulte par ce calcul toutes les protections et droits qu'elle se fabrique en étant salariée, tout en imputant toutes les charges liées à la prise en charge de son enfant sur son seul salaire. Aussi Géraldine ne poursuit pas son parcours dans le salariat, parce qu'elle estime à l'issue de ce calcul tronqué et inégalitaire que ce qu'elle en retire n'est pas à la

²³¹ La référence à la concierge est étonnante ; elle interroge en tout cas sur les contacts que Géraldine a pu effectivement nouer avec des employeurs et corrobore l'absence de réponses à sa recherche d'emploi.

hauteur du vif plaisir qu'elle éprouve dans l'ensemble des tâches parentales, légitimant d'autant plus son retrait d'un emploi moins gratifiant. Son conjoint étant en fréquents déplacements, elle est par ailleurs très investie dans la tenue du foyer, se qualifiant elle-même de « *mère célibataire* ». Dans une telle configuration, la sortie de l'activité professionnelle de Géraldine n'aurait pas semblé étonnante, ce que je me permets d'ailleurs de souligner au cours de l'entretien. Géraldine m'indique d'abord qu'être au chômage ne correspond pas à sa « *mentalité* », ce qu'il convient d'analyser de deux façons. Elle rend compte d'une part de sa volonté de ne pas être associée à une condition stigmatisante pour elle qui ne bénéficie pas des propriétés lui permettant d'« inverser » l'épreuve que peut constituer le chômage (Schnapper, 1981). En parlant de « *mentalité* » toutefois, elle semble d'autre part indiquer que le chômage correspond à une condition choisie, essentialisée et abusive ; elle fait ainsi écho au durcissement opéré à l'égard de celles et ceux qui ne parviennent pas à se maintenir dans l'emploi, renvoyant leur situation à des carences morales — et donc à leur responsabilité individuelle — plutôt qu'à des dérèglements économiques collectifs (Castel, 2009). Il s'agit donc dans un premier temps pour Géraldine de ne pas passer pour une assistée, et dans un second temps de ne pas avoir l'air entretenue ou oisive. Elle m'indique en effet vouloir maintenir une « *vie professionnelle* » pour ne pas être « *résum[ée] au ménage, au repassage, la cuisine, (...) mon fils* », une mise à distance qu'elle semble vouloir opérer pour elle-même et pour des autrui que l'on peine à clairement identifier²³². Elle souhaite ainsi pouvoir « *être autonome malgré tout financièrement* », bien que son mari ne lui ait « *jamaï fait de remarque par rapport au fait qu'[elle] ne travaille pas* », et tendrait même à apprécier la situation. Comme cela a été suggéré au chapitre quatre, tout particulièrement à travers le cas d'Anaïs, elle affiche une très forte volonté de coller à la norme de la femme active, qui se construit identitairement hors du foyer, au-delà de toute matérialité économique (Commaille, 1993; Laufer, 1982; Molinier, 2008 [2006]).

²³² Imprécis dans le récit de Géraldine, ces autrui significatifs (Berger & Luckmann, 1996 [1966] ; Mead, 1963 [1934]) sont multiples : il s'agit en premier lieu du conjoint, mais aussi de l'ensemble de la parentèle ou de l'entourage amical, qui sont régulièrement cités dans les entretiens. Les autres « *mamans* » (de la crèche, de l'école...), qui sont fréquentées et régulièrement désignées comme au foyer constituent également un public dont il ne s'agit pas tant d'obtenir une reconnaissance que de se démarquer. Enfin, les enfants représentent également un public à qui l'on cherche à faire la démonstration de son activité, la manière dont ils deviennent attentifs au « *travail de maman* » contribuant aussi, en dépit de son faible développement temporel ou économique, à asseoir l'identité professionnelle et plus largement sociale des mompreneurs.

ENCADRÉ 15. LES SUIVIS DE CONJOINT

J'ai pu rencontrer chez les Mompreneurs quelques cas de femmes qui ont créé une activité indépendante à la suite d'une mobilité géographique liée à l'activité professionnelle de leur conjoint (Valérie, Marie-Anne...). C'est par exemple le cas de Valérie, fille d'agents immobiliers, juriste dans une grande entreprise et mère de deux enfants. Son époux, haut-fonctionnaire, est muté dans un pays d'Asie Centrale une première fois au milieu des années 2000. Valérie le suit et, en parallèle de l'écriture d'un livre qu'elle auto-publiera, elle crée un commerce en ligne spécialisé dans les vêtements bios pour enfants. De retour en France, Valérie qui gère intégralement ses deux garçons, constate les limites de son activité qu'elle décide de revendre. Elle crée alors avec deux autres associées, dont sa sœur, une autre activité, cette fois spécialisée dans les jouets pour enfants. Au moment où nous réalisons l'entretien en juillet 2013, l'entreprise paraît bien lancée, Valérie me faisant notamment le récit de sa rencontre avec des investisseurs disposés à mettre des fonds dans le commerce. Toutefois, lorsque nous nous retrouvons à une soirée en janvier 2014, elle m'annonce une nouvelle mutation de son conjoint dans les Balkans et un arrêt prochain de sa dernière activité, compte-tenu des relations altérées avec l'une des associées. À l'heure actuelle, je ne sais pas si elle a repris ou non une activité. Cette volonté de maintenir un investissement professionnel malgré un parcours dominé par la carrière du conjoint, qui va jusqu'à imposer l'arrêt de l'activité de sa conjointe, témoigne des limites identitaires que présente pour elle la situation — pourtant économiquement très confortable — de femmes de cadres expatriés. Si ces dernières sont pourtant traditionnellement largement mobilisées pour entretenir le capital social de leur conjoint (Guillaume & Pochic, 2007; Le Renard, 2014)²³³, cette mise au service de la carrière de l'autre ne paraît plus suffisante dans la construction des identités féminines contemporaines. Dans ces situations, la création d'une activité professionnelle pour soi indique une forme de défense de son individualité dans une configuration familiale où elle paraît passablement diluée.

* * *

Les motifs de maintien d'une activité sont ainsi variables, selon les parcours et les configurations socio-économiques des familles. En dehors des nécessités strictement économiques, incontournables pour déchiffrer certains parcours, on constate de façon transversale un investissement identitaire fort à travers le travail, chez des femmes plutôt perméables aux arguments libéraux compte-tenu du continuum de leur socialisation (primaire, conjugale...). Travailler, c'est ainsi une manière de prendre place dans la société, en échappant aux figures repoussoirs du chômeur assisté d'une part et de la femme au foyer oisive d'autre part : il s'agit pour elles d'être en activité. Plusieurs types d'activité pourraient toutefois leur permettre de se réaliser : reprise d'un emploi salarié à temps partiel ou en pointillé, expression artistique, activités sportives, insertion associative et bénévolat (Dieu, et al., 2010; Vermeersch, 2004)... Autant de formules d'activité susceptibles de leur fournir une forme de réalisation identitaire. La création d'une activité indépendante ne va donc pas de soi et il s'agit à présent de cerner dans les discours ce qui justifie leur étayage identitaire par le travail professionnel non-salarié.

²³³ Je renvoie également aux travaux de Karine Duplan sur les femmes expatriées au Luxembourg, mais que je n'ai pas pu consulter au moment où je rédige ces lignes (absence de mise en ligne).

2. L'indépendance comme voie privilégiée du maintien en activité

Si le chapitre quatre a permis de mettre en lumière les motifs de désengagement du salariat, les attraits de l'indépendance pour ces femmes déterminées à maintenir une identité professionnelle restent dans l'ombre. On a vu plus haut que les niveaux socio-économiques des ménages rendaient plus ou moins nécessaires le maintien d'une activité professionnelle, même la présentation des situations les plus fragiles ne montre pas dans quelle mesure l'indépendance constitue une voie privilégiée du maintien en activité ; et dans les cas des situations les plus favorisées, cette indépendance ne se distingue encore pas vraiment d'autres formes de réalisation de soi. Là aussi, sous la diversité des parcours, se nichent deux logiques sous-jacentes plus ou moins prégnantes selon les cas : la facilité d'accès et la promesse de liberté qui auréolent le non-salariat constituent ainsi des facteurs d'attractivité contrebalançant la prise de risque que constitue pourtant la prise de responsabilités économiques.

Du salariat qui résiste à l'indépendance accessible

On l'a vu un peu plus haut, Géraldine ne crée pas réellement une entreprise, mais plutôt un auto-emploi dans un bassin d'emploi marqué par le chômage. C'est d'ailleurs un motif de création d'entreprise que j'ai plus particulièrement observé dans la région : nombre des femmes rencontrées là-bas (Cécile, Marion, Frédérique, Marie-Jeanne par exemple) ont en effet cherché un emploi salarié avant de créer leur entreprise, mais ont fini par opter pour le régime de l'auto-entrepreneur faute d'accéder à un poste salarié. Dit autrement, quand le salariat résiste, la création d'une activité indépendante, qui plus est sous le régime allégé de l'auto-entrepreneur, semble constituer une transition statutaire facile, voire inattendue.

Au-delà des cas de Carine ou de Géraldine, c'est ainsi ce que signale le parcours de Lili. Trentenaire souriante aux tenues vives, Lili fréquente depuis quelques semaines les réunions parisiennes du collectif dans lequel je réalise l'enquête. Nous échangeons au cours du premier rassemblement national du collectif auquel j'assiste en mai 2012 : en cette première demi-journée pluvieuse où s'enchaînent les couacs dans l'organisation²³⁴, nous nous retrouvons à discuter en attendant la mise en place d'un atelier. Fille de membres des classes moyennes (son père exerce une profession paramédicale et sa mère, ancienne secrétaire, a longtemps été au chômage), elle me fait part alors de son intérêt pour ma démarche, signalant ses propres interrogations à l'égard de son activité d'indépendante. La négociation d'entretien est facile et se met d'autant plus aisément en place que Lili vient de s'installer dans la très grande couronne parisienne, à quelques kilomètres du village où

²³⁴ Les organisatrices de l'événement doivent récupérer leur voiture à la fourrière ; un des intervenants est absent ; la présidente annonce son souhait de ne pas reconduire son mandat, à la surprise générale.

j'ai passé mon enfance. Je la retrouve un samedi matin dans l'appartement qu'elle et son mari viennent d'acheter : situé dans un immeuble construit dans les années 70 à proximité immédiate de la gare qui dessert la localité, l'appartement se compose d'un grand séjour avec une cuisine ouverte et un coin bureau dédié à Lili, où elle a installé ses ordinateurs. Il compte une chambre parentale, une autre pour leur enfant de deux ans et une autre pièce « *qui pour l'instant n'est pas occupée* ». On trouve beaucoup de photos du jeune couple, de l'enfant, dans un décor où quelques travaux restent en suspens et où traînent quelques jouets. Son mari, responsable d'un magasin de prêt à porter à une vingtaine de kilomètres, est absent, mais l'enfant est présent. L'entretien de plus de deux heures s'articule autour de ses babillages, jeux au parc ou en intérieur, chutes et soins.

Originaire de la région parisienne, Lili a souhaité s'orienter dans les arts plastiques : salariée parallèlement à ses études, elle intègre la discipline à l'université, tout en s'inscrivant dans une formation préparatoire aux concours des écoles d'art. Elle rate les concours la première année et intègre un an plus tard une école en province, malgré son souhait initial de viser plus haut que « *les Beaux-Arts de province* », vers lesquels elle se résigne toutefois. Elle n'envisage pas au cours de sa formation son insertion professionnelle : ce sont les opportunités qui se présentent à elle qui l'orientent progressivement vers une spécialisation dans le graphisme multimédia. Comme pour son choix d'école, Lili fait avec et incorpore l'opportunité comme un choix :

« Je savais même pas vers quoi aller et pourquoi pas le multimédia, et voilà, finalement c'est ce que je voulais faire et encore aujourd'hui c'est ma spécialité donc c'est arrivé un peu à moi plus que c'est moi qui suis allée vers ça. » (Lili P, 32 ans, mariée, 1 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, service aux entreprises, ex-cadre/technicienne).

Son conjoint, qu'elle a rencontré jeune, vit avec elle et elle le convainc de venir à Paris où elle pense qu'ils trouveront plus facilement du travail, *a fortiori* dans son secteur à elle. Grâce à une « *copine* », Lili intègre en effet une petite entreprise en tant que graphiste multimédia : elle commence par un contrat à durée déterminée de trois mois qui évolue bientôt en CDI. Elle s'y plaît beaucoup, tant parce qu'elle apprécie la polyvalence propre à une petite structure (« *tu touchais à tout* »), que parce qu'elle trouve beaucoup de plaisir dans la convivialité propre au collectif de travail salarié : elle aime avoir des collègues et « *échanger avec eux* », elle aime organiser des anniversaires et ne se plaint pas de sa hiérarchie. Elle raconte toutefois que l'entreprise connaît des difficultés et doit licencier une partie de son personnel. Le récit de Lili se brouille alors un peu : elle explique que son poste est l'un des premiers visés car son activité est en perte de clients mais souligne ensuite que son départ est « *franchement obligatoire* » car ses employeurs la menacent de « *monter un dossier contre [elle]* ». Elle accepte le licenciement en essayant de négocier des indemnités conséquentes (elle part finalement avec sept mois de salaire). C'est à cette époque qu'elle et son mari, Christophe, envisagent de faire en enfant : elle explique d'ailleurs un peu plus loin que les indemnités négociées

doivent aussi servir à financer un vague projet de conception de faire-part animés et à accompagner l'arrivée d'un éventuel bébé :

*« En fait mon projet aussi c'était d'avoir un bébé, c'est aussi pour ça que j'ai négocié de l'argent et c'est pour ça que je pense que j'étais une des seuls à réussir, c'est parce que moi comme j'avais ce projet de bébé, je pouvais pas me permettre de partir sans rien, parce que je savais que si j'allais tomber enceinte bah justement j'allais avoir du mal à trouver du travail, donc on n'a pas arrêté le projet et finalement on a bien fait parce que le mois d'après j'étais enceinte, donc j'ai bien fait de pas lâcher et finalement j'ai quand même eu le chômage plus mes indemnités, donc le congé mat s'est bien passé, j'ai quand même pu avoir un vrai congé mat. »
(Lili P, 32 ans, mariée, 1 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, service aux entreprises, ex-cadre/technicienne).*

Sortie du salariat de façon involontaire, Lili pense manifestement le réintégrer. Or, après une première fausse couche qui a été « un déchirement », elle tombe enceinte très rapidement. Là encore, des contradictions se nichent dans son récit : elle dit d'abord ne pas chercher de travail car elle a vu de nombreuses amies ne pas trouver d'emploi au moment où elles étaient enceintes ; mais elle est pourtant inscrite à Pôle emploi et en relation avec des conseillers. Elle raconte d'ailleurs que c'est l'un d'eux qui l'a dissuadé de rechercher un nouvel emploi salarié :

« Tu vois quand même je me suis pris que je serai, en gros que j'étais une arnaque pour les employeurs parce que j'étais enceinte »
Enq. : Qui est-ce qui t'a dit ça ?
Un mec du Pôle Emploi, un responsable, mais d'un autre côté à quel titre, j'avais plus le droit de travailler, j'étais enceinte et j'avais plus le droit de travailler, et le fait de me faire rejeter...
Enq. : C'est un mec qui t'a dit ça ?
Ouais, un mec, donc j'avais écrit un mot et tout pour dire que j'avais trouvé ça scandaleux. »
(Lili P, 32 ans, mariée, 1 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, service aux entreprises, ex-cadre/technicienne).

Dès lors, Lili semble renoncer à chercher un nouvel emploi salarié, et ce d'autant plus que, si elle estime que « [son] statut de maman [l]'avait amenée à [se] faire exclure », elle a elle-même incorporé une grande ambivalence quant aux capacités professionnelles des mères (« en vrai la première fois que je suis tombée enceinte, (...) mais je pensais plus qu'à ma grossesse, déjà j'étais crevée donc j'étais devenue une vraie loque humaine, (...) donc franchement je comprends les employeurs »). Toutefois, le salaire de son mari ne suffit pas à faire vivre le couple et il est attendu que Lili doit également participer aux revenus du ménage, son conjoint pouvant même se montrer anxieux sur la question financière :

« Il était d'accord [pour que je devienne indépendante] mais [demandait] « Alors quand est-ce que tu vas gagner des sous quoi ? », et dans notre couple, ça a jamais été « Non mais c'est bon je gagne des sous, vis ta vie, j'en gagne assez pour deux », même moi, j'ai jamais envisagé de plus travailler [...] mais bon pour lui c'était une donnée importante que je gagne de l'argent. »
(Lili P, 32 ans, mariée, 1 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, service aux entreprises, ex-cadre/technicienne).

Lili présente son entrée dans l'indépendance comme la conséquence d'une exclusion du salariat et du maintien de son revenu dans le budget du ménage. Sa situation est celle d'une transition par défaut, dans laquelle le régime de l'auto-entrepreneur est nettement privilégié pour faire exister cette activité professionnelle refusée dans le salariat. Nombre des Mompreneurs s'installent d'ailleurs en tant qu'auto-entrepreneure (51 %), le faible nombre de pièces administratives demandées, le caractère léger des suivis financiers et la possibilité de ne payer aucune charge contribuant à l'extinction de la perception du risque, notamment financier, traditionnellement associé à la création d'entreprise. La facilité particulièrement mise en exergue par les créations d'auto-entreprise constitue l'un des attraits de l'indépendance. Il ne peut toutefois être le seul : 16 % des Mompreneurs ont recours à des EURL et 13 % à des SARL, qui restent des régimes plus complexes à monter, demandant notamment un investissement initial pour constituer un capital (dont le montant est aujourd'hui libre toutefois). Un autre argument général joue en faveur de l'indépendance, celui d'une liberté inaccessible dans le cadre d'un emploi salarié.

La liberté du non-salariat

J'ai montré au cours du chapitre IV que la sortie du salariat relevait chez les Mompreneurs moins d'un choix libre que des effets de leur inscription dans le salariat. Leur parcours s'écarte ainsi de la liberté mise en scène dans la représentation sociale du groupe. Ce résultat n'exclut pas pour autant une reprise du topos de la liberté dans les discours. On en trouve notamment trace pour justifier leur entrée dans une indépendance en miroir des motifs de désengagement de leurs expériences salariales. Le cas d'Odile permet de sérier cette liberté promise par le non-salariat. Cette femme très élégante proche de la cinquantaine s'intéresse d'emblée à ma recherche lorsque je la rencontre dans une réunion francilienne ; c'est ainsi elle qui me propose de réaliser un entretien. Je la rencontre plus de trois heures dans l'atelier qu'elle a ouvert il y a quelques mois en région parisienne, où elle organise divers séances de coaching par l'art, ainsi que des expositions. Fille d'un avocat d'entreprise et d'une mère employée de pharmacie qu'elle qualifie de « *dépressive* », elle suit une formation universitaire dans la gestion et les finances qu'elle convertit facilement dans le salariat. D'emplois stables en emplois stables, elle prend progressivement des responsabilités jusqu'à occuper un poste haut placé dans un grand groupe international induisant de nombreux déplacements. Son mari, qu'elle a rencontré très jeune et avec lequel elle a ses deux filles avant 30 ans, occupe un poste de cadre expert à la SNCF : si Odile prend pendant quelques années un temps partiel à 80 % pour s'occuper de leurs deux filles (l'aînée étant souvent malade), c'est son mari qui réalise la quasi intégralité de sa carrière à temps très partiel²³⁵. Au sein de ce couple hypogame, c'est ainsi Odile qui

²³⁵ Il s'agit d'un temps partiel annualisé, qui lui permet de travailler quatre jours par semaine et de bénéficier de toutes les vacances scolaires.

est la principale apporteuse de revenu, et d'un revenu important qui permet au couple de réaliser de nombreux investissements immobiliers. Toutefois, dans le poste à hautes responsabilités qu'elle occupe dans le grand groupe international, elle estime « *se brûler les ailes* » :

« Je devais dire à des gens qui avaient 50 ans, 55 ans, et qui étaient là depuis longtemps qu'il fallait qu'ils s'en aillent et puis deux, et puis trois, et on m'a dit, « Bah maintenant, tu reprends toute l'administration des ventes », à un moment donné, j'ai eu 70 personnes et puis rebelote, tu rationalises, tu fais ci, tu fais ça, alors que moi j'avais toujours fonctionné avec des équipes, j'avais suivi aussi une formation en qualité chez EG, qui est très poussé en gestion de projet et en fait, quand je me suis aperçue que l'on me faisait rhabiller la mariée pour mieux la vendre, je me suis écroulée, parce que pour moi, j'avais trahi des gens, bon j'avais été trahie moi-même mais j'avais aussi trahi des gens au passage et ça a été, je faisais que ça, du management, pour moi j'étais plus coach que manager, donc me demander de faire de la rationalisation, c'était pas mon truc. » (Odile W, 48 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2010, coach, ex-cadre).

Dans ce poste, Odile doit notamment mettre en place plusieurs licenciements individuels et collectifs qu'elle vit très mal (c'est ce qui lui donne le sentiment de « *trahison* » dont elle fait état dans cet extrait), mais elle supporte également avec difficultés la compétition qui se joue entre collègues et dans laquelle elle doit elle-même s'engager pour conserver sa place. En fréquents déplacements, son mari et elle se « *perdent un peu de vue* » et Odile a une liaison avec un collègue que son conjoint découvre bientôt. Cette crise conjugale, qui est aussi familiale et patrimoniale, est « *monstrueuse* », et plus de dix ans après, continue d'avoir des effets sur le couple qui résiste malgré tout. « *Amochée* », Odile quitte son entreprise dans le cadre d'un plan social aux conditions très avantageuses. Elle décide de le réinvestir complètement dans l'achat d'un groupe d'appartements, partagé à égalité avec son mari dans le cadre d'une Société Civile Immobilière (SCI). C'est clairement pour elle un moyen de « *faire repartir* » son couple et d'assurer une rente non négligeable à sa famille²³⁶, en parallèle d'indemnités chômage élevées (« *j'estime qu'avec 4 000 euros, 5 000 euros, on peut pas se plaindre, on fait moins de superflu, on fait moins de voyage et puis c'est tout quoi* »). Elle en profite pour démultiplier des insertions salariales de courte durée et ainsi rallonger ses indemnités, en intégrant des pépinières de créateurs et en développant peu à peu une activité de coaching par l'art installée dans l'une des acquisitions immobilières du couple. Elle finit par se lancer pleinement dans cette activité, soucieuse de mettre à son propre profit sa capacité de travail :

« J'ai un mode d'énergie et je l'avais bien vu, qui correspond pas forcément aux horaires d'une entreprise, j'ai une grosse capacité de travail et c'est un peu du gâchis, c'est tout bénéf pour un employeur, mais un peu du gâchis pour moi, et mon mari, par moment il avait raison, il me remettait mon taux horaire, il me recalculait mon taux horaire, et donc là tu te dis, déjà je gagne moins, donc euh et puis bon je me suis toujours fait confiance en me disant, si y a besoin d'argent, j'irai le chercher. » (Odile W, 48 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2010, coach, ex-cadre).

²³⁶ Elle a d'ailleurs passé une licence dans l'immobilier pour « *gérer leur affaire* », qui est parallèle aux activités montées par ailleurs.

Cette logique individualiste vise en quelque sorte à devenir le propre bénéficiaire de son capital humain et fait largement écho aux éléments de socialisation mis en lumière dans le chapitre III²³⁷, qui ont notamment souligné la proximité avec des valeurs plus ancrées à droite et un bain entrepreneurial manifeste. S'y déploie une ambition de redevenir maître de son rythme et de son temps, ici lisible quand Odile dit ne plus vouloir se plier aux horaires de l'entreprise, mais adapter son emploi du temps à son rythme personnel. L'indépendance se dessine pour ces femmes comme une voie statutaire permettant de trouver une flexibilité autonome (Bouffartigue, 2012) qu'elles semblent construire *a posteriori* comme inaccessible dans le salariat. Elles signalent une actualisation ambiguë de leur régime temporel qui s'appuie sur des conditions d'emploi plus risquées, mais des conditions d'existence plus globales favorisées, du moins au temps de la bifurcation.

Travailler quand on veut, où on veut (et notamment à domicile), mais aussi avec qui on veut : collaborer avec des élu.e.s fait aussi partie de la promesse de l'indépendance. On retrouve cette idée dans le fait qu'Odile cherche à développer ce qu'elle appelle la « synchronicité »²³⁸ :

Enq. : « C'est quoi la synchronicité ?

Euh, c'est dire, dire qu'il n'y a pas de hasard dans la vie et que si tu demandes pas de choses, y a rien qui arrive, tu demandes aux gens de tester, d'essayer, mais c'est où tu crois aux grands créateurs de l'univers ou, de toute façon, si tu parles pas de tes projets, y a personne qui pourra savoir ce que tu as envie de faire

Enq. : Oui, c'est aide toi toi-même déjà ?

Oui voilà, explique à ton entourage, tes amis, ton réseau et puis essaye de relever ce qui arrive comme événement, donc la synchronicité, c'est, c'est dingue, ça fait deux jours que je pense à toi et tu m'appelles, c'est dingue, je cherchais, je me disais que ce serait bien de prendre des cours d'anglais et il arrive avec des trucs comme ça, l'autre jour, je pars en rentrant chez moi, je vais à la boulangerie, je tombe sur un truc d'anglais » (Odile W, 48 ans, mariée, 2 enf., coach, ex-cadre).

En contre de leurs immersions précédentes dans des collectifs de travail salariés rarement vécus comme solidaires, toutes les femmes rencontrées pensent pouvoir choisir les personnes avec lesquelles elles travailleront en tant qu'indépendantes, de leurs prestataires et fournisseurs à leurs client.e.s. Ici, les mots d'Odile renvoient à une vision du monde très individualiste, teintée de développement personnel (j'ai trouvé régulièrement les livres de Laurent Gounelle dans les bibliothèques, relativement peu fournies, des Mompreneurs), où ce qui façonne le parcours se

²³⁷ La question des impôts ou encore des charges n'a pas particulièrement été documentée par les entretiens. J'ai seulement pu saisir par touche leur volonté de limiter les charges versées à l'État, et donc leur contribution à la solidarité nationale, comme en atteste par exemple les justifications données par Mélanie pour expliciter le choix de son statut juridique : « J'étais auto-entrepreneuse, je me suis radiée, j'étais en portage et j'ai arrêté parce que par rapport au Pôle Emploi, il me prenait à la limite 75% de ce que je gagnais, en fait au moment où j'ai lancé mon blog, je me suis dit stop parce que un, les missions ne m'épanouissent pas et deux, ce que je gagne de toutes façons c'est repris par le Pôle Emploi d'une façon ou d'une autre ». (Mélanie B., 31 ans, veuve, 1 enf., SARL depuis 2010, service aux entreprises, ex-cadre).

²³⁸ L'origine psychanalytique du terme, créé par Carl Gustav Jung, n'est pas mentionnée par Odile ; elle s'inscrit pourtant par une nette incorporation des savoirs psys chez les mompreneurs, sur laquelle j'aurais l'occasion de revenir plus loin dans ce chapitre, et tout au long de cette thèse.

trouve exclusivement dans la construction de son être en tant qu'individu (c'est en s'écouter que l'on trouve des clients, dit-elle en substance dans l'extrait), mais n'est jamais ramené à des éléments extérieurs, sociaux ou politiques, qui seraient dès lors mobilisables en cause commune. L'opportunité de se vivre pleinement en tant qu'individu à travers l'indépendance constitue le moteur principal de cette bifurcation du parcours des Mompreneurs.

* * *

À travers l'indépendance se dessine pour les Mompreneurs un accès facile à l'exercice d'une activité professionnelle dont elles seraient les seules décisionnaires et régulatrices : elles y perçoivent la possibilité de travailler comme elles le souhaitent et avec qui elles le souhaitent. Ce n'est ainsi pas seulement une promesse de liberté qui y est associée, mais également de contrôle retrouvé sur le temps et sur les gens, les gratifications plus économiques et sociales du travail étant occultées. Créer un auto-emploi, c'est pour les Mompreneurs défaire la subordination objective du travail pour n'en vivre que la part subjective (Bourdieu, 1996). Cette complète liberté de jeu attribuée à l'activité indépendante concerne ses formes, comme je l'ai souligné jusque là, mais également son contenu. Il s'agit à présent d'examiner plus avant les contours de cette activité indépendante qui serait librement choisie et exercée. Au-delà de leur statut juridique, que font les Mompreneurs? Dans quels types d'activité prolongent-elles leur vie professionnelle ? Que dit le contenu des activités sur la façon dont ces femmes entendent exister en tant qu'individu ? C'est à ces questions que la partie suivante entend apporter des réponses.

B. L'indépendance comme éloge du Soi

Coach en rangement, comptable, consultante en communication web, conseillère en lactation, graphiste, coach en plaisir féminin, gérante d'une boutique de cookies, juriste, créatrice de vêtements et accessoires pour enfants, gérante d'une papèterie en ligne, coach parental, loueuse de matériel de puériculture...Les activités des Mompreneurs sont diverses et peinent à être saisies sous un secteur ou un métier commun : rappelons que 44 % des activités sont créées dans le secteur des services, 30 % dans le commerce, les autres secteurs étant plus éclatés. Tout au plus partagent-elles le fait de ne pas être salariées, encore que 7 % d'entre elles le sont en réalité encore (mais je n'en ai croisé que quatre au cours de mon enquête, sur lesquelles je reviens plutôt dans le chapitre suivant) : on pourrait ainsi estimer qu'elles partagent un métier de responsable économique. Mais ce métier est lui-même fragmenté par la multiplicité des statuts occupés : 51 % sont auto-entrepreneures, 13 % ont monté une SARL et 3 % exercent en SCOP par exemple. Chacun de ces statuts imposant des

règles fiscales et comptables différentes, parler d'un métier commun d'entrepreneur, qui serait basé sur des traits de personnalité tels que « l'effort, l'audace et la morale » (Alter, 2012), reviendrait à banaliser les conditions réelles de l'exercice de leurs activités et amoindrir la consistance de l'analyse sociologique.

ENCADRÉ 16. PEUT-ON PARLER DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE ?

Passage, transition, bifurcation, j'ai privilégié jusque là des termes larges pour dénommer ce déplacement des Mompreneurs du salariat au non-salariat. Des termes — et les recherches afférentes — plus précis existent, qui semblent s'approcher du phénomène ici étudié. Dans ses travaux sur la reconversion professionnelle volontaire (Negroni, 2005; 2007), Catherine Negroni définit cette bifurcation professionnelle comme « un changement d'activité, de secteur ou de profession opéré de manière volontaire » (Negroni, 2005, p. 313). Ce parti pris implique une réorientation de sa vie professionnelle qui émane de la volonté de la personne, même si cette bifurcation peut faire suite à un phénomène subi (un licenciement par exemple). Sophie Denave parle de son côté de « rupture professionnelle » (Denave, 2015) pour resserrer cette mobilité professionnelle sur un changement radical et effectif de métier ou de domaine professionnel après l'exercice d'une activité différente pendant plusieurs années.

Dans le cas des Mompreneurs, s'en tenir au vocable de « reconversion professionnelle volontaire » est problématique, malgré l'effort des Mompreneurs pour se montrer maîtresse de leur parcours : l'examen des modalités de sortie du salariat met en évidence les situations où le passage du salariat à l'indépendance est plus subi que choisi. En outre, les situations, relativement nombreuses chez les Mompreneurs, où l'indépendance permet la constitution d'un auto-emploi lié à l'activité précédemment exercée dans le salariat invalide l'assimilation à une reconversion professionnelle. On pourrait objecter que la prise de responsabilités économiques que suppose la création d'une activité non salariée constitue en elle-même une forme de reconversion professionnelle, régulièrement accompagnée qui plus est de formations professionnalisantes spécifiques. Il me semble toutefois que l'exercice d'une activité indépendante sous le régime extrêmement léger de l'auto-entrepreneur relativise également cette assimilation à une reconversion. Les décalages par rapport à la rupture professionnelle conceptualisée par Denave sont également nombreux.

À l'appui des éléments de clarification que les deux chercheuses ont apporté au champ des mobilités professionnelles, je privilégie ici le terme de **mobilité statutaire**, pour signifier le déplacement minimal du salariat au non-salariat, qui ne serait pas accompagné d'une formation à la conduite d'une activité indépendante (cas de Lili par exemple, dans le présent chapitre). Le terme de **reconversion statutaire** est utilisé pour les situations où les individus considérés créent une activité indépendante hors régime de l'auto-entrepreneur et ont suivi une formation spécifique à la création d'entreprise (cas de Mélanie ou d'Odile). Si cette création d'activité entraîne un changement de secteur ou de métier, je parle alors de **rupture professionnelle**, puisqu'il s'agit alors d'une reconversion statutaire et professionnelle (cas de Rebecca, Sonia ou Annie étudiés dans le chapitre précédent). Celles qui changent d'activité en devenant auto-entrepreneur (cas d'Anaïs par exemple, évoquée dans le chapitre IV ou encore de Carine évoquée plus haut dans le chapitre), présentent une situation hybride, alliant un changement de métier auquel elles sont plus ou moins formées, à une insertion allégée dans l'indépendance : j'utilise le terme de **transition professionnelle** pour signifier le caractère plus flou de ce type de bifurcation.

C'est ailleurs dans l'examen des activités indépendantes qu'il faut trouver ce qui rassemble dans un même groupe à vocation professionnelle des femmes qui exercent des activités aussi diversifiées. Le travail salarié constitue un outil de construction de l'identité professionnelle particulièrement fort, tant parce qu'il affine et positionne dans un certain ordre social (Castel, 1999 [1995]), que parce qu'il ancre dans une certaine culture organisationnelle et/ou de métier (Dubar, 2009 [2000]; Osty, 2003; Sainsaulieu, 1977). En le quittant, les Mompreneurs ne connaissent pas seulement une bifurcation professionnelle, elles voient également leur identité sociale ébranlée. Réinvestir une activité professionnelle, *a fortiori* non salariée, constitue ainsi une opération identitaire spécifique (Bessin et

al., 2010), dont les ingrédients sont signifiants de la place que ces femmes entendent prendre en tant qu'individu²³⁹. En ce sens, bien que le travail professionnel soit minoré par certaines approches de la construction sociale des identités par un geste sociologique fort (Darmon, 2010 [2006]), le sens identitaire que ces femmes attribuent à cette activité professionnelle participe pleinement de la manière dont elles incorporent l'injonction sociale à être un individu. On l'a vu plus haut, l'indépendance se dessine à leurs yeux comme la meilleure voie d'accès pour maintenir une activité professionnelle largement placée sous l'égide de la liberté : détachée des contraintes attribuées au salariat, l'indépendance constitue l'occasion de pleinement s'accomplir dans et par le travail professionnel. Les différents parcours examinés dans ce chapitre permettent de révéler comment cette « mise en sens » de l'activité constitue le socle professionnel commun des Mompreneurs. Entre fabrique d'une reconnaissance professionnelle « sur-mesure » et valorisation de qualités « genrées », les activités créées par les Mompreneurs convergent vers une forme exacerbée de la dimension subjective du travail, dont l'essentialisation des identités de genre est une composante majeure.

1. L'indépendance comme fabrique de la reconnaissance professionnelle

Parmi les répondantes à l'enquête quantitative, 22 % disent exercer leur métier initial. Si j'ai formulé dans le troisième chapitre l'hypothèse d'une entrée dans l'indépendance par un changement d'activité (soit une rupture professionnelle), reste toutefois des cas non négligeables au sein de la population d'enquête de femmes qui deviennent indépendantes dans la continuité de leur profession. Entre mobilité et reconversion statutaire, ces sorties du salariat sont plus ou moins anticipées et souhaitées ; elles n'excluent pas pour autant une transaction identitaire à travers le maintien de l'activité précédemment exercée. Il s'agit ici d'en saisir les ressorts spécifiques, qui peuvent tenir au maintien d'une activité déjà porteuse de motifs de réalisation de soi ou à la sélection, au sein de l'activité précédemment exercée, de compétences qui sont sources d'engagement.

²³⁹ C'est d'ailleurs parce que je m'intéresse à l'opération identitaire occasionnée par la création d'une activité indépendante que je m'appuie essentiellement sur l'ouvrage de Dubar, *La socialisation*, et notamment à sa réédition de 2009, et moins sur *La crise des identités* dont j'ai consulté plusieurs éditions (Dubar, 2010 [2000]). Ce dernier ouvrage sur les identités se veut à mon sens davantage une fresque, dans laquelle il balaie plusieurs axes de constitution des identités au sein desquels il redonne au conjugal et au familial une place plus importante. Cette fresque est en ce sens moins opératoire que le premier recueil sur la socialisation, qui présente concrètement comment faire de l'identité un opérateur conceptuel susceptible d'outiller l'analyse sociologique. Si l'on peut y apporter des inflexions, c'est cette démarche inscrite dans une conception subjectiviste et interactionniste du social qui s'est révélée la plus propice à la compréhension du fait social porté par les Mompreneurs.

Répliquer son activité salariée

L'exercice non salarié de l'activité déjà exercée est davantage le fait de celles qui ont quitté le salariat à la suite d'une rupture conventionnelle (30 %) et surtout à la fin d'un CDD (39 %), les licenciements étant présentés dans des proportions non significatives (23 % contre 20 % en moyenne). Ces indicateurs confirment l'hypothèse d'un passage dans l'indépendance destiné à l'exercice d'un auto-emploi, et qui est ainsi davantage le fait d'un « *hasard* » dont Lili rend bien compte. Contrainte à la signature d'une rupture conventionnelle dans son poste de graphiste, Lili espère réintégrer dans les mêmes fonctions le salariat, mais enceinte, elle s'estime rejetée de l'emploi salarié. Il convient toutefois de rappeler que ce sentiment de rejet est concomitant d'une installation dans la grande couronne parisienne qui nécessite un temps de transport non négligeable pour occuper un poste à Paris. Entre rejet du chômeur et de la femme au foyer, Lili, comme Géraldine, ne s'imagine pas arrêter de travailler, d'autant que son conjoint attend d'elle qu'elle contribue également au budget du ménage. Ne trouvant pas d'emploi salarié, une amie lui parle d'une mission, « *en freelance* », dans une entreprise de l'édition où Lili entrevoit une possibilité de s'arrimer au travail ; le statut est alors subsidiaire, elle ne formule pas clairement le souhait de s'établir en tant qu'indépendante. Elle prend une première mission, puis une autre et, profitant du cloisonnement organisationnel de l'entreprise, elle profite d'un effet « *boule de neige* » et travaille avec une dizaine de clients différents au sein de la même société. Pour facturer ces missions, elle devient auto-entrepreneuse, mais sans penser alors que cet auto-emploi assuré à 90% par le même client²⁴⁰ deviendra pérenne :

« C'est parce qu'on est venus à moi avec des boulots de freelance que je suis restée en freelance, je pense que l'autre solution ça aurait été de pas bosser, (...), donc moi ça m'aurait pas convenu parce que déjà j'aurais plus vu ça comme un échec, j'avais pas accepté le licenciement pour rester chez moi à rien faire et j'avais vraiment besoin de travailler et de m'épanouir dans mon travail d'une part, et puis c'est voilà, une nouvelle aventure, c'était bien d'avoir ça quand même

Enq. : Et du coup en statut tu t'es montée comment ? Auto-entrepreneur, *freelance* ?
Auto-entrepreneur, mais avec le recul je me dis que c'était pas une si mauvaise chose parce que moi j'avais dit, je veux travailler en freelance mais que le temps de ma grossesse, donc ils m'avaient dit « Le statut qui vous convient le mieux, c'est auto-entrepreneur ».» (Lili P, 32 ans, mariée, 1 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, service aux entreprises, ex-cadre/technicienne).

Elle avance donc dans sa grossesse et son auto-emploi, tout en essayant par ailleurs de monter le site de faire-part personnalisés qui la passionne. Elle accouche en août 2010 et reprend progressivement son activité, s'accordant un temps partiel pour prendre en charge une partie de la garde de sa fille. Pendant cette première année, elle bénéficie de l'ACCRE (versée sous forme d'un capital) et profite

²⁴⁰ Lili serait alors parfaitement fondée à faire requalifier son auto-emploi en salariat déguisé.

du paiement de charges allégées (5 %). C'est donc par « *hasard sans être vraiment le hasard* » que Lili devient indépendante : c'est un moyen pour elle de se maintenir dans l'emploi et dans son activité de graphiste. C'est lorsqu'elle s'immerge à temps plein dans son activité, début 2011, qu'elle découvre les Mompreneurs sur une émission de télévision dédiée au travail parental, *Les Maternelles*, tandis que sa cousine, dont certaines amies seraient également devenues Mompreneurs, la met en « *contact pro* » via *Facebook*. Rejetée d'un salariat qu'elle n'avait jamais envisagé de quitter et isolée par une mobilité résidentielle liée à la trajectoire professionnelle de son conjoint et à leur souhait commun de devenir propriétaire, Lili se retrouve donc créatrice d'un auto-emploi qui réplique son activité salariée. D'autres cas s'inscrivent dans la continuité du métier exercé dans le salariat, sans en être toutefois une exacte réplique ; les décalages qui sont à l'œuvre sont à relier aux motifs de désengagement du salariat et à une volonté, encore plus nette, de se réaliser dans son travail.

Convertir son activité salariée en « vrai boulot »

Si Lili transforme son activité professionnelle antérieure en activité indépendante, à laquelle elle ajoute quelques compétences pour trouver des clients, les facturer et établir un suivi comptable relativement léger, d'autres ne répliquent pas aussi strictement leur activité tout en affichant une continuité certaine. Loin de renier leurs expériences professionnelles, elles y puisent plutôt les compétences qui constituent à leurs yeux leur « vrai boulot », soit au sein de l'ensemble des tâches et compétences précédemment exercées, la partie valorisée dans laquelle elles décident d'« y mettre du leur » (Bidet, 2011, p. 8). C'est le cas par exemple d'Odile, qui a occupé un poste de cadres à responsabilités dans une grande entreprise afin de progressivement bifurquer vers l'indépendance. À l'issue de son licenciement négocié, elle fait un bilan de compétences en parallèle d'une formation au conseil. Sceptique sur l'apport de la formation (« *les compétences, elles sont déjà là* »), elle est en revanche particulièrement enthousiaste au sujet de ce bilan de compétences et de la « *psy du travail* » qui l'accompagne.

« En reprenant des formations, en faisant des bilans de compétences, cette psy m'a dit, « On va faire plutôt le fil rouge » et on est arrivées à « le succès », « ce que j'aime », c'est que les gens réussissent, mènent leur projet et c'est pas forcément les miens et c'est comme ça que je suis contente. » (Odile W, 48 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2010, coach, ex-cadre).

À la croisée des travaux de Sophie Pochic (2001) et de Scarlett Salman (2003; 2008), la reconversion d'Odile dans l'indépendance s'inscrit dans la lignée de celles des cadres, régulièrement très haut placés.e.s, qui ne trouvent plus de motifs d'engagement dans un salariat où les employeurs ne trouvent de leur côté plus de réponses aux promesses d'une ascension professionnelle renouvelée.

Le bilan de compétences constitue un outil individualisé et psychologisé de la gestion de carrières de ces cadres (Castel, 1981; Courpasson, 2000; Pochic, 2001), entretenant la formation de projets propices au nouvel esprit du capitalisme (Boltanski & Chiapello, 1999). De son côté, Odile trouve une manière de sortie « par le haut » de son poste à responsabilités et de l'entreprise, en conjuguant une critique de l'entreprise éminemment liée à la valorisation de son bien-être personnel.

« Ça m'a permis aussi quand même de remonter ma famille, mon couple, de reprendre du temps, (...) essayer de me reconstruire, de trouver un chemin professionnel qui allait aller avec ma vie familiale et il y a très peu de temps aujourd'hui que je peux dire pourquoi je ne suis pas retournée dans l'entreprise, parce que j'avais pris conscience que je m'étais fait mal et que les plans sociaux, c'était qu'un début et j'allais de toutes façons en tant que responsable de service, j'allais me retrouver toujours avec le même problème, RH pour faire des plans sociaux, ça ne me tentait pas, et revenir avec des gros salaires, des grosses responsabilités etc, c'était, comme maintenant je l'analyse, redevenir le porte-monnaie qu'à un moment effectivement j'ai vraiment dû représenter pour mon mari. » (Odile W, 48 ans, mariée, 2 enf., coach, ex-cadre).

Résonne dans les propos d'Odile la récupération de la critique artiste analysée par Boltanski et Chiapello (1999) : tout en dénonçant certains travers du capitalisme, Odile détache ses désaccords d'une critique sociale de fond en les ramenant sur le terrain de l'intime. En outre, en pensant sa nouvelle activité professionnelle, elle ne se tourne pas vers un univers professionnel qui pourrait lui permettre de contester le système établi, mais au contraire réactualise les compétences, savoir-faire et surtout savoir-être acquis dans ses expériences salariées au service d'autres entreprises, d'abord en se salariant auprès de l'un des acteurs de l'aide à l'accès à l'initiative économique individuelle.

« Comme j'ai un leadership un peu développé, je me suis aperçue qu'à chaque fois on me demandait de prendre en charge des groupes, des machins et puis décidément on se refait pas, donc je me suis dit, « Tiens, je préfère être avec des équipes projets », donc je me suis lancée un peu, j'ai accompagné des gens qui se mettaient à leur compte parce que pour moi c'était des gens qui prenaient des risques, qui créaient de l'emploi, qui créaient une activité économique, qui faisaient pas que parler et dire qu'ils avaient envie mais qui faisaient et donc j'ai rencontré des gens pendant cette formation qui avaient monté leur boîte ou qui voulaient la monter donc ça tombait bien, ça m'a fait un petit peu un déclic. » (Odile W, 48 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2010, coach, ex-cadre).

Alors que son projet immobilier est par ailleurs stabilisé, elle finit par créer sa SARL dédiée à l'accompagnement professionnel par l'art, s'appropriant *in fine* l'approche psychologisée du parcours dont elle a elle-même fait l'expérience :

« L'idée que j'avais, c'était de faire venir des artisans et des artistes, et d'intervenir pour développer une activité artistique, vraiment pure, mais un peu comme je la voulais, c'est-à-dire de bon niveau, avec des gens pour partager, et moi d'accompagner les gens en parallèle, je voyais pas trop comment faire et puis de fil en aiguille, ça fait deux ans à peu près, que bah j'ai, j'ai dit dans ma façon de présenter et dans mon offre de service que j'avais un accompagnement particulier et que j'allais leur proposer de rejoindre des groupes, ou de faire des séances, vous allez toucher la terre, et que moi ça me permettait de les observer, de voir comment ils se comportaient, de les décrypter et que moi ensuite ça me permettait d'aller plus vite dans l'accompagnement. » (Odile W, 48 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2010, coach, ex-cadre).

Odile m'explique au renfort de nombreuses anecdotes le contenu de ce coaching en « *création et organisation* », qui s'articule entre des séances de groupe animées par différents intervenants artistiques (« *on a le jeudi soir avec la prof d'arts plastiques, une fois par mois on a le cours d'art floral et d'art floral contemporain avec quelqu'un qui peint etc, toujours avec des relations globales sur les équilibres, des couleurs, et puis des stages* »), et des séances plus individualisées où elle fournit des conseils en matière de développement personnel (« *je leur amène des méthodes que j'amène en séminaire sur le lâcher prise, comment se recentrer, des méthodes de kynésiologie, le mind mapping, mais quelque soit l'âge, apprendre un petit peu d'autres choses que l'on n'apprend pas à l'école et que l'on n'apprend pas dans les entreprises forcément* »). Adossée à sa rente immobilière, la création de l'activité indépendante d'Odile s'inscrit dans le prolongement le plus valorisé et valorisant de ses fonctions de cadre supérieure : délestée des contraintes économiques attachées au travail, elle entrevoit à travers la création d'une activité indépendante une porte de sortie honorable, qui lui permet de se retirer d'une organisation dans laquelle elle ne souhaite plus s'engager, sans avoir l'air de faillir ou renoncer. La création de cette activité, où l'enjeu économique paraît là aussi subsidiaire, lui permet de concentrer les compétences les plus épanouissantes qu'elle a acquises dans ses expériences antérieures. Et si Odile affirme ne pas toujours se faire payer lorsqu'elle accompagne des femmes en particulier, il n'en reste pas moins qu'elle a préféré faire fructifier ses compétences en matière d'écoute, de conseil ou encore de gestion de projet dans le marché, et pas en intégrant par exemple la sphère associative ou bénévole. Elle reste ainsi pleinement intégrée au système capitaliste d'ordre néo-libéral qu'elle critique en surface. Par ailleurs, on lit aussi dans l'activité d'Odile deux autres éléments : elle met en effet plus particulièrement l'accent sur son sens du *leadership*, mais aussi de l'écoute, de l'empathie et du sensoriel. Un autre trait commun des activités créées des Mompreneurs consiste en effet, et dans un même mouvement, à s'inspirer d'activités considérées comme féminines²⁴¹. C'est ce qui est démontré dans la section suivante.

²⁴¹ Des travaux de nombreuses disciplines ont œuvré à la reconnaissance du genre des activités (Chabaud-Rychter & Gadrey, 2002; Downs, 2002; Maruani & Nicole, 1989; Tabet, 1998), attachant plus particulièrement les techniques et leur maîtrise, nécessairement sophistiquée et socialement valorisée, au masculin tandis que les activités où sont déniées la virtuosité sont renvoyées au « féminin ». Plus largement, cette conception genrée de l'activité attribue aux femmes des activités considérées comme naturelles et ne nécessitant pas de qualités particulières, les tâches domestiques en constituant un exemple paradigmatique (Kergoat, et al., 1992; Chabaud-Rychter, et al., 1985). Pour des indications bibliographiques plus nombreuses et détaillées, je renvoie à l'article d'Helena Hirata et Chantal Rogerat paru en 1988 dans la *Revue Française de Sociologie* (Hirata & Rogerat, 1988), au numéro 20 des *Cahiers du Gedisst* paru en 1998, ou encore à ces deux ouvrages de synthèse dirigés par Margaret Maruani (Maruani, 1998; Laufer, et al., 2033)

2. Transformer des qualités « féminines » en activité économique

La problématique centrale de cette thèse s'intéresse à l'éventuelle reconfiguration du genre à l'œuvre chez les Mompreneurs : semblant s'approprier un statut masculin, celui de l'entrepreneur, au moment où leur genre féminin est accentué par la mise en avant de leur maternité, les Mompreneurs semblaient instiller un certain trouble dans le genre (Butler, 2006 [1990]). La première partie de ce travail a nuancé l'hypothèse subversive, en soulignant notamment à quel point la question de l'accès à l'initiative économique a laissé les rapports sociaux de sexe dans l'ombre tandis que la représentation sociale émanant finalement du groupe social des Mompreneurs a bien davantage contribué à renforcer l'ordre du genre qu'à en proposer une reconfiguration nivelée. L'examen des activités créées par les Mompreneurs permet toutefois d'en envisager un autre aspect : en devenant indépendantes, les Mompreneurs opèrent-elles une éventuelle inversion du genre (Guichard-Claudic et al., 2008), en élisant des activités considérées comme plus masculines ? La valorisation d'une attention marquée envers les autres et l'inspiration puisée dans les activités réalisées au sein du foyer tendent plutôt à les recentrer sur un soi éminemment genré.

ENCADRÉ 17. SÉMIOLOGIE SAUVAGE DES ACTIVITÉS

Les cafés, marchés ou conventions organisées par les Mompreneurs sont l'occasion d'échanger de nombreuses cartes de visites et autres plaquettes destinées à faire la promotion des activités exercées. J'ai ainsi pu collecter de nombreux documents au cours de mon terrain.

Document 4. PHOTOGRAPHIE D'UN COLLAGE DE CARTES DE VISITE (ARCHIVES PERSONNELLES)



Le collage présenté ci-dessus donne un aperçu de la mise en scène visuelle que les Mompreneurs attribuent à leurs activités. Alors que sont ici sélectionnées des activités créées dans divers secteurs d'activité (le conseil dans le bâtiment par exemple, mais aussi dans les ressources humaines en passant par la vente d'articles pour enfants ou encore de produits d'hygiène et de beauté), on note une nette prédominance des couleurs pastels et plus particulièrement du rose. En outre, les formes arrondies, voire régulièrement florales, des logos ou images reproduites sur les cartes de visite renvoient également nettement aux codes visuels traditionnellement associés à la sphère féminine.

Il faudrait pour pousser une analyse à dimension genrée jusqu'au bout pouvoir comparer ces cartes de visite avec celles d'hommes qui auraient créé une activité dans la même sphère d'activité. Ces quelques éléments permettent toutefois, avant même de rentrer dans un examen plus approfondi du contenu des activités créées, de mesurer la façon dont ces femmes elles-mêmes réimportent dans la présentation de leurs activités des codes féminins. La nature des dénominations des entreprises, régulièrement éponymes (l'usage du prénom étant privilégié), associées à un univers féminin ou enfantin renforcent cette essentialisation des activités. Il faut sans doute y voir les traces d'un entre-soi féminin, les conseils en identité visuelle à la source de ces choix de communication m'ayant été régulièrement décrits comme émanant d'autres femmes.

Une éthique aseptisée et lucrative de la sollicitude²⁴²

L'examen du genre du marché du travail souligne la forte présence des femmes dans les activités dites du *Care*, tournées vers le soin des autres. Chez les Mompreneurs, l'investissement dans les activités bénévoles est limité²⁴³, ne semblant manifestement pas fournir de formes suffisantes d'étayage identitaire à ces femmes acquises à la norme de l'activité professionnelle lucrative. En outre, les Mompreneurs créent peu d'activités dans le secteur sanitaire et social : d'après l'enquête quantitative, elles ne seraient que 6 % à le faire. On ne trouve pas chez les Mompreneurs des femmes qui se tourneraient à la suite d'un parcours salarié accidenté vers l'aide à domicile ou la prise en charge d'enfants, ce que s'explique par des écarts de positionnement social marqués par le niveau de qualifications, les situations conjugales et les antécédents professionnels des Mompreneurs²⁴⁴. S'il ne faut pas exclure dans ce résultat des problèmes de codage, il est signifiant de la façon dont ses femmes recomposent une éthique féminine de la sollicitude qui est socialement située. Les éléments notamment analysés à travers le cas d'Odile témoignent par exemple d'une volonté affichée de chercher à aider les autres à travers l'orientation du contenu de son activité indépendante. Cette sollicitude est toutefois décalée par rapport à celle qui est traditionnellement associée aux activités de soin ou encore d'éducation, comme en rend plus particulièrement compte le parcours de Catherine.

²⁴² Ce titre fait référence à l'ouvrage de Fabienne Brugère, *Le sexe de la sollicitude* (2008). Je m'inscris tout particulièrement dans sa définition de la sollicitude comme « une certaine relation aux autres sur le mode de la protection ou de la préoccupation » (Brugère, 2008, p. 13). Cette définition, large et peu normative dans les pratiques qu'elles entend embrasser, que Patricia Paperman et Sandra Laugier n'hésitent pas à rapprocher d'un « sentimentalisme mou » (2005, p. 11), permet de prendre en compte la manière dont les Mompreneurs expriment leur volonté d'accompagner la prise en charge de certaines difficultés rencontrées par certains autres, sans rapprocher maladroitement ce type de sollicitude du travail de *care* effectivement accomplies par les soignantes en gériatrie (Molinier, 2013) ou les aides-soignantes à domicile (Avril, 2014), dont les Mompreneurs ne partagent ni les conditions de travail, ni les conditions plus larges d'existence.

²⁴³ Je reviens plus particulièrement dans le chapitre sept sur le cas des associations de parents d'élèves et leur singulier délaissement par les femmes rencontrées au cours de l'enquête.

²⁴⁴ Dans sa très belle enquête sur les aides à domicile, Christelle Avril positionne ce groupe professionnel au sein des catégories populaires. Elle isole ensuite en leur sein trois types de trajectoires en pente descendante, selon le capital d'autochtonie accumulé, la trajectoire géographique (et l'appartenance racialisée qui y est associée) ou encore une vulnérabilité particulièrement marquée par des origines sociales prolétariennes (Avril, 2014, pp. 92-102). On est très loin ainsi du positionnement des Mompreneurs, situé entre le haut des classes moyennes et le bas des catégories favorisées.

Fille d'un cuisinier et d'une serveuse ayant grandi dans les barres HLM de l'Essonne, Catherine est une femme brune aux yeux clairs, peu apprêtée, de prime abord réservée mais plus volubile une fois la glace brisée. Après une rencontre dans une réunion francilienne, elle accepte volontiers de me recevoir quelques jours après dans son pavillon essonnien. Nous réalisons l'entretien dans son « cabinet », une pièce lumineuse en rez-de-chaussée où se trouve une table, deux chaises et un canapé. La pièce est rangée, au contraire du reste de la maison et plus particulièrement de la cuisine : elle s'excuse et se justifie du désordre lorsqu'elle me propose un café. Après un parcours universitaire laborieux (elle obtient deux licences successives en plus de sept ans), Catherine, déjà en couple avec son compagnon avec lequel elle est aujourd'hui pacsée, trouve un premier emploi d'assistante où elle se sent rapidement « mise au placard ». Elle démissionne en 2001 et retrouve rapidement un autre emploi qui lui permet même de passer cadre. Elle y parvient toutefois au prix d'efforts démesurés où elle estime avoir mis en péril sa santé :

« On est en juin 2002 quand j'ai repris le flambeau à la place de ma petite cheffe et en fait en mai 2003, quand je me suis dit, « Ça y est, ça fait pratiquement un an et j'ai réussi, il m'est pas arrivé de catastrophe, j'ai jamais planté les sites, bon après c'est vrai que tous les mois je fais chier un peu parce que j'ai toujours l'impression que j'y arrive pas et tout ça, mais ça va, j'ai réussi à faire des choses et je m'en suis sortie » et là en fait il m'est arrivé un truc !

Enq. : Qu'est-ce qu'il t'est arrivé ?

Bah j'ai pas fait un burn out mais presque, en fait mon corps a lâché, et juste au moment où j'ai dit « Ça y est, j'ai réussi », dans les jours qui ont suivi...

Enq. : Tu t'es effondrée !

Ouais, mais alors ça s'est pas passé comme ça, c'est que j'ai explosé, mon cerveau a imploré et en fait j'ai fait une inflammation du cerveau. » (Catherine T, 39 ans, pacsée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, commerce/service, ex-cadre).

Elle me dit alors être atteinte d'une forme « bénigne » de sclérose en plaques. Elle n'est toutefois pas arrêtée par le neurologue, ni reconnue comme travailleuse handicapée et reste donc employée à temps plein de son entreprise. Son premier enfant naît en 2005, et à son retour de congé maternité, elle cherche une formation dans la communication qu'elle parvient à faire prendre en charge. À son retour de formation, de plus en plus rétive aux agressions qu'elle dit éprouver dans le travail et alors que le retour en poste se fait une fois encore difficilement, elle accepte un licenciement fin 2007 :

« Je me suis dit de toutes façons, tu vas pas t'emmerder, ils m'ont proposé de partir, je voulais partir, j'avais failli poser ma démission en touchant rien, je me retrouvais avec 18 000, j'étais contente, en plus je casse pas ma relation avec eux, peux être que je vais retravailler avec eux et j'ai retravaillé avec eux et peut être que je vais retravailler avec eux, sur la gestion du stress, donc je me suis dit « Vas-y prends » » (Catherine T, 39 ans, pacsée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, commerce/service, ex-cadre).

Catherine « profite de son chômage » pour rédiger le mémoire certifiant sa formation qualifiante et s'initie pendant des vacances au Reiki, une technique de relaxation japonaise. Prise par des problèmes de santé qu'elle relie à des angoisses et un stress qu'elle peine à canaliser, elle est séduite par l'activité et décide de se former et de s'installer en tant que sophrologue :

« Là on se retrouve en Mauritanie, un cadre un peu bizarre, on fait une soirée Reiki et là je me dis, « Je sais ce que je veux faire, je vais faire du Reiki, je vais me lancer là-dedans » et là je me dis, « Non mais Reiki c'est un peu bizarre quand même, il me faut quand même une base un peu plus structurée, un peu plus carrée, il faut vraiment pas que je me lance là-dedans », même pour moi c'était trop ésotérique, et je cherche, je cherche, qu'est-ce que je pourrais faire, ah bah Sophro, c'est très carré, c'est un médecin qui a créé ça, les sages femmes en font, j'en ai fait, je sais ce que c'est, la visualisation positive ça me parle et même avant de savoir trop ce que c'était, même si je connaissais en l'ayant vécu, je me suis dit, « tiens, sophrologie, allez on y va », et là je m'inscris, je fais ma formation, j'étais au chômage donc tout va bien. » (Catherine T, 39 ans, pacsée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2009, commerce/service, ex-cadre).

Si elle envisage un temps tout de même de « *prendre un petit boulot peinarde dans l'administration* », c'est pour elle un moyen de « *gérer son stress* », d'abord, puis de « *gérer le stress des autres* ». Il ne s'agit toutefois pas de n'importe quels autres. Catherine possède une clientèle assez limitée, elle n'a en effet pas plus d'un ou deux rendez-vous par semaine, un déménagement en 2012 dans une commune moins riche que celle où elle et son compagnon habitaient n'ayant pas favorisé le développement d'une activité immatriculée sous le régime de l'auto-entrepreneur en 2009. Mais par ailleurs, elle opère une sélection : elle facture sa prestation d'1h10 à 1h30 55 euros. Les soins en sophrologie ne sont pas remboursés par la Sécurité Sociale et seules quelques mutuelles en remboursent un nombre limité ; de fait, les personnes moins favorisées peuvent difficilement accéder à ce type de soins. La praticienne trie également ses clients en fonction de leur sexe : pouvant réaliser des soins au domicile même de ses patient.e.s, elle évite de prendre des hommes pour client afin d'éviter « *le truc coquin qui dérape* ». Plus globalement, elle trie ses patient.e.s en fonction de leurs pathologies médicales :

« Soins palliatifs, cancers, non, je sais qu'il y en a du travail, mais moi personnellement, je me sens pas capable, les enfants malades non, je veux des choses, c'est pour ça que j'aime bien le groupe parce qu'on est dans le léger, dès que les gens commencent à me parler de choses dures, alors les gens ils se servent un peu des sophrologues parce qu'ils veulent pas aller voir des psys, mais nous on peut pas tout faire, voilà et ouais, c'est lourd des fois, et puis tu vois des fois, c'est la limite de ton truc, positive, positive, alors tu dis ça à quelqu'un qui est super mal, alors les dépressifs c'est même pas la peine, c'est psychologique, mais un dépressif c'est une perte de temps et une perte d'énergie, alors par contre ça remplit bien le carnet parce qu'ils viennent tout le temps, tout le temps, mais ils sont toujours là pour dire « Ah ça marche pas hein », ah non, enfin je me suis épuisée avec deux personnes comme ça, mais elles me remettaient toujours en question et puis je me suis dit, mais c'est des dépressifs, il faut pas travailler, c'est normal que ça fonctionne pas et ouais, donc, essayer de faire des choses un peu légères, bon après c'est vrai que, et les maisons de retraite, ça me rebute un peu, pourtant j'ai essayé mais voilà, là aussi, des gens, j'avais une copine sophro dans une maison de retraite et le directeur il avait pas été très sympa, il lui avait donné des Alzheimer et les gens ils partaient en plein milieu du cours, ils reviennent, ils la reconnaissent même pas ! » (Catherine T, 39 ans, pacsée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, commerce/service, ex-cadre).

À la lueur de cet extrait, il apparaît que Catherine accepte de soigner des personnes au profil qui ne la dérange pas, soit parce qu'elles sont susceptibles de critiquer sa pratique et ses résultats, soit parce que leurs pathologies sont « *dures* » et renvoient plus directement à la dégénérescence ou à la

mort. Elle affectionne en revanche tout particulièrement de travailler avec des femmes enceintes, qui la placent dans une ambiance bien plus « *sympa* » (« *c'est sympa, les petits trucs, les bébés qui bougent, (...) c'est la vie, c'est le renouveau, c'est une femme qui va devenir maman* »). Chez celles qui investissent des professions paramédicales ou relevant *a priori* du secteur social (les écrivains publics par exemple), ou qui déclarent plus largement vouloir « aider les autres » (argument que l'on retrouve par exemple chez celles qui se lancent dans le service et plus particulièrement dans le conseil et le coaching), il s'agit donc bien de s'inscrire dans une sollicitude attachée au féminin, mais dont la dimension lucrative est d'une part assumée (elles créent ainsi des activités dans la sphère marchande) et dont la cible est socialement sélectionnée, par le prix des activités puis par des qualités sanitaires et sociales proches. La sollicitude des Mompreneurs est ainsi adressée à des autres semblables, qui renvoie au caractère affinitaire des activités créées décrit plus tôt ; elle est par ailleurs ancrée dans la société de marché et témoigne d'une certaine capacité à voir, y compris dans les activités les plus ménagères, une opportunité économique. C'est cette tactique, que j'avais rapidement évoquée en introduction, qui est à présent examinée.

Monétiser son expertise domestique

À travers le cas de Catherine, mais aussi d'Odile ou encore de Mélanie, se déploie une logique propice à transformer une activité individuelle et régulièrement réalisée dans la sphère privée en une activité professionnelle à part entière : Carine décide de se lancer dans la photographie car elle dit avoir toujours apprécié faire des photos ; Catherine transforme la révélation qu'a constitué pour elle les médecines alternatives en activité ; Odile s'appuie sur le sens de l'écoute dont elle saurait faire preuve et son goût plus personnel pour les arts plastiques pour défendre son entrée dans le conseil et le coaching. Géraldine fournit une illustration encore plus ancrée dans la sphère privée et reproductive. Devenue femme inactive notamment en raison de la forte disponibilité temporelle au travail (Collectif, 1984; Devetter, 2006) de son mari gendarme, Géraldine puise dans ses compétences domestiques l'idée d'une activité lui permettant de ne pas être considérée comme chômeuse ou au foyer. Elle a donc créé une auto-entreprise polyactive où elle associe plusieurs compétences et hobbies : dans son activité principale elle accompagne des particuliers pour mieux ranger leur habitation, une compétence essentialisée qu'elle me dit avoir incorporé dès sa petite enfance :

« Je pense que je suis organisée et ça fait partie de mon caractère, je me souviens quand j'étais petite, alors j'ai aussi eu des passages adolescente où je mettais tout en bas de l'armoire [elle rit] mais où j'ouvrais les placards communs, mais je prenais toutes les serviettes, je les mettais par terre et je pliais au carré, voilà, donc je pense que et puis j'aime bien quand j'ouvre un placard que c'est rangé, en plus mon plus gros client, c'est mon mari. » (Géraldine J, 36 ans, mariée, 1 enf. et 1 b-enf., auto-entrepreneure depuis 2010, service aux particuliers, ex-employée).

Ce sont ses amies, admiratives de la gestion de son logement, qui ont d'abord bénéficié de ses services, qu'elle a ensuite décidé de commercialiser, en justifiant notamment de la professionnalisation des « coachs en rangement » au Canada (« *sur Lyon, j'ai eu la chance de rencontrer une personne qui fait ça au Canada, donc on a passé quelques jours ensemble où elle m'a montrée sa technique* »). Appuyée sur un blog, puis un site Internet, Géraldine propose des prestations allant de l'heure à la demi-journée (facturée 120 euros) où elle propose de donner des conseils et des trucs, « *avec beaucoup de psychologie* », à ses clients. Toutefois, cette activité peine à se développer, car Géraldine ne trouve pas de clientèle en dehors de son cercle de connaissances ; en complément, elle propose des services administratifs, directement liés à ses compétences professionnelles, mais aussi une offre de traiteur asiatique, liée à ses origines familiales.

« Aujourd'hui, je peux pas dire que je gagne ma vie, c'est plus un complément de notre vie, c'est pour ça que j'ai lancé, j'ai lancé deux autres activités qui sont plus terre à terre, c'est-à-dire du secrétariat-comptabilité pour les artisans, même si l'autre c'est du concret, secrétariat-comptabilité, tout le monde connaît, le coach en rangement, tout le monde ne connaît pas et ne voit pas forcément l'utilité, et donc aussi un peu de traiteur asiatique

Enq. : Qu'est-ce qui, comment ça se positionne, ça se régule ces trois activités ?

Bah c'est aussi beaucoup d'organisation parce que, et après je fais suivant la demande, donc secrétariat-comptabilité j'ai fait pas mal de phoning pour trouver des clients, du bouche à oreille et la cuisine asiatique, c'est dans mon réseau, le réseau de personnes que je connais, donc là je fonctionne d'une semaine à l'autre, suivant les commandes, donc je fais et suivant ce que je fais, les gens me commandent ou ne me commandent pas. » (Géraldine J, 36 ans, mariée, 1 enf. et 1 b-enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, service aux particuliers, ex-employée).

En devenant auto-entrepreneuse, Géraldine entremêle ainsi plusieurs dimensions : en affichant sa volonté de présence auprès de son fils pour justifier sa sortie du salariat, elle réactive une responsabilisation des enfants anthropologiquement attribuée aux femmes. Le choix de ses activités, liées à des tâches domestiques (le rangement, la cuisine ou encore les tâches administratives), l'oriente également vers un rôle de genre renforcé, puisqu'il s'agit d'activités là aussi considérées comme féminines. Le contenu de l'engagement entrepreneurial semble ainsi relever du phénomène observé par Hélène Stevens chez les femmes cadres d'une société informatique (Stevens, 2007) et également analysé chez les femmes cadres d'un institut de sondages (Landour, 2011), mais singulièrement laissé de côté chez Negroni ou Denave²⁴⁵ : il apparaît ainsi que les retournements de carrière, comme on peut ici assimiler la sortie du salariat vers les différentes formes d'indépendance, peuvent conduire à renouer avec des activités traditionnellement attribuées aux femmes. Souvent embrassées à l'adolescence, période de « cristallisation d'une identité sexuée » (Stevens *op.cit.*, p. 459) et réactivées semble-t-il ici par la maternité, qui tend elle-aussi à réaffirmer le genre et la

²⁴⁵ Précisons chez cette dernière : si elle fait de l'articulation entre travail et famille un facteur de l'aménagement de la rupture professionnelle, pouvant être investie de manière différenciée selon le genre, elle n'interroge pas le choix de l'activité au prisme du genre. Le cas d'une ancienne DRH devenue assistante maternelle, dans les multiples incidences déclassantes qui s'y opère, interroge ainsi singulièrement.

division sexuée du travail qui en résulte, ces activités se centrent sur une certaine utilité sociale adressée à des autrui dont l'altérité est toute relative. La création de ces activités est ainsi liée à une valorisation de soi dont on constate une essentialisation extrêmement forte. Régulièrement détachée d'arguments économiques, elle semble relever avant tout d'une entreprise destinée à libérer le Soi ; les Mompreneurs y sont d'autant plus prises dans une dynamique de subjectivation que leur identité professionnelle a été antérieurement ébranlée.

Une entreprise de Soi

Outre la valorisation de son cœur de métier ou de ses compétences les plus engageantes et la mise en avant d'une éthique de la sollicitude ancrée dans l'économie, se déploie également une volonté de valoriser le Soi. Les Mompreneurs font pleinement corps avec la culture psychologique qui a fortement été diffusée dans les rapports de travail²⁴⁶ et progressivement érigée en lecture du monde social (Castel, 1981). Aussi, leurs critiques du salariat ne se déploient pas en une critique sociale plus systématisée de leur environnement de travail, de leur entreprise et plus largement du système économique dans lequel elles évoluent ; c'est au prisme de l'individu que tout est évalué, un individu dont l'épanouissement et la réalisation est le seul étalon. Elles font en cela pleinement corps, comme je l'ai souligné un peu plus tôt, avec le nouvel esprit du capitalisme et la manière dont y est récupéré la critique artiste (Boltanski & Chiapello, 1999), mais aussi le dogme d'un individu entrepreneur de lui-même (Ehrenberg, 1998).

Cet éloge du Soi qui se dessine en filigrane des parcours présentés jusqu'ici s'illustre avec acuité dans le cas de Mélanie. Elle s'est ainsi reconvertie dans le conseil en image, baptisant son entreprise « Richesse de Soi ». Au fil de ses différentes expériences salariées, et plus particulièrement des difficultés éprouvées à la dernière, elle dit en effet acquérir une « conviction » : « *je savais qu'il fallait faire une synthèse entre le particulier et le pro, et que je fasse une synthèse aussi entre l'image de marque et l'image de soi* ». Elle lance un blog sur cette idée, pour « *simplement encourager les gens à être eux-mêmes, arrêter, qu'ils arrêtent de vouloir ressembler aux autres et qu'ils apprennent à être eux-mêmes* », suis une formation à la création d'entreprise puis immatricule une SARL.

ENCADRÉ 18. LE BLOG COMME RÉCIT DE SOI

Les Mompreneurs sont particulièrement présentes sur Internet : sur les 55 femmes rencontrées pour la campagne d'entretiens, une seule ne bénéficie ni d'un site Internet dédié à son activité, ni d'un blog, ni d'un profil sur au moins un réseau social. Parmi les 54 autres, 23 bénéficient d'un site Internet et d'un blog (soit 43 % des enquêtées), et 23 uniquement d'un site Internet. Parmi les huit femmes qui ne sont pas aussi équipées, sept disposent toutefois d'un blog, régulièrement accompagné d'une page Facebook.

²⁴⁶ Je renvoie sur ce point plus particulièrement au n°17 de la revue *Sociologies Pratiques*, paru en 2008 et coordonné par Stevens.

Les Mompreneurs ont particulièrement investi le web, faisaient en cela écho aux conseils édictés par les pionnières de l'étiquette aux États-Unis, Parlapiano et Cobe (2001). Les sites Internet dédiés aux activités économiques sont régulièrement doublés d'un blog pour donner des informations sur une conduite enjolivée des activités : Laurence décrit par exemple ses dernières créations de bijoux sur le blog adjoint à son site Internet. En outre, tous les sites Internet comptent une page dédiée à la présentation de soi : « Qui sommes-nous ? ». Régulièrement, ces pages déroulent sous un jour idéalisé le parcours de la Mompreneuse : Mélanie revisite les « zigs-zags et cohérence » de son parcours pour expliquer comment elle n'a fait que « suivre ce en quoi elle croit » ; Delphine, qui propose des huiles essentielles, présente son activité comme le résultat d'un « grand saut où [elle] a plongé au cœur d'elle-même », préférant « choisir [sa] vie et de la croquer à pleine dents ». Ces différentes formes de présence sur Internet n'ont ainsi pas qu'une vocation économique visant à rendre visible les activités créées. Il s'y imprime également un « bricolage esthétique-identitaire » (Allard & Vandenberghe, 2003), révélateur de l'enjeu expressiviste de la création d'activité chez les Mompreneurs.

Les frontières entre travail et intime sont ainsi diluées dans de nombreux cas. On sait notamment que les femmes utilisent particulièrement le Web pour partager des expériences communes (Cossetta, 2012), la grossesse étant particulièrement investie comme sujet et temporalité des interactions (Lagan, et al., 2011). En parlant de leur activité, qu'elles soient ou non liées à la parentalité, les Mompreneurs n'hésitent pas à faire part de la dimension parentale de leur vie intime : Mélanie évoque discrètement la prise en charge de sa fille à la suite du décès de son conjoint, Nathalie poste des dessins de sa fille, ou encore, Frédérique, devenue écrivain public, raconte par le menu le détail de ses journées avec ses enfants :

Post du 15/04/13 de Frédérique : « Depuis que j'ai créé [mon entreprise], mon quotidien s'organise autour du développement de mon activité, de l'exercice de mon métier, de ma présence auprès de mes enfants et de l'épanouissement de ma famille. Femme active passionnée et mère comblée, je fais mon maximum pour trouver un équilibre qui m'apporte à la fois la plénitude et la force dont j'ai besoin. Cette démarche est parfois plus difficile qu'on le croit, et une journée de Mompreneuse se déroule au rythme d'activités variées !
6h50 : Grrr, le réveil sonne déjà, en plein milieu de la nuit... »

Il ne s'agit pas vraiment de chercher sur le Web du soutien, même si une dynamique de *self-help* y est bien présente, et tout particulièrement à travers l'usage du réseau social Facebook. Il s'agit plutôt d'y faire valoir tout son être : Frédérique fait ainsi part de son engagement parental, mais détaille également dans un autre post la liste des 51 ouvrages qu'elle a lus au cours de l'année ; Delphine, qui est passionnée d'écriture, poste sur le blog de son activité dédié aux huiles essentielles, des textes en prose où elle fait état de sa passion pour la nature, mais raconte également le chagrin qu'elle éprouve à la mort de son père ; Nathalie raconte l'émotion éprouvée lors du concert de l'une de ses chanteuses favorites, tandis que Sophie développe sur son blog des portraits de femmes incarnant tout particulièrement sa définition du pouvoir féminin.

Ce n'est ainsi par seulement une activité économique qui se déploie sur le Web, ou encore la fédération de mères en quête de conseils, mais plus largement un travail de subjectivation et de simulation de soi (Cardon, 2008). Se joue au sein de ce groupe favorisé la mise en forme d'un récit global de Soi, où sont intriqués engagement professionnel, insertion dans la société de marché, engagement parental, loisirs et vie culturelle et, même dans certains cas, vie sentimentale. C'est leur être tout entier, sous un jour idéalisé, que les Mompreneurs mettent en scène sur le Web, cherchant ainsi à occuper une certaine place dans le monde social, entre femme active pleinement engagée dans la vie économique, mais également mère particulièrement investie auprès de ses enfants.

La prestation proposée par Mélanie est à la lisière entre le conseil en communication, le conseil en stratégie, le coaching et la psychothérapie, « parce que le prisme c'est autant la personne que le commercial ». Elle me glisse d'ailleurs à la fin de l'entretien que la création de cette activité lui a permis de « réconcilier pas mal de choses en elle », renouant avec une forme de vocation revisitée dans l'enfance et qui aurait été empêchée par une dynamique familiale envisagée dans un fort prisme psychologisant :

« J'ai une sœur qui est plus grande que moi, je suis la deuxième, alors à la base, je dis bien à la base, j'ai un caractère expansif, moins maintenant et ma sœur c'était tout le contraire, donc on a toujours été un peu, on a grandi en opposition, donc il fallait pas trop que je la ramène, pas que je montre trop, j'étais très bonne à l'école mais il fallait pas que je parle de mes notes, en gros il fallait que je reste à ma place et que je fasse pas d'ombre à ma sœur et je me rends compte qu'à force d'avoir entendu, « Tais-toi, ne te mets pas en avant », bah je me rends compte que pour le coup, ma boîte me permet de me réconcilier vraiment avec ça et là surtout d'être sur le devant de la scène, je rêvais de faire de la scène quand j'étais petite, d'être danseuse, chanteuse, et puis finalement j'ai laissé ça de côté, et je pense que ça m'a fait renouer avec des choses qui étaient là mais pas forcément assumées. » (Mélanie B., 31 ans, veuve, 1 enf., SARL depuis 2010, service aux entreprises, ex-cadre).

Le contenu de sa prestation, qui n'est pas sans lien dans le discours avec une vocation artistique revisitée comme forme ultime du travail (Menger, 2010), se déploie plus particulièrement à travers l'exemple qu'elle me donne du contrat réalisé pour l'une de ses clientes, qui vend des vêtements d'allaitement :

« Elle avait travaillé en marketing auparavant sur la validation de son offre de vêtements et son positionnement et la recommandation qui avait été faite par la personne qui a travaillé dessus, c'était que si elle voulait que sa promesse elle soit suffisamment impactante, il fallait qu'elle retravaille l'image de son site, et donc elle avait sa promesse, c'était « L'allaitement glam et tendance », quand on me l'a recommandée, elle avait cette problématique de départ et moi, j'ai senti tout de suite que sa promesse n'était pas en phase avec elle ce qu'elle voulait raconter, enfin elle, elle en était pas consciente, mais moi je m'en suis aperçue très vite, et finalement le premier travail que l'on a fait, mais est-ce que c'est vraiment ce que tu veux dire, glam et tendance, et puis c'est des mots un peu empruntés, que l'on entend partout et c'est pas très différenciant, donc voilà, il y avait quelque chose de cheap et un peu bling bling qui méritait d'être amélioré, donc on a travaillé ensemble plusieurs mois, sa signature est devenue « Allaitement avec style et originalité », et à partir de ça on a travaillé sur comment mettre en termes d'image, donc en termes d'ambiance, de style, de présentation, et après de là, les six autres mois donc de janvier à juin, progressivement on a commencé à travailler en parallèle avec une agence web, qui s'est occupée de transformer ça vraiment en, en interface parce que voilà, moi je ...(...) et une fois que le dossier était en forme, on a travaillé sur son image à elle, son allure et sa posture parce qu'elle sentait qu'il y avait une métamorphose intérieure incroyable, parce qu'avec tout ce que l'on avait fait et qu'elle avait fait évoluer, il fallait que son image d'elle soit raccord avec tout ça, donc ça a été la dernière étape, et un peu la cerise sur le gâteau, parce que c'était vraiment gratifiant pour elle et pour moi, parce que ça avait du sens vraiment ce qu'on faisait, c'était la démarche complète. » (Mélanie B., 31 ans, veuve, 1 enf., SARL depuis 2010, service aux entreprises, ex-cadre).

On le voit à travers ce long extrait, Mélanie travaille et transforme le discours et la mise en scène de l'entreprise, mais aussi de la personne elle-même. Plus Mélanie peut aller loin dans sa prestation et plus elle y gagne au sens strict du terme puisqu'elle facture son temps de travail (entre 75 et 100 euros hors taxe de l'heure). Elle peut également proposer des formations collectives, où elle réunit environ six indépendants (déjà créateurs ou porteurs de projet) à qui elle propose de réfléchir au

long cours sur un aspect de leur entreprise²⁴⁷. Cette activité est ainsi toute entière basée sur une « conviction » de Mélanie, étroitement liée à son expérience personnelle et qu'elle propose de mettre entièrement au service de la « mise en sens » du travailleur, qui est plus souvent une travailleuse, non salarié.e. qui la consulte. Et pour travailler sur le Soi de ses clients, Mélanie n'hésite pas à promouvoir son Soi à elle. Elle s'appuie pour cela sur un blog qu'elle a lancé avant même d'immatriculer son entreprise, et dont elle a fait la vitrine de son activité : « Une société, un blog, une manière de penser : soignez votre différence, révélez ce que vous êtes et votre entreprise sera inimitable²⁴⁸ ». Elle y publie photos et témoignages personnels, jusqu'à révéler les drames les plus intimes, et notamment son veuvage, pour mieux étayer son argumentaire entrepreneurial : « J'ai affronté de longs instants d'incertitude, de peur et de résignation, je traverse depuis un an un tremblement de terre d'une amplitude incommensurable, mais je n'ai pas abandonné mes convictions. Sans doute parce que ma société me rassemble et me ressemble » (publié le 06/09/2012). C'est aussi ce qu'elle défend au cours de notre entretien

« Si moi dans ma situation j'arrive à faire les choses qui me tiennent à cœur, les choses sont possibles, mais il faut arrêter de tout mettre sur le dos de la crise, de l'autre, c'est difficile et on y arrivera pas, il y a toujours plein d'excuses pour le fait qu'on ne puisse pas réussir, mais honnêtement la seule chose qui fait que ça marche, c'est uniquement la conviction que, enfin moi quand je travaille sur la différenciation, on travaille sur la conviction, la cohérence et c'est ça quoi, les personnes pour qui ça marche aujourd'hui .» (Mélanie B., 31 ans, veuve, 1 enf., SARL depuis 2010, service aux entreprises, ex-cadre).

Je n'ai pu observer Mélanie en tant que formatrice ou consultante et je ne peux donc pas complètement vérifier le contenu de sa prestation. Les éléments dont je dispose ont toutefois forgé l'intuition puissante que Mélanie opère une prestation largement incantatoire où c'est la personnalité de l'entrepreneur qui fait la réussite de son entreprise ; et c'est en devenant une incarnation auto-proclamée de cette réussite que Mélanie définit et vend son activité. Elle y mobilise un travail émotionnel (au sens du *emotional labour* de Hochschild - 2012 [1983]) : Mélanie n'est pas seulement dans la gestion des émotions devenue compétences professionnelles qu'Hochschild a observée chez les hôtesses de l'air. Elle inscrit ses émotions (« conviction », « intuition »...) comme moteur de son parcours professionnel ; elle en fait le moteur de son activité professionnelle ; elle fait ostensiblement de sa capacité à surmonter le torrent émotionnel que représente un deuil le gage de sa valeur en tant que professionnelle. Cette inscription des émotions, et plus largement d'un Soi dit authentique, dans la sphère marchande est particulièrement forte chez Mélanie. Je l'ai également

²⁴⁷ Elle démarre tout juste au moment de l'entretien en mai 2012 cette nouvelle prestation. En mai 2015, elle a déménagé dans le Sud de la France où elle propose à ses prospects de venir réaliser cette formation tout en bénéficiant du bord de mer.

²⁴⁸ Pour respecter l'anonymat des enquêtés, le renvoi à la page consultée ne peut être fait, et le contenu publié est paraphrasé, pour éviter toute identification via un moteur de recherches.

retrouvée chez d'autres Mompreneurs, tandis que le succès de Mélanie auprès du groupe²⁴⁹ rend compte de l'imprégnation de cette forme démultipliée du modèle économique à l'intérieur du corps social qu'observait déjà Michel Foucault à la fin des années 70 (Foucault, 2004). Les Mompreneurs semblent en représenter un parangon féminin.

* * *

Sous la diversité des activités créées et la variété de leurs situations socio-économiques plus ou moins favorisées, les Mompreneurs semblent avant tout portées par un idéal du travail, pleinement porteur de sens et de motifs de réalisation de soi, mais également dématérialisé sur le plan de son affiliation ; elles font écho au modèle affinitaire de Sainsaulieu (1977), une identité incertaine repérée chez des individus en contre-mobilité sociale qui se définissent avant tout par le discours (Dubar, 2009 [2000], p. 228). L'activité professionnelle est envisagée avant tout sous sa dimension subjective (la valeur intrinsèque du travail pour les travailleurs pour reprendre Bourdieu - 1996) tandis que sa valeur objective (l'exploitation et les rapports de force qui y existent, mais aussi la valeur économique du travail) semble secondaire, quand elle n'est pas éludée (Catherine me glissera ainsi avoir réalisé plusieurs séances gratuitement « *juste pour travailler* », Odile dit également ne pas faire payer toutes ses clientes). Cette valeur profondément identificatoire du travail, dans lequel le genre est fortement réinscrit dans le contenu même des activités, est l'un des éléments clés du rassemblement des Mompreneurs. Il trouve tout particulièrement à s'exprimer à travers l'indépendance, faisant ainsi écho aux travaux récents signalant les tensions grandissantes entre les promesses expressives du travail et leur incarnation concrète dans les différentes formes du salariat contemporain (Dupuy, 2015; Méda & Vendramin, 2013; Périlleux, 2001; Sennett, 2006).

Avant d'en présager les éventuelles propriétés déclassantes, il s'agit de revenir sur les conditions concrètes dans lesquelles ces entreprises du Soi sont effectivement réalisées. Les récits des Mompreneurs mettent ainsi principalement en avant les vertus supposées de l'indépendance, à travers une mise en scène qui a autant à voir avec les promesses de l'indépendance qu'avec la mise en scène d'elle-même que la relation sociale au fondement de l'entretien implique. Pourtant, si les conditions concrètes d'installation des activités sont d'abord mises de côté par les femmes rencontrées, elles constituent des contraintes fortes à la possibilité de création puis à l'exercice de l'activité. Comprendre l'entrée dans l'indépendance des Mompreneurs ne peut ainsi se faire que dans un double mouvement d'explicitation de la part idéalisée et concrétisée du travail. C'est ce qui est plus particulièrement amené dans la section de clôture de ce cinquième chapitre.

²⁴⁹ Le public est littéralement capté à chacune des interventions de Mélanie auquel j'ai pu assister ; elle compte parmi ses clientes de nombreuses Mompreneurs, qui se font elles-mêmes les chantres de l'activité de la jeune femme.

C. Contraintes et limites d'une installation au creux de la famille

La bifurcation des Mompreneurs vers l'indépendance s'inscrit entre la nécessité économique du maintien d'une activité professionnelle épanouissante qui paraît inaccessible dans le salariat et la vertu identitaire de l'exercice d'une activité professionnelle destinée à mettre à distance les stigmates associés au chômage ou à l'inactivité féminine. Sur ce continuum, elle présente des nuances certes variées, mais dans lesquelles se dégagent l'entreprise d'un Soi essentialisé et inséré dans l'économie de marché. Jusque là, l'analyse s'est avant tout centrée sur les récits qu'ont fait ces femmes, donnant régulièrement un tour téléologique (« j'ai toujours su que j'allais être indépendante ») et immatériel à ce méandre de leur parcours. Elle est pourtant également ancrée dans des conditions d'exercice que je propose d'examiner à présent.

Il ne s'agit pas, compte-tenu des conditions d'enquête, de rentrer dans une sociologie fine des activités conduites ; il ne s'agit pas plus, à ce stade, de déporter mon propos vers une ethnographie économique de ces activités. Mon analyse reste, dans ce chapitre, centré sur l'installation de l'activité ; aussi, après avoir vu les motifs de la création d'une activité indépendante, je propose de décrire le cadre spatio-temporel de ces activités. Car, si ces activités sont d'abord présentées sous leur jour expressif, elles ne sont pas moins soumises à des contraintes matérielles déjà dévoilées par les données quantitatives : 79 % des activités sont installées au domicile, plus exactement 31 % le sont dans un espace commun à l'ensemble de la famille et 48 % dans un espace considéré comme dédié à l'activité au sein du domicile. Autre indication morphologique de ces activités : 94 % sont à la tête de structures individuelles dans lesquelles les investissements initiaux sont limités : 21 % des Mompreneurs disent ne pas avoir eu besoin d'argent pour créer leur activité ; 71 % des Mompreneurs ont eu besoin de moins de 8 000 euros et parmi elles, 41% ont utilisé moins de 2 000 euros. Enfin, si j'ai montré que l'articulation des temps de vie n'est pas un facteur déterminant de la bifurcation, il n'en demeure pas moins que 51 % des Mompreneurs déclarent assurer principalement la garde de leur enfant, tandis que 80 % des répondantes à l'enquête gèrent des enfants à l'autonomie limitée (10 ans et moins).

Les Mompreneurs semblent donc créer des activités à dimension expressive, mais qui sont d'envergure réduites et où la prise en charge des enfants paraît lourde. Les différents travaux sur l'indépendance ont particulièrement bien montré les incidences sur la division sexuée du travail de ces structures où se mêlent l'économique et le familial, le productif et le reproductif (Barthez, 1982; Bertaux-Wiame, 2004; Bessière, 2010; Samak, 2014; Zarca, 1987). Toutefois, ces travaux examinent surtout des configurations où c'est l'homme à la tête de la structure économique-familiale qui

bénéficie d'un appui important de sa conjointe, allant de la prise en charge de l'intégralité de la sphère domestique à une insertion concrète — et encore trop souvent gratuite²⁵⁰ — dans l'activité. D'autres travaux, portant sur les salariés travaillant à domicile²⁵¹, ont démontré une gestion particulière des espaces et du temps dans ces configurations salariales atypiques. Les travaux vidéo de Monique Haicault (1986), dans une optique féministe, ont en particulier pointé la confusion des ordres chez les femmes travaillant à domicile, le domestique pouvant prendre le pas sur le professionnel. S'agissant de femmes à la tête d'activités indépendantes installées au domicile, ces diverses analyses sont-elles identiques ? Comment genre et conditions concrètes de l'activité s'agencent-ils ? Quels en sont plus particulièrement les effets sur les activités créées ?

Je propose ainsi de pointer, entre les discours recueillis et les observations réalisées, les arrangements à l'œuvre dans ces activités qui visent certes à asseoir l'identité professionnelle et surtout sociale de ces femmes, mais dont les conditions d'exercice semblent d'emblée constituer un obstacle à sa pleine reconnaissance. Dans un premier temps, je reviens sur la manière dont ces installations principalement effectuées à domicile sont justifiées. Les arrangements spatio-temporels alors à l'œuvre sont ensuite décrits à travers certains des cas qui ont été sollicités dans ce chapitre. En examinant les effets concrets sur la conduite de l'activité non-salariée, ces arrangements sont, pour conclure, mis en tension avec les attributs accordés à l'indépendance en amont de la bifurcation.

1. Des activités indépendantes ancrées dans la famille

Le travail professionnel établi à domicile est devenu marginal en France, même si le développement des nouvelles technologies a contribué à développer un télétravail qui reste toutefois encore difficile à évaluer. Avec leur second ouvrage (Cobe & Parlapiano, 2001), Parlapiano et Cobe installent les Mompreneurs dans cette mouvance d'une flexibilité amplifiée et facilitée par le travail à domicile. Dans son travail sur l'accession à la propriété, Anne Lambert rend elle aussi compte de la façon dont le logement constitue une ressource à part entière qui peut être mise à profit, en particulier pour offrir un cadre de travail à ceux — et surtout celles — qui s'en sont plus ou moins retirées (Lambert, 2012). Dans l'article publié avec Abdelnour, les deux chercheuses le démontrent plus particulièrement à l'aune de celles qui deviennent assistantes maternelles ou encore coiffeuses à

²⁵⁰ Les éléments encore récemment observés par Samak sur l'installation en bio de certains néo-ruraux où les conjointes ne sont pas déclarées pour limiter, à leurs dépens, les charges économiques pesant sur l'activité en fournissent un exemple frappant tant il est actuel (Samak, 2014, 261-270).

²⁵¹ Sur ce point, je renvoie à l'analyse de ces travaux produite par Michel Lallement dans l'introduction de l'ouvrage tiré de sa thèse et qui porte justement sur le travail à domicile (Lallement, 1990). Pour une actualisation de cette question, je renvoie à la thèse en cours de Frédérique Letourneux intitulée **Travailler à distance**, « chez-soi » ou dans un bureau partagé : une mise à l'épreuve du temps et de l'espace de/au travail. Contribution à une sociologie des « isolé(e)s »

domicile, soulignant un usage genré de l'espace domestique comme ressource de travail (Abdelnour & Lambert, 2014). Indéniablement, et bien qu'elles soient plus favorisées que les femmes citées par Lambert et Abdelnour, chez les Mompreneurs, le domicile constitue également une ressource et une inspiration.

Le logement comme ressource professionnelle

L'ensemble des cas présentés jusqu'ici relève d'installations au domicile : Nathalie dispose d'une pièce à l'étage du pavillon dans lequel elle et son conjoint se sont installés à l'arrivée de leur fille ; Florence et Hugues ont installé leur bureau en face-à-face entre la cuisine et le salon de l'appartement qu'ils occupent à l'étage de la maison familiale ; Anaïs travaille sur le bureau dans sa chambre ; Catherine dispose d'une pièce au rez-de-chaussée du pavillon familial ; Carine, qui travaille sur un appareil photo numérique, peut également exercer son activité depuis le deux-pièces où elle vit avec son conjoint et leurs deux enfants dans une commune bourgeoise des Hauts-de-Seine. Lorsque je la rencontre chez elle, Lili s'empresse d'ailleurs de me montrer son espace de travail, situé dans le prolongement du salon de l'appartement qu'elle partage avec son mari et sa fille.

« Alors en fait je sais pas si ça t'intéresse mais j'ai un coin bureau !

Enq. : Oui j'ai vu, vous êtes vachement bien installés là !

Mais au début tu vois, je m'étais dit pourquoi ne pas faire mon bureau dans la petite pièce qui pour l'instant n'est pas occupée, on verra plus tard si on a un deuxième tu vois, donc c'est là, mais moi je déteste travailler dans un espace clos, donc là c'est vrai que je me suis un peu excentrée mais j'ai quand même la chance d'avoir une vraie pièce à moi, où je suis quand même, tu vois, je travaille et à la fois je fais partie de la vie de la maison, le mercredi Christophe il garde Emma, donc ils sont là, donc c'est un peu dur de se concentrer mais en même temps, ça me permet de voir Emma, bon de temps en temps, elle vient, elle se met sur mes genoux, ils sortent beaucoup en fait, donc ils vont faire les courses, il l'emmène au parc et puis elle fait la sieste, elle dort beaucoup, c'est une grosse dormeuse donc ça va. » (Lili P, 32 ans, mariée, 1 enf., auto-entrepreneure depuis 2010, service aux entreprises, ex-cadre/technicienne).

« Travailler et faire partie de la maison », c'est l'un des avantages de la situation d'abord mis en avant dans tous les entretiens réalisés auprès des Mompreneurs. Seules deux femmes ont ouvert un commerce nécessitant un pas-de-porte (Sonia et Caroline) ; si certaines peuvent disposer d'un espace clos qui n'est pas directement situé dans la maison (Christelle par exemple) ou avoir recours ponctuellement à des espaces de co-working²⁵² ou à des locations de salle de réunion (comme Mélanie), une seule loue des locaux extérieurs pour l'exercice quotidien de son activité. En soulignant des intérêts liés à la limitation des coûts, des transports et d'une logistique facilitée avec

²⁵² Les espaces de co-working sont définis comme « des lieux équipés d'ordinateurs et/ou de machines numériques, qui offrent la possibilité à des ingénieurs, designers, artistes, bricoleurs, travailleurs indépendants, etc., de se retrouver et de réaliser des projets individuels ou collectifs, en dehors de tout lien hiérarchique. » (Bureau & Corsani, 2015). Régulièrement payants, ces espaces participent d'une reconfiguration de la territorialité permise et imposée par le développement du télétravail (Moriset, 2004). La thèse en cours de Letourneux propose des interprétations stimulantes de ces usages variés des espaces domestiques, locaux et nationaux.

les enfants, toutes vantent les qualités d'une installation à domicile. La manière dont Lili a installé son bureau, dans des couleurs qu'elle aime et avec de multiples photos et objets personnels s'inscrit d'ailleurs dans la continuité de l'enjeu de subjectivation à l'œuvre dans l'exercice de l'activité indépendante.

Au-delà, la ressource économique que peut présenter le logement, le patrimoine immobilier est régulièrement liée à la faisabilité du projet, comme en rend plus particulièrement compte Odile. Outre la rente que lui fournit son patrimoine immobilier, c'est dans l'une de ses acquisitions immobilières qu'elle crée son activité :

« Toujours dans les projets immobiliers avec mon mari, il me dit, « Ah ce serait bien, que l'on fasse autre chose », et moi j'étais en train de me dire, « Je veux monter, je veux développer mon activité » donc si on repart encore sur un truc où il faut monter un dossier de banquier pour la banque etc, et puis derrière, y a toute la compta, donc je me suis donnée le truc insurmontable, ici c'est pas loin de chez nous donc c'est pas très loin, en 5/10 minutes, on est là, à côté de chez nous, qu'il y ait des locaux professionnels, des grandes baies vitrées, à côté de la gare, bon l'agent immobilier a mis un an

Enq. : et sans avoir le contenu d'activité ?

Non, mais je voulais un atelier parce que j'avais repris des cours dans un atelier d'art et je sentais que tout ce qui était créatif, j'en avais besoin et puis j'avais du temps, j'écumais toutes les expos parisiennes, ça me nourrissait. » (Odile W, 48 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2010, coach, ex-cadre).

Ici, le projet immobilier précède la création de l'activité : dans la SCI montée avec son conjoint, et qui sert de ciment à ce couple en crise où les questions financières et patrimoniales sont devenues centrales, ce qui deviendra un atelier fait partie du patrimoine. Cette ancienne boulangerie est reconfigurée en plusieurs espaces qui permettent à Odile de modeler son activité : l'ancienne boutique sert de salle d'exposition, le laboratoire et le four d'atelier, et des studios sont créés dans les combles (logeant l'une des filles d'Odile). Comme elle le dit elle-même, le lieu est partie-prenante de son activité de conseil : *« Quand on ferme les portes là, on est [grand soupir de relâchement], on lâche, on lâche prise »*. Il apparaît ainsi que le patrimoine, notamment constitué par le logement, est une ressource à part entière qui favorise l'entrée dans l'indépendance en ce qu'il représente d'emblée un lieu de travail possible, rendant compte ainsi des frontières de plus en plus poreuses entre travail et domicile, public et privé (Moriset, 2004). Il peut même devenir une source d'inspiration pour l'activité, permettant de mettre à profit un patrimoine « gratuitement » : soulignons à ce titre que sur les 50 femmes dont je peux identifier la situation vis-à-vis du logement, 40 sont propriétaires (soit 80 % de ma population d'enquête). Cette prépondérance du statut de propriétaire rend compte d'une mobilisation forte autour du logement qui forme une charge économique non négligeable, mais aussi une ressource privée importante et immédiatement transposable pour créer son projet. Ce recours à l'installation au domicile signale d'une part le cumul de ressources privées que les Momprenneurs effectuent pour créer leur entreprise, tout en indiquant

implicitement une volonté sous-jacente de ne pas déstabiliser une famille diversement touchée par la sortie du salariat selon les situations économiques des ménages. C'est à ce titre que la question de la conciliation, qui n'a pas été mise en avant pour justifier la sortie du salariat, est importée dans les récits pour justifier la configuration des activités et les différentes formes de bifurcation engagées.

Travailler à la maison ou la conciliation idéalisée

En devenant indépendante et en installant leurs activités à domicile, les Mompreneurs présentent d'abord une version idéalisée de la flexibilité offerte par la situation : elles deviendraient ainsi maîtresses de leurs horaires, une souplesse dont d'autres travaux ont démontré qu'elles suscitent une attente importante chez les parents salariés (Pailhé & Solaz, 2009) et qu'elle est largement attribuée à ceux qui sont non-salariés. Au-delà, elle permet une situation plus confortable en termes de gestion de l'ensemble du travail domestique, dont Géraldine, qui a d'ailleurs puisé dans ses compétences domestiques l'idée de son activité professionnelle, rend bien compte.

Mariée à un gendarme, Géraldine n'hésite pas à se qualifier de « *mère célibataire* » pour décrire sa situation. Elle m'explique ainsi être intégralement responsable de l'ensemble de la sphère domestique, assumant par exemple la prise en charge de la fille aînée de son mari lorsque cette dernière était en résidence alternée :

« Enq. : Donc vous étiez en garde alternée, donc effectivement une semaine sur deux ?
Oui, donc voilà, Lyon ça s'est bien passé, après on a eu Noé qui est arrivé en 2007 et là on avait déjà plus la garde alternée parce que sa maman avait décidé, en fait quand ils se sont séparés, ils étaient vraiment proches, donc l'école était au milieu et on pouvait faire la garde alternée, (...) et après elle a voulu déménager et s'installer dans Lyon, (...) on s'est dit, on va tester, donc on s'est dit en transports en commun, c'est même pas la peine, bon bien sûr quand on est mariée avec un militaire ou un gendarme, tout repose sur la femme, et on s'est dit, bah on va tester, donc il me dit on y va en transport en commun, on a mis une heure et demi en transport en commun (...) c'était trop compliqué, j'ai dit non, pas avec le petit, mon travail, comment je vais gérer, la maman, ça se passait moyennement bien à l'époque donc elle, c'était hors de question de l'emmener, donc on s'est dit, on peut pas, au niveau temps, au niveau gestion, c'était pas possible, donc on a arrêté la garde alternée. » (Géraldine J, 36 ans, mariée, 1 enf. et 1 b-enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, service aux particuliers, ex-employée).

Face à un père pris par ses occupations professionnelles et une mère qui est décrite comme faisant peu d'efforts pour son enfant, c'est Géraldine qui doit — et qui finit par refuser de — prendre en charge les transports de la fillette pour lui permettre de profiter de chacun de ses deux parents. On constate à la lueur de cet exemple à quel point toute la charge domestique repose sur ses épaules. C'est notamment elle qui assure toute la prise en charge de son petit garçon dont la première rentrée scolaire à leur installation dans le Sud est difficile et pèse lourdement sur ses capacités à tout mener de front, alors que son conjoint est de son côté parti en mission. Débordée par ses exigences domestiques (elle estime le « *logement insalubre* ») et par le travail émotionnel, cette fois au sens de *emotional work* (Hochschild, 2012 [1983]; Hochschild & Machung, 2012 [1989]) engendré par la

scolarisation de son fils (« *émotionnellement, je rentrais mon fils en maternelle (...) mon fils il était pas super bien à l'école* »), Géraldine dit avoir « *revu ses priorités* », concomitamment à la difficulté à trouver un travail payé à la hauteur de ses attentes. Travailler à domicile en tant qu'indépendante et pouvoir être présente auprès de son enfant qu'elle prend intégralement en charge devient ainsi un avantage de sa situation, même si, elle le reconnaît sans détour, cela ne lui permet pas de réellement investir son activité :

« Quand j'ai été licenciée, je l'ai vraiment pas pris du côté négatif, vraiment je me suis dit, « C'est la vie qui me permet de faire ce changement là, c'est une opportunité », donc ça s'est fait tout naturellement, en plus je voyais mon fils qui grandissait, qui grandissait euh, donc j'avais vraiment envie d'en profiter quoi, donc le choix s'est fait grâce au chômage de m'occuper de mon fils, je sais pas si on aura un deuxième derrière donc je trouve qu'il est important de m'occuper de lui, de passer du temps avec et puis il est tellement agréable, quand j'entends mes copines qui disent vivement qu'il retourne à l'école, nous on a tellement d'échanges internes, alors je sais pas si c'est le fait que mon mari soit tellement absent et puis aussi son caractère mais là oui je gagne au niveau, de compter, là c'est vrai que je tire mon budget, ce qu'avant je faisais pas. » (Géraldine J, 36 ans, mariée, 1 enf. et 1 b-enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, service aux particuliers, ex-employée).

Géraldine paraît ainsi particulièrement assignée au travail domestique, de façon antérieure à son entrée dans l'indépendance. L'ampleur du travail déjà fourni a conjointement motivé son entrée dans l'indépendance et inspiré le contenu de cette activité. Elle y est d'autant plus assignée qu'elle affiche par ailleurs des exigences fortes en la matière, comme j'ai pu l'observer chez d'autres Mompreneurs²⁵³ : à ma visite juste après le petit déjeuner, l'appartement est immaculé, et j'ai entendu d'autres femmes me faire part de leurs besoins de passer l'aspirateur plusieurs fois par semaine (Laetitia) ou se montrer particulièrement attentive à la nourriture (Alexandra), manifestant ainsi un alourdissement des tâches domestiques. Cette pression, qui est régulière sans être systématiquement observée, peut être redoublée par un investissement parental très fort ici lisible en filigrane chez Géraldine²⁵⁴. Cette combinaison des charges domestiques doit ainsi être analysée selon les cas étudiés, la capacité à en déléguer tout ou partie, le travail domestique effectué par le conjoint et la dynamique de la lignée familiale en la matière.

* * *

²⁵³ Soulignons encore ce post de Coraline saisi sur Facebook alors que je rédige ces lignes : « *Programme de la journée : vaisselle, linge à plier et à ranger, aspirateur, balai vapeur, cleaner la gazinière...bref ménage comme presque tous les jours, puis dispatch matières pour un gros projet. Préparer le repas de Chou. Puis courses au bio off course.et entre 12h00 et 13h00 faire un point client. et tout ça avec Chou...pff suis déjà claquée.* » Je reviendrais sur le cas de Coraline dans le dernier chapitre de cette thèse, mais ce post soumis le 11/06/15 vers 8h du matin témoigne à la fois de l'intensité du travail domestique accompli, de son étroite imbrication avec un travail professionnel qui ne semble inséré que dans les pauses du rythme domestique.

²⁵⁴ Celui-ci est examiné plus particulièrement dans le chapitre VII.

L'installation des activités indépendantes des Mompreneurs principalement à leur domicile ne se fait pas par hasard : elle répond à une série d'arguments qui soulignent la façon dont ces femmes pensent et utilisent l'intrication étroite des sphères professionnelles et familiales. Le logement constitue ainsi une ressource gratuite pour créer l'activité sans déstabiliser la famille, voire en justifiant la bifurcation professionnelle par une plus grande présence au foyer, bénéfique pour les conjoints, les enfants, mais également ces femmes elles-mêmes dont on voit peu à peu se dégager une conception intensive de leur fonction parentale. Dans le même temps, cet attrait est aussi constitutif d'une assignation de ces femmes aux tâches domestiques qui comptaient visiblement déjà peu sur leur conjoint en la matière. Ces éléments témoignent d'abord d'une indépendance féminine qui est loin de répliquer les rapports sociaux à l'œuvre dans les structures économico-familiales tenues par des hommes ; au contraire, le genre y transcende le statut. Ainsi, globalement valorisée au démarrage de l'activité, cette configuration spatiale n'est pas sans incidences sur la conduite de leurs activités économiques. Il s'agit ainsi d'en examiner plus concrètement les arrangements et les effets.

2. Le mirage de la conciliation par l'indépendance

Y compris dans leurs approches les plus anthropologiques (Héritier, 1996; Mathieu, 1991), les travaux sur le genre ont démontré la part intrinsèquement économique des rapports sociaux de sexe, l'infériorisation des femmes dans ce système contribuant tant à leur exploitation (Guillaumin, 1978) qu'à la survie des sociétés (Rubin, 2010), notamment capitalistes (Delphy, 2009d [2001]). Dans le cas des Mompreneurs, l'installation à leur domicile de leurs activités économiques, dont on sait par ailleurs qu'elles sont réduites (individuelles dans la plupart des cas, avec des investissements limités) augure des effets sur la conduite de leurs activités et *in fine* leur développement économique. La situation de Géraldine par exemple signale une assignation au domestique préalable à l'installation dans l'indépendance, qui devient source d'inspiration et de configuration. Elle y trouve une manière de masquer sa sortie de l'activité et de valoriser les compétences domestiques qu'elle déploie au sein de son foyer. Il ne s'agit pas toutefois de lire à travers cette situation un consentement uniforme et figé. J'examine ainsi dans un premier temps sous un angle dynamique les arrangements autour de la prise en charge de la sphère domestique, puis, dans un second temps, les effets concrets de ces arrangements sur le développement des activités et leurs ambitions identitaires.

Une dynamique d'assignation

S'il y a bien une responsabilité différentielle des hommes et des femmes sur la sphère domestique, penser que la prise en charge se fait de façon naturelle et sans contestation ne serait pas rendre justice à la capacité des femmes à se constituer en sujet ; inversement, cela nierait la manière dont le

genre est lui-même incorporé jusqu'à constituer un ordre défendu par les femmes elles-mêmes. Le cas de Lili permet de restituer les nuances qui s'imposent à l'analyse des arrangements conjugaux autour de la gestion du domestique et du professionnel une fois l'activité indépendante installée au domicile. On l'a vu, Lili devient auto-entrepreneuse à la suite d'une rupture conventionnelle imposée et alors qu'elle pense que sa grossesse obère ses chances de retrouver un emploi salarié. Cette installation se fait par ailleurs dans le cadre d'un déménagement : si jusqu'à présent son conjoint s'était conformé à ses projets professionnels (la suivant en province où elle étudie, puis sur Paris, où elle trouve du travail), il est cette fois sollicité pour prendre la gérance d'un magasin dans la grande banlieue parisienne et c'est, pour se rapprocher de son emploi à lui, qu'ils déménagent à 80 kilomètres de Paris et achètent un appartement, mis uniquement au nom de son compagnon qui bénéficie de revenus fixes. Résidant à proximité immédiate de la gare, Lili souligne « l'autonomie » dont elle bénéficie et qui lui permet d'être en quarante minutes à Paris ; toutefois ces aller-retour la fatiguent et elle limite ses trajets, travaillant donc avant tout à son domicile, dans une ville éloignée de son lieu de vie originel, où est resté son entourage familial, amical, et professionnel.

Elle fournit des efforts discursifs manifestes pour rendre appréciable cette situation fruit du « hasard ». Pour cela notamment, elle met en avant le confort de vie qu'elle lui procure : « *en fait je suis bien à mon compte* ». Elle apprécie notamment le moment du petit déjeuner à trois, auquel elle « *aurait du mal à renoncer si elle était salariée* ». Elle insiste également sur le plaisir éprouvé dans son métier, en mettant notamment en avant qu'elle est libre de choisir ses projets ou ses clients :

« Je le fais pas à contrecœur, ça c'est vraiment ma priorité, c'est que je fais rien à contrecœur, sinon je retourne dans le salariat parce que quand t'es en CDI, bah tu en fais plein des trucs à contrecœur, y a des projets qui te plaisent pas, y a des collègues qui te plaisent pas, moi l'intérêt d'être à mon compte, parce qu'il y a plein de désavantages, c'est que je fais des trucs sympas, avec des clients sympas »

La réalité est toutefois plus contrastée. Outre l'insécurité financière et sociale qu'elle manifeste (elle n'a ainsi qu'un seul client régulier et éprouve des difficultés à élargir son cercle), elle peine à réellement concilier travail à la maison et maison au travail. Ainsi, à la naissance de sa fille, elle essaie de travailler tout en gardant le bébé en parallèle, ce qu'elle a des difficultés à faire tant ne pas s'occuper pleinement de la petite contrevient à son projet parental²⁵⁵ :

« L'année dernière, c'était vraiment horrible, donc j'avais fait de la compta, et elle est restée une fois une heure et demie dans son parc toute seule, alors elle jouait mais moi je veux pas avoir un enfant légume, je veux pas le laisser tout seul s'asseoir dans son parc, l'intérêt c'est de faire de la peinture avec elle, bon parce que j'aime ça, mais plein d'autres choses, on joue, on lit, on chante des chansons, et j'ai envie qu'elle s'éveille et je vais pas la mettre devant la télé quoi, ça m'intéresse pas du tout. » (Lili P, 32 ans, mariée, 1 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, service aux entreprises, ex-cadre/technicienne).

²⁵⁵ Cette question du projet parental, du bien-être de l'enfant et plus largement des pratiques parentales est traitée en tant que telle dans le chapitre VII.

Lili finit par faire garder sa fille par une nounou, d'abord à mi-temps puis reprend une activité à temps plein lorsque la petite à cinq mois. Mais le temps plein n'en est pas vraiment un : son conjoint garde en effet la petite le mercredi et Lili me dit avoir les plus grandes difficultés à travailler ce jour là, quand la famille est réunie.

ENCADRÉ 19. UNE JUXTAPOSITION DES ESPACES ET DES TEMPS EN TROMPE-L'OEIL

Comme le suggère Lili, travail et famille représentent deux espaces qui sont loin de s'imbriquer, voire se superposer, de manière fluide. J'ai ainsi pu relever à plusieurs reprises dans différents entretiens le fait que, si ces femmes peuvent installer leur activité au domicile, celle-ci ne doit pas pour autant empiéter, au sens le plus physique du terme, sur la famille. C'est ce qu'indique Dominique : repreneuse d'un e-commerce dans le secteur des cosmétiques, elle travaille la journée sur la table basse du salon pour gérer son site Internet, ses fournisseurs et ses commandes. Elle doit toutefois « *plier boutique* » au retour de ses deux garçons de l'école, pour qu'ils puissent goûter puis faire leurs devoirs sur ce qui constitue l'espace de travail de Dominique.

Même constat chez Caroline. Avant d'avoir sa boutique et son laboratoire, cette ancienne responsable de gestion en Île-de-France mariée à un cadre dans la logistique, s'est lancée dans les métiers de bouche en transformant « *sa maison en fabrique* ». Elle investit donc dans un équipement spécifique, comme « *un four à échelle de refroidissement, un meuble qu'[elle a] fait fabriquer sur mesure pour la maison et puis [échange] les tables du salon [avec] les tables de marché qui se déplaient dès [qu'elle] avait beaucoup de volume à faire* » ou transforme le bureau en « *salle de stockage* » et la salle d'eau en « *chambre froide* ». Non seulement, le « *chez nous, c'était plus chez nous !* », mais cette organisation spatiale de l'activité a également des incidences sur le rythme de travail :

« *À partir de 5h et demie on range tout, on nettoie toute la table, on nettoie toute la cuisine, on empile les gâteaux pour pouvoir manger le soir etc, on va chercher son fils etc et si les gâteaux sont pas finis, on redéballé tout à 21h et on finit à 23h* »

Quand bien même les Momprenneurs disent pouvoir travailler dans la flexibilité, elles sont en réalité soumises à des horaires hachés par les rythmes familiaux, dont elles sont régulièrement les garantes. Si elles peuvent faire de ces contraintes leurs propres contraintes, ces dernières nuancent toutefois considérablement l'idée d'un rythme de travail dont elles seraient les seules et uniques maîtresses, tant il est en réalité battu par le métronome domestique et parental.

Outre le temps parental, Lili est par ailleurs largement responsable de l'ensemble du travail domestique : si son compagnon est plutôt en charge des courses, c'est elle qui assure l'ensemble des lessives (importantes avec un enfant en bas âge et qu'elle effectue en journée), du rangement et du travail domestique. Lorsqu'elle a davantage sollicité son compagnon, il lui a proposé de prendre une femme de ménage deux heures par semaine. Si cette délégation du travail ménager à une autre femme allège les charges de son conjoint, il n'en va pas de même pour Lili : culpabilisant, notamment car elle ne pense pas avoir les moyens d'assumer une telle dépense, elle s'ingénie à ce que l'appartement soit particulièrement rangé à la visite de son aide domestique et consacre le temps dégagé non pas à son travail mais à sa fille :

« *Ça a l'air de rien comme ça parce qu'elle fait le ménage que deux heures, mais pour qu'elle fasse le ménage il faut que ça soit rangé, parce qu'elle vient pas pour ranger, donc t'es obligée de faire en sorte que ça soit plus ou moins rangé donc de garder une constance au fur et à mesure et finalement quand elle vient c'est vraiment que pour faire le ménage, alors que moi quand je fais le ménage je range en même temps et c'est, ça c'est vraiment, ça m'a fait gagner du temps sur Emma en fait, parce que c'est rare que je fasse du ménage sur mon temps de travail donc si ça arrive, si on reçoit du monde le vendredi soir, je peux prendre un peu de temps* »

sur mon temps de travail. » (Lili P, 32 ans, mariée, 1 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, service aux entreprises, ex-cadre/technicienne).

Si elle vante dans un premier temps les avantages du travail à la maison, Lili peine à réellement trouver du temps pour elle (à la différence de son conjoint qui dégage deux à trois soirs par semaine pour ses entraînements) et affiche un manque de sérénité important quant à sa situation. Car la réassignation au domicile a également des coûts économiques non négligeables pour la conduite même des activités.

Catherine en rend plus particulièrement compte, la théorie des ressources (Blood & Wolfe, 1965), pourtant datée, s'actualisant avec acuité dans le cas des Mompreneurs. Après trois ans d'exercice, Catherine n'a que quelques clients et indique dégager entre 600 et 800 euros mensuels de son activité de sophrologue. Comme dans le cas de Lili, l'achat du pavillon qu'elle partage avec son conjoint s'est fait uniquement au nom de son compagnon, et elle indique qu'elle n'injecte que depuis quelques mois un peu d'argent chaque mois pour participer aux charges communes. Catherine et son conjoint sont devenus parents après la création d'activité de Catherine, les naissances étant des moments de fort alourdissement des charges domestiques, et d'un fort réarrangement du partage des tâches (Pailhé & Solaz, 2006; Régnier-Loilier, 2009). Si Catherine estime que les choses étaient relativement équilibrées avant, elle se trouve prise dans une spirale de l'assignation face à laquelle elle se sent peu dotée pour peser dans les négociations avec son conjoint :

« Lui il travaille énormément à l'extérieur et moi, bah, j'ai pas tout le temps des, je travaille pas tout le temps et donc du coup, ça fait que je suis un peu plus corvéable et je choisis ce terme en l'occurrence, donc corvéable pour le reste, la maison et tout, et donc des fois j'aimerais bien qu'il y ait un partage, mais lui il trouve que c'est injuste parce qu'il travaille comme un malade, qu'il arrive fatigué et qu'il a tout donné et que moi, bah il trouve que ça serait un peu plus normal que je fasse un peu tout, parce que je travaille un peu moins et que c'est la vie que j'ai choisie et que voilà, et donc des fois je me dis mais bon, c'est pas rigolo de faire le ménage ! » (Catherine T, 39 ans, pacsée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, commerce/service, ex-cadre).

Comme je l'ai observé chez Anaïs, qui se plaignait d'être devenu du « *petit personnel* » pour son compagnon, le désordre du logement, qui contraste avec l'ordre de l'espace de travail de Catherine, constitue à mon sens une tactique de résistance de Catherine à son assignation domestique. À la suite des propos de Lili sur sa femme de ménage, elle est prise toutefois dans une matrice de culpabilité qui rend difficile sa libération de la contrainte. En témoignent par exemple ses relations avec la nounou de sa fille qui n'est pas encore scolarisée, qu'elle emploie pour un temps partiel (trois jours par semaine), mais qui constitue une charge financière pour le ménage qui la fait également culpabiliser.

« J'ai pris une nounou à temps partiel 3 jours par semaine, j'en avais besoin pour monter mes trucs et avoir des jours de libre, et à un moment donné, tu culpabilises quand t'as pas de clients et puis surtout que ça coûte cher et puis comme par hasard quand tu as besoin que ta nounou, bah là elle peut pas garder la petite, dès qu'il y a un truc qui va pas, elle la prend pas ! »

(Catherine T, 39 ans, pacsée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, commerce/service, ex-cadre).

Loin d'éprouver le plaisir manifesté par certaines de mes enquêtées dans le temps passé avec leurs enfants ou dans la performance domestique, Catherine est prise dans une spirale d'astreinte domestique, la faiblesse de ses revenus entretenant son assignation au domestique limitant elle-même les possibilités d'augmentation de ses revenus.

*« C'est toujours moi qui dois gérer, voilà, même si je suis cheffe d'entreprise, enfin c'est moi qui, je ramène moins de bifsteak donc il y en a toujours un qui est prioritaire sur l'autre. »
(Catherine T, 39 ans, pacsée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, commerce/service, ex-cadre).*

Le travail parental réduit ici le travail professionnel : c'est d'ailleurs ce que François Devetter et Amandine Barrois signalent à travers leur exploitation de l'enquête *Conditions de Travail* sur l'univers des indépendant.e.s²⁵⁶ (Devetter & Barrois, 2015). S'ils indiquent, comme les enquêtes Emploi du Temps et d'autres travaux sur le temps de travail des indépendants (Algava & Vinck, 2009; Chenu, 2002; Missègue, 2000), un temps de travail allongé des indépendants (estimé dans les deux enquêtes autour de 47h par semaine), les deux chercheur.e.s ajoutent que ce temps est également plus irrégulier (marqué par une forte imprévisibilité) et nettement plus genré que le temps de travail salarié. Les écarts constatés entre les hommes et les femmes font état d'un temps de travail nettement plus réduit chez les femmes (les hommes travaillent en moyenne 50h49 par semaine contre 41h16 pour les femmes), qui est mis en regard d'un investissement plus fort de leur part dans le travail domestique et plus particulièrement parental. Il semble ainsi selon les deux auteur.e.es que les difficultés de conciliation soient encore plus fortes chez les indépendants et que la liberté associée à l'indépendance soit particulièrement contreproductive pour les femmes :

*« Cette autonomie semble avoir des résultats ambivalents au niveau individuel et social : si le bien-être déclaré par les individus semble bien croître, les difficultés de conciliation et de synchronisation apparaissent également plus intenses. Plus encore, les inégalités entre hommes et femmes, notamment lorsque ces derniers ont des enfants à charge, sont sensiblement plus importantes chez les non-salariés » (Devetter & Barrois, *op.cit.*, p. 18).*

Ces analyses se confirment et s'aiguisent s'agissant des Mompreneurs : le temps de travail auto-déclaré (et certainement surestimé) est bien inférieur à celui observé auprès de l'ensemble des indépendants : 79 % des Mompreneurs qui travaillent hors de leur domicile travaillent au moins 30h par semaine contre 61 % de celles qui sont installées chez elles. Envisagé sur l'ensemble des répondantes à l'enquête quantitative, les Mompreneurs travaillent significativement moins qu'un indépendant : 27 % des Mompreneurs déclarent travailler plus de 40h par semaine. Elles sont 19 % à déclarer un temps de travail hebdomadaire de 35 à 40h, soit l'équivalent d'un temps plein. 46 %

²⁵⁶ Je les remercie tous deux d'avoir bien voulu me transmettre, « en exclusivité », le texte de leur communication présenté le 18/05/15 lors de la journée Genre et Indépendance organisée à Dauphine par l'Irisso.

déclarent travailler à temps partiel, soit moins de 35h par semaine : parmi elles, 30 % travaillent un mi-temps et moins, 43 % plus d'un mi-temps et moins d'un quatre-cinquième, 27 % entre un quatre-cinquième et 35h. Prises dans cette assignation au privé, l'ensemble des Mompreneurs semble donc moins se consacrer à leur temps professionnel que l'ensemble des indépendant.e.s. Cette réduction temporelle de l'activité interroge quant à sa portée identitaire tant elle semble bénéficier de conditions de reconnaissance limitées.

Une identité professionnelle invisible ?

Attrait pour la liberté du non-salariat et investissements limités expliquent en grande partie l'installation au domicile des activités. Celle-ci est également expliquée — et justifiée — par une implication domestique forte de ces femmes, qui est certes le propre des indépendant.e.s, mais semble particulièrement intense dans le cas des Mompreneurs. À travers les arrangements spatio-temporels décrits se dessinent ainsi une dynamique d'assignation au privé qui contredit la portée identitaire initialement accordée au maintien d'une activité professionnelle par l'indépendance. Rappelons en effet que dans la lignée des travaux interactionnistes, l'approche de Dubar dont je me suis largement inspirée intègre une double dimension de l'identité : ce qu'elle recouvre pour soi, mais aussi ce qu'elle recouvre pour autrui, l'identité d'un individu se situant à la transaction entre ces deux perceptions de l'identité (Dubar, 2009 [2000]). Si les Mompreneurs assument la part identitaire pour elles-mêmes de leurs activités, comment sont-elles perçues par les autres ?

En premier lieu, et au risque d'enfoncer des portes ouvertes, être à la tête d'une entreprise individuelle installée à son domicile induit nécessairement un quotidien solitaire du travail (Moriset, 2004), dont toutes les Mompreneurs se seront d'ailleurs plaintes : « *c'est pas très marrant tous les jours* » me glisse par exemple Lili, qui de plus à la suite de son déménagement s'est installée dans une localité où elle ne connaît personne. En devenant indépendantes, les Mompreneurs font ainsi face à un isolement important : très majoritairement installées à domicile, ces anciennes salariées perdent le cadre collectif que fournit le salariat classique, avec collègues, supérieurs hiérarchiques ou clients/usagers. Jeunes créatrices, elles disposent en outre d'un plus faible réseau de fournisseurs, prestataires ou client.e.s.

En élisant des activités basées sur la valorisation du Soi, elles peinent par ailleurs à faire valoir des activités qui semblent relever davantage du hobby ou de l'occupation que de l'activité professionnelle en tant que telle. C'est ce que dit Mélanie, qui me dit dégager pourtant plus de 3 000 euros de chiffres d'affaires par mois :

« La seule question qui les [ie. sa mère et sa sœur] préoccupe, c'est de savoir si je gagne bien ma vie

Enq. : Ce qui n'est pas négligeable comme question...

Oui, mais quand tu me poses que cette question là depuis deux ans ! Elle est un peu... [sourire crispé]

Enq. : Ça t'agace un peu ?

Beaucoup, beaucoup... parce que oui, mais savoir ce que je fais, comment je fais, avec qui je travaille, tout ça, ça les dépasse, mais en même temps, le jour où j'ai lancé mon blog, mon premier article c'était une interview d'une nana, une fille que je connaissais et que je trouvais complètement dans la richesse d'être elle-même, donc j'ai commencé fort au début, bon maintenant j'ai plus le temps, mais au début je faisais des interviews, je prenais des gens en photos et celle-ci elle avait des tatouages partout, je sais pas si tu l'as vu et ma mère m'a dit, « Mais à quoi ça sert tous ces tatouages ! » et voilà, rien que ces questions ça voulait tout dire ! » (Mélanie B., 31 ans, veuve, 1 enf., SARL depuis 2010, service aux entreprises, ex-cadre).

L'entourage de Mélanie peine à valider le caractère professionnel d'une activité dont il ne saisit pas le sens, mais qui est pourtant rentable pour la veuve qui n'a d'autres choix que de s'assumer. D'autres femmes sont d'autant plus confrontées à cette incompréhension qu'elles ont créé une activité d'emblée décredibilisée par son caractère trop féminin et donc sans légitimité : si Géraldine est convaincue de l'utilité de son activité de coach en rangement et de son expertise en la matière, elle m'a fait part, comme d'autres femmes rencontrées, de sa difficulté à être prise au sérieux par son entourage.

« Je me suis déjà confrontée de la part de mon entourage à pas mal de sourires, de découragement

Enq. : Qu'est-ce qu'on t'a dit très concrètement ?

Bah mon mari en a ri !

Enq. : Ah !

Sympa, tu devrais être le premier à me soutenir, mais mon mari a ri, ma sœur a éclaté de rire, en fait comme les gens ne connaissent pas cette activité, ils ont du mal à réaliser ce que ça peut apporter aux gens, donc moi je m'en foutais, tant pis, j'avais mon idée, j'avais vu le résultat de ce que ça pouvait apporter aux gens quand je le faisais à Lyon. » (Géraldine J, 36 ans, mariée, 1 enf. et 1 b-enf., auto-entrepreneure depuis 2010, service aux particuliers, ex-employée).

Cette dévalorisation de l'activité aux yeux des autres, je l'ai retrouvée très fréquemment au cours des entretiens et d'autant plus fréquemment que les activités dégagent peu de bénéfices. L'invisibilisation n'est en effet pas seulement spatiale (les activités sont réalisées au sein de la sphère privée et sont même masquées pour ne pas perturber l'espace de la famille), elle est aussi économique comme le soulignait un peu plus haut Catherine.

Tableau 35. CHIFFRE D'AFFAIRE DÉCLARÉ EN SEPTEMBRE 2013

<i>Ensemble des répondantes (extrait du fichier d'adhésion - n = 265²⁵⁷)</i>	<i>Eff.</i>	<i>%</i>
Moins de 10 000 euros	156	59%
de 10 à 15 000 euros	38	14%
de 15 à 30 000 euros	27	10%
de 30 à 70 000 euros	27	10%
de 70 à 100 000 euros	4	2%
Plus de 100 000 euros	13	5%

Source : enquête Momprenneurs Landour

Champ : collectif des Momprenneurs au 31/08/13

²⁵⁷ Des contacts ont été ajoutés en cours de terrain, d'où des écarts entre le fichier d'adhésion et le nombre total de répondantes à l'enquête.

59 % des répondantes à l'enquête déclarent ainsi un chiffre d'affaires annuel inférieur à 10 000 euros, soit environ 830 euros mensuels. Avant d'avoir déduit de ce chiffre d'affaires la moindre charge permettant d'établir le bénéfice de ces activités (l'apport économique effectif de l'activité), on constate que ce montant mensuel se situe 300 euros sous le SMIC mensuel à temps plein (1 135 euros nets pour 35h de travail hebdomadaire au 4 mai 2015) et à peine 300 euros au-dessus du RSA socle (qui ouvre par ailleurs à des droits sociaux individualisés, comme la Couverture Maladie Universelle).

* * *

L'examen des modalités concrètes d'exercice de l'activité des Mompreneurs oriente peu à peu vers un paradoxe : en créant une activité individuelle pour maintenir une identité sociale dont la valorisation reste liée au professionnel, les Mompreneurs s'inscrivent dans la construction d'un individu dont la définition reste fortement liée à une valeur travail envisagée sous son angle le plus andro-centré (ie. professionnel). Cet engagement dans le travail professionnel par l'indépendance vise à faire de l'individu un sujet dont il s'agit de démontrer les qualités à travers le choix de l'activité. Mais cette ambition est fragile, tant les conditions concrètes d'exercice de ces activités semblent pouvoir pénaliser l'activité indépendante et donc l'individu qui prétend s'y incarner. L'accomplissement identitaire des Mompreneurs, qui se situe au cœur de leur entrée dans l'indépendance, est ainsi empêché par les conditions même de création et d'exercice de cette activité installée au creux de la famille.

Conclusion

J'ai cherché à comprendre au cours de ce chapitre les enjeux recouverts par l'exercice d'une activité indépendante chez les Mompreneurs. Outre des nécessités économiques à l'œuvre dans les ménages les moins dotés, il existe chez ces femmes, qui ont fortement incorporé la norme de la femme active et la stigmatisation du chômage, une volonté de maintenir une identité hors du foyer qui passe, compte-tenu de leurs dispositions, par leur participation à la sphère marchande. Elles entrevoient à travers l'indépendance un accès facile à l'entretien de cette participation qui se déploie sous un angle affinitaire. Plus qu'être indépendantes, les Mompreneurs pensent devenir libres en créant une activité non-salariée. Prises dans ce vertige de la liberté attribuée à un non-salariat dont les conditions d'exercice sont occultées, elles créent ainsi des activités où doivent primer des formes de réalisation de soi, qui peuvent être puisées dans le métier précédemment occupé, un engagement domestique par ailleurs important ou dans la subjectivation la plus complète. L'empreinte du genre y est vive, même si les qualités féminines ici déployées sont monétisées et socialement ciblées.

Cette entreprise de Soi à l'œuvre dans la création des activités des Mompreneurs se heurte toutefois rapidement aux conditions matérielles dans lesquelles elle est conduite, où la hiérarchie des rapports sociaux de sexe se réimprime fortement et constitue — de façon encore suggérée jusqu'ici — une spirale fragilisante. Installées à domicile dans des activités qui paraissent davantage liées à l'intime qu'à l'économique, elles peinent à faire reconnaître leur activité ; fortement réassignées aux charges domestiques et parentales, nombre d'entre elles ne dégagent pas de revenus susceptibles d'asseoir la valeur économique de leur entreprise identitaire. Rappelons les mots de Florence Osty au sujet de l'identité de métier :

« La reconnaissance symbolique dans les relations quotidiennes de travail et la reconnaissance institutionnelle constituent les deux modalités de développement d'une identité collective de métier » (Osty, 2003, p. 97).

Si les Mompreneurs ont sans aucun doute trouvé dans l'indépendance une manière d'étayer une identité hors du foyer, sa pleine reconnaissance semble difficile au vu des éléments présentés jusqu'ici. Mais là encore, l'hétérogénéité du groupe invite à nuancer les constats dégagés dans ce chapitre. Pour être compris, le groupe des Mompreneurs doit être réinscrit dans les différents ancrages économiques et sociaux dont ces femmes bénéficient indéniablement. Questionner et mettre en lumière les ressources non négligeables dont certaines bénéficient et dont d'autres sont privées permet de plus finement saisir la portée et les limites de cette entreprise du Soi ; et à ce titre, le collectif formé par ces femmes doit lui-aussi être interrogé, à titre identitaire mais aussi plus social et économique. C'est ce qui est fait dans le chapitre suivant.

CHAPITRE VI : UNE INDÉPENDANCE À DIMENSION COLLECTIVE

« Le refus du social a des conditions sociales de possibilité, et reçoit une sanction sociale »

Robert Castel, « Le roman de la désaffiliation : à propos de Tristan et Iseut », (*Castel, 1990, p. 165*)

Les cinq premiers chapitres de cette thèse visant à saisir l'éventuelle reconfiguration du genre à l'œuvre dans l'alternative proposée par les Mompreneurs ont fait émerger deux principaux constats : le premier insiste sur l'ambiguïté d'une cause qui visait certes à valoriser l'inventivité économique des mères, mais qui a progressivement réaffirmé une division sexuée du travail toujours en la défaveur des femmes ; le second démontre que sous la valorisation du non-salariat se cache la multiplicité des désordres du travail contemporain, qui touchent des femmes régulièrement bien dotées pour y résister. Le chapitre précédent a toutefois indiqué que l'auto-emploi constitue pour les Mompreneurs une nouvelle étape valorisée de leur parcours : acquises au *topos* de la liberté associée à l'indépendance, elles partagent une détermination à se définir hors de la famille par le travail, en exerçant une activité dont elles semblent davantage attendre qu'elle soit porteuse de sens que pourvoyeuse de revenus et de protection. Cette affirmation mérite des nuances, tant les parcours sont différenciés ; arguons toutefois que les Mompreneurs se retrouvent dans une volonté commune d'exister par un travail dont l'étayage identitaire passe par une forte subjectivation et une insertion dans la sphère marchande. Et ajoutons que cet objectif peut être mis à mal, pratiquement et symboliquement, par l'installation de l'activité au domicile familial, et l'assignation domestique qu'elle est susceptible d'entraîner.

La dialectique contrariée entre affirmation de soi et reconnaissance par les autres qui se dessine dans le parcours des Mompreneurs doit être modulée selon leurs dispositions et ressources : un constat lénifiant ne rendrait en effet pas compte de l'hétérogénéité à l'œuvre dans un groupe social globalement favorisé, mais qui n'en est pas moins travaillé par de multiples écarts et inégalités.

ENCADRÉ 20. DISPOSITIONS, RESSOURCES, CAPITAL, ET CAPACITÉS

Travailler au sein du groupe des indépendants impose de composer avec son hétérogénéité : elle présente l'avantage d'empêcher la réification de l'objet saisi au sein du groupe à travers une catégorie nécessairement monolithique. Elle oppose le risque constant de se perdre dans la multiplicité des différenciations à l'œuvre au sein de l'objet, aussi circonscrit soit-il.

À partir des données collectées au cours de l'enquête, j'ai opté dans ce travail de recherche pour l'utilisation de différents opérateurs conceptuels que j'ai cherché à combiner. J'ai ainsi mis l'accent sur les dispositions dont bénéficient les Mompreneurs, rendues visibles par l'examen des réponses à l'enquête quantitative et mises en actes par les récits des Mompreneurs. Un premier outil s'apparente aux « compétences et dispositions à penser, à sentir et à agir qui sont le produit des expériences socialisatrices multiples [de l'individu] » (Lahire, 2013) et qui peuvent aller jusqu'à former un habitus (Bourdieu, 1979) cohérent lorsqu'elles sont solidairement actualisées tout au long du parcours : dans le cas des Mompreneurs, principalement situées dans le pôle économique du haut des classes moyennes et du bas des classes supérieures, on observe ainsi des dispositions nombreuses à l'entrée dans l'indépendance, portées par un bain entrepreneurial alimenté par les parents, l'école et les formations suivies, les conjoints et l'école. Chez celles qui sont elles-mêmes filles d'indépendants et en couple avec un indépendant, c'est un habitus structuré qui se donne à lire dans le parcours.

Parallèlement à ces dispositions, compte-tenu de leur origine et trajectoire sociales, les Mompreneurs bénéficient d'une série de supports sociaux (l'inscription régulière dans un emploi salarié avant la création), de ressources institutionnelles (l'accès à une série de dispositifs publics, qu'ils concernent le travail, la famille, le logement, la santé...), organisationnelles (l'accès à des dispositifs ou des opportunités portées par leur éventuelle insertion dans des organisations de travail) ou encore biographiques (un soutien familial, conjugal, amical, financier...). Ces ressources peuvent être multiples et différemment sollicitées tout au long du parcours. Cette approche, qui s'inscrit dans la lignée de celle développée par Zimmermann sur les parcours (2011; 2013), permet de cerner sociologiquement les individus à travers deux autres outils : selon la manière dont ils couplent dispositions et ressources, les agents constituent une série de capitaux sociaux, culturels, économiques... qui leur attribuent une place dans le monde social. Ces capitaux ne fournissent pas les mêmes ressorts selon les univers au sein desquels ils sont placés et de la façon dont les individus sont alors susceptibles de les valoriser. Outre ce principe de classement, la combinaison des dispositions et ressources est également productrice d'une série de pratiques sociales (Bourdieu, 1979; 1980), mais aussi d'un vouloir et d'un pouvoir agir (Zimmermann, 2011) : pris dans un espace des possibles donné, les individus bénéficient ainsi de plus ou moins grandes capacités à agir sur leur parcours. Dotés également de plus ou moins grandes dispositions réflexives, ils saisissent ou non les capacités dont ils disposent.

C'est par la synthèse des outils méthodologiques que l'on parvient je crois à saisir ce dont les êtres sociaux sont faits : autrement dit, appliquée au cas des Mompreneurs, cette synthèse permet de saisir comment des femmes dotées de ressources et de dispositions non négligeables, productrices de capitaux non moins négligeables, adoptent un parcours, qui on le verra, est porteur de fragilisation et précarisation. Si elles sont prises dans un espace des possibles genré, elles sont également mobilisées par une certaine vision du monde et attachées à se valoriser sous un certain angle. L'enjeu de cette thèse est de restituer toute la complexité et l'ambiguïté de ce jeu à double tranchant.

Rappelons ainsi que, si les Mompreneurs font partie des franges les mieux dotées de la société française, elles ne sont pas issues des mêmes strates, certaines pouvant afficher des origines populaires ; elles n'ont pas le même niveau de qualifications et ne se sont pas inscrites dans le salariat de la même manière. En outre, l'assise conjugale dont elles bénéficient ne présage pas de l'intensité de l'appui apporté par le conjoint (aide-t-il beaucoup ou pas son épouse dans son activité ?) ni de sa densité (sur quels types de tâches ou appuis apporte-t-il un éventuel support ?). Au rang des ressources, il faut également envisager le collectif auquel ces femmes ont adhéré : après

s'être intéressé à la question du « Qui se mobilise pour dire quoi ? », il s'agit à présent de répondre au second temps de notre questionnement « Qui participe à la mobilisation pour en faire quoi ? »²⁵⁸. J'ai rappelé en introduction la multiplicité des approches concernant le groupe social des indépendants, multiplicité tendant à renforcer la diversité déjà à l'œuvre au sein du groupe. Le travail d'identification du terme « Mompreneurs » et des membres qui s'y reconnaissent a permis d'abord de démontrer que ces indépendantes ne font pas partie des patrons, écartant ainsi une assimilation mal appropriée aux travaux portant sur cette catégorie et ses formes de mobilisation (Bauer & Bertin-Mouro, 1987; Courty, 2008; Offerlé, 2009; Offerlé, 2013; Rabier, 2013). La manière dont j'ai conduit cette recherche m'éloigne d'une part des travaux à la dimension quantitative prononcée (Grossetti & Barthe, 2008) mais également de ceux portant sur les logiques sociales de l'action entrepreneuriale (Zalio, 1999; Zalio, 2007). À la croisée des propriétés des Mompreneurs et de l'enquête, mon propos s'apparente à celui des travaux ethnographiques déployés au sein des petits indépendants (Bessière, 2010; Mazaud, 2013; Samak, 2014), pris sous l'angle des parcours. Et si j'ai pu en montrer plus particulièrement jusqu'à maintenant les logiques, et tout particulièrement la dynamique professionnelle qui y réside, il s'agit dans ce chapitre d'en examiner les appuis, notamment institutionnels, familiaux ou associatifs.

Pour restituer la dimension éminemment collective d'une bifurcation présentée et perçue comme individuelle, j'ai opté pour un examen en trois temps des ressources et de leurs formes de mobilisation. Je présente tout d'abord la manière dont sont concrètement saisis les différents dispositifs institutionnels et organisationnels dont sont susceptibles de bénéficier les Mompreneurs pour créer leur entreprise. Le deuxième temps propose de réinterroger le soutien familial, en s'intéressant cette fois au rôle joué par différents acteurs au cours des bifurcations. Ces deux premiers temps sont complétés par l'examen de leur adhésion à une association de Mompreneurs, afin de mesurer le rôle et l'apport dans les parcours.

²⁵⁸ Pour rappel, deux associations de Mompreneurs ont été formellement créées en 2008, l'une se rangeant plutôt parmi les groupes d'intérêt et l'autre visant à favoriser une solidarité entre femmes. La première s'est éteinte, n'ayant pas résisté à la fragmentation apparue au sein de la cause initialement défendue. C'est dans le second que j'ai conduit ma recherche entre 2011 et 2014. Pour respecter un relatif anonymat des membres de cette association, je reste volontairement allusive sur sa dénomination.

A. Les bénéfices institutionnels d'une position sociale favorisée

Au sein de la diversité de l'étude des parcours, on trouve des travaux qui misent plus ou moins sur les supports sociaux (institués par l'élaboration d'un contrat social d'ensemble) ou les dispositifs institutionnels (*ie.* fabriqués par les politiques publiques ou le droit), organisationnels (émanant de l'organisation de travail, dans ses dispositifs formels comme dans ses marges plus informelles) ou les éléments biographiques qui façonnent la manière dont les individus mènent le cours de leur vie²⁵⁹. Je défends pour ma part, à la suite des travaux de Zimmermann (Zimmermann 2011, 2013), une attention particulière aux dispositifs macro et meso comme ressources du parcours, dont les individus peuvent ou non se saisir selon leurs position et dispositions : c'est en cela qu'une expérience devient épreuve, à la fois parce qu'elle s'imprime dans les corps et les esprits, mais aussi parce qu'elles redistribue les chances dans un espace social donné. L'enjeu est de souligner les effets cumulatifs, compensateurs ou inhibiteurs des différents éléments sociaux qui font un individu et qui sont mobilisés de manière cruciale au moment d'une bifurcation prise comme résolution d'une épreuve (Bessin et al., 2010).

Ici, l'analyse transversale des entretiens a fait émerger deux types de dispositifs à interroger : pour les Momprenuers qui ont pu s'insérer de façon pérenne dans le salariat, cette relation d'emploi induit une série de protections sociales dont il s'agit d'envisager les effets sur l'entrée dans l'indépendance. La création d'activité peut également être envisagée comme un processus plus ou moins long, assorti de démarches administratives plus ou moins mobilisantes (Abdelnour, 2012; Giraudeau, 2007). À travers ces deux offres collectives, je propose ainsi de souligner le soutien public apporté à la création d'une activité indépendante, sans occulter les effets de genre qui pourraient s'y nichier.

1. L'onde de l'affiliation salariale

Bilan de compétences, congé, formation professionnelle continue, plan de sauvegarde de l'emploi... outre les supports sociaux offerts par cette forme d'emploi (on pense bien entendu à l'assurance-maladie et à la retraite), être ou avoir été salarié permet d'accéder à une offre institutionnelle favorisant l'employabilité des salarié.e.s et la sécurisation des parcours²⁶⁰. Le salariat constitue ainsi

²⁵⁹ Je renvoie ici à la synthèse proposée dans l'encadré qui ouvre la deuxième partie de cette thèse, p.198.

²⁶⁰ La sécurisation des parcours ou flexicurité est d'ailleurs au cœur de multiples modifications du droit du travail et de la protection sociale (Supiot, 1999), et de nombreux rapports commandés par différentes institutions sur le sujet (citons sans être exhaustive le document d'études n°107 de la DARES sur la sécurisation des parcours professionnels, les nombreux rapports du Centre d'Orientation pour l'Emploi, institué en 2005, les

un socle de supports sociaux et de ressources institutionnelles permettant d'agencer les suites, plus ou moins choisies, de son parcours. En matière de création d'une activité indépendante, différents aménagements législatifs ont visé à favoriser les passerelles entre salariat et création d'entreprise²⁶¹, amenant notamment les employeurs à aider leurs propres salariés à créer leur activité indépendante. Il s'agit ainsi de considérer le salariat comme un réservoir pouvant débloquent différents droits, aides et dispositifs susceptibles d'appuyer la création d'entreprise des Mompreneurs. Les cas de Christelle et Caroline permettent d'en explorer les apports concrets.

ENCADRÉ 21. DES MÈRES ENTREPRENEURES... SALARIÉES

L'enquête quantitative fait apparaître 7 % des Mompreneurs salariées, qui participent de ce brouillage grandissant entre les statuts (Caveng 2007, Dupuy et Larré 1998). Je n'ai au cours de mon enquête rencontré que quatre personnes pouvant relever de cette situation : Carine, dont j'ai parlé dans le chapitre V, qui a conjugué des emplois d'assistance en interim et une activité de photographe sous le régime de l'auto-entrepreneur ; Cindy, unique salariée d'une entreprise américaine ; Chloé et Claudia, toutes deux fonctionnaires territoriales et auto-entrepreneures. Le cas de Claudia permet d'exemplifier leur situation.

Originaire de la région parisienne, elle a créé une première entreprise (société anonyme) spécialisée dans les services aux entreprises à la fin des années 90 mais dépose le bilan en 2003 : l'entreprise ne résiste pas au déménagement de la mère de trois enfants et de sa famille pour le Sud de la France deux ans plus tôt. Après quelques missions d'intérim comme assistante de direction, elle obtient un poste à 80% dans une collectivité locale. La volonté explicite de Claudia de stabiliser son parcours s'éclaire à l'examen de la situation de son conjoint : ce dernier souffre d'une maladie de longue durée qui l'empêche de poursuivre son métier de cuisinier. Il vit d'une pension d'invalidité pendant plusieurs années, jusqu'à ce que, après une opération lourde, il se reconvertisse dans une fonction tertiaire et trouve un emploi dans le domaine en 2009.

Parents de trois enfants, la stabilité financière du ménage est principalement assurée par Claudia. Manquant d'enthousiasme pour son poste d'assistante, elle décide toutefois de relancer une activité indépendante proposant un service adressé aux particulières : confrontée à ses propres difficultés à gérer son emploi du temps, elle se dit que les femmes sont peu accompagnées en la matière. Toutefois, consciente des obstacles à la création d'entreprise, échaudée par son dépôt de bilan et frileuse à l'idée de mettre en difficulté l'équilibre financier de la famille, elle décide de se saisir d'abord du régime de l'auto-entrepreneur pour tester son activité : « *Je n'ai plus l'inconscience de mes vingt ans, je préfère prendre mon temps* ». Elle a donc choisi de profiter de son temps partiel pour lancer en parallèle son activité d'auto-entrepreneure ; au moment où nous nous rencontrons en juin 2013, elle envisage de poser un congé sabbatique de six mois pour développer à temps plein son activité.

Claudia fait face à une fragilité économique forte de son ménage, ainsi qu'une première expérience indépendante négative ; le conjoint de Cindy, lui-même indépendant, est décrit comme perpétuellement inquiet de sa situation financière ; Carine est dans une situation économique précaire. Loin de correspondre aux situations de « bonus » observées par Abdelnour (2012), cette double inscription répond à une tentation de l'indépendance entravée par des conditions économiques et sociales vécues comme plus fragiles.

Des dispositifs organisationnels à faire fructifier

Toutes les Mompreneurs ne se sont pas insérées de façon pérenne dans le salariat, comme je l'ai montré dans le chapitre IV à travers le cas exemplaire de Nathalie ; celles qui s'y sont insérées n'ont pas toutes mobilisé les ressources dispensées dans le salariat pour créer leur activité, comme les cas de Carine ou Géraldine l'ont démontré. On a vu toutefois certaines Mompreneurs, comme Rebecca,

avis et rapports du Conseil Économique et Social, ou encore le rapport Morange (député UMP) sur la flexicurité de 2010). Pour une problématisation de la question de la sécurisation des parcours professionnels, je renvoie plus particulièrement à l'introduction de l'ouvrage de Zimmermann, *Ce que travailler veut dire* (2011).

²⁶¹ Citons notamment la loi n°84-4 du 3 janvier 1984 qui pose les hypothèses de création d'entreprise par les salariés ou encore la loi Dutreil I (loi n°2003-721 du 1er août 2003 pour l'initiative économique).

Sonia et dans une moindre mesure Anaïs, se saisir de la bulle temporelle que constitue un congé maternité couvert par la protection salariale, pour s'extirper d'une situation de travail qui leur était insupportable et/ou mettre en place leur projet de création d'activité indépendante. Tous ces parcours ont indiqué la variété des ressources disponibles dans le salariat et la variation de leur possible et pleine exploitation au cours des parcours. Celui de Christelle enrichit cette perspective.

Un après-midi d'août 2013, je réalise un entretien de plus de trois heures dans le jardin de Christelle, attendant à un pavillon blanc d'une petite centaine de mètres carrés en grande banlieue parisienne : je connais cette tout juste quarantenaire depuis le démarrage de mon enquête ethnographique en février 2012, car elle a occupé des responsabilités importantes au sein de l'association et c'est auprès d'elle que j'ai notamment dû négocier ma place au sein du collectif. Cette mère de deux enfants, mariée à un « *trader* » et à la tête d'un commerce en ligne affilié à une SCOP²⁶² francilienne, n'est pas d'un abord facile, mais ma présence dans un autre collectif qu'elle fréquente parallèlement et la transparence affichée de ma démarche ont rapidement adouci notre relation.

Titulaire d'un BTS accompli sans conviction, tant elle pense avoir été empêchée dans son orientation scolaire²⁶³, elle enchaîne les emplois précaires jusqu'à ce que, fortement poussée par son compagnon Régis, elle décroche un emploi stable dans une société de services. Si elle ne détaille pas ses fonctions, elle y semble à son aise, jusqu'à la naissance de son premier enfant. Elle assène alors qu'elle a été « *virée* » à son retour de congé maternité ; ma relance permet de préciser qu'elle a plutôt subi un changement de fonction qu'elle a vécu avec la même violence qu'un licenciement. Elle démissionne, l'emploi qu'elle prend ensuite chez un opérateur téléphonique ne lui convient pas plus, et après une seconde démission, son père, lui-même multi-entrepreneur, entend parler d'un poste chez un fabricant du secteur des arts plastiques, Papelia, qui la fait « *rêver* ». Constituant enfin une piste de réalisation d'elle-même dans le travail, après des années d'empêchement et de désaccords, elle raconte alors la ténacité dont elle a fait preuve pour être embauchée alors qu'elle était handicapée par une récente blessure et qu'il fallait suivre une année de formation avant de pouvoir exercer ses fonctions. Galvanisée, Christelle pense avoir trouvé sa place : « *Je rentrais dans un univers qui est le mien en fait depuis toujours sauf que je n'en avais pas conscience* ».

Pendant sept ans, elle savoure son plaisir au travail, « *[gravit] tous les échelons* » ; entre temps, son second fils naît, lui aussi après une grossesse difficile, et elle passe à temps partiel, le mercredi étant réservé à ses enfants. Trois années s'écoulent durant lesquelles elle profite de ses enfants tout en

²⁶² Ex Société Coopérative Ouvrière de Production, la dénomination a changé en 2010.

²⁶³ À 16 ans, elle souhaite intégrer une prestigieuse école d'art, mais le divorce de ses parents empêche le financement de cette orientation ; par la suite, sa mère chez qui elle vit l'enjoint très rapidement à trouver un emploi pour contribuer aux revenus du foyer. Elle dit être « *quelqu'un à qui on n'a pas donné les moyens de faire des études* », revisitant son entrée dans l'indépendance par la réminiscence d'une vocation d'artiste en décalage par rapport à « *des études normales* », soit « *un truc qui te donne un vrai métier dans la vie derrière* ».

remplissant « *ses objectifs comme à temps complet* », insistant par ces mots sur le fait que sa maternité n'a pas pénalisé ses performances professionnelles. Pourtant, ces dix ans de bonheur au travail sont bientôt ternis : lorsque son responsable se voit offrir de plus hautes responsabilités, il propose à Christelle de prendre sa suite. Or, la directrice des ressources humaines de l'entreprise demande à la salariée de renoncer à son temps partiel. Elle me dit alors exploser au sens propre du terme et se « *met à tout casser, à tout jeter* », une réaction dont la violence est à la mesure de l'épuisement physique et moral qu'elle éprouve :

« J'étais vraiment épuisée, parce que le fait que Régis se fasse licencier ça a été un choc et lui moralement n'a pas été bien pendant un an, il a fait de la dépression, enfin en la quarantaine pour un homme, enfin beaucoup de choses, et quand je dis dépression, c'est de la dépression où je savais pas quand je partais le matin dans quel état il serait le soir, enfin s'il serait vivant le soir (...), mais si tu veux je pense aussi qu'à un moment j'ai pété un câble parce que j'ai tellement porté de choses sur mes bras, j'avais Noah qui dormait pas à cette époque là, que bah voilà, le corps à un moment donné il dit stop quoi. » (Christelle, R, 40 ans, mariée, 2 enf., SCOP depuis 2007, commerce, ex-cadre).

Ce refus de promotion constitue le « *turning point* » (Hugues, 1971 [1950]) spectaculaire du parcours de Christelle, mais la Mompreneuse est par ailleurs solidement armée pour aménager la suite de son parcours en liant étroitement travail et famille. Pour construire cette activité, Christelle puise dans le salariat : elle m'explique d'abord que malgré ce coup de folie qui pourrait constituer une faute grave, elle n'est pas licenciée et que ses employeurs l'empêchent de démissionner en raison de sa situation familiale (« *j'étais cheffe de famille, donc ils voulaient pas me laisser partir* »). L'humanité de cette décision peut toutefois être nuancée par le fait que Christelle est déléguée du personnel et élue au Comité Hygiène, Sécurité et des Conditions de Travail de son entreprise (CHSCT) : elle est dès lors difficilement licenciable, tandis que son entreprise est attaquable en discrimination pour son refus de promouvoir une femme à temps partiel. C'est plus objectivement ce qui explique les suites de son « *pétage de câble* » et notamment l'accompagnement dont elle bénéficie de la part de Papelia : elle « *négoce* » une première formation à la chambre de commerce régionale, qui la conforte dans son ambition de devenir « *cheffe d'entreprise mais pas en individuel* ». Ensuite, en parallèle d'une mise à niveau en anglais, elle suit un diplôme plus technique pour améliorer ses compétences informatiques et digitales :

« Tout ça c'est [Papelia], ce qui a été quand même énorme parce que enfin, la formation de chef d'entreprise à la chambre de commerce, je sais pas combien ça coûte mais voilà, 6 mois en école pour passer mon diplôme, j'aurais pas pu me le payer c'est sûr et c'est quand même ma base de mon métier, parce que c'est un diplôme d'intégrateur e-commerce, c'est aussi là-dessus que j'ai pu m'asseoir. » (Christelle, R, 40 ans, mariée, 2 enf., SCOP depuis 2007, commerce, ex-cadre).

Christelle me dit ensuite vivre quelques temps des indemnités chômage et a donc dû obtenir un licenciement pour motif personnel (LMP), lui offrant la prise en charge de ses formations et la possibilité de se déclarer au chômage. Elle réplique son activité salariée (un e-commerce en

papèterie) en s'affiliant en 2007 à une SCOP : les liens entretenus avec son ancien métier lui permettent de décrocher une clientèle rapidement, d'autant que, selon ses dires, elle est reconnue pour une expertise qui fait d'elle une femme de métier (Osty 2003) :

« L'avantage que j'avais c'est que au début, j'ai réellement eu des clients et rapidement parce que j'étais connue dans le milieu du papier, c'est un microcosmos [sic], donc mes anciens clients en fait m'appelaient pour avoir toujours mes conseils, jeudi dernier on a mangé chez Madame Berger avec Noah, elle avait besoin de pré-plaques et elle savait pas où aller le chercher maintenant donc voilà, et du coup, les imprimeurs ils continuent de passer leur commande chez [Papelia] parce que ça coûte moins cher, mais quand ils vont avoir besoin d'un papier argenté ou des choses comme ça, et ma réputation elle a commencé comme ça. ». (Christelle, R, 40 ans, mariée, 2 enf., SCOP depuis 2007, commerce, ex-cadre).

Après avoir connu des difficultés à s'engager dans le salariat, Christelle y fait fructifier de multiples ressources qui lui fournissent une assise solide pour se lancer dans l'indépendance : elle développe des compétences professionnelles reconnues, qu'elle réplique dans son activité indépendante et sur lesquelles elle capitalise notamment en termes de clientèle ; elle fait également jouer la ressource syndicale, apparemment plutôt sous l'angle de la protection qu'elle procure que sous celle d'un accès privilégié à la formation, qui contrôle son dérapage ; enfin, elle bénéficie grâce au salariat d'un accès privilégié à la formation continue, nécessaire à sa reconversion statutaire. En filigrane se dessine également un apport économique du salariat, qui est ici indirect (financement des formations et ouverture des droits au chômage). Le cas de Caroline rend compte de la manière dont le salariat peut constituer une manne financière en tant que telle.

Le salariat comme capital économique

Les différents travaux sur les mobilités professionnelles indiquent, en particulier s'agissant des cadres, que les sorties du salariat ne peuvent plus être uniquement lues comme des épreuves subies et nécessairement fragilisantes. On observe en effet une diversification des trajectoires professionnelles et des appropriations diverses de cette diversification selon les propriétés des individus (Berton, 2013) ; parmi elles, le licenciement est de plus en plus appréhendé comme un élément courant des parcours (Guyonvarch, 2008) ; différents travaux ont montré comment cette expérience pouvait être diversement — et parfois positivement — vécue selon les propriétés de celui ou de celle qui perd son emploi (Demazière, 1992; Schnapper, 1981). C'est ce dont Caroline rend compte lorsqu'elle m'accueille dans sa boutique parisienne une fin d'après-midi. Elle était depuis son diplôme contrôleuse de gestion dans l'une des filiales d'un groupe international. Par le jeu des concentrations, sa filiale est absorbée par la maison-mère et son sentiment d'ennui s'accroît à mesure qu'elle voit son travail évoluer et ses marges de manœuvre s'y amenuiser :

« On a oublié l'esprit de la satisfaction clients, on en voulait plus, euh, on était très procédurier, y avait plus de place pour la créativité, on écoutait plus les conseils, on suivait les procédures, on perdait des clients, c'était pas grave parce qu'on avait suivi les procédures donc voilà, et

puis donc comme on fusionnait avec plusieurs sociétés, y a eu aussi des plans de licenciement, donc au fur et à mesure des gens qui partaient, des gens qui étaient intégrés et puis qui avaient pas cette vue que l'on avait nous des clients, (...) alors du coup, ils travaillaient pas de la même façon que nous, je dirais pas avec passion mais bon, voilà, ça nous plaisait quoi ce qu'on faisait et là on s'est retrouvés dans un monde où il fallait vraiment s'en foutre de tout quoi, en gros, voilà, du moment que l'on faisait notre travail et que l'on avait respecté notre planning de la journée. » (Caroline L, 33 ans, mariée, 1 enf., SARL en 2010, commerce, ex-cadre).

L'ambiance se dégrade, la charge de travail s'alourdit et Caroline ne se sent plus reconnue pour ce travail qui lui pèse de plus en plus. Fine pâtissière, « *gourmet plus que gourmande* », elle est en revanche reconnue pour certains des mets qu'elle apporte régulièrement au travail, certaines collègues l'enjoignant à « *vendre* » ses productions. Elle connaît parallèlement une grossesse difficile, durant laquelle elle doit rester alitée plusieurs mois. Cette bulle temporelle involontaire qui s'ouvre à elle est propice à la réflexion ; les données de sa situation se combinent et à l'annonce d'un nouveau plan social peu de temps après son retour en poste, Caroline décide de s'en saisir pour « *récompenser* » le fait qu'elle « *travaille autant* » :

« Étant donné que j'étais plus du tout créative chez Clicclac parce que j'avais plus le droit d'être créative et bah cet esprit créatif, je l'ai focalisé sur autre chose et donc en partant en congé maternité, j'avais vu ma cheffe et j'avais dit, « Odile, tu me mets dans le plan », « Non mais Caroline, ça va aller, ça va bien se passer », je lui ai dit, « Non je n'en peux plus, là les procédures et tout », et j'avais craqué et je lui avais dit, « De toute manière, si tu me mets pas dans le plan, je pars, je me vire toute seule, vous pourrez pas, j'en peux plus » et donc en rentrant de congé maternité, il y a eu ce plan, je me suis mise volontaire. » (Caroline L, 33 ans, mariée, 1 enf., SARL en 2010, commerce, ex-cadre).

Caroline envisage alors de se lancer en indépendante dans un commerce de bouche, ce qui constitue une rupture professionnelle forte. Cette salariée ne compte en effet pas dans son entourage de professionnels de l'alimentation et si elle revisite timidement le lien avec un oncle plombier, c'est davantage pour souligner qu'elle avait été touchée de le voir transmettre son entreprise à son fils que parce qu'il lui aurait lui-même transmis une vocation ou des compétences. Elle fait preuve d'une grande détermination étayée par un plan de départs volontaires qui lui fournit des dispositifs institutionnels (un accompagnement à la création d'entreprise) mais aussi et surtout financiers qui sont partie prenante de la façon dont elle construit son projet d'activité :

« C'était comme ça pour tout le monde, si on créait une entreprise, on avait 10 000 euros sur présentation de justificatifs, donc voilà, dès que j'ai eu déposé les statuts etc., donc du coup, on dépose les statuts et à partir du moment où on a les statuts, on donne la preuve et on a 10 000 euros, j'avais 1 500 euros de formation aussi via ce plan, donc bah j'ai utilisé une partie, donc j'ai utilisé les 1 500 euros et le reste, le reste bah financé par fond propre. » (Caroline L, 33 ans, mariée, 1 enf., SARL en 2010, commerce, ex-cadre).

En plus de sa prime de licenciement (environ neuf mois de salaire, que j'évalue autour de 18 000 euros nets), Caroline touche donc 11 500 euros qu'elle réinjecte directement dans le capital de son entreprise. Elle bénéficie des indemnités chômage pendant 15 mois, et donc d'un capital d'environ 30 000 euros qui l'aident à créer son activité à son domicile pour démarrer, ce à quoi consent son

mari, lui-même cadre salarié et spécialisé dans la logistique. Solidement étayée sur le plan financier, Caroline parvient même à employer une assistante maternelle pour s'occuper de son fils (c'est son salaire qui la paie) et peut ainsi consacrer ses journées au lancement de son entreprise (d'emblée immatriculée en SARL) et aux formations qu'elle suit parallèlement aux démarches administratives. Si les travaux sur l'indépendance font de la famille une assise privilégiée (Laferrère 1998), ces cas font également apparaître une onde de l'affiliation salariale qui débouche à court et moyen terme²⁶⁴ des dispositifs publics d'ordre professionnel et économique. Ils ne sont pas négligeables dans la création d'une activité indépendante mais accessibles à des personnes salariées, et qui plus est, salariées en contrat à durée déterminée dans des entreprises de taille moyenne à grande. Il est intéressant à cet égard d'avoir en tête que les deux cas présentés ici font partie des réussites affichées des Mompreneurs : après sept ans d'activité, Christelle affiche un chiffre d'affaires annuel supérieur à 100 000 euros, tandis que Caroline est parvenue après deux ans d'activité à ouvrir une boutique physique (sans se dégager toutefois en 2013 de salaire fixe). Le socle salarial de leurs capitaux est au cœur de leur bifurcation et constitue un atout pour créer, développer et faire valoir l'activité. Il n'épuise pas les autres formes d'appui institutionnel, les structures d'aide à la création d'entreprise étant également très présentes dans les parcours des Mompreneurs.

2. Un soutien important des structures d'aide à la création d'entreprise²⁶⁵

La création d'une activité indépendante s'insère dans un dispositif public d'aide à la création (Darbus, 2008), qui met en question la solitude ordinairement associée à l'entrepreneur (Giraudeau, 2007) : étudier la présence ou l'absence des différents acteurs de ce dispositif est incontournable pour comprendre l'accès à l'indépendance. Dans l'enquête quantitative, 43 % des Mompreneurs disent avoir sollicité une structure d'aide à la création d'entreprise, un résultat qui se maintient à 41 % chez celles qui deviennent auto-entrepreneurs. Si une Mompreneur sur deux déclare ne pas avoir reçu d'aide de la part des institutions, la part de celles qui se sont fait accompagner est nettement au-dessus de celle observée auprès de l'ensemble des créateurs d'entreprise (28 %)²⁶⁶. Ce recours

²⁶⁴ J'entends par court et moyen terme la période qui s'étale sur le temps de la bifurcation d'une part, et aux premières années de la création d'activité d'autre part. Sont ainsi mis de côté les effets à plus long terme, et notamment ceux liés à la question des retraites.

²⁶⁵ Cette section s'inspire partiellement d'un chapitre d'ouvrage à paraître dans l'ouvrage collectif dirigé par Dominique Méda, Michèle Tallard et Sophie Bernard, *Orienter les parcours professionnels. Quand les dispositifs se mettent en action*, à paraître chez Peter Lang. Le chapitre s'intitule : « Le régime de l'auto-entrepreneur, une opportunité pour les Mompreneurs ? ».

²⁶⁶ Voir le profil du créateur d'entreprise établi par l'enquête SINE 2010, dont de premiers résultats sont disponibles ici : http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=sine2010, page consultée le 31/10/14, et ici http://www.insee.fr/fr/themes/detail.asp?ref_id=ir-sine2010&page=irweb/sine2010/dd/sine2010_natio_profil_age.htm, page consultée le 01/11/14.

prononcé aux structures d'aide à la création d'entreprise fait largement écho à la capacité à se saisir du droit déjà examinée chez les Mompreneurs (ENCADRÉ 14, p. 234). Elle n'est toutefois pas exempte de nuances et de contradictions : bon nombre m'ont en effet affirmé qu'elles feraient tout pour ne pas revivre « *l'humiliation* » qu'elles y ont éprouvée, tout particulièrement lors de leur fréquentation du Pôle Emploi. Le passage par ces diverses structures, et en premier lieu Pôle Emploi, constitue une épreuve du guichet en tant que telle (Dubois, 2010 [1999]), qui impose une mise en catégorie (Demazière 1992) auxquelles ces femmes des catégories moyennes et supérieures ne sont pas habituées²⁶⁷. Leur silence dans les entretiens est ainsi à interpréter comme une mise à distance du service public d'aide à la création d'entreprise dont il s'agit de saisir les effets. C'est ce qui est fait dans les deux sections suivantes, en distinguant toutefois les créatrices d'entreprise classique des auto-entrepreneures, compte-tenu des écarts forts en matière d'entrée en indépendance que ces deux formes juridico-fiscales impliquent.

Un soutien institutionnel démultiplié pour les plus grosses structures

Comme Annie, Rebecca, Sonia ou Odile, Christelle et Caroline s'appuient sur leurs ressources salariales pour créer l'une une activité adossée à une SCOP et l'autre une SARL. Portées par un projet formulé antérieurement à leur sortie du salariat, elles posent peu à peu les pierres de leur bifurcation. Intégrée à un plan de sauvegarde de l'emploi, Caroline en tire des appuis financiers importants, mais elle est également suivie dans ce cadre par un cabinet d'*outplacement*, censé l'aider à formuler et concrétiser son projet. Cette aide est d'ailleurs contractuelle au sens où l'approbation du cabinet débloque les aides financières associées à la création de l'activité :

« Elle m'a pas aidée à énormément grand-chose, donc j'y suis allée et j'ai raconté ma vie comme je te raconte ma vie, non mais je veux dire, elle est censée me faire un retour, moi là je te raconte, elle est censée m'apporter des choses et d'ailleurs à la fin quand je l'ai quittée, parce qu'on était obligée pour avoir aussi nos aides, on était obligé aussi de passer par là et d'avoir le feu vert de ce cabinet comme quoi c'était bien le projet, le projet était viable et puis savoir que l'on pouvait être lâchés dans la nature et que c'était bon quoi, et donc quand je suis partie elle m'a dit, « De toute manière Caroline, je t'ai pas servie à grand-chose, tu l'avais entre les mains depuis le début »... J'étais contente d'avoir quelqu'un à qui en parler parce qu'à l'époque, j'avais pas de réseaux, j'étais toute seule. » (Caroline L, 33 ans, mariée, 1 enf., SARL en 2010, commerce, ex-cadre).

²⁶⁷ Il est symptomatique à cet égard que les travaux portant sur les interactions entre différents services publics et administrations portent d'abord sur les catégories populaires, dont les Mompreneurs ne sont pas. Je renvoie sur ce point aux travaux de Vincent Dubois, qui est plus particulièrement sollicité, mais aussi à ceux de Yasmine Siblot (Siblot, 2005; 2006), ainsi qu'au numéro 24 de la revue *Sociologies Pratiques* paru en 2012. Quelques travaux signalent un usage différencié de l'administration par les classes dominantes, notamment ceux d'Alexis Spire sur l'impôt (Spire, 2011)

Comme le glisse ici Caroline en indiquant que sa conseillère « *ne lui a pas servi à grand-chose* », aucune des femmes rencontrées ne valorise l'accompagnement reçu de la part de ces structures d'aide. Même si elles bénéficient d'un suivi plus long, en étant par exemple intégrées à une couveuse d'entreprise, elles cantonnent ce suivi à un apport relativement accessoire (ici l'écoute, mais dans d'autres cas, cela peut être un apport technique sur les questions comptables ou juridiques), qui n'a pas eu d'incidence sur la qualité du projet. Dire comme Caroline qu' « *elle l'avait entre les mains depuis le début* », c'est aussi contribuer à l'affirmation d'elle-même comme individu qui est au cœur de la création d'activité, affirmation que la situation d'entretien permet de pleinement manifester. Pourtant, le cas de Caroline indique le soutien diffus que procure cet accompagnement institutionnel. Ce projet global monté avec et validé par l'accompagnatrice favorise sa reconnaissance par la chambre de commerce locale : elle s'y voit attribuée un prix d'innovation qui accroît la crédibilité de son dossier. Renforcé par les compétences professionnelles de Caroline en gestion et en finance, le plan de financement établi au cours de l'accompagnement est jugé suffisamment sérieux pour que trois banques acceptent de lui accorder un prêt de 115 000 euros²⁶⁸. Caroline est ainsi l'une des rares Mompreneurs à bénéficier d'un prêt de la banque pour développer son activité, et à avoir réussi l'épreuve (Lazarus, 2012) que peut constituer l'interaction avec une banque au moment de la négociation d'un prêt²⁶⁹.

« Je me suis vraiment positionnée en tant que cliente et pas en quémandeuse de prêt, je pense qu'il y en a pas mal qui se font avoir sur ce coup là, en disant s'il vous plaît, voilà, et moi je me suis positionnée en disant, « Voilà, je veux voir si je peux vous sélectionner en tant que banque, pour me faire un prêt, je voudrais savoir vos taux d'intérêt » et patati patata et donc j'y suis allée en négociant, (...) donc j'ai présenté mon projet, il y a une banque clairement j'y suis allée, j'ai eu l'impression qu'ils me prenaient pour une quiche, c'est-à-dire, la dame elle arrive, elle me reçoit, elle était à la bourre, donc elle continuait de travailler pendant que j'arrivais, elle me dit « Allez y, présentez-moi votre projet », « Ah mais non, je suis pas pressée, je vais attendre que vous finissiez », alors là du coup, elle a éteint son ordinateur, elle m'a écoutée, et voilà, donc bon, j'ai présenté tout le projet, tout tenait la route, bien mis en avant, j'ai expliqué la démarche depuis le début, ce que je visais et ce que j'allais faire, euh, les comptes de résultats prévisionnels, bon bah voilà. » (Caroline L, 33 ans, mariée, 1 enf., SARL en 2010, commerce, ex-cadre).

Soucieuse de ne pas trop s'endetter, Caroline limite ce prêt à 80 000 euros car son dossier lui permet parallèlement de bénéficier d'un local commercial auprès de la Mairie de Paris : elle obtient un loyer modéré par rapport à ce qu'elle pourrait trouver dans le parc privé qui lui permet d'abaisser ses

²⁶⁸ Elle a songé déposer un dossier pour un prêt d'honneur via France Initiative, mais elle envisage ce prêt un an après la création de son activité et craint dès lors de ne plus être soutenue pour des raisons administratives (l'aide aux jeunes créateurs est débloquée entre la première et la deuxième année). Globalement, ce type de plate-forme est peu citée par les Mompreneurs qui mise plutôt sur l'auto-financement. Seule Annie en a bénéficié, au prix d'un travail très lourd. Ce faible recours s'explique à mon sens par un refus de voir étiqueté ce projet à la dimension très identitaire, j'y reviens plus loin à travers le cas de Frédérique.

²⁶⁹ Ce qui explique à mon sens que, comme avec Pôle Emploi, certaines Mompreneurs peuvent refuser d'avoir recours à un prêt pour contourner cette épreuve classante et limiter ainsi le jugement porté sur leur activité.

besoins financiers (et les dettes afférentes). Si elle minore le rôle de l'accompagnement reçu, elle semble toutefois profiter d'un effet boule de neige de ses différentes ressources, la validation institutionnelle semblant débloquent d'autres types d'aides (le loyer modéré de la mairie, le prêt de la banque...). Positionnée sur un segment du commerce alimentaire qui peut paraître peu légitime (Caroline n'est pas pâtissière mais fait des petits gâteaux), elle me dit parvenir, une fois son projet élaboré et pourvu, à décrocher l'assentiment du secteur professionnel dans lequel elle essaie de s'insérer. En particulier, les moyens dont elle dispose lui permettent d'aligner les chiffres (« *Je voudrais faire à peu près 4kg de pâte tous les jours, 4000 gâteaux par semaine* » a-t-elle ainsi énoncé à un interlocuteur professionnel pour se présenter) et de faire ainsi valoir sa connaissance du métier. Si Caroline insiste beaucoup au cours de son récit pour dire qu'elle a monté son activité toute seule, elle a tout de même reçu une aide institutionnelle non négligeable, et profité d'une accumulation porteuse de différents supports (manne salariale, compétences professionnelles, appui institutionnel, valeurs d'un métier, soutien bancaire...) qu'elle a articulées tout au long de la création de son activité. Caroline a habilement fait face, mais elle a aussi résisté aux catégorisations que les institutions tentaient de lui imposer (le manque d'intérêt initial de la banque, le manque de légitimité des boulangers) parce qu'elle était adossée à un système de ressources, de compétences et de dispositions. Ce qui constitue ainsi un pouvoir d'agir manifeste est par ailleurs couplé au vouloir agir de Caroline pour créer puis développer son activité : elle sort de la cuisine familiale où elle fabriquait des gâteaux pour ouvrir un petit commerce qu'elle tient maintenant depuis trois ans et qui a connu en 2015 de premières embauches. On est ici dans le cadre de la création d'une activité indépendante structurée par un cadre juridique et fiscal fort (une SARL) ; or, les dispositifs publics d'aide à la création d'entreprise sont également censés favoriser l'initiative économique de tou.te.s, le régime de l'auto-entrepreneur étant le symbole de cette intention politique. Le soutien institutionnel éventuellement reçu par les Mompreneurs auto-entrepreneures doit ainsi être interrogé en tant que tel.

Un accompagnement contourné par les auto-entrepreneures

Interrogées sur l'accompagnement qu'elles ont reçu avant de créer leur activité, les Mompreneurs inscrites comme auto-entrepreneures n'affichent pas des réponses différentes des Mompreneurs qui ont choisi un autre statut pour créer leur activité. 42 % disent avoir monté leur projet seule, mais ce score ne s'écarte pas significativement de la moyenne (37 %). De même, 41 % déclarent avoir reçu l'appui d'une structure parapublique ou associative à la création d'entreprise. Seuls les professionnels, qui ne peuvent pas être sollicités gratuitement, sont significativement moins cités que pour l'ensemble des Mompreneurs (14 % contre 23 %). Ces résultats contreviennent aux analyses d'Abdelnour (Abdelnour 2012, 426 et suiv.), qui décrit l'appropriation du régime par une

dialectique d'auto-prescription, d'auto-inscription et d'auto-gestion. L'écart de nos observations est à relier aux propriétés sociales inégales de nos populations d'enquête : les femmes que j'ai pour ma part rencontrées sont globalement plus qualifiées et mieux dotées que les auto-entrepreneurs non cumulant que la chercheuse a interrogés. Et l'accompagnement auquel elles ont plus facilement recours n'en exclut pas un usage distancié, comme le cas de Frédérique en rend compte.

Fille d'un instituteur et d'une femme au foyer devenue assistante maternelle, Frédérique est une trentenaire aux cheveux courts et à la coquetterie discrète. D'abord timide, elle m'accueille joyeusement chez elle dans le pavillon qu'elle occupe avec son mari et leurs deux enfants dans la banlieue de Montpellier. Originaire de l'Est de la France, elle suit un cursus littéraire à l'université jusqu'à sa rencontre en quatrième année avec son conjoint et leur départ dans le Sud où il trouve un poste de cadre. Elle trouve peu après un poste d'employée administrative dans une entreprise locale de taille moyenne. Après quelques années, ils font un premier enfant, puis un second pour lequel elle prend un congé parental de trois ans. Si elle a critiqué plus jeune l'inactivité de sa mère, elle décrit longuement le plaisir éprouvé pendant cette période et s'insurge face au rythme de celles qui continuent à travailler :

« J'ai des copines qui bossent, voilà c'est du 40 heures par semaine, qui font les trajets, qui courent tout le temps, et qui se font chier avec leur patron qui est sur leur dos enfin ça te fait mal au ventre tu te dis, elles profitent pas des enfants, elles rentrent à 7h du soir, faut faire les devoirs, faire à manger, machin, tout le truc, elles courent tout le temps enfin ! Pour un salaire en plus pas mirobolant. » (Frédérique B, 39 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2012, service aux particuliers, ex-employée).

Elle apprécie le « luxe » de sa condition mais souffre des commentaires de ses amies : « Tu te retrouves au foyer, t'as fait des études, t'as bossé, t'as des compétences, t'es énergique et tout et tu te retrouves à la maison ! ». C'est lorsque le congé parental s'arrête formellement qu'elle déchanté : son entreprise connaît des difficultés et elle est licenciée en cours de congé. La situation ne lui pose pas d'emblée de difficultés, le congé continuant notamment à être pris en charge par la CAF. Mais lorsqu'elle sort de cette pause institutionnellement encadrée, elle devient officiellement chômeuse et/ou femme au foyer. Bien que sa situation matérielle ne s'altère pas, elle se met alors en quête d'une activité : les éléments soulignés plus haut soulignent à quel point elle refuse d'être assimilée au rôle de femme au foyer qu'elle apprécie pourtant, tandis qu'elle me fera part de l'épreuve qu'a constituée pour elle le passage par Pôle Emploi.

« C'est un peu ça, Pôle Emploi faut le vivre pour le voir aussi, voilà t'es chômeuse donc voilà, ah (...) j' ai mis trois quarts d'heure pour venir avec les bouchons, j'ai dû laisser mes gosses à la garderie exprès, vous me prenez à 10h mais même pas un mot d'excuse mais c'est pas grave ok. (...) Donc on te reçoit avec une heure de retard, on te raconte je sais plus quoi sur son week-end enfin je sais pas quoi machin, une nana qui te reçoit avec un foulard Hermès sur le truc, enfin je sais pas, elle bosse au Pôle Emploi, qui tape avec un doigt comme ça « Ouh j'ai fait une faute, comment j'efface ? » (...) Véridique, je l'ai écrit j'en ai fait cinq pages. Tu sais tu la regardes, elle plaisante ? Mais non elle sait pas effacer ! (...) elle t'imprime le truc y a une faute

dans ton nom, (...) c'est pas corrigé dans le dossier donc à chaque fois il y a la faute, c'est ça c'est pas grave, tu ravales ton truc (...) en fait t'es chômeuse donc on pense même pas que tu sais lire quoi ! Vraiment non, mais c'est affreux. » (Frédérique B, 39 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2012, service aux particuliers, ex-employée).

Bien que Frédérique ne soit pas cadre, le récit qu'elle fait de son interaction au Pôle Emploi la rapproche des critiques énoncées par les cadres étudiés par Sophie Pochic (2001, pp. 377 et suiv.) qui y déplorent « la logique des populations cibles, les délais pour accéder à une formation, l'absence de psychologie des interlocuteurs (qui ne les reçoivent pas différemment d'autres populations), le manque d'explication des droits (autour par exemple de l'Allocation Formation Reclassement) ». En soulignant qu'elle est reçue avec une heure de retard alors qu'elle a affronté des bouchons et fait garder ses enfants, Frédérique critique de ne pas être distinguée au sein de la masse des chômeurs comme elle estime devoir l'être.

En outre, malgré la description fantaisiste qu'elle en fait (la description d'une travailleuse sociale en carré Hermès sonnante faux), sa conseillère de Pôle Emploi apporte à Frédérique une aide effective qu'elle met en application : elle la « dirige vers une agence spécialisée de créateurs d'entreprise » où une psychologue l'aide à mettre en forme son activité en puisant dans ses goûts. Elle qui depuis son adolescence adore « mettre les souvenirs des gens par écrit » décide de devenir écrivaine publique, réactivant ainsi des compétences genrées cristallisées à l'adolescence, comme on l'a vu pour Géraldine au chapitre V. Elle se renseigne auprès de l'un des organismes de ce groupe professionnel et positionne son offre moins sur le champ du social que sur celui de la biographie et de la rédaction de contenus pour les professionnels. Toutefois, elle en évacue la dimension économique, d'autant qu'elle admet avoir opté pour une activité « sans marché » (Ollivier, 2009).

Le récit de Frédérique lève une intuition tout en en suggérant une autre : on aurait pu en effet penser que la part importante au sein des Mompreneurs d'auto-entreprises au potentiel économique limité est le résultat d'un défaut d'accompagnement des structures d'aide à la création d'entreprise. Ce n'est pas le cas, les conseillers se montrant présents, voire actifs (tout particulièrement les psychologues) dans l'élaboration d'un projet à la forte dimension genrée et expressive. Ce propos doit toutefois être nuancé, car certains professionnels se montrent plus attentifs à la logique instrumentale (ie. rémunératrice) que l'on peut accorder à un auto-emploi. Certaines Mompreneurs m'ont ainsi indiqué avoir fait évoluer leur projet lorsque la sanction des accompagnateurs est tombée : Magali, dont je parle plus bas dans ce chapitre, a ainsi renoncé à monter un salon de thé, convaincue par les accompagnateurs rencontrés au sein de sa couveuse du caractère non viable de l'entreprise. Mais d'autres contournent les mises en garde, le projet déployant un espoir identitaire qu'elles ne souhaitent pas voir empêché : Frédérique, évoquée plus haut, a ainsi rétorqué aux « mises en garde » sur le faible potentiel de son activité : « Je compte pas

être riche, je compte faire un truc qui me plaît ». Elle raconte que les relations se sont tendues avec les conseillers qu'elle estimait par ailleurs très à l'écoute (« *je sais que ça va pas être facile, c'est pas la peine de me le rappeler à chaque fois parce qu'à force ça va me démotiver* »), la conduisant à finaliser son montage toute seule car « *elle ne voulait plus être arrêtée* ». Si le rôle des accompagnants à la création d'entreprise n'est pas neutre dans le choix du non-salariat, du régime de l'auto-entrepreneur, et s'ils participent, par la psychologisation des outils d'orientation dont ils disposent, à la logique de l'éloge de Soi lisibles dans la création de ces activités, ils n'en occultent pas tous la question financière et peuvent poser des alertes claires à la future créatrice. Celle-ci peut ensuite les intégrer ou les mettre à distance, maintenir un enjeu économique à leur travail ou basculer dans une activité purement identitaire.

* * *

Vincent Dubois le rappelle en introduction de son travail sur le guichet de la Caisse des Allocations Familiales : « Adopter un profil administratif, c'est faire profil bas » (Dubois, 2010 [1999], p. 8). Et les Mompreneurs jouissent d'une position sociale qui rend ce profil bas difficile à admettre devant l'enquêtrice (d'où une minoration dans les récits et une révolte face à l'absence de considération qui y a été ressentie). La tension sociale qui émerge de cette interaction imprime sa marque aux manières dont elles s'en saisissent : certaines s'en accommodent et, portées par un projet étayé, parviennent à cumuler utilement les ressources institutionnelles mises à disposition. D'autres trouvent à travers la création d'entreprise une manière de contrer des assignations qu'elles refusent ; se conformer aux exigences des structures et de leur catégorisation est ainsi d'autant plus difficile à accepter. Le soutien apporté par les institutions est ainsi ambivalent. Indéniablement, l'affiliation salariale apporte des bénéfices à court et moyen terme et un socle de ressources utiles pour l'inscription dans l'indépendance. Les différentes structures d'accompagnement à la création d'entreprise sont également sollicitées et semblent jouer un rôle important pour celles qui créent des activités en entreprise. Mais leur présence n'est également pas négligeable pour expliquer les parcours de celles qui créent des activités comme identité refuge, même s'il convient d'y apporter des nuances ayant trait au pouvoir d'agir manifeste de ces femmes dans la construction de leur parcours.

Le cadre institutionnel n'est pas la seule ressource, ici éminemment collective, de l'entrée dans l'indépendance des Mompreneurs. La famille joue également un rôle fort dans cette installation : si la maternité ne déclenche pas plus la sortie du salariat qu'elle n'enclenche concrètement la volonté de devenir indépendante, la sphère familiale en constitue en tout cas un support, ne serait-ce que par le

rôle du logement examiné au chapitre précédent. Elle peut également consister en une contrainte, notamment par l'assignation aux tâches domestiques qui s'est dessinée à travers les récits de ces installations à domicile. La partie suivante de ce chapitre envisage sous un autre angle le rôle de la famille, moins dans sa dimension spatiale et temporelle qu'à travers l'aide morale et pratique des différents acteurs.trices qui la composent. Et là aussi, la question du genre se pose de manière heuristique.

B. L'indépendance comme cause familiale ?

À mesure que les chapitres de cette recherche se sont égrenés, on a vu apparaître les familles comme partie prenante du parcours des Mompreneurs, sans qu'elles n'y tiennent toutefois la place mise en scène dans l'identité sociale de la catégorie²⁷⁰. Sources d'une assise sociale, régulièrement héritée des parents et/ou actualisée par le conjoint, elles constituent également un moteur et un obstacle, un refuge ou un désir, une charge ou un appui. Le chapitre précédent a plus particulièrement mis au jour les incidences spatiales et temporelles de la famille sur le travail. Bénéficiant du logement comme principal lieu d'accueil de l'activité indépendante, les Mompreneurs font face à une étroite imbrication/confrontation des sphères domestiques et professionnelles qui influencent leur rythme de travail et, pour celles qui sont le moins armées pour résister à la pression domestique qui s'exerce, limitent le développement économique de leurs activités. Ce point étant posé, je propose ici à la fois de déplacer et d'élargir le regard sur le rôle joué par la famille : déplacer car il s'agit d'aborder sous un angle plus socio-économique le soutien qui peut être apporté par la famille dans l'activité indépendante ; élargir car il s'agit de ne plus seulement considérer les interactions conjugales, mais d'envisager aussi le rôle d'autres membres de la famille, et plus particulièrement des parents des Mompreneurs. Trois autres significatifs (Berger et Luckmann, 1992 ; Mead 1963 [1934]) ont en effet été identifiés à l'analyse des récits : les conjoints, les parents et les enfants. Si le rôle au sens large de ces derniers est plus particulièrement examiné dans la dernière partie de cette thèse, la section suivante met d'abord en question l'appui des ascendants dans l'activité indépendante, en soulignant notamment une division sexuée du travail entre le père et la mère. Le rôle du conjoint, dans ses multiples variations, est envisagé plus concrètement dans un second temps.

²⁷⁰ Je renvoie sur le chapitre I de cette thèse.

1. Un soutien parental genré

Malgré une présence non négligeable de lignées d'indépendants parmi les Mompreneurs, le chapitre III a rendu compte du caractère limité des transmissions familiales : outre des reprises empêchées par des décès prématurés par exemple, les structures économiques montées ne sont pas suffisamment saines, économiquement mais également familialement, pour permettre une transmission. Aussi cet enjeu fort et structurant des parcours des indépendants (Bessière, 2003; Gollac, 2013; Laferrère, 1998) est-il limité dans les cas qui nous occupent ici. Loin d'appartenir à une élite bourgeoise dotée d'un capital économique conséquent et facilement transmissible, les Mompreneurs sont en outre tributaires de leur genre au sein des transmissions et se voient donc moins confiées la responsabilité de structures existantes, comme le cas de Constance évoquée au chapitre III en rend bien compte. Le rôle des parents des Mompreneurs, et de chacun des deux parents, est constitué d'ombres et de lumières, d'aides actives et de soutiens moraux, de désaveux explicites et de mises à distance larvées. Au-delà des résultats quantitatifs explicités dans le chapitre III et de la complexité des relations intra-familiales²⁷¹, je m'attache à saisir ici la manière dont les parents peuvent être constitués en ressource pour la création et la conduite de l'activité indépendante. C'est en examinant le genre de l'aide apportée que se sont établies des pistes d'analyse distinguant d'un côté le soutien statutaire des pères, et de l'autre l'aide concrète des mères.

Le soutien statutaire des pères

Prises dans la volonté de valoriser la prise en main de leur parcours, les Mompreneurs tendent globalement à minorer le rôle tenu par leurs parents dans leur trajectoire, malgré un ancrage social, voire un habitus, marqué. J'ai d'ailleurs été frappée au cours des échanges tenus sur l'analyse des résultats de l'enquête quantitative avec les membres du bureau de l'association par la façon dont les antécédents familiaux ont été balayés (journal de terrain du 4/12/13) : les dirigeantes de l'association préféraient en effet mettre en avant « l'état d'esprit » des répondantes que la présence d'éventuelles lignées d'indépendants. Au cours des entretiens, ce n'est régulièrement que sur relances que j'ai pu obtenir des informations sur les positions professionnelles des parents, mais aussi sur leur perception et éventuellement leur influence dans le parcours de leur fille. Le rôle des parents ne s'impose ainsi pas d'emblée chez les Mompreneurs. Les récits sollicités jusqu'à maintenant en rendent d'ailleurs plus ou moins compte : outre des histoires familiales accidentées

²⁷¹ À cet égard, les entretiens ont pu faire état de relations difficiles avec les parents, liés à des difficultés qui à mon sens échappent au raisonnement sociologique. Le cas d'Anaïs présenté au chapitre IV en rend bien compte. Je ferai l'économie ici d'une prétention à tout sociologiser et d'analyses psychologisantes maladroites, quitte à expliciter les moments où le récit m'a échappé.

(cas de Nathalie ou de Carine par exemple) et/ou des relations familiales parfois très compliquées (Anaïs, mais aussi Rebecca ou encore Mélanie), les parents sont volontiers relégués au second plan du récit que ces femmes font de leur parcours.

Du côté des pères toutefois, lorsque je suis parvenue à les faire apparaître dans les entretiens, ceux-ci sont racontés de deux façons. Le père, en particulier lorsqu'il a été indépendant et/ou bénéficie d'un patrimoine important, est pourvoyeur de fonds : c'est ce que dit Constance au chapitre III quand elle indique que son père « *sponsorise* » son activité ou encore Cyrielle ou Delphine qui m'indiquent que leur père est rentré au capital de leur SARL. Peu importe que le fond soit constitué d'une épargne familiale dont les deux parents sont détenteurs (cas de Constance ou de Cyrielle), c'est le père seul qui assure la part explicitement financière de l'aide apportée par la parentèle. Pourvoyeurs quand ils le peuvent, les pères jouent également un rôle de censeur : ils énoncent la validité de l'activité indépendante. Anaïs, évoquée au chapitre IV, avoue que ses parents « *rigolent* » quand elle parle de son « *entreprise* », le manque de soutien moral du père semblant particulièrement douloureux (elle a les larmes aux yeux en en parlant). Dans d'autres cas, le père joue un rôle de soutien moral plus actif, comme en rend compte par exemple Christelle.

Un lourd conflit a opposé ses parents suite à leur divorce, conflit qui a durablement empêché les relations familiales d'évoluer sereinement (la mère de Christelle refusant par exemple de croiser son ex-mari à la maternité à la naissance de ses petits-enfants). Christelle semble avoir développé une plus grande indulgence à l'égard de son père : si c'est bien ce dernier qui a quitté sa mère pour une autre femme, elle est critique à l'égard de l'investissement parental de sa mère, indiquant notamment : « *c'est clairement établi, je veux pas passer à côté de choses comme ma mère est passée à côté de nous* ». De l'autre côté, le père de Christelle est un multi-entrepreneur qui a eu, outre de multiples entreprises, de multiples phases dans sa vie : artisan sur les chantiers navals en Normandie, il a connu une première vie de famille où il a eu deux premiers enfants, et aurait également tenu un restaurant. Il a ensuite rencontré la mère de Christelle, avec qui il a là aussi eu deux enfants, et s'est installé dans l'univers de la décoration, avant de refaire sa vie au bout d'une vingtaine d'années avec une autre femme et de reprendre dans le Sud de la France un établissement de restauration. Christelle met singulièrement à l'index le manque de présence de sa mère, qui a pourtant assumé objectivement la prise en charge de ses deux enfants bien plus que son père : elle ne semble pas lui pardonner d'avoir maintenu un engagement professionnel fort (« *elle a eu une très belle carrière de salariée* ») au détriment, selon elle, de ce qui fait, toujours selon elle, une bonne maternité. Reprochant à sa mère de ne pas avoir tenu ce rôle maternel principal auquel Christelle l'assigne, elle nourrit en revanche une admiration franche pour son père, à qui « *toutes les vies* » sont pardonnées :

« Moi j'éleve mes enfants comme mon père m'a élevée, c'est-à-dire que mon père a changé plein de fois de vies, moi non mais lui oui, et toujours aller au bout de ce que tu as envie de faire et ne pas forcément faire ce que les gens ont envie que tu fasses pour leur faire plaisir. » (Christelle, R, 40 ans, mariée, 2 enf., SCOP depuis 2007, commerce, ex-cadre).

Si elle balaie d'un revers de main le manque de reconnaissance de sa mère (« elle a aucune reconnaissance de ce que je fais, puisqu'aujourd'hui, je ne travaille pas, je joue à la marchande de temps en temps pour m'occuper, (nous rions), non mais c'est pas grave »), elle est prolixes sur celle de ce père présenté de manière épique tout au long du récit, modèle de l'entrepreneur de lui-même qui sert de Pygmalion à sa fille :

« Il est resté chez nous 15 jours, et donc le premier jour de travail de Régis, il a pris une chaise, il est venu dans mon bureau et il m'a dit, voilà, aujourd'hui je vais t'observer pendant 24h et je vais voir c'est quoi ton travail, (...) donc l'avantage c'est que mon père il sait très bien ce que je fais, alors il a toujours pas compris Internet, mais c'est pas grave, y a des choses qui lui passent au dessus de la tête, ce qui le rassure, c'est que tant que je suis pas payée, la marchandise elle ne part pas, donc business, c'est bien ma fille il faut faire rentrer l'argent, voilà, cet été il a osé me demander si je me payais, « Bah évidemment papa et heureusement ! », donc il me dit, « Bah c'est vachement bien pour quelqu'un qui travaille de chez soi » et c'est pas, alors voilà, il a été entrepreneur, donc il sait que c'est pas évident de se payer tout le temps, donc il me demande « Combien ? Si tu veux pas me le dire, tu me le dis pas » donc je lui ai dit, et il m'a dit, « ah bah c'est bien », vu le rythme de vie que l'on a, de pas avoir de locaux, et puis donc de l'extérieur d'avoir une vie qui paraît plutôt tranquille, bah je pense qu'il est plutôt content, jamais il va me dire, « T'as réussi », mais il est content pour moi »

Cette approbation paternelle, quand elle existe, renvoie plus largement à une forme de transmission statutaire des parents et plus particulièrement du père : il est celui qui transmet une certaine disposition professionnelle à devenir indépendante et qui adoube en un certain sens l'accomplissement de cette disposition, par un investissement financier marqué comme paternel (au sens où l'on marque des billets) et/ou par le jugement moral porté sur l'activité. S'il peut être galvanisant, ce soutien moral ne participe pas directement de l'activité indépendante en elle-même, mais constitue un acte de reconnaissance particulièrement accomplissant (Honneth, 2002 [1992]). Il en va tout autrement de l'aide des mères, telle qu'elle est décrite par les Mompreneurs.

L'aide pratique des mères

Rappelons ces mots rapportés par Céline Bessière et Sybille Gollac dans leur article sur la division sexuée du travail au sein des exploitations indépendantes, et plus particulièrement agricoles : « Ma mère elle fait tout ! » (Bessière & Gollac, 2007, p. 46). Illustrant la difficulté à saisir concrètement et finement l'ampleur du travail féminin dans les structures indépendantes, cette citation rend compte de la multiplicité du support apporté par les femmes et de son caractère déterminant dans leur survie. Chez les Mompreneurs, on l'a vu, tous les parents n'apportent pas leur soutien à l'évolution du parcours de leur fille, et si certains sont décrits comme indifférents, d'autres semblent faire preuve d'une désapprobation explicite. Les couples parentaux ne fonctionnent pas toujours en duo

dans les récits de leurs filles : outre les séparations qui autonomisent les couples parentaux (le cas de Christelle ci-dessus en est une bonne illustration), elles font part d'une forme de spécialisation sexuée dans le soutien parental éventuellement apporté. Si les pères sont plutôt placés du côté de la sphère économique, professionnelle et morale, les mères se situent quant à elles dans la même sphère morale, pouvant redoubler ainsi le soutien du père, mais aussi dans une sphère plus pratique. Caroline en rend bien compte.

Son père, comptable salarié dans différentes entreprises, est décrit comme « *très cartésien* » et se montrant avant tout inquiet de la survie économique de sa fille (« *tu es sûre ma chérie, tu gagnais bien ta vie, gna gna ni* »). Sa mère en revanche, qui est employée dans une très grande entreprise, est d'abord décrite comme affectée par l'inquiétude de son mari, mais se « *prend vite au jeu* ». Caroline m'indique ainsi qu'elle a anticipé un départ en pré-retraite pour mieux aider sa fille... et supplée d'abord un conjoint peu présent sur le plan domestique et parental : elle complète ainsi la garde du petit garçon de Caroline et débloque alors concrètement des heures de travail pour sa fille, qui s'avoue incapable de travailler efficacement en présence de son fils :

« Elle a pris sa pré-retraite, elle aurait pu continuer, je pense qu'elle a vu que c'était pas évident, que j'étais pas tout le temps là pour le récupérer, que quand David sort du travail une fois de temps en temps, mais voilà, ça peut être compliqué, que quand j'étais en période de salon, c'était quand même pratique qu'elle le garde ou le mercredi ou une nuit en plus, donc elle m'aide beaucoup vis-à-vis de mon fils et puis les week-ends admettons si on est sur un gros salon et qu'il faut monter ou démonter le salon et que Titouan peut pas venir avec nous dans les pattes. » (Caroline L, 33 ans, mariée, 1 enf., SARL en 2010, commerce, ex-cadre).

Christelle également bénéficie de cette aide parentale de la part de son père (il garde notamment ses deux garçons plusieurs semaines durant l'été), mais il est signifiant qu'elle n'en fasse pas état lorsque je l'interroge sur la façon dont ses parents interviennent ou non dans son activité. Ce silence renvoie ainsi à une reproduction de l'assignation des parents à des rôles sexués, que les Mompreneurs ont fortement incorporée et qui transcende les pratiques (j'y reviendrai) ; il fait également écho à une aide domestique entre femmes qui est traditionnellement observée dans les enquêtes sur l'articulation des temps de vie, s'inscrivant dans une circulation du travail domestique entre mères et filles pour soutenir la continuité de l'inscription professionnelle des femmes (Daune-Richard 1983). Mais, comme le cas de Sonia le suggérait également (rappelons qu'elle a monté un café-couture avec sa mère que j'ai présenté dans le chapitre IV), la mère de Caroline intervient concrètement — et officieusement — dans l'activité de sa fille : elle vient en effet lui faire quelques heures de ménage ou tient les différents points de vente de sa fille, à titre gracieux. Elle constitue ainsi une main d'œuvre gratuite, qui est un atout essentiel dans la survie de son activité. Elle rend ainsi compte de la dimension familiale, bien qu'invisibilisée, des activités qui affichent une certaine réussite.

* * *

Les contributions des parents, et encore plus des autres membres de la parentèle, sont toutefois relativement rares dans des récits fortement portés par la mise en valeur de soi : lorsqu'elles sont mises en place, elles participent de cette accumulation de ressources qui contribuent à l'installation dans l'indépendance et à la viabilité de l'activité exercée. Leur absence renforce *a minima* l'impasse identitaire que certains parcours d'entrée dans l'indépendance présentent : elle supprime une ressource susceptible de dégager du temps et résister, notamment, à la pression domestique exercée par l'installation au domicile. Les soutiens parentaux rendent également compte de la vision différentialiste que les Mompreneurs développent sur la division sexuée du travail ; cette vision, qui renvoie à une incorporation de la domination masculine (Bourdieu 1998), si elle n'empêche pas des tactiques de résistance, imprègne également le rôle et la participation du conjoint à l'activité indépendante.

2. Le couple, un appui collectif à négociier

Les enquêtes sur l'univers de l'indépendance rendent toutes compte de la place déterminante du conjoint dans ces structures. Ce soutien est d'autant plus important que ce conjoint est lui-même indépendant (Laferrère, 1998; Larquier & Rieucan, 2010). Engagée dans un projet de couple (Barthez 1982, Bertaux-Wiame 1982, Zarca 1986), la conjointe prend une part active, insérée dans de multiples pratiques qui la rend régulièrement indispensable à l'entreprise ; même lorsqu'elle se retire de l'activité productive en elle-même, sa prise en charge du travail domestique assure à son conjoint toute latitude pour s'engager pleinement dans son activité (Bessière 2004, Schepens 2004).

Mais ces éléments sont tirés d'enquêtes largement biaisées par le genre dominant au sein de la catégorie des indépendants : le conjoint est plus souvent une conjointe compte-tenu de la place encore minoritaire des femmes dans ce statut d'emploi (Fouquet, 2005). L'essentiel des Mompreneurs sont en couple au moment de créer leur activité, et leur situation conjugale joue un rôle déterminant dans cette transition professionnelle. Reste à mieux comprendre les ressorts de ce rôle et leurs éventuelles similitudes avec l'aide reçue de la part des femmes chez les hommes indépendants : peut-on y observer la reconduction des phénomènes classiquement observés, l'aide multiple du conjoint, notamment au plan domestique, signalant une possible inversion du genre dans les couples ? Au contraire, le rôle du conjoint se transforme-t-il lorsque ce n'est plus un homme qui prend la tête d'une activité indépendante, suggérant alors plutôt une possible reconduction de la division sexuée du travail et plus largement des rapports sociaux de sexe ? Différents modes de participation des conjoints sont à l'œuvre, dont je propose d'envisager le dégradé dans les trois sections suivantes.

L'entreprise et la famille comme cause commune

Les récits des Mompreneurs rendent compte de multiples arrangements de couple autour de la création d'entreprise, dans lesquelles se modulent les dispositions et ressources individuelles des femmes, mais également le parcours de leur conjoint²⁷². Christelle et Régis témoignent par exemple d'une collaboration étroite entre les conjoints. Régis, plus âgé de 10 ans que Christelle, est fils de deux agents salariés de grandes entreprises publiques. Marié une première fois et séparé à la suite d'un grave accident de voiture, Régis est un personnage décrit comme central dans la vie de Christelle, un agent moteur qui lui donne les impulsions pour prendre les grandes décisions, voire les oriente fermement : après lui avoir imposé l'arrêt d'un emploi réalisé en soirée, c'est lui à nouveau qui l'exhorte à démissionner lorsqu'elle « *explose* » chez Papelia, et ce alors qu'il est au chômage depuis plusieurs mois et traverse une période dépressive aigue :

« J'ai expliqué à Régis que j'ai tout cassé et que ça aurait des conséquences et il m'a dit : « Mais de toute façon, la conséquence elle est simple, c'est que là tout de suite maintenant, tu vas démissionner, tu vas faire ta lettre et tu n'y retournes pas, ces gens là, ils ne te méritent pas », (...) mais droit dans les yeux. » (Christelle, R, 40 ans, mariée, 2 enf., SCOP depuis 2007, commerce, ex-cadre).

Il ne faudrait pas pour autant croire que Christelle se plie avec docilité aux exhortations de Régis ; plus que de soumission, il semble que la notion d'interdépendance soit plus juste pour qualifier le rapport qui unit Christelle et Régis. Si elle met en avant le fait que c'est lui qui décide de faire un enfant alors que « *ça faisait tout juste deux ans qu'ils étaient ensemble* »²⁷³, elle précise dans le même temps que c'est elle qui a décidé un peu avant d'acheter une maison. Pour cela, elle lui a fait vendre son studio où elle « *étouffait* » pour répondre à sa « *volonté* » de ne pas « *être locataire, [d']investir (...) et de ne pas jeter de l'argent dehors pour rien* ».

Depuis leur mise en couple, Christelle et Régis font cause commune (Gollac, 2003; Roy, 2005)²⁷⁴. Ils agissent également de concert s'agissant de leur parcours professionnel respectif, la création de l'activité de Christelle constituant un paroxysme de leur solidarité. C'est initialement pour Régis, qui

²⁷² Rappelons qu'à la différence des enquêtes ethnographiques de Bessière (2010) ou encore de Samak (2014), je n'ai pas collecté de mon côté le récit des hommes sur l'entrée en indépendance de leur compagne. Le rôle des conjoints est ainsi uniquement saisi à travers le récit qu'en livre les enquêtées, et doit donc être considéré avant tout comme le résultat de la perception de ces femmes, qui le valorisent ou le stigmatisent plus ou moins.

²⁷³ Ce qui est aussi une façon pour Christelle de mettre à distance la maternité et de montrer que cela ne constituait pas une obsession, malgré toute la place qu'elle prend dans sa vie en réalité. Cette ambivalence, je l'étudie plus avant dans le chapitre VII.

²⁷⁴ La gestion des comptes familiaux en fournit un bon exemple : ils disposent d'un compte commun pour la famille, où elle verse tous les mois une somme qu'elle qualifie de « *salaire* », mais chacun dispose par ailleurs d'un compte séparé. Pour Christelle, il s'agit de son compte professionnel, sur lequel elle fait passer de nombreux frais qui servent à toute la famille (achat d'un téléphone, de fournitures et matériel ...). Il existe par ailleurs différents comptes épargne qui sont au nom de chacun des conjoints (qui viennent tout juste de se marier), mais c'est Christelle qui les gère et revendique la totale délégation de son conjoint sur leur gestion, même si elle m'a fait part d'échanges réguliers avec Régis sur les éventuels emprunts à réaliser, pour son entreprise ou pour la famille.

traverse une période de chômage longue l'affectant fortement, que le projet d'entreprise dont Christelle se saisit finalement a d'abord été pensé. Régis et Christelle envisageaient ainsi depuis quelques mois de créer une « boutique e-commerce » leur permettant de concilier, pour lui, ses compétences en informatique, et pour elle, sa connaissance du marché des arts plastiques, puisque la boutique serait implantée dans le secteur. Régis trouve dans l'intermède des missions en intérim de son côté et finit par être embauché, mais Christelle adapte le projet à sa situation, après s'être vue refusée une promotion. L'entreprise qui naît finalement est décrite tout au long de l'entretien comme un projet familial, le terme de « bébé » raisonnant avec force dans ce qui a toujours été pensé comme une entreprise familiale :

« ArtyLand, [c'est] notre 3^{ème} bébé

Enq. : Tu dis notre, c'est vraiment quelque chose...

Ah complètement, c'est notre dans le sens où bah au départ c'était pas mon projet, c'était le sien, qui est devenu mon projet, et c'est notre parce que aujourd'hui c'est moi qui gère, mais si à 22h, il faut faire de la compta ou de l'emballage et bah après ses 12h de taf, il va faire de l'emballage et il va rien dire, ça fait partie de notre vie quoi, ArtyLand fait partie de notre vie à tous, à moi, aux enfants, à tout le monde, c'est vraiment, en fait, on l'a construit comme un projet de vie de notre famille, vraiment, mais avec nos enfants, avec Régis, et tout le monde. » (Christelle, R, 40 ans, mariée, 2 enf., SCOP depuis 2007, commerce, ex-cadre).

On peut penser que la mobilisation de Régis dans l'activité est liée au fait qu'elle lui était initialement destinée ; quels qu'en soient les mobiles, ce soutien moral et pratique permet à Christelle de bénéficier d'une ressource supplémentaire pour se lancer dans une activité indépendante pensée en projet familial. Si cette dernière paraît très largement à la manœuvre sur la logistique du foyer (mais délègue une partie du travail domestique à une femme de ménage quelques heures par semaine), elle insiste en outre sur la collaboration dont ils font preuve pour prendre en charge les enfants :

« Avec Régis, on s'est toujours super bien organisés (...) si lui doit prendre une demie journée ou travailler à distance, parce que y en a un à garder, bah il le fait, les enfants sont à nous deux, donc on les gère nous deux en cas de galère, (...) on s'est toujours organisés, mais comme on le fait toujours aujourd'hui aussi, ça nous est arrivés, enfin quand moi j'ai des réunions sur Paris, c'est Régis qui appelle son équipe en disant, « Bah voilà, je gère à distance aujourd'hui et puis voilà, c'est comme ça ! » » (Christelle, R, 40 ans, mariée, 2 enf., SCOP depuis 2007, commerce, ex-cadre).

Ils agissent ainsi également de concert sur les tâches notamment parentales à effectuer, Christelle mettant en avant à plusieurs reprises au cours de l'entretien la mobilisation de son conjoint autour de leurs deux enfants. Ils forment ainsi une maisonnée conjugale²⁷⁵, regroupée autour d'engagements professionnels et parentaux pensés et déployés en commun. D'autres situations

²⁷⁵ À la suite des travaux de Florence Weber, et d'une définition de la maisonnée entendue comme « groupe provisoire tendu vers un objectif d'entraide quotidienne », Gollac définit la maisonnée conjugale comme le groupe plus particulièrement formé par des parents et leurs enfants, les enfants constituant l'objectif commun générateur de mobilisation (Gollac, 2003).

invitent à la nuance, et soulignent la complexité des négociations à l'œuvre autour de la bifurcation et de la mobilisation en dégradé des conjoints.

Convaincre pour être soutenue

Tous les couples ne se mobilisent pas conjointement comme Régis et Christelle. Je ne bénéficie ici que du récit des femmes et non de leur conjoint, seul Hugues ayant pu être rencontré au cours de l'enquête. Mais le point de vue des femmes montre que l'aide pratique des conjoints est régulièrement mise en défaut, dans l'entreprise comme dans la maison. Revenons à Caroline. On a vu plus haut qu'elle bénéficiait d'une très forte mobilisation de sa mère autour de la création de son commerce de bouche, cette dernière la soulageant sur le plan parental en prenant en charge son fils, mais aussi en lui apportant une aide concrète dans la gestion de son entreprise (en assurant notamment la vente des petits gâteaux). Cette aide est d'autant plus précieuse que le conjoint de Caroline est de son côté en retrait. Il lui apporte au démarrage un soutien mitigé, dont elle rend compte par ces mots : « *C'était pas gagné au départ, donc il m'a pas dit non, il savait que j'en ferai qu'à ma tête, il m'a dit « Bon allez, il faut bien que l'on ait une Indiana Jones dans la famille »* ». Il accepte également le manque à gagner de son épouse (qui maintient la nourrice et s'appuie sur sa mère), en réaffectant les coûts : il prend en charge le prêt relatif à leur maison, tandis que Caroline assume « *tout ce qui est somptuaire*²⁷⁶ ».

Perplexe au démarrage de l'activité, le mari de Caroline y intervient peu : Caroline fait en quelque sorte ce qu'elle veut, mais cela ne doit pas altérer la vie de famille (d'où le fait qu'elle replie la fabrique de petits gâteaux installée dans la cuisine au retour de l'école de son garçon), ni interférer avec son temps à lui.

« Le dimanche matin, il restait couché et il me laissait porter [les cagettes de gâteaux] etc., bon voilà c'est normal, je l'ai voulu, donc marche ou crève,

Enq. : Il t'a pas aidée, filé des coups de mains ?

Non

Enq. : Donc il a dit ok, mais tu te débrouilles ?

Voilà, donc bah moralement fallait que voilà, le problème c'est que moi, plus on me dit « Marche ou crève » et plus bah, c'est marche, donc au bout d'un moment, je me suis retrouvée sous la neige à devoir m'installer sur les marchés et donc là il s'est levé, donc on déposait mon fils le matin chez ma mère, qui habite pas très loin et il venait m'installer et puis il récupérait mon fils après, donc depuis il est devenu agent technique, dès qu'il y a des salons, c'est lui qui installe

Enq. : Donc il s'est laissé convaincre ?

Oui et puis il a vu quoi, le regard des gens, il en a parlé à son boulot, donc les gens qui avaient le regard qui pétillait, qui se sont mis à me passer des commandes et tout ça, et il s'est dit, bah

²⁷⁶ Soulignons que Caroline intègre dans les dépenses définies comme somptuaires les frais de garde de son fils, qu'elle me dit directement déduites de son salaire. J'aurais l'occasion de revenir sur cette répartition des coûts au sein des couples plus avant dans le chapitre conclusif, et notamment dans son second temps.

ça a l'air de marcher quoi. » (Caroline L, 33 ans, mariée, 1 enf., SARL en 2010, commerce, ex-cadre).

C'est ainsi par une très forte mobilisation individuelle (Nicole-Drancourt, 1989), où Caroline s'appuie sur sa mère (qui est la seule citée alors que dans les faits, elle vit aussi avec le père de la Mompreneuse), qu'elle parvient à lancer son activité. Et c'est lorsque la mobilisation de la lignée féminine devient économiquement viable que le mari de Caroline commence à s'intéresser à l'activité de son épouse et à lui aussi se mobiliser pour elle et son activité. À la différence de ce qui est ainsi observé dans d'autres structures indépendantes, la mobilisation conjugale ne s'enclenche pas d'emblée à la formulation du projet : il ne fait qu'en de très rares cas l'objet d'un projet de couple. Les conjoints semblent attendre des preuves, et si possible des preuves sonnantes et trébuchantes de la réussite du projet. Toutefois, ces preuves ne favorisent pas nécessairement une plus grande implication domestique des conjoints : Caroline reste à la manœuvre concernant le travail domestique à la maison, son conjoint consentant à assurer seulement une partie des tâches à effectuer le soir après un « *recadrage* » :

« Comme il avait pris l'habitude aussi depuis un an et demi que j'arrête de travailler à telle heure, que j'ai tout rangé, que je nettoie par terre etc., que j'aie cherché Titouan, que je fasse à manger entre les deux, que je le lave machin machin machin, bon en gros je faisais beaucoup, j'avais commencé à le prévenir trois mois avant l'ouverture de la boutique que ça ne serait pas la même, que j'aurais des ouvertures de boutique, que le soir j'allais rentrer tard, qu'il faudrait lui que Titouan soit douché, qu'il ne m'attende pas pour manger éventuellement, selon les heures que j'allais faire et puis qu'il fasse à manger... et qu'il soit à l'heure pour récupérer son fils, c'était pas gagné non plus ça (...) et puis du coup, j'arrivais à 8h et demi, 9h, pas baigné, le repas pas fait, il avait pas donné à manger, « Bah on t'attendait maman », oui alors, c'est-à-dire qu'il est fatigué, il est 9h, il a pas mangé depuis son 4h ou pas grand-chose. » (Caroline L, 33 ans, mariée, 1 enf., SARL en 2010, commerce, ex-cadre).

Caroline limite ainsi les heures d'ouverture de sa boutique pour être présente le soir tout en ayant pris soin de préparer le dîner que son conjoint n'a plus qu'à faire réchauffer. L'emprise du privé est manifeste alors que Caroline a nettement développé son activité ; au même titre que c'est Christelle qui est à la manœuvre domestique, l'assignation des femmes au travail domestique et parental semble ainsi au cœur du réarrangement des engagements qui s'opère au cours de la bifurcation. L'arrangement conjugal des femmes indépendantes, tel qu'il peut être saisi à travers le cas des Mompreneuses, est ainsi loin de reproduire celui observé chez les indépendants ; ou plutôt, il tend à reproduire la très forte implication des femmes au-delà de la transgression statutaire que peut représenter la prise d'initiatives économiques. Cet arrangement procède d'une transaction au sein des couples, plus ou moins explicite, plus ou moins négociée.

Un soutien conjugal autorisé par l'assignation domestique

On l'a vu dans les chapitres IV et V, le travail à domicile invisibilise l'activité des femmes. Les négociations autour des arrangements entre travail et famille sont compliquées par ce repli, qui est accentué lorsque les femmes peinent à dégager des revenus. L'exemple de Frédérique permet d'aller plus loin sur la mise en tension genrée du rôle du conjoint. Le conjoint peut jouer en effet d'abord un rôle d'« amortisseur » important (Estrade et Missègue 2000), que Frédérique reconnaît sans détour : « *J'ai le soutien de mon mari qui est super important parce que sans lui, j'y serais jamais allée* ». Elle insiste d'abord sur le soutien moral qu'il lui a apporté, se montrant à l'écoute pour parler de son projet. Elle le décrit également comme très encourageant lorsqu'elle affiche sa volonté de ne plus retourner au Pôle Emploi, puis à la boutique de gestion qui l'accompagne. Ce soutien est aussi financier. Licenciée pendant un congé parental de trois ans pris à la naissance de son second enfant, Frédérique bénéficie de la position d'emploi de son conjoint (il est ingénieur dans un grand groupe) : lorsqu'elle prend un congé parental long à la naissance de leur second enfant, il est en mesure d'assumer la perte sèche que représente l'arrêt de travail de Frédérique. Si la perte n'est pas aussi brutale qu'il n'y paraît²⁷⁷, elle installe une organisation dans le couple signalant que le ménage peut vivre sans le salaire de Frédérique. Cette dernière indique que son mari « *est très clair là-dessus* » et a bien intégré que la création d'activité n'engendrerait d'emblée une création de revenus, mais elle met en scène dans l'entretien certaines pratiques qui rendent compte d'une négociation tacite entre les conjoints. Comme je l'ai entendu dans les récits d'autres femmes au parcours similaire, elle monétise par exemple sa présence au domicile pour justifier sa transition professionnelle :

« Je lui avais fait le devis un jour, imagine je travaille 35h à une demie heure d'ici, tu comptes le trajet, une demie heure je suis gentille voilà, il y en a beaucoup qui bossent à plus, donc ça fait garder le matin, cantine tous les jours garder le soir, plus tous les frais de garde par deux pour les vacances, plus une femme de ménage parce qu'après tu n'as plus le temps, voilà donc tout ça c'est vrai que

Enq. : Et du coup tu es arrivée à combien ?

Je ne m'en souviens plus du tout, je n'ai plus le truc en tête parce que c'est en parlant aussi avec des mamans, les copines qui travaillent, voilà et qui mettent justement les enfants, cantine, garderie matin et soir, plus toutes les vacances et une fois ma copine m'avait dit « Moi ça me coûte tant de les mettre », et là tu hallucines parce que c'est très cher, c'est un budget quoi ! (...) quand tu fais le choix tu as le côté confort de vie et tu as le côté financièrement tu remets tout dans l'ordre et finalement ça te fait moins flipper si tu veux, te dire je coûte pas ça en fait, c'est pas parce que je gagne pas ça que je coûte ça, tant que je suis là tout ce que je permets,

²⁷⁷ Partant sur l'hypothèse d'un salaire à 1 800 euros nets, Frédérique, en ne touchant que le CLCA (576 euros), perd près de 1 300 euros. Toutefois, le calcul n'est pas aussi simple : les frais de garde sont en effet économisés, puisque c'est la mère qui en assume l'intégralité : en partant sur une base d'environ 800 euros mensuels, le ménage ne perd plus que 500 euros par mois. Leurs impôts sont en revanche diminués pour l'année suivante, ce qui vient encore diminuer la perte affichée de revenus. Je raisonne à ce stade uniquement au niveau du couple, je critique ce mode de calculs où les femmes sont économiquement perdantes à long terme plus avant dans le chapitre IX.

c'est des coûts qui sont évidents en contrepartie, tu vois ce que je veux dire. » (Frédérique B, 39 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2012, service aux particuliers, ex-employée).

En se plaçant dans une stricte logique de mutualisation des revenus du ménage, la sortie du travail salarié de Frédérique ne pénalise pas la famille, y compris à l'arrêt du CLCA, parce qu'elle reprend la responsabilité de tout le travail domestique (« *Je trouve ça logique qu'en étant à la maison, je fasse tout* »). C'est ainsi en arguant du fait que, non seulement elles ne deviennent pas une charge pour la famille, mais aussi que la suite de leur parcours s'inscrit dans une mobilisation favorable à la famille que les Mompreneurs négocient tacitement la perte de revenus *a minima* induite par la période probatoire de création, et qui peut pour certaines se prolonger lorsqu'elles ne parviennent pas à développer leur activité (comme Caroline par exemple). Mais les termes de l'échange ne sont pas si clairs, malgré le « *détachement* » affiché par Frédérique qui s'affirme « *hyper zen* » : le travail domestique reste financièrement invisible dans les termes de la transaction intime, aussi m'indiquait-elle « *taper dans ses économies personnelles* » pour renflouer le compte de temps en temps et ainsi continuer à « *apporter quelque chose* » même si elle est — et se sent — perdante dans l'échange :

« On est en compte joint mais on a des économies, pour les économies oui je trouve ça normal c'est que je suis censée apporter quand même une somme voilà que j'ai apportée par mon salaire, que j'ai apportée par mes alloc, voilà les prestations Pôle Emploi, les trucs donc là il faut que j'amène quelque chose donc je prends dans mes économies, je prends un peu moins que ce que je devrais car c'est moi qui gère les comptes, il le sait pas, non mais je plaisante mais il est très clair là dessus y a pas

Enq. : C'est à dire quand tu dis très clair ?

Il est, voilà quoi, c'est moi qui gère les comptes, quand je vois qu'on approche du rouge j'en remets un petit peu, voilà je fais comme ça, je mets pas tous les mois une somme, quand je peux me permettre de mettre moins je mets moins et ça reste sur mon livret, enfin voilà y a pas, il ne m'a jamais fait aucun reproche là dessus enfin voilà c'était très clair, je lui ai dit de toute façon il faut au minimum un an pour que ça commence voilà et il faut au minimum trois ans pour que ce soit à peu près rentable donc après mais maintenant le côté positif c'est que je suis beaucoup à la maison, que les enfants quand j'ai des rendez-vous, je m'arrange », (...) pour lui c'est très confortable aussi. » (Frédérique B, 39 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2012, service aux particuliers, ex-employée).

À la lueur de cet extrait, il semble ainsi que, pour le confort de la famille, de ses enfants, mais aussi de son propre épanouissement, Frédérique consent à une double exploitation, par un travail domestique réalisé gratuitement pour son conjoint, et par la mise à disposition de son épargne puisqu'elle-même ne semble pas reconnaître la valeur du travail qu'elle effectue pour la famille. Un peu moins d'un an après la création de son auto-entreprise, qui fait suite à trois ans d'arrêt d'activité, Frédérique n'évoque aucune aide concrète de son conjoint dans son activité et atteste de la faible mobilisation de celui-ci sur le domestique. Si elle soutient qu'il est « *normal* » qu'elle prenne en charge toute la sphère domestique, elle dit dans un même souffle que cette contrainte domestique constitue le « *côté obscur* » de sa situation :

« Le piège c'est que quand tu fais tout un temps, tu ne peux plus remettre le mec voilà, parce que quand je bossais qu'Antoine était bébé, il faisait quand même un poil, enfin l'aspirateur on partageait, les courses on partageait, on partageait un peu plus, c'est moi qui portait le truc globalement, il avait conscience que je n'étais pas là la journée donc de toute façon mais quand je me suis arrêtée, j'ai pris un peu en main, je crois que ça c'est fait un peu tout seul mais après tu ne peux pas revenir dessus quoi (...) C'est vrai que quelquefois il rentre du boulot, « Oh oui je suis fatigué », il se met devant le canapé et toi tu dis « Ok, il est 7 heures il n'y a rien à manger, les gamins sont pas douchés, les devoirs sont pas finis » !, ben, voilà quoi t'aimerais bien...

Enq. : Un petit coup de main ?

Qu'il mette le couvert ou je ne sais pas, quelque chose quoi, mais il ne voit pas, c'est comme ça donc voilà donc souvent je respire un bon coup et je fais, et de temps en temps je dis « S'il te plaît est ce que tu pourrais... » mais c'est rare ou alors je fais, « pffff faut tout que je range et en plus j'ai une lessive à étendre et en plus il n'y a rien à manger » et puis je ronchonne alors là il bouge un peu. » (Frédérique B, 39 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2012, service aux particuliers, ex-employée).

Frédérique ne peut pas mobiliser autant de ressources que Caroline par exemple, qui bénéficie de la proximité de sa famille ; avec des ressources limitées, elle ne se sent pas en mesure de solliciter une aide domestique payante, tandis qu'elle se sent également si infériorisée dans les négociations conjugales qu'elle n'est plus à même de solliciter un conjoint très investi professionnellement et qui a, compte-tenu de la situation professionnelle de son épouse, complètement désinvesti mentalement et pratiquement la sphère domestique. En exerçant un vouloir agir visant principalement à masquer un repli objectif sur le foyer à travers l'investissement dans une activité à vocation purement identitaire, Frédérique semble avoir partiellement abdiqué son pouvoir d'agir.

* * *

On constate ainsi que le projet des Mompreneurs s'inscrit dans un projet familial dans lequel les conjoints sont *a minima* moralement et financièrement mobilisés au moment de la transition. Mais cette mobilisation n'est en rien gratuite, ce soutien induisant une réallocation des charges domestiques vers les femmes — pour celles où elles étaient d'ailleurs partagées. À l'inverse de ce qui a été observé dans les familles d'indépendants, et plus particulièrement les entreprises agricoles, il n'y a pas inversion du genre au sens où le conjoint d'une femme indépendante n'assume pas les charges assumées par les conjointes d'homme indépendant. L'entreprise de Soi des Mompreneurs se fait ainsi au prix de leur exploitation domestique (Delphy 2015) ; et puisque l'on sait que céder n'est pas consentir (Mathieu 1991), soulignons que les Mompreneurs ne sont pas dupes de l'échange, et qu'elles ne sont pas désarmées pour y résister. Par une mobilisation individuelle très forte, et la capacité à transformer un projet individuel en cause familiale, certaines comme Christelle et Caroline

parviennent à atténuer leur subordination à la domesticité, et même à obtenir une mobilisation de leur conjoint à leur projet.

C'est en ce sens que transparait un soutien des conjoints labile et sous conditions, dont la négociation est favorisée par les ressources dont disposent les Mompreneurs pour lancer leur projet et de la combinaison qu'elles en opèrent. Au rang des ressources à examiner, le collectif des Mompreneurs constitue un appui potentiel dont la portée reste encore à sonder. C'est l'objet du dernier temps de ce chapitre.

C. Le collectif des Mompreneurs, un outil de reconnaissance²⁷⁸

Le chapitre introductif de cette thèse a posé des premiers jalons sur le collectif constitué par ces femmes. En cherchant à répondre à la question du « Qui se mobilise pour dire quoi ? », l'examen de l'espace dans lequel les Mompreneurs ont émergé, des entrepreneuses qui se sont emparées de cette identité et de la cause qu'elles ont cherché à porter, a mis en évidence l'impasse dans laquelle ces collectifs se sont rapidement trouvés : leur volonté de promouvoir l'inventivité économique des mères n'a pas débouché sur une mobilisation commune. Les propriétés sociales favorisées mais hétérogènes des porteuses de la cause ont tout particulièrement constitué un obstacle : la possibilité des plus dotées de promouvoir l'intérêt des mères cheffes d'entreprise auprès des institutions ne s'est pas articulée à l'ambition des moins favorisées de développer une solidarité entre mères à la tête d'une activité indépendante. Les deux groupes ont ainsi coexisté jusqu'à la progressive extinction de l'un d'entre eux. Celui qui a fait l'objet de ma recherche s'inscrit dans la dynamique de *self help* rapidement délogée au premier chapitre.

Il s'agit ainsi à présent de répondre à la deuxième interrogation que j'ai proposé de résoudre s'agissant de la portée collective des Mompreneurs : « Qui participe pour en faire quoi ? ». Une fois la structure associative créée, soit le groupe établi, il s'agit ainsi de comprendre les ressorts de l'adhésion à ce groupe et dans quelle mesure il peut lui aussi constituer une ressource pour les femmes qui s'y réunissent. On a vu à la fin du chapitre IV que l'investissement identitaire des Mompreneurs à travers la création d'entreprise achoppait dans sa capacité à être reconnue par l'entourage. Le prisme identitaire de cette adhésion est donc fort et résulte des contraintes mêmes

²⁷⁸ Cette partie approfondit un article à paraître fin septembre 2015 dans la revue *Modern & Contemporary France*, 23 (4), et qui s'intitule : « Les collectifs de « Mompreneurs », une solidarité professionnellement porteuse ? ».

du parcours des Mompreneurs²⁷⁹. Il ne peut toutefois pas être le seul angle à envisager. Délaissant ainsi ici l'analyse de la carrière d'engagement au sein des Mompreneurs (Fillieule, 2001), je propose ici plutôt d'envisager le collectif sur le plan des usages, pour en examiner la portée en tant que ressources dans le parcours plus global des Mompreneurs.

Ce collectif se présente ainsi d'abord comme une association à vocation professionnelle. On a vu tout particulièrement au cours des chapitres IV et V que la multiple diversité du groupe des Mompreneurs en rendait difficile une appréhension en tant que groupe professionnel. Ce résultat n'exclut pas pour autant une exploration de ce que revêt cette ambition professionnelle pour les Mompreneurs : quel est pour les Mompreneurs le ou les apports à dimension professionnelle du groupe ? Comment contribuent-ils à les faire exister en tant que mères cheffes d'entreprise ?

En outre, si la forme associative a pu revêtir au cours de l'histoire une portée émancipatrice (Diebolt & Douyere-Demeulenaere, 2002; Rétif, 2013), le rassemblement de femmes dans une organisation n'en fait pas pour autant une organisation féministe, soit consciente d'un rapport inégalitaire entre les hommes et les femmes et soucieuse de transformations visant à l'amélioration de la position des femmes au sein de ce rapport social (Yancey-Martin, 1990). Ce vecteur potentiel d'émancipation chez des femmes, dont on a démontré la dynamique d'assignation au foyer engendrée par leur accès à l'indépendance, doit être ici mise à l'épreuve, sans occulter les résistances et conflits qui peuvent toutefois dans le même temps s'y jouer (Taylor et Van Willigen 2000). Sociabilité à prétention professionnelle, activité économique et perspective politique sont les trois apports qui sont ainsi successivement examinés pour interroger la ressource collective que peut constituer l'adhésion à une association de Mompreneurs.

1. Rompre la digue domestique

Les Mompreneurs créent une activité indépendante à la suite de motifs de sortie du salariat variés, que certaines subissent, mais que d'autres choisissent. Sorties de l'activité salariée, elles se rassemblent autour d'une volonté commune de maintenir une activité professionnelle, que certaines transforment à l'appui de ressources importantes et articulées, dans un engagement professionnel rémunérateur, mais que d'autres tendent à davantage afficher tout en occultant les apports instrumentaux du travail professionnel. Très majoritairement installées à domicile au démarrage de leur activité, ces femmes à l'engagement professionnel concrètement dispersé, partagent la volonté

²⁷⁹ Je renvoie ici à l'analyse de Lililan Mathieu sur le paradigme identitaire des mouvements sociaux (Mathieu, 2007), largement mis en avant dans les années 80 (Cefai, 2007), et qui tend à mettre de côté les mouvements considérés comme plus revendicateurs, tel que le mouvement ouvrier. Non seulement ces mouvements que j'appellerai dans la lignée de Nancy Fraser (2004) « de redistribution » sont loin d'avoir disparu, mais en outre, Mathieu souligne que tout mouvement est en soi identitaire, puisqu'il s'agit aussi d'être reconnu pour quelque chose.

de ne pas être assimilées à deux catégories stigmatisantes : la chômeuse assistée d'une part et/ou la femme au foyer oisive et entretenue d'autre part. Prises par une vie familiale qui autorise leur transition professionnelle à condition qu'elle ne déstabilise pas enfants et mari, elles ont en commun la difficile reconnaissance d'une nouvelle identité professionnelle confinée au foyer. Ces jeunes créatrices pâtissent par ailleurs du peu de traces du caractère professionnel de leur activité : sans salarié.e, peu de client.e.s, peu de prestataires ou de fournisseurs, l'affirmation de cette identité est d'autant plus difficile qu'elle s'accompagne dans bien des cas d'un revenu faible ou nul. L'enjeu de sociabilité est ainsi le premier apport du collectif à examiner : il fournit d'une part une manière de briser l'assignation au domestique en ce qu'il constitue un marqueur d'identité professionnelle. Le récit qui sert à mettre en identité cette catégorie empirique constitue également une ressource de légitimité pour ces femmes, comme il en est question dans le second temps de cette section.

« *Heureusement, il y a les Mompreneurs* »

Quelques données quantitatives indiquent la dimension socialisante — au sens de création de liens sociaux — du collectif des Mompreneurs: interrogées en janvier 2013 lors de leur adhésion ou réadhésion, 21 % des 263 inscrites au 31 janvier 2013²⁸⁰ disent chercher exclusivement du lien social, 26 % des apports strictement professionnels, comme une structure ou encore la possibilité de former des partenariats et 53 % formulent des attentes mixtes, qui concernent autant le lien social que l'enrichissement professionnel. Il s'agit pour elles d'abord de « *sortir de leur grotte* » (extrait d'un commentaire libre du fichier des membres de janvier 2013) et de recréer les temps de sociabilité qu'elles ont connus en entreprise et qui ont disparu avec leur entrée dans l'indépendance : des échanges, la reconnaissance d'une situation de travail qu'elles peinent à faire valoir dans leurs autres cercles.

En complément, tous les entretiens conduits au cours de l'enquête insistent sur cette dimension, mise en regard avec l'isolement ressenti dans le quotidien de travail. Cindy fait partie de ces rares cas de Mompreneurs salariées. Cette mère de deux enfants mariée à un homme exerçant une profession paramédicale est l'unique salariée d'une entreprise américaine basée en France et qui commercialise des jeux éducatifs pour les enfants ; après deux grossesses « *super compliquées* » (elle est hospitalisée et arrêtée de manière anticipée pour la première, tandis que la seconde est une — mauvaise — surprise liée à un accident contraceptif qui « *bouleverse l'équilibre de son couple* »), elle démissionne. Elle explique en effet ne plus supporter la pression de son ancien poste et le fait d'avoir été « *mise au placard* », tandis que le poste trouvé par l'intermédiaire de ses relations dans l'univers

²⁸⁰ Les adhésions, qui demandent une participation de 65 euros, peuvent se faire tout au long de l'année. D'où l'écart entre les 263 membres inscrites au 31 janvier et les 417 adhérentes enregistrées huit mois plus tard, 10 jours avant la réalisation du terrain quantitatif.

de l'éducation « *donne un peu de sens à sa vie professionnelle* ». Elle travaille toutefois seule, à son domicile, et manifeste au cours de l'entretien que nous réalisons ensemble dans un café de son quartier un désarroi conjugal fortement lié au déséquilibre qui s'est instauré entre elle et son conjoint sur la question domestique et parentale :

« Il ne comprenait pas que j'aie pas dans un petit boulot bien chauffé machin truc, mais d'un autre côté, lui il a vu le côté très positif, c'est « Génial, tu vas bosser de la maison, tu vas pouvoir t'occuper de Julot », parce qu'à l'époque, c'était que de Jules, comment te dire ! C'était un peu ça quoi, et en fait il a fallu vachement de temps, et même encore aujourd'hui, les gens ne comprennent pas que tu es chez toi mais que tu bosses, je sais pas ils se disent que tu te fais des brushings, ou je sais pas ce que tu branles de ta journée, mais les gens ne comprennent pas Enq. : Du coup pour lui il avait la nounou à domicile ?

Ouais, c'est un peu ça, même si Jules était à l'école, mais la nounou et la femme de ménage, donc bah ouais, pétage de plomb quand le linge est pas étendu ou je sais pas quoi, pétage de plomb « Oui, mais c'est toujours le bordel chez nous, nia nia ni », ouais mais bon y a pas de secret, soit tu passes une heure par jour chez toi à faire ton ménage, et c'est carré, soit tu la passes à bosser, y a pas de secret quoi ! » (Cindy M, 33 ans, mariée, 2 enf., salariée depuis 2011, éducation, cadre).

Dans l'entretien, elle fait directement découler du récit de ces tensions son engagement au sein des Mompreneurs : « *justement les Mompreneurs m'apportent vachement ça, un lien social cohérent, par rapport aux collègues que tu choisis pas dans une boîte, là je trouve que les Mompreneurs c'est un peu tes collègues que t'as choisies* ». En parlant de cette sociabilité choisie, Cindy fait référence à une sociabilité qui lui est propre, hors du cercle amical de son couple²⁸¹, mais aussi du cercle de sociabilité qu'elle pourrait côtoyer par exemple à l'école. Elle est ici avec des femmes comme elles, qui non seulement partagent des propriétés sociales similaires, mais aussi les mêmes difficultés quotidiennes dans ce qui est pudiquement appelé la conciliation :

« Les membres, je pense pas qu'on soit là par hasard en fait, je pense que derrière, il y a une vraie idée de se dire, « Bah on est des meufs, c'est pas facile d'être une meuf dans le boulot, c'est encore moins facile d'être une meuf à la maison et dans le boulot, et du coup, on est toutes là réunies et on veut y arriver et on se relève les manches et on se bouge les fesses, c'est pas facile mais on y va, on s'entraide », tu vois, ce côté-là »

Le collectif des Mompreneurs est donc d'abord un vecteur de socialisation à l'extérieur du foyer, un espace de sociabilité féminine (Achin & Naudier, 2009) qui « *fait du bien* », pour reprendre les termes de Frédérique, à des femmes pour qui « *c'est pas facile* ». Ces remarques sont à relier à la pression domestique qu'elles éprouvent à la maison, et qui font ainsi écho aux analyses d'Hochschild dans *The Time Bind* (Hochschild, 1997). Dans cet ouvrage où elle étudie le partage des temps sociaux dans les familles américaines à partir de la monographie d'une entreprise qui a tout particulièrement valorisé la question de la conciliation dans sa politique, Hochschild part d'un constat étonnant : la

²⁸¹ Je n'ai pas suffisamment systématisé mes relances au cours des entretiens sur l'entourage amical de ces femmes pour le mobiliser dans l'analyse. Quelques traces suggèrent toutefois la volonté des Mompreneurs de ne pas se déclasser par rapport à leurs amies qui sont de leur côté restées salariées, l'adhésion au collectif participant de cette mise en scène de soi y compris à l'œuvre auprès de la sphère amicale.

surprenante sous-utilisation des dispositifs permettant aux salarié.e.s de tout niveau d'alléger leur temps de travail (crèches d'entreprise, valorisation du temps partiel...). Au-delà de la faiblesse intrinsèque de certaines mesures ou de la culture de travail au sein de l'entreprise, elle en fournit une analyse innovante, celle du travail comme « espace de récupération » (« recovery room » (*ibid.*, p. 171) : à l'appui d'observations et d'entretiens, elle montre que dans un nombre non négligeable de cas, les salariés ne se saisissent volontairement pas des dispositifs et « décident » de rallonger leur temps de travail. Pour certains, et notamment pour les femmes, la pression de la conciliation est telle, que l'univers du travail finit par devenir le havre de paix, de soutien et de repos que la domicile n'est plus ; la maison peut devenir une autre sphère de travail (« home was not a place to relax. It was another workplace » (*ibid.*, p. 37)). Les deux mondes se renversent dans certains cas, certaines femmes ayant notamment largement plus le sentiment d'être « exploitées » au domicile que dans leur travail, où elles peuvent recevoir du soutien de leurs collègues, des rires et des histoires, quand elles ne sont pas du tout soutenues au foyer par leur conjoint, que les échanges se limitent à des négociations autour de l'intendance et que les enfants sont également sources de conflits. Le collectif des Mompreneurs semble s'inscrire dans cette approche, à laquelle il faut ajouter l'absence du collectif de travail « apaisant » mis en évidence par Hochschild.

Entre-soi, bienveillance et vécu commun du chancellement identitaire qu'elles traversent constituent la première pierre de l'engagement des Mompreneurs au sein d'un collectif qui leur fournit un ancrage professionnel vecteur de libérations émotionnelles. Le groupe se situe ainsi à la lisière du collectif de travail et du groupe de parole féminin, tels que ceux dédiés au cancer du sein (Taylor et Van Willigen 2000), à l'allaitement (Faircloth 2013) ou à la dépression post-partum (Taylor 1996). Ces groupes de parole semblent parallèlement peu fréquentés : deux femmes (Vanessa, étudiée dans le chapitre VII et Alexandra, étudiée dans le chapitre VIII) m'ont dit avoir fréquenté la Leche League. Deux intuitions expliquent à mon sens cette désaffection : les Mompreneurs tendent à passer par des recours privés (psychologues et thérapeutes, conseillères en lactation, nombreuses offres de médecines parallèles...), inscrits dans le marché pour traiter de leurs difficultés émotionnelles, psychologiques mais aussi sociales. On retrouve d'ailleurs ce passage au privé dans leur mobilisation scolaire, qui est étudié au chapitre VII. Ce type de groupes tend par ailleurs à chercher à traiter — au sens de soigner — les difficultés par l'entre-soi féminin ; or les Mompreneurs ne se situent pas dans une optique de traitement, mais visent plutôt à trouver des sources de revalorisation d'une identité professionnelle vacillante. C'est ce qui explique également leur faible fréquentation d'autres structures associatives qui pourraient leur fournir un étayage identitaire (je pense au bénévolat dans le secteur social par exemple — Vermeersch, 2004; Rétif, 2013).

ENCADRÉ 22. AU CAFÉ DES MAMANS

L'association investiguée organise deux types de rassemblement physique: une convention annuelle nationale d'un à deux jours est organisée à Paris pour réunir toutes les membres; localement, des « cafés de mamans » sont organisés une à deux fois par mois. La forme de ces réunions mensuelles peut légèrement évoluer d'une antenne à l'autre (avec par exemple la tenue d'un petit déjeuner à l'ouverture, ou d'un déjeuner suite à la réunion), accentuant ainsi plus ou moins la portée socialisante de la réunion. Leur philosophie est en revanche la même: il s'agit de réunir les adhérentes autour d'un thème et d'offrir un espace d'échanges d'abord professionnels, mais également plus personnels (les anecdotes relatives aux enfants ne sont ainsi jamais absentes des discussions, sans être pour autant omniprésentes).

Le mardi 11 juin 2013, j'assiste à un café organisé dans la banlieue de Montpellier : l'antenne locale se réunit dans un salon de thé récemment ouvert dans une zone artisanale. 11 femmes sont présentes, en plus de moi (l'antenne ouverte en 2010 compte 20 membres). Après un rapide tour de table où chacune se présente, en donnant notamment quelques détails sur son activité et l'âge de leurs enfants. J'expose également plus amplement ma démarche, à la suite du mail de présentation que j'avais envoyé aux membres de cette antenne. L'ambiance est chaleureuse et décontractée, même si mon enquête les intrigue et semble également les flatter. Une fois le tour de table achevé et la commande de thés, cafés et petits gâteaux servis, c'est Laurence qui prend la parole : cette membre du collectif, « *life coach* » et hypnothérapeute, propose une formation à la présentation de soi. Elle interroge d'abord chacune des membres sur ses expériences pour décrocher un rendez-vous ou échanger par téléphone avec un prospect ou client. Chacune fait alors état de ses difficultés, soulignant pour l'une sa difficulté à être synthétique (Sylvie), pour l'autre sa gêne en abordant les tarifs (Lise), l'ensemble faisant état d'un grand manque de confiance en elle-même. Laurence lance alors le premier temps de sa démonstration, recommandant une bonne préparation, si possible appuyée par un coach : « *il faut toujours avoir un pitch prêt qui répond aux besoins de la personne que vous avez en face* ». Face aux hésitations des Momprenneurs, elle martèle : « *C'est une pièce de théâtre, ce qui ne veut pas dire que vous allez mentir ou que vous êtes une mauvaise personne* ». Elle souligne également l'intérêt d'avoir des supports de communication prêts, et qu'il ne faut pas hésiter à laisser à son interlocuteur.

Le deuxième temps de sa présentation se porte sur la gestion du stress : « *il ne faut pas se dire que l'on ne va pas y arriver* ». Elle suggère quelques techniques pour « *s'ancrer* » dans la situation, comme des exercices de respiration ou encore s'efforcer d'arriver en avance à un rendez-vous, pour s'imprégner de l'espace, de l'ambiance et du style de ses interlocuteurs. Là aussi, elle recommande un accompagnement pour « *projeter sa propre image à l'autre* » et ainsi mieux la cerner. Les femmes écoutent attentivement, prennent scrupuleusement des notes sur des cahiers qui semblent dédiés aux réunions du collectif, posent ça et là quelques questions ou relancent sur des difficultés éprouvées. Sylvie raconte par exemple l'échange récent qu'elle a eu avec un « *type odieux au départ* » et à qui elle propose quand même un projet de photographies pour son entreprise. Elle explique qu'elle a préféré ne pas donner suite car elle a senti à travers cet échange qu'elle « *n'était pas en accord avec elle-même* ». Toutes se mettent alors à échanger sur cette expérience et la nécessité « *d'avoir des valeurs, mais aussi de la souplesse* » (Géraldine) ou de certes « *fonctionner au feeling, mais sans se couper tout le business* » (Laurence).

Pour conclure, Laurence entame un exercice d'hypnose destiné à « *aller à la rencontre avec sa force intérieure qui est à l'aise dans sa prise de parole* », en prenant pour exemple la façon dont on est à l'aise pour parler avec ses parents ou son mari. Tout le monde joue le jeu, en fermant les yeux et en écoutant attentivement le discours de Laurence qui doit aider à la visualisation de la situation. À l'issue de cet exercice qui dure environ 10 minutes, les femmes présentes sont ravies : « *Merci pour le voyage* » glisse par exemple Sylvie.

Vient ensuite le déjeuner auquel deux nouvelles femmes participent. C'est l'occasion pour elles de se raconter à nouveau devant moi. Elles insistent notamment sur la bienveillance qu'elles trouvent au sein du collectif (« *ici on se parle, on s'écoute et on échange* » insiste à plusieurs reprises Géraldine), notamment par rapport aux femmes qu'elles fréquentent via l'école de leurs enfants : « *Moi les mamans du parc, quand ça me saoule, je m'en vais !* » dit ainsi Géraldine, Frédérique abonde ainsi : « *Les femmes au foyer comme les mamans à la sortie de l'école, j'ai aucune envie de leur parler de mes envies professionnelles, y'a trop de décalage !* ». Elles apprécient ce moment où elles sont « *certes des mamans, mais là on se parle de boulot* » (Paloma).

Le collectif des Mompreneurs recrée une sociabilité d'ordre professionnel qui permet de mettre à distance la sphère domestique et ses pressions. Il contribue en cela à leur prise de distance à l'égard de la sphère domestique en permettant de ne pas être assimilées aux « mamans de l'école », quand bien même certaines partagent un vécu et des pratiques similaires. C'est ce qu'indique Frédérique lorsqu'elle critique l'oisiveté des mères de l'école qu'elle a pourtant fréquentées tout au long de son congé parental :

« J'ai rencontré des mamans au foyer donc qui bossent pas, qui bossent toujours pas, j'ai une amie qui vient d'avoir son troisième enfant au printemps, une autre qui attend son quatrième pour la fin du mois, donc voilà j'ai, je me suis liée avec des personnes qui sont, avec qui je ne me serais pas forcément liée si j'étais restée au travail si tu veux, parce que tu n'as pas les mêmes, ben voilà quoi, ma copine qui est au foyer qui met les enfants à l'école, qui est contente car elle va faire du shopping tout l'après-midi, ça va c'est pas mon trip moi (...) comment dire, j'aime bien être occupée, je suis pas shopping, je suis pas, par contre je me suis mise un peu à la couture, la déco, les trucs comme ça, et puis je suis très balades, j'aime bien être dehors. ! » (Frédérique B, 39 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2012, service aux particuliers, ex-employée).

Cette reproduction des poncifs associés à l'inactivité féminine, renvoyée à une oisiveté improductive et dépensière, étonne chez Frédérique, qui a pourtant fait part du plaisir éprouvé lors de son congé parental : mais dans son récit, elle insiste, et ainsi se distingue, sur le fait qu'elle a par exemple supprimé toute dépense vestimentaire pour elle-même (« je suis pas du tout shopping »), n'a jamais éprouvé de déplaisir avec ses enfants (« j'ai une copine qui elle est au foyer mais elle compte les jours des vacances, elle te dit encore une semaine à tenir ! ») ou qu'elle allait très régulièrement aérer ses enfants (« j'aime bien être dehors, par exemple le mercredi on prend les vélos dans la voiture et on va faire le tour du lac »). Entre norme de la femme active et norme parentale, c'est ainsi un récit collectif distinctif sur les parcours des Mompreneurs qui se déploie et qui devient une ressource à part entière.

Incorporer un récit collectif distinctif

On a vu au cours du chapitre IV la diversité des motifs de sortie du salariat qui coexistent au sein du collectif des Mompreneurs : entre une insertion jamais réalisée, des licenciements économiques, une inadéquation au salariat ou encore la volonté de parvenir à des responsabilités inaccessibles dans le salariat, la diversité des parcours est grande, et si une critique de fond du salariat se dessine, elle prend des atours multiples, eux-mêmes liés aux transformations au travail contemporain. Deux éléments étonnent : d'abord, la relative absence de cas de discrimination sexuée avérée. Je m'attendais en effet à en trouver de nombreux, mais ils ont finalement été peu présents : Christelle s'est en effet vue refuser une promotion en raison — me dit-elle — de son temps partiel ; Paloma,

dont il sera question au chapitre VII, a été licenciée en raison d'un congé parental d'un an ; Charlotte, évoquée au chapitre IX, n'a pas touché une prime d'objectifs l'année de son départ en congé maternité, bien qu'elle ait tenu ses objectifs.

En revanche, dans la lignée des éléments analysés chez Anaïs, les Mompreneurs rencontrées ont plus régulièrement fait état d'une jalousie, voire d'un acharnement — régulièrement exercée par d'autres femmes à la situation familiale définie comme moins épanouissante. Il ne s'agit pas là alors d'une discrimination de sexe, mais plutôt de « bonheur familial ». En outre, la grossesse n'est jamais présentée comme un déclencheur de la transition professionnelle : c'est d'abord la sortie du salariat qui l'inaugure, la fonction maternelle pouvant alors être réinvestie pour justifier la sortie du travail. Insistons sur cette idée à travers l'exemple de Cindy : après deux grossesses difficiles et le sentiment d'être mise au placard, elle réinvestit doublement la sphère parentale : professionnellement, elle dit que travailler sur des jeux éducatifs donne du « *sens* » à son parcours ; domestiquement, elle dit que la sortie du salariat lui a permis de faire face aux difficultés rencontrées pour trouver un mode de garde alors que « *c'était hyper important pour [elle] de pouvoir s'occuper de [ses] enfants bébés* ». Mettant en parallèle dans son récit sa sortie du salariat classique et une déception de ne pas s'être assez occupée de son premier enfant, elle prolonge de huit mois la prise en charge de sa fille, qu'elle allaite « *longtemps* » et « *exclusivement* ». Et elle affirme au final, non sans fierté, s'être « *démerdée pour tout faire* ». En adhérant à cette association, ces mères entre deux identités retrouvent ainsi une assise professionnelle qu'elles n'hésitent pas à mettre en avant : elles utilisent par exemple beaucoup le logo de l'association sur leurs sites Internet, comme un étendard. Beaucoup soulignent à quel point faire partie de l'association leur procure de la « fierté » et la possibilité de mettre un mot sur leur situation, entre engagement professionnel affirmé et engagement parental recherché. Adhérer à ce collectif, c'est ainsi avant tout un enjeu de reconnaissance.

Mélissa rend bien compte de la façon dont ces différents ingrédients du parcours peuvent être, à travers l'adhésion aux Mompreneurs, sollicités pour produire une narration valorisante et valorisable (Murard, 2002). Cette trentenaire, mère de trois enfants (le dernier est né pendant l'enquête), est issue des DOM-TOM et est mariée depuis de longues années à un consultant informatique. Personnalité pétillante, Mélissa fait volontiers le « show » au sein du collectif où je l'ai rencontrée et fait partie de celles que l'on remarque... notamment pour leurs efforts à être remarquées : rare métisse au milieu de blanches, vêtue de couleurs vives, riant fort et intervenant régulièrement, elle affiche une féminité plus agressive que la moyenne du collectif. Mais cette mise en scène d'elle-même détonne avec ce qu'elle dit d'elle-même : se présentant comme une ancienne directrice marketing, ayant notamment œuvré dans une entreprise publique disparue, puis dans une société spécialisée en informatique, ses tenues vestimentaires tranchent singulièrement avec les codes à l'œuvre dans ce type d'organisation. Sous son aisance apparente, Mélissa est aussi celle qui s'est

montrée la plus inquiète de mon appréhension de son parcours, me sollicitant à plusieurs reprises après nos deux entretiens successifs pour s'assurer que j'avais bien tout compris, s'excusant du caractère embrouillé de son récit (« *tu dois me prendre pour une folle* », me glisse-t-elle à de nombreuses reprises). Et j'avais en effet repéré certaines contradictions ou incohérences se glisser dans un récit devenu une performance de *storytelling*.

Se décrivant comme une « *golden yuppie* » très investie professionnellement, après différents postes à responsabilités dont elle aurait « *toujours démissionné* » (« *quand je te disais un peu plus tôt le côté tête brûlée* »), Mélissa me dit quitter son dernier emploi de directrice marketing dans une société d'informatique à la mort de son chat, véritable « *électrochoc* » :

« Ça paraît très naïf, mais sur le coup, ça m'a donné une espèce de grande baffe et je me suis dit « Mais Mélissa, tu es en train de passer à côté de trucs ! », c'est que des détails, mais je soulevais le canapé, ce que la femme de ménage était censée faire assez régulièrement mais qui était bourré de poussières, j'ai retrouvé une tonne de factures qui s'accumulaient, un chat qui était à moitié mort, un chéri qui était complètement crevé parce qu'il bossait comme un dingue et une fille que je voyais pas très souvent et qui était tout le temps à la crèche, donc c'est très très con, mais j'ai découvert que tu passes un peu à côté de ta vie quoi, et en même temps, j'avais quand même bien bossé, j'étais une bonne élève, une bonne machin, une bonne employée, donc il y avait les deux trucs qui étaient dans la balance et c'était un peu bizarre. » (Mélissa R, 36 ans, mariée, 3 enf., SARL depuis 2010, service aux entreprises, ex-cadre).

Ce serait ce décès qui aurait ainsi enclenché un bilan biographique global où elle a le sentiment de « *passer à côté de sa vie* », et tout particulièrement de sa vie familiale. Elle dit alors prendre une « *minie pause* » pour réorienter sa carrière, mais tombe enceinte. Elle affronte de nombreuses déconvenues lors de ses entretiens de recrutement et dit avoir alors choisi de créer une activité spécialisée dans le conseil marketing, tout particulièrement dédié aux Mompreneurs. Mélissa est par ailleurs extrêmement investie dans la sphère domestique et parentale, m'indiquant par exemple être une « *wonder woman du ménage* » et être « *trop contente [de] faire enfin des tâches ménagères* » tandis que le suivi que je fais d'elle sur *Facebook* me signale les talents déployés en matière de pâtisserie ou encore d'organisation de goûters d'anniversaire. Autant d'indices qui plaident pour un très fort réinvestissement de la sphère domestique par Mélissa, mais qui ne lui permet pas de s'afficher comme la très bonne professionnelle qu'elle souhaite donner à voir dans le même temps. Si le devenir Mompreneur ne favorise pas pour la plupart une meilleure conciliation puisque cette transition se fait plus souvent au détriment de l'engagement professionnel, l'adhésion à ce collectif permet en revanche de donner les gages d'une identité performante à tout niveau, comme le dit Melissa elle-même :

« J'ai développé une espèce de vision comme quoi il faut être wonder woman professionnelle parfaite, mais aussi une wonder woman à la maison parfaite, (...) un délire de productivité à tous les niveaux. » (Mélissa R, 36 ans, mariée, 3 enf., SARL depuis 2010, service aux entreprises, ex-cadre).

* * *

Si le collectif est avant tout abordé pour ses propriétés économiques et professionnelles, il conforte pour les Momprenneurs une porte de sortie honorable d'une réalisation professionnelle impossible à obtenir dans le salariat concomitante d'un investissement relativement fort dans la maternité. Le récit du choix d'une meilleure conciliation entre travail et famille est clairement une ressource pour ces femmes, une manière de se réhabiliter en affichant d'une part leur insertion dans le monde économique et professionnel (et une adhésion au modèle de l'autonomie), et d'autre part leur qualité de mère attentive et présente pour ses enfants. Adhérer à cette association constitue ainsi un outil identitaire qui, au-delà de la réalité de leur situation, s'intègre à un enjeu de reconnaissance pour résister à l'assignation dont elles font l'objet. Au-delà de l'aspect identitaire, il convient toutefois de ne pas sous-estimer la vocation professionnelle et d'en évaluer les outils concrètement diffusés. C'est ce qui est fait dans la section suivante.

2. Un *self-help* capitaliste

Échappée domestique et prisme identitaire ne sont pas suffisants pour comprendre ce qui se joue dans l'adhésion de ces femmes de classes moyennes et supérieures à un collectif de mères entrepreneures. Elles se rassemblent en effet autour d'une « cause » professionnelle, celle de la prise de responsabilités économiques qu'elles partagent à des degrés divers. Si 66 % des répondantes à l'enquête quantitative disent avoir intégré le collectif pour sortir de leur isolement, elles sont également 65 % à l'avoir fait pour discuter de leur activité professionnelle, 21 % pour chercher des clients potentiels et 15 % pour se faire accompagner dans la création de leur activité. Au-delà d'une simple sociabilité, les Momprenneurs trouvent également au sein du collectif auquel elles adhèrent différentes ressources de nature professionnelle. Ce sont ces différents apports qui sont à présent examinés.

Se former, s'informer

On a vu tout au long de ces chapitres l'hétérogénéité professionnelle des Momprenneurs: le collectif regroupe en effet des femmes à l'ancienneté variée dans l'indépendance (on trouve des porteuses de projet mais aussi des femmes qui sont indépendantes depuis plus de cinq ans), dont les activités et statuts sont également divers. Les responsables d'antenne font ainsi face à une première difficulté, celle d'organiser des réunions susceptibles d'intéresser toutes les membres. Virginie, responsable d'une antenne de province qu'elle a elle-même fondée, rend compte de cette difficulté : titulaire d'un doctorat en biologie, qu'elle a partiellement poursuivi dans les pays scandinaves, elle

épouse un enseignant-chercheur de la même discipline avec lequel elle élève un petit garçon. Ils habitent dans le Sud et Virginie renonce bientôt à intégrer l'univers de la recherche, notamment car, outre le découragement qu'elle ressent face au manque de résultats de ses recherches scientifiques, elle estime difficile de tenir dans un couple à double carrière (« *J'ai décidé que j'abandonnais, en plus je me rendais compte que ça allait pas être facile avec deux chercheurs, si on voulait avoir un enfant* »). Elle crée un e-commerce éthique avec un ami, qui finit toutefois par échouer. Virginie est peu insérée dans les réseaux d'entrepreneurs de la région et isolée à plusieurs kilomètres de la plus grande ville ; elle me fait part de ses difficultés à recruter des intervenantes qui sont à la fois susceptibles d'intéresser toutes les membres, mais qui acceptent aussi d'intervenir gratuitement.

Dans l'antenne de Virginie comme dans les autres, ce sont régulièrement des Momprenneurs elles-mêmes qui forment les autres participantes (j'y reviens un peu plus loin). Cet élément explique en partie la fréquence des thématiques, qui se retrouvent d'une antenne à l'autre, les intervenantes ayant tendance à circuler au sein de l'espace²⁸². Les thématiques sont diverses, pouvant aller du très technique (le référencement sur Internet) au plus quotidien (optimiser sa gestion du temps), elles laissent toutefois une large part aux questions d'organisation du temps et de développement personnel qui rencontrent un intérêt plus marqué des Momprenneurs, globalement très ouvertes à la thématique au travail sur soi. Dans le même temps, il s'agit également de compétences disponibles à peu de frais : par exemple, Brigitte assure les formations à la gestion du temps sur la base de son expérience personnelle qu'elle érige en expertise auto-proclamée.

Cette vertu formatrice du collectif se retrouve dans la convention annuelle, qui outre le moment de communion qu'elle constitue, concentre plusieurs ateliers, valorisant savoir-faire et savoir-être : se présenter de manière attractive, se référencer sur *Youtube* ou *DailyMotion*, réaliser ses relations presse, assurer la gestion de ses projets, prendre des notes dans des cartes heuristiques²⁸³, améliorer l'ergonomie d'un site Internet, s'organiser pour gagner du temps...

ENCADRÉ 23. LE FORUM DES MOMPREENNEURS

Les femmes qui se vivent comme Momprenneurs ne se retrouvent pas toutes physiquement dans les cafés et les réunions. Elles constituent également un groupe informel qui semble mener une vie distincte sur Internet à travers le forum mis en ligne sur le site. Début 2014, on en décompte 3 900 membres plus ou moins actives. Je ne me suis pas aventurée durant mon enquête sur cet espace un peu obscur, modéré par l'une des responsables du bureau, et qui fait l'objet de fréquentes critiques au sein de l'association. À plusieurs reprises, j'ai entendu les membres du bureau s'interroger sur son éventuelle suppression, la responsable en 2014 m'indiquant : « *Dans la partie coulisse, j'aimerais que le forum soit fermé, avec l'idée de qualité dans les recrutements des adhérentes, je trouve qu'il est plus en cohésion, parce que souvent les femmes créatrices qui y sont se cherchent, elles ont souvent l'idée fautive de la Momprenneur qui bosse deux heures par jour avec son gamin sur les genoux et qui se tire un salaire, ce qui est complètement faux et ça tire vers le bas l'association. Après ce que ça amène pour l'association et que l'on peut écrire, c'est que ça amène du monde, ça aide à répondre aux femmes qui ont du mal à se positionner, comme moi à l'époque* ».

²⁸² Pendant les 24 mois où j'ai fréquenté les réunions en Ile-de-France, j'ai ainsi pu assister à la même présentation réalisée par la même intervenante dans des antennes différentes.

²⁸³ C'est une prise de notes qui schématise les idées pour mettre visuellement en forme leur enchaînement.

Chloé, que j'ai rencontrée sur la recommandation de l'une des Mompreneurs, fait partie de celles-là. Compagne d'un homme déjà père de deux enfants par ailleurs, elle est fonctionnaire dans une collectivité territoriale ; elle est toutefois passionnée par la cosmétique naturelle (elle a d'ailleurs suivi une formation initiale de paysagiste) et toutes les techniques de développement personnel. Elle s'envisage ainsi comme coach, misant une part de sa prestation sur le *relooking*. Fortement encouragée par son conjoint qui lui propose de la soutenir financièrement pour assurer sa rupture professionnelle, elle prend une disponibilité et se lance en tant qu'auto-entrepreneuse, après avoir suivi la formation d'une coach visible dans les réseaux féminins.

Mais dans le même temps, Chloé dit trouver peu d'informations sur la création d'entreprise et le coaching. Sa découverte du forum des Mompreneurs constitue pour elle une véritable aubaine :

« En cherchant des informations, je suis tombée sur le forum des Mompreneurs en fait et en plus, j'avais pas besoin d'être inscrite, je pouvais avoir un libre accès au contenu, j'ai commencé à voir un petit peu ce qu'il était possible de faire et je me suis rendue compte que j'étais pas seule à vouloir monter ma boîte, et là ça a été un déclencheur, et je me suis dit, « C'est génial », je me suis inscrite tout de suite sur le forum ».

À l'inverse des autres structures qu'elle fréquente, elle rencontre notamment une compréhension forte de l'activité qu'elle envisage de créer : les chefs d'entreprise à la retraite qu'elle consulte à travers une autre association se montrent en effet complètement dépassés par son idée (*« La personne en face de moi qui était une personne âgée, qui ne maîtrisait pas du tout l'informatique, qui ne connaissait pas forcément Internet, et qui m'a parlé pendant 1h30 de son expérience à lui, et qui ne connaissait pas du tout le statut de l'auto-entrepreneur, donc la totale ! »*), mais aussi une réactivité importante pour répondre à ses questions :

« Là que j'ai pu échanger en direct, j'ai pu poser des questions et il y avait une vraie réactivité dans les échanges, moi-même je me suis prise au jeu et je répondais aux questions des autres personnes, donc il y a vraiment une entraide réelle et hyper appréciable parce que les filles elles sont pas langues de bois en plus, donc quand tu exposes ton projet, s'il est pas viable ou qu'il tient pas la route, s'il y a des facettes que j'ai pas explorées et bah elles te le disent, et j'ai trouvé ça super, j'ai vraiment trouvé ça génial, et du coup, ça m'a vraiment aidée en tout cas à aller voir les bonnes structures, les bons sites Internet, à me poser les bonnes questions, bon de toutes façons c'est le site de l'APCE qui revenait le plus régulièrement et puis ça m'a permis de savoir quelles cotisations j'allais payer, comment il fallait que je m'organise, comment il fallait que je vois mon entreprise, mon site internet, enfin plein de choses qui sont au fond complètement liées au lancement, mais si on te le dit pas, tu peux pas le savoir »

Chloé appelle cela le « *tourbillon de solidarité du forum des Mompreneurs* ». En ce sens, le réseau constitue un centre d'informations en tant que tel, où ce sont ces femmes elles-mêmes qui, dégagées des experts, fabriquent et font circuler le savoir. La question de la fiabilité de l'information n'est pas posée, seule la dynamique d'*empowerment* à l'œuvre est indiquée et saluée.

Le premier apport professionnel de l'association des Mompreneurs est ainsi son caractère formateur : les femmes y trouvent des premières réponses à des questions qu'elles n'osent pas nécessairement formuler ailleurs. Si elles ont pu être accompagnées pour un certain nombre d'entre elles par des acteurs.trices de la création d'entreprise, on a vu que cet accompagnement était volontiers contourné dès lors qu'il (dé)classait ces femmes et leur projet de création d'activité. Réunies dans une même ambition identitaire pour la plupart, elles peuvent ici échanger, se conseiller (*« on est toutes les ingénues des autres »*, ce que je saisis au cours d'une convention annuelle — journal de terrain du 22/05/2012) et ainsi se former dans une bienveillance garantie par l'homogénéité sociale globale du collectif. Ces femmes sont également placées dans une dynamique de fabrication de leur savoir et de sa diffusion entre elles, se situant ainsi dans un registre tactique de réappropriation du pouvoir : la socialisation à l'entrepreneuriat n'est pas laissée aux experts, mais construite par ces femmes elles-mêmes qui s'appuient sur leurs compétences respectives. En cela, et en suivant Marie-Hélène Bacqué et Hélène Biewener (2013), elles se situent dans une première

étape d'*empowerment* féminin qui participe également de la dynamique de reconnaissance dans laquelle elles sont prises. Cette instance de socialisation à l'entrepreneuriat que constitue ainsi ce collectif est enrichie par d'autres types d'échanges professionnels.

Des partenaires à sa mesure

La quantification des échanges sur *Facebook* permet de saisir sous un autre angle ce qui se joue dans les interactions au sein du collectif, d'autant plus que j'ai pu noter que certaines interactions ayant eu lieu sur le réseau social sont ensuite incorporées dans la vie réelle, et inversement, rendant dès lors les notions de réel et virtuel caduques²⁸⁴. L'observation menée pendant un mois en novembre 2013 a permis de classer les interactions de la façon suivante²⁸⁵ : si les échanges sont multiples et portent régulièrement sur des éléments de la vie quotidienne ou familiale (de l'enfant malade aux difficultés d'endormissement en passant par le partage d'une plaisanterie, soit 14 % des échanges), le réseau social est davantage utilisé à des fins publicitaires (52 % des interactions). Il s'agit alors d'utiliser le réseau pour se promouvoir soi-même, en signalant par exemple une offre commerciale ou la tenue d'un événement relatif à son activité (40 % des posts dits publicitaires), mais aussi de mettre en avant un autrui (60 %), qu'il s'agisse d'une Mompreneuse ou de l'ensemble de l'association. Se promouvoir les unes les autres fait ainsi partie intégrante de l'apport professionnel du collectif. Solidarité et bienveillance sont d'ailleurs les qualificatifs régulièrement utilisés pour qualifier les Mompreneuses ; ils tranchent singulièrement avec ceux attribués aux autres réseaux de femmes cheffes d'entreprise. Le chapitre II a rendu compte de l'existence de l'espace de la cause des dirigeantes économiques et des nombreux collectifs qui y gravitent. Les Mompreneuses fréquentent peu ces autres réseaux. Reprenons l'exemple de Christelle, dont j'ai parlé un peu plus haut : faisant pourtant partie des réussites du collectif, ce n'est qu'au bout de six ans à son compte qu'elle dit envisager d'investir éventuellement un autre collectif. Elle explique ses hésitations antérieures par la stigmatisation d'une « business woman » avec laquelle elle se sent « *incompatible* » :

« Enq. : C'est quoi pour toi *business woman* ?

C'est la nana en tailleur, qui est très commerciale et qui va chercher de l'argent avant tout et qui va chercher un sac de marque, je sais pas quoi, (...) c'est vraiment du m'as-tu vu, tu vois (...) donc pour moi la business woman c'est la nana qui en met plus plein la vue et qui est très dents de requin, qui va plus réagir comme un mec, il y aura pas de sentiment. » (Christelle, R, 40 ans, mariée, 2 enf., SCOP depuis 2007, commerce, ex-cadre).

En insistant sur le vêtement et ses accessoires, comme je l'ai entendu dans d'autres entretiens, Christelle signale d'abord un écart de classe avec les autres réseaux de femmes cheffes d'entreprise. Écart que j'ai également observé en allant assister à d'autres types de rassemblement où les *hexis*

²⁸⁴ Je fais ici référence aux travaux de Mélanie Gourarier, dans sa thèse portant sur la Ligue de la Séduction (Gourarier 2012).

²⁸⁵ Pour plus de détails, je renvoie à l'annexe 1, et plus particulièrement aux pp. 550 et suivantes.

(Bourdieu 1980) à l'œuvre, marquées par la qualité et la coupe des vêtements portés, la tenue du brushing et la tenue des corps tranchent avec les mises moins sophistiquées observées au sein des Mompreneurs. Ces dernières sont certes plutôt favorisées, mais elles ne font pas partie des classes dominantes — la bourgeoisie économique — qui se retrouvent plus fréquemment dans ces autres réseaux. Ce n'est toutefois pas uniquement un écart social qui semble à l'œuvre, même si certaines femmes se montrent particulièrement explicites sur la violence de classe qu'elles y éprouvent. Dans le Sud de la France, où j'ai conduit une partie de mon enquête, la maille des réseaux féminins est plus resserrée qu'en Île-de-France : les Mompreneurs cumulent ainsi plusieurs adhésions, tandis que des femmes d'autres réseaux viennent assister, pour voir, à des événements organisés par les Mompreneurs (ce que j'ai observé à la soirée organisée en juin 2013). Pourtant, Virginie m'a fait part du réconfort social éprouvé par les femmes du collectif au sein des Mompreneurs : « *Beaucoup nous disent, oui elles sont allées voir dans d'autres réseaux et elles ont pas trouvé forcément ce qu'elles voulaient parce que c'était trop business, où on veut montrer ce qu'on vaut* ».

C'est aussi un engagement fort dans les affaires et le travail professionnel qui s'expriment dans les autres réseaux de femmes dirigeantes, un engagement que les autres Mompreneurs ne partagent pas²⁸⁶. Cette différence dans la conduite des affaires est sanctionnée formellement d'abord : à la suite des travaux de Rabier (2013), on sait que les autres réseaux de femmes cheffes d'entreprise peuvent regrouper des femmes « professionnelles » ou des cheffes d'entreprise à partir d'une certaine taille (sanctionnées en général par le nombre d'employé.e.s) ; les femmes à la tête d'une entreprise individuelle sont ainsi peu représentées. Elles ne partagent pas le même métier que les Mompreneurs, au sens où elles sont confrontées à des contraintes juridiques, comptables et organisationnelles différentes. De même, les écarts de taille et de revenus les placent dans un autre « univers patronal » (Garcia-Parpet & Pavis, 2007). Sur un plan plus « idéologique », les Mompreneurs pourfendent une vision « *trop business* » et sont nombreuses à se situer sur le segment du « bio » (pour celles qui proposent des cosmétiques ou vêtements, tout particulièrement pour les enfants), de l'éthique (en mettant en avant sur leur site Internet qu'elles ne font pas travailler des enfants chinois) ou du responsable (en insistant par exemple sur le fait qu'elles travaillent avec des prestataires français). Sans faire directement partie de l'économie sociale et solidaire, elles en réimportent les poncifs visant à réenchanter le travail, moraliser les pratiques

²⁸⁶ Rabier souligne tout au long de sa thèse (2013) que, si les femmes dirigeantes qu'elle a rencontrées restent principalement en charge du travail domestique, elles bénéficient de moyens matériels importants pour déléguer ce travail à des employées de maison et des nounous. Soucieuses dans leur ensemble de maintenir une certaine image traditionnelle de la femme accomplie, elles préservent un certain nombre d'activités parentales gratifiantes, tout en maintenant un engagement professionnel fort. Leur délégitimation domestique les distingue nettement de la plupart des Mompreneurs.

économiques (Hély & Moulévrier, 2013) et plus largement à maintenir l'illusion d'un engagement hors d'un monde capitaliste dans lequel elles sont à de multiples titres pleinement intégrées.

ENCADRÉ 24. Les SCOPS

Parmi les femmes rencontrées au cours de l'enquête, deux ont créé leur entreprise à travers une SCOP. Il s'agit de Christelle, créatrice d'une papèterie en ligne largement présentée dans ce chapitre, qui s'est affiliée à une coopérative parisienne, et de Paloma, qui a créé avec une associée une agence de communication écologique montée en SCOP, et dont il est question dans le chapitre VII.

Toutes deux assignent des objectifs « responsables » à la création d'une activité qu'elles n'envisageaient pas de monter en solitaire. Il s'agit pour toutes deux de réaliser leur métier dans un cadre plus bienveillant que celui qu'elles perçoivent à travers le monde des chefs d'entreprise traditionnels, comme l'explique Paloma :

« On aime bien cette philosophie, on aime bien cette idée d'une entreprise qui est participative, démocratique, bon on était que deux mais dans l'idée, c'était aussi si un jour on peut ou quoi, on aimait bien cette idée que les personnes qui travaillent dans la société font partie de la société à part entière, on participe dans les décisions de la société et bon, y a aussi que il y a un PDG qui dirige et qui prend les décisions en dernier ressort, mais les salariés participent, ils se sentent partie prenante de la société, c'est une personne, une voix. »

Christelle a construit de son côté un approvisionnement strictement effectué auprès de fournisseurs français et soutient une association en faveur de la reforestation en Amazonie : c'est à travers ces actions qu'elle assigne une dimension éthique à son activité tandis qu'elle insiste plus particulièrement sur les conseils qu'elle a reçus au moment de la création dans la coopérative parisienne qu'elle a intégrée (parlant avec beaucoup d'émotion notamment du comptable et de son appui). Lorsque les associés à la tête de l'organisation lui proposent de prendre des parts à l'activité, elle semble recevoir la reconnaissance dont elle s'estimait privée au sein du salariat, me précisant par exemple avoir été « élue à l'unanimité ».

Pourtant, même insérées dans des SCOPS, Christelle et Paloma ne sont pas sorties de rapports sociaux propres au monde du travail : la première insiste par exemple sur les signes distinctifs dont elle bénéficie en étant associée, soulignant qu'elle « ne parle qu'aux associés » ou encore qu'elle a droit à un trousseau de clés et peut donc disposer d'une salle de réunion quand elle le veut. Paloma de son côté peine à travailler avec cette amie qui affiche selon elle un faible engagement dans le travail : elle lui reproche notamment peu à peu de ne pas travailler dès lors que ses enfants sont présents, ne répondant pas aux sollicitations des clients, y compris les plus urgentes. Sous couvert d'une organisation solidaire, Paloma et son associée n'en sont pas moins prises dans les tensions temporelles propres au travail indépendant, et finissent par se séparer :

« C'est elle qui avait décidé d'arrêter, maintenant elle voulait arrêter, mais c'était pas évident parce que, elle disait que si elle arrêta, c'était un peu de notre faute parce que on lui disait de travailler plus, mais on lui disait, c'est pas possible que si un client il appelle un mercredi parce que on lui a livré quelque chose la veille, et qu'il y a une erreur et que le lendemain il appelle à 9h pour corriger cette erreur parce que c'est de notre faute, on peut pas se permettre que, soit de pas répondre, soit d'attendre le lendemain et de ne pas être réactif, une journée c'est très long [son ton monte] et que si c'est de notre faute, je peux pas dire, mais pour nos clients, on est disponibles tous les jours, toute la journée, tout le temps ».

Ces deux cas renvoient à de multiples titres aux analyses développées par Pascale Moulévrier et Mathieu Hély. La volonté de se rapprocher de l'économie sociale et solidaire, par l'adhésion à des SCOPS ou la mise en avant de pratiques dites équitables ou de développement durable renvoie à une volonté plus largement observée chez les cadres, notamment féminins, en rupture avec le salariat de faire de l'économie autrement, de retrouver du sens dans le travail... d'autant plus qu'ils manquent de capitaux pour créer des entreprises commerciales viables (Hély & Moulévrier, 2013, pp. 189-191). En devenant Momprenneurs, elles mettent ainsi à distance un univers patronal dont elles disent ne pas vouloir être et dont elles ne sont pas (encore) en mesure de faire partie. Mais loin de remettre en cause le capitalisme, elles font ainsi preuve d'un anti-conformisme conforme (Hély, 2009), que ce soit dans leurs pratiques économiques et professionnelles ou dans leurs pratiques maternelles.

Le collectif des Mompreneurs fournit en contrepartie une homogénéité sociale et entrepreneuriale rassurante et qui leur permet de travailler ensemble sur un plan d'égalité facilitant les interactions et l'aide mutuelle, mais aussi des échanges professionnels et économiques concrets.

Exploiter la solidarité

En travaillant avec des entrepreneures qui leur ressemblent, c'est-à-dire qui démarrent, cherchent des clients et ont monté des structures légères, les Mompreneurs s'assurent des prestations à moindre coût, un « *vivier de compétences à bas prix* », comme le dit très explicitement Annie et m'en parle par exemple Cindy.

« Ça veut dire que demain si j'ai besoin d'un nouveau prestataire, par rapport, c'est une évidence que je vais aller le chercher chez les moms, et connaissant Lili, c'est évident que si demain j'ai besoin d'un graphiste, je fais appel à Lili, c'est sûr, enfin c'est clair et net, j'ai besoin de feuilles, je vais chez Christelle, ça c'est une évidence. » (Cindy M, 33 ans, mariée, 2 enf., salariée depuis 2011, éducation, cadre).

Encastrée dans un tissu social qu'elles transforment en marché (Polanyi, 1983 [1944]), elles peuvent aussi démonétiser leurs échanges professionnels et procéder à des échanges de services, de produits ou de compétences à titre gracieux permettant de continuer à exercer une activité professionnelle, même si celle-ci n'est pas (ou peu) rémunératrice²⁸⁷. C'est aussi en ce sens que fonctionne la solidarité du réseau, en permettant d'entretenir une activité professionnelle qui peut dans certains cas difficilement exister en dehors de la sphère privée et s'incarner dans les règles de fonctionnement de la société de marché.

La valeur monétaire de cette solidarité est toutefois également de mise, comme le montre la manière dont certaines au sein du collectif parviennent plus nettement à développer ces relations sociales dans le sens de leurs activités économiques. Mélanie, évoquée au chapitre précédent, a ainsi développé des formations tout spécialement dédiées aux Mompreneurs, qui constituent l'essentiel de sa clientèle (au temps de mon enquête en tout cas). Mélissa est devenue Mompreneur tout en se présentant par ailleurs comme une experte du groupe social : « *J'ai un statut un peu particulier par rapport à ton étude parce que je suis à la fois dedans et à la fois un observateur et un acteur, donc j'ai un peu trois casquettes différentes* ». De fait, elle intervient régulièrement au cours des réunions pour dispenser des formations au marketing et récupère quelques clientes. Christelle elle-même, qui a été responsable d'une antenne pendant plusieurs années, a programmé des formations au référencement sur Internet, pour lequel elle a ouvert également des formations. Les Mompreneurs constituent l'une de ses cibles : elle me dit conduire environ 15 formations par an, dont une par mois à partir des Mompreneurs. Facturée environ 1800 la journée pour six participants, elle se dégage ainsi, me dit-elle, « *un complément de revenus* » d'environ 27 000 euros (charges incluses).

²⁸⁷ Sur la dimension non monétaire des marchés, je renvoie à (Weber & Dufy, 2007, pp. 39-54).

Le caractère lucratif de la solidarité n'est toutefois pas toujours bien vu et est mis en question. Les avis divergent au sein du collectif sur le fait de faire du commerce en son sein. C'est pour certaines parfaitement logique quand d'autres sont très réservées sur le sujet, comme le signale Cindy :

« Les moms qui ont des boutiques de fringues pour enfants, en étant maman et acheteuse, je vois pas pourquoi pas j'irais pas les acheter chez une mom, plutôt que d'aller les acheter chez Monoprix où j'en ai rien à foutre de Monoprix tu vois, donc ça, je trouve ça bizarre, alors oui c'est pas les mêmes prix, parce que certaines font des trucs liberty tout le tintouin machin, mais tu vois quand tu as un beau cadeau de naissance à faire, ça me fait plaisir plus de faire bosser les moms et puis en plus je pense que ça peut permettre de mieux se connaître, que aujourd'hui, c'est vrai qu'il y a interdiction absolue de faire de la pub, mais du coup (...) je trouve ça dommage de pas faire fonctionner le réseau interne. » (Cindy M, 33 ans, mariée, 2 enf., salariée depuis 2011, éducation, cadre).

Si certaines parviennent à tirer profit de leur adhésion au collectif (et généralement celles qui combinent le plus adroitement leurs ressources), toutes n'y parviennent pas de la même façon et toutes ne s'y autorisent pas, reconstruisant de nouvelles inégalités, mais aussi de nouveaux aménagements dans les parcours.

* * *

À l'issue de cette section, il apparaît que le collectif de Mompreneurs pourvoit plusieurs fonctions pour les femmes qui y adhèrent : il fournit une caution professionnelle hors de la sphère privée, qui permet de mettre à distance pour les moins dotées une assignation forte au travail domestique et parental, constituant ainsi une sorte de « soupape ». Toutefois, celle-ci semble moins offrir un espace de déversement émotionnel, qu'à galvaniser une identité professionnelle chancelante en dotant ces femmes d'une identité qui leur permet de redonner une image valorisante de leur parcours, en la démarquant notamment de celles de la femme au foyer et de la chômeuse. Le collectif des Mompreneurs constitue également une instance de socialisation à l'entrepreneuriat, à l'abri des règles d'une société de marché que ces femmes ne se sentent pour la plupart pas pleinement à même d'affronter (pour des raisons sociales, mais aussi pour des raisons de confort). Elles s'y forment, échangent, mais aussi s'y exploitent, certaines n'hésitant pas à se servir de ce collectif d'entrepreneures à bas prix pour trouver des prestataires ou des clientes : elles constituent en cela un groupe de *self-help* intégré au capitalisme.

Placés sous le signe de l'*empowerment* des femmes, si la médiation du collectif favorise une certaine reconnaissance, les éléments présentés jusqu'ici interrogent quant à la pleine portée, notamment redistributive, du groupe des Mompreneurs. C'est ce à quoi j'essaie de répondre dans cette section conclusive.

3. Les limites d'une lutte pour la reconnaissance²⁸⁸

Lors de ma rencontre avec Emmanuelle Gagliardi*, qui a rédigé deux guides des réseaux féminins (Gagliardi & Montay, 2007 ; Gagliardi & Michelon, 2013), celle-ci me tend pour ouvrir l'entretien la fiche rédigée dans son premier guide sur les réseaux de femmes au foyer. Il existe en effet en France divers regroupements de « faf²⁸⁹ » sur Internet, constituant d'après l'experte « *le plus grand réseau des réseaux féminins* ». Elle y inclut d'emblée les Mompreneurs, autour desquelles nous réalisons l'entretien. Cette interaction, qui redouble de nombreux échanges que j'ai pu avoir au cours de ma recherche sur ce groupe social, est symptomatique de la difficulté individuelle mais aussi collective des Mompreneurs à sortir de leur assignation au domestique.

Délaissant toute dimension contestataire²⁹⁰, les Mompreneurs se déportent des répertoires d'action et des rhétoriques par exemple observés chez d'autres groupes professionnelles féminins, comme les infirmières (Kergoat, et al. 1992), les assistantes sociales (Trat 1994)... autant de mobilisations professionnelles certes féminines, mais ancrées dans le salariat public ou non-marchand plutôt classé à gauche. Leur positionnement au sein du pôle économique du haut des classes moyennes et du bas des classes supérieures couplé à leur entrée dans l'indépendance invite ainsi à se départir du « cadre notionnel [inspiré] des expériences d'engagement à gauche » (Fretel 2004) pour envisager jusqu'à son terme la portée, y compris politique, de cette adhésion à un collectif. C'est donc peut-être dans d'autres modèles qu'il s'agit de s'inspirer pour comprendre ce qui se joue à travers l'adhésion à un collectif de Mompreneurs.

C'est donc à travers deux ensembles de questions qu'est articulée cette section. Il s'agit tout d'abord de s'interroger sur la reconnaissance réellement apportée par ce collectif aux femmes qui y adhèrent : en adhérant aux Mompreneurs, trouvent-elles la reconnaissance professionnelle à laquelle elles aspirent ? Partagent-elles une acception commune des normes définissant cette

²⁸⁸ Si je fais ici référence à l'ouvrage d'Axel Honneth (2000 [1992]), c'est plutôt pour reprendre l'approche développée avec et contre lui par Nancy Fraser (2004, 2005). Dans cette partie, je m'inspire jusqu'à un certain point de l'approche développée par Nancy Fraser, qui propose une conception de la justice sociale couplant la reconnaissance, mais aussi la redistribution entendue sous son acception la plus économique (Fraser, 2004). Cette approche est utile pour s'interroger sur la portée de la reconnaissance identitaire que les Mompreneurs cherchent en adhérant à cette identité et que j'ai mis en avant tout au long de cette thèse. Si la question de la redistribution m'intéresse dans la manière dont je cherche plus particulièrement à interroger la question d'une éventuelle reconfiguration des rapports sociaux de sexe dans les parcours des mompreneurs, il n'est pas certain toutefois que les Mompreneurs portent de leur côté un intérêt quelconque à la question des inégalités de revenus, de la division du travail ou des structures économiques, y compris lorsqu'elles influencent la place des femmes dans l'ordre social. Si des réponses se dessinent ici, c'est plus particulièrement à travers le dernier chapitre que la question est examinée.

²⁸⁹ C'est ainsi que ces femmes au foyer se dénomment, révélant ici une très grande inculture politique, la référence aux « faf » utilisés pour dénommer les « fachistes » par les mouvements d'extrême-gauche des années 70-80 étant ici totalement occultée.

²⁹⁰ J'ai indiqué dans le chapitre I que les entrepreneuses de la cause cherchent surtout à ne pas avoir l'air de « revendiquer » : pas de manifestation, pas de communication qui pourrait sembler exigeante ou agressive...

reconnaissance ? À l'issue des réponses et limites apportées à ce premier ensemble de questions, je propose de déporter le regard sur l'enjeu de cette adhésion, en introduisant la possibilité qu'elle repose moins sur un objectif de redistribution que sur une logique de conservation.

Un faible crédit entrepreneurial

Les Mompreneurs se voient affublées d'un faible crédit entrepreneurial dont j'ai pris la mesure au cours des entretiens conduits avec différents responsables institutionnels : le caractère « maternel » du collectif suscitait régulièrement des sourires, quand il ne s'agissait pas de sentences plus sévères. Lors de deux journées consacrées à la maternité active (journal de terrain du 06/02/12 et du 06/06/13), deux intervenants se sont successivement élevés pour critiquer un collectif qui, à leurs yeux, est « *un piège total* » : l'un d'eux dit ainsi explicitement « *on peut entreprendre, mais sans coller un « mom » devant, après tout les « dad »preneur ne le font pas !* ». La Mompreneur, qui représente le collectif à la même table ronde, reste stoïque, alors que la salle applaudit chaudement cet homme qui invite les femmes à « arrêter de se faire avoir » dans son dernier ouvrage. Dans ces arènes, celle qui veut gagner un peu de crédit entrepreneurial semble avoir tout intérêt à taire son appartenance au collectif. Magali rend compte de l'écart observé entre les Mompreneurs et un autre réseau de femmes cheffes d'entreprise qu'elle fréquente.

Cette trentenaire, mère de deux enfants et en couple avec un consultant rencontré sur son lieu de travail, connaît un parcours professionnel chaotique, marqué par des difficultés relationnelles très lourdes, dont elle s'échappe en maniant habilement les congés maladie associés à ses deux grossesses. Elle est très éprouvée toutefois par ces difficultés renouvelées dans les deux postes successifs qu'elle tient, et est suivie quelques mois pour une dépression associée à un traitement médicamenteux. Lors de son second arrêt et de la seconde procédure contentieuse qui s'engage avec son employeur, elle envisage de créer une activité qu'elle associe à la possibilité de voir davantage ses enfants :

« Au fond de mon lit toute seule, je me suis dit, parce que forcément c'est des moments où tu réfléchis beaucoup et je me suis dit, « Est-ce que tu veux vraiment retourner dans une boîte similaire ? Est-ce que tu veux vraiment faire du recrutement ? » Parce qu'en gros, je sais faire que ça. (...), je veux plus (...), j'ai pas vu mon fils pendant ses deux premières années et je veux pas faire ça avec ma fille, il est hors de question de retourner dans un boulot que je n'aime pas, bosser le soir et ne pas voir mes enfants, et en fait, le boulot, j'étais même plus moi, tellement je détestais ce que je faisais ». (Magali R, 30 ans, pacsée, 2 enf., autoentrepreneure depuis 2013, service aux entreprises, ex-cadre).

Elle finit par quitter son emploi à la suite de cette procédure de licenciement, s'appuyant sur un conjoint dont elle précise qu'il « *gagne bien sa vie* ». Accompagnée par une couveuse, elle envisage d'abord de créer un salon de thé, projet bientôt présenté comme non viable par ses

accompagnateurs. Elle renonce pour finalement répliquer ses activités de consultante RH sous le régime de l'auto-entrepreneur. Elle adhère très vite aux Mompreneurs quand elle est dans son projet de création, début 2013 :

« C'est sympa, parce qu'il y a la dimension maman, parce que maintenant je fais partie de plusieurs réseaux, et donc là ce que j'aime bien chez les moms, c'est que c'est bienveillant, on se prend pas la tête, on joue pas un rôle, je viens comme je suis, pas totalement débraillée, mais si je mets un jean, tu t'inquiètes pas, alors que les autres, tu fais attention, je suis pompom, je suis dans l'action quoi, alors que chez les moms, si tu veux venir allaiter ton bébé, tu peux quoi (...) tu peux parler et pas faire attention à ce que tu dis par rapport à tes enfants et tu sais que ça va passer. » (Magali R, 30 ans, pacsée, 2 enf., autoentrepreneure depuis 2013, service aux entreprises, ex-cadre).

Si elle apprécie cette tolérance à l'égard de la maternité, d'autant qu'elle dit avoir des difficultés à se « sentir maman », elle souligne l'écart de son expérience au sein d'un autre réseau de femmes cheffes d'entreprise²⁹¹, et du refus par exemple d'entendre parler d'un quelconque souci de garde d'enfants au sein du collectif : « si les formations elles ont lieu le soir ou le mercredi, c'est comme ça, donc si vous pouvez pas, parce que vous gardez vos gosses et bah faut faire un choix, garder vos gosses ou monter votre boîte » lui aurait ainsi dit la responsable de ce réseau. Elle reconnaît que c'est dans cet autre réseau qu'elle trouve la dynamique de professionnalisation qui selon elle « ne paie pas de mine » chez les Mompreneurs :

« Chez XX, la première chose qu'elle a dit à la formation et je trouve ça génial, c'est « Ici on est là pour accompagner des femmes qui ont l'ambition de se payer un salaire », bon déjà ça m'a fait tilt, je suis bien tombée (...), les auto-entrepreneurs ne sont pas un statut et Action'elles incite à changer de statut « Vous êtes auto-entrepreneurs, mais faut pas rester auto-entrepreneurs ». » (Magali R, 30 ans, pacsée, 2 enf., autoentrepreneure depuis 2013, service aux entreprises, ex-cadre).

Si le ton est beaucoup plus dur (Magali parle ainsi de « coups de pied aux fesses »), il est pour Magali plus mobilisateur que celui des Mompreneurs. En comparaison avec l'offre d'autres réseaux de femmes entrepreneures²⁹², peu de présentations concernent des aspects propres à l'univers entrepreneurial, qu'il s'agisse des contraintes juridiques ou comptables qui s'imposent à un indépendant ou encore d'axes de développement, comme la levée de fonds financiers, la négociation de prêt ou encore les bases du droit du travail pour salarier un employé. Je n'ai d'ailleurs entendu

²⁹¹ La question du multipositionnement dans les réseaux et des trajectoires d'engagement qu'il reflète est abordée plus particulièrement dans le chapitre VIII.

²⁹² En mars 2012, j'ai assisté à une séance de présentation du réseau Action'elles, réseau de femmes cheffes d'entreprise créé au début des années 1990. Ce réseau, ancien, est l'un de ceux qui sont soutenus par les pouvoirs publics (financement de la Caisse des Dépôts et Consignations...) et bénéficient d'une visibilité politique non négligeable (sa présidente est ainsi la représentante des femmes cheffes d'entreprise au sein du Lobby Européen des Femmes). Dans ce réseau sont proposés différents cycles de formation adaptés à la « maturité entrepreneuriale » des membres. Chaque participante est encadrée par une cheffe d'entreprise du réseau, qui, outre les formations dispensées, aide à monter un dossier de financement ou à repositionner sa stratégie. Ces formations se centrent sur le montage juridique de la société ou encore sur des méthodes de management pour « booster sa stratégie ». Nulle mention lors de cette présentation de formation pour mieux s'organiser ou valoriser la présentation de soi.

qu'une seule femme, à Paris, demander à avoir des conseils sur « *le passage de l'auto-entreprise à quand ça marche mieux* » (Paris, Mars 2012). Ces présentations existent, j'en ai vues quelques unes, mais elles sont minoritaires et suscitent moins d'enthousiasme chez les Mompreneurs. Ainsi, en février 2013, une formation dédiée à la comptabilité est assurée dans l'antenne parisienne : outre un public réduit (une quinzaine de Mompreneurs contre 30 à 40 d'ordinaire), beaucoup moins de questions sont posées en cours et à la fin de la présentation. Surtout, à l'issue de la formation, alors que des mini-groupes se mettent en place pour discuter de certaines thématiques, aucune ne porte sur la comptabilité, malgré la proposition de l'intervenante d'en animer un, signe d'un désintérêt marqué pour un sujet certes aride mais pourtant clé dans le fonctionnement d'une activité.

En outre, les actions collectives que j'ai pu observer dans l'une des antennes attestent de cette difficulté à se mobiliser professionnellement. Une soirée est organisée dans l'antenne où j'effectue une observation pendant quelques semaines (notes de terrain du 18/06/13) : il s'agit d'y inviter quelques connaissances et acteurs de l'entrepreneuriat local, pour décrire grâce à quelques stands les activités de certaines membres du collectif et présenter plus largement celui-ci, son ambition et sa dynamique. Un cocktail est organisé parallèlement. J'arrive de mon côté deux heures avant le démarrage officiel de l'événement pour participer à sa préparation et ainsi procéder à une séquence d'observations. Quelques Mompreneurs seulement sont là, affichant un stress élevé. Il faut dire que les déconvenues s'enchaînent : la salle retenue (et fournie gratuitement par le contact de l'une des responsables) est située tout au fond du complexe de conférences, elle est mal indiquée et nécessite la traversée d'une zone mal éclairée, qui d'emblée suscite les craintes des participantes. Elle est par ailleurs mal équipée et la propreté laisse à désirer. Le montage se fait toutefois peu à peu, mais alors que les premiers arrivants se présentent à l'heure indiquée sur l'invitation (18h), toutes les participantes (et notamment celle censée diffuser un film de présentation) ne sont pas présentes, l'une des responsables s'est décommandée à la dernière minute et le traiteur n'est toujours pas arrivé. Je me place en retrait et échange avec les invités et les Mompreneurs présentes. La surprise, l'agacement et bientôt l'impression d'amateurisme se manifestent peu à peu (« *C'est effarant* » me glisse une invitée, pourtant amie de l'une des Mompreneurs). Les deux responsables, dont l'une n'arrive qu'à 20h30, se montrent gênées mais impuissantes face aux dégâts de la soirée.

Toutes les femmes rencontrées à la suite de cette réunion me font part de leur déception. La responsable me confie plus généralement une difficulté réitérée à monter des actions communes, elle-même « *s'y prenant un peu tard* » et ses interlocutrices étant peu réactives :

« Pour la fête des mères, on voulait faire un espèce de chéquier virtuel, pour toutes celles qui proposent un produit, des produits ou des prestations qui puissent s'offrir et en fait, j'ai pas eu beaucoup de temps, donc c'est moi qui ai organisé ça parce que les autres responsables sont plus, enfin on avait essayé de diviser en deux, pour la fête des mères, celles qui sont plus dans le cadeau et en septembre, celles qui sont plus dans la prestation, business tout ça, donc je m'y

suis pris un peu tard peut être, au moment où je m’y suis pris, bah demander à tout le monde le logo, ce qu’elles voulaient mettre comme pourcentages de réduction, bah j’ai eu très peu de retour, entre celles qui avaient pas le temps, celles qui étaient pas là, c’était l’horreur, donc finalement ça s’est pas fait. » (Virginie R, 40 ans, mariée, 1 enf. et 3 b-enf., SARL puis auto-entrepreneure depuis 2006, commerce, ex-post doctorante).

Le manque de temps est systématiquement invoqué, signalant ainsi que, même impliquées dans ce collectif, les femmes peinent à s’engager dans des actions communes à visée professionnelle, nuisant alors à leur crédibilité entrepreneuriale. Quand bien même elles sont rassemblées par une volonté commune de maintenir une identité professionnelle, les Mompreneurs sont diversement engagées professionnellement, ce qui limite leur reconnaissance vers l’extérieur. Ce continuum d’engagement professionnel crée également des lignes de failles à l’intérieur du collectif.

Identité floue, adhésion lâche

D’abord présenté comme un groupe solidaire et bienveillant, le collectif des Mompreneurs n’est pour autant pas exempt de frictions et de tensions. L’observation au long cours m’a permis d’en saisir certains aspects qui, s’ils sont d’abord expliqués au sein du groupe par des inimitiés, renvoient à sa dynamique identitaire. Les femmes trouvent certes un récit collectif de leur parcours, qui leur paraît initialement valorisant et valorisable à l’extérieur, mais toutes ne vivent pas dans les mêmes conditions et notamment ne dosent pas de la même manière leur engagement professionnel et leur engagement familial. Sous le « *choix de vie* » répondant à « *une envie de mieux concilier vie pro et vie perso* », pour reprendre les propos de Christelle, se niche en effet la diversité des parcours qui limite le *catnet* de la catégorie²⁹³.

Rappelons d’abord qu’elles exercent des métiers différents, sous des régimes juridiques différents, après des expériences salariales également différentes : la catégorie professionnelle d’indépendante des Mompreneurs est en réalité labile et recouvre des réalités professionnelles qui peinent à être consolidées. Certaines répondront qu’elles partagent une expérience commune de la vie familiale et domestique, mais là aussi, les vécus de la situation sont variables. Les liens que ces femmes entretiennent entre elles sont également lâches : si certaines ont constitué des amitiés plus fortes et partagent des moments hors du groupe, la sociabilité entre les Mompreneurs reste largement associée à la présence aux réunions mensuelles, et à des échanges de « réconfort » sur Internet via les réseaux sociaux. Ces liens faibles ont une certaine efficacité pour faciliter les échanges, mais ils ne paraissent pas suffisants pour faire exister une catégorie : on ne se sent pas réellement tenu par le

²⁹³ Inauguré par Charles Tilly, le concept de *catnet* combine *category* et *network* (Tilly 1978). On peut le définir, à la suite d’Erik Neveu (2011 [1996]), comme la combinaison d’une appartenance à une catégorie objectivable (sexe, race, classe, lieu d’habitat...) et la constitution de liens forts entre les membres de cette même catégorie.

collectif, ce qui limite nécessairement son engagement en son sein et sa portée mobilisante. Aussi le groupe social des Mompreneurs s'inscrit-il dans une dynamique de reconnaissance qui est limitée par ses membres elles-mêmes. À les écouter, on peine en effet à savoir ce qu'est, au fond, une Mompreneuse :

Christelle : « Pour moi une Mompreneuse, c'est une femme cheffe d'entreprise, qui a vraiment une envie de concilier sa vie pro et sa vie perso, mais c'est un juste équilibre, c'est pas faire passer l'un avant l'autre, c'est vraiment une continuité et un ensemble, c'est pas, moi je n'ai jamais travaillé avec mes enfants sur les genoux, jamais, je n'ai jamais non plus travaillé avec mes enfants dans la même pièce que moi, pourtant quand j'ai commencé, Hugo il avait 2 ans et demi, mais Hugo il allait à la crèche, il mangeait à la cantine, et je le récupérais à 6h, et pour moi une Mompreneuse, c'est vraiment quelqu'un qui fait le choix de la conciliation, mais c'est pas l'image que l'on veut donner, avec les biberons, les tétines, les machins. » (Christelle, R, 40 ans, mariée, 2 enf., SCOP depuis 2007, commerce, ex-cadre).

Virginie : « Dans Mompreneuse (...) c'est aussi que le fait que tu es maman apporte à ton entreprise (...), on a envie de faire quelque chose qui ait une signification autre que juste créer ton activité dont tu vas vivre, (...) on fait des activités qui sont vraiment une partie de nous même et je pense de la même façon que nos enfants sont une partie de nous-mêmes (...) il faudrait pousser que l'on peut être professionnelle avec des enfants à côté. » (Virginie R, 40 ans, mariée, 1 enf. et 3 b-enf., SARL puis auto-entrepreneuse depuis 2006, commerce, ex-post doctorante).

Ces deux extraits témoignent d'un curseur variable dans l'arrangement entre travail et famille : Christelle prône un engagement équilibré, revendiquant un engagement parental non négligeable mais qui n'est pas superposé à son activité professionnelle et économique ; Virginie prône une superposition plus grande et dans sa définition, c'est la mère qui est d'abord mise en avant. Or c'est justement cette grande variabilité du curseur qui cause des différents au sein du groupe. La mise en visibilité des enfants et du travail parental qu'ils supposent a suscité de vives polémiques à travers la diffusion de reportages sur l'association, où il était reproché à certaines femmes d'avoir accepté d'être filmées chez elles, en s'occupant de leurs enfants. Les tensions ont été si vives que trois membres ont été exclues. Une autre dissension a eu lieu un peu plus tôt, une antenne locale publiant une affiche représentant une Mompreneuse sous les traits d'une femme échevelée, grimaçante et visiblement au bord de la crise de nerfs devant son ordinateur et avec son bébé sur les genoux. La Présidente de l'association a demandé la suppression de l'affiche, mais son existence a suscité le départ de certaines membres tandis que d'autres n'ont pas compris ce qui posait problème.

Mal reconnue à l'externe pour une alliance malvenue dans l'espace de la cause des femmes dirigeantes entre engagement parental et engagement professionnel, l'identité des Mompreneuses est également mal reconnue en interne pour la définition en réalité labile des engagements qu'elle entend défendre. C'est tout particulièrement l'engagement professionnel des femmes qui pose problème, l'engagement parental semblant plus consensuel. En effet, s'il est régulièrement question de savoir si la mère entrepreneuse est une vraie entrepreneuse (peut-elle travailler avec son

enfant ?), les qualités de mère ne sont en revanche jamais mises en défaut. La question parentale est ainsi plus fédératrice, inscrivant les Mompreneurs dans un *self-help* capitaliste, mais aussi différentialiste.

Une mobilisation féminine conservatrice ?

Dans la continuité de leurs travaux sur les processus d'émancipation des femmes dans les années 70 en France (Achin & Naudier, 2013), Catherine Achin et Delphine Naudier se sont intéressées au potentiel émancipateur inattendu que pouvaient receler les réunions Tupperware qui se sont particulièrement diffusées en France à la même décennie (Achin & Naudier, 2009). À la suite de travaux d'historiennes et sociologues (Biggart, 1992; Clarke, 1999) sur le dispositif, au sens foucauldien du terme, que peut constituer la boîte Tupperware, elles montrent tout particulièrement que les réunions permettaient d'utiliser un prétexte de nature domestique pour sortir de la sphère privée, de s'appuyer sur une morale de la femme au foyer pour mieux en évoquer ses difficultés et proposer des alternatives émancipatrices.

Le collectif des Mompreneurs présente sous un jour actualisé les mêmes propriétés que ces réunions Tupperware : il réunit des femmes aux propriétés sociales globalement identiques, les insèrent dans un ordre marchand et permet la possible constitution de groupes de parole chez des femmes dont j'ai démontré l'assignation globale — quoique nuancée - à la sphère domestique. Et pourtant, je n'y ai pas observé l'*agency* qu'Achin et Naudier mettent en lumière dans les réunions Tupperware, au sens défini par Butler de capacité à agir pour s'émanciper des rapports de domination (Butler, 2006), ici plus particulièrement de sexe. Plusieurs éléments expliquent à mon sens cette absence : lorsqu'elles se réunissent, dans les réunions spécialement dédiées ou dans les déjeuners qui les suivent, les Mompreneurs ont à cœur de se présenter sous un jour professionnel, qui est l'enjeu principal qu'elles assignent à leur participation au collectif. Elles parlent de la conduite de leurs activités, des bonnes adresses qu'elles ont pu trouver, échangent des trucs et astuces pour travailler sur tel logiciel ou partagent leurs difficultés professionnelles. Elles-mêmes l'affirment : « *On n'est pas là pour parler de nos enfants, on est là pour parler boulot* » (Journal de terrain du 11/06/13).

Si elles parlent de leur sphère privée, c'est moins pour échanger sur leur conjoint, et éventuellement de leurs difficultés domestiques, que pour parler des enfants. Lors d'une formation sur la gestion du temps assurée par une Mompreneur par ailleurs conseillère en lactation (Journal de terrain du 07/09/12), j'ai été frappée de constater que cette formation passe par la présentation de nombreux outils d'organisation du temps... tout entiers dédiés aux femmes : l'agenda unique avec des codes couleurs pour chaque « sphère » de la vie, la boîte de choses à faire... tout est sous la responsabilité des femmes, la sollicitation des hommes pour participer à l'organisation n'étant abordée ni par la formatrice, ni au cours des questions qui lui sont posées. Une femme se plaint toutefois de l'absence

d'autonomie de son enfant qui ne participe pas aux tâches ménagères : en l'occurrence, l'enfant est un petit garçon. Si la formatrice propose de séquencer les tâches et de les enrichir toutes les sept semaines pour faire participer l'enfant (« *Il faut sept semaines pour prendre une habitude* »), elle n'évoque pas la possibilité d'impliquer davantage un conjoint qui pourrait servir à son fils de *role model*. Le différentialisme fort qui se lit à travers cette observation fait écho aux observations dégagées tout au long de cette thèse s'agissant des rôles féminins et masculins. La présence d'une *agency* supposerait la détection et l'envie de déconstruire des rapports sociaux de sexe jugés inégalitaires. Or, la vision du monde des Mompreneurs est profondément ancrée dans ses rapports sociaux de sexe, attribuant des rôles genrés aux hommes et aux femmes. Dans ses travaux sur les groupes de *self-help* dédiés à la dépression *post-partum*, Verta Taylor indique que ces groupes apportent un soutien individuel basé sur un différentialisme fort, « une sorte de culture des émotions distincte organisée autour de valeurs féminines, de relations interpersonnelles d'ordre émotionnel, et d'une éthique du soin »²⁹⁴ (Taylor 1999, 19). Les Mompreneurs semblent s'inscrire dans ce prolongement, créant un groupe de parole dédié au travail professionnel, empreint de différentialisme et dénué de toute visée redistributive et émancipatrice.

Cindy, devenue responsable de l'une des antennes, affiche pourtant son ambition de « *poweriser* » le réseau. Lorsque je lui demande de m'en dire un peu plus, elle souligne cette responsabilité différentielle existant entre les hommes et les femmes et la manière dont elle pèse sur l'activité des Mompreneurs :

« C'est marrant comme tu vois la différence avec des mecs qui ont pas à gérer toutes les merdes qu'on a à gérer, la logistique, les merdes avec les gamins, je sais pas comment te dire, mais ça se voit en fait, ça se voit dans le boulot, gérer les choses, leur esprit il est pas encombré par ça. » (Cindy M, 33 ans, mariée, 2 enf., salariée depuis 2011, éducation, cadre).

Ces femmes ont conscience de l'ampleur de la responsabilité différentielle autour du travail domestique et parental qui limite leur désir de professionnel. Réunies autour de cette prise de conscience, elles la partagent, la déplorent et éventuellement s'épaulent (ce qui fait dire à nombre d'entre elles qu'elles apprécient la non-mixité du groupe). Elles ne la politisent en revanche pas, car il n'y a pas d'enjeu politique pour elles dans cette inégalité : dans leur situation globalement favorisée, elles trouvent un confort certain à ne pas chercher et exercer un travail dans lequel elles n'auraient pas le sentiment de se réaliser. Allons plus loin avec les propos de Mélissa, évoquée un peu plus tôt.

Elle aussi défend la dynamique d'*empowerment* du groupe :

« L'idée c'est vraiment, euh, de créer ce mompowering là, il y a des femmes qui veulent travailler et d'essayer de créer des relations et des opportunités, qui sont avec des entreprises, alors moi j'ai traduit par réconcilier les mamans et les entreprises parce que j'estimais qu'il y avait vraiment une fracture à plein de niveaux, il y a une fracture en termes d'emploi et

²⁹⁴ « a distinctive kind of emotion culture organized around female values, nurturing personal relationships and an ethic of caring », ma traduction.

pourtant, enfin moi je voulais pas faire un truc pleurnichard en faveur des enfants, mon idée c'est pas ça, mon idée c'est de plutôt valoriser les entreprises qui ont une démarche de parentalité. » (Mélissa R, 36 ans, mariée, 3 enf., SARL depuis 2010, service aux entreprises, ex-cadre).

Toutefois, son optique est bien plus de fournir un conseil adapté aux problématiques des mères de famille (« *je pense qu'il y a un marketing vers les mamans qui est très mal exploité aujourd'hui* »), s'intégrant ainsi pleinement au marché sans en déconstruire les règles de fonctionnement sexistes. Elle développe en outre une certaine idéologie de son projet d'émancipation des mères qu'il s'agit plus de libérer des conventions professionnelles pour un retour assumé à la sphère domestique :

« Moi j'adore bosser avec les moms parce qu'il y a des approches de la vie qui sont complètement différentes, complètement hallucinantes, elles vivent leur rêve, elles se donnent les moyens de, de vivre des vies qui peuvent paraître plus marginales pour certaines personnes, elles pourraient soit choisir le confort du salariat, soit choisir le confort d'être juste à la maison, dans les Moms il y a de tout, moi je connais des Moms qui habitent le 16^{ème} et sont des anciennes cadres et leur mari ont des thunes et elles pourraient rester chez elles et non, elles le font pas, elles s'emmerdent à faire des trucs, à coudre, tu vois, j'en connais qui sont à la campagne, qui sont pas du tout riches et qui devraient plutôt choisir quelque chose qui leur rapporte plus et bah non, elles le font pas, et elles ont de mecs franchement qui leur disent « Mais vas-y ma chérie, c'est pas grave, on gagne rien », et moi je trouve ça franchement assez fabuleux, enfin moi j'adore avoir des clients comme ça et en plus ils me revendent donc je suis trop contente. » (Mélissa R, 36 ans, mariée, 3 enf., SARL depuis 2010, service aux entreprises, ex-cadre).

Elle défend un « mompowering » plus proche de la professionnalisation de la maternité (qu'elle revendique d'ailleurs pour elle-même) que du renversement des rapports sociaux de sexe. Aussi ai-je trouvé des similitudes entre les Mompreneurs et les mobilisations féminines catholiques, qui déjà au début du siècle faisaient de la sauvegarde de l'âme de l'enfant un enjeu de mobilisation pour mieux maintenir les inégalités de sexe, de classe et de race en place. Reprenons ces mots de Magali Della Sudda sur les ligues catholiques du début du XX^{ème} siècle, où se sont fortement mobilisées les femmes :

« L'entreprise politique féminine conservatrice entend, en effet, maintenir un ordre social hiérarchisé où chacun accepte sa condition — par opposition à la lutte des classes — un ordre politique où les notables gouvernent, un ordre économique libéral et surtout une société où l'Église reste une autorité spirituelle et politique. » (Della Sudda, 2007, p. 218)

La ressemblance interpelle, seule la trame catholique semble convertie en trame puérocentriste : tout en prônant une certaine libéralité morale, les Mompreneurs se montrent conservatrices sur la question du genre, prônant un différentialisme lisible dans les activités créées, l'assignation au domestique, mais aussi une focalisation manifeste sur l'enfant et son insaisissable intérêt.

* * *

Si les Mompreneurs bénéficient d'un indéniable pouvoir d'agir, celui-ci n'est pas converti en une *agency* à visée redistributive, à travers laquelle elles pourraient, même par de petits gestes ou de petites actions, déconstruire un ordre social, notamment de genre. Prises dans un jeu de masques professionnels, elles semblent bien plutôt mobilisées à tenir une face professionnelle tout en s'engageant fortement auprès de leurs enfants. C'est sans doute sur cette question qu'il faut déporter le regard pour saisir la mobilisation des Mompreneurs. C'est tout l'objet de la dernière partie de cette thèse.

Conclusion

Au terme de ce chapitre, on constate que les Mompreneurs font certes partie de mêmes franges sociales globalement favorisées ; l'examen des ressources dont elles disposent et qu'elles mettent effectivement à profit témoigne toutefois d'une grande variabilité des devenir Mompreneurs. L'affiliation initiale, et notamment l'ancrage plus ou moins stable dans le salariat, assure notamment une onde de protections consécutives à la sortie du salariat qui asseoit la création d'activité pour celles qui en sont dotées et parviennent à s'en saisir. Les structures d'aide à la création sont également un appui non négligeable à leur création, même si le tremplin effectivement apporté peut être minoré dans le discours des Mompreneurs... en particulier pour celles qui les contournent afin de ne pas ébranler l'entreprise de Soi qui est à l'œuvre dans leur entrée dans l'indépendance.

Les acteurs familiaux jouent également des rôles divers : dans le cadre de transmissions parentales globalement limitées, se dessinent un genre du soutien familial qui indique une vision différentialiste des rôles féminins et masculins : aux mères une aide pratique et gratuite, aux pères un apport financier gage d'un soutien valorisé. Un dégradé du soutien conjugal apparaît par ailleurs, indiquant des conjoints d'autant plus impliqués que le projet est conçu comme un projet de famille dont ils auraient pu être à la tête et d'autres qui attendent d'être convaincus par la mobilisation de leur conjointe pour participer à l'activité. Dans tous les cas, le soutien moral et financier à l'œuvre dans la bifurcation n'est jamais gratuit : il s'opère au prix d'une assignation domestique des femmes, leur réengagement professionnel par l'indépendance devant s'inscrire dans un engagement domestique et parental fort... et lui aussi gratuit. Cette transaction intime tacite au sein des couples témoigne de la grande plasticité du genre qui maintient la hiérarchie traditionnelle des sexes et la division sexuée du travail dans les structures indépendantes, y compris lorsque les femmes en prennent les commandes.

Enfin, le collectif des Mompreneurs en lui-même constitue une ressource : en récréant une sphère de sociabilité à l'extérieur du foyer et se dotant d'un récit collectif sur leur parcours, elles y trouvent une forme de résistance symbolique à leur assignation domestique, contribuant à leur assise professionnelle quand celle-ci ne relève pas seulement de la mise en scène. Centre d'informations et de formation taillée à leur mesure sociale, elles y trouvent une socialisation professionnelle à l'entrepreneuriat et s'insèrent dans un marché encastré dans leurs propres relations sociales. Les limites de ce *self-help* de petite envergure apparaissent bientôt, les Mompreneurs peinant à obtenir une reconnaissance professionnelle et des pistes de développement réel. En dehors de celles qui parviennent à développer leur activité, au prix d'efforts pour combiner toutes les ressources dont elles disposent et compenser celles qui font défaut par d'autres plus solides, plus nombreuses sont les Mompreneurs engluées dans une logique de reconnaissance qui n'enclenche pas d'assises matérielles solides.

C'est qu'il n'en a par ailleurs pas réellement l'objectif : les Mompreneurs présentent une vision différentialiste et conservatrice des rapports hommes-femmes, qu'elles ne semblent pas avoir l'intention de remettre en cause. Plus que la complémentarité des sexes toutefois, telle que l'on peut la retrouver par exemple dans les discours visant à valoriser l'accès des femmes aux postes à responsabilité, c'est ici la question des enfants, de leur prise en charge et de la façon dont on entend être mère, qui ressort plus fortement. Relisons à ce titre les mots de Frédérique :

« Eh bien c'est le côté, j'ai une activité professionnelle à développer parce que c'est mon truc qui me sort des tripes, c'est mon envie, voilà j'ai vraiment envie de tout faire pour que ça marche et ça va marcher parce que j'y crois tellement fort que ça ne peut pas être autrement, et en même temps j'ai des enfants et je veux arriver à tout cumuler, je veux arriver à tout, que mes enfants ne pâtissent pas de mes absences, que je sois là pour eux parce que j'aime ça, que j'aille les chercher à midi parce que j'aime les avoir avec moi le midi, parce que j'aime être à l'école à 5 heures, j'aime assister aux spectacles, voilà j'aime ça et je suis tout ça en fait. Je suis une maman présente et je suis une nana qui crée son activité professionnelle quoi ! (...) Voilà ne pas dire « Oh la la je suis désolée j'hésite, je ne sais pas trop quoi faire » ben non, et c'est mettre en avant, moi je suis fière d'être à l'école alors c'est vrai tu as beaucoup de gens qui ont du mal à croire, la maîtresse de ma fille elle dit « Ah bon mais vous travaillez ? », ah oui enfin après je l'assume voilà quoi je l'assume »

Concilier une identité professionnelle tout en affichant un engagement parental important, c'est cette opportunité identitaire que le collectif des Mompreneurs semble avant tout offrir à ses membres, reléguant les préoccupations économiques — et l'émancipation qui peut aller avec — à un rang subalterne, au motif d'un accomplissement de soi qui passe certes par le maintien d'une activité professionnelle, mais aussi par un engagement parental qui semble lui aussi source d'accomplissement et de gratifications. Si l'entreprise des Mompreneurs est avant tout identitaire, elle est sans doute aussi dans le même temps plus parentale qu'économique. C'est en tout cas cette piste que je propose d'explorer dans la troisième partie de cette thèse.

CONCLUSION DE LA PARTIE

Après une première partie destinée à rendre compte de l'inscription sociale des Mompreneurs à un niveau macro et meso à la fin des années 2000, les parcours déployés tout au long de cette deuxième partie ont visé également à interroger l'articulation des engagements féminins qui semblent s'y jouer et leur potentielle reconfiguration du genre. La première étape de la démonstration a montré que la promesse de subversion du genre engagée par la promotion de l'inventivité économique des mères n'était pas tenue par le travail de mise en identité du groupe social. Cette deuxième étape a tendu à confirmer ce résultat.

L'examen de cette entrée atypique de mères dans l'indépendance a d'abord montré qu'elle était moins déclenchée par une maternité que favorisée par les désordres du travail salarié contemporain. À travers des insertions salariales variées, et des ressorts de sortie du salariat eux-mêmes diversifiés, il est apparu que ces femmes favorisées ne trouvaient plus de motifs d'engagement valables dans cette forme d'emploi. L'altération de leurs liens au salariat peut être le fruit des évolutions de l'organisation qui les emploie, mais aussi de leurs qualifications, régulièrement importantes mais décalées de leurs ambitions professionnelles, ou encore de leur histoire familiale. Affichant une soif prononcée de réalisation par le travail, qu'elles en soient sorties volontairement ou non, elles déportent dans le non-salariat une possible entreprise d'elles-mêmes tout en semblant occulter les protections sociales et économiques dont l'affiliation salariale les dote toutefois.

À travers une lecture transversale des récits qui sont livrés sur le choix de l'activité créée, on constate que l'indépendance est affublée d'une promesse de liberté et de contrôle retrouvé sur l'économie de leurs engagements. Elles y trouvent notamment la possibilité de mettre à distance les identités stigmatisantes et stigmatisées de chômeuse et de femme au foyer en installant une activité professionnelle au creux de leur foyer. L'étayage identitaire que leur fournit la création d'un auto-emploi passe par leur maintien dans la sphère marchande, l'exercice d'une activité choisie pour ces propriétés plus expressives qu'instrumentales ou encore la transformation de qualités féminisées ou de compétences domestiques auxquelles elles sont par ailleurs largement assignées. Une empreinte extrêmement forte du genre se dessine à l'examen de ces activités, suggérant à travers l'adhésion aux Mompreneurs une sorte de performance permettant de la conforter plus que de la subvertir. En cela, l'accès de ces femmes à l'indépendance ne se fait pas selon les mêmes règles sociales que celui des hommes, soulignant le caractère plastique d'un rapport social qui transcende les professions et les statuts.

L'examen des différents supports et ressources dont disposent les Mompreneurs confirme cette analyse, tout en rappelant l'hétérogénéité du groupe étudié et les inégalités qui se rejouent en son

sein. À plusieurs titres, l'entrée dans l'indépendance des Mompreneurs n'est pas une aventure isolée, mais le fruit d'une mobilisation collective : les anciennes salariées parviennent notamment à faire fructifier les supports qu'offre le salariat, y puisant des appuis institutionnels et financiers favorables à leur installation. Les structures d'aide à la création d'entreprise, bien que minorées dans des récits visant avant tout à la valorisation de soi, sont également sollicitées dans des cas notables. Ils peuvent être toutefois contournés par des femmes qui jouissent d'une certaine assurance de classe leur permettant de mettre à distance les conseils et injonctions qui ne répondraient à l'entreprise identitaire qu'elles cherchent à créer. Les appuis familiaux sont présents, mais également genrés : l'aide parentale est ainsi décrite sous un jour différentialiste, quand celle des conjoints ne se recoupe pas d'emblée avec celles observées dans les structures économique-familiales dirigées par des hommes. La mobilisation de ces ressources couplée aux dispositions de ces femmes produit des structures inégales de capitaux économiques et sociaux, que l'insertion dans le collectif de Mompreneurs ne vient pas réellement combler. Cette instance de socialisation à l'entrepreneuriat favorise l'entreprise identitaire des Mompreneurs sans porter jusqu'au bout la lutte pour la reconnaissance qui s'y joue. Prise dans une logique de *self-help* à l'idéologie différentialiste, les Mompreneurs y trouvent bien plutôt un outil pour justifier les rapports sociaux dans lesquels elles sont prises. Certaines, parmi les mieux dotées et dotées d'un vouloir agir incarné dans le travail professionnel, y trouvent un marché et un tremplin entrepreneurial ; les autres y trouvent plutôt des arguments permettant de tenir une face professionnelle aux assises faibles, tout en revalorisant leur rôle de mère. Si l'indépendance des Mompreneurs est à de maints égards éminemment collective, elle est également justifiée – voire cautionnée - par un engagement parental marqué de ces femmes. Donner la pleine mesure au métier de mère qui s'exerce chez les Mompreneurs constitue l'enjeu de la dernière partie de cette recherche doctorale.

TROISIÈME PARTIE :
POLITIQUE D'UNE ENTREPRISE PARENTALE

Initialement, la catégorie empirique des Mompreneurs semblait constituer une promesse de subversion du genre : fusionnant en apparence responsabilités économiques (être un entrepreneur) et statut de mère, les Mompreneurs semblaient parvenir à allier deux formes d'engagement *a priori* antagonistes, ou dont on connaît du moins la difficile articulation. Pourtant, jusqu'à maintenant, l'examen de l'articulation des engagements professionnels et familiaux des Mompreneurs à travers l'indépendance tend à infirmer la problématique fil rouge de cette recherche doctorale, qui interroge la prise d'initiative économique des femmes comme une alternative d'ordre néo-libéral visant, d'une part, à favoriser la combinaison des engagements professionnels et familiaux et susceptible, d'autre part, de reconfigurer le genre. Dans un premier temps, l'examen de l'identité du groupe social réalisé tout au long de la première partie a montré que son émergence ne semble se faire que parce qu'elle contribue implicitement mais efficacement à renforcer les rapports sociaux de sexe, en assignant les femmes à des initiatives économiques de petite envergure, qui leur permettent une plus grande prise en charge des enfants ; d'autre part, l'analyse minutieuse de leur sortie du salariat, puis de leur entrée dans l'indépendance, a permis de souligner la diversité des parcours de ces femmes appartenant globalement aux franges moyennes supérieures à favorisées de la société française, pour lesquelles le devenir Mompreneur s'inscrit davantage dans des liens altérés au salariat que dans une vocation entrepreneuriale activée par la maternité. Cette dernière ne constitue ainsi ni le facteur, ni le déclencheur des différentes modalités de la bifurcation du salariat à l'indépendance ; toutefois, l'examen des parcours a permis de suggérer des effets notables du travail domestique et parental sur l'entreprise de Soi que constitue le devenir Mompreneur, des effets qui doivent être nuancés par les dispositions, ressources et capacités des femmes rencontrées au cours de l'enquête à les combiner efficacement.

Aussi cette dernière partie a-t-elle plus particulièrement pour ambition de saisir ce qui se joue dans l'engagement parental des Mompreneurs : j'ai montré qu'il était important, tant on a pu saisir tout au long de la deuxième partie la forte présence de ces femmes auprès de leurs enfants, présence accentuée par l'installation de leur activité au domicile ; j'ai montré également qu'il était lié à une responsabilité différentielle forte incombant largement à ces femmes, à laquelle elles semblent se conformer compte-tenu d'une vision différentialiste prononcée des rapports entre les hommes et les femmes. Ce différentialisme dont la portée conservatrice a également été révélée, et qui n'implique pas pour autant un consentement total face à l'inégalité domestique, m'a amené à formuler l'hypothèse d'une entreprise des Mompreneurs qui, outre sa portée identitaire, serait plus parentale qu'économique. Trois chapitres permettent de sonder ce décalage dans la manière d'envisager le parcours des Mompreneurs et leur entrée dans une indépendance à visée conciliatrice.

Le chapitre VII vise d'abord à examiner les pratiques parentales mises en place par les Mompreneurs auprès de leurs enfants pour tâcher de comprendre ce qui se joue, concrètement mais aussi de manière plus subjective, dans cet engagement dont l'intensité n'a été jusque là saisie que par une disponibilité temporelle importante à l'égard des enfants. Dans le prolongement, c'est ainsi la notion d'entreprise parentale qui sera plus particulièrement étudiée dans le chapitre VIII, ce qui permettra d'établir une typologie des parcours des Mompreneurs permettant d'ordonner la diversité des parcours et les variations apparues dans le curseur de leurs engagements. Si les limites et contradictions latentes de ces entreprises parentales seront déjà soulignées au cours du chapitre VIII, le chapitre IX s'intéresse aux effets à plus long terme de la bifurcation des Mompreneurs vers l'indépendance, les nouvelles péripéties apparues dans des parcours examinés sous un angle plus longitudinal et socio-économique permettant de saisir les saillances de ce modèle à la croisée de l'économique, du professionnel et du parental.

ENCADRÉ 25. L'ENGAGEMENT PARENTAL COMME RÉVÉLATEUR DES RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE

Le cadre conceptuel inhérent à la « parentalité » a été posé dès l'introduction, soulignant que parallèlement aux transformations du travail contemporain s'est également opérée une profonde évolution des conditions dans lesquelles les parents exercent leur rôle (Martin, 2009). À la suite des éléments de définition posée en introduction, je rappelle que si la parentalité connaît « une sédimentation de significations » (Neyrand, 2011, p. 35), c'est avant tout au sens d'un continuum d'activités à accomplir autour des enfants que je mobilise le terme. Je l'envisage ainsi comme un travail composé d'un ensemble de tâches, fragmentées, qui varient selon les différentes propriétés des différents adultes susceptibles de les accomplir (le genre en premier lieu, mais aussi la classe, l'âge...) et qui évoluent à mesure que les enfants grandissent. Ce travail parental, en tant qu'il est au même titre que le travail professionnel, inscrit dans différentes sphères du social (la sphère publique, la sphère organisationnelle, les politiques publiques, les parcours individuels...) et qu'il peut être vecteur d'accomplissement de soi, peut être également considéré comme un engagement de la personne.

Ajoutons que la notion de parentalité est liée à la volonté de mieux prendre en compte les évolutions des cadres familiaux ; elle tend ainsi à promouvoir une dénaturalisation des rôles sociaux liés à la prise en charge des enfants. Partant que la plupart des tâches dévolues à l'éducation des enfants sont réalisables par la mère, le père ou une autre personne (à l'exclusion de l'accouchement, l'alimentation d'un nourrisson pouvant être intégralement effectuée avec du lait infantile), il s'agit de s'attarder sur les pratiques effectuées et sur les propriétés de celui ou celle qui les effectue. L'enjeu est ainsi de ne pas prendre d'emblée pour acquis que ce sont principalement les femmes qui prennent en charge les enfants, mais de mettre le principe de parentalité — et les politiques publiques afférentes — à l'épreuve des pratiques.

Chez les Mompreneurs, qui insistent d'emblée sur leur rôle de mère, il s'agit plus particulièrement de comprendre comment leur maternité, en tant que statut, mais aussi genre et fonction, travaille leur parcours et s'inscrit dans une parentalité plus globale : comment y est défini le rôle des adultes autour de leurs enfants ? Comment y sont perçus les enfants ? Quelles sont les tâches accomplies et par qui ? Quelle est la portée sociale de cet engagement ? Comment influence-t-il les parcours ? Quel sens lui donnent les femmes rencontrées ?

CHAPITRE VII : LES FORMES D'UNE ENTREPRISE PARENTALE²⁹⁵

**« Voilà, me dis-je, le secret de la femme mère.
C'est notre force en même temps que notre faiblesse.
Nous sommes les mères, nous sommes les terres, nous sommes la lune et les marées,
nous sommes des femelles, nous sommes l'origine de la vie »**
Eliette Abecassis, *Un heureux événement*, publié en 2005, (Abecassis, 2005, p. 117)

À mesure que les différents parcours ont été déployés pour rendre compte de la réappropriation du travail que constitue l'expérience non-salariée pour les Mompreneurs, la question parentale est apparue par touches : Nathalie évoquée au chapitre IV établit un bilan biographique à l'arrivée de son premier enfant ; dans le même chapitre, on a vu qu'Anaïs prolonge son congé maternité pour finalement démissionner de l'administration où elle est cadre salariée ; Frédérique, abordée quant à elle au chapitre VI, est licenciée durant son congé parental, au cours duquel elle goûte la vie de femme au foyer sans en supporter toutefois le stigmate ; Christelle, elle aussi présentée dans le chapitre VI, monte une entreprise familiale dans laquelle ses enfants sont parties prenantes ; au chapitre V, il apparaît que Lili travaille à la maison mais éprouve des difficultés à ne pas être en interaction avec son enfant lorsqu'il est présent, craignant d'en faire « *un enfant-légume* ».

Si j'ai pu montrer que l'entrée en maternité ne constitue pas en tant que tel un déclencheur de l'entrée dans l'indépendance, le devenir mère et l'exercice parental semblent toutefois constituer des éléments signifiants de la bifurcation des Mompreneurs. Ils n'ont toutefois pas été analysés de manière approfondie jusqu'à maintenant : dit autrement, si je me suis jusque là intéressée à la partie « *entrepreneur* », la dimension « *mom* » reste encore à investiguer. Il s'agit en effet de prendre au sérieux la volonté des Mompreneurs d'afficher leur maternité, en disant que cette dernière ne relève pas seulement d'un état de fait (avoir enfanté), mais aussi d'un statut et de pratiques soumis à des normes définissant la fonction parentale. Si certains auteur.e.s ont pu voir dans la baisse de la fécondité l'indicateur d'un adulte-centrisme où le fait de créer une famille constituerait davantage un obstacle à la réalisation de soi qu'un moteur (Roussel, 2001; Sullerot, 1984), de nombreux travaux ont plutôt insisté sur un investissement d'autant plus important autour de l'enfant qu'il est aujourd'hui réfléchi et si possible programmé (Ariès, 1962; Badinter, 1980; Charrier & Clavandier, 2013; Gavarini, 2011; Régnier-Lollier, 2007; Zelizer, 1994). Les débats plus

²⁹⁵ Ce chapitre est repris partiellement dans un article co-écrit avec Lorraine Odier, à paraître en 2016 dans la revue *L'Homme et la Société*, et qui s'intitule : « Le bien-être de l'enfant : entre aliénation et pouvoir des mères ».

récents autour des possibles ouverts par la procréation médicale assistée rendent particulièrement compte de la manière dont l'enfant est aujourd'hui institué en un désir puissant (Leridon, 1995), facteur de mobilisations intimes et politiques (Mathieu, 2013; Mehl, 2011). Ce « sacre » de l'enfant (Déchaux, 2014), participe de l'institution de la famille (Beck, 2001 [1986]), mais aussi de l'individu (Boltanski, 2004) ; il est source d'espoirs et d'épanouissement, mais aussi de frustrations et de craintes qui agissent puissamment sur les parcours contemporains.

Pour autant, l'examen de ce que représente concrètement cet engagement parental est encore peu documenté : de quoi cet engagement parental est-il fait ? On sait que la charge domestique des femmes s'alourdit au fil des naissances (Pailhé & Solaz, 2010; Régnier-Loilier, 2009) ; certaines recherches commencent à documenter les aspects pratiques de la naissance (Charrier & Clavandier, 2013), des soins à accorder aux nourrissons et petits enfants (Gojard, 2010; Lee, et al., 2014) et plus largement aux enfants (Furedi, 2001; Hays, 1996), tandis que d'autres soulignent des investissements scolaires de plus ou plus lourds (Glasman & Besson, 2005) pour maximiser les chances des enfants (Ehrenreich, 1990; Chauvel, 2006). Ces pratiques sont en revanche peu mises en lien avec l'engagement professionnel et ses propres modalités, si ce n'est au détour de quelques recherches qui soulignent le regain de l'investissement parental chez des femmes en rupture avec le travail (Le Van, 1997; Maison, 2007; Quéniart & Vennes, 2003; Schnapper, 1981). Rarement, cet effet de compensation est-il plus particulièrement observé chez les femmes des catégories moyennes et supérieures, sinon dans l'enquête de Dominique Maison sur les femmes qui s'assument comme étant au foyer (2007) ou lorsque le travail auprès des enfants devient particulièrement lourd, le cas des parents d'enfants en situation de handicap en étant un exemple paradigmatique (Eideliman, 2010).

Aussi, ce chapitre entend-il s'intéresser à cette boîte noire du travail parental à travers le cas des Mompreneurs : comment les Mompreneurs s'engagent-elles auprès de leurs enfants ? Quelles sont les pratiques à l'œuvre chez ces femmes plutôt situées dans le pôle à dominante économique des catégories moyennes et supérieures ? Ces formes d'engagement parental sont-elles par ailleurs explicitement liées au parcours professionnel ? À la suite des analyses tirées dans les deux premières parties de cette thèse, je fais l'hypothèse que leur engagement professionnel dans le non-salariat ne peut complètement se comprendre sans prendre en compte les modalités de leur engagement parental ; et réciproquement. Sans rentrer dans la minutie de certains travaux qui portent exclusivement sur l'enfance ou la famille²⁹⁶, il s'agira à travers l'examen des pratiques mises en place

²⁹⁶ Les approches sont multiples sur le sujet, mais pour ne citer que quelques travaux qui ne sont pas mobilisés dans la suite du chapitre et qui portent sur l'enfance et les pratiques des parents : les travaux de Bernard Zarca sur le sens social des enfants (Zarca, 1999), ou encore de Julie Delalande sur les cours de récréation (Delalande, 2001) et la synthèse de Régine Sirota sur l'enfance (Sirota, 2006), les travaux de François de Singly sur les adolescent.e.s (Singly, 2006) et, plus particulièrement au sein de son équipe d'Elsa Ramos (Ramos, 2002), ceux de Martine Gross (Gross, 2005) ou Virginie Descoutures (Descoutures, 2010) sur les familles homoparentales...

de positionner socialement l'engagement parental des Mompreneurs²⁹⁷, et d'en faire émerger la dimension sociologique, notamment en termes de genre et de classe²⁹⁸. À l'appui des parcours de Paloma, Sophie, Vanessa et Hélène, où le rapport aux enfants a été plus particulièrement abordé, le premier temps de ce chapitre est l'occasion de s'intéresser à la définition du projet parental des Mompreneurs. Je m'attarde ensuite sur les pratiques de soins au cours de la petite enfance, et plus particulièrement à celle de l'accouchement à domicile et de l'allaitement, avant de conclure sur l'investissement dans la scolarité des enfants.

A. Un projet parental densément investi

Effet de la situation d'enquête et de la manière dont j'ai préalablement conduit mes entretiens, le travail parental a été beaucoup moins mis en avant que le travail professionnel dans les récits²⁹⁹ : les enfants sont peu évoqués et c'est souvent à partir des relances que les femmes rencontrées donnent plus de détails sur ces derniers. De plus, peu d'entre elles font état d'une expérience maternelle euphorisante, où les enfants seraient source d'un bonheur omnipotent, comme peut par exemple le décrire Guy de Maupassant lorsque son héroïne, Jeanne, enfante dans le roman *Une vie* :

« Ce fut en elle une traversée de joie, un élan vers un bonheur nouveau, qui venait d'éclore. Elle se trouvait, en une seconde, délivrée, apaisée, heureuse, heureuse comme elle ne l'avait jamais été. Son cœur et sa chair se ranimaient, elle se sentait mère » (Maupassant, 1983 [1883], p. 122).

Les récits collectés ne relèvent pas d'une ode à l'enfance, on y décèle plutôt une certaine dérision quant à la maternité. Outre les photos et commentaires ironiques mis en ligne sur *Facebook*, Rebecca, cette ancienne cadre supérieure du secteur des cosmétiques présentée dans le chapitre IV, a par exemple monté un spectacle intitulé « Maman Scandale³⁰⁰ », que nombre de Mompreneurs franciliennes ont vu : elle y croque ses trois enfants, ses deux beaux-enfants, leur mère et son

²⁹⁷ C'est cette démarche que défendent également Ellie Lee, Jenny Bristow, Charlotte Faircloth et Jan Macvarish, dans *Parenting Culture Studies* (2014), pour analyser des « cultures parentales », entendues comme « les règles et codes de conduites plus ou moins formalisés qui sont apparues au cours des dernières années et qui reflètent cette vision déterministe des parents tout en définissant les normes selon lesquelles un parent devrait élever son enfant » (« the more or less formalized rules and codes of conduct that have emerged over recent years which reflect this deterministic view of parents and define expectations about how a parent should raise their child », ma traduction (*ibid.*, p. 10)).

²⁹⁸ Les Mompreneurs sont en majorité blanches et hétérosexuelles : leurs pratiques informent en creux sur la dimension racisée et hétéronormée de leur engagement parental, mais je ne dispose pas dans mon enquête d'éléments qui permettent d'analyser avec solidité ces cadres sociaux. Je ne compte que trois femmes métisses dans mon enquête et celles-ci n'ont pas mis en avant leur « race » dans l'entretien ; je n'ai par ailleurs rencontré aucune femme homosexuelle.

²⁹⁹ Pour plus de détails, je renvoie à l'annexe méthodologique située en annexe 1, et plus particulièrement aux pages 554 et suivantes.

³⁰⁰ Le titre a été modifié.

compagnon, avec un humour qui n'a rien de tendre et est ainsi très éloigné des bouffées d'amour évoquées chez l'héroïne de Maupassant :

« *Ah les vacances scolaires ! Ce moment unique de partage avec les enfants qui te donne envie de mourir au bout d'1h30.* » (publié sur Facebook le 20/10/2014).

Mes notes de terrain comportent toutefois de nombreuses allusions à des discussions sur les enfants, à des activités réalisées avec ou pour les enfants, descriptions régulièrement assorties de commentaires attestant de ma très grande surprise : « *j'hallucine !* » est une expression que j'ai fréquemment utilisée. Il m'a ainsi semblé que la distance affichée à l'égard de la maternité dans les discours n'exclut pas un investissement fort autour des enfants dans les pratiques. Ce premier niveau d'analyse a été conforté par la part non négligeable de femmes enquêtées qui ont rencontré des difficultés à devenir mère. Ces cas de « maternité empêchée », évoqués à travers le récit de mon interaction avec Isabelle³⁰¹, constituent des révélateurs, en creux, de la forte mobilisation des Mompreneurs autour des enfants. En revenant sur le cas de Paloma, qui a adopté ses deux enfants, émerge ainsi la notion de projet parental et la part d'engagement de soi qu'elle contient. Les éléments issus des récits et pratiques de Sophie et Vanessa permettent dans un second mouvement d'enrichir la définition de ce projet parental et des normes qui le régissent.

ENCADRÉ 26. OSER LE PROJET PARENTAL

S'emparer de la notion de projet parental pour traiter des pratiques parentales n'est pas sans incidence sur la manière de les penser, de les analyser puis de les restituer, même si certain.e.s chercheurs.ses usent de la terminologie sans définition explicite (Brunet, et al., 2014; Debest, 2012; Déchaux, 2014; Régnier-Lollier, 2007). Utiliser cette notion relève d'autant plus d'un parti pris qu'elle n'apparaît pas en tant que telle dans les différents entretiens que j'ai pu conduire : si certaines enquêtées ont pu évoquer un « *projet de bébé* » ou un « *projet de famille* », jamais elles n'ont convoqué l'expression de « projet parental », ce qui de prime abord contrevient à la perspective ancrée que j'entends défendre dans cette recherche.

Outre l'ambiguïté du terme parental, ajoutons que le concept est dérivé d'une notion juridique élaborée dans le cadre de l'assistance à la procréation : « L'assistance médicale à la procréation a pour objet de remédier à l'infertilité d'un couple ou d'éviter la transmission à l'enfant ou à un membre du couple d'une maladie d'une particulière gravité. Le caractère pathologique de l'infertilité doit être médicalement diagnostiqué » (article L2141-2 du Code de la Santé Publique). Il ne s'agit donc pas seulement de répondre à un désir d'enfant, mais de s'assurer que ce désir est transformé dans un projet global visant à un intérêt de l'enfant porté par certaines normes, socialement et historiquement situées (Charrier & Clavandier, 2013).

Je fais pourtant ici le pari de la portée heuristique du concept de projet parental dans la lignée de l'approche proposée par Boltanski dans la *Condition Fœtale* (Boltanski, 2004), qui s'interroge dans cet ouvrage sur la question de l'avortement et incidemment de l'engendrement. Au moment où de nombreuses conditions semblent réunies pour éviter aux femmes les grossesses (en termes de contraception notamment), Boltanski s'interroge, à la suite d'une recherche d'ampleur conduite par l'équipe GINÉ de l'INSERM (Bajos, et al., 2002), sur les motifs de ces interruptions de grossesse. L'une de ses propositions réside dans l'idée que l'engendrement, plus largement entendu au sens social du devenir parent, consiste aujourd'hui en un nouvel arrangement social entre les hommes et les femmes autour de la conception et de la parentalité : face à un enfant devenu valeur suprême, sans prix et sans équivalent (Zelizer, 1994) et dans le contexte connexionniste d'une Cité par projet où préside l'instabilité, y compris conjugale, devenir parent devient « un engagement dans un projet plus robuste, plus long et plus difficile à défaire que ceux — affectifs ou professionnels — auxquels on a préalablement participé » (Boltanski, 2004, p. 141).

³⁰¹ Je renvoie plus précisément au chapitre III et aux pages 164 et suivantes.

Les apports de Boltanski suscitent des critiques et je souscris à celles formulées par Nathalie Bajos et Michèle Ferrand sur le caractère parfois insuffisamment ancré dans la vie sociale des femmes des propos de Boltanski (Bajos & Ferrand, 2006a). Il s'en dégage toutefois des lignes de réflexion particulièrement inspirantes face à l'objet qui est ici le mien : d'abord parce que la notion de projet introduit l'idée d'une réflexion dans le temps long, étroitement liée à un contexte multi-situé (la société, le couple, la famille ou encore l'individu) et donc soumis à de possibles fluctuations au cours du temps. Décider d'avoir un enfant, c'est s'engager dans un projet par définition écologique et donc instable, soumis aux variations de plusieurs variables concomitantes (stabilité de la relation conjugale, stabilité professionnelle du conjoint, insertion professionnelle et qualité du travail occupé par la mère, origine familiale, âge ...). Le projet est parental en ce qu'il est un projet de couple, ce qui correspond à la situation des Mompreneurs, qui toutes connaissent une vie conjugale stable au moment d'entrer en parentalité et/ou d'entrer en indépendance. On pourrait préférer le terme de familial à celui de parental, comme le font par exemple Marc Bessin et Hervé Levilain (2012), mais la notion de parentalité induit une série de tâches à accomplir, celle de la famille à la parenté et à la constitution d'une série de liens. Si l'un n'exclut pas l'autre, cette question des tâches renvoie à l'engagement évoqué par Boltanski : accomplir cette série de tâches destinée à favoriser le meilleur pour un enfant qui constitue une incarnation de soi dans la durée nécessite un engagement de soi, identitaire mais aussi bien concret requérant une forte disponibilité — qui reste encore portée avant tout par les mères (Bloch & Buisson, 1999). Réflexion, mobilisation de soi et activités à accomplir dans la durée sont donc les ingrédients qui constituent à mon sens le projet parental et justifient son usage dans cette recherche, sans pour autant y occulter, à la manière de ses premières détractrices et pourtant utilisatrices (Bajos & Ferrand, 2006b), les dynamiques genrées qui le constituent.

1. La maternité empêchée comme révélateur

Au gré de mon enquête, j'ai capté des récits où l'arrivée d'un enfant résulte d'un cheminement long, et souvent douloureux : Blandine raconte ainsi au cours d'une réunion francilienne (Journal de terrain, le 08/10/12), qu'elle a fait cinq fausses couches avant de parvenir, au prix d'un contrôle médical serré, à avoir un enfant ; Lili et Carine ont connu une fausse couche avant d'avoir leur enfant ; Cyrielle, Claire, ou Alexandra ont suivi des traitements médicaux lourds et, parfois sur plusieurs années (10 ans pour Claire), avant de tomber enceinte ; Carole et Paloma ont de leur côté adopté leur(s) enfant(s). S'il est difficile de quantifier avec certitude la surreprésentation de ces accès difficiles à la maternité au sein de ma population d'enquête³⁰², ces cas semblent en revanche significatifs de la manière dont est investie la parentalité, et plus particulièrement encore la maternité, chez les Mompreneurs. Le devenir parent semble d'autant plus valorisé qu'il n'a pas été d'un accès facile ; et ce cheminement laborieux est en lui-même porteur d'un investissement exigeant dans la maternité.

³⁰² Les femmes souffrant d'hypofertilité ou de stérilité sont difficiles à saisir statistiquement, et ma population d'enquête n'a pas été construite de manière représentative. Toutefois, l'INSERM estime en 2010 que 3 % des enfants en France seraient issus d'une Procréation Médicalement Assistée (<http://www.inserm.fr/thematiques/biologie-cellulaire-developpement-et-evolution/dossiers-d-information/assistance-medicale-a-la-procreation>, page consultée le 26/03/2015) ; au sein de ma population d'enquête, je dénombre 4 femmes sur 54 (soit 7 %). On compte environ 5000 adoptions par an en France, contre 761 000 naissances naturelles en France (soit moins de 1 % des enfants, la comparaison étant à établir avec précaution). Avec deux adoptantes sur 54 femmes (soit 4 %), j'observe là aussi une certaine surreprésentation au sein de ma population d'enquête.

L'élaboration d'un projet parental exigeant

Cette hypothèse peut être mise à l'épreuve à travers le cas de Paloma : petite femme brune et ronde aux tenues confortables mais soignées (elle assortit ainsi soigneusement ses chaussures à la couleur de son polo, dont elle porte le col relevé), son accent ibérique n'enlève rien à la fermeté de ses prises de parole au cours de la réunion de Momprenneurs où je la rencontre dans l'Hérault. Paloma est de celles qui ont immédiatement signalé leur intérêt pour ma recherche et je la retrouve chez elle, dans le centre de Montpellier, juste après qu'elle ait déposé ses enfants à l'école : la famille qu'elle forme avec son mari et leurs deux enfants vient d'emménager dans un grand appartement lumineux qui est encore en cours de travaux et d'aménagement. Paloma a une quarantaine d'années et a vécu jusqu'à ses jeunes années d'adulte en Espagne. Fille d'une mère au foyer et d'un chef d'entreprise, après avoir intégré une école de commerce et trouvé un premier emploi dans la gestion financière et administrative, elle vient en France pour perfectionner son français. Elle tombe amoureuse de son futur mari, agent de la fonction publique hospitalière de catégorie A, et s'installe définitivement dans l'Hexagone. Elle trouve assez facilement un emploi, toujours dans la gestion financière et administrative, qu'elle occupe pendant une petite dizaine d'années, jusqu'à son licenciement économique. Entre temps, elle et son conjoint ont accueilli un premier enfant adopté ; un second suit quelques années plus tard, alors que Paloma a créé, avec une amie et suite à une formation qualifiante, une SCOP dans le secteur de la communication durable. Paloma affiche une aisance manifeste et chaleureuse, y compris au sujet des épisodes plus difficiles qui ont jalonné sa vie, comme celui de la découverte de sa stérilité et de son parcours d'adoption. C'est en parlant du travail (et de son licenciement) qu'elle glisse l'information, et c'est sur ma relance qu'elle en parle plus amplement :

« Enq. : Tu m'as dit que tu as eu un projet d'adoption, est-ce que tu peux m'en parler un peu ?
Bah quand on a voulu avoir des enfants avec mon mari et que ça marchait pas, on a su très très vite qu'il y aurait même pas le côté médical qui pourrait aider, donc c'était très bien parce que ça évite de rentrer dans des histoires de PMA machin qui sont compliquées

Enq. : Tu en parles avec beaucoup de sérénité ...

Ah oui, voilà, bon je l'aurais fait parce que pourquoi pas, mais comme aussi, on a connu plein de gens qui ont adopté et qui sont passés par des côtés médicaux [sic] très lourds, je me dis que l'on a eu énormément de chance, parce que peut être que j'aurais eu des enfants aussi, mais comme nous notre but c'était d'avoir des enfants, même si pas biologiquement, c'était pas du tout grave que ça ne se passe pas par la médecine ou que j'ai pas eu de grossesse, c'est pas un regret du tout, donc on s'est lancés dans cette procédure d'adoption, ça a été très long, c'est beaucoup de papiers, beaucoup de persévérance et voilà. » (Paloma C, 40 ans ?, mariée, 2 enf., SCOP depuis 2011, service aux entreprises, ex-employée).

Paloma semble faire rapidement le deuil d'une grossesse, pour se lancer dans l'adoption ; ce deuil est sans doute facilité par les bonnes dispositions à l'adoption que le couple présente. Paloma et son conjoint avaient en effet d'autant plus de chances d'être adoptants qu'ils bénéficient des

caractéristiques propices à l'obtention d'un agrément (Villeneuve-Gokalp, 2007)³⁰³ : ils sont tous deux mariés et membres des catégories sociales favorisées, bénéficiant d'un niveau de revenu élevé. Outre leur persévérance dans la procédure administrative (elle dure plus de trois ans), ils sont ouverts au fait de définir l'enfant à adopter et la manière dont ils se projettent en tant que parents :

« Quand on est accompagnés par les assistantes sociales en France, au début tu te dis, « Moi je veux avoir un enfant, n'importe quel âge, n'importe quelle couleur de peau, n'importe les pays d'origine, la santé, bon on est vraiment ouverts », mais en fait on te fait toucher du doigt que, on a tous en nous des limites, qu'il faut reconnaître parce que si on accepte tout, après quand on a l'enfant, la réalité, on va avoir un clash parce que on va se confronter à des freins que l'on n'a pas réfléchis et ça va être dur pour l'enfant donc après du coup, on a réfléchi et on s'est dit, « Bah voilà, on a peut être une limite d'âge », ou alors on se disait, « On adopte une fratrie, comme ça on se disait, c'est chouette, t'en as deux déjà d'entrée, c'est plus rapide », mais c'est un mauvais calcul, il faut aussi savoir ce que c'est d'avoir deux enfants d'un coup, avec deux âges différents, on se disait, « Ouais, peut être que ça ne sera pas évident, c'est quand même lourd, il faut commencer par un et après par deux », donc après il y a des gens qui adoptent des fratries et c'est très bien mais il faut se poser les bonnes questions. » (Paloma C, 40 ans ?, mariée, 2 enf., SCOP depuis 2011, service aux entreprises, ex-employée).

Cet extrait témoigne de la projection dans un projet parental suppose chez les adoptants, qui doivent penser leurs « limites » notamment pratiques (sont-ils capables d'assumer les charges induites par l'arrivée simultanée de deux enfants en bas âge par exemple ?). Paloma et son compagnon s'orientent ainsi vers l'adoption successive de deux enfants isolés, dans un pays étranger sélectionné pour sa proximité culturelle avec Paloma et la qualité de la procédure d'adoption (« on paie rien, c'est très transparent, tout se passe bien, c'est un processus très clair, très sain »). Ils passent pour les deux enfants par un orphelinat local, qui recueillent des enfants accouchés sous X (de moins en moins nombreux dans ce pays grâce à l'élévation du niveau de vie, Paloma développe un discours très structuré sur le sujet). Les deux enfants savent qu'ils ont été adoptés, « il n'y absolument aucun tabou ». Paloma et son mari semblent avoir été particulièrement attentifs à leur parcours initial, leurs conditions de naissance, de vie et d'abandon, afin de se préparer à de potentielles traces laissées par les premiers temps de la vie de l'enfant (« on le sait tous, cet abandon ça fait partie d'eux et un jour ils le sortiront, plus ou moins, plus ou moins fort, d'une façon ou d'une autre »). Le récit de Paloma, ici tenu sur son premier enfant dont elle sait qu'il a été mal nourri au cours de ses premiers mois, fait écho à une norme particulièrement prégnante autour des enfants adoptés, celle de l'autonomisation de l'enfant (Brunet, et al., 2014) : l'enfant y est perçu comme un individu spécifique, dotée d'une histoire propre qu'il faut savoir accompagner.

³⁰³ Soulignons ici qu'il existe actuellement peu de travaux sociologiques publiés sur les parents adoptifs. Pour plus de détails, je renvoie à la revue de littérature dressée par Juliette Halifax et Catherine Villeneuve-Gokalp, qui ont conduit une enquête au sein de l'INED sur les adoptants (Halifax & Villeneuve-Gokalp, 2004).

Ce travail de questionnement opéré par Paloma et son conjoint renvoie à la réflexion inédite du projet parental chez les parents adoptifs qu'observent Florence Brunet, Pauline Kertudo et Elsa Ramos dans leur enquête sur ce groupe (Brunet, et al., 2014). La procédure d'adoption se déploie en effet sur un temps long scandé par de nombreuses interactions, plus ou moins nombreuses, avec des professionnel.le.s de l'enfance eux-mêmes porteurs.ses de normes de la parentalité (Serre, 1998; Vozari, 2014), et juges de la capacité des personnes interrogées à appliquer ces normes. C'est ce qui fait dire aux trois chercheuses que la parentalité adoptive est « une parentalité consciente et conscientisée » (Brunet, et al, 2014, p.74), mûrie à travers le temps long de la procédure. Relevant d'un « choix fort », elle participe encore plus fortement à la construction de l'individu qu'un accès naturel à la parentalité : contre l'impensé du « tomber parent », adopter un enfant constitue une mobilisation de soi particulièrement engageante, qui raisonne plus largement sur l'ensemble du groupe des Momprenneurs.

Un projet parental professionnellement coûteux

Cette réflexion intense menée en amont de l'arrivée du premier puis du second enfant de Paloma et son mari ne s'est pas limitée à une orientation dans le parcours d'adoption ; elle s'est également incarnée dans des actes concrets, qui sont également constitutifs du projet parental du couple et de sa densité. Tout particulièrement, Paloma a pris un congé parental d'un an pour accueillir son premier enfant : elle n'explicite pas les raisons de ce retrait professionnel temporaire, qui pourtant est fortement conseillé par les services d'adoption (Ramos & Kertudo, 2014). Elle en fait toutefois part pour expliquer les motifs de son licenciement, pourtant initialement justifié par des motifs économiques :

« Le lendemain de mon départ, y a le PDG de la boîte qui est venu voir mon équipe (...) devant toute l'équipe hein il a dit « Oui mais elle a... elle a... Elle a eu un enfant, elle a eu un, elle a pris un congé maternité de... »

Enq. : un congé maternité ?

Oui c'est ça « d'un an, là elle attend à nouveau un enfant », c'est pas que j'étais enceinte mais j'étais en procédure d'adoption donc je m'étais, j'ai j'ai, j'aurais peut être pas dû dire mais j'étais obligée de le dire parce que ça pouvait arriver du jour au lendemain que je sois appelée pour partir, donc mon chef en plus avec qui je m'entendais super bien et tout était au courant et tout donc « elle est en procédure d'adoption et risque de partir à n'importe quel moment, et si ça se trouve elle prendra à nouveau un congé parental et je l'ai déjà vécu une fois je vais pas le vivre à nouveau » ». (Paloma C, 40 ans ?, mariée, 2 enf., SCOP depuis 2011, service aux entreprises, ex-employée).

Au récit de cet épisode, Paloma est visiblement émue (« *je l'ai pas accepté j'ai dit « Non, c'est pas possible non ! »* ») : apprendre qu'elle est licenciée parce qu'elle a adopté un enfant et qu'elle s'est

pliée aux exigences des administrations la révolte³⁰⁴. Physiquement empêchée d'accéder à la maternité, Paloma est ensuite professionnellement discriminée pour avoir répondu aux normes en vigueur autour de l'accueil d'un enfant. Cet élément questionne bien entendu la capacité du salariat et des organisations à intégrer les mères, et plus concrètement la concomitance des engagements, notamment professionnels et familiaux ; au-delà de cette critique « active » du salariat qui a été plus particulièrement mise en avant dans le chapitre IV³⁰⁵ chez les Mompreneurs, émerge également une interrogation concernant la capacité des « entrepreneurs de la morale familiale » (Darmon, 1999), dont font partie les travailleurs sociaux des services d'adoption, à intégrer le travail professionnel, ses contraintes mais aussi apports, dans leur conception du « bon parent » et plus particulièrement de la bonne mère. Carole, qui présente des propriétés sociales similaires à Paloma, critique plus ouvertement cette « *gestation administrative* » que représente la procédure d'adoption, notamment à travers l'injonction tacite à l'arrêt de travail qui repose sur les femmes adoptantes :

« Un projet d'adoption, c'est quel enfant souhaitez-vous, quel âge, pourquoi, quel pays, handicapé, pas handicapé, malade, un peu malade, ils te demandent même « est-ce que vous êtes prêts à arrêter de travailler pour élever votre enfant », on sait même pas à quoi il ressemble, on sait même pas comment il est ! » (Carole D, 42 ans, mariée, 1 enf., SA depuis 2012, immobilier, ex-cadre).

Carole a refusé de se plier à cette injonction, mais souligne, d'une part, qu'elle a « *beaucoup d'amies qui ont adopté qui ne comprennent pas pourquoi [elle] continue à travailler* » et, d'autre part, qu'elle a finalement renoncé au poste de cadre supérieure qu'elle occupait au sein du service juridique d'une grande entreprise du bâtiment pour créer son entreprise.

* * *

L'analyse du récit des femmes qui ont adopté un enfant au sein des Mompreneurs, mais plus largement de celles qui ont eu un accès compliqué au devenir parent, rend compte de la mobilisation particulièrement forte de ces femmes autour de la parentalité, une mobilisation qui est réflexive (penser le parent que l'on veut être et l'enfant qui est à venir), mais également pratique (réaménager ses engagements, notamment professionnels, autour de l'enfant). La densité de ce projet parental s'inscrit semble-t-il également dans un cadre normatif, édicté par divers acteurs de la parentalité (ici des travailleurs sociaux et des parents), qui semble lui aussi avoir des implications pratiques. Ce sont ces normes, envisagées dans le cadre plus général des Mompreneurs, qui constituent l'enjeu de la section suivante.

³⁰⁴ Elle entre d'ailleurs dans une procédure longue aux Prud'hommes, qui aboutit sur une première victoire, puis sur un échec en appel, que Paloma attribue aux accointances du juge et de son patron. Écœurée, elle ne va pas plus loin.

³⁰⁵ Je renvoie tout particulièrement au point IV.C, pp.225 et suivantes.

2. Des normes de parentalité... à application genrée

L'orientation des entretiens, justifiée par une enquête portant sur les « parcours professionnels », n'a pas permis de collecter beaucoup d'éléments sur la formulation des projets parentaux des Mompreneurs : je ne suis donc pas en mesure de revenir de façon exhaustive sur les circonstances dans lesquelles elles ont décidé d'avoir un enfant ou encore sur la façon dont les grossesses, leur préparation ou leur espacement ont été négociés entre les conjoints. Les discours recueillis font toutefois émerger des normes récurrentes autour de l'exercice de la parentalité, révélant les dimensions communes aux projets parentaux portés par les Mompreneurs rencontrées au cours de cette enquête. La manière dont elles font état de leur disponibilité, puis la façon dont elles la justifient sont ainsi successivement étudiées.

De la disponibilité avant toute chose

À travers la présence importante des Mompreneurs auprès de leurs enfants, qui a notamment été décelée dans l'enquête quantitative³⁰⁶ et soulignée par une installation des activités au creux de la famille³⁰⁷, on devine que l'une des composantes du projet parental des Mompreneurs est la disponibilité à l'égard des enfants. La prise du congé parental de Paloma, dont je viens de présenter le parcours d'adoptante, en rend compte, d'autant que cette forte présence ne se limite pas à la période de ce congé : c'est elle qui va chercher ses enfants tous les jours à l'école à 17h (« *un luxe* » selon ses propres mots), puis s'occupe d'eux jusqu'au coucher, en suivant notamment avec attention les devoirs. Elle répond ainsi à son souhait de « *ne pas faire passer la société avant la famille* » mais m'indique toutefois que « *les journées sont courtes* » : elle « *jongle* » entre travail professionnel et travail parental en permanence, surtout le mercredi où c'est elle qui gère ses enfants :

« J'essaie de concilier un maximum, un maximum ma vie professionnelle avec leur vie d'école, donc le mercredi je ne travaille pas, et je me consacre à eux, je suis toujours en veille hein, je réponds au téléphone si j'estime que c'est une urgence, sinon j'essaie de pas répondre, j'écoute le message, enfin les clients ne savent pas que je ne travaille pas le mercredi, je peux être en déplacement, en rdv. » (Paloma C, 40 ans ?, mariée, 2 enf., SCOP depuis 2011, service aux entreprises, ex-employée).

Paloma affirme qu'elle et son conjoint « *sont vraiment tous les deux à fond* », mais c'est visiblement elle qui est la principale responsable de la prise en charge des enfants, son mari n'intervenant qu'en appoint (« *il peut se rendre très facilement disponible si besoin* »). Brunet, Ramos et Kertudo estiment dans leur enquête que la parentalité est davantage partagée chez les couples adoptifs, la primauté maternelle étant davantage déconstruite dans ces couples (Brunet, et al., 2014). Le cas de Paloma invite à davantage de nuances, et plus largement, atteste de la responsabilisation différentielle qui s'exerce entre hommes et femmes autour des enfants au sein des couples de Mompreneurs.

³⁰⁶ Chapitre III, C, pp. 173 et suivantes.

³⁰⁷ Chapitre V, C, pp. 271 et suivantes.

Cette disponibilité féminine inscrite au cœur du projet parental des Mompreneurs est corroborée par le récit de Sophie. Fille d'un cadre supérieur d'une grande entreprise industrielle et d'une mère infirmière qui a limité son activité professionnelle pour suivre les expatriations de son mari, cette mère de deux filles de 14 et 9 ans (dont l'une, malade, est présente le jour de l'entretien) est en couple depuis une vingtaine d'années avec son mari, qui est d'origine allemande : tous deux se forment ensemble à la psychothérapie qu'ils exercent ensuite en commun, d'abord dans un centre spirituel qu'ils ont eux-mêmes créé dans l'arrière-pays languedocien, puis dans leur propre cabinet en ville, Sophie finissant par se retirer pour s'occuper de leurs deux filles pendant environ six ans. Cette femme au physique très entretenu et à l'apprêt soigné a repris depuis quelques mois une activité en créant un blog d'informations destiné aux femmes, « Tout pour elles ! ». L'analyse de son entretien, qui se réalise dans son pavillon cossu pendant près de trois heures, révèle que cette dernière s'est projetée dans la maternité bien avant de devenir adulte : lorsqu'elle évoque par exemple son orientation scolaire, elle souligne qu'elle s'est d'elle-même dirigée vers un projet professionnel lui permettant de cumuler famille, travail et voyages. Se dessine chez Sophie une vision sexuée de l'avenir qui imprègne son parcours scolaire et *in fine* professionnel (Duru-Bellat, 1995) : elle se projette en effet d'emblée dans un futur familial où c'est elle, en tant que mère, qui devra se montrer disponible pour ses enfants. Elle justifie cette orientation en opposition aux souvenirs négatifs qu'elle garde de l'investissement professionnel et associatif de sa mère :

« Ma maman infirmière (...), non seulement elle était infirmière, elle faisait les trois-huit machin voilà voilà, mais en plus elle était bénévole à la Croix Rouge, donc c'était une maman qui était toujours dispo pour les autres et du coup et du coup, (...) quand elle était dispo, fallait pas non plus lui poser trois questions en même temps c'est à dire que, les devoirs, les machins ça partait toujours en larmes, ça finissait mal quoi ! » (Sophie P, 44 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2012, information, ex-au foyer pendant 6 ans).

Sophie n'évoque jamais en contre-point les absences de son père et les incidences familiales de son parcours professionnel (cadre supérieur d'un groupe international, ils ont notamment vécu en expatriation plusieurs années et sa mère a dû renoncer à son engagement professionnel). Portée par cette norme de la disponibilité, Sophie semble s'inscrire dans un projet parental où la conciliation exclusivement déclinée au féminin ne se fait pas de manière synchronique mais plutôt diachronique :

*« Pour moi la femme elle travaille, elle a des enfants aussi, par contre là où je me suis plantée, où le discours était flouté, c'est que l'une et l'autre, ma grand-mère comme ma mère m'ont pas expliqué qu'on ne peut pas tout faire en même temps
Enq. : Ah oui tu as l'impression qu'il y a eu mal donne ?
Là il y a eu mal donne, là ce n'était pas clair le discours, c'est-à-dire que oui on peut travailler, oui on peut avoir des enfants mais attention on ne peut pas tout avoir en même temps. » (Sophie P, 44 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2012, information, ex-au foyer pendant 6 ans).*

Pour Sophie, devenir parent, c'est s'engager à prendre du temps pour son enfant, quitte à mettre de côté temporairement sa profession, et à le faire dans le temps long : elle se retire d'ailleurs pendant six ans de son activité professionnelle pour se « *vautrer dans la maternité* », j'y reviens plus loin, puis devient Mompreneuse³⁰⁸. Cette disponibilité est en outre exclusivement maternelle, actualisant la dimension oblatrice largement imputée aux femmes (Bloch & Buisson, 1999), implicitement inscrite dans le projet parental des Mompreneuses. On retrouve ici les éléments mis en lumière dans le chapitre VI sur le caractère conservateur du regroupement des Mompreneuses³⁰⁹, alimentant une vision différentialiste des hommes et des femmes, que deux autres normes parentales viennent également étayer.

Psychologisation et puérocentrisme

Dans l'extrait d'entretien de Sophie délivré un peu plus haut, la Mompreneuse indique que la surcharge d'activité de sa mère provoquait des « *larmes* » chez la petite fille qu'elle était ; elle évoque plus loin les moments de solitude qu'impliquait pour elle l'engagement professionnel de sa mère, durant lesquels « *elle flippait parce que maman était pas là* », sans jamais évoquer les absences parallèles de son père. La disponibilité de la mère n'est pas seulement le gage d'une présence physique permettant l'accomplissement de soins pratiques ; elle semble également garante du sentiment de sécurité d'un enfant dont les normes de protection se sont par ailleurs considérablement renforcées (Furedi, 2001)³¹⁰. C'est sous un angle plus affectif que pratique que la sécurisation de l'enfant s'est plus particulièrement incarnée dans les propos des Mompreneuses³¹¹.

Vanessa en rend bien compte : née dans une banlieue du Sud-Est parisien où elle réside toujours, cette trentenaire mère de deux enfants qu'elle a eus avant 30 ans est fille d'un ouvrier spécialisé et d'une mère employée de banque. Elle s'engage très jeune dans la photographie et suit plusieurs formations dans le domaine, jusqu'à ce qu'elle s'expatrie quelques années dans une grande ville européenne. Exerçant un emploi d'hôtesse, elle rencontre son compagnon, français d'origine maghrébine, sur son lieu de travail ; c'est au moment où ils envisagent d'avoir un enfant qu'ils décident de rentrer en France et de s'installer à proximité de la famille de son conjoint. Après deux

³⁰⁸ Soulignons que Sophie ne retire par ailleurs aucune rétribution monétaire de son blog, et qu'un prochain déménagement lié à l'activité professionnelle de son conjoint remet en cause le maintien de cette activité.

³⁰⁹ Je renvoie ici au dernier point du chapitre VI, C, pp. 331 et suivantes.

³¹⁰ Différentes métaphores existent pour signifier la responsabilité des parents autour de la sécurisation du parcours de leur enfant : de Singly dénomme « parent-voyagiste » celui qui accompagne le voyage de l'enfant et son individualisation (Singly, 2009) ; le « parent-curling » désigne celui qui se charge de dégager la piste de la vie pour accompagner la trajectoire de son enfant, mais sans l'influencer directement ; enfin, les « parents-hélicoptères » sont désignés comme ceux qui affichent une hyper-vigilance autour de leurs enfants, n'hésitant pas par exemple à pucer leurs manteaux pour suivre leurs déplacements (Nelson, 2010).

³¹¹ Sur la manière dont les normes parentales font le lien entre disponibilité maternelle et sécurisation affective, je renvoie à la thèse de Lorraine Odier sur l'École des parents (Odier, 2014), et plus particulièrement à sa dernière partie (pp. 234-313).

années consacrées à son premier enfant, Vanessa reprend progressivement en tant qu'indépendante son activité de photographe, tandis que son conjoint exerce différentes activités salariées (prestataire informatique en interim pour diverses entreprises) et non-salariées (il ouvre notamment un restaurant avec son frère, mais finit par fermer).

Lors de notre entretien dans un café parisien, lorsque je demande à Vanessa comment elle explique son engagement parental, elle invoque d'abord le fait que sa « mère était pas hyper câline ». Elle rejette le caractère « pas très affectueux » de ses relations avec ses parents, qui lui semblent très centrés sur le « matériel » tout en affichant « une forme un peu de désintérêt émotionnel ».

« Enfin c'est, ils prennent des nouvelles, mais ça reste des nouvelles matérielles, tu vois, si les enfants ils travaillent bien à l'école, mais tu vois, ils sont pas dans l'émotionnel, que ce soit moi quand j'étais petite ou les enfants, pourquoi ils sont eu un chagrin, pourquoi ils se sentent rejetés » (Vanessa W, 32 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2008, service/commerce, ex-employée).

Vanessa déplore ici chez ses parents une forme d'*habitus* qui les place plus du côté de l'ascétisme des milieux populaires les plus dotés (Schwartz, 1990; Cartier, et al., 2008), ascétisme qui lui a permis de connaître la légère ascension qui est la sienne : poussée par des parents soucieux d'une réussite scolaire gage de promotion sociale, elle a suivi des études après le bac, tandis que le soutien de ses parents semble lui avoir permis de s'intéresser au milieu artistique, de voyager et de vivre quelques années dans un pays étranger. Cette mobilité ascendante est accentuée par son union. Son conjoint est en effet issu d'un milieu un peu mieux doté :

« Sa mère, elle avait fait la dernière partie de sa vie, elle aidait les réfugiés tu vois à, elle travaillait dans un centre d'asiles en fait

Enq. : A la CIMADE ?

Non à l'Hay-Les-Roses, mais elle allait souvent à Montreuil, elle les aidait à préparer un dossier, elle était avec eux, enfin voilà, elle leur faisait tout, la CMU, les médecins, elle allait à Montreuil pour qu'ils fassent leur demande, et son père lui aussi, enfin c'est pas lui aussi, lui il était, comment on appelle ça, assistant social, mais lui il travaillait plus dans un truc public quoi, mais il était pas fonctionnaire, j'en suis sûre. » (Vanessa W, 32 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2008, service/commerce, ex-employée).

Ses beaux-parents, membres des professions intermédiaires du secteur social, sont vraisemblablement dépositaires d'un capital, *a minima* culturel, qui les surclasse par rapport aux parents de Vanessa et d'une lecture du monde à dimension psychologisante (Gaspar, 2012)³¹² qui rejoint celle que Vanessa manifeste. La position sociale de Vanessa, décalée au moment de l'entretien par rapport à celle de ses parents, la conduit sans doute à penser un projet parental en opposition à ces derniers, projet où la prise en compte des émotions des enfants, de leur propre rythme de développement et du respect de leur bien-être psychologique tient une place centrale.

³¹² Je renvoie également plus largement au n°152 de la revue *Informations sociales*: « Les dynamiques du travail social » (mars-avril 2009).

À travers les récits de Sophie et Vanessa se dessinent ainsi deux nouvelles normes parentales étroitement liées à la disponibilité maternelle : le « bon » parent dans lequel se projette les Mompreneurs est une mère disponible et qui semble avant tout soucieuse d'assurer le bien-être affectif et psychologique de son enfant (le rassurer par sa présence, se soucier de ses affects...), dans un cadre socio-économique déjà confortable. On retrouve ainsi un écho aux préceptes de pédopsychiatrie française moderne, notamment incarnée par la figure médiatique de Françoise Dolto, dont Sandrine Garcia a livré une critique stimulante (Garcia, 2011). En proposant une articulation entre cause des mères (à travers les débats autour de la légalisation de l'avortement) et cause des enfants (à travers l'écho qu'a suscité la pédopsychiatrie), elle démontre que les normes parentales contemporaines sont psychologisées et que ce prisme « psy » a une incidence concrète sur les femmes : incarnée dans des pratiques puérocentristes qui sont en pratique et en théorie à la charge quasi exclusive des mères, elles constituent une forme d'assujettissement puissante tant elles demandent une vigilance de tous les instants. La forte présence des Mompreneurs relevée tout au long de cette thèse ne répond ainsi pas uniquement à des tensions intrinsèques à leur parcours, où elles recomposeraient en quelque sorte « librement » l'arrangement de leurs engagements ; elle s'inscrit également dans un ordre moral parental dont les enfants constituent l'épicentre, et leur bien-être affectif une mesure pourtant difficile à évaluer. C'est ainsi un « réseau de tâches » (Neyrand, 2011) inspirées de ces normes exigeantes qui est à l'œuvre dans leurs parcours. La deuxième partie de ce chapitre propose de les envisager en se centrant sur le temps de la petite enfance.

B. Le maternage au cœur des pratiques parentales de la petite enfance

C'est une fois que l'enfant paraît que le projet parental se concrétise à travers une myriade d'activités, d'attentions et d'intentions : alimentation, soins et hygiène, modalités de présence, modes de garde, activités exercées, éveil des enfants... Si l'instinct maternel est volontiers sollicité pour éclairer l'accomplissement — ou non — de ces activités, et tout particulièrement dans une certaine frange de la psychanalyse qui valorise la vigilance des mères « suffisamment bonne » (Winnicott, 1956)³¹³, de nombreux travaux, d'histoire, de philosophie ou de sociologie sont venus

³¹³ C'est Donald Winnicott qui pose la notion, mais celle-ci s'inscrit dans un courant plus large de la psychanalyse, où l'on trouve par exemple Benjamin Spock, Bruno Bettelheim ou encore Anna Freud.

battre en brèche ces idées tombées aujourd'hui dans le sens commun : le fait que les femmes aient par exemple longtemps confié leur enfant en nourrice rappellent que l'ensemble des mères ne se sont vues que depuis peu attribué la pleine prise en charge des enfants (Badinter, 1980), tandis que le cas des infanticides, *a fortiori* lorsqu'ils sont perpétrés envers des nouveaux nés, vient également écorner l'image d'un amour maternel naturel³¹⁴. D'autres travaux ont également souligné à quel point les pratiques destinées à la prise en charge des enfants, dès leur plus jeune âge, ont répondu à des impératifs moraux d'éducation des classes populaires (Boltanski, 1977 [1969]) et plus globalement de biopouvoir instillé au creux des familles (Donzelot, 1977). Il n'y a ainsi rien de naturel ou d'intime à choisir d'allaiter ou d'alimenter son enfant au biberon, pas plus qu'il ne revient au hasard d'accoucher à domicile ou dans une Maternité plus ou moins médicalisée. Ces pratiques, y compris celles qui tendent à renouer aujourd'hui avec l'authenticité ou le naturel (Badinter, 2010), sont des construits sociaux, liés aux normes émises par les experts démultipliés en parentalité et au positionnement social des parents, et plus particulièrement des mères (Garcia, 2011; Gojard, 2010). C'est l'examen de ces pratiques chez les Mompreneurs qui fait l'objet de cette sous-partie, en se centrant d'abord sur l'accouchement puis sur la manière dont l'enfant est nourri au cours de ses premiers mois.

1. L'accouchement comme manifestation d'un engagement parental construit au féminin

Le long du continuum d'activités qui structure le travail parental, l'accouchement constitue une première pierre fondatrice d'une myriade d'activités destinées à accueillir le futur enfant. La plupart des Mompreneurs ont déjà accouché, et parfois depuis plusieurs années, au moment où je les rencontre. Dans de nombreux récits, je n'ai ainsi obtenu que peu d'éléments sur le moment de l'enfantement en lui-même, sauf dans les cas, relativement nombreux, où les grossesses se sont avérées difficiles et ont ainsi nécessité un suivi médical particulièrement important. Dans ces cas, le caractère aujourd'hui extrêmement médicalisé des grossesses (Knibiehler, 1997; Fox & Worts, 1999) prend le dessus. Mais parmi mes enquêtées, j'ai découvert en cours d'entretien que deux femmes, Charlotte et Sophie, avaient réalisé leurs deux accouchements respectifs à domicile : là encore, s'il faut prendre avec précaution ces indications quantitatives (on ne dénombrerait en France qu'entre 1 à 2 % des parents qui accoucheraient à domicile), ces deux cas confortent l'idée de pratiques parentales à l'exigence appuyée au sein de ma population d'enquête.

³¹⁴ Je renvoie sur ce point précis à la thèse en cours de Julie Ancian : « Du crime à la grossesse non voulue. Le néonaticide, conséquence d'un impensé de santé publique ».

Valoriser la puissance du féminin

Explorons plus avant le parcours de Sophie, dont j'ai relaté un peu plus tôt l'élaboration d'un projet parental basé sur une très grande disponibilité de la mère. Lorsqu'elle tombe enceinte de sa première fille, elle et son conjoint dirigent un centre spirituel, où ils se forment et exercent en tant que psychothérapeutes. Cet engagement n'est pas seulement professionnel, il influence également la conduite de leur existence : « *on est en plein dans la recherche sur le sens les valeurs, le sens de la vie quoi et l'être humain* ». Le premier rendez-vous de Sophie avec une gynécologue-obstétricienne est loin de répondre à ses aspirations et notamment à son souhait de vivre un accouchement « *humain* » (le terme revient à de multiples reprises dans le passage) :

« Je me suis rendue à Narbonne chez la gynéco etc, pour qu'elle me suive pour, etc, pour créer le lien parce que moi la gynéco je n'y allais jamais, tous ces trucs là les médecins, donc voilà et pour voir avec elle comment on allait construire et puis mettre l'accouchement etc et en fait la nana assez rapidement, je me suis rendue compte qu'elle était froide, techniquement très bien mais quand j' ai commencé à lui poser des questions un peu plus poussées sur le jour J, il y avait zéro ouverture quoi, c'était, j'allais me retrouver les pieds dans l'étrier et puis gna gna et puis il n'y avait rien d'autre quoi. Donc là j'ai dit : « c'est pas possible ». » (Sophie P, 44 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneure depuis 2012, information, ex-au foyer pendant 6 ans).

Elle joue donc sur son entourage et se tourne vers un réseau local de femmes qui auraient accouché à domicile et qui « *avaient tellement adoré leur accouchement, [car il s'est déroulé] avec beaucoup de sérénité* ». Elles la mettent en contact avec une sage-femme installée dans son village et entérine à cinq mois de grossesse son souhait de recourir à un l'accouchement à domicile³¹⁵. Géographiquement isolée dans son centre spirituel, elle n'a pas pu bénéficier des services d'une Maternité ouverte aux pratiques alternatives d'accouchement³¹⁶. Si Sophie valorise cette approche qu'elle qualifie de plus humaine de l'accouchement, elle exprime également une volonté de « *réappropriation de son corps* »³¹⁷ :

« Je me réapproprie aussi mon corps, je me réapproprie mon bébé et la capacité à accoucher que j'avais en moi, je savais que je l'avais en moi mais elle me l'a re-identifiée tu vois, c'est ça ce que j'allais chercher chez elle et cette puissance cette capacité à accoucher qu'on a toutes et

³¹⁵ Le fait que Sophie trouve en 2000 à proximité de son petit village du Sud de la France une sage-femme acceptant de réaliser des accouchements à domicile est intrigant : en 2005, Béatrice Jacques ne dénombre en effet que 56 pratiquant.e.s en France (Jacques, 2007, p. 163). Je n'ai malheureusement pas pu percer le mystère.

³¹⁶ Sur ce point, elle me dit par exemple qu'elle s'était beaucoup renseignée sur la clinique des Lilas à Paris.

³¹⁷ On trouve sur le blog qu'elle a créé un long texte relatif à son expérience de l'accouchement, que je ne peux pas reproduire ici car il permettrait immédiatement d'identifier Sophie. Soulignons toutefois qu'elle en fait une épreuve digne d'un « *sportif de haut niveau* », dont la médicalisation nuirait toutefois à la pleine puissance : les retards des médecins fatigueraient les parturientes, le fait de ne pas pouvoir manger pour ne pas compliquer les anesthésies amoindrirait leur force... elle présente l'accouchement comme un « *savoir ancestral* », transmis de femmes à femmes, en livrant une vision matriarcale vernaculaire. Elle prône *in fine* d'écouter les instincts des femmes, témoignant là encore de la dimension essentialiste de leur vision des hommes et des femmes et plus largement du monde. Celle-ci est toutefois consensuelle et ne s'inscrit pas dans une critique globale du monde matériel et capitaliste, telle que peut l'observer par exemple Geneviève Pruvost dans ses travaux en cours sur les mouvements écologistes radicaux.

qui se perd à cause des peurs et qui se perd à cause de ce truc hyper médicalisé, on s'en remet à la médecine jusqu'à ne plus savoir s'il faut que tu manges ou tu manges pas et tu t'en fous quoi, t'as faim, tu manges. Bref et donc voilà et du coup ça s'est super bien passé. » (Sophie P, 44 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2012, information, ex-au foyer pendant 6 ans).

En justifiant ainsi cet acte fondateur de son projet parental, qui imbrique refus du pouvoir biomédical, le respect de la physiologie et l'intérêt pour l'écologie (Jacques, 2007), Sophie s'inscrit dans une frange du féminisme qui défend l'autonomisation des femmes quant à leur corps (Pavard, 2012)³¹⁸, tout en affirmant dans une idéologie fortement essentialisée la « puissance du féminin » (Fouque, 1995)³¹⁹. Elle s'inscrit en cela dans un féminisme différentialiste et naturaliste, qui remet la maternité au cœur du destin féminin et se déploie plus largement au sein du parcours.

Se révéler en pratique comme une mère avant tout

Si Sophie vante la forme de réalisation d'elle-même qu'elle éprouve au cours de ce premier accouchement, ce dernier n'est toutefois pas aussi serein qu'elle ne le dit puisque le bébé tarde à sortir et qu'elle échappe ainsi de peu à une césarienne ; déchirée sur plusieurs centimètres, elle cicatrise au moyen d'un cataplasme d'argile qui « *reconstitue tes tissus naturellement* ». Elle reste tenue par son engagement dans un processus le plus démedicalisé possible, où elle se valorise en tant qu'être doté du pouvoir d'enfanter. Elle réitère d'ailleurs l'expérience pour son second accouchement, bien que résidant cette fois dans la banlieue de Montpellier, elle aurait pu bénéficier des structures médicales urbaines. Elle prend contact avec une autre sage-femme « *extraordinaire* » qui cette fois — l'accouchement se passant particulièrement bien, lui propose de « *sortir son bébé toute seule* », ce dont elle parle encore avec une grande émotion. C'est à la suite de cet accouchement, qui précède un second allaitement qui dure dix mois, qu'elle dit « *perdre le goût de [son] métier* » :

« Enq. : Pourquoi, tu sais ce qui s'est passé ?

J'étais tellement dans la maternité, j'étais tellement vautrée dedans avec mes petites, tu vois

Enq. : Vautrée ça veut dire ?

Je me délectais de l'allaiter, d'être pleinement pour elle, tu vois pour ce bébé et pour la petite, cette petite qui est quand même, elles ont cinq ans d'écart à peine mais presque et à cinq ans tu as plein de questions et t'as besoin, voilà donc je ne voulais pas délaissier l'une pour l'autre, je voulais être vraiment, j'ai fait vachement gaffe tu vois et puis donc j'ai tenu quand même deux ans d'activité et puis au bout d'un moment j'ai lâché j'ai dit « J'arrête, j'arrête » donc j'ai arrêté, je ne sais plus en quelle année, je suis en peu perdue. » (Sophie P, 44 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2012, information, ex-au foyer pendant 6 ans).

³¹⁸ Il faudrait ici plus largement renvoyer à l'ensemble de la littérature en histoire et sciences politiques portant sur les mouvements féministes et leur mobilisation en faveur de la contraception et de l'avortement. Je renvoie d'ailleurs sur ce point à la thèse en cours de Lucile Ruault « De la défense de la liberté d'avortement à des mouvements sociaux de santé : enjeux d'une politisation en acte des corps et des soins. ».

³¹⁹ Si Fouque en est la figure de proue, ce courant est représenté en France par le groupe Psychanalyse et Politique (Psychépo), appelé à l'étranger de façon malheureusement métonymique « *French Feminism* » ; ce courant s'est surtout développé dans le champ des lettres, des humanités et de la psychanalyse.

Charnellement prise dans les soins apportés à ses enfants, que ce soit sur le plan alimentaire mais également émotionnel, Sophie développe ce que Sabine Fortino définit comme la « maternitude » soit une « valorisation extrême de la maternité » (Fortino, 1997) qui passe notamment par une focalisation sur l'expérience sensible et affective qu'elle représente. Cette maternitude se fait toutefois visiblement en défaveur du travail professionnel puisque Sophie renonce alors à son activité professionnelle, un « *choix de couple* » selon elle car son mari doit pouvoir prendre en charge financièrement la famille. Loin d'être anecdotique, cette expérience d'accouchement est certes atypique, mais inaugure chez Sophie un engagement pratique dans la maternité qui module et atténue son engagement professionnel. D'après le récit qu'elle m'en livre, Sophie n'est en rien forcée de s'adonner à de telles pratiques, mais elles sont signifiantes de la réalisation d'elle-même qu'elle trouve dans la maternité. Cette forme d'accomplissement est plus forte chez Sophie que celle éprouvée dans son travail, dont elle se retire pour s'investir pleinement dans une maternité porteuse d'un sens fort. Elle peut d'autant plus se le permettre qu'elle est dans une configuration conjugale adéquate : son conjoint semble d'autant plus s'accommoder de la réallocation des engagements de sa femme qu'il est en mesure de prendre en charge financièrement toute la famille.

* * *

Cette mise en avant du pouvoir maternel, qui est tout particulièrement incarné dans l'accouchement à domicile, a ainsi un pendant pratique chez les Mompreneurs : elle prend forme dans une série de tâches qui font de la mère la principale dispensatrice des soins à accorder aux enfants, ce qui concrétise les normes analysées dans leur projet parental. Défini comme très mobilisant pour les femmes, le devenir mère l'est aussi dans les faits, et semble constituer un engagement fondateur de l'individu que les Mompreneurs cherchent à être. Cet engagement prend à l'arrivée de l'enfant tout particulièrement forme dans des pratiques qui engagent le corps, participant ainsi d'une biologisation du travail parental (Iacub, 2004), d'autant plus signifiante qu'elle se déploie alors même que se développent les moyens et techniques pour justement mettre à distance et transformer l'ordre naturel (Memmi, 2014). L'allaitement, qui n'a été que brièvement abordé ici, constitue une autre de ces tâches biologiquement assignées aux femmes. Son analyse permet de saisir l'investissement « par corps » dont font preuve les Mompreneurs auprès de leurs enfants.

2. L'allaitement comme performance de genre

On pourra arguer que préparer un accouchement, même à domicile, correspond à un temps et des pratiques circonscrites ; cet acte n'est ainsi pas suffisant pour démontrer l'engagement pratique des Mompreneurs dans un maternage exigeant une disponibilité forte. D'autres tâches s'inscrivent dans ce travail parental visant à promouvoir l'instinct des mères en matière d'élevage des enfants et à les focaliser sur leur fonction parentale au détriment de la poursuite d'une activité parallèle, notamment professionnelle. L'allaitement constitue un autre marqueur : un premier temps démontre dans quelle mesure allaiter participe chez les Mompreneurs de la construction du bon parent — et plus exactement de la bonne mère, tandis que le second temps confirme l'inscription de ces premières pratiques de puériculture dans un réseau de tâches parentales.

Allaiter pour être une bonne mère

J'ai croisé au cours des différentes réunions auxquelles j'ai assisté des « consultantes en lactation », métier que j'ai découvert au cours de cette enquête ; j'ai assisté à des allaitements en cours de réunion ; j'ai saisi sur *Facebook* des débats entre pros et antis allaitement, échanges dont la vigueur m'a surprise. Lorsque Marlène Schiappa-Bruguière* y poste le 28 août 2010 un commentaire sur les récents propos d'un mannequin sur l'allaitement, une trentaine de commentaires s'enchaînent :

- allant du « *Je ne suis pas d'accord sur le fait que la société soit coupable du choix de non-allaitement. Au contraire, je ressens plutôt ces dernières années une société pro-allaitement, pro-couches lavables et pro-accouchement sans péridurale* »
- à « *Badinter est aussi extrémiste, je trouve... puisque selon elle, les femmes qui allaitent et/ou restent à la maison sont des aliénées... comme s'il n'y avait que le travail pour s'épanouir...* »,
- en passant par « *J'allaiter avec bonheur et mon chéri donne le biberon quand il est temps pour moi de prendre l'air avec les copines ou de trinquer au champagne, cela s'appelle le juste milieu.* ».

Naïve nullipare que je suis, je n'avais pas imaginé que ce qui relevait d'un choix intime au démarrage de mon enquête puisse être institué au sein de ma population d'enquête en sujet sensible, pour ne pas dire à risques. Un acte politique, comme l'analyse Charlotte Faircloth (2013). Parmi les femmes que j'ai rencontrées, l'allaitement est non seulement une pratique courante mais il est aussi prolongé : Alexandra a allaité chacun de ses trois enfants six mois, malgré leur conception rapprochée (elle les a eu en quatre ans) et même lorsque l'allaitement a été compliqué ; Sophie a allaité chacun de ses enfants 10 mois ; Charlotte, qui a également accouché à domicile, a allaité chacune de ses deux filles deux ans.

ENCADRÉ 27. ALLAITER, ENVERS ET CONTRE TOUT/TOUS?

Parmi les femmes rencontrées, deux femmes m'ont fait part de leurs difficultés à allaiter : loin d'être l'acte naturel que l'on tend à vouloir en faire, l'allaitement a fait l'objet d'un véritable combat chez elles. Arrêtons-nous ici sur le cas d'Anaïs, évoqué dans un chapitre antérieur³²⁰. En rupture avec l'administration dans laquelle elle est cadre, se qualifiant de dépressive, elle transforme son premier congé maternité en congé parental, puis en congé maladie, préférant « *se pendre* » plutôt que retourner travailler. Elle me dit avoir en parallèle « *allaité, [s'être] forcée à allaiter jusqu'à ce qu'[elle] ne puisse plus, parce que névrose de vouloir être une mère parfaite* ». Éprouvée professionnellement, Anaïs l'est également dans l'exercice parental.

Son bébé dort peu, et elle affiche des signes visibles de fatigue qui n'échappent pas aux professionnelles de la petite enfance qui l'accompagnent à la naissance de son premier enfant. Elles s'alertent et l'enjoignent à ralentir, d'autant qu'Anaïs semble avoir, comme dans l'entretien, souligné un très fort engagement professionnel (elle dit ainsi travailler tous les soirs jusqu'à une heure avancée de la nuit). En parallèle, elle est peu relayée par son conjoint, et est ainsi la seule responsable des allaitements nocturnes : « *C'est toujours pareil, dans la mentalité des femmes, moi je ne rapporte pas beaucoup d'argent, donc je me lève* ».

Elle rend compte à travers ces mots d'un double phénomène qui se joue à travers l'allaitement et plus largement la prise en charge des soins aux enfants : si Anaïs s'obstine dans un allaitement difficile qui repose entièrement sur elle, c'est parce que, sortie d'un cadre salarial qu'elle n'a pas supporté, elle entrevoit dans le maternage une forme renouvelée d'accomplissement d'elle-même. Toutefois, on a vu dans l'examen de son cas l'ambivalence suscitée par ce retrait professionnel, tandis que le travail parental ne se réalise pas aussi bien qu'elle le souhaite. Contradictions et difficultés limitent ainsi l'accomplissement d'elle-même qu'elle transpose, sans l'assumer et finalement l'éprouver, dans la maternité.

Elle finit toutefois par obtenir une place en crèche, ce qui aurait pu l'alléger et lui permettre de dégager du temps pour elle. Mais prise dans un allaitement devenu enjeu identitaire, Anaïs ne sevrer sa fille et persiste à allaiter sans avoir assez de lait pour fournir des repas en nombre suffisant pour la crèche. Elle entre donc dans un conflit latent avec les auxiliaires de puéricultrices :

« L'adaptation s'est mal passée parce que... parce que aussi les nanas de la crèche, elles savaient que je bossais de chez moi, donc elles appelaient tout le temps, enfin c'est très contradictoire, elles appelaient très souvent, quand t'as un petit, pour le moindre truc elles appelaient, l'allaitement se passait pas bien donc à un moment elles appelaient toutes les deux heures et demi (...) donc elles comprenaient pas, parce qu'elles, elles attendent beaucoup mais elles s'attendaient à ce que je dise « Non, je peux pas, je bosse, je suis salariée », donc elles comprenaient pas pourquoi j'étais là, tout ce qu'elles me demandaient je le faisais, (...) et en fait, elles croyaient que je bluffais quand je disais que je travaillais, c'est vrai que je bossais pas autant qu'une autre nana, (...) parce que je leur ai filé en crèche, elle savait pas prendre le biberon, je la nourrissais au sein et je pouvais pas leur fournir assez de lait pour deux repas, donc problème, et il a fallu qu'elles lui filent, elles, le biberon et elles m'ont fait comprendre, mais au bout d'un mois, que c'était pas à elles de le faire, c'est aux parents d'apprendre à donner le biberon, ce que je peux comprendre et c'est vrai que là on aurait dû, enfin j'ai merdé, parce que mon mec a essayé plusieurs fois de lui donner le biberon mais ça suffisait pas, (...).

À travers ce long extrait, Anaïs établit un lien entre son allaitement et son travail, lien dont l'incongruité rend compte de la tension forte qu'engendre la compensation de l'inachèvement professionnel dans un investissement parental d'autant plus mal assumé qu'il ne se réalise pas facilement (naturellement est-on tenté de dire). Cette tension favorise l'incompréhension des puéricultrices. De son côté, Anaïs ne comprend pas les initiatives des auxiliaires, prises dans le positionnement flou de la Mompreneuse : travaille-t-elle ou non ? Et plus loin, veut-elle vraiment allaiter ou non ? Anaïs critique ainsi le fait que les professionnelles de la crèche n'aient pas réglé à sa place son problème d'alimentation, disant qu'elle « *s'en fout, [les puéricultrices] auraient aussi bien pu donner du lait en poudre* ». Anaïs finit par expliquer cette incommunicabilité ainsi :

« Faut quand même se rendre compte que puéricultrice de crèche, c'est le niveau ouvrier, c'est un job social ouvrier en fait, qui sont très revendicatrices, parce que c'est un métier très dur et honnêtement elles ont beaucoup de mérite et honnêtement j'ai toujours été reconnaissante envers elles, et c'est pas bien payé et puis c'est toujours pareil, dans le milieu public, on se plaint énormément, parce qu'il y a pas de mérite, pas de paiement au mérite tout ça donc je crois pas qu'elles soient très ouvertes à la compréhension de l'autre ».

³²⁰ Anaïs M., 33 ans, pacsée, 2 enf., auto-entrepreneur depuis 2010, conseil en communication, ex cadre. Voir IV, A, pp. 206 et suivantes.

Cet extrait souligne que, même en situation de détresse maternelle et professionnelle et en contradictions manifestes tant dans ses intentions que dans les signes qu'elle en donne, Anaïs n'est pas totalement sous l'emprise des professionnel.le.s de la parentalité : cet allaitement *per se* qu'elle défend jusqu'à l'absurde renvoie davantage à des normes qu'elle semble s'être imposée, à un moment où elle ne s'inscrit plus dans la norme professionnelle, qu'il ne répond aux injonctions de travailleurs sociaux qu'elle sait être bien moins dotés en capital qu'elle. Et l'écart de classe dont elle a conscience lui permet de relire de façon valorisante ses propres contradictions et incapacités.

L'allaitement est constitutif de ces normes de puériculture qui ont été plus particulièrement remises en avant ces dernières années (Knibiehler, 1997; Delaisi de Parseval & Lallemand, 2001 [1980]; Badinter, 2010) ; pour de nombreuses mères, allaiter, c'est afficher son engagement à être une bonne mère (Faircloth, 2014), puisqu'il s'agit de manifester « par corps » son dévouement à son enfant. En cela, les Mompreneurs se distinguent comme de véritables athlètes de l'allaitement : il faut en effet pouvoir tenir physiquement un allaitement dans le temps long, sans pouvoir se reposer sur un partage de cette tâche d'alimentation avec un tiers, et notamment le conjoint. Même les techniques permettant de tirer son lait et de le conserver demandent un investissement exclusif de la mère, qui doit se conformer à certaines règles d'hygiène (éviter de boire de l'alcool...), prévoir d'accomplir cette tâche au milieu de ses autres engagements et pourvoir à une bonne conservation du lait tiré. En maintenant cette pratique de soins chronophage et exigeante pour leur être tout entier, les Mompreneurs se distinguent comme des mères particulièrement investies envers leurs enfants.

Comme l'accouchement, cette performance maternelle produite par le corps est une performance de genre (Butler, 2006 [1990]; 2009 [1993]), qui répond pleinement aux normes parentales contemporaines. À un moment où le socle professionnel producteur d'individuation est ébranlé, l'allaitement, et l'accouchement naturel, constituent des marqueurs par corps de l'identité (Memmi, 2014), de genre d'une part (être une femme accomplie, c'est s'épanouir dans la maternité) et de distinction sociale d'autre part (allaiter longtemps, c'est affirmer ses qualités de parent) : devenues des travailleuses à l'engagement incertain, les Mompreneurs se regroupent, s'identifient et se distinguent par un engagement par corps dans la parentalité.

Le lait, le temps et le travail parental³²¹

Parmi les enquêtées, c'est avec Vanessa que j'ai pu échanger plus longuement sur la question de l'allaitement. Elle a en effet allaité chacun de ses enfants deux ans et demi, un allaitement particulièrement long qui la rapproche de ce que Charlotte Faircloth appelle le « lactivisme » (Faircloth, 2013)³²². Son cas est intéressant en ce qu'il est révélateur d'une construction progressive de son engagement intensif dans la parentalité.

Lorsque je l'interroge sur la manière dont cet allaitement long a pris place, elle me rappelle d'abord qu'elle a son premier enfant « *hyper jeune* », à 23 ans. Elle écoute alors toutes ses « *copines* », qui lui livrent des expériences contrastées de leur allaitement (« *j'avais entendu une copine dire que ça faisait mal, enfin un truc tout débile* »). Cette recherche d'informations auprès de son entourage rejoint les observations de Séverine Gojard sur les mères des petites classes moyennes et des catégories populaires qui ont tendance à envisager sous un angle vernaculaire les normes de puériculture (Gojard, 2010). L'allaitement étant moins pratiqué dans son milieu social d'origine³²³, Vanessa se montre de prime abord réfractaire à souffrir pour nourrir son enfant. Son engagement en faveur de l'allaitement est ainsi *a priori* surprenant mais elle le justifie ainsi :

« Enq. : Et pourquoi tu as voulu t'investir de cette façon dans le soin de tes enfants ?
Bah j'avais envie de leur donner ce que moi j'ai pas reçu, tu vois ma mère, elle était pas hyper câline et tout, donc voilà, mais honnêtement, c'est vrai que l'allaitement, quand je suis tombée enceinte j'étais jeune, j'avais 23 ans, donc mon mari m'a dit, « Ah ouais ce serait bien que tu allaites » et tout, donc c'est lui qui m'a fait découvrir un truc que je ne connaissais pas ».

³²¹ Je reprends ici un des thèmes développés par Élisabeth Badinter dans son ouvrage, *Le conflit : la femme et la mère* (Badinter, 2010, p. 131)

³²² L'enquête de Faircloth se déroule pour partie en France, auprès de membres de la Leche League. Selon son enquête, les Françaises ne seraient pas entrées dans la norme de la maternité intensive, leur haut niveau d'activité associé à des structures d'accueil de la petite enfance bien implantées venant limiter la culture « lactiviste » qu'elle observe au Royaume-Uni. Il convient toutefois de nuancer ces propos : parmi les enquêtées « françaises » de Faircloth se trouvent de nombreuses expatriées. Son enquête est par ailleurs basée sur du recueil de discours qui ne sont pas confrontés aux pratiques : si selon elle, les « Françaises » aiment à valoriser par exemple « l'enfant débrouillard », rien ne dit dans quelle mesure les enfants se « débrouillent » concrètement. Particulièrement stimulante pour penser la dimension politique et sociale d'une pratique qui relève en apparence de l'intime, cette enquête demande toutefois à être complétée par d'autres visant à approfondir sa coloration française (en l'examinant par exemple auprès de travailleuses françaises diversement intégrées à l'emploi ou en examinant la manière dont cette pratique est intégrée au fonctionnement d'une organisation de travail).

Profitons-en ici pour signaler la faible inscription des Momprenneurs à la Leche League : je n'ai en effet rencontré que deux femmes qui y ont adhéré. Plusieurs en revanche ont consulté des « expertes » en lactation qui ont fait de leurs compétences allaitantes une activité lucrative. Il me semble, mais ce point mériterait d'être confirmé par d'autres enquêtes, que compte-tenu de leurs propriétés, notamment idéologiques, les Momprenneurs se retrouvent peu dans la défense d'une cause commune par trop centrée sur les enfants, mais qu'elles préfèrent passer par un usage individualisé du marché pour améliorer leurs compétences parentales.

³²³ Dans ses premiers travaux sur l'allaitement, Séverine Gojard a montré que ce mode d'alimentation des jeunes enfants est plus répandu chez les femmes cadres supérieures que chez les femmes ouvrières ou employées ; elle a également constaté dans son enquête que l'allaitement augmente nettement avec le niveau de diplôme (Gojard, 2000).

Elle le relie en effet d'une part à l'incitation de son conjoint et, comme je l'ai suggéré plus haut, d'une certaine attraction pour sa lignée familiale (quand bien même sa belle-mère n'a pas elle-même allaité) ; dans le même ordre d'idées, elle m'explique que sa pratique du portage³²⁴ renoue avec une pratique ancestrale kabyle, dont lui aurait parlé la grand-mère de son compagnon. Dans ce même souffle de justifications, Vanessa souligne enfin que la pudeur des sentiments de sa mère « alimente » également, en opposition, ses propres pratiques maternelles. Le modèle familial (Gojard, 2010) des pratiques de Vanessa se prolonge y compris dans sa décision finale d'allaiter et d'allaiter longtemps, tant parce que sa propre lignée joue le rôle de contre-modèle que parce que celle de son conjoint l'inspire.

Cet allaitement très long doit être réinscrit dans les conditions de possibilité de cette pratique d'alimentation : elles constituent elles aussi des lignes de clivage importantes, y compris chez les femmes issues des mêmes catégories (Gojard, 2010, pp. 155-194). Ainsi, au moment où Vanessa accouche, elle rentre en France après trois années passées à l'étranger et elle est sans travail : son conjoint se lance dans la restauration avec son frère et semble très pris par cette activité professionnelle, qui assure toutefois des rentrées d'argent qui permettent à Vanessa de ne pas s'inquiéter de leur situation financière. Elle est donc dans une configuration où, encouragée par ailleurs par son conjoint à exercer un allaitement qui réclame une forte disponibilité de sa part, elle peut se permettre de « s'occuper de son fils » et de se consacrer pleinement à son travail parental :

« Pour reprendre du début, 2006, j'accouche, j'ai envie de porter mon enfant et je trouve un atelier de portage qui s'appelle « Porter bébé », j'y vais et cet atelier là était animé par une fille qui avait une association qui s'appelait « Le cocon des parents », (...) en gros elle c'était le maternage et moi en gros je portais mon fils et je l'allaitais, je lisais des livres etc et elle, elle faisait des petites réunions informelles de parents où tu parles, donc moi j'ai participé à une réunion, (...) c'était tu sais « Parler à votre enfant pour qu'il vous écoute », tu connais les ateliers Faber et Mazlich ? Non ça te dit rien ? [je secoue la tête pour signifier que non] En gros ces ateliers là t'expliquent, en fait c'est d'après un livre « Écouter pour que les enfants parlent et parler pour que les enfants écoutent », voilà, donc en gros ils t'apprennent donc à écouter et à accueillir les sentiments des enfants. (...) » (Vanessa W, 32 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2008, service/commerce, ex-employée).

On le voit à travers cet extrait, le travail parental de Vanessa ne se résume pas simplement à l'allaitement, mais celui-ci semble inaugurer un engagement parental intense qui se recompose à travers d'autres tâches : alimentation, portage, lecture d'ouvrages spécialisés, réception de conseils auprès d'experts de la petite enfance... C'est parce qu'elle dispose de conditions matérielles d'existence confortables que Vanessa entre dans une « carrière d'investissement maternel » (Gojard, *ibid.*, pp. 178-186) qui la portent vers un modèle savant du « métier de mère ». La performance de genre qui se dessine à l'examen de ces pratiques n'est ainsi pas seulement liée à un projet parental

³²⁴ Le « portage » est une technique de transport des enfants qui, au moyen d'écharpe et autres porte-bébés physiologiques, favorise une très grande proximité corporelle entre l'enfant et le parent qui le porte.

dense, incarné dans une vaillance corporelle de ces femmes et des origines sociales fixes ; elle s'inscrit et s'actualise également dans des conditions sociales et économiques qui lui permettent tout particulièrement de s'accomplir. Elle signale ainsi à quel point les formes de l'engagement parental et celles de l'engagement professionnel sont étroitement mêlées.

* * *

La combinaison de multiples données éclaire ainsi l'adhésion des Mompreneurs aux normes de puériculture les plus mobilisantes pour les parents et plus particulièrement pour les mères : leur positionnement — favorisé au temps de la maternité compte-tenu de leur lignée, de celle de leur conjoint, et leur propre devenir biographique — les amène à se montrer particulièrement réceptives aux normes constitutives de la cause contemporaine du « bien-être » de l'enfant. Sensibles à ces normes dès l'élaboration de leur projet parental, elles sont d'autant plus à même de les appliquer qu'elles bénéficient des conditions favorables à l'application de ces exigences puérocentristes, qui requièrent une très grande disponibilité maternelle : décrochées du système salarial, voire du travail, au moment de la grossesse ou au temps de la petite enfance, elles bénéficient de marges de manœuvre financières, temporelles et relationnelles qui leur permettent de démultiplier les activités parentales. On l'a vu à travers les cas d'allaitement compliqué, cet investissement est également identitaire : leur identité professionnelle fragilisée, il devient d'autant plus important pour elles de marquer leurs compétences maternelles, et plus largement leur qualité de mère. Aspirées par le maternage, elles entrent en maternité et acquièrent elles-mêmes de nouveaux savoirs autour d'une maternité qui devient une puissante forme d'accomplissement. Cet apprentissage couplé à leur positionnement social tend à faire d'elles des expertes de la maternité et à leur fournir de nouvelles ressources pour contourner, voire dédaigner, « les entrepreneurs de la morale familiale » (Darmon, 1999) dont elles ont incorporé certaines normes : on l'a vu par touches jusqu'ici, mais la manière dont elles se confrontent à l'école et les stratégies qu'elles adoptent pour leurs enfants face à cette institution confirment la performance de genre source d'un certain pouvoir social qui transparaît sous l'engagement parental des Mompreneurs.

C. Un investissement scolaire contestataire

Pour comprendre la manière dont les Mompreneurs s'engagent dans leur métier de mère, s'interroger sur leur relation à l'école constitue une étape incontournable. J'avais au démarrage de l'enquête en tête une grille d'observations et de questionnements étroitement liée à mon propre positionnement social, aujourd'hui situé du côté du pôle culturel des catégories supérieures³²⁵ : comment l'école est-elle investie (à travers notamment les associations de parents d'élèves) ? Quelles sont les stratégies et tactiques déployées par les parents pour « installer » leurs enfants dans les trajectoires scolaires les plus rentables ? Quels moyens sont utilisés pour favoriser l'accompagnement scolaire des enfants ? Il est apparu toutefois que si l'école constitue un enjeu pour les Mompreneurs, c'est ailleurs qu'il fallait placer son regard pour saisir leurs pratiques en matière de scolarité. À travers les éléments que j'ai notamment saisis sur *Facebook*³²⁶ et dans les entretiens, je reviens dans un premier temps sur la façon dont elles investissent effectivement l'école. Deux formes de mobilisation scolaire apparues au cours de l'enquête sont ensuite plus particulièrement examinées : c'est d'abord leur recours privilégié aux établissements privés, et notamment à ceux qui proposent des pédagogies alternatives qui est étudié, tandis que l'utilisation des examens médico-psychiatriques pour positionner leur enfant à l'école est enfin discutée.

1. Un rapport individualiste à l'école

Rappelons que les Mompreneurs se recrutent avant tout au sein des franges les mieux dotées de la population française, en haut des classes moyennes et en bas des classes supérieures. Plus précisément, elles sont plus régulièrement situées dans le pôle économique de ces franges : on y trouve ainsi peu de filles de salarié.e.s du public ou d'enseignants, elles-mêmes ont plutôt travaillé dans le secteur privé avant de se lancer dans l'indépendance et elles sont plus régulièrement en couple avec des cadres du privé ou des conjoints eux-mêmes indépendants³²⁷. Si les travaux portant sur le rapport des classes moyennes et supérieures³²⁸ à l'école sont encore peu nombreux (Gombert, 2008), tant compte-tenu des délimitations floues du groupe (François & Poupeau, 2004) ou encore d'une certaine « répugnance » des sociologues à se saisir d'objets avec lesquels ils entretiennent une (trop) grande proximité (Van Zanten, 2002), on a vu toutefois au cours des quinze dernières années

³²⁵ Pour plus de détails, je renvoie à l'annexe 1, pp. 557 et suivantes.

³²⁶ Pour une explication de la méthode de collecte et d'analyse des données recueillies sur *Facebook*, voir l'annexe 1.

³²⁷ Pour plus de détails, je renvoie au chapitre III, et notamment aux pages 136 et suivantes.

³²⁸ Je souligne au sein des différents travaux cités un relatif flottement dans les catégories rassemblées sous le qualificatif de « moyennes » et « supérieures », les cadres et professions intellectuelles pouvant être classés parmi les catégories moyennes ou supérieures. Dans tous les cas, ce classement répond à celui des Mompreneurs et permet ainsi des comparaisons pertinentes.

des recherches de plus en plus fréquentes se déployer sur le sujet. Or, au sein de ces catégories « moyennes » (Van Zanten, 2002), les parents se montrent particulièrement attentifs au développement de leurs enfants, tant en termes de scolarisation (Van Zanten, 2009a) qu'en termes d'activités sportives, culturelles ou artistiques suivies en dehors de l'école (Menesson & Julhe, 2010). S'interroger ainsi sur la façon dont les Mompreneurs s'intègrent, contournent ou dénoncent les pratiques qui sont *a priori* celles de leur groupe social constitue la suite logique de la description de leurs pratiques parentales. J'ai pu saisir, à la volée, des pratiques sportives et culturelles fréquentes et nombreuses chez les enfants, mais je n'ai pas systématisé mes interrogations sur ce sujet. C'est ainsi du côté de l'école que j'ai collecté le plus de données, et ce dès la présentation du déroulé des journées des enquêtées.

Une attention scolaire inscrite dans l'emploi du temps

L'attention à l'école est implicite dans tous les entretiens que j'ai pu conduire car elle est lisible dans le détail de l'emploi du temps quotidien des Mompreneurs: lorsque que les femmes rencontrées ont des enfants en école primaire, la plupart sont ainsi présentes pour aller les chercher à la sortie de l'école et disent s'en occuper jusqu'au dîner, ce qui inclut le fait de faire les devoirs avec eux, comme le signale Paloma : « *aller les chercher à l'école, être avec eux tous les après-midis, pouvoir faire les devoirs avec Diego, m'occuper d'eux, sans courir, sans le stress de si j'avais un boulot où je finirai à 18/19h* ». C'est ainsi une attention concrétisée dans le quotidien qui se dessine : dans la lignée de la très grande disponibilité définissant leur projet parental, puis appliquée dans l'intensité du maternage de la petite enfance, ces femmes affichent par la suite une disponibilité toujours importante pour s'engager dans la réussite scolaire de leurs enfants³²⁹.

C'est ce dont rend compte Sophie, Mompreneur du Sud de la France qui a accouché deux fois à domicile : « *vautrée dans la maternité* » durant la petite enfance de ses filles, elle insiste sur le fait qu'elle s'est ensuite « *vraiment consacrée* » à sa fille aînée pour lui donner « *envie d'aimer apprendre* » ce qui n'est, selon elle, « *pas donné dans le système français* ». Si Sophie délègue à une autre femme le travail domestique (elle a ainsi une femme de ménage qui vient deux fois par semaine) tandis que son mari est « *toujours en déplacement* », c'est elle qui reste à la manœuvre pour les tâches domestiques et plus particulièrement éducatives, plus valorisantes. C'est ce qui explique selon elle non seulement que sa fille « *va super bien avec les profs comme avec les gamins* », mais que plus globalement elle est aujourd'hui « *autonome* ». Il apparaît toutefois que ce n'est pas seulement le bien-être et la réussite scolaire de l'enfant qui est en jeu. Comme le suggère

³²⁹ Ce qui ne veut pas dire que les autres parents, qui travaillent à temps plein, ne s'investissent pas dans le suivi scolaire de leurs enfants. Arguons qu'ils bénéficient en revanche de moindres marges de manœuvre temporelles pour s'y consacrer.

également l'investissement très fort des Mompreneurs autour de l'organisation de goûters d'anniversaire par exemple (voir ENCADRÉ 28. LA BATAILLE DES GÂTEAUXci-dessous) et plus largement autour des activités des enfants, c'est aussi sa place dans la hiérarchie sociale des parents qui est à l'œuvre.

ENCADRÉ 28. LA BATAILLE DES GÂTEAUX

Si j'ai pu à travers les entretiens entendre parler ça et là du défi que représente pour une mère active de réussir à faire un gâteau pour tels goûter ou kermesse organisés à l'école, et plus rarement entendu parler des fêtes d'anniversaire à préparer, c'est en suivant mes enquêtées sur Facebook que j'ai pris la pleine mesure de l'enjeu représenté pour ces femmes par la « festivité enfantine ».

J'avais déjà observé au cours des réunions de Mompreneurs auxquelles j'ai pu assister qu'apporter à manger ne consiste pas à amener un paquet de cookies industriels, voire des chips, comme j'avais pu le faire de mon côté (voir les notes de journal de terrain, rapportées dans le chapitre III, pp.166), ce qui n'avait pas manqué de susciter ma gêne et mon sentiment d'être « à côté de la plaque ». Les femmes présentent y mettaient du leur, en cuisinant elle-même une tarte ou une salade, de préférence avec des produits frais et/ou « bios ».

De même, elles s'engagent fortement en préparant soigneusement les anniversaires de leurs enfants, et ce dès la création personnalisée des cartes d'invitation, comme le signale celles préparées par Mélissa ci-dessous. Au-delà de la personnalisation, on remarque également l'effort autour d'un thème spécifique, qui sera séquencé dans une série d'activités tout au long de l'anniversaire, voire mis en scène dans le gâteau préparé.

Document 5. CARTON D'INVITATION POUR LES SIX ANS DU FILS DE MELISSA, AVEC ÉTIQUETTE PERSONNALISÉE POUR CHAQUE ENFANT (PHOTO POSTÉ SUR SON PROFIL LE 31/03/15)



Concernant les gâteaux, outre qu'on ne les achète pas chez le pâtissier, on ne se contente pas de faire rapidement un gâteau simple et rapide. Les gâteaux préparés par les Mompreneurs sont des réalisations élaborées sur le plan esthétique : Laetitia ne fait pas seulement le gâteau d'anniversaire de son fils, elle doit aussi le « décorer en carte au trésor » pour accueillir le lendemain « 10 nains qui sautent et courent partout » (post du 21/09/13). Les Mompreneurs déploient des compétences extrêmement pointues en pâtisserie pour réaliser un gâteau apporté à l'école ou pour un anniversaire : recréer un livre mangeable au nom de son enfant (voir Document 6) ou encore un cheval de Troie fourré aux bonbons (voir Document 7), quelques jours après avoir fait un autre gâteau d'une fusée se dirigeant vers la lune. Pour les 3 ans de son fils en 2010, Virginie a fait de son côté un gâteau pirate et un autre « Ile de la fée » (voir Document 8).

Document 6. LE GÂTEAU DE MELISSA (POSTÉ LE 25/01/14)



Document 7. LE GÂTEAU DE VANESSA (POSTÉ LE 20/03/14)



Document 8. LE GÂTEAU DE VIRGINIE (POSTÉ LE 14/07/10)



Vanessa tagge son œuvre pâtissière d'un « #enmodejesuisunemamanquidechire!! ». Pour qui déchire-t-elle ? Ces œuvres d'art gustatives, véritables performances maternelles, font penser aux soins apportés aux mères japonaises dans la préparation des bentos de leurs enfants, qui cherchent certes à faire plaisir à ces derniers, mais aussi à montrer qu'elles sont de « bonnes mères »³³⁰. Car si de nombreux parents, de toutes origines, s'investissent avec les moyens dont ils disposent pour y mettre du leur dans la festivité propre à leur enfant, ce qui paraît remarquable ici, c'est la façon dont ces femmes mettent en scène leur investissement auprès d'autres adultes, et semblent s'en enorgueillir. Sous des dehors triviaux, c'est une hiérarchie sociale de la parentalité que les Mompreneurs investissent et cherchent à dominer.

Assurer sa place en haut de l'échelle des parents

Voyant leurs liens au travail altérés dans le salariat et engagées dans une bifurcation vers l'indépendance dont on a vu au long de la deuxième partie qu'elle était facteur d'incertitude identitaire pour les Mompreneurs, ces dernières voient leur identité sociale fragilisée. On l'a vu un peu plus haut au sujet de l'allaitement, le travail parental dans lequel elles s'engagent fortement n'est pas seulement destinée à assurer le bien-être de leur enfant ; il est également étroitement lié à la valorisation de la mère comme « bonne », voire performante. L'investissement scolaire en rend également bien compte. Reprenons avec Sophie : après avoir assuré, comme on l'a vu plus haut, que sa disponibilité et le travail scolaire qu'elle a accompli autour de sa fille ont contribué à son autonomie et assise affective, elle complète ainsi :

« Ce n'est pas parce que tu es maman que tu es incapable professionnellement (...) c'est une question de choix de vie, simplement effectivement elle a pas le salaire qui tombe à la fin du mois mais par contre (...) elle est à l'école quand il y a besoin d'une sortie, eh ben ça lui fait plaisir d'accompagner son gosse parce que moi j'en vois des gosses qui n'ont jamais leur maman qui accompagne, j'en connais qui n'ont jamais leur maman qui vient les chercher à 5h donc ils se paient la garderie le truc machin. (Sophie P, 44 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneure depuis 2012, information, ex-au foyer pendant 6 ans). »

À travers ces mots, elle condamne ces « mamans » qui n'ont jamais accompagné leurs enfants à une sortie scolaire ou qui « se paient la garderie » comme, semble-t-il, on se paie un loisir ou un vêtement, en sous-entendant d'abord la tristesse de l'enfant dont la maman n'est pas présente (elle n'assure donc pas son bien-être affectif), puis dans les mots qui suivent et que j'ai cités précédemment, les risques que cela ferait encourir à sa scolarité (elle néglige donc son futur). Elle tend aussi à réprover celles qui font le choix de gagner un salaire plutôt que de s'occuper avec intensité de leurs enfants, ce qui constitue pour Sophie un « choix de vie ». Elle fait ainsi état d'une morale de la parentalité, ici exclusivement portée par la mère : à travers l'école, et dans la continuité de l'engagement parental dans les soins de la toute petite enfance, c'est aussi une hiérarchie sociale qui s'établit, entre des bonnes mères présentes et donc par extension investies auprès de leurs

³³⁰ Le bento désigne, d'après le *Larousse*, « Au Japon, un coffret compartimenté contenant les mets d'un repas ; le repas contenu dans ce coffret » (<http://www.larousse.fr/dictionnaires/francais/bento/186202>, page consultée le 15/07/15). Je renvoie ici à l'article d'Anne Allison, « Les Japonaises sous l'empire du bento », paru en juin 2011 dans le magazine *Books*.

enfants, et des mauvaises mères, moins visibles et dont on présume dès lors, sans mise en perspective aucune, le désintérêt à l'égard des enfants.

À travers l'ensemble des pratiques développées autour des enfants, l'enjeu n'est ainsi pas simplement celui de leur bien-être, même si les normes contemporaines qui le définissent semblent être particulièrement à l'œuvre dans la définition du projet parental analysé chez les Mompreneurs rencontrées. Sous l'engagement de ces femmes dans ces activités puérocentristes, visant un bien-être pensé d'abord sous son angle psychologisé et qui requièrent une forte disponibilité maternelle, on peut lire d'abord une certaine aliénation qui les contraint à faire passer la cause de leurs enfants avant la leur, pour reprendre le fond de l'analyse de Sandrine Garcia (2011). Mais il y réside aussi une réhabilitation identitaire, le travail déployé permettant de les placer en haut de la hiérarchie de ce qui dessine aujourd'hui le bon parent. En suivant Delphine Serre (2012) et la façon dont elle propose d'affiner le capital culturel selon le degré de possession de certains capitaux et l'univers dans lequel les individus évoluent, il apparaît que dans le monde social contemporain de l'enfance, les Mompreneurs accumulent un capital parental conséquent, appuyé sur les ressources financières, culturelles et temporelles dont elles disposent. Si cette forme d'investissement pour l'accumulation de capital (que Serre qualifie plutôt de moral, mais que je préfère qualifier explicitement de parental) a plutôt été observée dans les classes populaires (Faber Stine & Prieur, 2012; Skeggs, 2002 [1997]), le fait de la percevoir également chez des femmes situées à l'autre extrémité de l'échelle sociale souligne que la quête de respectabilité qui passe à travers l'engagement parental constitue une tactique de genre qui traverse les classes.

Dans cet espace social moralisé, hiérarchisé et fortement investi de la parentalité, quels sont les liens qui unissent les Mompreneurs aux autres parents ? J'ai fréquemment entendu parler au cours des entretiens des « *autres mamans de la crèche / de l'école* », qui constituent un réseau de sociabilité mais pas de solidarité : si certaines femmes mentionnent les cafés pris le matin après avoir déposé les enfants à l'école ou les balades réalisées en commun au parc, les coups de main entre parents sont nettement moins mentionnés. Sophie explique ainsi qu'elle compte assez peu sur l'aide des autres parents en cas d'absence car elle « *a du mal à demander* ». Si ces propos font écho à l'exercice solitaire des pratiques parentales intensives (Hays, 1996; Furedi, 2001; Lee, et al., 2014), cet isolement semble d'autant plus fort chez Sophie qu'elle est prise dans les contraintes de son propre capital parental : afficher son indisponibilité, c'est courir le risque de passer sous les fourches caudines des normes d'investissement qu'elle contribue elle-même à ériger. L'univers scolaire constitue donc un faible espace de solidarité, que le faible investissement des Mompreneurs au sein des différents groupes de parents d'élèves corrobore : parmi mes enquêtées, trois seulement font partie d'une association de parents d'élèves. Stéphanie me dit en riant qu'elle s'est récemment jointe aux réunions de « *gauchos de la FCPE* » tandis que Laetitia fait partie de l'APEL de l'école

privée de son fils. Secrétaire de l'association, cette dernière saisit l'entretien pour mettre en cause les autres « *mères au foyer qui foutent rien* » dans le groupe. Je n'en saurais cependant pas beaucoup plus, malgré mes relances, sur les actions conduites collectivement.

* * *

Si une exploration plus attentive de cette dimension serait utile, on constate à la lueur de ces éléments que les Mompreneurs sont peu impliquées dans la « communauté éducative » (Barthélémy, 1995) que constitue l'école : ce serait sans doute par trop renouer avec les « mamans de l'école », régulièrement perçues comme des « mères au foyer », qu'elles ont à cœur de mettre à distance malgré leur engagement parental intense. Ajoutons également que cette forme de mobilisation en faveur d'une cause commune s'inscrit dans la lignée de leur faible capital militant d'une part et les logiques individualistes qui sont davantage le propre de leurs franges sociales d'autre part. Très impliquées dans la scolarité de leurs enfants, elles ne sont pas pour autant des militantes de l'école, mais bien plutôt des militantes de *la cause de leur enfant*, qui est aussi pleinement la leur³³¹. L'étude des choix d'établissement en matière scolaire en fournit une illustration supplémentaire.

2. Contourner l'école et les enseignants

Les enquêtes qui portent sur le rapport à l'école des parents de classes moyennes font émerger un lien déterminant entre lieu de résidence et établissement fréquenté par les enfants (Broccolichi & Van Zanten, 1997) : à très grands traits, on peut dire que certains, parmi les mieux dotés culturellement et économiquement, anticipent la scolarité de leurs enfants et adaptent leur lieu de résidence à la proximité des bons établissements — ou plus exactement des publics les plus proches d'eux socialement ; d'autres adoptent des tactiques plus *ad hoc* ou adaptées à leurs capitaux, économiques en particulier, en déjouant la carte scolaire ou en optant pour une scolarité dans le privé ; d'autres enfin s'essaient à des stratégies collectives cherchant à influencer le public de l'établissement fréquenté, mais de façon marginale (Van Zanten, 2009c). Les Mompreneurs que j'ai pu rencontrer ont des enfants régulièrement jeunes ; pour ceux qui sont scolarisés, l'établissement d'affectation n'est pas toujours celui de l'école du quartier, ces dernières mobilisant trois stratégies qui peuvent s'accumuler pour le contourner.

³³¹ Je fais ici référence à l'article de Stanislas Morel (2012).

Situation résidentielle et recours au privé

Ici, commençons par préciser que les Momprenneurs résident souvent dans des quartiers faiblement mélangés socialement : majoritairement conduits en banlieue parisienne, mes entretiens ont eu lieu dans la banlieue Ouest (Vaucresson, Nanterre, Boulogne...) ou autour de la Vallée de Chevreuse, dans des communes plutôt bourgeoises ; à l'Est, ce sont plutôt des communes favorisées limitrophes de Paris (Vincennes, Saint-Maur...) que j'ai arpentées ; d'autres se sont tenus dans des quartiers parisiens à la *gentrification* achevée de longue date (le 14^{ème} arrondissement), voire bourgeois (le 4^{ème} ou le Sud-ouest du 17^{ème} par exemple). En province, et notamment dans le Sud, elles résident plutôt dans des banlieues résidentielles moyennes à favorisées ou dans le centre de Montpellier. Si j'ai tout de même réalisé quelques entretiens dans des communes moins favorisées, en Essonne notamment, compte-tenu de leur lieu de résidence, les Momprenneurs tendent plutôt être assurées du bon « encerclement » de leurs enfants (Van Zanten, 2009b)³³².

ENCADRÉ 29. LA TENTATION DE L'ÉCOLE À LA MAISON

Aucune des femmes rencontrées ne scolarisent leurs enfants à domicile, mais j'ai pu observer sur *Facebook* un intérêt certain pour ce type de pratiques. C'est par exemple le cas de Noëlle qui réside dans le Sud de la France et que j'ai rencontrée au cours de la première convention des Momprenneurs à laquelle j'ai assistée : ancienne enseignante, cette mère séparée de deux enfants démissionne de l'Éducation Nationale et devient écrivain-conseil. Elle affiche régulièrement des commentaires critiques sur le système éducatif français, s'étant par ailleurs faite diagnostiquer « précoce » alors qu'elle était adulte :

Post du 9 mars 2015 : *Je suis passée par l'IUFM et j'ai exercé dans le public sans avoir le sentiment d'être libre dans le choix de mon enseignement. Je regrette par ailleurs de n'avoir pas le choix de la pédagogie mise en œuvre pour mes enfants, et je connais beaucoup de familles qui ont, pour cette raison, fait le choix de l'IEF [ie, l'instruction en famille qui regroupe plusieurs associations de familles qui ne scolarisent pas leurs enfants] ».*

Elle poste sur son réseau ouvert des informations sur cette situation pédagogique et familiale et affiche son soutien (05/02/14, 15/09/14)

Post du 15 septembre 2014 : *« Ce texte me touche, parce que je m'interroge sur mes choix, sur le présent et l'avenir de mes enfants, parce que je connais des personnes "hors norme" qui font des choix différents, parce que j'admire le courage et la force d'assumer qui l'on est et ce que l'on désire vraiment »*

Interpellée sur le sujet, voici comment elle justifie son soutien :

Extrait du fil du 15 septembre 2014 : *« Aujourd'hui, je suis mère et mes enfants vont à l'école. Je n'ai pas encore trouvé le courage, l'énergie ou les ressources pour leur proposer une autre voie. Mais ce que ça me coûte : rendez-vous avec les enseignants pour instaurer le dialogue, séances de sophrologie pour apaiser le mal-être de mon fils (et je ne suis pas CSP+ !), accompagnement dans l'écoute et la bienveillance pour expliquer les règles qu'ils ne comprennent pas (pourquoi il faut rester assis sur sa chaise, pourquoi il ne faut pas dessiner sur le cahier de leçon, etc. - si évidentes pour les adultes, et que l'institutrice n'a pas le temps de contextualiser). Mes enfants n'aiment pas l'école. Me ressemblent-ils trop ? Suis-je la seule à ne pas y avoir trouvé ma place quand j'étais enfant ? Avez-vous tous des souvenirs de bien-être et de reconnaissance relatifs à cette période ? Quoi qu'il en soit, il s'agit bien d'un libre choix éducatif parental légitime et respectable. Le débat fera rage encore pendant de longues années, en attendant que le système évolue ou implose. »*

Tentée semble-t-il, mais empêchée par sa situation monoparentale ? Elle n'a apparemment toujours pas mis en place cette modalité d'enseignement mais affiche un intérêt maintenu à ce sujet depuis ces observations qui datent de 2014.

³³² Je n'ai pas réussi en revanche à déterminer si le choix résidentiel avait été effectué en fonction des établissements scolaires. D'où le recours au terme de « situation » résidentielle pour ne pas induire un résultat que je ne suis pas en mesure de faire émerger de l'enquête telle qu'elle a été conduite.

Le lieu de résidence, même préservé des enfants qui s'éloigneraient trop des caractéristiques valorisées par les parents³³³, n'est pas toujours suffisant pour maximiser la réussite scolaire de son enfant, notamment en région parisienne (François & Poupeau, 2004). Compte-tenu de la mobilisation des couples de Mompreneurs et surtout des Mompreneurs elles-mêmes, je m'attendais à trouver de nombreux enfants scolarisés en classes aménagées ou suivant des options favorisant les contournements (langues rares...) (Van Zanten, 2009a). Or, les pratiques et tactiques des Mompreneurs ne correspondent pas à ce qui constituerait des pratiques scolaires rentables. Contournement il y a bien, mais celui-ci s'opère avant tout par un recours privilégié à la scolarisation dans le secteur privé, moins pour des raisons religieuses qu'instrumentales (Langouet & Léger, 1991), le « cloisonnement » (Van Zanten, 2009b) étant explicitement assumé par Laetitia :

« Tu vois Sasha est en école privée, c'est une école où t'as tous les fils de docteurs et d'avocats de Montpellier, donc forcément les mamans que tu rencontres et avec qui tu deviens amie, c'est le PDG de Dell, donc on reste là où on est. »³³⁴ (Laetitia M., 35 ans, mariée, 1 enf., auto-entrepreneuse depuis 2013, commerce, ex-cadre).

Cette stratégie de « consommatrices d'école » (Ballion, 1982) a déjà été largement étudiée : les Mompreneurs semblent tout à fait répondre à ce rapport à l'école qui correspond à une structure de capital au sens global moins culturel qu'économique, et à un faible arrimage aux « informateurs privilégiés et aux parents les plus stratégiques » (Van Zanten, 2002, p. 49) que peuvent constituer les membres des associations de parents d'élèves. Les pratiques scolaires des Mompreneurs invitent toutefois à aller plus loin, une stratégie plus spécifique se dessinant en écho au contenu de leur projet parental.

Les pédagogies alternatives en prolongement du projet parental

Revenons sur Vanessa : ces deux enfants sont scolarisés dans une école privée située dans une autre commune de la région parisienne, et qui n'est pas directement adjacente à son lieu de résidence. Dans la continuité de son allaitement long et des cours de maternage suivis, elle et son conjoint décident de scolariser leur premier puis leur second enfant dans une école alternative dite « école

³³³ Cette affirmation fait écho aux notions d'effet établissement / effet public développées en sociologie de l'éducation depuis les années 80 (Cousin, 1993). Les travaux cités ici tendent à montrer que les parents des classes moyennes et supérieures tendent à privilégier la qualité du public qui fréquente l'établissement scolaire (choisir un établissement en fonction du public qui le fréquente) plutôt qu'à prendre en compte les politiques éducatives et pédagogiques mises en place par les établissements.

³³⁴ Laetitia M., 35 ans, mariée, 1 enf., autoentrepreneur en 2013, services, ex cadre commerciale

nouvelle », reprenant les principes plus particulièrement posés par Rudolph Steiner³³⁵. Les méthodes pédagogiques proposées entendent à la fois s'appuyer sur des exemples concrets issus du quotidien des enfants, et adapter le rythme et le sujet d'apprentissage à leurs centres d'intérêt :

« Il y a une phrase que je trouve très vrai et c'est Maria Montessori qui l'a dite, qui dit que l'enfant n'est pas un vase qu'on emplit mais un feu que l'on allume et en fait c'est un peu ça, je trouve que l'école, c'est on t'en met, on t'en met, on t'en met, mais après tu sais pas quoi en faire, alors que cette pédagogie là, c'est de te donner l'envie d'avoir envie en fait et le feu que l'on allume bah tu sais pas vers quoi il part, d'ailleurs c'est pour ça que tu peux avoir un feu de forêt, parce que ça peut partir très loin et donc en fait dans cette pédagogie là, là par exemple les enfants, Yaid qui est en CP, y a pas un programme hyper strict, il présente des projets et c'est eux par rapport à ce qu'ils ont envie de présenter, donc là s'ils sont intéressés par les chauve-souris, ils font les chauve-souris... Ce qu'il y a enfin dans l'histoire, mais c'est pas, non il faut apprendre la préhistoire et puis la Guerre Mondiale non, même si je sais pas l'enfant a fait une visite et s'est intéressé voilà. » (Vanessa W, 32 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2008, service/commerce, ex-employée).

L'ensemble du modèle se base ainsi sur « l'envie d'avoir envie » des enfants et c'est à partir d'eux que viennent se structurer les apprentissages : cette voie de scolarisation s'inscrit donc dans l'ordre des pratiques puérocentristes (Garcia, 2011) déjà révélées tout au long de ce chapitre, où l'enfant est au centre de l'action à conduire. Elles répondent toutefois aussi à la façon dont Vanessa restitue sa propre scolarisation :

« Moi si tu veux, je passe mon bac, imagine demain je passe mon bac, tu me poses toutes les questions que tu veux, je te réponds, une semaine, 10 jours après, tu me poses les questions, je sais plus, pourquoi ? Parce que j'ai appris parce qu'il fallait apprendre, pourquoi il fallait apprendre ? Parce qu'il fallait réciter, et pourquoi il fallait réciter ? Pour avoir des bonnes notes pour passer dans la classe supérieure, mais j'ai pas appris parce que j'avais envie, parce que ça m'intéressait. » (Vanessa W, 32 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2008, service/commerce, ex-employée).

Au même titre que Vanessa s'est engagée contre le modèle parental de ses propres parents pour développer ses pratiques parentales, elle s'inscrit également contre les pratiques pédagogiques de ses parents, et plus largement du système éducatif français : la rentabilité scolaire ne répond pas à l'objectif de sécurisation affective qu'elle suit pour éduquer ses enfants. À travers son projet parental, c'est un engagement global qui se dessine chez Vanessa : soucieuse de maintenir ce type de scolarité pour ses enfants, elle est toutefois limitée par son coût, financier (3 200 euros annuels pour deux enfants, cantine comprise) mais également temporel (le temps de transport est ainsi d'environ deux heures par jour, et c'est Vanessa qui l'assume car ce temps de transport est inadapté aux

³³⁵ Il apparaît au cours de l'entretien que Vanessa sollicite de façon peu différenciée « pédagogie Steiner », « pédagogie Freinet » ou encore « méthode Montessori ». Ces trois approches alternatives de l'apprentissage présentent toutefois des variations, dans leur philosophie comme dans leur pratique (plus ou moins grande valorisation des activités artistiques et sportives, type et degré de coopération entre l'enseignant et l'élève ...). Je renvoie pour une approche plus approfondie aux deux ouvrages de Sandrine Garcia, *Mères sous influence* (2011) et *À l'école des dyslexiques* (2013). Soulignons par ailleurs que Vanessa est une grande admiratrice de Pierre Rabhi dont l'une des filles a fondé une école Montessori en Ardèche.

horaires salariés de son conjoint). Le collègue qui s'inscrirait dans la lignée de l'école élémentaire se situe encore plus loin, et dans une commune où Vanessa et son conjoint n'auraient pas les moyens de vivre à conditions de vie égales. Consciente des limitations de son capital économique pour tenir le projet scolaire souhaité pour ses enfants (Poupeau & François, 2008), elle envisage de déménager en province, à proximité d'une école nouvelle gratuite :

« Moi mon idéal de vie, genre une petite maison, à avoir l'école nouvelle pas très loin, enfin une école alternative pas très loin, et pour que ce soit pas très loin, ces écoles elles sont souvent dans des quartiers assez, tu vois là elle a à Antony, limite de Sceaux, donc avoir une petite maison dans cet endroit là, c'est presque mission impossible, ou alors on peut le faire, mais mon mari il faut qu'il travaille, qu'il soit cadre, faut pas qu'il rentre à la maison, moi que je travaille comme une malade et que je laisse les enfants à des nounous etc, donc la qualité de vie que j'aimerais bien, elle est possible mais en province, pas à Paris (...) J'ai trouvé une école publique, donc maternelle et primaire regroupées, comme là l'école nouvelle, à 20 min d'Angers dans un village et elle est publique, donc c'est une pédagogie Freinet. » (Vanessa W, 32 ans, mariée, 2 enf., SARL depuis 2008, service/commerce, ex-employée).

Ce souhait de déménagement afin de maintenir le type de scolarité qu'elle souhaite pour ses enfants constitue une véritable prise de position personnelle car son conjoint, ses parents et sa belle-famille sont opposés au projet ; au cours de l'entretien, elle me dit même envisager une séparation si le couple ne parvient pas à tomber d'accord. Les Mompreneurs ne s'inscrivent pas uniquement dans un contournement stratégique de l'école publique, elles remettent plus largement en cause une certaine appréhension institutionnelle de la pédagogie et des perspectives, élitistes, qui en sont les fondements : ainsi Géraldine, fille d'un indépendant et d'une mère au foyer, mariée à un gendarme, a mis son enfant dès la maternelle dans une école alternative car elle ne supportait pas le stress que subissait son fils. Claire, fille d'instituteurs mariée à un chef d'entreprise, a scolarisé son enfant dans une école Montessori dès le CP pour lui éviter les « exigences d'excellence » imposées dans l'école publique de quartier : le directeur aurait affirmé préparer les plus jeunes « à Carnot et aux prépas ». Par leurs stratégies scolaires, les Mompreneurs semblent moins viser une distinction scolaire qu'une distinction affective de leurs enfants.

* * *

Assises sur de solides ressources, ces femmes assument de contourner l'école publique, les enseignants et les formes pédagogiques qui y sont dispensées, au motif du bien-être de leur enfant. Recours assumé au privé, valorisation assumée des pédagogies alternatives, ces pratiques témoignent d'une forte mobilisation autour de l'enfant qui n'est toutefois pas uniquement liée à un suivi scrupuleux des normes, ici scolaires, mais plus largement parentales. Les Mompreneurs se décalent quelque peu du dyptique entre « classes moyennes supérieures à fort capital économique »

qui valorisent la rentabilité des acquis scolaires et « classes moyennes intermédiaires et supérieures à fort capital culturel » qui valorisent certes les visées instrumentales de l'école, mais également la valeur intrinsèque d'usage du savoir (Gouldner, 1979; Van Zanten, 2009b) : elles affichent une défiance à l'égard de l'institution scolaire et de ses normes d'insertion et d'excellence, rejoignant ainsi la défiance éprouvée à l'égard d'un salariat dont elles sont sorties amères. Ce n'est ainsi pas seulement un combat pour leurs enfants qu'elle mène, c'est aussi un combat pour elles-mêmes, une analyse qui ressort avec une acuité forte à travers la mobilisation des diagnostics médico-psychologisés.

3. Se réhabiliter à travers l'engagement parental : le cas du diagnostic de précocité intellectuelle

Les marronniers des journalistes présentent à chaque publication des résultats du baccalauréat le lauréat le plus âgé et le plus jeune. C'est en 1989 que le plus jeune bachelier de France a été promu : 11 ans. Les surdoué.e.s ne constituent pas une nouveauté dans le paysage français. Toutefois, au même titre que le nombre de couples ayant eu des difficultés à concevoir, j'ai été interpellée par le nombre de femmes qui ont fait part au détour d'une conversation, d'un échange sur *Facebook* ou de leur entretien de la précocité intellectuelle de leur enfant³³⁶. Je n'ai pas eu accès aux tests eux-mêmes réalisés, ce qui m'aurait permis de confirmer la véracité du diagnostic et son intensité : il est donc impossible ici de savoir si les enfants sont effectivement en situation de précocité intellectuelle. Ce qui m'intéresse plus particulièrement, c'est l'étonnante sur-représentation de ce diagnostic au sein du groupe formé par les Mompreneurs et la manière dont ces femmes s'en emparent pour dire des choses de leur enfant, de leur engagement parental et sans doute aussi d'elles-mêmes. Le premier temps de cette section est ainsi consacré au récit livré par l'une des Mompreneurs sur ce processus d'identification de son fils, le second temps s'intéressant davantage à la réappropriation à laquelle elle procède pour éclairer son propre parcours.

Un diagnostic d'anoblissement du travail parental des Mompreneurs?

Dans le Sud de la France, deux femmes sur les quinze rencontrées m'ont spécifiquement fait part de la précocité de leur enfant. Laetitia, évoquée plus tôt, n'a encore que des soupçons : face à cet enfant curieux, qui « *demande beaucoup d'énergie* », « *d'explications* » et à qui elle consacre beaucoup en parallèle (la journée du mercredi lui est ainsi entièrement dédiée et c'est elle qui le

³³⁶ Outre les éléments plus particulièrement présentés ci-dessous, j'ai eu notamment une longue conversation à ce sujet avec Anne-Claire le 13/12/13 (journal de terrain) ou encore avec Brigitte, par ailleurs consultante en lactation en mai 2013 (journal de terrain). Les deux fils de Christelle et de Dominique seraient également diagnostiqués précoces, une Mompreneuse rencontrée au cours d'une réunion francilienne tient un blog sur les enfants précoces et j'ai vu circuler de nombreuses informations sur le sujet lors de mon observation au long cours de leurs échanges sur *Facebook*.

récupère tous les jours à la sortie de l'école, tandis qu'elle assure l'intégralité des tâches ménagères), Laetitia envisage d'emblée la précocité de son enfant. Elle me la suggère en me montrant les dessins que l'enfant, alors en dernière section de maternelle, est « déjà » capable de réaliser : « *il fait du dessin, c'est lui qui a demandé, et c'est impressionnant, là regarde les deux dessins là-haut, c'est impressionnant, et sans aide ! C'est top hein !* »³³⁷.

C'est auprès d'Hélène, également rencontrée en Hérault, que le récit portant sur la précocité est le plus long et détaillé. Âgée de 34 ans, cette mère de deux enfants est mariée avec un cadre informatique. Commerciale dans le secteur du tourisme dans le Sud de la France, elle sort très éprouvée de sa dernière expérience salariée où elle dit avoir été « mise au placard » après sa seconde grossesse. Elle tombe en dépression, se fait arrêter et entame une procédure contentieuse avec son ancien employeur, qui refuse de lui verser ses primes. Très bien accompagnée par un avocat, elle finit par avoir gain de cause mais sort très éprouvée de l'expérience. Durablement échaudée, elle décide parallèlement de créer une activité sur Internet qui lui permet de maintenir son « besoin de se réaliser » et de « concilier à la fois quelque chose qui peut être rentable et une vie de famille, et ma philosophie de vie » : elle se lance ainsi dans l'univers du voyage qui lui permet de rassembler toutes les facettes de son identité. Hasard de l'entretien ou non, je remarque, dans cette maison encore en cours d'aménagement mais où se trouvent ça et là quelques livres, pour enfants avant tout, un ouvrage posé sur le comptoir de la cuisine, où nous réalisons l'entretien : il porte sur les enfants intellectuellement précoces. Dans cet entretien où Hélène parle beaucoup, et sans relance, c'est elle qui fait spontanément état de l'avance de son fils aîné, âgé de sept ans : « *après trois ans, mercredi on vient d'apprendre que Gaspard est précoce et même très précoce, un enfant sur 1000 est comme lui* ». L'enfant, alors scolarisé dans une classe à double niveau de CE1/CE2, devrait sauter une classe à la rentrée prochaine. Elle aussi décrit un enfant « très en demande » et « curieux de tout », qui parle très bien depuis l'âge de deux ans et « s'ennuyait énormément à l'école ». L'enfant est remarqué pour son autonomie et la maturité de son vocabulaire, ce qui le décalerait des enfants de son âge :

« Il a quelques copains mais quand on le voit jouer avec les autres, c'est différent, il se met un peu à l'écart, il fait le jeu, mais de manière différente, il, les règles il les suit pas, il s'invente d'autres règles, il est dans un monde un peu à part. » (Hélène M, 34 ans, mariée, 2 enf., immatriculation SARL en cours, commerce, ex-employée).

À travers ces mots, Hélène semble se soucier du relatif isolement de son enfant, tout en manifestant également une certaine admiration quant à sa capacité à sortir des cadres pour les renouveler (il est ainsi dans une posture critique et dynamique). D'après le test conduit auprès d'une psychologue, Gaspard aurait ainsi entre « deux et dix ans d'avance suivant les matières et suivant les trucs ».

³³⁷ Laetitia M., 35 ans, mariée, 1 enf., autoentrepreneur en 2013, services aux particuliers, ex cadre commerciale

Comme Wilfried Lignier l'observe dans son enquête sur les enfants diagnostiqués précoces (Lignier, 2010; 2012), les deux parents font jouer un test médico-psychologique, conduit en dehors de l'école et sur leur propre initiative, pour mobiliser l'institution scolaire autour du cas de Gaspard et obtenir en fin d'année scolaire un saut de classe :

« On est allés voir la maîtresse, qui l'avait détecté aussi, mais qui nous en avait pas parlé

Enq. : pourquoi ?

Bah, parce que pour elle, les trucs de psy, ça sert à rien, donc quand on est arrivés hier matin, on lui dit, bon voilà, il a été détecté, donc il faudrait voir pour une classe double CE2/CM1, et puis il va commencer en CE2 et il finira en CM1 ou de voir directement en CM1, ça dépend comment ils font les doubles niveaux, parce que c'est en ce moment qu'ils sont en train de décider, donc au départ oui oui, on va voir ça, et donc je lui dis, « bah s'il y a besoin, il y a la psy à Montpellier », bah c'est une amie de Sophie, les Mompreneurs, ça sert à ça aussi. » (Hélène M, 34 ans, mariée, 2 enf., immatriculation SARL en cours, commerce, ex-employée).

Apparemment le cas de Gaspard avait été « détecté », mais l'institution scolaire ici incarnée par la maîtresse n'avait pas agi, provoquant la décision des parents de faire réaliser le test. Malgré cette preuve médicale favorisant une demande explicitement fondée des parents, le saut de classe n'est à ce stade pas encore complètement accepté, alors qu'Hélène estime qu'il « faut absolument qu'il passe en CM1 ». Elle adopte toutefois un discours ambigu, entre attente de valorisation et refus de la stigmatisation de son enfant :

« Il faut l'enrichir pour qu'il ait, alors c'est pas donner des exercices en plus, mais plutôt de donner de la matière pour qu'il nourrisse son cerveau parce qu'il est en demande tout le temps, et quand on a parlé de ça, « ah ouais, mais les pys, ils sont dans leur bureau et nous on peut pas faire du soutien scolaire à un enfant différent » et là c'est tout ce qu'on craignait, qu'il soit stigmatisé, on parle pas de soutien scolaire, mais de lui donner d'autres choses, plus sur un thème, un exposé, des choses comme ça, ou une langue en plus, en plus, ça fait partie du bulletin officiel, ils ont l'obligation quand un enfant est détecté précoce de mettre ça en place, et là vu comme on a été reçus, on se dit ok [avec une moue de dégoût]. » (Hélène M, 34 ans, mariée, 2 enf., immatriculation SARL en cours, commerce, ex-employée).

Hélène est prise face à une injonction contradictoire : elle attend des apports concrets de l'école pour nourrir son fils, ce qui risque nécessairement de le différencier des autres enfants. Soucieuse du bien-être de cet enfant qu'elle estime déjà à part, elle craint que cela ne contribue encore davantage à son isolement. L'ambivalence exprimée par la mère tend à atténuer l'idée d'une seule stratégie d'anoblissement de son enfant, dénoncée par Lignier (2012), même si d'autres éléments du récit tendent à ne pas totalement évacuer ce recours distinctif au diagnostic de précocité chez la Mompreneur. Créatrice d'une activité ancrée dans la parentalité, le site de e-commerce qu'elle élabore propose des articles facilitant l'organisation des voyages en famille, dont la signature est « Sortez les enfants de leur cocon ». Hélène travaille à domicile tout en gardant la plus jeune de ses enfants : elle poste régulièrement sur Facebook des commentaires signalant l'empêchement régulier de son travail professionnel par la présence de la petite, qu'elle se fait fort dans le même temps de particulièrement stimuler par le jeu ou la lecture. Le couple n'a par ailleurs pas de télévision, Hélène

n'hésitant là aussi pas à insister sur le fait que son rejet de la télévision s'inscrit dans une « *philosophie de vie* ». Concrètement plus investie auprès de ses enfants que dans son entreprise, Hélène fait partie de ces femmes qui accumulent un capital parental non négligeable ; il est difficile de croire alors que le diagnostic de précocité qu'elle a elle-même amené dans l'entretien ne participe pas de la valorisation identitaire et sociale qu'elle cherche à obtenir à travers son engagement parental.

Une réhabilitation du parcours

Au-delà de la négligence de l'institution scolaire qu'Hélène pointe à l'égard des besoins de son fils, il semble qu'elle revisite aussi à travers la précocité de son fils son propre parcours, et les frustrations dont elle rend compte à l'égard de sa faible réussite scolaire et d'un engagement impossible dans les emplois salariés qu'elle a pu obtenir :

« Par le biais de mon fils, je comprends en fait tout mon parcours, je comprends le pourquoi du comment de ça, et quelque part, ça me permet d'accepter. » (Hélène M, 34 ans, mariée, 2 enf., immatriculation SARL en cours, commerce, ex-employée).

Élevée par un père représentant de commerce et une mère couturière, elle déménage régulièrement et connaît une scolarité difficile, bien que « *l'école ait été toujours simple pour elle* ». Elle est ainsi sans diplôme, notamment parce qu'elle ne parvient pas à achever les multiples formations qu'elle suit : techniques de vente, tourisme, diététique... Sans qualification, elle dit éprouver les mêmes difficultés dans ses diverses expériences salariales, éprouvant vraisemblablement un décalage, accentué par ses grossesses, entre ses espoirs et la réalité des postes et fonctions auxquelles elle peut prétendre :

« On m'a rien conseillé, et j'ai eu un échec scolaire alors que j'étais première de partout mais par contre c'est ce qui m'a aidée, de ma faculté d'adaptation, de comprendre tout de suite, mais par contre, ce que je suis parce que souvent, je me dis, mais j'ai pas de diplôme, donc j'ai pas de diplôme, je suis pas légitime, c'est con je sais, mais bon, (...) et on a ce sentiment d'imposture, donc on va en faire 10 fois plus et créer une société, c'est libérateur, parce qu'on est tout seul, mais on a toujours ce truc, je n'ai pas de diplôme, pas de diplôme en marketing, mais je sais que j'y arrive. » (Hélène M, 34 ans, mariée, 2 enf., immatriculation SARL en cours, commerce, ex-employée).

Ainsi, Hélène présente les nombreuses caractéristiques observées par Lignier chez les parents d'enfants diagnostiqués précoces, soulignant que la « *sourdouance* » n'est dans bien des cas pas seulement un diagnostic médical, mais qu'il serait également favorisé — voire accentué si l'on suit le chercheur — par les conditions sociales qui favorisent l'investissement des parents dans le diagnostic. À de multiples égards, et dans la mesure où je n'ai pas eu accès au diagnostic de ces enfants, il semble que la sur-représentation des mères d'enfants diagnostiqués précoces au sein des Mompreneurs répondent à un certain nombre des observations de Lignier. Les Mompreneurs présentent elles aussi un recrutement social élevé, tant du point de vue culturel qu'économique

(Lignier, 2010) : non seulement, faire évaluer son enfant par un psychologue extérieur à l'école demande des ressources parentales, et en premier lieu financières, mais aussi un certain niveau de confiance culturelle puisqu'il s'agit d'une part de « dépister » la difficulté et de la faire valoir aux yeux de l'école. Le sens du recours souligné à de multiples égards dans ce groupe de femmes s'inscrit en continuité. Lignier constate que les chefs d'entreprise et les professions libérales sont nettement surreprésentés au sein de sa population d'enquête, ce qu'il explique par leur proximité avec l'univers médico-psychologique, mais aussi un esprit (Boltanski & Chiapello, 1999) propice à la prise de distance avec les institutions certifiantes, en premier lieu desquelles l'école. Là aussi, on retrouve ces observations chez les Mompreneurs, dont l'idéologie différentialiste se retrouve également dans une propension semble-t-il plus nette à faire diagnostiquer les garçons. Surtout, on retrouve dans le récit d'Hélène cette propension à relire son propre parcours, à travers des dispositions contrariées à l'école ou des suspicions d'une précocité qui n'aurait pas été détectée (Lignier, 2012). Dans le cas des Mompreneurs, le diagnostic de son enfant participe de cette mise en scène de soi observée tout au long de cette thèse, la « déviance » médicalement attestée semblant plus valorisante pour ces femmes que l'aveu de ne pas être parvenue et/ou avoir voulu tenir tous les rôles.

Enfin, le cas des diagnostics médico-psychologisés confortent la mise au jour d'un réseau de conseils parentaux entre Mompreneurs, masqués sous la valorisation du professionnel : Hélène glisse ainsi quand elle s'est appuyée sur Sophie pour trouver un psychologue sachant tester. Sur *Facebook*, je découvre que le fils aîné de Christelle a lui aussi été diagnostiqué précoce et fait l'objet d'une inscription dans le privé :

Post du 26/09/2013 à Marlène Schiappa-Bruguière* : *« tu connais mon point de vu [sic], nous avons échangé en MP. La phrase qui résonne en moi et me fait mal est celle de Gilles : "plutôt que trop d'enfants précoces qui s'ennuient à l'école, trouvent les livres trop bêtes et ne comprennent pas pourquoi les enfants de leur âge les rejettent." Parce qu'ici, c'est du vécu... Aujourd'hui l'ado est parfaitement intégré, mais après avoir été suivi et avoir pu poser des mots sur sa différence... Nous avons donc choisit [sic] de le sortir du système classique de l'éducation nationale et cela lui convient bien. Je dois aussi préciser, qu'ici c'est la directrice de l'école qui nous a demandé de faire suivre l'Ado, car selon elle, il était précoce. Nous en tant que parents, nous n'avions rien dessillé [sic]. Hormis le mal être de notre enfant !»*

Dominique, dont il est question dans le chapitre IX, a également fait diagnostiquer ses deux enfants (« mon grand détecté grand précoce il y a 8 ans et son frère détecté précoce moyen haut cette année »). Elle n'hésite pas à lancer des appels à témoin sur *Facebook* pour recueillir des témoignages et rassurer ses amies « victimes » des mêmes difficultés :

Post du 31/03/2015 : *« Les copines, Une amie à moi vient d'être interpellé par la maîtresse de son enfant car il semblerait qu'il y ait DISPRAXIE [sic] + PRECOCITE. Le mot barbare DISPRAXIE [sic] l'inquiète un peu, des témoignages pour la rassurer ? Merci pour elle par avance »*

On constate d'abord à travers cet extrait que la mobilisation sur la question est exclusivement féminine : bien que Dominique interagisse avec des hommes sur *Facebook*, ce sont ici explicitement ses contacts féminins qui sont interpellés sur le sujet, ce qui renvoie plus largement à l'assignation des mères à la gestion du travail scolaire que tous les travaux mobilisés dans cette partie ont constaté. Soulignons par ailleurs que les commentaires sur le fil de discussion se sont poursuivis tout l'après-midi, un grand nombre de témoignages venant appuyer les différents échanges et donnant le sentiment de banalité à deux phénomènes, précocité intellectuelle et dyspraxie, pourtant encore marginaux. Il est par ailleurs tout à fait étonnant de voir associés deux diagnostics médicaux *a priori* antagonistes, la dyspraxie et les autres troubles dys- renvoyant plutôt à des difficultés « médicalisées » dans les apprentissages (Garcia, 2013) tandis que la précocité intellectuelle concerne plutôt des enfants qui présentent au contraire des performances particulièrement élevées mais décalées des attendus scolaires. Les deux ne paraissent pas opposées dans l'esprit des Mompreneurs, renvoyant semble-t-il à une volonté d'échapper à l'opprobre en médicalisant les difficultés de leurs enfants (*ibid.*), tout en cherchant à se/le revaloriser en ajoutant la suspicion anoblissante de la précocité (Lignier, 2012).

* * *

Prises dans des normes parentales exigeantes dont elles deviennent des expertes, les Mompreneurs tendent à accroître leurs ressources, déjà importantes, par un engagement parental intense : dépositaires d'un capital parental avantageux, elles n'hésitent pas à contourner les différents acteurs de l'enfance (professionnel.le.s de la petite enfance, enseignant.e.s...) pour mieux se différencier des autres parents et plus particulièrement des autres mères³³⁸. Je ne suis pas en mesure d'évaluer ce que cet engagement apporte concrètement aux enfants en faveur desquels il est déployé ; il est clair en tout cas qu'il est pour les Mompreneurs vecteur de réalisation d'elles-mêmes, de distinction sociale et de compensation d'un engagement professionnel altéré dans le salariat, et vacillant dans l'indépendance. Cette parentalité intensive déclinée au féminin n'est ainsi pas uniquement dédiée aux enfants ; elle permet aussi, dans ses multiples tâches, de se réhabiliter en tant qu'individu.

³³⁸ La mère qui travaille étant, dans leur référentiel, celle par rapport à laquelle il convient de particulièrement se valoriser en faisant valoir sa disponibilité, la mère au foyer étant celle par rapport à laquelle il faut se distinguer en insistant sur son engagement professionnel maintenu.

Conclusion

Plusieurs éléments ont émergé au terme de l'étude des pratiques parentales des Mompreneurs. Les récits de ces femmes dont avait transparu, au cours de la première et de la deuxième partie, la forte disponibilité auprès des enfants s'inscrivent en effet dans une idéologie de la maternité intensive ancrée dans les sociétés occidentales contemporaines et en particulier auprès de leurs franges les mieux dotées. Le continuum des pratiques parentales qu'elles mettent en place en est une démonstration concrète. Entre maternitude et maternage, les Mompreneurs sont fortement impliquées dans l'accomplissement d'un projet parental particulièrement dense et dont elles sont les principales actrices au sein des foyers.

Principalement conçues dans une optique puérocentriste, ces activités suggèrent un premier mouvement de l'analyse qui rejoint celles développées sur la question : il s'y joue en effet une manière renouvelée d'encadrer les femmes en les rappelant à leurs devoirs de mère à travers des pratiques dites « naturelles », l'accouchement à domicile ou les allaitements prolongés en témoignent. Y participent également celles qui se focalisent sur les désirs de l'enfant, comme le recours à des pédagogies alternatives en rend plus particulièrement compte. S'intéresser à la place que peut alors prendre le travail, notamment lorsqu'il est salarié ou indépendant, face à des normes éducatives extrêmement coûteuses en temps, actualise avec acuité la question de l'articulation des temps de vie et du genre.

Mais un second mouvement soulève des tensions dans l'exercice de ces normes éducatives d'abord aliénantes : il convient en effet de rappeler les propriétés sociales de ces femmes qui bénéficient de ressources non négligeables, notamment sur le plan culturel, économique et temporel. Elles bénéficient ainsi d'une certaine confiance de classe qui leur permet de ne pas complètement subir les injonctions des professionnel.le.s de l'enfance, de les contourner ou de les objecter. En outre, devenues expertes d'une parentalité dans laquelle elles sont fortement investies, elles deviennent elles-mêmes productrices de leurs propres normes, misant par exemple davantage sur le développement affectif de leur enfant que sur une rentabilité scolaire dont elles sont les premières, compte-tenu de leur relation altérée au salariat, à avoir éprouvé les limites. Enfin, ce serait également occulter l'accomplissement identitaire qui réside dans leur engagement parental au moment où leur identité professionnelle est ébranlée : sous l'aliénation se cache en effet une expérience sensible et émotionnelle de la maternité qui constitue une forme de réalisation de soi, à l'heure où les projets familiaux ou professionnels sont éminemment précaires. Les performances maternelles qu'elles réalisent constituent certes des performances de genre, au sens où elles y rejouent des attributs et savoir-faire largement essentialisés, mais elles constituent également une

distinction sociale où elles attestent de leur engagement dans le monde et en faveur d'enfants dont la valeur est aujourd'hui incommensurable. Au grand jeu de la maternité, je gage que peu de femmes soient en mesure de concurrencer les prouesses des Mompreneurs. C'est sans doute ce qui explique leur adhésion dans un groupe devenu centre de ressources parentales, producteur de normes partagées où elles excellent. Outre l'entreprise de Soi qui rassemble les Mompreneurs, c'est aussi une entreprise parentale qui se dessine comme un ferment commun plus fédérateur qu'un engagement professionnel aux contours et contenus plus éclatés. C'est sous ce prisme qu'il convient de relire la bifurcation de ces femmes du salariat à des formes plus labiles d'engagements. C'est ce qui est documenté et typologisé plus avant dans le chapitre suivant.

CHAPITRE VIII : POUVOIR, CONTRADICTIONS ET VARIATIONS D'UNE ENTREPRISE PARENTALE

« [en parlant à son enfant imaginaire] Chérie, tu vois la dame qui est rentrée hier soir très tard ?
Oui, avec son soutien gorge sur la tête, bah c'était pas maman, naan c'était sa jumelle maléfique !
[s'adressant au public] On a toutes une jumelle maléfique : An evil twin ! C'est bien pratique.
[s'adressant à son enfant imaginaire] Oui c'est aussi elle qui ne t'entend pas pleurer le matin.
Ah non, celle qui te change pas aussitôt que tu as fait caca, c'est papa !
Nan, les papas n'ont pas de jumeaux maléfiques. »

Extrait du spectacle de Florence Foresti, *Mother Fucker*³³⁹ (Foresti, 2009)

En exergue, cet extrait d'un sketch de Florence Foresti tiré de son spectacle dédié à la maternité, *Mother Fucker*, porte en germe les interrogations qui jalonnent ce chapitre : s'y joue d'abord la mise en scène d'un paradoxe, celui de chercher à démythifier la maternité tout en y consacrant un spectacle de près de deux heures. S'y déploie également une attaque adressée à la figure lissée d'une mère sans excès et toute entière dédiée à son enfant, tout en réactivant dans le même temps sa disponibilité permanente : on le lit dans la critique adressée au parent qui ne change pas son enfant « aussitôt » qu'il a fait ses besoins. Enfin, il apparaît que ce parent mis à l'index n'est pas n'importe quel parent : c'est le père, qui par ailleurs lui « n'a pas de jumeaux maléfiques », et semble ainsi porter naturellement et irrémédiablement toute une somme d'incompétences parentales. Il y a dans ce spectacle très populaire, et dont j'ai régulièrement saisi des allusions au cours de mon enquête, nombre des évolutions, paradoxes et contradictions qui alimentent la parentalité contemporaine. Sous couvert du discours égalitaire et de mise à distance de la maternité, la revendication maternelle (Delphy, 2009 [2001]) est prégnante et s'apparente non seulement chez les Mompreneurs à une appropriation larvée des enfants, signe d'une idéologie différentialiste vivace, mais aussi à une performance sociale et économique de la parentalité.

Les variations de l'engagement professionnel et de l'engagement parental des Mompreneurs sont au cœur du parcours de ces femmes qui bénéficient par ailleurs de conditions matérielles d'existence qui leur permettent, d'une part, de mettre à distance leur engagement dans un travail salarié qu'elles n'estiment plus porteur des motifs de réalisation de soi, et d'autre part, de s'investir dans des pratiques parentales qui requièrent une disponibilité maternelle particulièrement soutenue. Se

³³⁹ Spectacle créé en 2009 et joué par Florence Foresti de 2009 à 2011. Elle-même mère depuis 2007, l'humoriste croque différents aspects de la maternité, de la grossesse aux après-midi passés au parc, en mettant notamment à mal la sollicitude des mères : sur le parc, par exemple, elle dit « *C'est une prison très cruelle le parc parce que t'es à la fois détenu et surveillant* » ou encore « *Pourquoi les enfants remontent toujours le toboggan par le toboggan ? Mais enfin c'est complètement con ! Est-ce qu'on fait ça nous ? Est-ce qu'on remonte les pistes de ski par les pistes de ski ?* ».

positionnant en expertes de cette morale parentale, dont elles sont les réceptables tout autant que les productrices, les Mompreneurs retrouvent à travers l'investissement dans cette expertise une forme de valorisation identitaire qui leur est tout autant destinée qu'elle vise à retrouver des formes de valorisation de soi dans les espaces où l'engagement parental est particulièrement distinctif (école, famille, couple, groupe des Mompreneurs...).

Jusque là toutefois, c'est avant tout sous un angle moral et social que l'entreprise parentale qui se dessine en filigrane des parcours des Mompreneurs a été abordée. Or, elle prend des atours concrètement économiques chez les femmes qui investissent par leur activité le secteur de la parentalité. La création de ces activités invite d'emblée à repenser les agencements dans la construction des parcours : elle interroge quant à la capacité du projet parental à modeler en profondeur le parcours professionnel. Ainsi, en revenant au fondement du terme « entreprise », aujourd'hui associée à la sphère économique alors que son sens initial portait plus largement sur le fait de tenter une action risquée (Vérin, 1982), je mets ici fortement à l'épreuve la notion d'entreprise parentale dégagée au chapitre précédent, en faisant l'hypothèse que le parcours des Mompreneurs a sans doute moins à voir avec la seule création d'une activité économique qu'avec une entreprise plus large visant à adapter l'ensemble du parcours à un projet parental premier qui en constitue le moteur principal. Cette hypothèse constitue le terme de la mise à l'épreuve de la problématique qui a animé cette thèse, visant à examiner l'indépendance féminine comme alternative à l'articulation des engagements des femmes, et source d'une potentielle reconfiguration du genre. Aussi ce chapitre permet-il en résolvant cette hypothèse, de formuler également une synthèse des analyses construites jusqu'ici.

L'argumentation déployée de manière plus ramassée que ce que j'ai pu faire jusqu'à maintenant s'articule en deux temps : le premier cherche à déconstruire le processus qui conduit plus particulièrement certaines Mompreneurs à créer une activité économique liée à la maternité, processus qui, on l'a vu en filigrane de cette thèse, n'est pas exempt de diversité et de tensions. À l'appui de cette dernière mise en perspective des parcours des Mompreneurs, qui remet l'engagement parental au cœur de leur dynamique, je propose une typologie synthétique des parcours de Mompreneurs rencontrés au cours de l'enquête. L'ambition est non seulement de résumer les arguments expliquant l'émergence du groupe social en France à la fin des années 2000, mais de proposer également une mise en perspective plus large du phénomène des Mompreneurs.

A. Le projet parental en moteur du parcours ?

Parmi la cinquantaine d'entretiens réalisés au sein du collectif investigué, j'ai rencontré 17 femmes qui ont créé une activité en lien direct avec la parentalité. Jusque là, si certains des cas étudiés au cours de cette thèse ont évoqué cette dimension de la bifurcation, la question de la parentalité comme activité économique en tant que telle n'est apparue qu'à la marge de l'analyse. Et pourtant, à la lueur des pratiques parentales intensives présentées au chapitre précédent, la redéployer au cœur de l'étude du parcours, à concomitance de l'enjeu professionnel, semble particulièrement heuristique.

Si l'on ne devient pas Mompreneur par hasard, on ne crée pas non plus par hasard au sein de ce groupe une activité plus particulièrement liée à la parentalité. Comment le projet parental peut-il devenir la force motrice du parcours ? Est-il uniquement lié à l'intensité des pratiques mises en place, telles qu'elles ont été décrites plus hauts, ou s'agit-il d'une construction sociale imprimée plus tôt dans les parcours ? Quelles en sont les séquences et les révélateurs ? À l'appui de cinq cas de femmes qui ont créé une activité en lien avec la parentalité, je montre dans quelle mesure le projet parental peut constituer le moteur intrinsèque d'un parcours ici féminin, rendant l'engagement professionnel plus accessoire. Trois formes de parcours, dont je détaille plus les saillances que je ne les développe avec la finesse déployée dans la deuxième partie, ponctuent le premier temps de ce chapitre : deux cas s'inscrivent plutôt dans la continuité des sorties du salariat examinées dans le chapitre IV, rendant particulièrement compte des ressorts de l'orientation de l'activité créée vers le secteur de la parentalité chez deux femmes qui ne semblaient plus trouver dans le salariat des motifs suffisants d'engagement. Un troisième cas revient sur une imprégnation d'autant plus forte du projet parental que celui-ci est biologiquement empêché. Enfin, on s'intéresse à deux cas qui rendent compte plus spécifiquement des ressorts de la transformation de pratiques parentales intensives en activités économiques.

ENCADRÉ 30. LE MARCHÉ DE L'ENFANCE

Peu de travaux de sciences sociales se sont penchés sur l'émergence d'un marché de la petite enfance dans les sociétés occidentales contemporaines : une recherche bibliographique au sein des différentes revues scientifiques dédiées à la sphère familiale permet de prendre conscience de la béance de cet axe de recherches, où les acteurs des politiques familiales (pour faire référence au numéro 148 de la revue *Informations sociales* paru en 2007) ou de la petite enfance (en écho ici au n° 80 de la revue *Politiques sociales et familiales* paru en 2005) restent uniquement perçus à travers un prisme institutionnel et public. Les sociologues de l'école se sont de leur côté toutefois davantage intéressés à la montée d'un secteur scolaire privé, certes lié à l'existence d'un enseignement privé mais aussi à l'apparition d'acteurs économiques puissants dans le secteur du soutien scolaire (Collas, 2013; Laval, et al., 2011).

Sont ainsi encore éludés l'ensemble des acteurs.trices qui ont aujourd'hui investi le marché de la parentalité : dans l'introduction de son dernier ouvrage, Claude Martin fait tout particulièrement référence à la montée des « experts » plutôt issus du champ des « savoirs psys » (Martin, 2014, p. 11) et qui, outre les consultations ou coachings qu'ils peuvent proposer, alimentent également le secteur de l'édition ou encore des médias depuis le début des années 1970 ; outre ces experts privés de la parentalité, c'est un espace de consommation en développement.

Parallèlement aux structures publiques d'accueil de la petite enfance, se développent également des réseaux de crèches privées qui viennent pallier le déficit public en la matière³⁴⁰ : d'après un reportage de Sophie Romillat diffusé le 18 octobre 2012 dans le magazine *Envoyé Spécial*, une place d'accueil d'un petit enfant sur deux serait aujourd'hui ouverte par le secteur privé, plus de 600 crèches privées auraient ouvert au cours des dix dernières années. Le matériel de puériculture constitue également un secteur en pleine expansion : un autre reportage diffusé dans le magazine *Envoyé Spécial* le 17 février 2011, *Bébés Business* d'Arnaud Jacques, estime que les dépenses effectuées pour la naissance d'un premier enfant pourrait atteindre la moyenne de 4 500 euros, 70 % des parents pouvant même contracter un prêt à la consommation. Les parents y sont présentés en « consommateurs fragiles » particulièrement perméables aux sollicitations marketing orientées vers la recherche du bien-être de l'enfant. En s'intéressant aux acteurs de la petite enfance telle que les soignants ou les experts parentaux à la forte visibilité éditoriale, Séverine Gojard traite du caractère socialement différencié de la perméabilité des parents, et tout particulièrement des mères, face aux prescriptions ; elle laisse toutefois de côté la manière dont le marché lui-même devient vecteur de prescriptions (Gojard, 2010).

L'enquête menée ici est trop parcellaire pour se révéler informative sur ce marché. Soulignons toutefois, dans la lignée des éléments mis en avant dans le chapitre précédent au sujet des diagnostics de précocité intellectuelle, que les Mompreneurs n'hésitent pas à avoir recours à ces experts du marché pour aiguiller — et faire valoir — leurs pratiques parentales. Ces experts privés sont plus fréquemment évoqués que d'autres acteurs plus anciens comme par exemple l'École des Parents (Odier, 2014), mais aussi par exemple la Leche League (Sandre-Pereira, 2005). Le recours à des acteurs privés est si légitime que certaines Mompreneurs n'hésitent pas elles-mêmes à se dire expertes de la parentalité et à proposer une activité sur ce champ : en dehors du cas de Cyrielle étudiée plus avant dans ce chapitre et qui propose une prestation de services autour de l'arrivée d'un enfant (« le baby-planning »), quelques unes proposent des ateliers de coaching en parentalité, comme la nouvelle responsable de l'une des principales antennes franciliennes.

1. La force motrice du projet parental

Au cours des différentes analyses livrées jusque là, des éléments de récit ont pu introduire une projection ancrée dès la socialisation primaire de certaines Mompreneurs dans la parentalité : certaines femmes ont ainsi fait état de la manière dont elles ont modelé leur orientation scolaire puis professionnelle pour l'adapter à leur futur rôle parental. Ces fragments de discours renvoient au genre de la socialisation primaire souligné dans les travaux sur le genre (Kergoat, 2000; Maruani, 1998), et notamment ceux centrés sur le domaine de l'éducation (Baudelot & Establet, 1992; Duru-Bellat, 1990; Vouillot, 2007) ou encore des professions (Marry, 2004; Pruvost, 2007; Rennes, 2007)³⁴¹ : les femmes tendent à avoir incorporé leur future fonction au sein de la famille et à orienter leurs ambitions professionnelles à la disponibilité à laquelle elles se sentent assignées. Cette incorporation d'un certain habitus de sexe contribuerait, parmi d'autres mécanismes, à alimenter la division sexuée du travail.

³⁴⁰ Ironie de l'aménagement urbain qui fait écho à mon introduction, une crèche privée se construit au rez-de-chaussée de mon immeuble à l'heure où s'écrivent ces lignes.

³⁴¹ La liste bibliographique proposée ici n'est pas exhaustive, je renvoie pour une synthèse bibliographique plus large à Marry & Schweitzer, 2005 et Bereni, et al., 2008, pp. 95-100;127-142.

Cette incorporation a toutefois rarement été mise au cœur du parcours. Zimmermann insiste toutefois, à la suite de Molinier (Molinier, 2006 [2003]), sur la succession de rôles que les femmes endossent en cours de parcours, à l'inverse des positions (professionnelles avant tout) que les hommes investissent (Zimmermann, 2011) :

« Le rôle qu'une femme endosse à travers la maternité est sans doute l'un des plus difficiles à tenir à distance parce que les frontières du social s'y brouillent avec la part affective de l'humain » (Zimmermann, 2011, p. 94).

Et si, contre toute attente chez ces femmes qualifiées, favorablement positionnées, et qui portent haut leur intégration dans la norme de l'activité, le professionnel n'avait constitué qu'une parenthèse du parcours, un rôle tenu provisoirement en attendant celui du parent ? À l'heure où être femme au foyer ne suffit plus face à la norme prégnante de l'activité, les cas de Cyrielle et Marion documentent comment l'orientation vers une activité inscrite dans la parentalité participe de la création d'une porte de sortie honorable.

À de multiples égards, Cyrielle et Marion se situent aux extrémités sociales du groupe des Mompreneurs: la première, avec laquelle j'ai inauguré mon enquête, me propose de réaliser l'entretien dans un hôtel particulier du 16^{ème} arrondissement parisien où elle a ses habitudes. Si elle insiste sur ses origines « *modestes* », son père était toutefois cadre promu dans un groupe automobile français et sa mère agent de catégorie B d'une administration. Ses deux parents ont fortement investi la scolarité de leur fille et Cyrielle est titulaire d'un DESS de droit privé obtenu dans une université parisienne prestigieuse. Mariée à un avocat en droit privé des affaires, fils d'un anesthésiste et d'une mère qui « *faisait des trucs dans l'art* », elle fait partie des classe dominantes, portée par une ascension sociale accentuée par son union. Marion, de son côté, me reçoit dans le pavillon que possède son compagnon dans une ville de la banlieue de Montpellier : peu meublé, faiblement entretenu, les travaux semblent s'y étirer. Fille d'un artisan du bâtiment installé à son compte et d'une mère employée, Marion dit avoir toujours été passionnée par l'art, mais face à des parents « *pas trop chauds* », elle s'engage dans une formation universitaire dans le marketing, qu'elle finit par achever à Montpellier après plusieurs arrêts destinés à financer ses études. Elle rencontre Thomas, lui aussi venu dans la ville pour étudier l'anglais. Différemment positionnées dans l'espace social, Cyrielle et Marion partagent un repli sur le foyer dont elles connaissent l'image déviante (Maison 2007), mais où elles trouvent des sources de gratification et d'accomplissement indéniables : à l'appui de ressources inégales, elles vont user d'arguments différents pour favoriser l'engagement qui porte à leurs yeux le plus de sens, celui de la parentalité.

Un indicible désir de foyer

Lorsque je la rencontre au printemps 2012, Cyrielle est sortie depuis un an environ du salariat après avoir négocié une rupture de collaboration dans le cabinet juridique où elle est alors associée. Par sa réussite scolaire, puis une forte disponibilité professionnelle qu'elle a soin de marteler tout au long de l'entretien, Cyrielle semble « *cocher les cases* » d'une emprise forte de l'activité sur son parcours, à laquelle elle se conforme particulièrement bien :

« J'ai gravi très vite les échelons, dans le sens où je me suis beaucoup investie, j'ai passé l'examen de conseil qui est un examen que l'on passe au bout de trois ans d'expérience professionnelle, moi je l'ai passé, j'avais deux ans et demi d'expérience, et après pour devenir associée, je suis devenue associée en cinq ans, ce qui est rien du tout parce que j'étais la plus jeune en fait à qui ça arrivait, mais c'est parce que je travaillais sept jours sur sept et que je m'investissais beaucoup. » (Cyrielle A, 31 ans, mariée, 1 enf., SARL depuis 2011, service aux parents, ex-cadre).

Pourtant cette course à la reconnaissance professionnelle ressemble davantage à un purgatoire. Cyrielle se dit passionnée par son métier, mais glisse d'abord que le surinvestissement temporel qu'elle y consacre est lié à une première « *déception amoureuse* ». En écho, la conversion au catholicisme qu'elle entame quelques années après avoir démarré sa vie professionnelle, une fois devenue associée et propriétaire, souligne son besoin de se construire également en dehors du travail, dans une vie intime qu'elle n'est pas parvenue alors à stabiliser.

Lorsqu'elle rencontre son conjoint, « *tout est allé très vite* ». Les dates s'embrouillent dans le récit : elle est baptisée en 2010 et donne naissance à son premier enfant en septembre 2010, ce qui me laisse croire que son époux, avec lequel elle s'est d'abord fiancée puis mariée, a été rencontré au plus tard fin 2008. Si Cyrielle s'efforce de souligner à quel point leur « *rythme de travail collait parfaitement* », elle donne dans le même temps des indices manifestes d'une volonté vive de s'engager rapidement dans le cadre institutionnalisé de la famille : elle a 28 ans lorsqu'elle tombe enceinte, soit à l'âge moyen du premier enfant en France en 2010, mais en avance par rapport aux femmes diplômées du supérieur (Davie & Mazuy, 2010; Davie, 2012). Il est d'ailleurs étonnant de constater qu'elle a d'emblée été suivie pour hypofertilité, signifiant là aussi la force de son désir d'enfant et de famille :

« En fait, on avait essayé naturellement mais tout de suite moi j'ai voulu aller voir une gynéco pour savoir si c'était possible, mais elle m'a dit que je faisais partie des femmes de ma génération qui en fait n'ovulaient pas sauf stimulation hormonale, donc elle m'a tout de suite mise sous traitement et par chance, ça a tout de suite marché et par chance, il n'y en a eu qu'un, parce que souvent il y a plusieurs enfants avec un traitement. » (Cyrielle A, 31 ans, mariée, 1 enf., SARL depuis 2011, service aux parents, ex-cadre).

Ce souhait précoce de la maternité au regard des qualifications se retrouve dans le parcours de nombreuses Mompreneurs. Mise en regard avec l'essentialisme prononcé de ses femmes, notamment concernant les rapports hommes/femmes, il s'inscrit dans une entreprise parentale

imprimée de longue date dans les parcours. En quelque sorte, les Mompreneurs ont certes affiché un désir de travail fort, répondant à la norme de l'activité particulièrement ancrée chez les classes moyennes et supérieures, qui bénéficient par ailleurs de plus grandes ressources pour convertir ce désir dans le marché du travail ; mais le désir de famille et du rôle de mère semble tout aussi fort et moteur dans la manière dont elles agencent leur parcours. Aussi, à la naissance de son fils, Cyrielle opère une balance biographique qui remet son désir de foyer au cœur de son parcours.

« j'ai repris le travail, mon fils avait deux mois et donc je me suis vue ne plus le voir, ne serait-ce que rentrer un soir dans la semaine chez moi pour le coucher, donc ça veut dire 7h30-8H et bah c'était pas possible (...), je me suis rendue compte que je n'étais pas cette maman ambitieuse et machin, j'avais envie d'être plus que ça, j'avais envie d'être plus près, j'avais envie de plus le voir, j'avais envie de voir ses progrès quotidiens, j'avais envie qu'il sache que j'étais sa maman, j'avais envie de créer ce lien maternel et pour moi, ce lien maternel venait avec un quotidien quoi ! » (Cyrielle A, 31 ans, mariée, 1 enf., SARL depuis 2011, service aux parents, ex-cadre).

Les émotions suscitées par la maternité sont centrales dans la manière dont Cyrielle explicite le rôle qu'elle souhaite tenir auprès de son enfant, un travail émotionnel inscrit dans des pratiques parentales prenant le pas sur le travail professionnel, qui semble avoir toujours été là en compensation. Elle cristallise ce rééquilibrage autour de la personnalité de sa patronne, avec laquelle elle entretenait des liens étroits qui ont rapidement viré au conflit une fois devenue mère, et trouve dans la création d'une activité à dimension parentale (le « baby-planning »³⁴²) un moyen de sortir par le haut du travail pour mieux se consacrer à son fils et son foyer :

« J'ai fini par me dire, « Ok je vais changer », mais pour changer, je ne changerai pas tant que je n'aurais pas trouvé autre chose, et clairement je ne me voyais pas postuler dans un autre cabinet, parce que je me disais, soit je vais être reconfrontée au même problème, soit mes attentes sont trop élevées par rapport à mon âge, parce que clairement j'avais 28 ans et aller dans un autre cabinet en demandant d'être associée, je pense que l'on m'aurait ri au nez, donc je me suis dit et « bah cherchons une idée », j'étais prête à monter moi maintenant ma structure maintenant que j'en ai géré une autre et donc, bah j'ai eu cette idée un jour sous ma douche de monter une société pour les futurs et jeunes parents et je me suis dit, bah effectivement moi quand j'étais enceinte j'ai beaucoup travaillé, j'ai pas forcément eu le temps de préparer l'arrivée de mon enfant et il y a peut être d'autres femmes dans ce cas là qui en ont besoin, et donc j'ai commencé à réfléchir, ça m'a pris 15 jours. » (Cyrielle A, 31 ans, mariée, 1 enf., SARL depuis 2011, service aux parents, ex-cadre).

Cyrielle met en avant des motifs professionnels de sortie : elle ne souhaite pas rester associée dans son cabinet compte-tenu des remarques faites par sa patronne, tandis qu'elle imagine, sans en avoir fait l'expérience, qu'elle ne pourra pas être employée ailleurs au niveau qui est le sien. Pourtant sous les motifs professionnels qu'elle met en avant, il semble que son souhait de présence auprès de son fils ait été plus mobilisant que ces autres arguments, ce qu'il faut relier à la configuration conjugale

³⁴² Cyrielle décrit l'activité de la façon suivante : « « Préparer l'arrivée d'un enfant, (...), c'est préparer les parents à leur nouveau rôle et en même temps préparer l'arrivée du bébé donc d'un point de vue matériel, au niveau de l'organisation au quotidien, c'est faire les bons choix au bon moment, par exemple pour les modes de garde, parce qu'il y a des choix qui peuvent se faire tôt ».

qui est la sienne : son conjoint est particulièrement investi dans le travail et présente les traits d'une disponibilité extensive, et c'est ainsi elle qui est largement à la manœuvre bien qu'elle soit épaulée par une nounou à domicile et une femme de ménage, face à un conjoint présenté comme complètement incompetent en la matière (« *Je ne sais même pas s'il sait faire une lessive* »). En devenant mère, il semble que Cyrielle consente à rentrer dans le schéma traditionnel qui est celui de la lignée de son conjoint, faisant montre par ailleurs d'un souhait de réalisation de soi qui passe par la sphère privée. Acquis à la norme de la femme active (« *clairement moi complètement arrêter c'était pas possible, enfin soit j'ai pas été élevée comme ça, soit j'en sais rien, mais moi j'ai besoin de travailler* »), elle compose une sortie honorable des cases professionnelles qu'elle a jusque là cochées tout en maintenant les dehors de l'activité.

Elle s'appuie alors sur plusieurs tactiques : son conjoint lui propose d'abord de suivre une formation dans une école de commerce prestigieuse qui lui permet de tenir son rang professionnel (« *Il y a des masters spécialisés qui sont créés par les grandes écoles de commerce et ça peut être sympa et puis ça peut te créer peut être un réseau* »), à travers une bifurcation qui pourtant est toute entière tournée vers le parental. L'aisance économique du couple permet ce luxe : cette formation d'une valeur de 10 000 euros ne réunit les étudiants que deux à trois jours tous les 15 jours et permet donc à Cyrielle de se consacrer à son fils et aux charges afférentes (elle pallie notamment un mois l'absence totale de nounou), l'usage du « *on* » dans l'entretien étant révélateur de cet arrangement conjugal. Parallèlement, elle sollicite plusieurs membres de sa famille pour l'aider à constituer la façade son activité (site Internet, image, logo...) sans jamais démarcher un seul client ou prestataire extérieur.

Cyrielle bénéficie de nombreux atouts qui lui permettent de donner le change professionnellement en créant une « *façade* » d'activité, tout en s'engageant très fortement dans le soin accordé à son enfant. Elle présente ainsi les traits des femmes au foyer dites hédonistes mises en lumière par Dominique Maison (2007) : après s'être impliquées professionnellement et données des gages d'accomplissement scolaires puis professionnels, elles se retirent du salariat pour se consacrer à leur enfant, en respectant particulièrement les normes de la parentalité en vigueur. Il semble toutefois que l'indépendance, ici appuyée sur de solides ressources financières, constitue une manière de sortir par le haut : elle permet d'afficher un engagement dans le travail dont Cyrielle reconnaît elle-même qu'il n'érige qu'une « *façade* », plus valorisable toutefois qu'un engagement dans le bénévolat ou le secteur associatif, ou que l'arrangement « *old school* » formé par le couple de ses beaux-parents. L'engagement parental de Cyrielle était donc inscrit de longue date dans son parcours, cette dernière manifestant toutefois une réelle créativité, socialement située et solidement dotée, pour en maintenir des apparences professionnelles susceptibles de mettre à distance l'identité stigmatisée de mère au foyer.

L'indicible soulagement de l'inactivité

Marion a connu de son côté un parcours plus heurté : à la fin de ses études, elle dit ne pas trouver d'emploi salarié pérenne, tout comme son compagnon. Tous deux « *enchaînent pendant un an plus des petits boulots que des vrais boulots* », et lassés de cette insertion impossible, tentent de créer ensemble une activité autour d'un projet artistique qui est bientôt un échec. Marion tombe enceinte, un peu de façon inattendue semble-t-il, et retrouve alors un emploi pis-aller dans le secteur du marketing. À cheval entre une insertion impossible et une absence de motifs de réalisation d'elle-même dans le travail salarié³⁴³, Marion semble sécuriser de manière pragmatique son parcours le temps de sa grossesse (signe d'une capacité certaine à mettre un pied dans le salariat), mais décroche bientôt : outre le manque d'intérêt qu'elle trouve dans son poste, celui-ci la « *fatigue* » plus qu'il ne lui donne des motifs d'accomplissement. Elle signifie bientôt le caractère insoutenable de ce travail qui crée chez elle une nécessité, quasi sanitaire, de sortir de l'emploi :

« Pendant deux ans et demi, avec la naissance de la petite et les horaires décalés de mon conjoint, j'ai accumulé pas mal de fatigue et puis aussi de pression sur la fin, je pense que j'avais besoin de revenir et à quelque chose que j'aimais et à quelque chose qui me convenait mieux en termes d'horaires. » (Marion S, 32 ans, en couple, 1 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, édition, ex-employée).

Marion cherche alors « *toutes les solutions possibles pour quitter cette société, [elle était] prête à faire n'importe quoi* ». Se dire chômeuse ou sans activité semble lui paraître en effet impossible, et il lui faut ainsi trouver un dérivatif. Cette « *grande évasion* » s'incarne finalement dans ses pratiques parentales : revisitant les histoires qu'elle raconte à sa fille, elle a une révélation un soir, alors qu'elle était coincée dans les bouchons pour rentrer chez elle : « *il faut expliquer les proverbes aux enfants* ». À force de la ressasser jour après jour au travail avec une collègue dont elle est devenue intime, l'idée de livres pour enfants pédagogiques prend forme et se structure en projet professionnel, que les deux femmes décident de mettre en place après avoir quitté leur entreprise début 2011. Sur les conseils du Pôle Emploi local, elles intègrent une couveuse spécialisée dans l'art qui leur fournit une structure juridique et un accompagnement technique, palliant les compétences qui n'ont semble-t-il pas été transmises à Marion par son père indépendant.

Les deux albums produits sont édités grâce à leurs deniers personnels, sans passer par emprunt, soit environ 3 000 euros. Elles vivent alors de leurs prestations chômage et une fois le premier album sorti (en janvier 2012, un an après leur démission), elles organisent des ventes sur les marchés. Elles élargissent ensuite leur circuit de distribution en se faisant référencer dans des petites librairies, mais

³⁴³ Je renvoie sur ce point aux analyses développées à travers le cas d'Anaïs au chapitre IV, A, pp. 208 et suivantes.

aussi auprès de revendeurs en ligne à très large diffusion. Au moment de l'entretien, Marion estime qu'elles ont « *quand même eu de la chance* » et dit « *continue[r] d'espérer que ça prenne* ». Pourtant, le projet est un échec sur le plan économique : un an et demi après le démarrage de leur activité, elles ont écoulé 400 exemplaires (dont 300 pour le premier) et il leur reste environ 1 000 euros de déficit pour rembourser leur mise de départ. L'activité paraît plus s'intégrer au rang des occupations ou du loisir, Marion y trouve un moyen de dessiner mais s'implique commercialement peu (ses démarches sont limitées) et les perspectives professionnelles sont nulles. Si elle apprécie l'expérience, ce n'est pas tant qu'un point de vue professionnel qu'« *humain* » et c'est lorsque la couveuse les lâche qu'il lui faut trouver une autre forme d'occupation : appuyée sur sa famille, elle convertit alors plus largement son goût pour le dessin en prestation en infographie. Elle « *travaille quand elle a le temps* » et « *surtout par connaissance, des amis, de la famille, des amis de la famille* », afin de vivre en accord avec ses besoins et envies :

« Je suis pas trop gourmande, je demande juste de quoi subvenir à nos besoins, pouvoir faire quelques aménagements de temps en temps, pouvoir payer quelques sorties à ma fille, des loisirs, des choses comme ça, j'ai pas des prétentions énormes et très clairement, si en net je me sors entre 1000 et 1500 euros par mois, à terme je serai très contente, et si c'est plus tant mieux, mais si c'est ça, très bien. » (Marion S, 32 ans, en couple, 1 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, édition, ex-employée).

Marion semble avoir mis de côté ses aspirations professionnelles, présentant son salaire comme principalement destiné à des loisirs ou des plaisirs pour la famille : elle ne se projette plus réellement dans le travail professionnel, pas plus qu'elle ne s'inquiète de la propre sécurisation de son parcours (elle balaie ma question sur la retraite d'un « *très franchement, non, là je suis plus basée sur déjà qu'est-ce que je vais faire d'ici à la fin de l'année* »). Empêchée à diverses étapes de son parcours professionnel, Marion semble l'avoir relégué sous son accomplissement parental : si celui-ci semble davantage né de ses difficultés d'emploi qu'inscrit avec la profondeur observée chez Cyrielle (sa grossesse n'est pas anticipée par exemple), il devient dans son récit le principal moteur d'engagement qu'elle cherche à justifier, notamment en en soulignant l'intensité.

Pour me donner la preuve de ses efforts, elle fait état d'une très grande fatigue, qui entre largement en compte dans l'arrangement qui se met en place entre son auto-emploi et sa vie de famille : elle dit « *faire au mieux avec toutes ces activités et toutes ces contraintes* », mais avoir eu « *besoin de souffler parce qu'elle] faisait beaucoup* ». C'est en raison de la fatigue éprouvée, dit-elle, qu'elle réévalue la place du travail, mais aussi sa dimension économique pour remettre au centre de son parcours des activités plus gratifiantes, tout aussi exigeantes même si moins rémunératrices. Elle m'indique notamment avec précision les économies qu'elle fait faire à la famille grâce à sa disponibilité complète en faveur de sa fille :

« Si je rentre pas plus d'argent, quelque part, j'en sors pas non plus, parce que le fait que je sois là le mercredi, bah y a pas besoin de centre aéré et c'est facilement 20 à 30 euros la journée, ou pendant les vacances, j'ai beaucoup essayé de combiner, de travailler pendant qu'elle dormait, ou je travaillais le soir, enfin voilà, des périodes comme ça ou si je rentrais pas d'argent, j'essayais de permettre au foyer d'en sortir un peu moins aussi. » (Marion S, 32 ans, en couple, 1 enf., auto-entrepreneuse depuis 2010, édition, ex-employée)..

Dans l'économie globale de ses investissements, l'éventualité de reprendre une activité salariée perd de son attractivité : lorsque je l'interroge sur le sujet, elle estime être « dans le flou artistique » et se montre réticente car « [elle] garde la mauvaise expérience qu'[elle] a eu ». Elle se sent aujourd'hui dans la configuration idéale, bénéficiant d'un « confort de vie » qu'elle n'a jamais goûté, même si elle souligne qu'elle « travaille beaucoup à son domicile ». Marion est ainsi une femme devenue au foyer qui s'assume bien plus comme telle que Cyrielle, quoique sa trajectoire semble plus « accidentée » (Maison, 2007). Elle cherche notamment à valoriser un rôle de mère accomplie qui, du fait même de son engagement parental, peine à trouver du temps pour travailler. Pour elle, devenir Mompreneur est un moyen de ne pas être rangée au rang de femmes au foyer, quand bien même elle fait passer l'ensemble de son engagement parental avant toute activité professionnelle.

* * *

Marion et Cyrielle présentent des parcours initialement divergents : elles ne s'inscrivent pas avec la même facilité dans le salariat ou ne se projettent pas avec la même force dans la parentalité. Toutefois, elles se retrouvent à travers un même repli sur le foyer qu'elles cherchent à masquer avec des moyens différents, mais où se met en scène leur engagement principal : celui dans la famille. Parmi ces moyens, la création d'une activité indépendante se dessine comme une tactique pour masquer une réimpression forte des rôles de genre au sein des couples ; elles complètent ainsi les phénomènes de repli valorisé au foyer que Dominique Schnapper avait tout particulièrement observés chez les chômeuses (Schnapper, 1981), ou Camille Peugny auprès des personnes en situation de déclassement (Peugny, 2009). L'initiative économique individuelle est ici utilisée en faveur d'une certaine remise de soi (au conjoint, à la famille...)

Soulignons en outre que ce modèle tend à dévoiler une nouvelle grille d'évaluation de la performance domestique : dans son ouvrage sur les boîtes Tupperware, Alison Clarke justifie le succès de ce produit par l'évolution de la condition des femmes Après-guerre, tout particulièrement dans les classes moyennes américaines résidant en banlieue. Les femmes devenant consommatrices, leur mérite en tant que femmes au foyer passait moins par la question des enfants que par l'affichage d'un accomplissement domestique rendu particulièrement visible dans les fonctions

d'hôtesse (Clarke, 1999). Ce modèle de performance domestique à portée économique semble s'être mué en modèle de la performance parentale, matérialisée dans une activité économique pour à la fois signaler son expertise, mais également justifier un maintien atypique au foyer. D'autres cas, comme celui de Claire, rendent compte d'une autre forme de supplantation du professionnel par le parental.

2. L'indépendance propice à la réalisation parentale

Comprendre l'engagement parental impose de revenir sur les conditions d'accès à la maternité, on l'a vu au sujet de l'impossible engendrement biologique d'Isabelle dans le chapitre III ou encore à travers le récit de Paloma et Carole sur la « *gestation administrative* » qu'a représentée l'adoption pour elles dans le chapitre VII³⁴⁴. Le récit que font les Mompreneurs de leur accès à la maternité rend compte de la part régulièrement exorbitante qu'a pris le devenir parent dans leur récit : le projet parental s'y dessine comme une mobilisation particulièrement forte qui requiert l'investissement de tout l'être, de ses forces, de ses ressources.

Projetées dans leur rôle parental depuis leur prime socialisation, devenir mère devient chez les Mompreneurs une forme de réalisation de soi prégnante, qui fait très largement écho à la fonction identifiante qu'assigne Boltanski à l'engendrement (Boltanski, 2004). Elle s'ancre ici avec d'autant plus de force qu'elle est observée chez des femmes qui bénéficient de conditions économiques et sociales particulièrement favorables pour la mettre en place. Plusieurs Mompreneurs ont fait part de cette ténacité à devenir mère : Nadège par exemple, qui a déjà eu un enfant, se mobilise actuellement en faveur du don d'ovocytes car, atteinte d'une ménopause précoce, elle doit renoncer au projet familial d'un deuxième enfant. Je propose ici de nous attarder sur le récit de Claire qui fournit une autre illustration de la prime du parental sur le professionnel chez les Mompreneurs.

L'activité économique en substitution du projet parental

Claire a 50 ans et fait ainsi partie des Mompreneurs parmi les plus âgées que j'ai rencontrées. Cette femme à l'allure décontractée mais qui n'en est pas moins élégante (le maquillage est sobre mais impeccable, sa couleur de cheveux très entretenue et ses vêtements sont de très bonne facture) est toutefois mère d'un enfant qu'elle a eu sur le tard, son fils étant âgé de neuf ans au moment de l'entretien, situant son expérience maternelle dans la lignée de la majorité des femmes, plutôt trentenaires, qui composent l'association. Claire a suivi un parcours de PMA long, car il a été enclenché alors que cette dernière avait 32 ans : en couple depuis plusieurs années avec celui qui est toujours son compagnon, c'est alors que démarrent ses premières FIV qui sont entrecoupées par plusieurs fausses couches et un avortement thérapeutique à six mois de grossesse. Lorsque Claire

³⁴⁴ Je renvoie pour Isabelle au chapitre III. pp.166 et suivantes, et pour Carole et Paloma au chapitre VII. A.1, pp. 354 et suivantes.

entame ce travail reproductif, on imagine qu'elle et son mari se sont déjà lancés dans leur projet parental quelques années auparavant, sans succès. Claire est alors salariée dans la communication, secteur où elle a cumulé plusieurs expériences qui altèrent son engagement. C'est alors que lui vient l'idée d'un projet économique de dessin animé personnalisé :

« En mai 95 dans un magazine Biba, j'ai vu un article sur un dessin animé personnalisé, je l'ai commandé parce que je trouvais ça génial, je n'avais pas d'enfants, j'ai récupéré la photo de l'enfant, enfin de la gamine de copains à nous, je l'ai envoyé aux États-Unis, j'ai reçu une cassette VHS, il y avait pas de DVD, j'ai reçu une cassette VHS en NTSC, je l'ai transformé en PAL pour que l'on puisse la voir, c'était en anglais, c'était du powerpoint, avec des pages qui se tournent, c'était pas du tout un dessin animé, mais ça m'a plu, la gamine a adoré alors qu'elle parlait pas un mot d'anglais et qu'elle parlait que français, elle a adoré, et du coup quand on est partis aux États-Unis [pour les vacances], j'ai appelé cette boîte et je leur ai demandé un rendez-vous, je suis allée les voir à New York et je leur ai dit, « Ça m'intéresse, je voudrais faire ça en France, je rachète votre truc sous forme de licence ou ce que vous voulez, je fais doubler en français et on y va », et ils ont jamais voulu, ils ont pas voulu, ils m'ont fait faire un plan marketing, un business plan, machin, enfin ça a duré plus de huit mois les tractations et au bout de huit mois, ils m'ont dit, « Non, c'est pas notre priorité » et ils m'ont laissé tomber et moi j'ai gardé ça toujours dans un petit coin de ma tête. » (Claire B, 50 ans, en couple, 1 enf., auto-entrepreneuse depuis 2009, commerce produits pour enfants, ex-salariée de son compagnon).

Claire déploie alors beaucoup d'énergie, de temps et de ressources autour de la création de ce dessin animé, parallèlement à la confirmation de ses difficultés à concevoir. Si elle souligne que ce qui sera l'idée de sa future activité émerge alors qu'elle n'a pas d'enfant, elle n'en est pas moins alors engagée dans un projet parental depuis quelques années. Claire m'indique que ce désir d'enfant est « lié à [son] éducation », cette fille « d'instits par sacerdoce » ayant toujours été « entourée de cris d'enfants » et « baignée dans ce milieu ». C'est ce qui explique qu'il n'était « pas concevable pour elle de ne pas avoir d'enfants » et que, alors qu'elle éprouve des difficultés à devenir mère, elle transpose cette maternité empêchée dans le contenu même de son activité. Soulignons à cet égard que Nadège a également créé une activité liée au secteur de l'enfance (des accessoires textiles pour enfants comme des pochettes de carnet de santé ou des gigoteuses et tours de lit), donnant un peu plus de force à ce lien inédit entre procréation et activité. Cette fusion entre maternité et travail n'est pas uniquement tangible dans le choix du contenu de l'activité et la décision de l'orienter vers le marché de l'enfance ; elle imprègne plus largement le parcours de ces femmes, jusqu'à redéfinir les contours même de l'activité professionnelle.

Une indépendance intégrée à l'engagement reproducteur.

Le croisement entre engagement professionnel et expérience de la PMA a été peu investigué en sociologie ; en France, les travaux d'Irène-Lucile Hertzog s'intéressent à « ce carrefour entre vie publique et vie intime, entre performance à afficher et blessure narcissique à surmonter, entre volonté de réussir professionnellement et maladie incongrue exigeant des ajustements contraignants

dans l'emploi du temps » (Hertzog, 2011, pp. 123-124). La chercheuse s'intéresse tout particulièrement aux bricolages discursifs, mais aussi temporels, de cette mise à disposition du corps des femmes en vue de permettre à un couple d'engendrer.

Les éléments précédemment mis en avant révèlent que le goût prononcé de certaines Mompreneurs pour l'enfance fait régulièrement écho à une projection ancrée de longue date dans la maternité, qui peut être redoublée par des difficultés à procréer. L'évocation du cas de Claire a certes permis de comprendre comment, entre socialisation primaire et stérilité, celle-ci s'est tournée vers la création d'une activité liée à la sphère de l'enfance, semblant alors y trouver un dérivatif à l'avènement de sa maternité. Un peu plus loin toutefois, alors que je l'interroge sur les raisons qui l'ont poussée à devenir indépendante, elle me fait part de la façon dont son projet parental modelé par sa stérilité renouvelle sa lecture de ses conditions de travail :

« J'avais plus de 34 ans, je sentais que l'on allait attaquer les PMA lourdes, on en était, tu vois, pas aux essais encore, mais au diagnostic, les prises de sang, les machins, je sentais que l'on allait arriver aux trucs lourds et que ça allait pas le faire, j'étais pas payée, j'étais pas reconnue au bout du compte et j'allais en plus devoir m'absenter et tout, je sentais que ça ne se passerait pas bien. » (Claire B, 50 ans, en couple, 1 enf., auto-entrepreneure depuis 2009, commerce produits pour enfants, ex-salariée de son compagnon).

C'est en référence à son parcours de PMA que Claire justifie sa première entrée dans l'indépendance et c'est par l'indépendance qu'elle explique le succès de cette entreprise procréative de 10 ans : « si je n'avais pas été salariée de mon propre mari, je n'y serais pas arrivée ». Dans cette configuration professionnelle où sont étroitement liées travail et intime, Claire se met à l'abri de devoir informer une éventuelle hiérarchie, ou des collègues de ses problèmes de santé tout en bénéficiant de conditions de travail qui lui permettent, on le devine, de faire tourner le professionnel autour de ce projet parental et non de déployer une ingéniosité de tous les instants pour articuler son parcours reproductif aux exigences d'un travail salarié où elle ne serait pas pleinement autonome :

« Prise de sang tous les matins à 9h, rendez-vous chez le gynéco tous les trois jours, hospitalisation tous les mois pendant deux ou trois jours pour prélèvement des ovocytes, fécondation in vitro, réimplantation des embryons et en plus quand ça se passe mal, t'as la fausse couche et tu vois et tout ça, et ça a duré 10 ans, 10 ans pendant lesquels j'ai travaillé avec lui et honnêtement si je n'avais pas été sa salariée et en même temps, plus ou moins chef d'entreprise, je n'aurais jamais eu cette liberté là dans une autre entreprise, je pense qu'une boîte normale, où j'aurais été une salariée normale, ne m'aurait jamais laissé partir tous les matins, faire une prise de sang, euh, téléphoner à la gynéco tous les après-midi pour demander combien je dois m'injecter d'hormones pour le soir même, je n'aurais jamais pu faire ça. » (Claire B, 50 ans, en couple, 1 enf., auto-entrepreneure depuis 2009, commerce produits pour enfants, ex-salariée de son compagnon).

Claire bénéficie ainsi des conditions les plus favorables au maintien de son engagement dans le travail reproductif, soutenant une ténacité de longue haleine (10 ans et de nombreuses difficultés médicales), la possibilité d'avoir recours à l'adoption n'intervenant qu'au bout de la neuvième année du parcours et alors que la dernière FIV prend. Si Claire ne le restitue pas de cette manière,

cherchant à valoriser son identité professionnelle (« *je m'appelle Claire, bah je suis une cheffe d'entreprise, voilà, je vais mettre ça en premier, et accessoirement maman, mais accessoirement* »), il semble que son parcours ait été mis au pas du contrôle biomédical dont son corps a fait l'objet. Une fois enceinte, elle opère une seconde réévaluation de ses conditions de travail : elle revoit au cours de sa grossesse son engagement dans l'entreprise qu'elle a fondée avec son compagnon :

« Au bout de huit ans j'en avais marre de l'événementiel, je rentrais à 4h du mat tous les jours, j'étais enceinte et je me suis dit, quand on va avoir un enfant, ça va pas être simple de sortir tous les soirs, c'était à l'époque où l'événementiel fonctionnait, mais aujourd'hui c'est en crise, donc je me suis dit que la solution, au bout du compte, c'est de monter ma boîte quoi, parce que là je fais plus faire du B2B, je vais faire du B2C³⁴⁵, mais je vais avoir des week-ends, je vais avoir des soirées et ça va être une vie complètement différente et compatible avec l'éducation d'un enfant et tout ça, donc voilà, je te le, j'essaie de le faire court, mais voilà, donc à partir du moment où j'ai décidé, je me suis formée, donc j'ai fait une formation en écriture, écriture appliquée aux enfants, storyboard, ouais, j'ai fait à peu près quatre ou cinq formations. » (Claire B, 50 ans, en couple, 1 enf., auto-entrepreneure depuis 2009, commerce produits pour enfants, ex-salariée de son compagnon).

Ce serait ainsi au moment où elle est enfin enceinte qu'elle décide de se lancer de manière autonome dans la création d'une nouvelle activité, centrée sur l'idée des dessins animés personnalisés qu'elle a en tête depuis plusieurs années. Mais elle ne crée juridiquement pas l'activité immédiatement : elle attend trois ans pour se former et préparer les produits (« *Pendant trois ans, j'ai appris à faire des dessins animés, je les ai produits* »). Soulignons que ces trois ans coïncident avec la petite enfance de ce garçon tant attendu et avec son entrée en maternelle : Claire préfère mettre en avant les formations et auto-formations suivies pendant cette période, mais il paraît crédible qu'après avoir soumis 10 ans son corps, son couple et son parcours à la naissance d'un enfant, Claire ait souhaité être présente auprès de celui-ci, le couple bénéficiant par ailleurs de ressources lui permettant de faire face à un retrait professionnel. Mais dans le cas de Claire, ce retrait est masqué par le fait qu'elle est restée salariée de son compagnon, et a pu notamment bénéficier de formations payées par leur structure, puis par la création d'une activité économique où elle valorise son goût pour l'enfance tout en masquant une limitation professionnelle qu'elle dénie et critique par ailleurs.

* * *

À la suite des premiers travaux d'Hertzog, il apparaît donc que les conditions d'accès à la maternité jouent un rôle important dans la manière dont les femmes peuvent aménager leur parcours professionnel et entrevoir à travers l'indépendance un arrangement propice à la réalisation de leur projet parental. Le cas de Claire en livre un exemple extrême, puisqu'elle bénéficie de la structure

³⁴⁵ B2B : Business to Business, soit l'ensemble des produits ou services vendus à d'autres entreprises ; B2C : Business To Consumer, soit l'ensemble des produits ou services vendus au consommateur grand public.

fondée avec son conjoint pour accompagner la mise au pas de son engagement professionnel sous son engagement parental. D'autres cas viennent toutefois conforter cette piste, soulignant dès lors que les conditions salariales sont loin d'être les seules à devoir être prises en compte pour pleinement comprendre le phénomène social que constituent les Mompreneurs.

3. Se réinventer dans une maternité intensive à dimension économique

Les cas de Cyrielle, Marion ou Claire n'épuisent pas les motifs de création d'une activité ancrée dans la parentalité. Il est en effet des cas où, dans une certaine mesure, la création d'une activité économique à contenu parental ne constitue pas simplement un alibi professionnel mais devient, à l'appui d'une combinaison habile de nombreuses ressources, une réussite économique. Olivia et Alexandra en rendent compte, affichant d'étroites similitudes dans leurs parcours et dispositions. Toutes deux font état d'une grande volubilité, à tendance plutôt incisive chez Alexandra, Olivia mettant en avant la convivialité de ses origines pieds-noirs. J'ai rencontré Alexandra dans la région parisienne, où je suis d'emblée victime de son sens de la formule : alors que je me présente pour la troisième fois devant toutes les participantes d'une réunion de Mompreneurs, elle lance un sonore « *Ah bah d'accord, maintenant on nous espionne !* ». Nous finirons par réaliser un entretien dans ses locaux, car Alexandra est l'une des rares Mompreneurs que j'ai rencontrées qui dispose d'un espace indépendant, qu'elle loue, pour travailler. C'est à Montpellier que je rencontre Olivia, dont l'aisance est communicative. Pressée entre plusieurs rendez-vous professionnels, elle me propose de nous rencontrer dans un centre commercial central, qui lui permet de ne pas perdre de temps dans les transports pour enchaîner ses diverses obligations. Rencontrées de part et d'autre de la France, toutes deux ont créé leur activité légèrement en amont de l'apparition des Mompreneurs en France, dont elles font très rapidement partie. Elles créent également leur activité dans des circonstances similaires, sur lesquelles je propose de revenir dans un premier temps avant de présenter plus avant les ressources qui étayaient une acuité entrepreneuriale appliquée à l'engagement parental.

Une collision impromptue entre exclusion du salariat et maternité

Alexandra et Olivia ne s'inscrivent pas tout à fait dans les mêmes motifs de sortie du salariat. Alexandra présente de son côté une difficulté à se maintenir dans un salariat épanouissant et ce d'autant plus qu'elle a le sentiment de rencontrer des obstacles pour devenir mère. Après des études en BTS puis dans une petite école de commerce, elle s'insère facilement dans l'emploi à un très bon niveau de salaire (180 000 francs annuel, soit environ 2 500 euros mensuels). Sa petite entreprise est rachetée, « *réamalgamée* » et subit de nombreux changements : quatre localisations différentes dans l'ouest parisien en quatre ans, multiples patrons, et chez le dernier, des humeurs changeantes.

Dans le même temps, Alexandra envisage dès 26 ans d'avoir un enfant qui tarde un peu trop à son goût à être conçu :

« Là en fait je me suis retrouvée confrontée à non pas de la stérilité mais à de l'hypofertilité, c'est-à-dire que je n'arrivais pas à faire mon petit, que dans la société ça allait pas super bien, j'avais un patron cyclothymique, qui fusionnait, défusionnait, refusionnait, c'est-à-dire que tous les un an et demi à deux ans on déménageait, enfin c'était assez insupportable. » (Alexandra C, 36 ans, mariée, 3 enf., SARL depuis 2010, commerce parentalité, ex-cadre).

Elle-même établit d'emblée un lien entre situation professionnelle et projet parental précoce, la plaçant dans une configuration éprouvante puisqu'elle se sent en difficultés dans les deux sphères. Cette situation d'« horreur » atteint son apothéose le jour où son patron modifie son portefeuille de clients et sa rémunération variable : elle perd alors environ 20% de son salaire et le conflit éclate. Suivie depuis quelques mois par un gynécologue spécialisée dans son trouble de la fertilité, elle tombe enceinte et décide d'en jouer pour conserver son emploi : elle passe salariée protégée au moment où son patron enclenche une procédure de licenciement et, entre nouvelles grossesses, rebonds d'un contentieux aux Prud'hommes et arrêts pour dépression, Alexandra sort du monde du travail pendant quatre ans :

« J'aurais dû reprendre le boulot aux trois mois de mon enfant, j'ai reprolongé de trois mois et je suis retombée enceinte, je m'y attendais, j'ai fait un traitement pour, mais finalement je ne pensais pas retomber enceinte, mais donc je suis retombée enceinte, donc repersonnel protégé, donc du coup les Prud'hommes de renvoi en renvoi, moi je réclamais une résolution judiciaire de mon contrat de travail, ce qui n'était plus compatible avec mon nouvel état de grossesse, donc entre les renvois que eux ont fait, parce que c'est ce qu'ils m'avaient dit, « Mais tu sais Alexandra, tu peux passer 10 ans aux Prud'hommes, nous, c'est pas un problème, on a un avocat, il sera là pour ça, on le paie, mais toi par contre, faut pas te leurrer, pendant 10 ans, tu vas te casser », mais donc de renvoi en renvoi, renvoi de chez eux, renvoi de chez moi, regrossesse, j'ai à nouveau mon petit, j'ai été reprolongée en arrêt maladie, donc contrôle à tire-larigot, enfin je veux dire que j'étais dans un tel état psychologique qu'à chaque fois j'étais prolongée »

Son médecin décide finalement de ne plus prolonger son arrêt de travail et Alexandra et son employeur se séparent par rupture conventionnelle. Celle qui a à cœur de se présenter comme une femme active très engagée dans le travail se retrouve sans activité professionnelle, fragilisée sur le plan professionnel (« après quatre ans, après une dépression, après trois enfants, j'avais l'impression d'être un poisson rouge ») tout en découvrant les soins associés à la toute petite enfance. Elle s'y investit fortement, signalant à de multiples titres une « hypersensibilité maternelle » et démultipliant des pratiques parentales chronophages et mobilisantes (allaitement prolongé, portage, « co-dodo »...). Le fort besoin d'accomplissement maternel qu'elle affiche paraît d'autant plus prononcé qu'il est concomitant de son sentiment de rejet du monde du travail ; en témoigne par exemple le récit qu'elle fait de la façon dont sa « petite fille tant rêvée », née d'une « césa alors [qu'elle] rêvait d'un accouchement un peu plus naturel », « [lui] foire [son] allaitement ». Le récit de cet allaitement compliqué occupe une large place dans l'entretien d'Alexandra : plus qu'une inquiétude à l'égard de

la santé de son bébé (la petite a une affection buccale mais jamais Alexandra ne signale par exemple qu'elle s'est inquiétée de sa prise de poids face à ses difficultés d'allaitement), elle ressent sa compétence de mère remise en cause. Plus largement, elle ne se sent plus bonne à rien, ce qui fait écho aux éléments soulevés dans le chapitre précédent sur le rôle attribué au corps pour asseoir l'identité³⁴⁶. En compensation de cette épreuve de l'allaitement qu'Alexandra vit comme une remise en cause personnelle, elle trouve un moyen de contourner la difficulté au cœur de ses pratiques parentales. Avec deux petits garçons peu autonomes dans chaque main, elle se dit « *obligée de porter sa fille* » et utilise une écharpe de portage. Elle s'engage tellement dans cette pratique qu'elle devient monitrice de portage et fait partie d'une association spécialisée. Quand l'hiver arrive, elle peine à trouver un manteau adéquat (et joli) pour protéger la petite du froid : elle utilise une grande polaire de son conjoint mais ce vêtement est loin de contribuer à son estime d'elle-même (« *t'es grosse, t'es moche, t'es déprimée, c'est normal tu viens d'accoucher, donc mon énorme truc c'est top sexe, et pour l'estime de toi et l'image que tu peux avoir de toi, c'est franchement sympa* »). C'est alors que la personne qui l'a initiée au portage lui présente une veste, qui correspond à ses attentes mais comporte quelques limites. Elle décide de fabriquer sa propre veste qui permet de protéger le bébé porté tout en valorisant la féminité de la mère :

*« Je fais plein de couture mais très mal, donc le résultat est souvent pas terrible, mais je me dis allez, j'ai pas peur, je me lance, je regarde la Redoute, je m'achète deux grands gilets à cinq euros pièces, je démonte la fermeture éclair, j'ai découpé dedans, j'avais un mannequin homme, donc j'essaie d'installer ça dessus enfin n'importe quoi, sans aucune notion de patronage ou de rien, mais je me ponde mon truc, et je me dis c'est vachement bien, donc j'avais ma veste à moi qui à l'époque était rouge, qui avait une fermeture à l'arrière pas terrible, mais qui au moins me protégeait le cou et puis alors je l'avais customisée à mon goût, donc elle avait des gros papillons gris, jaune, enfin elle était très féminine, très sympa. »
(Alexandra C, 36 ans, mariée, 3 enf., SARL depuis 2010, commerce parentalité, ex-cadre).*

Le vêtement ainsi conçu rencontre un franc succès auprès de ses amies : elles la poussent à développer l'idée. Repliée sur le foyer et très fortement investie dans la maternité, Alexandra retrouve la reconnaissance jusqu'alors mise à mal : la valorisation de son expertise parentale lui permet de renouer avec un engagement rompu dans le travail. C'est un schéma similaire, quoique moins emprunt de souffrance, qui se décline chez Olivia. Mère de deux petites filles et mariée à un mécanicien dont elle parle abondamment de la fragilité psychique, Olivia a connu une scolarité chaotique qui la conduit à trouver rapidement du travail : par le réseau de connaissances de l'un de ses frères, lui-même indépendant, elle trouve un premier emploi de commerciale. Plusieurs se succèdent, Olivia me faisant part avec une emphase sans arrogance, mais sensible, de ses talents relationnels. Elle finit par occuper un emploi de développeuse commerciale (classée cadre, pour un salaire de 3 500 euros nets me dit-elle) dans une start-up spécialisée dans la gastronomie. Un an plus

³⁴⁶ Voir chapitre VII, B. pp. 365 et suivantes.

tard, l'entreprise est liquidée au moment où Olivia tombe enceinte pour la première fois³⁴⁷. Elle estime la configuration « *sympa* » car elle lui permet de bénéficier du chômage en tant que personne protégée :

« Là ça a été d'avril 2004 à officiellement juin 2007, mais en réalité, ça a fermé en novembre 2006, voilà, donc du coup, là je me suis occupée de mon bébé, au départ c'était pas prévu, je devais pas prendre de congé maternité, je voulais bosser comme une malade et puis je me suis dit, écoute, on verra bien, comme toujours, quoi qu'il arrive il y a toujours quelque chose de mieux qui arrive après et donc tu t'occupes de ton bébé et tout ça ! » (Olivia B, 37 ans, mariée, 2 enf., SARL en 2007, commerce matériel puériculture, ex-cadre).

Elle prend le temps de s'occuper du nouveau-né, et de se former comme Alexandra à la pratique du portage. Elle est très grande et peine à trouver des accessoires de puériculture toujours adaptés à sa taille : disposant d'un temps libre non négligeable, elle essaie de fabriquer un porte-bébé lui aussi physiologique adapté à ses contraintes physiques et ses pratiques personnelles :

« À l'époque, c'était les débuts et donc en fait par un porte bébé rigide, l'enfant est suspendu et pas assis, donc non seulement, c'est très mauvais pour les petits garçons, et d'ailleurs y a une baisse aujourd'hui de fertilité chez les hommes qui ont été portés de cette manière, et quand tu es suspendu, au niveau du dos, y a pas un bon maintien pour le dos et donc il faut une certaine position dite physiologique que tu obtiens en écharpe de portage, ils sont assis en fait, avec le dos arrondi, qui est la même position que quand il est dans le ventre et qui est la bonne position pour permettre à la colonne vertébrale de bien se développer, correctement, si tu es suspendue comme ça, tu te développeras pas, alors que si elle est arrondie, elle va se développer correctement et donc, bah je l'ai portée en écharpe, et dans les souks et tout, pendant un mois et demi, l'écharpe de 5m, je vais pas y arriver et donc je me suis coupée, cousue, un porte bébé qui était sur le principe de l'écharpe, mais juste 2 anneaux que je croisais. » (Olivia B, 37 ans, mariée, 2 enf., SARL en 2007, commerce matériel puériculture, ex-cadre).

Le porte-bébé qu'elle se fabrique est remarqué par ses ami.e.s ou des inconnu.e.s dans la rue (« *pour arriver ici, je mets un quart d'heure à pied, mais je n'arrivais plus à mettre moins de ¾ d'heure, parce que je me faisais arrêter toutes les deux minutes par les gens* »). Olivia reçoit ces questions et signes d'intérêt comme autant d'encouragements à persévérer dans l'amélioration de ce qui devient peu à peu un projet économique. C'est à la rencontre avec l'osthéo-pathe qui soigne sa fille aînée que le projet se professionnalise : intrigué puis emballé, le praticien lui propose de le diffuser auprès de ses collègues et les efforts conjugués d'Olivia et de ce groupe professionnel favorise une certification par « *la société européenne d'ostéopathie périnatale et crânienne, qui est vraiment spécialiste de la mère et du bébé* ».

Olivia et Alexandra se trouvent d'autant plus immergées dans la maternité qu'elles sont sorties, plutôt à leur insu, du salariat. Elles s'engagent alors particulièrement dans le travail parental, jusqu'à développer une expertise spécifique, celle du portage, et à être saluées par des tiers pour

³⁴⁷ Elle renvoie ainsi plutôt aux configurations identifiées autour des employeurs fragiles, chapitre IV, pp. 216 et suivantes.

l'inventivité déployée. Toutefois, le déclic qui semble s'opérer à travers ces encouragements ne suffit pas à comprendre pleinement les ressorts de leur rupture professionnelle vers une entreprise économique-parentale : celle-ci s'appuie sur des ressources nombreuses, notamment dans l'univers de l'indépendance.

Des ressources propices à la conversion économique de l'engagement parental

La bifurcation d'Alexandra et Olivia, où toutes deux convertissent leur engagement parental en activité économique, s'appuie sur un ensemble de ressources propices. Toutes deux sont issues d'une lignée d'indépendants : le père d'Alexandra était ainsi multi-entrepreneur tandis que le père d'Olivia était chef d'entreprise dans les médias, ses deux frères étant également indépendants. L'horizon non-salarié fait d'autant plus partie du champ des possibles de ces deux femmes qu'elles sont également en couple avec un indépendant s'agissant d'Alexandra, et d'un aspirant à l'indépendance s'agissant d'Olivia (il envisage à un moment de créer une activité de sports nautiques, puis de reprendre le garage dans lequel il est employé). Elles sont ainsi dépositaires d'un habitus entrepreneurial³⁴⁸ qui explique comment une telle rupture professionnelle a pu prendre forme et s'incarner dans la parentalité. Si aucune ne reprend une structure familiale que leurs parents n'étaient pas en mesure de transmettre, elles ont toutefois bénéficié d'un ensemble de ressources et capitaux non négligeables. Au-delà de la transmission statutaire, et plus particulièrement dans le cas d'Olivia, elles ont bénéficié de transferts patrimoniaux qui ont favorisé le lancement de leur activité :

« Je me mettais une pression pas possible parce que c'est [mon père] qui payait et qui nous a fait vivre pendant des mois, mon cousin a mis de l'argent, mon frère aîné a mis de l'argent, ma mère a mis de l'argent. » (Olivia B, 37 ans, mariée, 2 enf., SARL en 2007, commerce matériel puériculture, ex-cadre).

L'argent familial prêté par son père au démarrage de l'activité, puis dans la suite du parcours, est complété par le capital salarial constitué par les indemnités de licenciement, une assise qui permet à Olivia de bénéficier par ailleurs de prêts bancaires soutenus par les institutions. Du côté d'Alexandra, son conjoint a racheté il y a quelques années son entreprise (via un montage financier spécifique au rachat par des salariés, le *Leverage Buy Out*), puis, après des difficultés, est redevenu salarié, mais au poste de directeur adjoint d'une entreprise. Celui qu'elle qualifie de « *vrai facilitateur* » entretient une grande proximité avec la prise de responsabilités économiques. Son soutien est certes moral, mais il est aussi professionnel car il la « *pousse dans [ses] retranchements, sur la stratégie, lui a une vision plus long terme* », lui transmettant ainsi implicitement certaines compétences entrepreneuriales. Son apport financier est également déterminant : ils ont en effet vendu une maison au moment où Alexandra se lance (certes pour soutenir initialement les projets de son

³⁴⁸ Sur la discussion de cette notion, je renvoie plus particulièrement au chapitre III. B, pp. 156 et suivantes.

conjoint, mais cette vente a également participé à sa mise de départ, soit 50 000 euros placés sur un Plan d'Épargne Logement) et il bénéficie d'un haut niveau de salaire qui fait vivre au moment de l'entretien toute la famille

« Il gagne bien sa vie, et de toute façon c'est un impératif aujourd'hui dans notre choix de vie, il est obligatoire que mon mari pour l'instant ait un salaire qui nous permette d'assumer notre train de vie, on n'a pas le choix. » (Alexandra C, 36 ans, mariée, 3 enf., SARL depuis 2010, commerce parentalité, ex-cadre).

Alexandra bénéficie également d'autres appuis relationnels qui l'aident à intégrer l'indépendance et le textile, bien qu'elle insiste sur le fait qu'elle ne « *connaisse rien du marché (...) rien du textile, (...) rien du milieu* ». La nouvelle compagne de son père la met en contact avec « *quelqu'un qui prenait en charge la fabrication textile* » d'une marque de sports. Si elle rencontre *in fine* des difficultés, elle parvient grâce à ce premier contact à monter ses premiers prototypes. Plus tard, « *une amie* » la met en contact avec une modéliste qui l'aide à achever une version définitive de sa veste, et, les divers contacts qu'elle a noués dans le secteur de l'enfance, notamment via l'association de portage où elle est monitrice, l'aident à s'insérer sur le marché. Olivia et Alexandra parviennent ainsi à mobiliser de nombreuses ressources, certaines liées à leur lignée et leur position, mais également au déploiement de leur projet parental : celui-ci leur permet de se réengager dans le travail professionnel.

ENCADRÉ 31. ZÉBULON DANS LES GRANDS MAGASINS (EXTRAIT DU JOURNAL DE TERRAIN DU 22 MARS 2015)

En mars 2015, j'accompagne une amie d'enfance dans l'un des magasins d'une enseigne d'ameublement à bon marché situé dans la banlieue nord-est de Paris : elle est en plein déménagement et nous partons chercher une armoire de complément.

Alors que nous discutons dans la salle d'attente du service de livraison, je vois arriver trois femmes et une petite fille ; il s'agit visiblement de deux sœurs accompagnées de leur mère, l'une d'elle étant par ailleurs la mère de la petite fille, qui pousse une mini-poussette de couleur rose. Les trois femmes semblent faire partie des classes moyennes, selon ce que je peux juger de leurs vêtements (jeans, baskets de sports de marque, teinture des cheveux ou encore maquillage) et de la tenue de leur corps (la mère notamment est assez forte, l'une des filles athlétique).

Je m'arrête sur elles alors qu'elles s'installent juste en face de nous et surveillent les allers et venues de la petite. Il s'avère que la mère de cette dernière porte une veste de portage que j'identifie comme de la gamme Zébulon, la marque d'Alexandra. Mon amie, qui a capté le décrochage de mon attention, me rappelle à notre conversation. Je lui explique que la veste a été fabriquée par l'une de mes enquêtées, tandis que les trois femmes en face de nous comprennent que nous échangeons à leur sujet. Je m'adresse alors immédiatement à elles en disant à la porteuse de la veste : « Bonjour, je voulais vérifier, votre veste, c'est bien une Zébulon ? ». Elle me répond : « Ah, oui, vous connaissez ? Vous en avez une aussi ? ». J'indique que non, mais que je connais la conceptrice. La femme poursuit : « Ah vraiment, c'est génial, c'est très pratique, vous voyez là en plus je peux retrousser les manches, comme je suis un peu petite. Et vous avez vu, elle a même fait des modèles pour les petites filles, regardez, j'en ai pris une pour ma fille. Elle est toute contente, comme ça elle peut faire comme sa maman ». Je souris et ajoute : « Ah, je vois que vous avez pris aussi un capuchon pour elle ? ». Elle me répond, dans un sourire appréciant l'attention : « Ah oui, ils sont trop mignons, on dirait des petits lutins. Bon, j'ai pas pris pour moi, parce que quand même ! Mais elle fait aussi des snoods, peut être que je vais en commander ! ». Je la remercie, en lui indiquant que je ne savais pas que la gamme s'était autant développée, et notre échange s'arrête par des sourires courtois.

J'avais rencontré Alexandra trois ans plus tôt, elle a depuis déménagé en province. Je comprends alors à travers cette observation et l'échange que son entreprise se maintient et se développe même à travers une nouvelle gamme de produits déclinant l'idée du portage. Elle semble surfer sur la transmission mère-fille à travers sa gamme de produits, la matérialisation d'une vision sexuée des rôles parentaux paraît marcher à plein.

* * *

Alexandra et Olivia décident d'autant plus de se « *se vendre au marché plutôt qu'à un patron* » qu'elles disposent d'une série de ressources leur permettant d'imaginer la portée économique de leur expertise maternelle et de l'envisager en tant qu'indépendante. Les deux activités d'Alexandra et d'Olivia se développent et constituent des réussites économiques avérées par la diffusion de leurs produits, comme l'atteste l'observation déclinée dans l'encadré ci-dessus. À l'appui de ressources non négligeables, les deux femmes parviennent à convertir une pratique intensive de la maternité dans laquelle elles ont trouvé des moteurs de réalisation alors que leur identité professionnelle, à laquelle elles sont très attachées, était entamée. Le séquençage de leur parcours sinusoïdal (engagement professionnel — engagement parental — réengagement professionnel) constitue un nouvel avatar des entreprises parentales mises au jour tout au long de cette thèse : le paradoxe réside dans le fait que, contrairement aux autres parcours déployés, c'est l'engagement parental qui semble tout particulièrement ici favoriser le réengagement professionnel fragilisé, donnant à voir sous un nouveau jour le rôle effectif de la maternité sur les parcours : pour certaines Mompreneurs particulièrement dotées, elle peut constituer un tremplin professionnel inattendu.

À l'issue de cette dernière modulation des engagements entre travail et famille, je propose d'en venir à une synthèse des éléments sédimentés tout au long des différents chapitres. Entre politiques publiques, évolution du marché de l'emploi, transformations de la parentalité ou force d'un modèle néo-libéral portant haut l'individu, le recours à un classement typologique permet à la fois de souligner comment les Mompreneurs s'intègrent dans ces faits sociaux, tout en y proposant de nouvelles modulations.

B. Variations de l'inventivité économique des mères

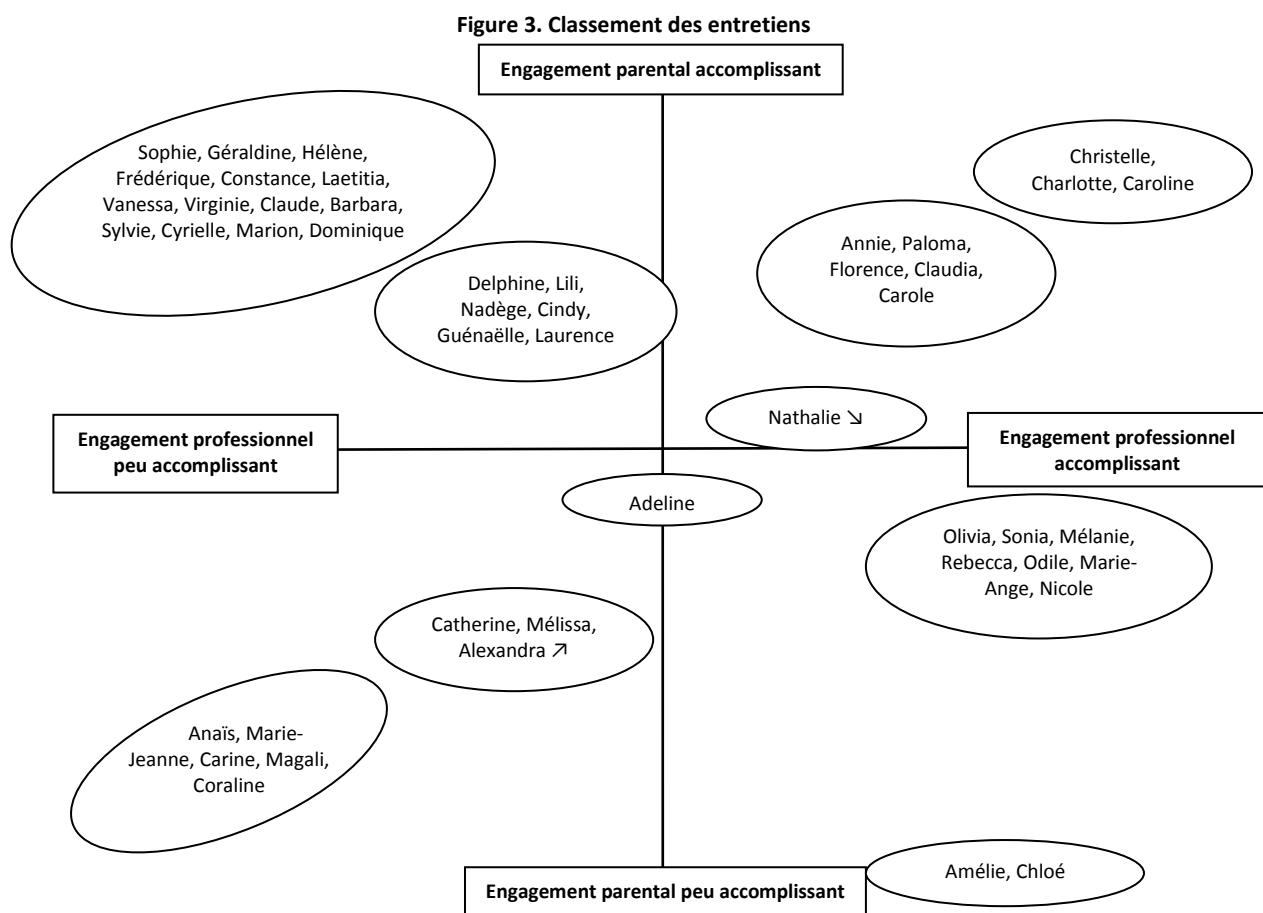
La mise en identité du groupe social des Mompreneurs pourvoit une définition générique et valorisante du parcours de femmes entre engagement professionnel et engagement parental, salariat et non salariat, activité et inactivité. En cherchant à défendre l'inventivité économique des mères, les entrepreneuses de la cause des Mompreneurs ont fait émerger une proposition inédite d'articuler la prise de responsabilités économiques à la maternité, dont les femmes rencontrées au cours de l'enquête se sont toutefois saisies de manière différenciée. Les analyses accumulées au cours de ces cinq derniers chapitres ont à la fois permis de rendre compte du caractère équivoque de la catégorie empirique, que les femmes qui s'y reconnaissent se sont appropriées de manière diversifiée, tant dans leur temporalité d'adhésion que pour leurs motifs d'adhésion. Si l'outil de la typologie tend à fixer des idéaux-types qui ne rendent pas toujours compte de la labilité ou de la porosité des catégories, il permet de tirer des lignes de compréhension transversales utiles pour

clarifier un phénomène et les descriptions afférentes. C'est la raison pour laquelle, malgré l'imperfection d'un outil qui ne rendra jamais parfaitement compte de la diversité des parcours des Mompreneurs, j'ai choisi d'y avoir un recours mesuré, mais assumé.

Les typologies cherchant à établir des profils de femmes selon leur insertion professionnelle sont nombreuses : par exemple, Dominique Maison classe les femmes au foyer de multiples manières dans son travail portant sur la catégorie (Maison, 2007) tandis que Jacqueline Laufer rend compte de multiples manières de devenir et d'être une femme cadre (Laufer, 1982) ; au sein des multiples mondes qui coexistent au sein des indépendants, les propositions de profilage sont également nombreuses, Isabelle Bertaux-Wiame proposant notamment différents types chez les indépendants qu'elle a observé, en les classant selon la gamme du travail réalisé par la conjointe de celui qui dirige l'entreprise (Bertaux-Wiame, 2004). La typologie que je propose ici s'intéresse plus particulièrement à la variété des articulations entre engagement professionnel et engagement parental qui est à l'œuvre chez les Mompreneurs. L'engagement est un opérateur conceptuel que j'ai mis au cœur de ma thèse, et qui est pensé comme une mise en actions porteuse de sens pour l'individu, qui est dans le même temps étroitement corrélée à ces différentes sphères d'inscription politique et sociale, et variable dans le temps. La gamme des engagements féminins que j'avais initialement en tête était large, pouvant inclure aussi l'engagement politique ou professionnel, artistique comme parental... Ce sont les engagements professionnels et parentaux qui se sont avérés être chez les Mompreneurs les plus saillants. Rejoignant certaines approches du *Care*, qui plaident pour une ethnographie pratique et morale de l'ensemble des relations des individus (Paperman & Laugier, 2006), une analyse couplant la réflexivité des acteurs aux pratiques incarnant leur engagement a permis de faire apparaître deux continuums de pratiques porteuses de sens pour elle, le travail professionnel et la parentalité. Il est dès lors logique que ces deux ensembles structurent des types parlant de Mompreneurs, qui peuvent ensuite être éclairés par des variables sociales plus stabilisées (telles que les propriétés sociales, l'âge et le nombre des enfants...).

Rappelons d'abord ce que ces femmes ont en partage et qui constituent le socle commun de leur adhésion aux Mompreneurs: il s'agit d'abord plutôt de femmes appartenant au haut des classes moyennes et au bas des classes supérieures, dotées d'une perméabilité aux valeurs entrepreneuriales. Fortement imprégnées par la norme de l'activité, elles sont également acquises à la société de marché et une éthique forte de la responsabilité individuelle, qui fait en cela d'elles des individus profondément néo-libérales. Elles ont parallèlement en partage un engagement dans un projet parental fort, qui, s'il peut être atteint et accompli de manière diversifiée, repose sur une disponibilité intense de la mère, des pratiques puérocentristes et une attention au bien-être affectif des enfants. Se lit en filigrane de ces pratiques une vision différentialiste à tendance essentialiste des rapports entre les hommes et les femmes, qui justifie leur assignation globale, mais inégale, au foyer.

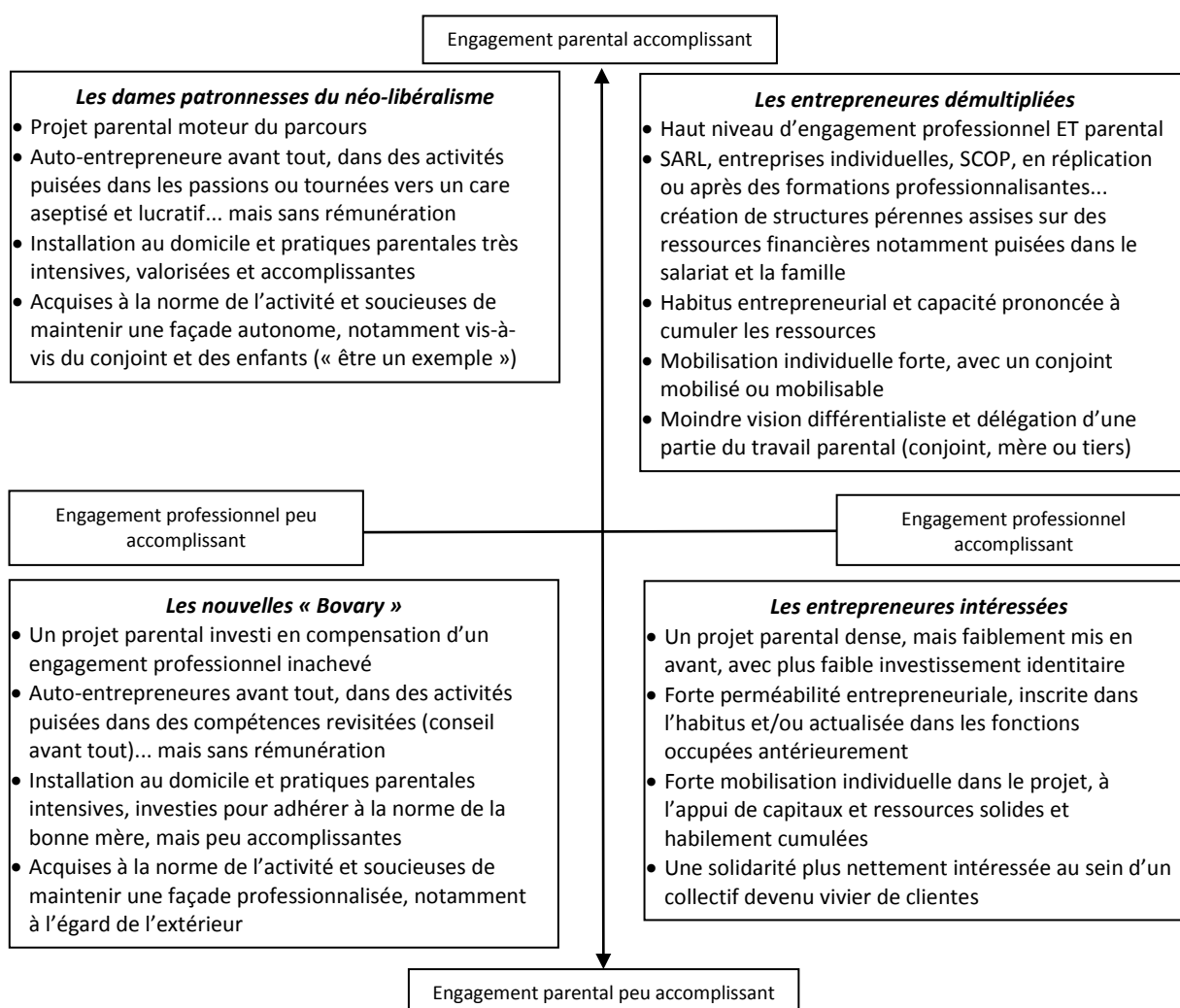
Cette description globale ne rend toutefois pas compte de la diversité des Mompreneurs et des inégalités qui s’y nichent. Notamment, à travers les récits que les Mompreneurs ont formulé pour rendre compte de leurs parcours et pratiques, elles ont fait part de la nature plus ou moins accomplissante de leurs diverses activités. Aussi m’a-t-il semblé que l’ajout de cette dimension réflexive à l’opération de classement était indispensable à la compréhension de la variété des profils et des écarts qui pouvaient exister entre certaines femmes dotées pourtant de ressources initiales similaires. Un premier classement de l’ensemble des entretiens a ainsi donné lieu au profilage suivant :



Ce classement fait apparaître un premier constat : les femmes rencontrées au cours de l’enquête se placent principalement du côté d’un travail professionnel moins accomplissant que le travail parental. Il s’agit ainsi d’un groupe qui se mobilise fortement autour de l’engagement parental et ce avant l’engagement professionnel, rejoignant l’idée d’une entreprise plus parentale qu’économique. Les femmes que j’ai positionnées à gauche de l’axe de l’engagement parental ont toutes des enfants jeunes à très jeunes mais occupent des positions variées au sein des franges d’appartenance des Mompreneurs, pouvant relever de la bourgeoisie (comme Cyrielle) ou des catégories plus moyennes (comme Carine). Leurs ressources professionnelles et sociales semblent peu explicative de la variété de leurs parcours, et notamment de leur dimension réflexive.

Du côté droit de cet axe, regroupant les femmes qui ont maintenu un attachement fort au travail incarné dans des pratiques professionnelles, on constate en revanche une appartenance plus nette au haut des catégories moyennes dotées d'un habitus entrepreneurial : c'est ici que se trouvent plus nettement les filles d'indépendants et/ou épouses d'indépendants. Il s'agit également plus régulièrement de femmes dont les enfants sont sortis de la petite enfance au moment de l'entretien, voire qui sont déjà adultes. Quatre types de Mompreneurs se dessinent, qui permettent d'en faire ressortir des logiques transversales et d'interroger plus largement les modèles d'articulation des engagements qui s'y dessinent. Je propose d'en dérouler les caractéristiques à la suite de la présentation de la typologie.

Figure 4. TYPOLOGIE DES MOMPNEURS



1. La femme au foyer revisitée par la société de marché

Au sein des Mompreneurs, on trouve un nombre important, et d'après les femmes que j'ai pu rencontrer, nettement dominant, de femmes qui pourraient se rapprocher des femmes au foyer avec lesquelles elles ont pourtant à cœur de se distinguer. Cette catégorie mérite toutefois qu'on la subdivise en deux sous-catégories, tant les vécus de cette situation ont pu se dire de manière contrastée : certaines femmes semblent être relativement à l'aise avec ce vécu de femmes au foyer masquées par la création d'une activité indépendante, quand d'autres se sont montrées plus empreintes de contradictions, voire de souffrances.

Les dames patronnesses du néo-libéralisme

L'activité bénévole des femmes au foyer, tout particulièrement dans les franges les plus bourgeoises, a régulièrement été saisie au cours de l'histoire : l'inactivité des femmes était un marqueur de richesse, leur engagement associatif, voire philanthropique, un marqueur de générosité. Le choix du terme de « dames patronnesses » permet ainsi de rendre compte de l'actualisation de cette figure de la bourgeoise charitable au sein du monde contemporain et de ses inflexions néo-libérales.

On trouve ainsi au sein de ce groupe des femmes de mères d'enfants allant de la toute petite enfance à l'adolescence, auprès desquels elles affichent un engagement particulièrement fort et empreint des normes de la bonne parentalité. Leur investissement en fait des femmes au capital parental particulièrement distinctif par rapport aux autres parents qu'elles fréquentent à l'école ou dans leur entourage. Elles font de leur maternage une maternité à dimension essentialiste, et particulièrement épanouissante, même si certaines peuvent regretter leur assignation extrêmement forte à l'ensemble de la sphère domestique. Les conjoints sont peu impliqués dans les activités, et exonérés de toute charge domestique.

Aussi sont-elles davantage attachées au travail comme marqueur de leur autonomie, tout particulièrement vis-à-vis de leur conjoint et de leurs enfants, que comme vecteur d'un engagement porteur d'émancipation. Si elles sont tenues par la norme contemporaine de l'activité, elles quittent le salariat sans trop de regrets. Elles créent plus régulièrement des auto-entreprises destinées à tenir la façade d'une activité professionnelle, mais qui ne sert pas à entretenir des supports d'affiliation et de rémunération (même si certaines affichent des difficultés économiques un peu plus prononcées que d'autres, la variabilité des niveaux de vie pouvant être importantes). Les activités créées sont elles-mêmes variables, mais, qu'elles soient choisies en réplique de l'activité salariée, se donnant une vocation altruiste socialement ciblée ou inspirées d'une passion toute personnelle, elles sont investies pour leur dimension identitaire très forte, à laquelle est régulièrement adjointe une sollicitude ciblée.

Nombre de leurs activités les rapprochent d'une inactivité choisie, mais masquée par leur auto-entreprise, et qui leur permet de se constituer un capital parental particulièrement distinctif. Elles sont ainsi très proches de mères au foyer dont elles partagent les activités et rythmes de vie, transformant les activités à dimension professionnalisée (le bénévolat par exemple) en une activité à dimension économique. Elles en partagent également la faible protection de sociale, même si leur appropriation de l'initiative économique individuelle leur permet de valoriser un peu plus leur situation individuelle, plutôt que de solliciter des recours publics. Se revendiquer de l'identité sociale des Mompreneurs et participer, parfois activement, au collectif leur fournit un statut auquel elles sont particulièrement attachées pour s'affirmer comme individu autonome, impliqué parentalement et professionnellement. Elles sont en cela empreintes d'un ordre néo-libéral, distribuant les responsabilités sans jamais les mettre en perspective, essentialisant les inégalités et, à la dimension individualiste prononcée sous couvert de l'envie d'aider son prochain.

Les nouvelles « Bovary »

« Et Emma cherchait à savoir ce que l'on entendait au juste dans la vie par les mots de *félicité*, de *passion* et d'*ivresse*, qui lui avaient paru si beau dans les livres » (Flaubert, 1972 [1857], p. 61). À de nombreux égards, c'est parce qu'elles ne parviennent à s'accomplir ni dans le travail, ni dans la maternité que certaines Mompreneurs peuvent renouveler la figure de la femme de la petite bourgeoisie de province éternellement insatisfaite que Flaubert a dépeinte à travers Emma Bovary. Chez les femmes qui se regroupent autour de ce type, on observe d'abord un premier échec de l'engagement dans le travail : en relisant notamment leurs difficultés à l'aune de conflits interpersonnels, tout particulièrement avec d'autres femmes, elles affichent une difficulté à trouver des motifs d'engagement d'elles-mêmes dans le salariat, qu'elles disent plutôt avoir quitté qu'elles n'en auraient été sorties. Elles entrevoient dans un second temps une possibilité de réengagement dans la maternité qu'elles investissent tout particulièrement comme forme de réalisation d'elles-mêmes. Celle-ci offre bien souvent une échappée hors d'un monde professionnel vécu comme insupportable, mais elle constitue tout particulièrement pour ces femmes, et c'est en cela qu'elles se distinguent des dames patronnesses, une impasse étroitement liée à une conception essentialiste de la maternité.

Elles perçoivent d'autant plus particulièrement la maternité comme une forme de compensation identitaire qu'elle est censée être naturellement accessible : elles s'y projettent en effet tout entière, omettant alors de penser la pénibilité ou encore les échecs qui peuvent se nicher dans ce travail³⁴⁹.

³⁴⁹ Je rejoins ici tout particulièrement la pénibilité physique et psychique que Molinier met au jour dans ses travaux, même si elle est plus particulièrement pensée à travers le travail ménager (Molinier, 2006 [2003]) ou le travail professionnel de *care* (Molinier, 2013).

C'est ainsi chez ces femmes en particulier que l'on relève le plus de tensions et de contradictions entre le suivi de normes parentales particulièrement chronophages et mobilisantes (l'allaitement prolongé, une présence très importante auprès des enfants pour veiller à leur bon développement...) et un vécu régulièrement présenté comme difficile, voire porteur de souffrances, de l'accomplissement de ce travail. Aussi, après l'échec de leur engagement dans le travail professionnel, éprouvent-elles une deuxième forme d'échec identitaire à travers un accomplissement inachevé dans la maternité. Celle-ci est d'autant plus difficile à supporter pour elles que, perçue comme naturalisée, son inaccomplissement se transforme en performance « défaite » de genre, qui appelle une mobilisation discursive particulièrement forte pour être compensée.

Cette impasse est liée à l'accomplissement du travail parental, mais également à la division du travail qui en découle. Ces femmes souffrent en effet d'un isolement prononcé dans leur travail parental, dont elles peinent à partager les charges avec des tiers, en premier lieu desquels leur conjoint. Régulièrement épuisées moralement et psychiquement, elles ne manquent pas de constater le faible soutien domestique et parental dont elles bénéficient, mais qui me semble étroitement lié à leur vision essentialisée du monde, qui empêche une répartition plus équilibrée des tâches. Et lorsqu'elles cherchent à se réinvestir professionnellement pour retrouver des formes accomplissantes d'elles-mêmes par le travail professionnel, elles sont prises dans une très forte réinscription des rapports sociaux de sexe qui limite leurs prises de responsabilités économiques, et plus largement leur capacité à devenir des mères accomplies et épanouies.

Les structures économiques, plutôt des auto-entreprises qu'elles créent en compensation de ce double échec, sont particulièrement peu armées pour se révéler économiquement porteuses : plus régulièrement ancrées dans des goûts personnels revisités pour lesquels elles ne bénéficient pas toujours des compétences nécessaires, ces activités leur permettent certes de tenir la norme de l'activité mais sont peu valorisables économiquement. Certaines toutefois, comme Alexandra, parviennent après quelques années à convertir cette activité puisée dans son fort investissement parental en activité économique plus rentable, connaissant ainsi un déplacement d'un type à un autre. Ce sont les nombreuses ressources entrepreneuriales de la Mompreneur qui lui permettent après quelques années de fortement se réengager professionnellement, soulignant d'autant plus la stagnation de celles qui ne sont pas aussi bien dotées.

* * *

Ces deux premiers profils permettent d'enrichir la littérature contemporaine sur cet objet peu investi qu'est celui des femmes au foyer, tout en soulignant la très forte réimpression des rapports sociaux de sexe chez ces femmes relativement jeunes et qualifiées. Si l'on sait que les femmes qui se retirent

au foyer connaissent des parcours professionnels en pointillé, pouvant réintégrer des activités à dimension professionnelle au cours de leur parcours, le cas des Mompreneurs signale comment les nouveaux statuts ouverts dans le non-salariat, et plus particulièrement celui de l'auto-entrepreneur, peuvent être investis par des femmes désireuses de se maintenir dans une activité socialement valorisable, réduite et aménageable selon la manière dont elles s'investissent dans le travail domestique et parental notamment. Certaines y trouvent une manière de monétiser les compétences domestiques qu'elles mettent à profit dans la sphère privée et à participer ainsi, avec une certaine inventivité, d'une plus grande insertion du travail de *care* dans la société de marché. C'est aussi une manière pour elles de maintenir une poche de résistance à l'égard d'une assignation complète au foyer et plus particulièrement vis-à-vis de leur conjoint.

D'autres signalent toutefois les limites d'une entreprise parentale à vocation surtout identitaire, lorsque ce retour au foyer masqué ne fournit pas les motifs d'engagement attendus. Prises dans une réassignation globale au foyer qu'elles vivent d'autant plus mal qu'elles sont peu relayées dans leurs tâches parentales, elles donnent à voir sous un jour plus obscur ce recours à l'initiative économique individuelle. Elles rendent compte de la nécessité de s'intéresser de près au vécu, y compris des activités intouchables telles celle éminemment naturalisée de la prise en charge des enfants, pour comprendre les parcours et les possibilités qui s'offrent aujourd'hui aux femmes pour exister en tant qu'individu. Parmi elles toutefois, des sorties d'impasse existent, en particulier pour les femmes qui, leurs enfants grandissant, parviennent à redéployer leur pouvoir d'agir, voire à transformer leur engagement parental. Elles rendent compte de la manière dont les ressources également à disposition constituent un socle de maintien dans l'engagement professionnel, particulièrement incarné dans les deux autres types de Mompreneurs mis au jour.

2. Des auto-emplois inventifs... et solidement étayés

Deux autres types de Mompreneurs se sont dégagés à l'issue de l'analyse de l'enquête. Ces femmes, nettement moins nombreuses que les dames patronnesses et les nouvelles Bovary, ont en partage des ressources importantes et une capacité marquée à les combiner habilement. Plus fortement mobilisées individuellement dans un travail professionnel qui reste une source d'accomplissement forte pour elles, elles parviennent à allier leur entourage familial jusqu'à générer, dans quelques cas, des causes communes autour de leur entreprise. Elles se distinguent toutefois par un usage différencié du collectif (quoique des porosités existent) et un investissement identitairement variable dans la parentalité.

Des entrepreneures démultipliées

Parmi les femmes rencontrées, quelques unes affichent le maintien d'un engagement fort dans le travail professionnel et dans le travail parental, que l'indépendance semble avoir tout particulièrement permis d'articuler au mieux. Elles créent des structures d'activité plus solides, soit dans la continuité de l'activité précédemment occupée (permettant de capitaliser alors sur les compétences et le capital social constitué) ou à la suite d'une formation professionnalisante destinée à soutenir la création dans une activité nouvelle, mais particulièrement porteuse de sens pour ces femmes.

Elles sont plus généralement d'anciennes salariées qui ont pu anticiper leur sortie d'un salariat qui n'était plus vecteur de sens pour elles : cette anticipation leur a permis d'ajouter aux ressources dont elles disposaient initialement une onde fructueuse de l'affiliation salariale, qui leur permet de se former et de constituer un capital économique plus solide pour leurs activités. Elles sont par ailleurs plus généralement détentrices de dispositions entrepreneuriales, voire d'un habitus construit qui, s'il ne leur a pas permis de bénéficier d'une structure d'entreprise déjà établie, leur a fourni des compétences et parfois l'aide concrète d'un ou plusieurs membres de la famille. C'est au sein de ce type que l'on trouve plus régulièrement les conjoints indépendants qui ouvrent l'horizon des possibles de leur conjointe et leur apportent des compétences professionnelles, statutaires certes plus limitées que ce qui est observé dans les couples où ce sont les hommes qui sont indépendants, mais qui ne sont toutefois pas négligeables.

Car ces femmes restent parallèlement très investies auprès de leurs enfants, partageant ainsi régulièrement les pratiques mises en avant chez les dames patronnesses, tout en affichant un accomplissement identitaire marqué dans l'appropriation performante de ces normes de la parentalité. Deux éléments toutefois les distinguent dans les formes d'entreprise parentale qu'elles mettent en place : leurs enfants sont d'une part un peu plus vieux que ce qui est observé chez les dames patronnesses (en âge scolaire *a minima*). Ce n'est ainsi pas au temps de la toute petite enfance qu'elles deviennent des Mompreneurs démultipliées, ce qui leur ouvre un peu plus de latitude temporelle que pour celles dont les enfants réclament des soins plus lourds. En outre, ces femmes hésitent moins à déléguer une partie du travail parental à des tiers, notamment pour des tâches qui relèveraient plus du « sale boulot » (les transports pour les diverses activités, du temps de garde peu gratifiant...) s'engageant en revanche fortement dans ce qui relève davantage du « vrai boulot » pour elle (le suivi scolaire, dégager des moments dits de qualité avec les enfants...).

Elles affichent ainsi un engagement parental sélectif et un engagement professionnel étayé. C'est ce qui permet de faire de ces femmes, peu nombreuses rappelons-le, le type le plus proche toutefois de l'identité sociale affichée des Mompreneurs, dans lequel elles se retrouvent pour la combinaison des engagements qu'elle met en scène et le sentiment de partager une vision commune de leur

articulation avec les femmes qui adhèrent au collectif. Elles restent toutefois à la tête d'activités plus proches de l'entreprise individuelle que de la prise de responsabilités économiques d'envergure, assurant la protection de l'autonomie des femmes sans toutefois leur faire accéder à un pouvoir économique plus large. Elles ne semblent toutefois pas réellement s'y intéresser, plus soucieuses du maintien de leur situation que portées à se mobiliser autour d'une cause commune, notamment féministe.

Des petites indépendantes intéressées

Le dernier type qui ressort du classement effectué regroupe les femmes qui sont devenues Mompreneurs dans une perspective plus professionnelle et économique que parentale : elles ont beaucoup moins insisté sur le caractère identitaire de leurs pratiques parentales. Celles-ci tendent notamment à relever du passé (les enfants étant plus âgés, et parfois adultes) et/ou à être déléguées à des tiers, et notamment au père : l'ordre essentialiste tend ainsi à être moins prononcé chez ces femmes, même s'il n'a pas totalement disparu pour autant.

C'est donc moins par identification à la norme de la bonne mère que par opportunité que ces femmes se retrouvent parmi les Mompreneurs : à la tête d'auto-emplois constitué en des statuts juridiques solides, elles sont soit spécialisées dans des activités inscrites dans la parentalité (avec des produits dédiés) ou prestataires dans des activités destinées à accompagner des jeunes entrepreneures en quête de conseils et d'identités, des qualificatifs qui font des Mompreneurs des clientes potentielles particulièrement intéressantes pour ces femmes.

Dépositaires d'un habitus entrepreneurial régulièrement plus prononcé, elles assignent à leur activité une dimension altruiste qui relève d'un *care* lucratif auprès des femmes comme elles, quoiqu'un peu moins bien dotées. Elles en maîtrisent en tout cas les codes et savent les utiliser pour devenir des figures inspirantes d'un groupe social auquel elles sont pourtant les moins attachées sur le plan identitaire. C'est ainsi plutôt au sein de ces femmes que l'on trouve des inscriptions multisituées dans les réseaux de femmes : si elles trouvent chez les Mompreneurs des clientes, c'est dans d'autres collectifs, régulièrement mixtes, qu'elles trouvent des ressources professionnalisantes et porteuses de réels motifs de réalisation d'elles-mêmes.

* * *

Ces deux derniers types soulignent deux nouvelles formes d'inscription différenciées au sein du collectif des Mompreneurs. Ils rendent plus particulièrement compte de la façon dont, appuyées sur un socle fort de ressources et diversement mobilisées dans le travail parental ou dans le travail professionnel, certaines Mompreneurs — plus rares — parviennent à combiner le pouvoir d'agir

manifeste dont toutes ces femmes disposent à un vouloir agir professionnel. Cette combinaison habile leur permet de créer des auto-emplois dans lesquels elles trouvent des formes de satisfaction et d'autonomie, même si elles ne sont là encore pas à la tête d'activité économique d'envergure (c'est-à-dire employant plus d'une personne à plein temps). Soulignant les inégalités qui se recréent au sein de ces femmes, certaines parvenant avec plus d'efficacité que d'autres, à atténuer l'effet des rapports sociaux de sexe sans toutefois les reconfigurer, ces deux types révèlent également la part d'opportunisme qui réside dans l'adhésion aux Mompreneurs, permettant aux mieux dotées de tirer profit de celles qui ne bénéficient pas des mêmes dispositions et ressources qu'elles. Elles leur permettent toutefois d'entretenir la dimension purement identitaire de leur activité professionnelle, sans toutefois leur fournir des formes concrètes d'émancipation. Mais on ne peut doter qui ne veut pas se saisir, armer qui ne veut pas se battre.

Conclusion

Construit en deux temps, ce chapitre avait pour objectif de parachever l'examen des parcours des Mompreneurs en renversant la perspective classique consistant à faire du travail professionnel la mesure de tout parcours, y compris féminin.

À travers les cas d'entreprises créées dans la sphère de la parentalité, l'objectif était d'abord de montrer comment certains cas pouvaient faire du travail parental le fil conducteur de la biographie de certaines femmes, ravalant l'engagement professionnel à un rôle plus subsidiaire même si toujours présent. À de multiples égards, certains parcours illustrent le poids que peut prendre la sphère privée et plus particulièrement parentale sur un parcours : entre projection forte dans la fonction maternelle, mise au pas par le travail reproductif ou encore parcours en sinusoïde alimentée par l'ingéniosité parentale, les cas des Mompreneurs étudiés dans ce chapitre plaide pour un rééquilibrage de l'étalon-professionnel avec la pleine considération du projet et des pratiques parentales.

La typologie qui est ainsi établie dans le second temps de ce chapitre et qui vise à mettre en œuvre ce rééquilibrage des engagements, pris dans leur sens pratique et subjectif, permet de souligner les écarts d'appropriation d'une identité, de combinaison des ressources et de variabilité des engagements entre des femmes pourtant assez peu contrastées socialement. Elles revalorisent notamment le choix d'une activité sans aucune prétention économique mais permettant de pleinement s'engager dans un travail parental lui-même vecteur de forte réalisation identitaire, quand d'autres, mieux armées, parviennent à valoriser économiquement cet arrangement. Entre

opportunité et engagement inachevé, les variations visibles dans l'engagement parental permettent également de faire émerger de nouvelles formes de fragilisations économiques et sociales tout en soulignant les opportunités qu'elles peuvent également offrir à d'autres.

On a pu voir également émerger toutefois des mobilités entre ces groupes, soulignant que la combinaison du pouvoir et d'un vouloir socialement situé, n'est jamais fixe mais tend en permanence à être rejouée tout au long du parcours des individus. Au-delà des variations présentées jusqu'ici dans le devenir Mompreneur, de nouvelles péripéties sont susceptibles d'apparaître une fois devenues Mompreneurs. Qu'elles concernent l'entreprise ou la famille, elles sont à même de bouleverser les arrangements ici synthétisés, soulignant avec plus d'acuité que je ne l'ai fait jusqu'à maintenant les incidences socio-économiques de ces multiples articulations. C'est ce que je propose d'envisager plus avant dans le chapitre conclusif de cette thèse.

CHAPITRE IX : « *DES MOMS DANS LA* *TOURMENTE* »³⁵⁰ : L'HEURE DU BILAN

« Je crois savoir aujourd'hui ce qu'elle pensait — du moins, je l'imagine.
Elle devait se demander si j'en valais la peine,
si tous ses sacrifices, ses efforts, ses espoirs avaient un sens »
Romain Gary, *La promesse de l'aube*, publié en 1960, (Gary, 1973 [1960], p. 144)

L'analyse des parcours des Mompreneurs a permis de rendre compte de la dynamique des engagements parentaux et professionnels de ces femmes au positionnement social favorisé mais aux propriétés sociales hétérogènes. Les différents types de Mompreneurs mis à jour au chapitre précédent renseignent sur les variations de pratiques et de vécus que présentent ces femmes en devenant Mompreneurs : si j'ai notamment pu montrer comment les mieux dotées et les plus habiles à cumuler leurs ressources parviennent à construire une troisième voie en devenant des indépendantes à la tête de structures économiques *a priori* viables, tout en s'engageant fortement auprès de leurs enfants (les entrepreneures démultipliées), j'ai aussi souligné comment d'autres trouvent dans l'indépendance un alibi identitaire permettant de mettre à distance leur statut objectif de femmes au foyer, avec plus (les dames patronnesses du néo-libéralisme) ou moins (les nouvelles Bovary) de satisfaction. Enfin, j'ai également rappelé que certaines, parmi les mieux dotées en capital entrepreneurial notamment, trouvent chez les Mompreneurs avant tout un marché, leur engagement au sein du collectif étant moins identitaire qu'économiquement orienté (les entrepreneures intéressées).

Cette typologie permet de ramasser un certain nombre des constats établis tout au long de cette thèse sur les parcours des Mompreneurs, en soulignant tout particulièrement l'intrication étroite entre engagement professionnel et engagement parental et en rappelant le rôle déterminant de la famille, que ce soit en termes de socialisation ou de soutien économique ou pratique. Un angle reste toutefois à investiguer : celui de la sécurisation sociale et économique construite au fil de ces différents parcours. Pour cela, je propose de raisonner dans une perspective plus longitudinale à travers les péripéties intervenues après la création de l'activité.

Sous leur emphase identitaire, les parcours des Mompreneurs reposent à plusieurs titres sur des équilibres fragiles : ils s'inscrivent d'une part dans un contexte économique de « crise ». En mars 2015, la Banque de France dénombre plus de 63 775 entreprises en défaillance depuis l'année

³⁵⁰ Ce titre s'inspire d'une expression utilisée par Charlotte pour se présenter. La rupture conjugale qu'elle m'a racontée au cours de plusieurs entretiens est analysée en troisième partie de ce chapitre.

précédente³⁵¹ ; en 2002, le taux de survie des entreprises créées est estimé en France à 66 % à trois ans et 52 % à cinq ans³⁵². Les parcours des Mompreneurs sont également liés à un socle conjugal principalement contractualisé mais qui n'en reste pas moins touché par la montée de l'individuation qui transforme les familles contemporaines (Singly, 2000). On sait que les ruptures conjugales font partie des épreuves qui jalonnent les parcours, y compris des indépendants : si les agriculteurs restent encore relativement protégés des ruptures conjugales, bien que ces dernières aient également augmenté au sein de la catégorie, les autres indépendants ne sont pas plus épargnés que les autres catégories socio-professionnelles (Bessière & Gollac, 2014b; Vanderschelden, 2006). Faillite et divorce ont ainsi pu être observés au cours de l'enquête de terrain et ne constituent pas des situations marginales : 11 enquêtées m'ont ainsi fait part de ces nouvelles difficultés rencontrées après être devenues Mompreneurs (soit un cinquième de ma population d'enquête). Le présent chapitre propose un examen des incidences socio-économiques de ces entreprises identitaires, parentales et parfois économiques à travers le récit de ces Mompreneurs « accidentées »³⁵³. À l'heure où une entreprise peut faire faillite et/ou un couple peut divorcer, comment les différentes figures de Mompreneurs traversent-elles, individuellement, les ruptures professionnelles et/ou familiales ? En devenant Mompreneurs, quelles protections acquièrent-elles à long terme ? Observe-t-on de nouveaux déplacements dans les arrangements entre travail professionnel et famille ? Au moment de faire les comptes, que gagnent, que perdent les Mompreneurs³⁵⁴ ?

³⁵¹ Source : Banque de France, Base Fibden, <https://www.banque-france.fr/economie-et-statistiques/stats-info/detail/defaillances-dentreprises.html>, page consultée le 29/06/2015.

³⁵² Source : INSEE, Tableaux de l'économie française 2010, enquête SINE 2002, http://www.insee.fr/fr/themes/document.asp?ref_id=T10F151, page consultée le 29/06/2015.

³⁵³ J'insiste ici, mais j'y reviens au cours des différents mouvements de ce chapitre, sur le caractère nécessairement lacunaire des éléments collectés à travers ces récits : le point de vue des compagnons des Mompreneurs est restitué de façon médiée par exemple tandis que je n'ai pas eu accès, compte-tenu de la situation dans laquelle les entretiens ont eu lieu, aux éléments comptables attestant par exemple des mises en faillite étudiées. Effet de la temporalité du terrain et de l'analyse, je n'ai pas pu approfondir ces éléments, qui auraient demandé de rallonger le temps dédié à cette recherche doctorale.

³⁵⁴ Cette mise à l'épreuve est ainsi ancrée dans les données collectées, mais en faisant jouer cette fois la temporalité de l'enquête : enclenchée en 2011, mon enquête de terrain s'est poursuivie de façon serrée jusqu'au premier trimestre 2014 mais elle s'est prolongée de manière lâche jusqu'à l'heure où s'écrivent ces lignes. Le suivi sur *Facebook* de certaines de mes enquêtées m'a permis de les voir évoluer dans le temps, de suivre l'arrivée de nouveaux enfants, les changements d'activité ou encore les séparations ; j'avais par ailleurs pointé au cours de mon enquête les situations de celles qui me paraissaient être à un *turning-point* qui n'était pas encore achevé : je me suis donc permise de les réinterroger à nouveau plusieurs mois, voire années, plus tard pour suivre l'évolution de leurs parcours.

Pour illustrer les tourmentes traversées par les Mompreneurs, trois situations critiques ponctuent ce chapitre conclusif. Ce sont d'abord les récits de cessation d'activité qui sont envisagés, plus particulièrement auprès de celles qui ont créé des activités consolidées par des statuts juridiques et fiscaux d'entreprise ou de société. Le régime fiscal de l'auto-entreprise engendrant de moindres obligations fiscales et économiques, c'est ensuite la sécurisation des parcours féminins sous ce régime qui est interrogée, la dimension longitudinale de l'enquête permettant d'en soulever les incidences socio-économiques après plusieurs années d'exercice. Enfin, ce sont les cas de séparation et divorce qui sont étudiés pour aborder les conséquences de long terme de ces parcours où la solidarité conjugale joue un rôle majeur dans leur survenance et dynamique.

A. « *C'est comme tuer son bébé* »³⁵⁵ : des entreprises économiques en faillite

Si les patrons et la conduite de leur entreprise restent un terrain marginal en sociologie, l'étude de leur faillite l'est encore plus : il est significatif à cet égard que le récent *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat* ne comporte aucune entrée relative à la faillite, l'échec ou encore les cessations d'activités (Chauvin, et al., 2014). Seule « l'incertitude » y est relatée sous la plume de Pierre-Michel Menger (2014), pour rendre compte de la part risquée de ces activités dont on semble vouloir occulter les revers. C'est dans les sciences de gestion que l'on voit apparaître plus nettement l'étude de « l'échec entrepreneurial », les chercheurs de cette discipline reconnaissant eux aussi une mise sous silence, « la rhétorique entrepreneuriale [étant] plus encline à mettre en lumière les *success stories* » (Fayolle, et al., 2012). Gerhard Krauss rend compte de cette difficulté dans un article paru en 2009 : pour approcher la question des faillites, il s'intéresse tout particulièrement au rôle des institutions qui entourent l'entreprise créée et au capital social mobilisé par ceux qui font face à des difficultés économiques, mais l'on sait malheureusement peu de choses de ces indépendants, tant ils sont assimilés à la structure créée et à son histoire en tant qu'organisation (Krauss, 2009). Les recherches de Pierre-Paul Zalio qui portent sur l'activité entrepreneuriale en train de se faire sont, compte-tenu de leur optique même, aveugles à l'activité en train de se défaire (Zalio, 1999; 2004) : à travers le cas du cadre dirigeant Bullier, qui quitte la direction de l'entreprise industrielle qu'il a contribué à fonder, l'analyse s'arrête de manière particulièrement illustrative à son départ, sans que l'on en connaisse les effets sur la suite de sa carrière, pour reprendre le lexique de Zalio (2007). Quelques économistes et historiens s'intéressent à la question des faillites (Di Martino, 2005; Marco, 1989; Sgard, 2006), proposant une critique de l'ordre légaliste qui semble primer en la matière (voir

³⁵⁵ Propos tenus par Nicole C., 47 ans, en union libre, 1 enf., EURL en 2009, commerce, ex-cadre.

ENCADRÉ 32. QUELQUES ÉLÉMENTS SUR LES PROCÉDURES DE MISE EN FAILLITE) : Pierre-Cyrille Hautcoeur et Nadine Levratto soulignent notamment que dès le XIX^{ème} siècle, le recours à des juges eux-mêmes issus de l'univers de l'indépendance (des commerçants le plus souvent) fait bouger les lignes du droit par l'incorporation de catégories issues de la pratique professionnelle de ces juges, tandis que d'autres acteurs (salariés, agents d'affaires, créanciers...) agissent également autour de la procédure (Hautcoeur & Levratto, 2007a; 2007b). Si l'histoire économique nous permet de comprendre que dans cette procédure très encadrée juridiquement, « la loi n'importe pas seule » (Hautcoeur & Levratto, 2007a, p. 54), les travaux de recherches sont globalement d'un faible secours pour comprendre, sous un angle sociologique, ce qui conduit à la faillite les indépendants contemporains. Cette première section de chapitre propose d'en livrer quelques éléments à travers les récits de quatre Mompreneurs : Guénaëlle et Delphine ont ainsi cédé leur activité, tandis que Stéphanie et Nicole ont connu une mise en faillite juridiquement encadrée. À l'appui des récits de ces quatre femmes, les trois premières s'apparentant plutôt à des dames patronnesses flirtant avec les entrepreneures démultipliées, la dernière relevant des entrepreneures intéressées, il s'agit de rendre compte du processus qui les conduit à l'échec entrepreneurial, et des effets de cet échec sur la suite de leur parcours. Cessation d'activité et faillite ne renvoyant pas au même cadre juridique, ces deux modalités sont étudiées successivement, le dernier temps étant consacré à l'analyse des suites de ces parcours sur des types sensiblement différents de Mompreneurs.

ENCADRÉ 32. QUELQUES ÉLÉMENTS SUR LES PROCÉDURES DE MISE EN FAILLITE

La « faillite » repose sur une procédure juridique strictement encadrée, celle de la liquidation judiciaire : il s'agit de la situation légale d'un débiteur qui, ne pouvant plus faire face à l'ensemble de ses engagements se trouve à un moment donné en situation de cessation de paiement (Hautcoeur & Levratto, 2007b; Pochet, 2001). Elle peut être entreprise par le « mis en faillite » ou par un/ou des tiers, en cas de cessation de paiement sans possibilité aucune de redressement. À partir du jugement qui prononce la liquidation judiciaire, l'entreprise, l'association ou la personne concernée doit cesser immédiatement son activité, sauf autorisation du tribunal (pour une durée de trois mois qui peut être prolongée une fois). Le débiteur ne peut plus administrer ses biens tant que la liquidation judiciaire n'est pas close. Les poursuites individuelles à l'encontre du débiteur sont alors neutralisées, les intérêts en cours partiellement arrêtés, les contrats de travail des salariés sont rompus dans un délai de 15 jours suivant le jugement prononçant la liquidation judiciaire ou suivant l'expiration de l'autorisation de poursuite de l'activité, sauf Plan de Sauvegarde de l'Emploi ; c'est une assurance qui se charge de l'ensemble des créances liées à la rupture des contrats de travail. Toutes les créances détenues contre l'entreprise sont alors exigibles et un liquidateur est nommé pour assurer la clôture des activités et le recouvrement des différentes créances.

Le tribunal prononce la clôture de la liquidation lorsque la poursuite des opérations de liquidation est rendue impossible en raison de l'insuffisance d'actifs, ou (exceptionnellement) lorsque le liquidateur dispose de sommes suffisantes pour désintéresser les créanciers. Il peut également prononcer la clôture, si les difficultés pour réaliser l'actif résiduel sont telles que la poursuite ne présente que peu d'intérêt.

Les créanciers ne peuvent plus engager de poursuites individuelles à l'égard du débiteur sauf exceptions telles que fraude fiscale, dissimulation d'actif, sanction personnelle ou pénale.³⁵⁶

³⁵⁶ Source : site de l'administration française, <http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F22330.xhtml>, page consultée le 21/06/15. Pour plus de détails, je renvoie aux travaux en cours de Virginie Blum et qui portent justement sur les procédures de mise en faillite.

1. Quand la famille se dérobe, l'entreprise ne suit plus

Considérer l'entreprise avec un œil de patron, c'est remarquer que travailler a un coût : les structures économiques dites classiques, telles que les entreprises individuelles, EURL ou encore formes sociétaires imposent en effet à celui.celle qui en est à la tête de s'acquitter des cotisations sociales destinées à sa propre protection sociale, à celle de ses éventuel.le.s employé.e.s, et à sa contribution à la solidarité nationale. Les Mompreneurs à la tête de structure d'entreprise n'ont pas d'employé.e mais doivent *a minima* dégager un chiffre d'affaires permettant de s'acquitter de ces charges, puis de faire fonctionner leur société en acquérant les biens et services nécessaires. C'est une fois ces dépenses payées que se dégage un bénéfice qui peut servir à rétribuer l'indépendant et/ou être investi dans le développement de l'activité. Des contraintes fiscales et économiques s'imposent ainsi aux Mompreneurs qui montent ces structures exigeantes et constituent les premières étapes à franchir pour pérenniser leur activité professionnelle. Delphine et Guénaëlle, que j'ai fréquentées à plusieurs reprises au cours de mon terrain, m'ont fait part de leurs difficultés à passer, après plusieurs années d'activité, ces premières étapes. Leur récit actualise la place centrale que joue la famille dans une entreprise qui n'engage pas que des ressources et arguments économiques.

Des appuis familiaux forts à la création d'entreprise

Delphine et Guénaëlle ont des parcours sensiblement différents, mais se rapprochent plutôt des dames patronnesses du néo-libéralisme mises en lumière au chapitre précédent : elles quittent le salariat de façon plutôt subie, mais sans trop de regrets (elles ne recherchent notamment pas de nouvel emploi salarié après leur licenciement). L'arrivée d'un enfant par la suite ancre leur désengagement salarial, tandis qu'elles revisitent sous un angle profondément identitaire leur désir d'activité. Elles s'appuient sur une affiliation salariale fructueuse et une aide familiale non négligeable pour créer des activités passion, montées à travers des activités solides : aussi leur engagement professionnel un peu plus intense que celui dégagé chez les auto-entrepreneures les décalent-elles légèrement sur le continuum des pratiques professionnelles.

Arrêtons-nous plus avant sur le cas de Delphine, responsable de l'une des antennes franciliennes qui m'a reçue à son domicile en novembre 2012, avant que nous allions assister ensemble à l'une des réunions qu'elle anime. Très grande brune élancée à l'allure un peu bohème, Delphine a 35 ans et elle est mère d'un garçon de près de deux ans. La famille réside dans une petite maison de ville, dans le nord est de la très grande couronne parisienne. Delphine est la fille de parents tous deux docteurs en biologie, mais seul son père, dont elle est très proche, a poursuivi une carrière de cadre salarié dans ce domaine ; sa mère, avec laquelle elle n'a plus de contacts suite au divorce qu'elle a décrit comme houleux, ne semble pas avoir poursuivi d'activité (« *ma mère elle a jamais vraiment travaillé,*

elle a fait un peu prof, elle s'est retrouvée aussi dans des schémas d'échec, qu'elle a jamais réussi à surmonter et à aller au-delà »). Delphine est mariée à un agent de la fonction territoriale, son mari originaire de l'Est de la France est employé communal dans une bourgade voisine : elle est ainsi l'une des rares Mompreneurs à se situer dans une union hypogame, son conjoint socialement moins bien positionné se montrant par ailleurs très « *frileux* » quant aux aléas du parcours de sa conjointe.

Après des études en école de commerce, elle trouve un premier poste de commerciale salariée dans le secteur des cosmétiques, puis occupe deux postes successifs de cadre sédentaire dans la région parisienne. D'abord contrôleuse de gestion, elle est ensuite recrutée par un institut d'études dans lequel elle éprouve rapidement un « *problème* » à « *être sur des choses complètement déconnectées de la réalité* ». Elle essuie au bout d'un an une procédure de licenciement contentieuse : se sentant rejetée d'un salariat dans lequel elle ne trouve par ailleurs pas de motifs d'engagement auxquels se raccrocher, elle entrevoit dans l'année de chômage qui s'ouvre une pause au cours de laquelle elle commence par écrire une auto-fiction tirée de son expérience « *dévastatrice* » chez son ancien employeur, tout en suivant parallèlement une psycho-thérapie. « *De fil en aiguille* », le « *Pourquoi tu montes pas ta boîte ?* » émerge dans la lignée des processus plus largement décrits au chapitre IV et V. Passionnée par les plantes et les produits naturels, Delphine se lance d'abord dans des ateliers de maquillage à partir de cosmétiques naturels. La concurrence qu'elle fait aux esthéticiennes qualifiées (elle a reçu ainsi quelques appels menaçants) l'amène à évoluer vers la vente de produits naturels : à partir d'un site de e-commerce, « *[elle] attaque le web* » avec des huiles essentielles, Fleurs de Bach et des cosmétiques naturels.

Pour créer son activité, Delphine bénéficie d'une onde salariale non négligeable³⁵⁷, mais aussi d'un soutien familial financier important : c'est notamment son père qui paie sa part des traites de la maison, lorsqu'elle tombe enceinte en mai 2010. Cette grossesse la pousse à passer du régime de l'auto-entrepreneur à une SARL, bien qu'elle soit loin des plafonds limitant le régime ; elle s'y associe avec son père et son frère, ce qui lui permet de maintenir une activité minimale tout en bénéficiant d'une meilleure couverture sociale de sa grossesse. Son conjoint, qu'elle décrit comme « *flippé* », est financièrement plus en retrait, mais la soutient néanmoins en aménageant en « atelier » le sous-sol de la maison où Delphine, en plus de son site Internet, reçoit en consultation sur les huiles essentielles et les Fleurs de Bach ou organise des activités (ateliers cosmétiques mais aussi de portage, d'aide à la parentalité...).

Pour Delphine, comme pour Guénaëlle, les activités liées à des passions personnelles et montées au creux de la famille ne sont pas dénuées de ressources à leur création : un capital relativement conséquent, une assise juridique, un socle conjugal et une mobilisation de la famille notable. Et

³⁵⁷ Sur cette notion, je renvoie au chapitre VI, pp. 293 et suivantes.

pourtant, les deux femmes décident quelques années après la création de leur activité indépendante de la céder, les ressources disponibles n'étant notamment pas suffisantes pour tenir l'activité sans déstabiliser la famille.

Le rappel familial à l'ordre économique

Les hobbies transformés en activité de Delphine et Guénaëlle se développent peu à peu, mais de façon limitée : revenons à Delphine. Elle pense pouvoir travailler une fois son bébé présent : elle le garde huit mois tout en cherchant à développer son activité, mais constate les transformations de son rapport au temps et la difficulté à travailler professionnellement tout en assurant des soins chronophages (elle allaite par exemple son enfant près de 10 mois). Son activité se développe ainsi peu, voire très peu. D'ailleurs, lorsque je l'interroge sur d'éventuels prêts bancaires, elle m'explique qu'elle vient d'essayer un refus récent lié à la faiblesse de son chiffre d'affaires : malgré la démultiplication de ses activités, elle dégage fin 2011 un chiffre d'affaires de 25 000 euros, soit 2 000 euros par mois environ, sur lequel il faut ensuite défalquer l'ensemble des charges sociales (environ 45 % de son chiffre d'affaires). Il lui reste environ 1 100 euros pour acheter du stock, développer son activité et se rémunérer chaque mois. Elle finit toutefois par obtenir un prêt de 15 000 euros dans une autre banque (dont je n'ai pas les modalités précises), mais me glisse qu'entre le prêt de la maison et la mise placée dans son activité, elle et son conjoint sont « *au taquet de [leur capacité d'endettement]* », et qu'ils ont « *une grosse pression financière quand même* ». Ces activités économiques n'existent que grâce à un tremplin familial, mais ne parviennent pas à se développer pour leurs propres capacités économiques.

Mai 2013 : je retrouve Delphine à la convention annuelle des Mompreneurs. Elle m'annonce le décès récent de son père. Or ce décès joue un rôle déterminant dans la continuité de l'activité de Delphine : son conjoint constituant un soutien mesuré, dans une configuration initiale où elle était la principale apporteuse de revenus dans le couple, elle ne peut plus profiter de l'aide, notamment financière, de son père. Quand bien même elle a pu bénéficier d'un héritage, elle perd la perfusion régulière de ce support, qui semble lui faire prendre conscience des limites économiques de son activité. En atteste l'amertume dont elle me fait part en juin 2014, au même événement annuel : les difficultés économiques se sont considérablement amoncelées pour le couple, notamment en raison de la faiblesse du revenu dégagé par Delphine : « *On a le prêt de la maison à rembourser, c'est des grosses traites et là-dessus tu peux pas te loucher* ».

Privée du soutien de son père, Delphine a ainsi revu les modalités de son engagement professionnel, d'autant que les difficultés avec son conjoint semblent s'être exacerbées (« *Y'a pas à dire, les problèmes de thunes, ça te pourrait un couple* ») : elle a d'abord un emploi à temps partiel dans un supermarché bio à proximité de son domicile, parallèlement au maintien de son activité

indépendante. Elle a ensuite recherché un emploi salarié et a dû, malgré ses tentatives pour retrouver un poste de cadre dans le secteur de la parfumerie, se résoudre à prendre un poste d'assistante commerciale à quatre-vingtième dans une TPE locale. Elle envisage de fermer son entreprise, mettant ses difficultés sur l'antipathie des consommateurs grand public et son manque de compétences en marketing, la communication permettant de masquer des défaillances intrinsèques plus lourdes dans la création de l'entité économique (manque de capitaux initiaux, faibles relais dans le secteur, création d'une entreprise peu différenciée au sein d'un marché mûr...). Le manque de relais familial joue également un rôle important dans la décision de Guénaëlle de céder son activité. Cette dernière me dit avoir prévu — et négocié avec son conjoint — de ne pas se rémunérer pendant trois ans, malgré un investissement très fort dans son activité (elle précise travailler 50 heures par semaine et n'avoir pris qu'une semaine de vacances au bout de la troisième année). Son mari, qui assume financièrement l'intégralité des charges de la famille, s'occupe également des enfants quand ils ne sont pas à l'école. Cette activité économique, qui « *tourne mais sans salaire* » au prix d'un investissement important, est finalement mise à l'index par les enfants de Guénaëlle :

« Un jour où j'avais super bien travaillé, j'avais fait un bon chiffre d'affaires, [ma fille qui avait alors 10 ans] me dit "Bah c'est bien maman, tu vas être contente, tu vas pouvoir faire un bon salaire aujourd'hui", mais je lui dis "Bah non, ça marche pas comme ça", je lui explique dans les grandes lignes comment ça fonctionne et elle me dit : "Mais alors tout le temps où tu as travaillé pendant que nous on était à la piscine, où t'es pas venue à la patinoire avec nous, bah t'as fait ça pour rien alors ?" Ah putain ! Alors là, je peux te dire que je m'en souviens, ça m'a donné une claque, mon mari n'a pas eu besoin d'ouvrir la bouche, il m'a regardé en coin l'air de me dire "Bah voilà, la messe est dite !" ». (Guénaëlle R, 42 ans, mariée, 3 enf., SARL de 2008-2011, commerce, ex-employée).

En décembre 2011, la chute d'un arbre sur un poteau téléphonique empêche quelques jours toute connexion à Internet, ce qui limite les possibilités de vente à une période de l'année cruciale pour les ventes. Les deux événements s'accumulent dans le récit de Guénaëlle et c'est à la suite de cette catastrophe naturelle qu'elle décide de vendre l'activité.

* * *

Dans le cas de Delphine et Guénaëlle, c'est lorsque la famille ne soutient plus un projet installé sous sa protection que ces femmes décident de céder leur activité économique, réactivant ainsi le rôle majeur joué par la structure familiale pour soutenir une indépendance toujours perçue comme une situation isolée (Bessière & Gollac, 2014b) : le décès du père et les tensions avec le conjoint dans le cas de Delphine, l'usure du soutien du conjoint et l'incompréhension des enfants dans le cas de Guénaëlle témoignent du rôle d'arbitres tenu par les acteurs familiaux. Pensées initialement pour

s'harmoniser avec le Soi de femmes dont la famille constitue un engagement fort, le fait que cette dernière ne soutienne plus matériellement, financièrement et moralement, leur aventure entrepreneuriale constitue le déclic de l'arrêt d'activité. Mais dans d'autres cas, le soutien familial joue différemment, notamment en ce qu'il soutient l'entêtement de certaines femmes par delà leurs difficultés objectives. Ce sont ces situations qui vont être à présent examinées.

2. Une cause familiale devenue illusion collective

« *J'ai envie d'oublier* ». C'est ainsi que Stéphanie me résume la difficulté que présente pour elle le fait de parler de la faillite de son entreprise au cours de notre rencontre. Celle-ci se rapproche des profils de Delphine et Guénaëlle. Elle aussi a été fortement soutenue par sa famille, conjoint comme parents, qui ont maintenu leur soutien à un projet devenu cause familiale, y compris lorsque les premières difficultés financières sont apparues. Aussi, la procédure de mise en liquidation judiciaire qu'elle essuie permet-elle de fournir un contre-point au rôle de la famille, dont le soutien peut paradoxalement devenir fragilisant dès lors qu'elle n'est plus arbitre, mais l'une des parties prenantes de l'activité créée.

L'entêtement d'un projet familial

Stéphanie appartient à la petite bourgeoisie économique de province : elle est la fille d'un indépendant et d'une pharmacienne, et, après une école de commerce, elle travaille quelques années dans le service marketing d'une grande entreprise. Elle y cumule des accidents de santé bénins jusqu'à un accident cardio-vasculaire intervenu un peu après sa première grossesse. Elle décide alors, avec le soutien de son conjoint, ingénieur en informatique, de se retirer d'une sphère professionnelle où elle s'est sentie malmenée (« *J'ai pris ça comme un avertissement et j'ai décidé de mettre en place mon départ* »). Licenciée pour inaptitude, elle n'a pas d'emblée de nouveau projet professionnel, d'autant que le couple attend son second enfant : Stéphanie semble plutôt s'être retirée du travail professionnel, m'expliquant d'ailleurs avoir eu besoin de s'assurer une grande présence auprès de ses enfants (« *Vu ce qui m'était arrivé, je voulais pas les laisser* »). Immergée dans la maternité, elle entrevoit alors dans le secteur une voie de réengagement professionnel, une cristallisation forte de son identité sexuée³⁵⁸ et un engagement parental dominant³⁵⁹. Elle se décale toutefois légèrement du type des « dames patronnesses du néo-libéralisme » car elle est fille de deux indépendants et bénéficie d'un soutien parental et conjugal très net dans la création de sa SARL commercialisant sur Internet des vêtements de grossesse. Cette proximité avec le monde de l'indépendance constitue le socle d'une confiance forte dans la prise de responsabilités économiques à travers un secteur dont elle et son entourage ne connaissent pourtant rien.

³⁵⁸ Pour une explicitation de cette notion, je renvoie au chapitre V, pp. 263 et suivantes.

³⁵⁹ Sur ce point plus particulier, je renvoie au premier temps du chapitre VIII. A. 3, pp. 408 et suivantes.

Bénéficiant d'une onde salariale non négligeable, elle est suivie par une boutique de gestion qui établit un *business plan* apparemment facile à atteindre, qui convainc l'ensemble des protagonistes, mais qu'elle finit par qualifier de « *hasardeux* » : vendre trois pièces par jour à 85 euros doit lui permettre de payer ses charges et de dégager au bout de six mois un salaire initial de 1 500 euros. Son mari, qui entrevoit dans la plate-forme de e-commerce à construire un « *formidable joujou* » est de son côté très enthousiaste et se prête à rêver d'un développement qui lui permettrait aussi de quitter son emploi salarié. Ils travaillent d'ailleurs chaque soir ensemble sur le projet, Stéphanie délaissant volontiers la partie informatique pour se consacrer à la communication. Ses parents lui apportent un soutien économique important (ils l'aident à constituer un capital de 8 000 euros). Impliquée, financièrement, moralement, mais aussi pratiquement dans le projet, la famille de Stéphanie se constitue en maisonnée autour du projet, mais participe d'un entêtement entrepreneurial prélude à de fortes difficultés économiques.

En se lançant pendant les soldes d'été, Stéphanie achète un gros stock de vêtements d'été... qui ne se vendent pas car le site est lancé trop tard : elle et son conjoint maîtrisent mal les calendriers propres au secteur du textile et commettent une erreur cruciale dès leur lancement. L'entreprise arrive donc à la fin d'été avec un stock de vêtements qui ne sont pas vendables pour la mi-saison et la saison d'hiver et une trésorerie faible pour assurer les stocks des saisons à venir. Le stock est par ailleurs géré par une entreprise dans le Nord de la France, qu'il faut également rémunérer, ce qui constitue une charge importante et mal anticipée. En décembre, l'objectif d'un salaire de 1 500 euros est évanoui, les pièces restent invendues et les dettes s'accumulent. Son conjoint manifeste des signes d'inquiétude, ses parents également, mais chaque acteur continue de s'investir, pris dans l'emballement collectif généré par le projet. Craignant un déficit de communication et se sentant « *vite dépassée* », Stéphanie investit une nouvelle somme pour obtenir de la publicité sur Internet, « *une arnaque* » qui grève encore un peu plus sa trésorerie, d'autant qu'elle a dû faire un prêt. Malgré les déboires de ses six premiers mois d'activité et les limites financières de la maisonnée familiale, elle rachète un nouveau gros stock pour le prochain été au début de l'année :

« *Des cartons, des cartons, des cartons, et puis des factures, des factures, des factures, et là j'ai commencé à avoir des soucis de paiement, j'étais très utopique sur les stocks.* » (Stéphanie R, 37 ans, mariée, 2 enf., SARL 2010-2013, commerce, ex-cadre).

L'utopie génère des incidents de paiement quasi immédiats que Stéphanie essaie de régler « *au coup par coup* ». Elle se retrouve fin 2011 dans des difficultés financières inextricables que ses soutiens familiaux ne sont plus en mesure de résorber. Début 2012, si elle pouvait avoir des espoirs de faire des bonnes ventes, elle constate que les soldes sont mauvais et que les produits ne partent pas. Elle reconnaît l'inanité de son entêtement : « *Il faut que ça marche, mais ça ne pouvait pas marcher* ». Elle décide, après de longues discussions familiales et conjugales de liquider l'activité en janvier 2013.

Revisiter la maisonnée familiale

« L'entreprise c'était « l'armoire des mamans », c'était le travail, la famille, c'était les enfants, c'était tout » : c'est par ces mots que Stéphanie justifie l'émotion qui l'étreint au cours de notre entretien, tout en rendant compte du caractère collectif de cette entreprise. La déception est grande de constater que « l'entreprise ne m'a pas fait vivre et n'a pas fait vivre ma famille », manière d'euphémiser le fait qu'elle lui a plutôt fait perdre de l'argent. Ce projet familial devient ainsi un échec familial à de multiples points de vue :

« Depuis que j'ai 18 ans, je construis un peu ma carrière, voilà prépa, et puis après école de commerce, après l'école de commerce, le premier emploi et voilà cheffe de publicité, enfin tu vois, et puis de là, dérive vers le marketing, wouah ! Et puis à un moment et bah pouf, oui, mais quoi maintenant ? Qu'est-ce que tu veux maintenant ? Donc voilà, on envisage, on est en grosse remise en question (...), mon mari aussi se pose des questions, pareil, il a fait une école prestigieuse d'ingénieurs, lui il a fait les Arts et Métiers et il s'est retrouvé un petit peu dans l'informatique, le conseil en informatique parce que c'était le secteur qui embauchait à l'époque et on en est à se dire tous les deux, bah « Qu'est-ce que l'on veut vraiment, qu'est-ce qui nous fait tripper, mais aussi comment concilier notre envie de gagner notre vie, avec nos envies et aspirations personnelles ? ». On en est en plein dedans là en ce moment. » (Stéphanie R, 37 ans, mariée, 2 enf., SARL 2010-2013, commerce, ex-cadre).

Stéphanie est ainsi pleine d'ambivalences face à l'échec manifeste de son activité et du soutien qu'elle a reçu de sa famille. Elle estime notamment avoir été portée par une veine entrepreneuriale familiale qui n'était pas en adéquation avec ses réelles aspirations. Elle ajoute d'ailleurs un peu plus loin que moins soutenue par ses parents, elle aurait sans doute « ouvert les yeux un peu plus vite », ce qui aurait limité les dégâts financiers engendrés par la mise en faillite. L'échec familial entraîne ainsi une remise en cause familiale, le couple se montrant le premier fragilisé (ils auraient ainsi envisagé de se séparer, « gangrénés par les histoires de fric ») :

« C'est des discussions qui se mettent en place à partir de grosses fêlures ou de gros problèmes, la fermeture d'une entreprise, les problèmes de santé, enfin c'est, on pose sur papier, qu'est-ce que j'aime, qu'est-ce que j'aime pas, qu'est-ce que je voudrais faire dans ma vie professionnelle, ce que je veux surtout pas faire, les enfants, leur place dans tout ça, ce que je veux leur accorder, l'argent, c'est terrible mais l'argent c'est devenu aussi un sujet de discussion que l'on n'avait pas avant, moi j'en ai jamais manqué, et j'ai su vivre avec rien, mais maintenant j'ai envie à nouveau de profiter un petit peu ». (Stéphanie R, 37 ans, mariée, 2 enf., SARL 2010-2013, commerce, ex-cadre).

La question économique est au cœur du nouveau projet familial qui se dessine. Ce sont d'abord les deux membres du couple qui envisagent de changer de voie professionnelle et de région. L'un des projets envisage notamment un rapprochement du lieu d'habitation des parents de Stéphanie qui se maintiennent fortement dans le parcours du couple. Stéphanie affiche toujours un rejet net du salariat tel qu'elle l'a connu dans ses expériences antérieures : « Les métiers de cadre, c'est pas mon truc », sous le « prestige », elle a envie de « voir comment sont fabriqués les produits ». Au terme de

l'enquête toutefois, si la famille a déménagé en province, Stéphanie ne semble pas avoir repris de nouvelles activités professionnelles, abandonnant les Mompreneurs pour devenir femme au foyer, abdiquant son désir d'activité pour se concentrer sur la préservation de sa famille.

* * *

À travers le cas de Stéphanie se dessine l'envers d'un soutien familial qui, malgré son ampleur, ne parvient pas à viabiliser l'activité : si le soutien familial et l'habitus entrepreneurial contribuent à créer des structures indépendantes, ils ne sont pas suffisants pour transformer les activités créées *a minima* en auto-emploi rémunérateur. Être bien dotée ne suffit pas toujours, *a fortiori* lorsque l'engagement parental est fort et uniquement porté par la femme (ce qui est le cas ici) et que le désajustement de compétences est fort. Stéphanie se réinvente à travers la création d'entreprise, mais sous-estime d'une part les attendus du métier qu'elle intègre et pour lequel elle est peu voire pas préparée, tandis qu'elle investit des ressources économiques familiales sans mesurer les risques afférents. Stéphanie semble ainsi connaître une nouvelle bifurcation professionnelle, où se profile une inactivité prise intégralement en charge par son conjoint. L'échec entrepreneurial n'est toutefois pas toujours synonyme d'entrée dans l'inactivité, les parcours des Mompreneurs pouvant prendre de nouveaux contours, notamment professionnels. Ils sont abordés dans le dernier temps de cette première section.

3. La force de la croyance entrepreneuriale

Au cours des récits relatant ces échecs, les émotions sont vives ; elles font écho aux propos de Michel Foucault sur l'entreprise et à son analyse de la « formalisation de la société sur le modèle de l'entreprise » (Foucault, 2004, p. 166), qui s'inscrivent dans de multiples pans de la vie. L'emprise du projet entrepreneurial des Mompreneurs documente particulièrement bien cette analyse du philosophe, y compris lorsque le projet s'est transformé en échec manifeste. Ces récits renvoient ainsi à l'étonnement éprouvé par Abdelnour face aux auto-entrepreneur.e.s affichant une relative satisfaction au travail dans une situation d'emploi objectivement dégradée (Abdelnour, 2012, 444 et suiv.). Dit autrement, si ces indépendantes en situation objective d'échec sont éprouvées, elles n'en remettent pas pour autant en cause leur attachement au non-salariat et plus largement à l'entreprise de Soi qui les a pourtant conduites dans une impasse économique. C'est ce paradoxe que je propose d'étudier ici, en confrontant les difficultés objectives nées de ces projets d'entreprise à la manière dont elles sont revisitées dans les discours défendant avec force « *l'esprit d'entreprise* ».

Échec sublimé, déclassement masqué

C'est au cours de la convention annuelle du collectif en juin 2014 que je rencontre pour la dernière fois Delphine et qu'elle me fait part de la suite de son parcours. Nous sommes à la fin de la journée, qui se clôture par une séance de « yoga du rire » : une autre Momprenneur, anciennement à la tête d'une agence de voyages indépendante qui a elle aussi fait faillite, anime une séance de cet atelier mi-chanté, mi-chorégraphié, dans lequel elle a décidé de se reconverter. Je reste pour ma part en retrait de la salle et de la scène que j'observe avec perplexité : les Momprenneurs présentes jouent en effet allègrement le jeu, les bras se lèvent, les applaudissements sont nourris, les rires fusent, la vibration collective est sensible. C'est alors que Delphine, elle aussi emportée par l'enthousiasme général, me glisse, juste après avoir déroulé l'ensemble de ses difficultés, économiques et conjugales : « *On peut être femme, on peut être mère, épouse, et s'éclater dans sa vie pro, on est la preuve vivante de ça !* » (journal de terrain 03/06/14).

Plusieurs éléments surprennent dans cette réaction, alors que plusieurs faits pointent un triple déclassement objectif de Delphine, tel que l'on peut le saisir en suivant des tables de la mobilité sociale : rappelons que ses parents sont tous deux titulaires d'un doctorat en chimie. Si sa mère n'en a rien retiré professionnellement en raison de « *problèmes psychologiques graves* », le père de Delphine a de son côté occupé un poste de cadre dans le secteur industriel. Delphine fait de son côté une école de commerce qui lui assure *a priori* une position équivalente à celle de ses parents. Le premier signe tangible de la pente descendante de son parcours est son union hypogame : son conjoint n'est pas aussi diplômé qu'elle et est agent de la fonction publique territoriale de catégorie B, dans des postes techniques sans avoir semble-t-il évolué parallèlement. Delphine maintient toutefois pour un temps sa position sociale en occupant un poste de cadre expert dans une société de services, qui la situe parmi les cadres et professions intellectuelles, avec un niveau de revenu que j'évalue à environ 2 500 euros nets par mois³⁶⁰. Jusque là toutefois, elle tient le rang de son père et surclasse même sa mère.

C'est en devenant indépendante que son déclassement s'accroît : elle voit d'abord son salaire se réduire (jusqu'à devoir compter sur son père pour suppléer au paiement des traites qu'elle assumait auparavant), ainsi que toutes les protections sociales afférentes (dont elle ne dit pas un mot au cours de nos rencontres). L'activité cédée, Delphine ne parvient pas à réintégrer sa position socio-professionnelle initiale et après avoir occupé un poste de caissière en supermarché, elle ne parvient pas à se hisser au-delà d'un poste d'employée administrative. En dix ans, Delphine a connu un déclassement net, se déplaçant des petites catégories supérieures vers les petites classes moyennes, dont son mari est issu. Ce déclassement économique et social objectif rejoint ainsi les constats déjà

³⁶⁰ Sur la base de ma connaissance indigène du secteur dans lequel j'ai moi-même travaillé plusieurs années.

établis par exemple par Louis-André Vallet sur un déclassement générationnel particulièrement fort chez les femmes, huit femmes sur 10 âgées de 35 à 49 appartenant en 1993 à une catégorie socio-professionnelle différente de leur père (Vallet, 1999) ; la situation des Mompreneurs permet d'actualiser les données tirées par Camille Peugny sur les générations nées dans les années 60, plaidant pour un mouvement continu du déclassement observé (Peugny, 2009; 2013).

Ce qui surprend toutefois ici, et renouvelle ainsi le regard sur le thème du déclassement, c'est le récit que font ces femmes sur ce glissement défavorable objectif, qui altère leur qualité de vie. Les premiers travaux de Katherine Newman sur le thème ont pu renouveler les approches traditionnellement quantitatives de la mobilité sociale en s'intéressant à la parole et l'expérience vécue des personnes en situation de déclassement (Newman, 1988). En France, Peugny a déployé une approche innovante couplant une analyse quantitative du déclassement aux récits de personnes se vivant en situation de déclassement, l'ensemble permettant de proposer une analyse originale des comportements politiques (Peugny, 2006; 2009). Chez les Mompreneurs, on ne retrouve pas les frustrations, les angoisses ou encore les révoltes qu'expriment les enquêtés de Newman ou Peugny au sujet de leur propre parcours. Deux explications émergent à travers l'« espace de négociation » qui s'instille dans le discours des Mompreneurs. Peugny regroupe dans cette notion les arguments déployés par ses enquêtés pour redéfinir les concepts de la réussite professionnelle et sociale :

« Concernant la réussite professionnelle, il s'agit de s'éloigner des éléments de jugement traditionnels (rémunération, exercice de responsabilités) que ces employés et ouvriers ne peuvent mobiliser à leur avantage, pour développer une vision soit purement utilitariste (travailler pour manger), soit hédoniste (travailler pour avoir du plaisir en fréquentant des collègues). Concernant la réussite sociale, les déclassés tentent de s'éloigner de la définition traditionnelle (le prestige d'une profession et la rémunération qui s'ensuit) pour défendre une hiérarchisation alternative des sphères de l'existence : la réussite sociale, ce serait avant tout être heureux en famille » (Peugny, 2009, 82).

Chez les Mompreneurs, la hiérarchie du « bonheur familial » et du capital parental constitue un palliatif puissant à leur manque de réussite professionnelle, occultant ainsi leur déclassement social : si elles ne correspondent pas à la définition de la réussite sociale, elles affirment en revanche une réussite familiale à laquelle elles se dédient tout particulièrement, ce que les analyses développées au cours du chapitre VII et VIII autour de l'engagement parental corroborent. Mais il semble qu'il y ait un peu plus que le seul hédonisme mis en avant par Peugny : leur réussite professionnelle est revisitée par une capacité à entreprendre qui n'est pas éteinte par l'échec manifeste de leur activité. Les Mompreneurs ne se sentent pas déclassées car elles ont osé l'aventure entrepreneuriale pour s'accomplir individuellement, un registre d'action plus louable que la résignation de la chômeuse assistée, l'oisiveté de la mère au foyer ou l'immobilisme de la salariée. Forte du sentiment d'avoir essayé pleinement d'être un individu, elles occultent ainsi leur déclassement objectif par

l'incorporation d'un credo entrepreneurial qui fait de celui.celle qui s'intègre à l'économie de marché et ses multiples dérivés un être accompli. Delphine a dû se résoudre à reprendre un emploi salarié compte-tenu de la fragilité économique de son foyer, mais pas les trois autres femmes étudiées dans cette section. Cette absence de revalorisation du salariat est étudiée plus avant dans le mouvement suivant.

Convertir son échec dans le marché

L'échec entrepreneurial n'annule pas la volonté de s'y maintenir ; ou dit autrement, l'échec ne semble pas suffisant pour rendre le salariat plus attractif. Lorsque Guénaëlle revend son activité, elle me dit ne pas chercher à retrouver un emploi salarié mais s'investit plutôt dans l'antenne locale des Mompreneurs dont elle a la responsabilité. Loin de se remettre en cause dans ses capacités à entreprendre, elle se propose alors pour créer un poste salarié au sein de l'association qu'elle présente comme un poste « *intrapreneurial* » :

« En ayant été cheffe d'entreprise je concevais pas le truc autrement, ce poste-là, que en le menant comme ma petite entreprise, qu'elle serait pas embêtée par une salariée syndicaliste et que je ferai tout pour que ça aille en la faveur de l'association et dans la pérennisation de son poste. » (Guénaëlle R, 42 ans, mariée, 3 enf., SARL de 2008-2011, commerce, ex-employée).

Guénaëlle obtient donc le poste, d'abord à travers un CDD à mi-temps puis un CDI à quatre-vingtième. Elle est payée à hauteur du SMIC, ce qui reste plus que la rémunération qu'elle tirait de son activité indépendante, mais en deçà du revenu dont elle bénéficiait dans son activité salariée préalable. Elle est par ailleurs soumise à une certaine précarité car c'est à elle de trouver les moyens de rendre viable l'existence de son poste, ce qui passe notamment par la recherche de subventions à destination des associations³⁶¹. Elle affiche toutefois manifestement le sentiment de rester plus indépendante que salariée d'une entreprise et souhaite continuer à défendre le réseau d'entrepreneures que constituent les Mompreneurs, quand bien même sa propre activité ne s'est pas développée. Elle affiche ainsi un déplacement des « dames patronnesses du néo-libéralisme » aux entrepreneures intéressées, dont Nicole fournit un exemple particulièrement illustratif.

C'est en effet alors qu'elle essuie son premier échec entrepreneurial, dans des circonstances mêlant comme Stéphanie confiance entrepreneuriale héritée et méconnaissance pénalisante des règles du

³⁶¹ Je n'ai pas pu avoir accès aux comptes de l'association pour examiner ses ressources, alors que l'emploi d'une salariée à temps partiel signale une relative aisance. Mes demandes d'accès sont restées lettre morte, mais le rapport financier présenté à chaque assemblée générale permet de savoir que l'association bénéficie de d'environ 63 000 euros de revenus chaque année (stable entre 2012, 2013 et 2014) grâce aux cotisations de ses membres (65 euros annuels, un peu plus de la moitié des recettes), la valorisation comptable d'heures bénévoles (environ 25 000 euros chaque année), et une entrée spécifique liée à l'organisation de la convention annuelle. Les dépenses de l'association sont faibles (organisation de la convention autour de 20 000 euros, le plus gros poste revenant ensuite à la maintenance du site Internet, 5 257 euros en 2012 par exemple). L'association a ainsi bénéficié d'un reste à dépenser de 16 000 euros en 2012, qui ont permis d'envisager la création d'un poste salarié à temps partiel.

textile, que Nicole découvre les Mompreneurs en mai 2010. Éprouvée par les difficultés d'une entreprise qu'elle se fait fort d'avoir créé toute seule, en bénéficiant des compétences statutaires fournies par son père, petit commerçant de bouche, une formation continue galvanisante et une grande capacité à l'auto-formation, Nicole commence à fréquenter les Mompreneurs pour chercher des solutions à ces difficultés économiques hors de sa famille, qu'elle tient à l'écart. Initialement réticente au sujet de cette association, dont elle déplore l'image de « *couche-claviers* », elle est séduite par « *l'énergie* » qu'elle perçoit au cours de la première convention annuelle du collectif à laquelle elle assiste. La force du collectif est manifeste : facilement accessible, y compris pour celles qui n'ont pas encore monté leur activité ou qui sont en difficulté, il constitue pour Nicole un espace de parole inédit, où elle trouve le soutien moral et professionnel dont elle ne bénéficie pas ailleurs. En ce sens, le collectif entretient le fantasme entrepreneurial des Mompreneurs, par un entre-soi social qui limite la prise de conscience des limites objectives de leurs activités³⁶².

Mais il ne joue pas seulement ce rôle « moral ». Nicole amorce en mars 2011 la liquidation de sa SARL. Elle est à la fois très prise par son échec et peu encline à reprendre un emploi salarié : elle passe pourtant des entretiens mais me dit être tétanisée d'être embauchée et encore plus de décrocher un contrat à durée déterminée (« *Le CDI, je n'en voulais pas, je ne voulais pas m'engager intellectuellement pour quelqu'un* »).

« Je me dis « Je vais mourir », ils me posent des questions, j'écoute leurs questions, mais je me dis « C'est pas les bonnes questions que vous me posez », tu vois, je ne suis plus en position d'être salariée, mais au fond je ne l'ai jamais été, maintenant je comprends pourquoi j'ai toujours été rebelle quand j'étais salariée ». (Nicole C., 47 ans, en union libre, 1 enf., EURL en 2009, commerce, ex-cadre).

Elle reste ainsi prise par cette croyance entrepreneuriale mise au jour plus haut, faisant d'elle un être d'une plus grande valeur que celui.celle qui se contente de retrouver une activité salariée. Une première étape consiste à purger son échec : elle ouvre un blog pour en parler (« *je vais dire au monde entier que je me suis plantée et comme ça, je ne serai plus gênée par ça* »), donnant à cet enjeu thérapeutique une vocation altruiste : « *J'ai essayé les plâtres, donc je vais en faire profiter* ». Ce blog devient peu à peu une extension de l'entreprise qu'elle n'a pas liquidée : « Pour la santé de votre entreprise » devient un espace à part, où elle prodigue des conseils, sur un mode complètement « *improvisé* » ; comptant ses « *fans* », puis les commentaires (« *J'ai reçu sans te mentir quelque chose comme 200 emails, enfin un truc de malade* »). Le ton, très affectif, psychologisant et identitaire, y est très proche de celui développé par Mélanie, évoqué au chapitre V, qui faisait de la façon dont elle a traversé son veuvage un argument attestant de ses compétences en matière d'accompagnement des créateurs d'entreprise³⁶³.

³⁶² Sur ce point, je renvoie au chapitre VI, pp. 327 et suivantes.

³⁶³ Je renvoie aux analyses développées autour de Mélanie au chapitre V, pp. 270 et suivantes.

Nicole voit une « *traînée de poudre* » se constituer autour du récit qu'elle fait de son échec, sur le ton de la confidence d'abord très personnelle (son premier post s'appelle ainsi « Oups, j'ai créé une entreprise »), puis en y injectant des conseils plus proches du développement personnel (« Eliminer l'inutile, soigner les détails, rester en cohérence » est ainsi le titre d'un post du 02/09/2013) ou à rebours d'une vision strictement économiciste de l'entreprise (« Le chiffre d'affaires ne vaut rien, le résultat net non plus » proclame un post du 02/02/2014). Et comme Mélanie, Nicole trouve un écho important auprès des Mompreneurs, nombre d'entre elles se réclamant de ses conseils (la page de témoignages du site est exclusivement constituée de témoignages de Mompreneurs). En octobre 2011, elle décide de devenir accompagnatrice d'entrepreneur, convertissant dans le marché encadré du collectif des Mompreneurs son échec entrepreneurial. Elle adosse à la structure existante sa nouvelle activité et alimente avec cette extension le remboursement des dettes de sa marque initiale. Malgré l'échec, Nicole reste ainsi solidement arrimée au non-salariat, tout en continuant à valoriser cette entreprise d'elle-même qui était au cœur de la création de son activité initiale — et sans doute aussi de son échec. Dire qu'elle entrevoit à travers les Mompreneurs une cible facile lui permettant de recycler son échec attribuerait à Nicole un cynisme qui ne se dessine pas dans son récit. Elle se situe plutôt dans la continuité de ce *care* lucratif décliné dans le choix des activités des Mompreneurs, qui lui fait par ailleurs tenir un « rôle » de sage au sein du collectif à l'intérêt plus socialement distinctif qu'économiquement rentable.

* * *

Ces parcours d'entrepreneures intéressées, notamment lorsqu'ils visent à transformer un échec entrepreneurial au sein du collectif des Mompreneurs, sont d'autant plus paradoxaux qu'ils sont nimbés d'une éthique altruiste. Par cette conversion, Nicole comme Guénaëlle restent pleinement intégrées à l'ordre économique contemporain, où l'insertion dans le marché est gage de liberté ; elles y sont sans doute d'autant plus attachées qu'elles sont filles de petits commerçants attachés à l'idéal de liberté de la « boutique » (Mayer, 1986).

Plus largement, la force de la croyance entrepreneuriale est frappante dans tous les entretiens conduits auprès de ces femmes qualifiées, économiquement bien dotées et présentant une grande perméabilité aux valeurs capitalistes. Tant qu'elles sont soutenues par la famille, les couples formés ne se dissolvant pas avec la fin des activités, les Mompreneurs en échec restent tenues par les propriétés polymorphes et incantatoires de la promesse d'être libre qui donnent toute sa force au credo entrepreneurial (Foucault, 2004) : malgré les revers économiques, et en occultant leurs (des)ancrages économiques et sociaux, elles restent arrimées à l'idéal d'un individu libre car entreprenant. Le cas des auto-entrepreneures, analysées dans la section suivante, permet de prolonger la réflexion sur leur attachement à cette figure inscrite dans l'action, mais dont les pieds semblent d'argile.

B. Les effets genrés d'un auto-emploi pensé au neutre

Dans le *Deuxième Sexe*, Simone de Beauvoir conclut que la femme indépendante s'affranchit, au moins économiquement, par le travail :

« C'est par le travail que la femme a en grande partie franchi la distance qui la séparait du mâle ; c'est le travail qui peut seul lui garantir une liberté concrète. Dès qu'elle cesse d'être une parasite, le système fondé sur sa dépendance s'écroule ; entre elle et l'univers il n'est plus besoin d'un médiateur masculin » (Beauvoir, 1976 [1949], p. 587).

Indéniablement, les Mompreneurs travaillent : elles maintiennent un travail professionnel en créant leur activité indépendante, tandis qu'elles exercent un travail domestique et notamment parental important. Les chapitres précédents, et notamment le chapitre V, ont toutefois indiqué la valeur économiquement faible de cet engagement professionnel : si la section précédente a permis d'en apprécier le potentiel déclassant chez celles qui ont créé une structure juridique dite classique dont elles ne parviennent pas à assumer les charges, il convient à présent d'en apprécier les effets spécifiques auprès de la part de Mompreneurs qui sont devenues indépendantes sous le régime de l'auto-entrepreneur³⁶⁴, ce grand ensemble des « femmes au foyer revisitées par la société de marché » typifié dans le chapitre précédent.

Rappelons que le régime de l'auto-entrepreneur a été pensé comme une activité complémentaire adossée à une affiliation sociale assurée par une activité professionnelle principale salariée : il n'était ainsi pas censé pourvoir à des protections sociales, même si les débats occasionnés par sa création ont finalement conduit à débloquent des droits sociaux³⁶⁵. Ces derniers restent limités et interrogent donc la sécurisation des parcours des Mompreneurs : dans le cadre de l'ambition compréhensive de cette thèse, j'ai jusque-là restitué la conception principalement mutualiste qui est mobilisée par les Mompreneurs au sujet des flux et échanges au sein de la famille. Des analyses centrées sur la situation restituée au temps de l'entretien ont toutefois permis de montrer que l'engagement parental des Mompreneurs et leur repli plus large sur le foyer n'étaient pas exempts de frottements et de tensions entre les conjoints, ces femmes ne vivant pas avec sérénité leur assignation au travail domestique et notamment ménager.

Pour aller plus loin, je propose dans cette section d'envisager la situation sous un angle dynamique, en examinant ce que produit socialement et économiquement l'assignation mise en lumière au cours des chapitres V à VIII. En suivant les approches développées par Viviana Zelizer (2005 [1994]; 2001), je romps ainsi ici avec une représentation irénique de la famille, qui en ferait un monde séparé des enjeux économiques, sans basculer pour autant dans une vision purement rationaliste, où les acteurs

³⁶⁴ Pour mémoire, 47 % des entreprises effectivement immatriculées.

³⁶⁵ Je renvoie pour une synthèse au chapitre deux de cette thèse et plus particulièrement aux pages 98 à 113, et pour une analyse plus détaillée à la thèse d'Abdelnour (2012).

familiaux ne tendraient que vers la maximalisation de leurs différentes ressources (Becker, 1981)³⁶⁶. Loin d'une trêve miraculeuse où « la domination serait dominée » (Bourdieu, 1998, p. 149), l'amour, qu'il soit conjugal ou filial, n'est pas exempt de rapports de pouvoir et d'exploitation, de violence concrète ou symbolique, d'intérêts conscients ou inconscients. Et comme l'attestent de nombreux travaux d'ethnographie économique (Cottureau & Marzok, 2012; Perrin-Heredia, 2010; Zelizer, 2001) ou féministes (Delphy, 2015; Folbre, 1997), la visibilisation des échanges économiques au sein de la famille révèle ces rapports de pouvoir, ainsi que leurs incidences sur les parcours de chaque membre de la famille, et leur sécurisation à long terme.

Mon propos s'articule en trois temps : l'examen au long cours des arrangements entre travail et famille des Mompreneurs, plus particulièrement lorsqu'elles sont auto-entrepreneures, révèle d'abord l'équilibre des échanges au sein de la famille. La durabilité d'activités économiques aux protections sociales allégées met ensuite en question le caractère objectivement émancipateur du régime de l'auto-entrepreneur. C'est à l'appui des éléments discutés jusque-là que je propose alors de discuter les effets genrés de l'initiative économique individuelle des femmes.

1. Sous la norme égalitaire et l'alibi identitaire

Les éléments dégagés jusque-là ont permis de mettre en lumière la variété des situations au sein des Mompreneurs. Toutefois, à travers les cas présentés, on a vu que les activités montées sous le régime de l'auto-entrepreneur concernaient des femmes bénéficiant régulièrement d'un peu moins de ressources et/ou davantage portées par une exclusion peu regrettée du salariat que par une volonté concrètement incarnée dans le parcours de se réengager dans le travail par l'indépendance³⁶⁷. Le maintien d'une activité indépendante peu risquée sous le régime de l'auto-entrepreneur permet en revanche à ces femmes de mettre à distance les deux identités stigmatisantes que sont celles de la femme au foyer et/ou de la chômeuse, tout en s'engageant avec intensité dans la maternité et le maternage, au prix d'une assignation forte à la sphère domestique. Acquisées à une norme de l'activité marqueur d'égalité, ces femmes voient toutefois le genre se réimprimer fortement dans leur parcours.

Deux cas envisagés sous des temporalités différentes permettent d'examiner ces questions sous un angle socio-économique accentué : celui de Cécile, abordé dans un premier temps, donne des indications précieuses sur les échanges économiques au sein de son couple. Si le matériel collecté n'est pas aussi riche que celui des enquêtes spécifiquement centrées sur le sujet de Laurence

³⁶⁶ Pour une synthèse des travaux et une critique élaborée par une économiste sur les différents modèles utilisés en économie de la famille, je renvoie à Sofer, 2012. Pour une critique à dimension plus anthropologique, je renvoie à Zelizer, 2005 [1994].

³⁶⁷ Sur ce point, voir les démonstrations conduites dans le chapitre V et VIII, respectivement pp. 242 et suivantes et 418 et suivantes.

Bachmann (2009) ou des divers contributeurs à l'ouvrage collectif portant sur l'argent dans les couples (Belleau & Henchoz, 2008), son récit illustre la façon dont les échanges économiques au sein de la famille sont modelés par une situation professionnelle altérée. Le cas de Coraline permet quant à lui d'envisager au long cours les effets de l'assignation au domicile d'une femme qui a manifesté des efforts constants pour signaler son engagement professionnel tout en semblant progressivement happée par son engagement domestique et plus particulièrement parental.

Tout ce qui est à toi... n'est pas complètement à moi³⁶⁸

Je rencontre Cécile dans le Sud de la France en juin 2013 où elle partage la responsabilité de l'antenne héraultaise des Mompreneurs depuis quelques mois. Fille d'une commerçante et d'un cadre supérieur divorcés lorsqu'elle était encore enfant, elle est mariée sous le régime de la séparation avec un graphiste indépendant, qui travaille avec elle à leur domicile. Ils ont ensemble deux garçons de sept et deux ans, le second étant présenté par Cécile comme lui réclamant une attention particulière³⁶⁹. Licenciée d'une entreprise dirigée par une amie au cours de sa première grossesse, Cécile voit à travers le régime de l'auto-entrepreneur une activité à laquelle elle aurait sinon renoncé, ne retrouvant pas d'emploi salarié dans son domaine et ne se sentant pas en mesure de payer les charges régulières liées à une structure juridique plus solide.

Si elle gagne toujours plus que si elle était simplement devenue femme au foyer, Cécile me dit gagner « carrément moins » que lorsqu'elle était salariée : à travers l'activité qu'elle décrit comme principale mais saisonnière car elle est liée aux événements culturels locaux, elle dégage un revenu mensuel inférieur au SMIC (1 000 euros), grâce à un client principal qui représente environ les deux-tiers de son activité annuelle. En parallèle, elle complète son activité par ce qu'elle nomme « *des relations presse low cost* », où elle assure un service de sous-traitance pour une agence parisienne : pour 500 à 550 euros par mois, elle rédige des communiqués de presse. Se disant « *peu fière* » de cette activité, elle en marque les rétributions (Zelizer, 2005 [1994]) en les plaçant sur un compte à part qu'elle dédie d'abord à son épargne personnelle (« *Si jamais un jour il [lui] arrive quelque chose* »).

³⁶⁸ Ce titre fait référence à l'article de Delphine Roy, « Tout ce qui est à moi est à toi ? », paru en 2005 dans la revue *Terrain* (Roy, 2005).

³⁶⁹ Ce qu'elle me justifie en m'expliquant qu'elle a dû subir une césarienne en urgence à sa naissance, en raison d'un stress élevé lié à un récent accident, très grave, de son frère. L'enfant aurait ainsi connu un traumatisme de séparation à la naissance, justifiant des comportements qui me semblent relever de la tyrannie infantile : il dort plusieurs mois avec ses parents, d'autant qu'elle l'allaita un an, il frappe ainsi son père ou son frère aîné pour que ce soit sa mère qui s'occupe exclusivement de lui, peut bloquer sa mère plusieurs heures dans une pièce pour l'empêcher de le quitter...

Elle me précise que, « *paradoxalement [son] mari gagne beaucoup mieux maintenant* ». Le couple semble avoir connu des fluctuations en matière de revenus, Cécile me précisant qu'elle a été à certaines périodes de leur union la principale apporteuse de revenus. Depuis quatre ans toutefois, le salaire de son conjoint a augmenté tandis que le sien a baissé, ce dont elle s'étonne sans toutefois s'arrêter sur le sujet. À travers les propos de Cécile, certaines clés d'explication émergent : si Cécile me dit d'abord avec fermeté qu'ils « *partagent tout [le travail domestique] à 50/50* », des relances portant sur la répartition précise des tâches suggèrent une responsabilisation différentielle (dans le soin du linge, le travail éducatif ou encore les courses et la cuisine). Sous la norme égalitaire que Cécile cherche à défendre devant l'enquêtrice et croit sans doute vivre (Hochschild & Machung, 2012 [1989]), elle semble toutefois largement responsable de la sphère domestique, dégageant des marges professionnelles à son conjoint qui peut ainsi plus fortement développer son activité et ses revenus. Le couple opère en outre une mise en commun de ses revenus que Cécile me décrit de la façon suivante :

« [Les revenus de mon conjoint] servent à payer, le loyer, la nourriture, les activités des enfants, mais pas les extras.

Enq. : Donc pour toi ton salaire, c'est pour les extras ?

Non, ça nous permet de faire plus d'extras, parce que, de mon salaire, je donne une partie de mon salaire sur le compte joint, bon mon mari fait pareil, mais il donne plus, on met à la hauteur de nos revenus, et après le reste, bah quand on fait des concerts on paie avec le compte commun, vu qu'on y va à deux... ouais... euh, hier, j'ai fait les courses, j'avais pas la carte du compte commun, bon j'ai payé avec ma carte, c'est pas grave, mais si tu veux pour moi travailler, ça nous permet quand même de mieux vivre ou de lui faire un cadeau par exemple, pour la fête des pères ou son anniversaire, si je paie avec son argent à lui, pour moi c'est pas un vrai cadeau, oui, c'est... tu vois, c'est son argent, donc en fait, tu lui fais un cadeau avec son argent, donc ok, c'est l'attention qui compte, mais quand même. » (Cécile M, 37 ans, mariée, 2 enf., auto-entreprise depuis 2012, service aux entreprises, ex-employée).

En suivant Cécile, c'est donc son conjoint qui assure l'intégralité des dépenses du ménage, mais elle y participe tout de même de façon notable : les dépenses collectives, comme celles liées au logement ou aux enfants sont réglés sous l'égide de la cause commune (Roy, 2006), au prorata des revenus (le couple est par ailleurs marié sous le régime de la séparation avec contrat de mariage, mais je ne connais pas les parts respectivement attribuées sur le logement dont ils sont en cours d'acquisition). Pourtant, des éléments du discours suggèrent que Cécile participe aux dépenses collectives au-delà de sa part : elle semble tout d'abord verser ses revenus principaux d'auto-entrepreneuse, soit 1 000 euros, sur le compte-joint du couple. Les revenus obtenus pour la prestation moins gratifiante sont épargnés sur un compte personnel à part, mais « *sa petite cagnotte* » est en réalité une épargne à visée collective :

« Je mets de l'argent de côté au cas où il nous arrive une catastrophe, pour pas que lui soit obligé de tout payer, là pour les réparations de la voiture, c'est moi qui ai payé et je suis fière de dire que c'est moi qui ai payé, pour pas qu'un jour il me reproche d'avoir toujours tout payé, j'ai quand même été élevée dans cette optique de l'indépendance économique, parce qu'après

comme ça on est sur un pied d'égalité et pour moi c'est important, pour le montrer aussi aux enfants. » (Cécile M, 37 ans, mariée, 2 enf., auto-entreprise depuis 2012, service aux entreprises, ex-employée).

À la suite des éléments mis en lumière au sujet du cas de Frédérique³⁷⁰, on constate d'abord que l'argent ne fonctionne pas de manière indifférenciée ou fongible, chacun des membres du ménage partageant ses ressources sans aucune attention à « quel argent est dépensé pour faire quoi ? ». Le cas des Mompreneurs s'inscrit ainsi dans la continuité de nombreux travaux sur le partage des ressources entre les conjoints (Bachmann, 2008; Guérin, 2002; Kessler-Harris, 1990; Roy, 2005), soulignant que même dans les couples où une conception apparemment égalitariste prime, la contribution de chacun des partenaires est marquée et sexuée. Le salaire des femmes est ainsi plus souvent perçu comme destiné à des dépenses modulables (les enfants, les extras...), même s'il compte fortement dans l'économie globale du ménage : le cas de Cécile rejoint ainsi les constats de Delphine Roy sur la minoration du salaire féminin qui est bien plus dédié à la famille que la présentation des comptes des ménages ne le laisse entendre (Roy, 2006). Cécile participe d'autant plus que, comme Frédérique, elle met à contribution son épargne : si celle-ci est présentée comme individuelle, elle semble en réalité collectivisée à destination de la famille.

Cécile se situe ainsi au milieu du gué : élevée par une femme divorcée très impliquée professionnellement (« *Ma mère a mis sa carrière professionnelle en premier (...) c'est elle qui m'a montré que dans la vie on n'avait rien sans rien et qu'il fallait travailler* »), elle semble tenue par une norme d'activité et d'égalité qu'elle cherche à afficher tout particulièrement auprès de ses deux garçons. Cette norme se matérialise dans les échanges par une séparation des biens inscrite dans le contrat de mariage ou encore le maintien d'une épargne et d'un compte séparés ; dans le même temps, craignant de pénaliser son conjoint par sa situation professionnelle et occultant le travail parental fourni, elle participe semble-t-il au-delà de ce qui serait conforme à un calcul équitable. En outre, elle est prise dans une vision différentialiste d'un couple unitaire et indivisible, où les rôles de chacun sont sexués : sous l'apparente mise à distance qu'elle affiche à l'égard des enfants (elle m'indique par exemple que le couple part chaque année une semaine en vacances sans les enfants), elle affiche des pratiques puérocentristes marquées et signale une volonté appuyée d'être présente auprès d'eux. La naturalisation qu'elle opère autour de la disponibilité maternelle empêche sa constitution en travail, et plus largement en possible monnaie d'échange dans l'économie globale du couple.

Il faut relier ce souhait de présence à l'absence qu'elle relate de sa propre mère, me signalant que cette dernière était tellement prise par le travail que c'est Cécile qui a élevé son petit frère : « *Il m'appelle Maman, c'est moi qui ai l'autorité sur lui* ». Là encore, l'ambivalence à l'égard de la mère et

³⁷⁰ Voir le chapitre V, pp. 280 et suivantes.

de sa propre activité constitue une variable sensible pour comprendre les variations de ces nouvelles femmes au foyer. L'incrémentation des facteurs souligne, tout particulièrement à la suite des travaux de Roy (2005), la labilité des transactions intimes au sein du couple, où l'apparence du calcul rationnel, qu'il soit égalitaire ou proratisé, ne résiste pas à des pratiques sociales qui entrent parfois en contradiction même avec les principes érigés. Un intangible demeure toutefois : une inégalité économique forte se construit ainsi entre les conjoints chez les couples de Mompreneurs qui restent cantonnées dans des activités indépendantes à potentiel réduit. Elle peut être en outre accentuée par la montée de l'assignation domestique au cours du temps. Le cas de Coraline, étudié ci-après, en fournit un exemple frappant.

L'effacement professionnel

En contre-point de cet entretien « statique », Coraline permet d'envisager les effets au long cours de ces transactions : mère d'une fille à l'époque où nous nous rencontrons, en couple avec un commercial salarié dans une grande entreprise, cette graphiste/styliste « freelance » (en réalité auto-entrepreneure) accepte en juin 2012 de réaliser un entretien. Nous nous retrouvons ensuite régulièrement au cours de l'enquête, lors des réunions ou des marchés de Mompreneurs : à chaque rencontre, Coraline me fait part des progrès de sa fille aînée, de ses difficultés à trouver du temps pour tout gérer, de ses fausses-couches puis de sa fatigue lorsqu'elle attend son deuxième enfant. Je la suis depuis 2012 sur le réseau social *Facebook*, sur lequel elle poste très régulièrement ses activités de la journée. L'ensemble de ces éléments permet ainsi d'envisager sous un angle dynamique son parcours et de mesurer le coût invisible mais bien réel du lourd travail parental qu'elle accomplit.

Fille d'un gendarme avec lequel elle a rompu tout lien³⁷¹ et d'une mère directrice-adjointe d'une mutuelle, Coraline s'apparente plutôt aux « nouvelles Bovary », cherchant notamment à afficher un engagement professionnel intense, qui frise parfois un stakhanovisme irréaliste (elle me dit par exemple « *ne plus en pouvoir* » de travailler les nuits entières, les jours et les week-ends, sans jamais prendre un seul jour de repos pendant un an). Dans le même temps, elle affiche une série de pratiques parentales intensives à l'égard desquelles elle se montre ambivalente. Elle m'explique ainsi avoir les plus grandes difficultés à trouver une place en crèche pour sa fille, mais sans avoir cherché une alternative et sans s'attarder sur la question du coût de la garde (qui révélerait toutefois sans doute le faible développement de son activité). Dans le même temps, Coraline allaite plusieurs mois

³⁷¹ Les parents de Coraline ont divorcé au cours des années 2000. Le sujet des parents, et tout particulièrement du « *géniteur* », est douloureux pour la jeune femme qui se met d'ailleurs à pleurer au cours de l'entretien. Je comprends, à mots plus ou moins couverts, qu'elle a subi des attouchements de sa part, ce qu'elle met plus ou moins en relation avec l'anorexie dont elle dit avoir souffert pendant plusieurs années. La question du poids est récurrente d'ailleurs dans nos échanges, la jeune femme souffrant du poids pris lors de sa première grossesse.

sa fille, la linge avec des couches lavables... S'appuyant sur les propos du pédiatre, elle estime que la petite retire ainsi les plus grands bénéfices de la présence au long cours de sa mère :

« Je l'ai quand même gardée 18 mois au total, quand je suis arrivée à Corbeil, elle avait quand même huit mois, et on l'a fait rentrer à la crèche en janvier 2011, ouais, du coup, ils la prenaient que deux jours par semaine, donc cinq jours par semaine, c'est moi qui la gardais, j'avais deux jours où je pouvais courir voir mes clients et le reste du temps, je l'avais quand même, donc dès qu'elle faisait dodo je bossais, la nuit je bossais et c'est vrai que j'ai dit aux filles, le rythme je peux plus quoi ! Par contre, elle ça l'a super calmée, le fait d'avoir un référent pendant un an, un an et demi et bah ça fait une môme qui...

Enq. : T'as l'impression qu'elle est hyper cool du coup ?

Bah ouais et même mon pédiatre je lui en avais parlé, et il m'a dit normalement les enfants qui ont un référent pendant au moins un an sont super zen, surtout si c'est un de leurs parents parce qu'ils se sentent rassurés quoi, ils se sentent pas abandonnés, ils se sentent enveloppés par l'amour de leur maman (...) et puis en plus vous l'avez allaitée donc elle a pas eu mal ventre et de problèmes de digestion donc nickel ! » (Coraline H, 32 ans, mariée, 1 enf., auto-entreprise depuis 2008, mode, ex-employée).

L'engagement parental de Coraline entre en concurrence avec son engagement professionnel, mais s'inscrit en revanche dans les normes contemporaines de la parentalité qui insistent sur la disponibilité au long cours de la mère pour favoriser les besoins physiologiques, mais aussi affectifs de l'enfant. Le père est exonéré de toute responsabilité, ce que Coraline justifie ainsi :

« Bah un mec va avoir beaucoup de mal à gérer un bébé, jusqu'au moment où vraiment ils se mettent à parler et à marcher, c'est pas qu'ils veulent pas, c'est qu'ils savent pas et ils sont angoissés du coup du moindre pleur parce qu'ils ne savent pas à quoi ça correspond, mais ils sont perdus et j'ai vérifié ça sur pratiquement tous mes potes, une maman c'est instinctif, elle va faire, elle va prendre, elle va torcher, et puis hop, quand tu te rends compte que les papas, ils se révèlent vraiment quand les enfants ils sont plus grands quoi, quand il sait parler, marcher, qu'il est propre. » (Coraline H, 32 ans, mariée, 1 enf., auto-entreprise depuis 2008, mode, ex-employée).

À l'époque, le couple n'a qu'un seul enfant et l'arrivée du second accélère la fermeture du piège essentialiste dans lequel Coraline est enfermée tout autant qu'elle s'y enferme. Elle donne naissance en avril 2014 à un petit garçon ; je constate parallèlement sur *Facebook* une véritable frénésie culinaire : Coraline poste en effet chaque jour des photos de plats, gâteaux ou confitures et conserves de façon importante. En janvier 2014, sur 23 messages postés, cinq concernent la cuisine, cinq ses enfants et quatre son travail (les autres relèvent de son état de santé ou d'échanges avec d'autres personnes). À partir de février 2014, elle commence à fabriquer des accessoires pour enfants qu'elle coud à la main : apparaissent ainsi de nombreuses photos des créations de robes de princesses qu'elle fait pour sa fille ainsi que des vêtements de bébés cousus pour l'enfant à venir. Elle poste à partir de mars 2014 des photos de bracelets en cuir qu'elle agrmente avec de la passementerie et commercialise *via* le réseau social, bientôt renvoyé à un site de e-commerce où elle vend ses bracelets sous la marque « Rockthebrune ». Peu après, elle fabrique toujours à la main des étoiles, pompoms, coussins, protège-carnets de santé, coussins étoilés et autres écharpes et trousseaux

de toilettes de chez elle : même processus, les produits sont d'abord vendus *via* le réseau social, puis sur un site Internet adossé à une nouvelle marque, « P'titboutàmoi »³⁷². Elle semble ainsi avoir renoncé à ses activités extérieures de graphiste, pour s'être recentrée sur la fabrication d'accessoires pour enfants entièrement cousus à la main : les deux marques sont en effet immatriculées sous le numéro d'auto-entreprise qu'elle a ouvert en 2008. Ce qui sous-entend donc que, depuis 2008, Coraline n'a toujours pas dépassé les plafonds relatifs au régime de l'auto-entrepreneur, bien qu'elle affichait lors de notre rencontre la volonté de se lancer prochainement sous un statut plus solide. Il faut dire qu'à l'arrivée de son second enfant, Coraline n'a à nouveau pas bénéficié d'une place en crèche, et ce n'est que 15 mois après sa naissance qu'elle semble obtenir un mode de garde extérieur, comme elle l'affiche avec enthousiasme sur *Facebook* :

Post du 03/06/15 : « *Avoir un appel de la crèche me disant que mon fils va avoir 3 jours pleins (peut-être 4) à partir du 1er septembre !!!! Là vous ne me voyez pas mais je saute de joie.* » (Coraline H, 32 ans, mariée, 1 enf., auto-entreprise depuis 2008, mode, ex-employée).

Avec deux enfants en bas âge dont elle assure quasi intégralement la charge, son indépendance s'est ainsi peu à peu mutée en occupation marchandisée parallèle à la prise en charge du travail parental et domestique de sa maisonnée, et qui n'est pas sans rappeler le travail à la pièce réalisé par des femmes d'un autre siècle (Downs, 2002; Schweitzer, 2002; Scott & Tilly, 1987). Coraline maintient dans le même temps sur le réseau social un très fort investissement dans le travail, qu'elle affiche à grands renforts de photos de ses créations postées plusieurs fois par jour, mettant notamment en scène les paquets envoyés (post du 24/05/15 : « *les paquets s'enchaînent* ») les ventes réalisées lors des ventes privées auxquelles elle participe ou qu'elle organise chez elle. Elle écrit régulièrement qu'elle croule sous le travail, comme l'indiquent par exemple les posts suivants :

Post du 15/01/15 : « *J'aime perdre mon temps à attendre le médecin dans la salle d'attente surtout quand je croule sous le taf...ils doivent le savoir quand on est presser [sic] et du coup ils prennent tout leur temps....pffff* »

Post du 13/05/15 : « *Hello à tous. Pour information je ne pourrais pas prendre de boulot du samedi 16 au lundi 8 juin je croule dessous et là je ne peux rien rajouter de plus et dans le lot quelques jours de vacances bien méritées....alors je vous dis à lundi 8 ! Pour les autres il me reste deux heures de disponible vendredi 15 entre 11h30 et 13h30. Pas plus! merci de votre compréhension !* » (Coraline H, 32 ans, mariée, 1 enf., auto-entreprise depuis 2008, mode, ex-employée).

Il semble toutefois que ce soit avant tout le travail domestique qui la mobilise, qu'elle exécute toujours de façon intensive (elle signale par exemple le 11/01/15 avoir fait « *cinq heures de ménage dans la semaine* ») d'autant qu'elle est, semble-t-il, toujours seule à la manœuvre en la matière :

³⁷² Pour des raisons d'anonymat, je ne peux pas copier les photos saisies qui indiquent clairement les marques de Coraline.

Post du 22/01/15 : « C'est la course depuis ce matin et mon chéri est enfin rentré bon là il dort lol ! Allez on continue de bosser tant que le mini chéri dort aussi ! » (Coraline H, 32 ans, mariée, 1 enf., auto-entreprise depuis 2008, mode, ex-employée).

Coraline est progressivement repliée sur la sphère domestique tant elle est immergée dans un travail parental dont elle a très largement la charge, en tout cas d'après son discours et la mise en scène d'elle-même sur les réseaux sociaux. Dans son investissement domestique et parental, on peut arguer que Coraline retire un certain confort de sa situation (se montrant toutefois régulièrement épuisée) et certaines formes de gratification (le lien très fort par exemple avec ses enfants) et de distinction dans l'espace social de l'enfance (les robes de princesse qu'elle fabrique pour sa fille sont des œuvres d'art avec lesquelles il semble difficile de rivaliser). Si on y lit un certain coût moral, l'économie globale des arrangements qui paraît s'être installée dans son ménage paraît en outre difficile à reconfigurer.

* * *

La dynamique économique et sociale mise en lumière par les cas de Cécile et Coraline interroge la chercheuse féministe qui imaginait au démarrage de cette thèse la proposition des Mompreneurs comme opportunité de reconfiguration du genre. Si reconfiguration du genre il y a, c'est indéniablement en faveur de son renforcement au long cours, dans le cas de ces femmes au foyer masquées. Dans le même temps, force est de reconnaître la part de consentement de ces femmes, qui prises dans une norme essentialiste et fortement engagées dans leur travail parental, auraient sans doute opté pour une sortie classique du salariat vers l'inactivité : l'auto-entrepreneur constitue en ce sens pour elles une opportunité — dont elles pressentent les ambivalences — à exister socialement de manière plus favorable. Le cas de Dominique, exposé dans la section suivante, fournit un contre-point à la portée émancipante supposée de l'initiative économique individuelle chez les Mompreneurs, et plus largement de tout individu dont on aurait ignoré les ancrages sociaux nécessaires pour en faire un indépendant réellement autonome.

2. Des activités économiques autarciques

À travers les cas de Coraline et Cécile, ce sont d'abord des activités de services qui sont envisagées, même si Coraline vend elle aussi peu à peu des produits. Or l'achat de produits, tout comme la création et la maintenance d'un site Internet induisent des coûts de fonctionnement de l'activité, en dehors de l'entretien du capital humain. Le cas de Dominique permet de battre en brèche l'idée d'un apport économique de l'activité pour la personne elle-même, contrevenant ainsi aux intentions affichées du régime de l'auto-entrepreneur. Celle-ci a repris sous cette forme fiscale le commerce de produits cosmétiques exotiques créé par son père, ancien commandant de marine devenu consultant

maritime indépendant lors de sa retraite, et sa mère, technicienne de laboratoire aujourd'hui à la retraite. Mariée à un petit cadre de l'informatique et mère de deux garçons diagnostiqués précoces, dont elle parle avec abondance sur les réseaux sociaux, elle affiche toutefois des signes de difficultés économiques manifestes.

Participer au marché sans en être rétribuée

Fille unique de parents qualifiés, Dominique n'a pas suivi de longues études (« *je foutais rien à l'école* ») et se décrit volontiers comme « *autodidacte* » : titulaire d'un BEP dans l'hôtellerie, elle quitte le sud de la France dont elle est originaire pour Paris où elle exerce divers emplois dans la restauration, puis en entreprise dans des fonctions administratives. Après de nombreuses missions d'intérim, elle se fixe dans un poste de chargée de recouvrement, qu'elle me dit exercer à la manière de l'assistante sociale qu'elle aurait aimé être. Après son licenciement en 2008, qu'elle attendait tant elle était éprouvée par la pression ressentie dans son travail, elle peine à reprendre pied. Son père lui propose de prendre la suite de l'activité commerciale créée par « *passion* » outre-mer où le couple parental s'est installé il y a quelques années. Dominique devient ainsi la seule « *repreneuse* » (Bessière, 2003) de ma population d'enquête et semble s'inscrire, avec ténacité, dans une passion familiale pour les produits exotiques convertie en entreprise de « *père en fille* ».

Il convient toutefois d'envisager cette reprise avec toute la mesure qui s'impose : pendant près de deux ans, Dominique fonctionne sur « *la couveuse de ses parents* »³⁷³. L'activité a été créée sous forme d'entreprise individuelle au registre du commerce local et n'est pas transférable en métropole : entre 2008 et 2010, Dominique poursuit les ventes des produits depuis la métropole tout en continuant à établir des factures domiciliées outre-mer. En 2010, l'entreprise se scinde : le père continue de la faire fonctionner outre-mer et Dominique fait immatriculer une nouvelle raison sociale en France pour pouvoir facturer en propre, sous le régime de l'auto-entrepreneur car après deux ans d'activité, elle ne « *rentre pas assez d'argent pour se monter en société* ». Ses parents lui ont pourtant offert une partie du stock et elle crée un site Internet avec sa prime de licenciement de 8 000 euros. D'emblée cette reprise, qui est en fait un dédoublement, paraît fragile et ne semble pouvoir subsister que par l'appui considérable des parents de Dominique et d'une volonté semble-t-il familial de faire exister un « *rêve* ». La situation de Dominique renvoie ainsi à la sorte d'entêtement familial mis en avant à travers le cas de Stéphanie un peu plus tôt, et qui signale la force de

³⁷³ Dominique fait allusion au système des couveuses qui font partie du secteur professionnel de l'accompagnement à la création d'entreprise : ces structures offrent aux porteurs de projet un hébergement juridique et une offre d'accompagnement pour tester les projets sur une durée d'un an renouvelable deux fois. Créée outre-mer, la forme juridique de l'activité de son père n'est pas transférable en France, à moins de la monter en entreprise, ce que Dominique ne peut pas se permettre.

l'empreinte familiale sur les parcours de ces femmes et leur fragilisation. Dominique me confie ainsi à l'heure de l'entretien qu'elle ne tire aucune rémunération personnelle de son activité :

« Bon je sais pas si je peux te dire parce que c'est pas très glorieux, mais [je fais] rarement au dessus de 150 euros [par mois] » ; « j'appellerai même pas ça un salaire, on va dire de l'argent de poche parce bon, du petit beurre dans les épinards quoi. » (Dominique, 42 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneure depuis 2009, commerce, ex-employée).

L'entreprise est dotée d'un fonds de roulement de 2 000 euros mais, malgré sa volonté de ne pas y toucher, pour faire face aux dépenses d'entretien de l'activité (quelques cotisations, le paiement des fournisseurs, des frais de port...), Dominique doit quand même y puiser quelques ressources : l'année précédente, ce capital était descendu à 1 200 euros et en novembre 2013, lors de notre rencontre, il se situe à 1 500 euros. Ses recettes ne couvrent ainsi pas l'intégralité des dépenses liées à l'entreprise et la structure est donc « coûteuse » pour Dominique et sa famille. Dominique met ses difficultés sur le compte de la crise (« tu sens qu'il y a la crise, c'est irréfutable. Moi je suis quand même pas dans un produit qui t'oblige à acheter, je suis vraiment dans le plaisir »), mais cette entreprise familiale n'a en réalité jamais été destinée à assurer la subsistance de son chef. Une fois à la retraite de la marine marchande, le père de Dominique a poursuivi ses activités indépendantes, puis a ouvert son commerce d'essences tropicales, mais c'est alors principalement le revenu d'activité de la mère qui fait vivre le couple parental :

« Pendant trois ans, ils sont redevenus le jeune couple de 20 ans qui galère, mais bon comme ils ont dit, c'est leur choix et finalement, Vanilla a vu le jour grâce à leurs revenus, et ils se sont toujours autofinancés, ils ont jamais vécu avec ça, mais ils ont toujours autofinancé les nouvelles dépenses et créé de nouveaux produits, mais l'idée n'était pas de vivre de Vanilla puisque c'était vraiment une passion. » (Dominique, 42 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneure depuis 2009, commerce, ex-employée).

Dominique avait semble-t-il amorcé depuis sa scolarisation une trajectoire déclassante, comme en témoigne sa déqualification par rapport à ses parents. Son licenciement constitue un accident susceptible de la fragiliser, d'autant qu'elle sort très éprouvée de l'expérience salariale. Aussi faut-il voir peut être à travers cette transmission d'entreprise une tentative parentale de recréer une activité professionnelle pour leur fille, en la dotant d'une entreprise, d'un stock et d'un apport non négligeable en capital financier pour la relancer dans le travail. Du côté de Dominique, reprendre l'activité créée par ses parents lui permet d'hériter d'un statut valorisable (elle se dit « autodidacte » puis « patron », reprenant à son compte les clichés du *self made-man*), mais aussi d'élaborer en parallèle un mythe familial retournant le stigmate de ses difficultés professionnelles passées. Ce sauvetage entrepreneurial ressemble toutefois à un échec manifeste, le déclassement économique de Dominique semblant même s'aggraver avec le passage en auto-entreprise. Il s'agit d'essayer à présent d'en examiner les incidences, aussi bien individuelles que familiales.

Une précarisation financière manifeste

Quatre ans après la création de son auto-entreprise, Dominique ne se verse toujours pas de salaire régulier ; et le salaire qu'elle m'indique serait de 150 euros les bons mois. Depuis la création d'activité de Dominique, le couple a ainsi perdu un salaire, quand bien même Dominique est officiellement en activité. Son mari est cadre dans une grande entreprise et elle me dit qu'il gagne 3 000 euros. Je manque de nombreuses données pour calculer un budget complet, précis et fiable de la famille (impôts sur le revenu et autres impôts, loyer et charges afférentes au logement, assurances et éventuelle couverture complémentaire...) ³⁷⁴. Toutefois, un premier calcul du niveau de vie de la famille par unité de consommation permet d'établir l'estimation budgétaire suivante :

Tableau 36. NIVEAU DE VIE PAR UNITÉ DE CONSOMMATION DU MÉNAGE DE DOMINIQUE

Niveau de vie par unité de consommation (UC)	Estimations mensuelles
Revenu du conjoint	3000 euros
Revenu de Dominique	150 euros
Nombre d'unités de consommation (deux adultes, un enfant de plus de 14 ans, un enfant de moins de 14 ans ³⁷⁵)	2,8 parts
REVENU DISPONIBLE MENSUEL PAR UC	1 125 euros

Estimations Landour

Ce calcul doit d'autant plus être considéré avec précaution qu'il faudrait y soustraire les différentes impositions dont le couple est redevable (*a minima* la taxe d'habitation). Ce niveau de vie surestimé ne se situe toutefois que 138 euros au-dessus du seuil de pauvreté ³⁷⁶. À partir de ce calcul, il semble que la famille se situe au rang du troisième décile des revenus en 2011 ³⁷⁷, soit parmi les 30% des Français les plus pauvres. Si elle est loin d'établir ce type de calcul, Dominique a toutefois conscience de la pente d'appauvrissement dans laquelle elle est engagée :

« C'est un peu raide et moi je te cache pas que ça me bouffe parce que, bon, je vais pas te cacher, il gagne 3 000 euros, ce qui peut paraître sympa, mais 3 000 euros sur une famille de quatre, quand tu divises, c'est loin d'être beaucoup, donc c'est-à-dire que l'on vit voire survit, donc tu n'as plus du tout de, bah y a plus d'écart, y a plus rien, plus rien, donc tu paies plus un Mac Do à tes gosses, quand il faut acheter une fringue, c'est la merde. » (Dominique, 42 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2009, commerce, ex-employée).

³⁷⁴ Je renvoie ici à la thèse d'Ana Perrin-Heredia (2010). Les éléments budgétaires qu'elle y construit et analyse ne sont ici que très partiellement et imparfaitement restitués.

³⁷⁵ Les coefficients attribués à chaque membre de la famille sont ceux utilisés par l'INSEE, voir <http://www.insee.fr/fr/methodes/default.asp?page=definitions/unite-consommation.htm>, page consultée le 24/07/2015.

³⁷⁶ Estimé en 2012 à 987 euros mensuels, selon la convention à 60 % du niveau de vie médian de la population. Voir Houdré, et al., 2014.

³⁷⁷ Estimé en 2011 selon l'enquête *Revenus fiscaux et sociaux 2011*, pour un couple avec deux enfants, à 37 460 euros annuels, contre 37 800 dans le ménage de Dominique.

Voir http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATSOS04209, page consultée le 24/07/15.

Si Dominique est soutenue par sa famille pour faire fonctionner son activité, son ménage n'est pas épargné par l'absence de revenus qu'elle dégage. Les parents de Dominique sont propriétaires de deux maisons dans le Sud de la France, mais ce patrimoine en puissance ne constitue pas pour l'heure un apport concret. Dominique ne se sentant « *pas assez gonflée* » pour devenir propriétaire, la famille est locataire d'un trois-pièces en rez-de-chaussée d'une résidence située dans une commune populaire d'Île-de-France³⁷⁸, et ne semble bénéficier d'aucune épargne. Enfin, Dominique ne semble pas avoir entamé de démarches pour obtenir la CMU (elle bénéficie sans doute de la couverture sociale de son conjoint) ou encore le RSA-socle (qui se monte à 450 euros) qu'elle peut pourtant cumuler avec son auto-entreprise. Elle a en revanche mis en place les stratégies suivantes :

« On a vécu des moments très très compliqués, il y a trois ans, très dur, je veux dire on est allés jusqu'à l'épicerie sociale, donc bon tu remballes ta fierté et tu fais ce que tu peux, et donc [une amie] m'a dit, « Mais regarde ma belle sœur elle vient de monter son entreprise, elle t'aidera », et je lui ai dit, « Mais tu veux que je la rémunère avec quoi ? » (...) bon j'ai jamais demandé et elle l'a fait pour moi, Bénédicte m'appelle et elle l'a fait gracieusement pendant six mois et puis après elle voulait continuer et je lui dis, « Pour moi, les 36 euros ils rentrent, donc tu te débrouilles comme tu veux, mais moi tu inclus le fait que je te paie », c'était vital pour moi, c'était important, elle nous avait déjà tellement remontés, enfin je me passerai jamais de ses services, donc tu as un quota de fringues, de bouffe, tu as tous les postes incompressibles, donc les impôts, les cantines, tout ça, et puis il te reste une somme et elle va se défalquer sur mon tabac, les fringues, le coiffeur, machin, bon bah voilà, t'as un mois où t'as 20 euros de fringues et puis le mois suivant tu en as 100, mais là dedans tu n'as pas d'écart, pas de budget plaisir, et ça, c'est compliqué pour les garçons. » (Dominique, 42 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2009, commerce, ex-employée).

Comment comprendre ce comportement, dont je ne cache pas qu'il m'a interloquée ? Comment comprendre en particulier que Dominique paie une coach budgétaire, par ailleurs Mompreneur, plutôt que d'avoir recours aux différents services sociaux qui pourrait l'aider, gratuitement, à améliorer sa situation ? Ces éléments renvoient aux analyses livrées au sujet de l'accompagnement contourné des auto-entrepreneures³⁷⁹ : faire appel aux acteurs institutionnels, c'est tout d'abord subir une épreuve humiliante du guichet (Dubois, 2010 [1999]) à laquelle ces femmes en situation de déclassement masqué ne peuvent se résoudre ; c'est ensuite faire la démarche de se ranger parmi les assisté.e.s dont elles n'ont eu de cesse de chercher à se démarquer³⁸⁰. Les pratiques de Dominique renvoient ainsi au paradoxe que Peugny observe chez les personnes déclassées : les dispositifs individuels d'amortissement sont sciemment évités et déconsidérés pour mieux asseoir sa

³⁷⁸ Le taux de pauvreté y serait de 44 % et le taux de chômage de 16 %. On y trouve 36 % de ménages où la personne de référence est classée parmi les ouvriers, contre 4 % de cadres. (Source : Insee, 2011).

³⁷⁹ Chapitre VI, pp. 298 et suivantes.

³⁸⁰ Dominique sur ce point affiche des propos particulièrement affirmés. À titre d'illustration, j'ai ainsi pu la voir prendre des positions tranchées au sujet des allocations de rentrée scolaire sur *Facebook*, dont le niveau est qualifié de « *foutage de gueule* » (post du 19/08/14). Elle suggère dans ses commentaires que ces allocations « *astronomiques* » devraient être distribuées aux « *vraies personnes nécessiteuses* » (dont elle ne pense pas faire partie donc) et « *remboursées sur frais réels* » pour mieux les contrôler.

distinction (Peugny, 2009), Dominique préférant même avoir recours au marché (ici encadré des Mompreneurs) plutôt que se faire aider par les acteurs sociaux existants. Plus loin, elle préfère se dire « *patronne* », et ainsi pleinement afficher son adhésion à la libéralisation du système social français plutôt que réintégrer des protections et assises sociales et économiques. J'ai eu en effet tant de mal à masquer ma stupéfaction que je me suis donc permise de relancer Dominique sur un éventuel retour à un poste salarié permettant de stabiliser la situation économique de la famille. Elle m'a fait la réponse suivante :

« La réponse que je fais maintenant, c'est, j'y prends encore du plaisir, Vanilla en lui-même n'est pas dans la merde, ça tourne, ça tourne correctement, je m'auto-suffis, mais tu vois je me dis, on aurait 500 euros de plus par mois, [...] je me verserais 500 euros, je serais déjà satisfaite, même si je sais que c'est un peu limite pour une cheffe d'entreprise, et qu'il faudrait que je me verse un vrai salaire. » (Dominique, 42 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2009, commerce, ex-employée).

La gratification identitaire de l'activité est manifeste, tant parce qu'elle s'inscrit dans un roman familial que parce qu'elle masque le déclassé social de Dominique. Elle s'inscrit toutefois dans un glissement politique et idéologique plus large que Peugny a qualifié de « droitisation » (2006; 2009, pp. 141-153) : s'il le renvoie dans son travail à la frustration exprimée par les déclassé.e.s, les Mompreneurs permettent de leur côté d'y intégrer les effets de la morale conservatrice dont elles sont les représentantes et ceux des dispositifs publics de libéralisation du marché du travail dans lesquelles elles s'insèrent.

* * *

Tenues par une entreprise parentale qui fait d'elles des mères accomplies d'une part et des entrepreneures à la fragilisation économique masquée d'autre part, les « femmes au foyer de la société de marché » qui sont particulièrement nombreuses chez les Mompreneurs donnent à voir, sous l'emballage subjectif, les effets concrets et durables de la démocratisation apparente de l'indépendance. Plus particulièrement, elles posent à mon sens deux séries de questions : que disent ces femmes, qualifiées et globalement dotées, de l'égalité entre les hommes et les femmes en France à la fin des années 2000 ? Que révèlent-elles par ailleurs d'un dispositif public destiné à favoriser « le travail, la créativité et le talent » (Livre Blanc 2002, p. 12) ?

3. À qui profite l'initiative économique individuelle des femmes ?

Tout au long de cette thèse, on a pu voir comment le maintien dans le travail professionnel par la création d'une activité indépendante permettant un investissement parental intense constitue un étayage identitaire fort pour ces femmes du haut des classes moyennes et du bas des classes supérieures, socialisées aux valeurs entrepreneuriales. Si les apports identitaires du maintien de ces activités professionnelles sont manifestes, tandis que les apports distinctifs de leur capital parental

sont patents, c'est sous un angle socio-économique plus radical et moins compréhensif que je propose de mettre en question les parcours dégagés pour ces femmes. Les éléments présentés ci-dessus ont permis de battre en brèche, plus particulièrement chez celles qui ont créé une auto-entreprise, la dimension affiliatrice, au sens de Castel (1999 [1995]), de ces activités indépendantes : pleinement ancrées dans le brouillage des statuts à l'œuvre sur le marché de l'emploi, elles s'insèrent dans le travail professionnel quitte à ne plus en tirer de rémunération, et implicitement une part importante des protections qui y étaient associées dans la reconstruction de la société française d'Après-guerre. Les Mompreneurs interpellent sur le parcours de ces individus par excès qui deviennent, cachées par la protection de la famille et à l'appui de dispositifs publics récents, des individus par défaut.

Dans une optique assumée de questionner les parcours des Mompreneurs au prisme de l'égalité réelle, je propose d'interroger dans un premier temps les effets du dispositif récemment promulgué de l'auto-entrepreneur, dont j'ai montré l'élaboration *gender blind* au deuxième chapitre. Ces éléments sont ensuite enrichis par un bilan comptable des échanges au sein des couples dont la femme est auto-entrepreneuse, visant à mettre en question le décrochage opéré dans ces parcours entre activité, rémunération et protection.

L'auto-entreprise pourvoyeuse d'une fausse liberté

« Faire souffler un vent de liberté et de concurrence sur notre économie, au bénéfice de la croissance et de l'emploi. » : c'est par ces mots que Christine Lagarde ouvre l'exposé des motifs de la loi de modernisation de l'économie, qui promulgue notamment en 2008 le statut de l'auto-entrepreneur. J'ai largement montré dans le deuxième chapitre comment cet auto-entrepreneur, dans le prolongement des mesures favorables au développement de l'initiative économique, a été élaboré sans classe, sans âge et sans genre. Le cas des Mompreneurs fournit une illustration concrète des effets de cette démocratisation affichée de l'accès à l'indépendance, qui participe davantage du brouillage des ordres qu'elle ne reconfigure les rapports de domination au sein de la société.

Repartons du cas de Dominique. La situation analysée de son parcours, et plus particulièrement de son ancrage dans une auto-entreprise aux propriétés reclassantes socialement, mais déclassantes économiquement, fait largement écho à la force de la croyance entrepreneuriale décrite plus haut (voir A.3, dans le présent chapitre). Si Dominique n'est pas dans les situations de faillite objective décrites précédemment, l'appauvrissement de son ménage est manifeste. Elle ne projette pourtant pas de mettre un terme à son activité d'auto-entrepreneuse et envisage même, portée par le roman familial qu'elle a le sentiment d'écrire, de changer de statut. Si elle reconnaît qu'elle devrait exercer une activité salariée en complément, elle m'avoue sa crainte de « *perdre sa liberté* » :

« Donc ce à quoi je pense de temps en temps, pour l'instant, j'aurais un peu l'impression de laisser tomber le bébé là, mais ce que j'aimerais, c'est passer par l'intérim et faire toutes les missions pourries dont personne ne veut, mais avoir un cdi, je franchis pas le cap, devoir rendre des comptes à un patron avoir des horaires quoi... » (Dominique, 42 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2009, commerce, ex-employée).

De quelle liberté parle-t-on ? D'une part, la liberté que Dominique affirme vivre en tant qu'auto-entrepreneuse est entretenue par son conjoint (qui est le principal apporteur de revenus au sein du couple) et ses parents (qui subventionnent l'existence de son activité), trois acteurs qui font ou ont fait avec les contraintes auxquelles Dominique refuse de se soumettre à l'instant T (« avoir des horaires »). La liberté de Dominique est ainsi relative (elle est soutenue par d'autres) et égotiste (puisque en un sens, elle s'appuie sur l'absence de liberté passée ou présente de ces mêmes autres). En outre, Dominique reconnaît paradoxalement un grand besoin « d'être cadrée » : c'est ce qui explique qu'elle apprécie le soutien de sa coach budgétaire dans la gestion de son budget, tout comme elle me dit apprécier l'aide apportée par Nicole, la Mompreneuse qui a converti son premier échec entrepreneurial en activité de conseil aux entrepreneurs et qui a été évoquée plus tôt. Elle lui aurait même dit : « Moi si tu veux je suis l'élève et tu me donnes des devoirs à faire ». Lorsque je souligne, toujours aussi interloquée, que ce « cadrage » est contradictoire avec la liberté qu'elle souhaite à tout prix conserver en étant auto-entrepreneuse, elle me répond :

« C'est vrai, tu as raison, mais c'est pas mon patron Nicole. Même si, je peux me faire engueuler (...) c'est un peu comme Bénédicte, je pourrais ne pas suivre ce qu'elle me donne, mais après je me dis, c'est un respect pour son boulot et après c'est pour mon bien-être (...) et puis après, quand Bénédicte me dit, « T'es une de mes meilleures élèves ! », bah c'est gratifiant (...) même quand Nicole me dit, « C'est génial ce que tu m'as fait », bah peut être un besoin de considération, je sais pas (...) parce que quand t'es derrière ton bureau, personne voit ce que tu fais, (...) bon tes patrons ils te font rarement des bisous dans le cou, mais quand Nicole, Bénédicte ou Mélissa me disent qu'elles sont contentes de ce que j'ai fait et bah ça fait plaisir, c'est un peu la bonne note de l'élève quoi. » (Dominique, 42 ans, mariée, 2 enf., auto-entrepreneuse depuis 2009, commerce, ex-employée).

L'auto-entreprise de Dominique est d'une d'autant plus insoutenable légèreté qu'elle s'avoue incapable de s'astreindre à une réelle discipline de travail. Elle est effectivement libre de préférer créer son entreprise plutôt que retrouver le lien de subordination intrinsèque au salariat ; libre de vivre sans revenu individuel et s'en remettre à une solidarité familiale fragilisée par son absence de revenus ; libre de s'en référer au marché pour se faire aider ; libre de solliciter d'autres acteurs économiques pour l'aider à conduire son propre parcours. Au final, Dominique, comme les femmes au foyer masquées qu'elle exemplifie, est une indépendante sans autonomie dont la liberté portée par le régime de l'auto-entrepreneur est mise au profit du marché : le marché encadré des Mompreneuses d'abord qu'elle sollicite et qui contribue visiblement — mais pas gratuitement — au sentiment d'accomplissement qu'elle éprouve dans l'exercice d'une activité économique autarcique. Mais c'est également le marché au sens plus large de société de marché : en devenant auto-

entrepreneure, elle sort des chiffres du chômage, dont on connaît la puissance d'affichage pour les hommes politiques aux prises avec ce problème devenu public (Penissat, 2012), et marque sa sortie de l'assistance pour s'associer à la croissance. Si elle y contribue certes peu, elle en retire également très peu, sinon l'illusion d'une liberté qui est en réalité largement conditionnée au maintien de solidarités privées, qui ne sont pas exemptes de rapports de domination.

Le coût du care³⁸¹

Christine Delphy rappelle les liens étroits entre capitalisme et patriarcat (1998, pp. 12-16) : si les deux systèmes d'exploitation peuvent fonctionner indépendamment, ils s'accommodent également très bien l'un à l'autre. Les exemples de Coraline et Cécile, ainsi que d'autres présentés tout au long de cette thèse, rendent compte de la réimpression du genre qui se profile dans les parcours des Mompreneurs. Bien sûr, certaines femmes affichent une participation active à cette dynamique en désertant le travail professionnel et trouvent une série de gratifications individuelles à travers le travail parental et domestique tentaculaire qu'elles déploient. Sans les nier, il s'agit de ne pas se contenter de ces discours et d'éluder les effets concrets que ces parcours posent en termes d'égalité réelle. Deux postulats alimentent mon propos : tout travail a un coût économique ; la famille est aussi une entité économique dans lequel différentes formes de transactions et d'échanges s'établissent. Aussi, au-delà de la gratification identitaire et sociale, je souhaite ici souligner que la manière dont un nombre non négligeable de Mompreneurs usent d'un pouvoir d'agir conséquent pour installer des activités économiques de façade à leur domicile constitue un consentement à leur propre exploitation, économique, et sociale.

Observons d'abord que la diminution du travail professionnel au profit du travail domestique — et parental — profite en premier lieu aux conjoints des Mompreneurs: Coraline, dont j'ai développé le cas plus haut, travaille pour sa famille, tandis que son conjoint est décrit comme ne faisant rien sur le plan domestique et parental, ce que la Mompreneur dit explicitement et implicitement. Grâce au travail domestique et parental réalisé gratuitement par Coraline, son conjoint s'épargne des frais de garde *a minima*, et de ménage : Coraline économise également des frais, mais c'est elle qui réalise le travail sans en retirer de rétributions, sociales et économiques, à hauteur de l'effort fourni. Le conjoint de Coraline fait également des économies temporelles : le temps domestique et parental qu'il économise pendant que Coraline l'exécute peut notamment être alloué à d'autres activités, notamment professionnelles. En se libérant du temps pour le travail salarié, il s'assure des rétributions immédiates (un salaire et son évolution éventuelle) et différées (une protection

³⁸¹ Ce titre est une traduction de l'expression forgée par Paula England et Nancy Folbre dans un article de 1999 (England & Folbre, 1999)

individuelle garantie concernant la maladie et à termes une retraite à taux plein calculé sur son niveau de salaire). De son côté, Coraline obère à long terme sa protection sociale individuelle.

ENCADRÉ 33. LA PROTECTION SOCIALE DES INDÉPENDANT.E.S

Principalement créatrices d'auto-entreprises, d'entreprises individuelles (y compris sous formes sociétaires, mais dans lesquelles elles restent les gérantes principales), les Momprenneurs voient leur protection sociale assumée *via* le Régime Social des Indépendants. La protection sociale des indépendants couvre ainsi également la maladie-maternité, le décès-invalidité et la retraite (de base et complémentaire). Le RSI centralise également les allocations familiales (qui restent sur une base universelle, comme dans le régime général). En revanche, le chômage n'est plus couvert.

Les différentes réformes de la protection sociale française ont tendu ces dernières années vers une harmonisation des régimes, qui permettent au travailleur non-salarié de bénéficier d'une protection sociale de plus en plus proche de celle des salarié.e.s : le congé paternité ouvert le 1^{er} janvier 2002 a par exemple également été ouvert aux travailleurs indépendants (son indemnisation est toutefois soumise à conditions de revenus depuis le 1^{er} mai 2015).

Tableau 37. RÉCAPITULATIF DES DIFFÉRENTS TAUX DE COTISATION³⁸²

COTISATIONS	TAUX*		INDEMNISATIONS
	Artisan	Commerçant ou industriel	
Maladie-maternité	6,50 %		Exemple pour une naissance simple : une allocation forfaitaire de repos maternel de 3 170 € en 2015, versée pour moitié à la fin du 7e mois, pour moitié après l'accouchement et 2 292,82 € avec un arrêt d'au moins 44 jours consécutifs, dont 14 jours immédiatement avant la date d'accouchement
Indemnités journalières	0,70 %		Entre 40 % et 100 % du plafond annuel de la sécurité sociale, soit en 2015 entre 20,84 € et 52,11 €
Retraite de base	16,85 %		Revenu annuel moyen x taux (plein à 50 %)
Retraite complémentaire	7 % à 8 %		Cumul de points en fonction des cotisations versées
Invalidité-décès	1,60%	1,10%	En cas d'incapacité totale d'exercice jusqu'à l'âge légal de départ à la retraite : 50 % du revenu annuel moyen cotisé pendant les trois premières années et 30 % les années suivantes
Allocations familiales	5,40 %		Même base que dans le Régime Général
CSG-CRDS	8 %		/
Formation professionnelle	0,25 %		/

* en cas de revenus trop faibles, une base annuelle minimale de cotisations est imposée.

Selon le type de régime fiscal choisi (impôt sur les revenus ou sur les sociétés), les cotisations sont prélevées sur les bénéfices ou les revenus dégagés par le dirigeant. Elles ouvrent droit à des indemnités calculées sur les différents plafonds de la sécurité sociale ; en cas d'absence de bénéfices, le travailleur non-salarié a droit aux montants plancher de la sécurité sociale : en cela, le travailleur non-salarié est en effet protégé sur une même base que le salarié, mais ne retire pas de compensations complémentaires en plus des plafonds de la sécurité sociale (certains employeurs, selon les conventions collectives ou les dispositifs propres à certaines entreprises sont plus généreux que la sécurité sociale). Des couvertures complémentaires, individualisées, sont ainsi régulièrement recommandées aux travailleurs indépendants (comme j'ai pu le constater sur les deux salons de l'entreprise que j'ai visités en février 2012 et 2013).

³⁸² Source : RSI, *Guide de votre protection sociale*, édition janvier 2013 et site Internet de l'administration, <http://vosdroits.service-public.fr/professionnels-entreprises/F23890.xhtml>, page consultée le 21/06/15.

Les auto-entrepreneurs peuvent opter de leur côté pour le versement de cotisations sociales simplifiées (14 % pour les activités dites commerciales, 24,6 % pour les activités de service) ou d'un versement libératoire sur l'impôt sur le revenu (1 % pour les activités dites commerciales ou 2,2 % sur les activités dites de services), cette dernière option n'était ouverte que sous un revenu fiscal de référence inférieur à 26 420 euros par part de quotient familial (en 2011). Ils bénéficient ensuite d'une base de protection liée au montant de leurs revenus, qui sont rappelons-le plafonnés ; en cas d'absence de chiffres d'affaires, ils bénéficient des droits minimaux pendant deux ans (l'absence de chiffres d'affaires pendant deux années consécutives entraînant par ailleurs une radiation du RSI).

Au sein des Mompreneurs, les observations conduites entre 2012 et 2014 au sein du collectif ne m'ont donné qu'une seule occasion d'entendre parler des arcanes de la protection sociale, qui donnent lieu à des montages fiscaux qui peuvent être relativement sophistiqués afin d'offrir la meilleure couverture à moindre coût : une formation était assurée par un expert-comptable lors de la première convention annuelle des Mompreneurs à laquelle j'ai assisté en mai 2012. Sur la centaine de participantes à cette journée, nous n'étions même pas 10 dans la salle. Je n'ai d'ailleurs obtenu que peu d'éléments relatifs à la question de la protection sociale au cours des entretiens, et ce malgré mes relances.

Les femmes au foyer masquées, comme Coraline, Cécile ou Dominique, s'efforcent de maintenir les dehors d'une activité professionnelle, qu'elles mettent en scène et revendiquent de façon très forte, mais parallèlement leur travail domestique et parental a un coût direct pour elles : sous le régime non-salarié, les protections sociales sont en effet liées au chiffre d'affaires effectivement dégagé, comme l'indique le tableau 37 ci-dessus. Prenons le cas de la retraite, dont les règles de cotisation sont présentées dans l'encadré 34 ci-dessous.

ENCADRÉ 34. RETRAITE DE BASE ET RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

L'auto-entrepreneur acquiert des droits au *RSI* (s'il est artisan ou commerçant) ou à la *CIPAV* (s'il est profession libérale) en fonction de son chiffre d'affaires. L'assuré qui opte pour le régime micro-social simplifié bénéficie de la **compensation de l'État**. Les droits à retraite de base et de retraite complémentaire seront validés sur la base des cotisations qu'il aurait dû régler dans le régime de droit commun.

Tableau 38. Règles de validation des trimestres de retraite en 2015³⁸³

Activité	Abattement applicable sur le CA	CA* à réaliser pour valider 1 trimestre	CA* à réaliser pour valider 2 trimestres	CA* à réaliser pour valider 3 trimestres	CA* à réaliser pour valider 4 trimestres
Vente / hôtellerie /restaurant <i>BIC</i> Caisse de retraite : <i>RSI</i>	71 %	La validation d'un trimestre d'assurance n'étant pas liée au seul chiffre d'affaires, contactez votre caisse de retraite (<i>RSI</i> ou <i>Cipav</i>) pour obtenir l'information.	9 942 €	14 913 €	19 883 €
Prestations de services <i>BIC</i> Caisse de retraite : <i>RSI</i>	50 %		5 766 €	8 649 €	11 532 €
Prestations de services <i>BNC</i> Caisse de retraite : <i>RSI</i> ou Activité libérale (<i>BNC</i>) Caisse de retraite : <i>Cipav</i>	34 %		4 369 €	6 553 €	8 737 €

* : Chiffre d'affaire

Dans tous les cas, les droits sont validés sous réserve du règlement des cotisations dues.

³⁸³ Source : <https://www.rsi.fr/cotisations/ae/protection-sociale.html>, page consultée le 22/06/15.

Le système de retraites français est bien sûr constitué de sorte que l'on ne récupère pas sommes à sommes les cotisations acquittées en cours de vie. Chez les indépendants, il faut avoir accumulé un certain chiffre d'affaires pour prétendre valider un, deux, trois ou quatre trimestres de retraite. À la lueur du cas de Dominique, qui ne dégager pas de chiffre d'affaires tous les mois, on devine qu'elle travaille sans pouvoir valider sur plusieurs mois consécutifs un seul trimestre de retraite. Engagée depuis 2010 formellement dans l'auto-entreprise, ce sont déjà cinq années de travail effectif mal compensées qui viennent de s'écouler. Cécile dit de son côté dégager environ 1 500 euros de salaire les bons mois, soit un revenu annuel surestimé de 18 000 euros : cela lui augure au mieux (*ie.* à taux plein) une somme annuelle de pension de retraite de 9 000 euros, soit 750 euros mensuels au titre de sa retraite de base, qui pourra être éventuellement assortie d'une retraite complémentaire en fonction des cotisations versées. C'est un niveau de retraite inférieur au seuil de pauvreté que semble se préparer Cécile, sous couvert d'un dispositif public récent qui incite les individus à se prendre en charge économiquement, mais aussi on le découvre, socialement.

Assumer la charge de petits enfants, en assurant d'abord la garde dans la toute petite enfance, puis l'ensemble des activités de soin et d'éducation qui les concerne constitue en tant que tel un travail qui n'est pas rétribué et qui est déconsidéré, y compris par celles qui l'accomplissent, comme le cas de Cécile l'a suggéré. Il tend ainsi à être sorti des échanges monétaires et non monétaires au sein de la famille, ne permettant pas un rééquilibrage des apports respectifs au sein du couple. La manière dont certaines compensent leur faible participation financière par la mise à disposition de leur épargne ou de l'ensemble de leur revenu tend même à aggraver les inégalités au sein du couple.

En devenant auto-entrepreneuses, ce n'est donc pas seulement leur revenu économique que ces femmes plafonnent, c'est également leur protection individuelle à long terme : pendant qu'elles travaillent à la maison et se fabriquent des protections *a minima*, les hommes entretiennent, consciemment ou non, les leurs (Folbre, 1997), sans réelle garantie d'en faire bénéficier à terme leurs conjointes. Il est surprenant de constater ainsi à quel point ces femmes, qualifiées et bien dotées, sont peu sensibles aux mobilisations des conjoints d'indépendantes en faveur de la reconnaissance de leur statut et de leur protection sociale, notamment au moment de la retraite et en cas de décès du conjoint. Si ces mobilisations restent encore vives et vivaces chez les agricultrices³⁸⁴, les éléments qu'observent Samak chez les néo-ruraux (Samak, 2014) soulignent l'impensé de l'égalité entre les hommes et les femmes qui s'instillent chez les nouveaux indépendants urbains et qualifiés, la croissance économique de l'activité valant régulièrement plus que la protection de leur conjointe et

³⁸⁴ Sur ce point, je renvoie aux stimulants travaux de Clémentine Comer et à la communication qu'elle avait présentée le 18 mai 2015 à une journée d'études consacrée au Genre de l'indépendance.

néanmoins associée. Y compris dans les milieux les mieux dotés, l'égalité réelle entre les hommes et les femmes est loin d'être incorporée.

L'exploitation patriarcale qui se dessine ici ne renvoie pas uniquement aux arrangements inégalitaires au sein des couples, elle renvoie à un ordre politique plus global que le travail parental éclaire avec acuité. On pourrait arguer que s'astreindre à utiliser des couches lavables, allaiter son enfant de longs mois ou encore démultiplier les activités d'éveil tout au long de l'enfance renvoie à des pratiques privées, ici intensifiées par l'empêchement professionnel de ces femmes, tout particulièrement chez les femmes au foyer masquées. Sans invalider cette partie de l'analyse, il convient de rappeler que ces pratiques parentales exigeantes s'inscrivent dans une série de normes destinées à définir le bon parent : elles promeuvent notamment, par une très forte disponibilité des mères, une sécurisation affective susceptible de produire un individu davantage à même de se prendre en charge. Si, bien entendu, les Mompreneurs en retirent un bénéfice sensible et moral qu'il ne s'agit pas d'éluder, il ne faut pas pour autant sous-estimer que la production d'un tel type d'individu est un bien public (England & Folbre, 1999; Folbre, 1994) et que par leur leur travail parental réalisé gratuitement, ces femmes produisent de futurs individus qualifiés, responsables d'eux-mêmes, et aptes à s'adapter aux attentes grandissantes du marché. L'Etat, en ne reconnaissant pas des formes de rétribution et de protection associées à ce type de travail, profite aussi d'une exploitation dont il retire des bénéfices directs. Le coût du *care* (England & Folbre, *op.cit.*) chez les Mompreneurs est ainsi un tribut particulièrement lourd à payer ; ces femmes des classes moyennes et supérieures fournissent ainsi une illustration actualisée de l'extorsion patriarcale (Delphy, 2015), y compris lorsqu'elle prend les habits d'une initiative économique semblant renverser l'ordre du genre.

* * *

À travers l'étude plus longitudinale des parcours renvoyant au profil des femmes au foyer revisitées par la société de marché, transparait une critique au prisme du genre du dispositif de l'auto-entrepreneur qu'elles tendent à avoir plus nettement préemptées. D'un accès facile et ouvert à tou.te.s, il fabrique une illusion de liberté à des femmes qui ne sont pas toujours en mesure de devenir travailleuses indépendantes, mais sont dans le même temps happées par la force de la croyance entrepreneuriale. On pourrait arguer qu'elles y « gagnent » économiquement toujours plus que les femmes au foyer qu'elles seraient sans doute devenues si elles n'avaient pas opté pour l'auto-entreprise. Toutefois, en s'assurant comme des indépendantes, ces femmes perdent de la même manière leur autonomie sans toujours réaliser à long terme la précarisation individuelle qui les touche. Elles s'illusionnent du maintien de leur égalité formelle à travers l'exercice d'une activité qui ne leur fournit pas les supports nécessaires à leur égalité réelle. Elles fournissent une version

actualisée et néo-libérale du patriarcat, qui est d'autant plus gênante qu'elle est masquée par un dispositif public vanté pour son égalitarisme et sa liberté. L'injustice redistributive manifeste de leur situation est également voilée par le socle conjugal, qui devient le principal socle de protections de ces femmes qui veulent défendre leur autonomie. Or, l'horizon de la séparation n'est pas éloigné de leurs préoccupations, comme en rend compte le désarroi de Cécile à ce sujet :

« Je me suis toujours posée la question, si jamais on se sépare, comment est-ce que je fais ? parce que financièrement, même si tu travailles, c'est très difficile, là moi j'ai plein d'amies qui se séparent, bon déjà elles sont restées un an ou deux avec leur ex parce qu'elles n'ont pas les moyens, donc ouais, j'y pense, mais qu'est-ce que je peux faire ? » (Cécile M, 37 ans, mariée, 2 enf., auto-entreprise depuis 2012, service aux entreprises, ex-employée).

Cécile semble avoir pour mantra de « *ne pas y penser* » mais semble pourtant avoir déjà réfléchi à la question, comme en atteste la façon dont elle détaille les premières incidences de cette péripétie familiale, qui constitue la section conclusive de ce dernier chapitre.

C. Quand la classe limite la casse : le divorce comme nouvelle bifurcation

Post du 23/06/15 : Mesdames, demande personnelle et urgente : Je recherche un excellent avocat spécialisé en droit de la famille et du divorce. Réponse en mp. Merci.

Ce commentaire posté sur *Facebook* au moment où s'écrivent ces lignes suggère que les Mompreneurs ne sont pas épargnées par les transformations des familles contemporaines (Déchaux, 2007; Singly, 2012 [1993]). De fait, si les indépendants ont longtemps affiché de moindres taux de séparations conjugales (Vanderschelden, 2006), il faut distinguer au sein de ce groupe hétérogène les comportements matrimoniaux des agriculteurs et des indépendants non agricoles (Bessière, 2008) : ainsi, les premiers tendent à nettement moins se séparer que toutes les autres catégories socio-professionnelles, les seconds affichant en revanche des « pratiques conjugales plus proches de celles des hommes salariés, notamment des cadres et professions intellectuelles et supérieures, que de celles des agriculteurs » (*ibid.*, 52). La création du conjoint-collaborateur en 1982 (Zarca, 1993a), renforcé par la loi Dutreil II de 2005 et la montée de la salarisation des femmes d'indépendants rendent compte de cette imprégnation (Bessière, 2004; Bessière & Gollac, 2014b).

Parallèlement, les différentes enquêtes sur les divorces signalent l'appauvrissement des mères à l'issue d'un divorce (Cardia-Vonèche & Bastard, 1991, pour les chiffres les plus récents, voir Bonnet, et al., 2015), qui est notamment lié à leur prise en charge massive de la garde des enfants et l'infériorisation de leur niveau de revenu ; cet appauvrissement peut en outre être accentué par le non-versement des pensions alimentaires, quand une pension est d'ailleurs fixée (je renvoie à l'enquête Ined-Insee citée plus haut, ainsi qu'à Collectif des onze, 2013).

Les travaux portant sur les séparations conjugales, tout particulièrement chez les indépendants, comportent toutefois un biais évident : compte-tenu de la sur-représentation des hommes dans la catégorie (70 % d'après l'Enquête Emploi en Continu de 2012), les résultats obtenus jusqu'à présent sur les ruptures dans la catégorie signalent des situations où c'est l'homme qui est à la tête de l'activité indépendante, la répartition des rôles entre les conjoints au sein de l'entreprise étant par ailleurs bien documentée (Bertaux-Wiame, 1982; Bessière & Gollac, 2014b; Frau, 2012; Zarca, 1993a). Les Mompreneurs proposent une situation inversée, où ce sont des femmes qui sont à la tête de l'activité indépendante : si l'on a vu tout au long de cette thèse que cette inversion statutaire n'entraînait pas une inversion du genre quant à la répartition des tâches au sein des couples, et tendait même à le réimprimer fortement, on peut ici se demander néanmoins si elle engendre des transformations des pratiques conjugales en matière de séparation.

L'enjeu de cette partie est ainsi de poser les premiers jalons d'une analyse des ruptures conjugales chez les indépendantes. J'insiste ici sur la notion de premiers jalons : les travaux portant sur les séparations dans les couples où les femmes sont indépendantes sont à ce stade inexistantes, et ce compte-tenu de leur minorité au sein du groupe. L'enquête que j'ai menée comporte par ailleurs de nombreuses limites, inhérentes à ses conditions d'une part (je n'ai ainsi pas rencontré les époux, sauf dans un cas) et à son sujet d'autre part (elle ne porte pas spécifiquement sur la question du divorce) : aussi me manque-t-il de nombreuses sources (les dossiers de divorce par exemple, que je n'ai pas pu consulter) et contrepoints (le récit des conjoints sur le processus de séparation, les conditions concrètes de la rupture et les négociations autour du solde de l'entreprise conjugale, ou encore des entretiens avec les avocats ayant défendu les affaires). Ces premiers jalons, qui reposent sur un matériel lacunaire, méritent toutefois qu'on s'y attarde tant ils soulignent la variété des vécus du divorce chez des femmes dont on a mis en avant tout au long de cette thèse le très fort engagement familial ; ils permettent également de renouveler la mise en question de la sécurisation du parcours de ces femmes initialement plutôt favorisées. À travers les entretiens de Mompreneurs en cours de séparation, je propose d'examiner les liens entre statut indépendant et rupture familiale : si l'on sait que les femmes sont les principales initiatrices de la procédure de divorce (Baux & Chaussebourg, 2007; Boigeol & Commaille, 1974), est-ce aussi nettement le cas chez des femmes qui ont certes acquis un statut qui leur attribue un certain prestige, mais dont on a vu qu'il leur procurait une inégale autonomie ? Le deuxième temps s'interroge ensuite plus particulièrement sur le maintien dans l'indépendance de ces femmes dont on a vu que la bifurcation était notamment, et parfois exclusivement, permise et soutenue par l'existence d'un socle familial solide. Enfin, je suggère quelques conséquences à plus long terme de ces séparations sur le parcours de ces femmes professionnellement et familialement fragilisées.

1. L'entrepreneuriat sonne-t-il le glas du couple ?

La question un peu provocante posée dans le titre de cette section renvoie à un cliché régulièrement entendu au cours de mon enquête et que je paraphrase ainsi : les indépendants se séparent beaucoup plus que les autres catégories de la population, en raison de leur très forte implication professionnelle ; c'est pour cette raison qu'il faut se montrer particulièrement attentive à sa famille et à son conjoint. Ce cliché contrevient aux données exposées plus haut : les indépendants non agricoles se séparent autant que les autres catégories de la population. Et si les modalités de leur séparation peuvent s'avérer plus complexes compte-tenu de difficultés plus grandes à établir, qualifier et répartir les revenus et les patrimoines de chacun des époux (Bessière & Gollac, 2014b ; Collectif des onze, 2013), les indépendants suivent et s'approprient, selon leurs propriétés socio-économiques spécifiques, les évolutions contemporaines des pratiques conjugales : en 2012, 53,5 % des divorces sont prononcés par consentement mutuel (Mazuy, et al., 2014).

Au cours de mon enquête, j'ai rencontré cinq femmes en instance de séparation : Charlotte, Sylvie, Adeline m'en parlent très concrètement au cours de leur entretien, tandis que Caroline, largement évoquée au chapitre VI et Marie-Ange, m'en informent lors de l'une de nos rencontres à une réunion du collectif investigué. Ces femmes aux propriétés, dispositions et engagements professionnels variés n'abordent pas la séparation de la même façon, alimentant là encore l'hétérogénéité propre à l'univers des indépendants. Plus précisément, si Charlotte et Caroline relèvent plutôt des entrepreneures démultipliées identifiées au chapitre VIII, Marie-Ange s'inscrit plutôt parmi les entrepreneures intéressées et Sylvie et Adeline renvoient plutôt à l'ensemble des femmes au foyer masquées. D'emblée, ce positionnement des Mompreneurs suggèrent qu'elles ne sont sans doute pas également dotées pour « prendre la clé des champs », pour reprendre l'expression de de Singly (2012 [1993]). Les parcours de Charlotte et de Sylvie, qui se situent aux extrêmes du continuum de l'engagement professionnel, rendent compte des effets déterminants des dispositions, ressources et soutiens extra-conjugaux sur la capacité des Mompreneurs à être ou non entrepreneure de leur destin conjugal.

L'émancipation sauvegardée des entrepreneures démultipliées

On l'a vu dans le chapitre V, l'entrée dans l'indépendance des Mompreneurs est, à des degrés divers mais dans un même mouvement, vécue comme une entreprise de Soi galvanisante. Au démarrage de son activité d'agence matrimoniale, Charlotte est portée par cette quête de réalisation de soi. Cette petite rousse potelée au rire tonitruant affiche des signes manifestes de son appartenance à la petite bourgeoisie économique : lunettes de soleil dans les cheveux, gilet et pull coordonné, montre et bijoux discrets mais raffinés, elle est la fille d'une mère devenue fonctionnaire européenne et d'un père qu'elle me décrit initialement comme formateur. La proximité familiale qu'elle affiche avec

l'indépendance est redoublée par celle, temporaire, de son conjoint, qui a tenté de créer un journal à une période. Si l'aventure s'est soldée par un échec, elle est constitutive d'un apprentissage du métier que Charlotte explicite au cours de son entretien, que nous réalisons à son domicile au rez-de-chaussée d'une maison en meulière de la banlieue Sud de Paris. Elle se décrit d'emblée comme « *une mom dans la tourmente* », qui n'a toutefois eu de cesse de sécuriser son parcours.

Diplômée d'une école de commerce de province, Charlotte a maintenu un engagement professionnel continu, malgré ses grossesses. Ces dernières ont toutefois systématiquement été pour elle une opportunité temporelle saisie pour rebondir vers un nouveau poste de cadre plus à même de répondre aux aspirations professionnelles de la commerciale. C'est à l'issue de son dernier poste salarié dans le secteur des études que forte du « *sentiment de [se] faire enfler par [son] employeur* » (elle ne touche pas une prime d'objectifs en raison de sa seconde grossesse) et dotée d'un solide sens du recours³⁸⁵, elle entame une négociation de rupture de contrat au cours de son congé maternité et songe alors à se lancer dans l'indépendance.

« *Je me suis dit, « Je vais avoir les ASSEDICS, donc je peux me lancer quand même sans problème », j'avais mis des sous de côté avant, j'avais fait mes études de marché donc je me suis lancée tout feu tout flamme, j'ai fait ma formation.* » (Charlotte, 30 ans, mariée, 2 enf., SARL franchisée depuis 2011, service aux particuliers, ex-cadre).

Elle a d'emblée l'idée de créer une agence matrimoniale : elle me dit songer depuis quelques temps à cette rupture professionnelle qui la fait renouer avec ses qualités de « marieuse » (« *Quand j'étais lycéenne ou étudiante, j'organisais des week-ends de randonnées, avec quatre gars, quatre filles pour faire des couples* ») et lui semble compatible avec l'éducation qu'elle assume très largement de ses deux filles, dont elle a d'ailleurs accouché à domicile et qu'elle a allaitées plusieurs mois, :

« *Je me suis dit, moi il me faut un truc qui demande pas trop d'investissement, qui me permette quand même de travailler sur place, de prendre des rdv, qui n'ait pas des horaires 8h/22h, et donc, bah le service, l'agence matrimoniale, c'est apparu comme une évidence, ça conciliait ce que j'aimais, enfin ce que je pensais aimer faire [elle rit], et puis de pouvoir concilier sa vie de famille, que c'était rentable sur le papier, donc il y avait pas de gros stocks etc. Et donc moi je voulais travailler en réseau aussi, comme j'avais travaillé avec des réseaux de distributeurs, donc je voulais voir comment ils pouvaient voir comment ils s'entraidaient et tout ça, donc être à son compte, mais pas tout seul non plus.* » (Charlotte, 30 ans, mariée, 2 enf., SARL franchisée depuis 2011, service aux particuliers, ex-cadre).

Charlotte se situe à la croisée d'un engagement parental fort et d'un engagement professionnel également prononcé, qui lui permet de développer correctement son activité (elle fait ainsi 12 000 euros de chiffre d'affaires dès son deuxième mois d'activité). Elle sature toutefois assez rapidement de l'activité, gérant difficilement les attentes contradictoires de ses clients et leur détresse affective. Parallèlement, elle me confie s'être posée de nombreuses questions sur son couple et avoir puisé dans son activité des observations propices à alimenter sa réflexion :

³⁸⁵ Je renvoie ici au chapitre V, encadré pp. 233.

« Ça n'allait déjà pas quand j'ai démarré mais c'était inconscient, bon maintenant je le formule, donc du coup, le fait de voir des gens, la souffrance, la solitude que c'est d'être toute seule face à ton frigo le soir avec ton chat, donc voilà je sais que financièrement c'est très dur, donc maintenant j'ai fait mon étude sociologique de qu'est-ce que c'est d'être tout seul [elle explose de rire]. » (Charlotte, 30 ans, mariée, 2 enf., SARL franchisée depuis 2011, service aux particuliers, ex-cadre).

Je ne possède pas le matériel qui permettrait de comprendre les motifs de séparation de Charlotte : si elle met en avant la misère sentimentale de ses clients pour expliquer sa volonté de quitter son conjoint, on peut tout aussi bien faire l'hypothèse que sa réussite entrepreneuriale, couplée à un engagement dédoublé dans son activité et auprès de ses filles, a peu à peu éteint l'attrait d'un conjoint. Il est très probable en revanche, dans la lignée des travaux qui portent sur la manière dont les femmes prennent d'autant plus l'initiative des séparations qu'elles sont diplômées, actives et bien rémunérées (Baux & Chaussebourg, 2007; Boigeol & Commaille, 1974), que la bonne santé de son activité économique lui ait permis de maintenir des conditions d'émancipation qui ont pu servir de socle à sa prise de conscience. Les cas de Caroline, qui est parvenue à ouvrir un pas de porte pour son commerce de bouche, ou de Marie-Ange qui vient de s'associer avec deux autres avocats pour développer son activité, corroborent cette hypothèse : qu'elles soient ou non fortement engagées dans le travail parental, plus les indépendantes développent leur activité et plus elles semblent être à même d'entamer une séparation dans un cadre initial où le couple jouait un rôle majeur dans la possibilité de se mettre à son compte. Sylvie fournit de son côté un contre-point à cette prise d'initiative.

La vulnérabilité des femmes au foyer masquées

Si Charlotte mais également Caroline ou Marie-Ange affichent à travers leur séparation une libération qui n'élude pas de potentiels effets sur leur avenir social et économique, il n'en va pas de même pour Adeline et Sylvie. Arrêtons-nous sur le cas de cette dernière, que je rencontre dans le Sud de la France en juin 2013 et que je recontacte en juin 2015 pour actualiser les données de son parcours. Lorsque je la rencontre pour la première fois, elle me parle d'emblée de sa séparation et se montre nettement plus affectée que les femmes évoquées précédemment.

Sylvie a 44 ans et présente un parcours professionnel discontinu, semblant avoir du mal à s'arrimer au travail professionnel. Titulaire d'une maîtrise de droit, elle se lance dans des études de notariat qu'elle abandonne rapidement. Déjà en couple avec celui qui devient son futur mari et avec qui elle a deux enfants âgées de 14 et 12 ans au moment du premier entretien, elle me dit faire quelques années de la photographie culinaire grâce au contact donné par son conjoint. Elle abandonne bientôt, mais semble trouver un goût particulier à la puériculture suite à la naissance de son premier enfant. Elle entreprend alors une formation dans le domaine, mais se montre très mitigée quant aux conditions de travail qu'elle découvre lors de ses différents stages et au manque de « motivation »

qu'elle observe chez certaines collègues. Elle se retire finalement de ce travail car l'activité lui paraît « incompatible avec le fait d'avoir des petits enfants, parce que voilà pour l'organisation, [elle] avai[t] un mari qui voyageait beaucoup ». Mère d'un second enfant, elle quitte quelques temps le marché du travail, d'autant que le couple a déménagé dans la campagne berrichonne pour suivre l'activité de son conjoint. Entre difficulté à s'engager personnellement dans le travail professionnel et impact de l'activité professionnelle de son conjoint, Sylvie voit son insertion pérenne dans le salariat empêché. Isolée dans une campagne qu'elle ne connaît pas et repliée sur son foyer, Sylvie déprime bientôt. Si ce premier déménagement semble avoir accentué le retrait professionnel de Sylvie, elle reprend pourtant une activité professionnelle en occupant un poste d'assistante où elle souffre du caractère « exécrationnel » de son patron : à nouveau elle démissionne, signe d'un faible arrimage professionnel qui semble davantage lié à ses propres limites qu'à un empêchement uniquement lié à la carrière de son mari. Ne supportant plus l'ennui de la campagne (« je pleurais tout le temps »), elle demande à son mari de déménager plus au Sud, pour se rapprocher de ses parents vieillissants, tous deux anciens petits commerçants parisiens. Il accepte, bien que ce déménagement induise pour lui des déplacements plus importants, son entreprise restant localisée à 500kms de la banlieue de Montpellier, où la famille s'installe. Ce parcours résidentiel rend compte implicitement du poids non négligeable de Sylvie dans les décisions familiales, bien qu'elle soit alors sans activité et sans revenu : son conjoint est aussi tenu par son bien-être qui retentit sans aucun doute sur toute la famille. Arrivée à Montpellier, Sylvie décide de tenter une nouvelle activité, où la maternité reprend une place importante : se disant marquée par sa naissance gémellaire et son placement sous couveuse à la naissance (« je suis allée vers ça, parce que je pense que j'ai voulu réparer quelque part un manque »), elle s'initie à la pratique des doulas³⁸⁶ et des massages pour bébés qu'elle propose en tant qu'auto-entrepreneuse. Cette première offre ne rencontrant pas de succès, elle opère un nouveau glissement et renoue avec la photographie, visant cette fois la mise en valeur de la féminité. À ce stade, Sylvie ne dégage quasiment pas de chiffres d'affaire et d'ailleurs, elle travaille en tant que photographe essentiellement par des échanges de services entre Mompreneurs (elle a par exemple fait les photos de Marion qui en échange, lui a créé un logo). Elle vit entièrement sous la dépendance économique et sociale de son conjoint ; lorsqu'il annonce sa volonté de se séparer, à la suite d'une dépression pour laquelle il est hospitalisé quelques semaines, c'est « le tremblement de terre ». Sylvia n'avait pas imaginé une séparation, pensant que la « descente aux enfers » de son conjoint allait « rentrer dans l'ordre ». Elle réalise alors sa dépendance totale à son encontre, reconnaissant le « confort » procuré par sa situation et le vertige de celle qui, outre qu'elle « éprouve encore des sentiments », s'en est remise complètement à son conjoint :

³⁸⁶ Une doula est une femme qui accompagne, soutient, informe le couple, la femme au moment d'une naissance. Cet accompagnement n'est pas médical.

« Financièrement je dépendais beaucoup de lui donc voilà, on a un compte joint et c'est lui qui assumait tout, (...) comme je dépendais de lui, bah j'étais pas autonome finalement et je m'aperçois que je vais devoir l'être dans les comptes, dans la vie, gérer, dans ce qu'il y a, les dépenses quotidiennes, ce qu'il y a à payer. » (Sylvie A, 44 ans, en cours de divorce, 2 enf., auto-entreprise depuis 2012, service, ex- sans activité professionnelle).

À l'inverse de Charlotte, Sylvie subit une séparation qui s'inscrit dans la totale dilution de son parcours dans celui de son conjoint, à qui elle semble s'en être totalement remise. C'est un schéma de dépendance similaire qui se dégage chez Adeline, auto-entrepreneuse aux origines plus populaires, en couple (ils ne sont pas mariés), avec un ouvrier du bâtiment. En cours d'acquisition d'un pavillon qu'ils font construire et pour lequel ils se sont considérablement endettés, la jeune mère d'une petite fille me glisse que le couple connaissait déjà des difficultés économiques : le départ de son conjoint pour une autre femme scelle les difficultés qu'Adeline peine à assumer seule, j'y reviens plus bas.

* * *

À travers la confrontation des séparations intervenues chez ces deux femmes incarnant d'une part le type de l'entrepreneuse démultipliée et d'autre part celui d'une dame patronnesse de la société de marché, mon propos n'est pas de signifier que l'auto-entreprise favorise l'abandon de certaines femmes, tandis que les structures plus classiques émancipent les autres³⁸⁷ ; il s'agit plutôt d'induire que le statut d'indépendance ne suffit pas à faire des indépendantes des femmes à même de prendre les devants d'une rupture et d'en assumer les conséquences économiques. Le développement économique avéré de l'activité permet sans doute davantage aux femmes de prendre la décision de se séparer dans le cadre d'un couple où elles ne trouvent plus de motifs suffisants pour maintenir leur engagement, tandis que d'autres semblent moins à même de faire face à ces difficultés, ce qui rejoint les constats déjà établis au plan général (Singly, 2012 [1993]). Quelles sont les suites professionnelles de la rupture ? Si la famille, et notamment le conjoint, soutient l'entrée dans l'indépendance, quelles sont les incidences des séparations ? Nous verrons là encore que les propriétés sociales des femmes concernées, au-delà de leur prise de décision ou non de la rupture, construisent la séparation comme nouvelle bifurcation (Bessin et., 2010) ou simple changement du statut marital.

³⁸⁷ Les travaux de recherche français sur la/les causalités du divorce sont limités, tant ils tendent à se centrer plutôt sur l'aval de la séparation que sur son amont (Lambert, 2009; Singly, 1999; Théry, 1993) ; en outre, je ne dispose ici que de cinq cas, laissant entendre uniquement la voix des femmes membres de ces unions. Il serait passablement hasardeux d'affirmer toute conclusion causale entre statut et divorce, j'insiste sur ce point.

2. La séparation sonne-t-elle le glas de l'entrepreneuriat ?

Les résultats élaborés tout au long de cette thèse ont mis en lumière le rôle clé de la famille dans la bifurcation conduisant les Mompreneurs du salariat vers l'indépendance : à de multiples titres, sans influence, transmission et soutien familial, les Mompreneurs ne se seraient pas lancées dans le non-salariat, un constat qui renvoie à de nombreux travaux relatifs à cette catégorie hétérogène (Bessière, 2010; Gollac, 2013; Laferrère, 1998). Toutefois, le genre des indépendantes ici étudiées modèle l'implication familiale : en particulier, l'aide professionnelle et domestique — et régulièrement gratuite - traditionnellement observée chez les conjointes d'indépendants (Barthez, 1982; Bessière, 2004; Delphy, 1998 [1978]; Frau, 2012; Zarca, 1986) n'est pas ici répliquée, les Mompreneurs tendant à se trouver assignées à une sphère domestique, où elles accomplissent un travail parental particulièrement lourd, grevant nettement leur engagement professionnel pour les moins dotées d'entre elles. En cas de ruptures conjugales, les recherches plus particulièrement menées sur les indépendants et, parmi eux les agriculteurs, indiquent les risques encourus sur le maintien des entreprises, compte-tenu des conséquences que peut avoir d'une part, la disparition du travail réalisé par la conjointe, et d'autre part, l'éclatement du patrimoine familial (Bessière, 2008; Bessière & Gollac, 2014). Qu'en est-il chez les Mompreneurs? L'engagement professionnel, et plus particulièrement non-salarié, de ces femmes est-il altéré par leur rupture conjugale ?

Les suites des parcours des femmes après une séparation sont nettement plus documentées en France : les recherches sur les familles monoparentales (Lefaucheur, 1985; 1991; Le Gall & Martin, 1987), puis recomposées (Archambault, 2007; Cadolle, 2000; Martin, 2007; Meulders-Klein & Théry, 1993), ont tenu une place importante dans la sociologie de la famille, la conséquence des ruptures sur les enfants infusant à de multiples titres le débat public (Lambert, 2009). L'enjeu est dans la section suivante de se concentrer sur les arrangements professionnels consécutifs à la séparation chez les Mompreneurs, en distinguant celles qui quittent l'indépendance, de celles qui s'y maintiennent.

L'attrait salarial renouvelé des indépendantes qui se séparent

Parmi les cinq femmes en instance de séparation rencontrées au cours de l'enquête, trois ont réintégré le salariat à l'issue de leur séparation, tandis que deux sont restées indépendantes. S'il faut prendre avec des précautions ces comptages qui n'ont rien de représentatifs, ils plaident pour une attractivité salariale réactivée par la disparition du soutien économique du conjoint. Prenons le cas d'Adeline, rapidement évoquée ci-dessus.

Titulaire d'un BEP dans la comptabilité, Adeline a successivement créé deux activités indépendantes sous le régime de l'auto-entrepreneur avant le départ de son conjoint. À la naissance de sa fille, elle se passionne pour les articles de puériculture et se lance, appuyée sur les compétences

informatiques d'un ami, dans la création d'un site Internet qui les commercialise, en parallèle de son activité salariée. Elle présente son entrée dans l'indépendance comme un moyen de revaloriser un parcours scolaire qu'elle vit comme un échec, en particulier vis-à-vis de ses parents (« *Adeline est nulle, Erwan [son frère] il est très bien donc on paiera des études à notre fils, pas à notre fille* »). Cette première activité lui prend toutefois beaucoup de temps et grève le budget déjà serré du ménage, en raison de l'achat de stocks qu'elle peine à écouler. Lorsqu'elle crée son activité d'assistante administrative, elle gère donc deux activités indépendantes parallèlement mais songe déjà à fermer progressivement la première (« *c'est trop dur* »). Le départ de son conjoint et les difficultés économiques sévères qu'elle rencontre bouleversent alors l'équilibre déjà précaire de son indépendance : m'indiquant qu'elle doit « *courir après le pognon* », Adeline ferme ses activités pour se recentrer sur un travail lui apportant un revenu fixe. Son conjoint a suspendu sa contribution au prêt de la maison et ne participe pas aux frais d'entretien de la petite.

« Donc quand on s'est séparés, il a fallu vendre, mais il m'a pas du tout aidé financièrement (...) les huit premiers mois, je me suis vraiment retrouvée dans la merde, jusqu'à ce que je vende la maison, parce qu'il voulait pas donner de pension alimentaire.

Enq. : Pourquoi ?

En fait, alors déjà d'une, il a voulu arrêter de payer les traites de la maison car il y a une loi qui dit que quand tu es propriétaire d'une maison, mais que tu vis pas dedans, et bah t'es pas obligé de payer les traites.

Enq. : [dubitative] euh ouais, mais c'est quoi cette loi ?

Si c'est une loi, effectivement, il est propriétaire, mais il ne vit pas dans la maison, il peut même me demander de payer un loyer parce qu'il ne vit plus dans la maison, et moi je vis dans les locaux, donc bah en contrepartie je payais les traites.

Enq. : ah, il peut te demander une jouissance oui, mais bon, en contrepartie il faut quand même rembourser le prêt, non ?

Oui, mais il payait plus, il s'en foutait, en fait il payait plus la maison et il donnait pas d'argent pour sa fille et en fait lui il était en couple (...) mais la fille elle avait des enfants et il a contribué aux besoins de sa nouvelle famille on va dire, mais sa fille il a oublié, le reste aussi. » (Adeline Z, 33 ans, séparée, 1 enf., auto-entrepreneuse entre 2011 et 2013, commerce, ex-employée).

Adeline n'est pas mariée, mais la somme des difficultés dans laquelle elle se débat est d'autant plus étonnante qu'elle tarde à saisir les recours juridiques et sociaux dont elle dispose face à ce qui relève, en tout cas d'après son récit, d'un abandon familial pur et simple³⁸⁸ : elle peut d'une part saisir la Caisse des Allocations Familiales (CAF) pour obtenir au bout de deux mois consécutifs sans contribution de l'autre parent l'Allocation de Soutien Familial (ASF) ; l'obtention de cette aide favorise l'enclenchement du procédure auprès du juge aux affaires familiales qui aurait permis à Adeline de contraindre son conjoint à maintenir sa contribution alimentaire, mais également sa

³⁸⁸ J'évacue une explication par la classe d'Adeline : les travaux d'Olivier Schwartz sur les conducteurs de bus (Schwartz, 1998) ou encore de Bessière auprès d'une femme d'agriculteur peu qualifiée (Bessière, 2008; Bessière, 2010) rendent compte des très bonnes capacités d'appropriation du droit de la famille et de ses procédures les plus complexes, y compris dans les milieux les moins qualifiés. On a vu ailleurs que ces femmes présentaient une conscience du droit, à travers ses modes de régulation sur le marché, non négligeable.

participation au remboursement du prêt de la maison. Adeline aurait également pu se retourner vers sa banque pour entamer des démarches auprès du conjoint, qui doit être solidaire du prêt contracté. Il semble qu'Adeline, d'après son récit, ait initialement cherché à négocier à l'amiable avec son conjoint, cherchant notamment à maintenir le contact entre sa fille et son père, ce dernier renonçant régulièrement à rendre visite à l'enfant. Cette volonté de maintenir la famille comme un espace pacifié malgré des difficultés financières objectives renvoie semble-t-il à une volonté de perpétuer des « mondes séparés », pour reprendre l'expression de Zelizer (2005 [1994]), plaçant la famille hors de considérations économiques et matérielles avilissantes. Elle renvoie sans doute également au souhait de ces femmes de tenir la face de l'autonomie, quand bien même elles sont pénalisées par les rapports sociaux au sein du couple, comme l'observe par exemple Catherine Nozay sur l'image négative associée aux femmes qui demandent une prestation compensatoire (Nozay, 2009).

Pour sécuriser son revenu, Adeline a ainsi d'abord compté sur elle-même et a immédiatement cherché à retrouver un emploi salarié : elle travaille d'abord un peu « *au noir* » pour une amie dont elle gère le site Internet (un e-commerce spécialisé dans les vêtements pour les femmes de grande taille). Elle cherche simultanément à retrouver un emploi salarié : un client avec qui elle travaille lui propose un poste fixe, « *c'est tombé au bon moment* ». Là aussi, elle démarre « *au black* », deux jours par semaine, et vient de passer à trois jours par semaine, en attendant toujours le contrat bien que son patron l'assure du caractère indispensable de sa présence : « *Le jour où tu partiras, je mets la clé sous la porte* » lui aurait-il affirmé.

Chez les Mompreneurs, ce n'est donc pas la question du patrimoine et de son partage qui semble favoriser la continuité ou l'arrêt de l'activité indépendante ; c'est la capacité à reconstituer un revenu régulier et stable, quand l'apport financier du conjoint disparaît, qui prime. Ceci est d'autant plus logique si l'on se remémore les éléments relatifs à la structuration des activités et notamment à la faiblesse des apports financiers dans leur constitution³⁸⁹ : le faible investissement initial dans l'entreprise, qui est par ailleurs repliée sur le domicile conjugal dans près de 80 % des cas, ne constitue pas réellement un enjeu. La capacité des Mompreneurs à reconstruire une autonomie régulièrement dissoute par leur bifurcation est bien plus importante, quoiqu'inégalement distribuée selon leurs propriétés mais aussi des éléments biographiques d'ordre plus subjectif qui brouillent les logiques que l'on pourrait tirer de la typologie élaborée dans le chapitre VIII. C'est ce qui est mis en avant dans le mouvement suivant.

³⁸⁹ Je renvoie ainsi au chapitre III.D, pp. 179 et suivantes.

L'ambivalence statutaire des plus dotées

Toutes les Mompreneurs ne renoncent pas à l'indépendance une fois séparées : Marie-Ange a ainsi quitté son conjoint, enseignant au collège, tout en restant juriste indépendante, tandis que Caroline a maintenu son commerce de bouche installé dans le Sud de Paris. Cette dernière a même ouvert une seconde activité de conseil en création d'entreprise il y a quelques mois, ciblant les Mompreneurs et intitulée « Rien qu'une vie ». Toutes deux affichent des propriétés sociales plus élevées et bénéficient d'un soutien familial maintenu, même s'il n'est plus conjugal : Caroline comptait déjà beaucoup sur ses parents au lancement de son activité³⁹⁰ et lorsqu'elle décide de quitter son conjoint, elle part vivre chez eux plusieurs mois. Marie-Ange de son côté bénéficie d'un appartement familial prêté à titre gracieux dans Paris et qui lui permet de passer la période de la séparation en étant relativement sereine financièrement car elle n'a pas de loyer à payer. D'une manière ou d'une autre, la famille continue ainsi de jouer un rôle clé dans la possibilité de l'indépendance.

La suite du parcours de Charlotte souligne toutefois des ambivalences : alors que son activité indépendante dégageait des bénéfices lui assurant son autonomie vis-à-vis de son conjoint, elle a tout de même renoncé au maintien de sa franchise pour chercher un emploi salarié dès l'annonce de sa volonté de se séparer. Au moment où nous nous rencontrons une première fois en juin 2012, elle cherche déjà un emploi salarié depuis quelques semaines et elle est d'ailleurs contactée par l'entreprise dans laquelle j'ai moi-même travaillé plusieurs années. Dès notre entretien, elle me demande des contacts et des conseils et continuera par la suite à me solliciter en tant que capital relationnel³⁹¹, signalant une capacité de rebond quasi immédiate. Après avoir gommé son expérience entrepreneuriale de son cv (« *Je dis que j'ai pris un congé parental, les gens préfèrent que tu sois en congé parental plutôt que tu crées ta boîte*»), elle parvient au cours de l'été à trouver un emploi très bien rémunéré dans son ancien secteur d'activités. Intégrant une petite entreprise du secteur des études qui déploie un logiciel de programmation de questionnaire sur Internet, Charlotte en est la responsable commerciale et gagne bien sa vie (lors d'un déjeuner le 16/10/2012, soit trois mois après notre rencontre, elle me dit toucher à temps plein à plus de 55 000 euros annuels).

Elle a bien sûr éprouvé un profond manque d'intérêt à l'égard de son activité qui explique partiellement l'arrêt de son aventure entrepreneuriale ; elle affiche toutefois dans le même temps un besoin de sécurisation prononcé :

³⁹⁰ Je renvoie aux développements livrés à ce sujet tout au long du chapitre VI.

³⁹¹ Parallèlement à cette thèse, je suis salariée d'une entreprise publique dont je coordonne les dispositifs d'enquête d'opinion. À chaque fois que Charlotte a déposé un appel d'offres ou vu passer une sollicitation émanant de mon entreprise, elle m'a régulièrement contactée pour prendre des informations. Nous nous sommes d'ailleurs revues en avril 2015, au moment où nous remettions en compétition les marchés cadres relatifs à nos dispositifs d'enquête, sur sa sollicitation.

« Là je repostule pour être salariée, mais c'est vrai que plus je postule, plus je me dis, ouais je vais perdre en qualité de vie, je vais passer du temps dans les transports et tout ça,

Enq. : Tu vas gagner en sécurité aussi ?

Je vais gagner en sécurité de l'emploi, en sécurité plus financière, je vais plus travailler toute seule, c'est vrai que ça me sécurise, mais je sais aussi ce que je perds, donc je m'interdis pas un jour de recréer une boîte, mais pas le secteur dans lequel j'étais là. » (Charlotte, 30 ans, mariée, 2 enf., SARL franchisée depuis 2011, service aux particuliers, ex-cadre).

Si la relance peut paraître inductive, elle intervient sur la fin d'un entretien qui l'a considérablement alimenté. Charlotte me glisse d'ailleurs un peu plus loin, qu'elle « a des sous », gardant d'ailleurs « toujours 10 000 euros d'avance sur son compte pro au cas où ». Très impliquée dans son activité pour la faire fonctionner, elle se sent à la fois très fragile (d'autant qu'elle est alors seule) et finalement peu disponible pour ses deux filles, qui, à l'annonce de la séparation des parents, « lui en font baver ».

« En fait du coup, des fois, tu te dis « Putain, j'ai fait ça pour être maman ! », mais bon, ça te sécurise pas d'avoir un mois de chiffre d'affaires en moins, tu te dis « Je pars en vacances en août, mais il va falloir que je rame comme une bête en septembre ! » donc finalement j'étais dans une espèce de tension où finalement, tu te dis, je suis pas une bonne cheffe d'entreprise et je suis pas une bonne maman non plus, parce que tu te dis, moi je vais pas les chercher à 16h30, elles restent quand même chez la nourrice, que le samedi c'est leur père qui s'occupe d'elles, bon elles sont pas malheureuses et le mercredi j'étais quand même avec elles, et ça va à 6h elles sont à la maison, mais pas non plus la super maman non plus. » (Charlotte, 30 ans, mariée, 2 enf., SARL franchisée depuis 2011, service aux particuliers, ex-cadre).

C'est en raison du manque de disponibilité qu'elle s'attribue en tant que mère à la tête d'une activité indépendante que Charlotte ne se juge plus en mesure de maintenir son activité, revisitant ainsi ici son engagement parental important : c'est lorsqu'elle se sépare que la stabilité apportée par le salariat retrouve une attractivité pour le cadre temporel et financier qu'il assure par comparaison au non-salariat. Elle ne renonce toutefois pas complètement à redevenir un jour indépendante : elle me glisse déjà en 2012 qu'elle n'exclut pas de recréer une entreprise, ce qu'elle me confirme en 2015, lorsque nous nous retrouvons et que je la découvre enceinte d'un troisième enfant attendu avec son nouveau compagnon, lui-même père de trois enfants dont il partage la garde à égalité avec la mère. Elle me fait part de son ennui dans le poste qu'elle occupe depuis qu'elle a arrêté son entreprise : elle y trouve des conditions salariales généreuses, pour un contenu de travail qui l'enthousiasme toutefois beaucoup moins. Ses projets tournent autour de la contraception naturelle³⁹² qu'elle pratique et qui lui paraît constituer une niche sur le marché de la parentalité et de la santé.

³⁹² Elle me décrit la méthode comme reposant exclusivement sur le suivi minutieux que porte la femme sur son corps et les différentes manifestations de ses périodes de fécondité : entre comptage du cycle menstruel, prise de température et observation de la glaire cervicale, celle-ci est ainsi censée déterminer les jours où elle est féconde et ceux où elle ne l'est pas. L'ironie veut que Charlotte cherche à me convaincre de l'efficacité d'une méthode qui a toutefois moyennement fait ses preuves la concernant : elle me glisse en effet que, si le couple qu'elle a reformé avait en effet formulé le souhait de faire un enfant, sa grossesse est arrivée de façon un peu

Il semble ainsi que le maintien dans l'indépendance est d'emblée mis à mal chez celles qui, au sein de ce groupe inégalement doté que forment les Mompreneurs, bénéficient de moindres ressources pour créer leur activité ; en revanche, la séparation semble moins constituer une nouvelle bifurcation chez celles qui ont été, d'une part, à l'initiative de leur séparation et qui, d'autre part, ont accumulé des ressources, notamment familiales mais extra-conjugales, pour s'ancrer dans l'indépendance. Le salariat retrouve toutefois une attractivité qu'il avait perdu antérieurement et que les faillites ou le caractère autarcique des activités créées ne favorisent pas de leur côté, du moins tant que soutien conjugal et familial se maintient. Ces femmes se rassemblent en tout cas autour d'une reprise nette et immédiate d'activité, facilitée par leur position sociale, mais aussi leur classe d'âge. Au-delà, quelles sont les conséquences à plus long terme de ces séparations ? Comment se soldent les comptes dans ces entreprises familiales où la dimension parentale est particulièrement prégnante ? À la lueur des éléments dont je dispose, je propose une réflexion sur les incidences au long cours de ces séparations éprouvées dans des situations d'indépendance qui ne sont pas synonymes d'autonomie féminine.

3. Des partages qui atténuent la vulnérabilisation de certaines Mompreneurs

Les éléments présentés tout au long de cette thèse, et plus particulièrement dans ce chapitre, augurent des difficultés marquées chez les Mompreneurs confrontées aux séparations. Il faut toutefois, pour envisager cette question sans misérabilisme, faire jouer face à cette nouvelle épreuve du parcours le genre mais également la classe : l'ouvrage « Au tribunal des couples » (Collectif des onze 2013) rend en effet compte des mécanismes de genre, mais également de classe (et un peu moins de race) qui sont à l'œuvre dans la justice des affaires familiales et qui tendent à reconfigurer les inégalités au sein et entre les couples qui se séparent. À la différence du dispositif d'enquête que ce collectif a pu mettre en place, je ne dispose pas d'un matériel qui aurait été d'autant plus riche qu'il est multi-situé. Je ne dispose ainsi que du récit que ces femmes livrent de leur séparation et de son solde. Or on a vu tout au long de cette thèse la part de mise en scène et de récit sur soi qui se niche dans leur discours, tendant à une mise en lumière valorisée de leur parcours qui n'est pour autant pas dénuée de contradictions et d'inexactitudes qui brouillent régulièrement l'analyse. Celle-

plus anticipée qu'elle ne l'avait prévu. Elle m'explique qu'elle a dû faire des déplacements en voiture pour aller travailler qui auraient déstabilisé son cycle et perturbé son suivi. Malgré tout, elle est convaincue que cette méthode est susceptible d'intéresser de nombreuses femmes insatisfaites des méthodes contraceptives qui existent actuellement (notes prises à la suite de deux déjeuners de mars et juillet 2015).

ci peut en outre être considérablement activée par les récits élaborés autour de la dissolution de l'union, dont certains travaux ont pu montrer le caractère plastique et réinterprété, selon que l'on a le sentiment d'être celui.celle qui subit la séparation ou qui l'initie (Théry, 1993).

Ces précautions établies, on peut toutefois tirer à la lumière des éléments dont je dispose et dans la continuité des analyses établies tout au long de cette thèse, des effets du divorce et/ou de la séparation sur les parcours des Mompreneurs. Quels sont les modalités de séparation, que ce soit en termes de garde des enfants ou de soldes financiers ? Que disent ces modalités de la façon dont les Mompreneurs reconstruisent une autonomie plus ou moins voulue et anticipée ? Quelles pistes peut-on dégager de ces parcours sur les divorces enregistrés plus particulièrement auprès des indépendantes ? Un premier temps s'intéresse ainsi d'abord aux recours juridiques utilisés par les couples de Mompreneurs pour dissoudre leur union. Le deuxième temps se centre quant à lui sur la question de la résidence des enfants, le dernier soulevant les questions posées par ce mode de dissolution des unions sur la suite du parcours des Mompreneurs.

La prime au consentement mutuel

En 1975, la réforme du divorce, qui réintroduit le principe de la séparation par consentement mutuel, et crée une prestation compensatoire censée combler la disparité des niveaux de vie entre les divorçants, renouvelle considérablement les procédures de divorce. La réforme de 2004, qui fluidifie notamment le passage d'un type de procédure à une autre pour faciliter le dénouement des désunions, s'inscrit également dans ce mouvement juridique et plus largement social prônant une atténuation des conflits familiaux vers une co-parentalité respectueuse du bien-être de l'enfant. Les avis divergent sur les apports de ces aménagements législatifs et l'enjeu n'est pas ici de les restituer³⁹³. Toutefois, déjà en 1993, Irène Théry souligne que la norme des séparations est au « bon divorce », c'est-à-dire à une gestion pacifiée du conflit et au respect du principe de coparentalité (Théry, 1993). En 2012, 53,5 % des divorces sont prononcés par consentement mutuel (Mazuy, et al., 2014) et si ce type de procédures n'excluent pas des contentieux préalables ou ultérieurs (Collectif des onze, 2013), il est largement à l'œuvre chez les Mompreneurs.

À l'exception d'Adeline, qui est par ailleurs la seule à m'avoir fait part d'une situation d'adultère, toutes les Mompreneurs rencontrées disent avoir opté pour une rupture par consentement mutuel, accompagnée par un seul avocat pour les deux ex-conjoints. Ces derniers se sont d'ailleurs mis d'accord ensemble au préalable et font homologuer une convention communément rédigée par un passage devant le juge aux affaires familiales. C'est le cas de Charlotte : au moment où nous nous

³⁹³ Je renvoie pour une synthèse notamment à Debordeaux & Strobel, 2002; Lambert, 2009; Martin, 1997; 2007.

rencontrons pour la première fois en 2012, elle me fait état des comptes qui la préoccupent. Si elle me dit que son conjoint « *accuse le coup* » de cette annonce, elle est de son côté d'emblée attentive à la manière dont elle va pouvoir sécuriser le confort dont elle dispose :

« Moi pour l'instant, je suis dans un statut très précaire, je ne suis pas salariée, pour pouvoir emprunter quand t'es à ton compte il faut attendre trois ans et ton premier bilan donc soit il faudrait que je continue, donc c'est pour ça que redevenir salariée avec un CDI, c'est déjà plus confortable pour pouvoir assurer et puis, bah j'ai fait mes calculs pour pouvoir réemprunter, il faut que je gagne 55k€, si je veux pouvoir racheter la part de mon mari et payer le crédit

Enq : Ça commence à faire pas mal là ?

Bon, j'étais à ce salaire-là avant... donc du coup après, la nécessité, est-ce que l'on garde cet appart, est-ce que l'on ferait pas mieux de le vendre, bon après, chacun garde ses 50 000 euros, mais qu'est-ce que tu fais avec 50 000 euros pour te reloger en Ile de France aujourd'hui ?

Enq : Bah t'achète un placard !

Donc tu reprends un petit prêt, donc si t'es tout seul c'est 800 euros, donc 800 euros, t'as maxi 150 000 euros, t'arrives à 200 000, donc si tu veux te rapprocher de Paris, mais là t'as quoi, un studio, un studio [...] donc qu'est-ce que tu fais avec 200 000 euros avec deux mômes, bon bah déjà t'habites pas dans Paris, donc tu recules encore plus loin. » (Charlotte, 30 ans, mariée, 2 enf., SARL franchisée depuis 2011, service aux particuliers, ex-cadre).

Prise dans un besoin de sécurité important, Charlotte s'inquiète. Il faut ici souligner qu'elle est elle-même fille de divorcées qui « *se sont faits la guerre* » pendant 15 ans « *pour des histoires de sous* » : « *résultat des courses, quand on a été majeures avec ma sœur, on a tout récupéré et eux, ils s'étaient battus pour rien* ». Charlotte est ainsi soucieuse de ne pas reproduire le même schéma pour ses filles, mais garde également en mémoire les difficultés qu'a rencontrées sa mère qui a assumé leur garde. Elle présente donc des dispositions à une pacification du conflit tout en se montrant soucieuse d'assurer sa sécurité matérielle individuelle (souci qu'elle a démontré tout au long de son parcours). Elle est ainsi propriétaire en nom propre d'un studio situé dans une commune privilégiée de la première couronne parisienne qui lui confère un repli géographique éventuel et une assise économique non négligeable. Elle et son futur mari étaient en train de faire l'acquisition d'un appartement en rez-de-chaussée d'une maison bourgeoise en banlieue ; mariée sous le régime de la séparation, elle est certaine d'en récupérer une part. Elle a par ailleurs pu épargner grâce à la réussite économique de son activité et elle dispose de marges financières qui ne seront pas réduites par la cessation de sa franchise.

Deux ans après, le solde de l'entreprise conjugale de Charlotte s'est fait, selon ses propos, sans aucune difficulté. Si elle me dit avoir proposé une résidence alternée à son conjoint, celui-ci a d'emblée décliné et elle exerce à titre principal la garde des deux enfants, son ex-conjoint disposant d'un droit de visite classique (un week-end sur deux et la moitié des vacances scolaires). Elle l'invite à venir plus régulièrement s'il le souhaite, une libéralité dont il ne se saisit pas beaucoup me dit-elle, et d'autant moins depuis qu'il aurait rencontré une nouvelle conjointe. En contre-partie, il lui verse une pension alimentaire de 350 euros par enfant, qu'il assume sans difficultés. Une fois seulement a-t-il

demandé de suspendre un versement pendant le mois d'été où il avait les enfants en garde, ce que Charlotte me dit avoir accepté exceptionnellement. Les deux ex-conjoints tombent d'accord sur une prestation compensatoire transformée en part complémentaire sur l'appartement acheté à deux : son ex-conjoint lui accorde ainsi une « *licitation* » sur le prêt contracté en commun, à hauteur de 30 000 euros. Charlotte n'est pas tout à fait claire sur le sujet, d'autant que le terme de licitation n'est pas approprié, mais cette somme relativement avantageuse compte-tenu de la brièveté de leur union (ils ont été mariés moins de dix ans) doit peut être correspondre à la part déjà remboursée du prêt par son conjoint. Un an et demi plus tard, elle revend le bien intégralement passé à son nom pour s'installer avec son nouveau compagnon dans le Nord de la région parisienne, dans une maison dont elle est l'unique propriétaire.

Concluons avec prudence à partir des éléments tirés du cas de Charlotte : à la différence de l'analyse proposée par Katherine Newman des situations de déclassement qui touchent d'autant plus sévèrement les femmes qu'elles peuvent être soumises à un « double péril » lié à une perte d'emploi cumulé à un divorce (Newman, 1988, pp. 202-228), Charlotte est relativement épargnée. Elle retrouve en effet rapidement un emploi, assuré par son niveau de qualifications et un engagement professionnel continu par delà son devenir Mompreneuse. Il semble également que la tendance des classes moyennes et supérieures à gérer dans un cadre pacifié leur séparation leur permet d'une part de faire des économies de frais d'avocat qui ne sont pas négligeables pour assurer un socle financier ; l'ordre du « bon divorce » leur permet également de rapidement se repositionner professionnellement, des négociations rapides et non judiciairisées dégageant un temps et une énergie précieuse pour reconstruire la suite de son parcours. Il convient également de rappeler que les pensions alimentaires sont versées plus régulièrement dans les milieux de cadres que dans les milieux moins favorisés (Valetas, 1994; Martin, 1997). En d'autres termes, chez celles qui sont parvenues à asseoir une activité économique lucrative (les entrepreneuses démultipliées et les entrepreneuses intéressées), leur appartenance de classe, appuyée sur les nombreuses ressources dont elle dispose limite les effets du déclassement professionnel occasionné par leur entrée dans une indépendance maternalisée. Le paiement des pensions est toutefois lié à une responsabilisation maintenue sur la charge des enfants, que le cas de Charlotte souligne également. Ce fait constitue l'autre résultat majeur des séparations chez ces indépendantes.

L'absence d'enjeu autour de la résidence des enfants

Les analyses des ruptures conjugales chez les indépendants, et tout particulièrement chez les agriculteurs, soulignent que l'enjeu de la garde des enfants, y compris dans ces milieux réputés conservateurs, constitue un ressort de la conflictualité des procédures de divorce : l'enjeu de

maintenir « la lignée » est fort et alimente les demandes de certains pères de pouvoir obtenir la résidence principale de leur enfant à leur domicile pour leur transmettre l'attachement à une exploitation devenue patrimoine familial (Bessière, 2008; Bessière & Gollac, 2014b). D'autres travaux font état de demandes croissantes des pères pour obtenir une résidence alternée paritaire (Collectif des onze, 2013), notamment dans les catégories moyennes et supérieures où priment davantage l'activité qualifiée des femmes d'une part, et des procédures par consentement mutuel d'autre part (Lermenier & Timbart, 2009).

Rien de tout cela chez les Mompreneurs : ce sont elles qui assument principalement la garde de leurs enfants, sans que cela ne semble avoir fait l'objet, d'après ce qu'elles en restituent, de la moindre objection de leur conjoint. Sylvie a ainsi la garde de ses enfants, son ex-conjoint ayant par ailleurs déménagé dans la région parisienne suite à leur séparation. Il rend visite trois jours consécutifs à ses enfants un week-end sur deux, et les prend en charge la moitié des vacances. Certaines femmes soulignent même que leurs propositions d'un élargissement de la garde n'ont pas été retenues par leurs conjoints : Charlotte, évoquée ci-dessus, me glisse que son conjoint « *se sent incapable de gérer les filles une semaine sur deux* ». Adeline essaie de son côté d'obtenir une plus grande présence de son conjoint auprès de sa fille, qui semble d'après ce qu'elle en restitue, avoir abandonné la prise en charge de sa petite.

Ce qui s'apparente à une revendication maternelle, qui n'a semble-t-il même pas besoin d'être revendiquée, s'inscrit dans la continuité de l'entreprise parentale à dimension essentialiste déployée par les Mompreneurs : ces dernières ont tellement investi le travail parental, tout en justifiant cette présence par des injonctions naturalisées, qu'il doit d'une part sembler naturel aux conjoints de prolonger la plus forte présence de la mère. Cette analyse entre en écho avec la somme des éléments qui font des Mompreneurs un groupe où le genre tend bien plus à se réimprimer qu'à se dissoudre dans une prise de responsabilités professionnelle et économique accrue. Ce qui s'y dessine, c'est bien plutôt un renforcement de la responsabilité différentielle des hommes et des femmes autour des enfants, réimprimant les rapports sociaux de sexe sous couvert de participer à leur altération.

Parallèlement, si je manque de données pour l'établir, on peut toutefois faire l'hypothèse que le père qui aurait éventuellement souhaité pouvoir maintenir une présence égale auprès de ses enfants, se trouve en position de faiblesse : son capital parental cumulé paraît bien faible comparé à celui de mères surinvesties temporellement auprès de leurs enfants et ayant déployé des compétences parentales performantes et rendues visibles dans l'univers associé à l'enfance. Il n'est pas certain ainsi que les pères se délestent aussi facilement que les Mompreneurs le disent de leurs enfants. Il y a peut être pour eux un coût émotionnel sous-jacent, face à l'idée d'avoir peu investi la parentalité et de se trouver ainsi relativement marginalisé auprès de leurs enfants. Reste que cette assignation aux

enfants, qui renvoie plus largement à l'entreprise parentale des Mompreneurs, si elle peut avoir des bénéfices moraux, émotionnels et financiers, porte aussi en elles-mêmes des facteurs de fragilisation. C'est ce qui est plus particulièrement abordé pour conclure ce chapitre.

Une entreprise parentale non productrice de droits

Au-delà de la stricte résolution des procédures de divorce, je propose dans cette dernière partie et dans la continuité des éléments déjà démontrés dans le troisième mouvement de la deuxième section de ce chapitre, d'envisager les effets à long terme de la bifurcation des Mompreneurs. On l'a vu à travers le cas de Charlotte, les entrepreneures démultipliées et intéressées semblent, dans leur ensemble, moins fragilisées par les ruptures conjugales. Elles indiquent ainsi que les femmes qui maintiennent un engagement professionnel concret dans l'indépendance sont plus à même de préserver leur autonomie et de construire leur parcours de manière émancipée (en étant à l'initiative de la séparation), quand bien même elles s'engagent par ailleurs fortement auprès de leurs enfants. Ces femmes toutefois ne sont pas n'importe quelles indépendantes qui ne feraient que s'appuyer sur leur volonté de rester solidement arrimées au travail professionnel par l'indépendance : il s'agit des femmes les mieux dotées, notamment d'une onde salariale qu'elles ont su faire fructifier, plus régulièrement dépositaires d'un habitus entrepreneurial et de ressources qui leur permettent de déléguer une part du travail parental.

Ce sont plus particulièrement les cas des femmes au foyer masquées, plus ou moins épanouies par leur travail parental, dont les suites du parcours interrogent. Si l'initiative économique individuelle dans son ensemble a été promue comme une manière de consolider les parcours de ceux qui peinent à entrer sur le marché du travail et d'augmenter le pouvoir d'achat des salariés ou des retraités, leur situation une fois leur lien conjugal dissolu invite à la nuance, voire à la circonspection. Reprenons le cas de Sylvie : cette femme à la carrière discontinuée devenue auto-entrepreneuse aux activités multiples se sépare à 44 ans, sur l'initiative de son conjoint. Lorsque je la rencontre en juin 2013, elle est avant tout dans la logique de « *prendre le temps* » de découvrir sa nouvelle situation. Confiante dans le maintien de l'apport économique de son futur ex-mari, elle pense alors pouvoir maintenir son activité de photographe tout en prenant un emploi à mi-temps, d'autant qu'ils entretiennent des relations pacifiées³⁹⁴. Deux ans plus tard, elle m'annonce toutefois l'arrêt total de ses activités indépendantes, bien que son conjoint maintienne des engagements économiques qui ont depuis été formalisés par un passage devant le juge aux affaires familiales, sur requête conjointe :

³⁹⁴ Celui-ci passe en voiture devant le café où nous réalisons l'entretien, ce que je comprends lorsque je vois Sylvie faire des grands signes. Il la rejoint à la fin de l'entretien et tous deux déjeunent ensemble après mon départ, signes tangibles d'une séparation qui n'a pas complètement abîmé les liens et le respect mutuel entre les deux ex-conjoints. Lors de notre échange en juin 2015, la qualité de la relation ne s'est pas altérée aux dires de Sylvie.

« En fait je retravaille en fait dans la branche où j'ai fait mes études, je travaille chez des avocats, voilà... et je travaille à temps plein... et oui, parce que financièrement, un temps partiel en étant divorcée et en ayant la charge des deux enfants, je... je peux pas quoi... » (Sylvie A, 44 ans, en cours de divorce, 2 enf., auto-entreprise depuis 2012, service, ex- sans activité professionnelle).

Sylvie a ainsi repris un emploi d'assistante juridique dans un cabinet d'avocat local, renouant avec sa formation initiale. Elle a trouvé relativement facilement cet emploi, puisqu'elle me dit avoir simplement posté son CV sur Internet et avoir été très rapidement contactée par le cabinet. Elle est globalement contente du contenu de son travail, de la qualité des relations au sein du cabinet et de ses conditions d'emploi. Comme Charlotte, Sylvie a divorcé de manière « *apaisée* » avec son mari, et si elle affiche une solitude sentimentale qui semble lui peser, elle se montre satisfaite de la qualité des relations qu'ils continuent d'entretenir :

« Bah moi ça s'est bien passé en fait, bon c'est vrai qu'on a divorcé par consentement mutuel tous les deux et voilà, on s'entend très bien, on est devenus des amis hein, avec mon ex-mari (...) c'est toujours très apaisé, alors bon maintenant, on est divorcés officiellement, il y a un jugement, mais voilà, il y a toujours, euh, on s'entend toujours très bien. » (Sylvie A, 44 ans, en cours de divorce, 2 enf., auto-entreprise depuis 2012, service, ex- sans activité professionnelle).

Lui aussi a renoncé à la garde de ses enfants, d'autant qu'il est parti s'installer à Paris : il vient tous les quinze jours à partir du jeudi soir récupérer ses deux adolescents jusqu'au dimanche, Sylvie pouvant même l'accueillir à son domicile. Le divorce par consentement mutuel a été rapide car ils n'ont pas eu de difficultés à se mettre d'accord. Après plusieurs relances très appuyées, je parviens ainsi à savoir que Sylvie a obtenu une pension alimentaire globale de 700 euros (300 euros pour son garçon, 400 euros pour sa fille dont les besoins, notamment esthétiques et vestimentaires sont d'après Sylvie plus importants³⁹⁵) que son mari lui verse sans difficultés. Elle a également obtenu une prestation compensatoire de 20 000 euros et la vente de leur maison commune lui a permis de récupérer la moitié des sommes investies jusque-là (ce que j'estime, compte tenu du marché immobilier local, à environ 100 000 euros par part) ; ses parents, âgés, sont également propriétaires de leur maison dans le Sud et en ce sens, elle partage avec son frère un patrimoine en suspens. Sylvie est ainsi à la tête de liquidités non négligeables qu'elle n'a pas encore réinvesties.

Locataire d'une maison de ville dans la banlieue de Montpellier avec ses enfants, Sylvie touche depuis la reprise de son emploi salarié exercé à temps plein 1 640 euros nets sur 13 mois. Au total, les revenus de Sylvie se montent mensuellement à 2 606 euros répartis comme suit :

³⁹⁵ Cette négociation est relativement atypique, différents travaux tendant à montrer que les pensions alimentaires attribuées pour les filles sont moins élevées que celles des garçons ((Barnet-Verzat & Wolff, 20001; Bourreau-Dubois & al., 2003).

Tableau 39. STRUCTURE DU REVENU MENSUEL DE SYLVIE

Type d'entrées	Montant mensualisé
Salaires mensuels sur 12 mois	1 776 euros
Pensions alimentaires sur 12 mois	700 euros
Allocations familiales pour deux enfants	130 euros
REVENU DISPONIBLE	2 606 euros mensuels (31 272 euros annuels)
REVENU DISPONIBLE PAR UC (1 UC pour Sylvie, 0,5 pour chaque enfant de plus de 14 ans)	1303 euros par UC ³⁹⁶

Estimations Landour

Là encore, si ce calcul reste à confirmer, Sylvie bénéficie d'un revenu disponible, la plaçant entre le 7^{ème} et le 8^{ème} décile des revenus disponibles³⁹⁷. Sylvie se maintient ainsi dans les classes moyennes, sans compter le patrimoine financier dont elle dispose ; le déclassement occasionné par sa séparation est à première vue limité, à la différence d'Adeline qui subit un appauvrissement à la suite de sa rupture qui fait largement écho aux effets des ruptures chez les femmes des classes plus populaires (Collectif des onze, 2013; Martin, 1997).

Mais toutefois cette situation relativement confortable n'écarte pas certaines fragilisations de son parcours, que le passage par l'auto-entreprise a contribué à accentuer. Outre la charge que les enfants continuent de constituer pour ces femmes, altérant leur temps de travail, de loisirs, et participant à une plus difficile remise en couple (Cassan, et al., 2001; Leridon & Villeneuve-Gokalp, 1995), ils contribuent à masquer le déclassement symbolique et différé des Mompreneurs, y compris dans les situations de maintien socio-économique apparent. Symbolique d'abord, car, à la suite des travaux de Newman sur les effets déclassants du divorce chez les femmes des classes moyennes (Newman, 1988), il est très clair par exemple que Sylvie préférerait son identité de photographe indépendante à celle d'assistante juridique travaillant à temps plein : celle-ci faisait plutôt partie des dames patronnesses de la société de marché, clairement plus engagée dans son travail parental que dans son travail professionnel, mais trouvant dans son auto-entreprise une forme de reconnaissance identitaire épanouissante. Si elle me fait état dans notre dernier échange d'une nouvelle forme de réalisation d'elle-même à travers la création d'un blog où elle relate ses dernières sorties ou « *coups de cœur* » culturels (elle m'envoie même un mail pour me donner des précisions à la suite de notre échange), elle affiche un renoncement pragmatique lié à la prise en charge matérielle de ses deux enfants qui n'a plus rien à voir avec l'exaltation identitaire qu'elle manifestait dans ses activités de photographe.

³⁹⁶ Une estimation très rapide de l'imposition de Sylvie indique qu'elle ne paie pas d'impôts sur le revenu à ce stade, notamment en raison de la décote entraînée par les nouvelles mesures fiscales à destination des ménages modestes et moyen (revenu fiscal de référence de 26 010 euros avec deux parts, soit 13 000 euros par part, en intégrant uniquement la déclaration des pensions alimentaires versées et de sa prestation compensatoire).

³⁹⁷ Estimé en 2011 selon l'enquête *Revenus fiscaux et sociaux 2011*, pour une famille monoparentale, entre 30 360 et 35 840 euros annuels.

Voir http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?reg_id=0&ref_id=NATSOS04209, page consultée le 24/07/15.

Ce déclassement est différé ensuite car il convient de rappeler que Sylvie va perdre une partie de son revenu au plus tard au moment où ses enfants trouveront du travail, au plus tôt à leurs 18 ans si c'est eux qui se voient directement octroyés la pension alimentaire versée par leur père. Ce niveau de vie global est ainsi à durée limitée (soit une perte de près de 10 000 euros annuels, qui lui fait perdre un décile), et par ailleurs ne lui fournit pas de droits sociaux : si la pension alimentaire assure la prise en charge des enfants, et sans doute aussi un peu le confort de leur mère, elle est pensée dans une visée de consommation et non de protection. Dit autrement, son mari cotise sur la pension alimentaire qu'il verse à Sylvie, mais ce revenu complémentaire qui fait partie de son niveau de vie n'est pas convertible en protections sociales. C'est uniquement sur son revenu de 1776 euros nets que Sylvie fabrique ses droits, à la retraite en particulier, renvoyant à l'absence de protections offertes par le travail de production des enfants déjà mis en lumière plus haut. Rappelons qu'avec une carrière salariale en pointillé, durant laquelle elle a peu travaillé et une période de trois années en auto-entreprise durant laquelle elle n'a vraisemblablement dégagé que peu de revenus, Sylvie risque de ne pas pouvoir bénéficier d'une retraite à taux plein — qui restera d'un faible niveau — plus tardivement que son conjoint, même avec l'octroi des huit trimestres alloués pour l'éducation de ses enfants. Le parcours de Sylvie est marqué par un déclassement généré par le divorce plus que par l'auto-entreprise, puisqu'elle avait avant la création du régime de l'auto-entrepreneur entamé une carrière de mère au foyer que la création d'une activité légère lui a permis de finalement abandonner. Mais qu'en est-il de celles, plus jeunes, qui sont rentrées dans l'inactivité par l'auto-entreprise ? Si elles y voient alors une manière de se distinguer de femmes au foyer stigmatisées, il semble qu'à l'heure des comptes conjugaux, elles ne soient pas significativement préservées de l'inégalité entre les sexes qu'elles ont fait mine de combattre et à laquelle elles ont pourtant contribué.

* * *

À la lueur des éléments disponibles dans cette enquête, il apparaît que l'entreprise parentale que les Mompreneurs conduisent à travers leur bifurcation du salariat vers une indépendance économique favorisant un travail parental intense auprès des enfants tend à aggraver les effets délétères des rapports sociaux de sexe sur la sécurisation des parcours féminins — y compris dans des cas où les pères semblent tenir leurs obligations alimentaires. Peugny pointe dans ses travaux sur le déclassement les effets d'une démocratisation scolaire en trompe l'œil ; ici, ces cas suggèrent des effets précarisants d'une très forte valorisation d'un entrepreneuriat qui masque une dés-émancipation des femmes, en fabriquant une autonomie de façade. Le repli sur la sphère parentale

de femmes déjà précaires a déjà été bien documenté ; ici, ce repli concerne des femmes certes diversement qualifiées et dotées, mais qui bénéficiaient de plus grands moyens pour résister à leur assignation de genre et à un appauvrissement engendré par les transformations des familles contemporaines.

Si certaines se saisissent des ressources et capitaux dont elles disposent pour se maintenir dans une activité professionnelle continue qui reste protectrice, d'autres semblent avoir recours aux différents dispositifs censés démocratiser l'accès à l'initiative économique individuelle pour masquer le fait qu'elles semblent renoncer à leur autonomie concrète. En rabattant les protections sociales sur des solidarités familiales devenues elles-mêmes précaires, le cas des Mompreneurs, et plus particulièrement parmi elles des nombreuses femmes au foyer masquées qui s'y nichent, renouvelle avec acuité la question de l'égalité réelle des femmes à travers celles qui semblent pourtant les plus à même de l'acquiescer et de la protéger.

Conclusion

Bien qu'elles soient loin de connaître pour la plupart la précarité, les Mompreneurs semblent s'inscrire dans cette « zone hybride de la vie sociale entre travail et non travail, assurance et assistance, intégration et désaffiliation, où les conditions pour construire son indépendance économique et sociale font défaut » (Castel, 2009, p. 30), y compris chez celles qui avaient pourtant davantage de moyens pour se l'assurer. Ce dernier chapitre a tout particulièrement mis en lumière la pente déclassante enclenchée par une entrée dans une entreprise de Soi articulée à un travail parental intense et socialement distinctif de ces femmes de classes moyennes et supérieures, acquises à une norme égalitaire qui n'est pas reproduite dans leurs pratiques. Groupe globalement bien positionné, mais qui n'est dénué d'une hétérogénéité typique des travailleurs indépendants, les Mompreneurs traversent diversement les différentes péripéties examinées tout au long de ce chapitre. Trois éléments en émergent de manière plus transversale.

La force du credo entrepreneurial s'impose tout d'abord, tant il imprègne les discours, mais également les pratiques : devenir un individu entrepreneur de lui-même, objectif tout particulièrement incarné par l'accès au statut d'indépendant, constitue ainsi un moteur fort des parcours, y compris fragilisés par des faillites, des activités autarciques ou des ruptures conjugales. La mobilité descendante régulièrement lisible dans les parcours envisagés sur un plan longitudinal n'empêche pas pourtant une volonté maintenue — en particulier chez les mieux dotées — de s'inscrire dans la société de marché et de continuer à exister comme « entrepreneur » au sens large. C'est ensuite plus particulièrement le dispositif public de l'auto-entrepreneur qui, dans la lignée de ce credo entrepreneurial, constitue un point de critique de l'examen de ces parcours. À la lueur de la

manière dont les Mompreneurs se l'approprient, il est frappant de constater à quel point ce dispositif pensé au neutre, destiné à débloquent la liberté des individus, est un instrument de fabrication du genre et de reproduction de la domination.

Enfin, le prisme essentialisant et conservateur qui se décline chez des femmes qualifiées, dotées et globalement armées pour se défaire du genre souligne la force plastique de ce rapport social qui se réimprime même quand on croit que les femmes s'en libèrent. L'entreprise parentale qui se déploie chez les Mompreneurs rend compte des limites du capital parental que ces femmes accumulent : compte-tenu de la valeur toujours dépréciée du travail de *care*, s'il peut être distinctif dans certaines arènes ou certaines épreuves, il est, au bout du compte, loin de les émanciper.

CONCLUSION DE LA PARTIE

Entrepreneures économiques, entrepreneures parentales, les Mompreneurs s'inscrivent dans une entreprise globale d'elle-même qui porte en germe des facteurs de fragilisation spécifique aux femmes. Cette dernière partie a ainsi pu montrer sur sous la valorisation d'une entreprise économique dont on a vu au cours de la deuxième partie qu'elle se révèle avant tout comme une entreprise de Soi, les Mompreneurs se rassemblent autour d'une morale parentale distinctive, incarnée dans des pratiques puérocentristes requérant une forte disponibilité féminine.

Les différentes ressources sociales et économiques dont elles disposent leur permettent de mettre à profit l'indépendance comme cadre d'exécution d'un engagement parental qui est, pour nombre d'entre elles, plus moteur de leur parcours que leur engagement professionnel. On constate toutefois des variations fortes dans l'articulation des engagements de ces femmes, qui mettent diversement à profit les ressources dont elles disposent. Certaines, peu nombreuses, mais parmi les plus dotées parviennent ainsi à assurer un double engagement favorisé par les marges de manœuvre permises par l'indépendance, quand d'autres trouvent à travers un accès à l'indépendance une manière de masquer un engagement parental premier, mais dont l'exécution est diversement source d'accomplissement. La typologie qui émerge de l'analyse de ce groupe souligne que les dispositifs de conciliation ne peuvent être pensés uniquement en fonction de propriétés socio-démographiques classiques, mais aussi selon des conditions d'accès à la maternité parfois très mobilisantes ou un projet parental particulièrement investi. Cette approche plaide ainsi pour une revalorisation de l'engagement parental dans la sécurisation des parcours, mais plus largement pour des prises en compte plus fines des différentes activités qui sont porteuses de sens pour les individus.

Si les types émergents peuvent être transformés par de nouvelles péripéties intervenues en cours de parcours, ces dernières n'altèrent pas la perméabilité aux valeurs entrepreneuriales et une vision essentialiste du monde, où ce sont tout particulièrement les femmes qui restent des sachantes et exécutantes mal récompensées de leur prise en charge des enfants. En ce sens, la manière dont les Mompreneurs témoignent d'une parentalité toujours sexuée et peu redistributive constitue une invite à penser la gamme des droits des femmes, mais plus largement des vecteurs de protection de celles et ceux qui s'engagent à la perpétuation du monde.

CONCLUSION GÉNÉRALE

**« Je suis restée assise à regarder le joli carnet neuf, à le manier et à l'admirer.
(...) Je vais mettre de côté mes quatre carnets.
Et je vais commencer un nouveau carnet, moi toute entière dans un seul carnet. »**
Doris Lessing, *Le Carnet d'Or*, publié en 1962 (Lessing, 1984 [1962], p. 868)

Cette recherche doctorale a cherché à examiner l'accès des femmes à l'indépendance comme tactique leur permettant, d'une part, de favoriser l'articulation entre leurs engagements, et, d'autre part, d'accéder à des responsabilités économiques susceptibles de reconfigurer la position infériorisée des mères dans les rapports sociaux de sexe. Pour investiguer cette problématique, je me suis saisie d'une catégorie empirique, celle des Mompreneurs : ces dernières sont apparues à la fin des années 2000 en France et semblaient dégager un potentiel heuristique. Une première définition, émanant des médias grand public et des collectifs qui s'y apparentent, les décrit comme des mères, le plus souvent cadres, qui quittent le salariat pour l'indépendance à la faveur d'une grossesse. Au terme de cette thèse, les réponses apportées à sa problématique fil rouge sont ambivalentes, même si elles tendent principalement à invalider le caractère nécessairement émancipateur de l'entrée des femmes dans l'indépendance. Dans le même temps, le déploiement d'une sociologie de la gamme des engagements féminins a permis de faire apparaître des zones de pouvoir inattendues, et des espaces de négociation de l'ordre du genre offerts par l'accès à l'indépendance. C'est à travers ces trois axes que je propose de restituer les apports de cette thèse, tant dans la question qu'elle entendait résoudre que dans les pistes de travaux complémentaires qu'elle suggère.

Une sociologie dynamique de la gamme des engagements

Inspirée par les travaux féministes en sociologie du travail notamment (Collectif, 1984 ; Daune-Richard, 1983 ; Delphy, 2009 [2001] ; Haicault, 1984 ; Maruani, 1985), j'ai souhaité accomplir à travers cette thèse une sociologie étroitement articulée des engagements féminins. Non que les chercheuses qui s'étaient auparavant emparées du travail des femmes ne se soient pas intéressées à des sphères adjacentes, comme la famille en particulier ; au contraire, c'est parce qu'elles ont relevé que le travail des femmes ne pouvait se cantonner à la sphère productive, mais devait au contraire embrasser la sphère dite reproductive, qu'elles ont formulé des propositions de recherche innovantes, qui ont fait bouger certaines normes et d'autres concepts (je pense notamment à la nomenclature des enquêtes Emplois du Temps, ou à la notion de qualifications). Toutefois, la prime laissée au travail professionnel comme étalon de mesure de l'émancipation des femmes m'a paru insuffisamment prendre en compte d'autres sphères d'engagement elles aussi porteuses de sens. La

famille notamment, si elle pouvait être entendue comme une unité de travail, me paraissait insuffisamment pensée comme un vecteur de sens pour les individus, et tout particulièrement les femmes : si cette optique avait été laissée de côté par ces chercheuses afin de ne pas renaturaliser des tâches, fonctions ou responsabilités qu'elles s'employaient à déconstruire, il me semblait toutefois que l'on pouvait envisager le travail parental comme également source d'accomplissement pour celle ou celui qui l'exécute. Le concept d'engagement est en cela utile, car il permet d'associer aux tâches qui sont concrètement effectuées le sens que les individus y mettent, intégrant ainsi une dimension réflexive qui permet de faire passer le travail de « sale » à « vrai » boulot (Bidet, 2011) ; envisagé de manière écologique, l'engagement prend également en compte les différentes ressources et contraintes (institutionnelles, organisationnelles ou encore biographiques — Zimmermann, 2011) qui permettent à un individu de s'engager — ou non — dans une activité porteuse de sens.

Dans la gamme des différents engagements qui peuvent composer la vie d'un individu, la question du « faire famille » m'a paru particulièrement importante à interroger, à l'appui d'une parentalité pensée en révélateur des rapports sociaux (Martin, 2003 ; 2014 ; Neyrand, 2011). La part massive des personnes engagées dans l'engendrement invite d'abord à ne pas considérer cette forme d'investissement comme accessoire ; la repenser en projet, lui aussi porteur de sens et envisagé dans la durée, constitue un axe fécond d'analyse de la manière dont les acteurs se saisissent du devenir parent pour se constituer en individu (Boltanski, 2004). Il s'agissait en particulier d'en restituer la dimension sociale, en confrontant l'engagement dans le travail professionnel à un engagement dans le travail parental modelé par la charge symbolique accordée à l'enfant dans les sociétés occidentales contemporaines. À la manière de Doris Lessing dans le *Carnet d'Or*, cette thèse propose de décroiser des engagements pensés comme séparés et concurrents pour en penser les intrications et interdépendances dans un seul et même tenant.

Une question de méthode

Saisir dans une même optique la variété des engagements passe d'abord par le matériel et la méthode. J'ai ainsi construit différents terrains et eu recours à différentes méthodologies pour avancer dans une démarche ancrée, compréhensive et panoramique.

Si les Mompreneurs se disaient indépendantes, le caractère foisonnant de la catégorie et des recherches associées³⁹⁸ imposait de ne pas ériger la catégorie empirique en objet scientifique sans en cerner les contours et ancrages. À la suite des travaux d'Abdelnour (2012), mais en y accentuant le prisme du genre, j'ai d'abord examiné les différentes politiques publiques relatives à l'accès à

³⁹⁸ Je renvoie ici à l'introduction générale et à l'introduction de la première partie, qui livrent un panorama bibliographique de cette diversité.

l'indépendance. Sur cette base, j'ai conduit un terrain limité auprès d'une série d'acteurs et d'actrices gravitant dans l'espace de la cause des femmes dirigeantes qui permettaient d'approfondir les apports de la thèse très riche de Rabier sur ce même espace (2013). Ces premiers entretiens couplés à des observations dans l'espace m'ont permis d'y positionner le groupe social des Mompreneurs, et d'adopter les axes d'investigation appropriés pour celles qui, d'emblée, ne s'apparentaient pas à des patronnes. Des entretiens réalisés auprès des porteuses de la cause des Mompreneurs, qualifiée de « cause de l'inventivité économique des mères », ont ensuite permis de préciser à partir du terrain, et sans amalgame préconçu entre regroupement et mobilisation collective, les enjeux propres au groupe des Mompreneurs. À l'appui d'un corpus médiatique constitué sur la période 2008-2014, j'ai pu ainsi mieux cerner la mise en identité inédite de cette catégorie empirique ancienne, les transformations médiatiques qui s'y sont opérées et la manière dont la question du genre s'y est configurée.

Une fois le groupe stabilisé sur un plan macrosociologique, c'est vers les femmes s'en réclamant que l'enquête s'est ensuite orientée. Mon objectif était double : je souhaitais d'une part collecter un matériel susceptible de révéler les ressorts de l'adhésion à un collectif de Mompreneurs (perspective meso), et d'autre part documenter les parcours de ces femmes qui auraient quitté le salariat pour devenir indépendante à l'heure d'une grossesse (perspective micro). Le parcours, tel qu'il est notamment déployé dans les recherches de Zimmermann (2011 ; 2013), se dessine comme un opérateur conceptuel utile pour qui veut comprendre comment se forment, se mêlent et se démêlent tout au long de la vie des activités porteuses de sens pour les individus. Ici scandés par les engagements parentaux et professionnels qui ont été mis en avant par les femmes rencontrées au cours de l'enquête, le parcours recueilli à travers des entretiens par récit de vie permet d'envisager la multiplicité des ressources et contraintes qui façonnent les trajectoires, tout en y injectant le sens que les individus y donnent, quitte à faire preuve d'incohérences et de contradictions. En complément de ce qui est devenue une ethnographie au long cours où se sont mêlés entretiens et observations, j'ai adjoint deux types de collectes complémentaires, permettant d'objectiver des récits où la mise en scène de soi a été prononcée : j'ai d'abord mis en place une enquête quantitative auprès de l'ensemble du collectif ethnographié, qui a permis de positionner les femmes rencontrées au sein du collectif et de dégager, sous le foisonnement des récits, quelques lignes directrices (dans le rapport au travail, les séquences du parcours, la morphologie des activités créées...). J'ai également observé en continu un certain nombre de ces femmes sur *Facebook*, ce qui m'a permis de découvrir en particulier, une autre facette de leurs engagements parentaux et professionnels, tout en obtenant des informations de nature plus culturelle complémentaire des informations socio-démographiques collectées.

Enquêter en faisant varier les angles d'approche, les méthodes et le type de matériel complété a constitué un atout précieux pour envisager les engagements et leur dynamique au long des parcours. Le suivi sur les réseaux sociaux ou les blogs constitue notamment un terrain d'enquête innovant, qui reste encore à des balbutiements particulièrement modestes dans cette thèse, mais fournit des perspectives stimulantes pour la conduite de futures recherches. J'y ai notamment puisé des informations qui n'avaient pas été glissées dans des entretiens pourtant longs, ce qui m'a permis d'élargir mes questionnements, en les faisant par exemple glisser plus concrètement sur les pratiques parentales. Cette méthode d'enquête m'a ainsi permis d'intensifier la dimension diachronique de mon enquête, évitant l'écueil d'une sociologie fixiste.

Penser en continuums la variabilité des engagements

La principale difficulté de cette thèse a été de tirer des analyses généralisables à partir de données et de parcours diversifiés. Cette difficulté est tout particulièrement attachée aux enquêtes portant sur la catégorie elle-même hétérogène des indépendants (Bessière et Gollac, 2014c ; Desrosières et Thévenot, 2002 [1988] ; Pavis et Garcia-Parpet, 2007 ; Zalio, 2007) ; en cela, les Mompreneurs s'y inscrivaient parfaitement, tant elles forment un groupe aux antécédents familiaux et professionnels variés, ou à l'insertion elle-même diverse dans une indépendance brouillée par l'apparition récente du régime de l'auto-entrepreneur. Parler d'un groupe professionnel semblait d'emblée hasardeux et constituait une réelle difficulté pour saisir ce qui poussait ces femmes à se rassembler sous une identité commune.

L'enquête quantitative a été pour cela d'une aide précieuse, tant elle a permis de positionner globalement le groupe de ces femmes en fournissant des indicateurs relatifs à la position professionnelle de leurs deux parents, à leur niveau de qualifications et à la position professionnelle occupée avant la création d'activité ou à celle de leur conjoint, car conjoint il y a massivement. J'ai ainsi pu m'appuyer sur le fait que ces femmes étaient globalement situées en haut des catégories moyennes et en bas des catégories supérieures, soit au sein de franges favorisées de la société ; elles présentaient également une perméabilité importante aux valeurs entrepreneuriales et plus largement néo-libérales, les plaçant dans un pôle plutôt économique de ces franges (Bourdieu, 1979). Ces indices rendaient d'autant plus probable leur entrée dans l'indépendance, certaines présentant même un habitus entrepreneurial marqué. Loin d'illustrer une démocratisation de l'indépendance, outre des dispositions, ressources et capitaux favorisant leur entrée dans le non-salariat, elles présentent par ailleurs des liens altérés au salariat décorrélés de l'arrivée d'un enfant. Ces éléments relativisent ainsi l'impact de la maternité sur leur parcours tout en augurant d'un attrait socialement situé pour des formes alternatives d'inscription dans l'emploi.

Le versant ethnographique de l'enquête a précisé plusieurs interrogations qui restaient en suspens. En effet, les données quantitatives n'offraient pas d'informations sur les spécificités de ce groupe par rapport aux femmes qui, présentant des caractéristiques proches, ne se lancent pas dans l'indépendance, soit parce qu'elles restent salariées dans des conditions d'emploi variables, ou parce qu'elles se retirent de l'activité. Les entretiens, complétés par les observations sur *Facebook* et un travail minutieux de séquençage des étapes et des arguments associés, ont plus nettement informé les combinaisons spécifiquement opérées par ces femmes et le sens qu'elles y mettaient. Deux continuums relatifs à l'engagement professionnel, plus ou moins prononcé, et à l'engagement parental, plus ou moins affirmé, ont permis de distinguer les Mompreneurs des autres femmes présentant des liens altérés au salariat : outre de multiples formes de fragilisation de la relation au salariat, qui s'inscrivent dans la multiplicité des troubles du travail salarié contemporain, ces femmes affichent des dispositions à un auto-emploi idéalisé comme une entreprise de Soi. Elles sont par ailleurs inscrites dans des configurations socio-économiques favorisées, dans lesquelles elles peuvent notamment s'appuyer sur un conjoint. Cet appui leur permet de délaissé le travail salarié pour se réaliser dans des activités qui sont ou qu'elles espèrent plus porteuses de sens, parallèlement à un travail parental lui aussi fortement investi.

Des variations apparaissent toutefois au sein du groupe. À travers les quatre types qui ont émergé au terme de l'analyse, on constate d'abord que certaines trajectoires professionnelles ne peuvent se comprendre sans examiner la trajectoire d'accès à la maternité : c'est tout particulièrement le cas chez les femmes pour qui la parentalité constitue un projet d'autant plus fort qu'il est empêché par des limites reproductives. D'autres femmes signalent une entrée dans l'indépendance alimentée par une volonté prononcée de s'accomplir comme un individu à l'identité de genre réimprimée, que ce soit pour faire valoir des compétences domestiques ou parentales ou une sollicitude lucrative et socialement ciblée. Enfin, on a vu comment chez un nombre en proportion plus important de femmes, l'indépendance, a fortiori sous le régime allégé de l'auto-entrepreneur, constitue une opportunité de se retirer du travail professionnel tout en mettant à distance le stigmate (Goffman, 1975) d'une femme au foyer vue comme oisive ou d'une chômeuse associée à une assistée. Dès lors, ces déçues du salariat qui n'y ont pas vu de motifs suffisants d'épanouissement ou qui se sont toujours davantage projetées dans la parentalité que dans l'activité professionnelle, s'engagent dans une parentalité différentialiste et essentialisée, qui les assigne puissamment à une sphère domestique dans laquelle elle trouve des gratifications plus ou moins fortes. Seules quelques femmes parviennent au final à constituer des auto-emplois économiquement viables, mais loin de les propulser à des responsabilités économiques d'ampleur.

Cette variabilité des engagements renvoie chez ces femmes à la combinaison de multiples ressources et capitaux, dans laquelle la famille comme ressource joue toujours un rôle déterminant mais labile. Les mieux dotées tendent à rester plus impliquées dans un travail professionnel qu'elles parviennent à valoriser auprès de leur famille ; d'autres semblent davantage victimes de l'installation de leur activité à domicile, car elles jouissent d'appuis faibles pour se dégager d'une emprise domestique grandissante. Mais il faut également souligner que certaines femmes, qualifiées et affichant un attrait marqué pour la norme de l'égalité, mobilisent peu les ressources indéniables dont elles disposent, et ce parce qu'elles trouvent davantage de gratifications dans l'accomplissement d'un travail parental intense que dans un travail professionnel peu porteur de sens. Un accès démocratisé à l'indépendance constitue alors un alibi identitaire inédit.

La pensée en continuum d'engagements, prenant en compte les appuis, contraintes et enjeux propres à chaque individu, permet de souligner que travail professionnel et projet parental ne fonctionnent pas comme des mondes séparés, « hostiles » pour reprendre l'expression de Zelizer (1994), mais sont à penser de manière conjointe. Il ne s'agit plus alors d'envisager leur articulation comme l'arrangement d'un quotidien fragmenté dans de multiples tâches, mais d'examiner aussi les porosités, dynamiques et fluctuations des formes de réalisation de soi. Il faudrait transposer ce qui a été observé ici chez des femmes hétérosexuelles, majoritairement blanches, en couple et relevant de franges favorisées, à d'autres individus dont le champ des possibles est *a priori* plus large, plus restreint ou décalé vers d'autres enjeux : comment cette variation entrecroisée des engagements, qu'il s'agirait par ailleurs de pas limiter aux seuls enjeux professionnels et familiaux, s'opère-t-elle chez des hommes, blancs, hétérosexuels relevant des mêmes classes ? Qu'en est-il chez des femmes homosexuelles qui elles aussi ont des enfants ? Comment cette variation est-elle modulée chez des femmes racisées qui relèvent de franges moins favorisées ? Comment tout cela se reconfigure-t-il à travers des recompositions familiales ? Autant d'objets féconds pour alimenter cette perspective de recherche qui appelle une pratique de la sociologie décloisonnée, tant dans ses objets que dans la manière de penser les ancrages et les rapports sociaux qui cadrent, enferment ou libèrent les perspectives des individus. La question du statut d'emploi, dont on sait le brouillage grandissant (Supiot, 1999), constitue l'un des ancrages qui a été particulièrement questionné au cours de cette thèse.

Les ambiguïtés de l'indépendance féminine

Si les travaux sur les indépendants, plus volontiers nommés entrepreneurs, sont limités, en leur sein, les travaux sur les femmes qui accèdent à l'indépendance le sont encore davantage. Inspirée par la démultiplication des petites commerçantes de la parentalité observées dans les rues de Paris, cette

recherche doctorale ambitionnait d'examiner le potentiel de trouble dans le genre (Butler, 2006 [1990]) que pouvait receler ce statut d'emploi. Elle fournit à travers les Mompreneurs quelques perspectives sur l'accès des femmes au non-salariat, où se rejoue sans se répliquer le rôle de la famille, et où l'indépendance n'est pas toujours synonyme d'émancipation. Il convient toutefois de sérier les résultats obtenus dans cette enquête à travers une segmentation entre les différents types d'indépendance qui ont été examinés : à de nombreux titres, statuts dits classiques et régime de l'auto-entrepreneur ne président pas des mêmes ressorts, ni des mêmes effets sur les parcours féminins.

Une indépendance féminine révélatrice de la plasticité du genre

Si les travaux sur les indépendants ont été parmi les premiers à s'intéresser à l'intrication entre travail et famille, ils connaissent un biais de genre massif : les structures économico-familiales étudiées sont principalement dirigées par des hommes, à qui sont plus régulièrement transmis un patrimoine et une activité, tandis que la famille, et en son sein les femmes, participent activement à un travail professionnel et domestique important pour soulager la structure et son dirigeant³⁹⁹.

À de multiples titres, les femmes rencontrées ici, qui ont accédé à l'indépendance en créant des structures juridiques classiques, connaissent un exercice de l'indépendance altéré par leur position dans les rapports sociaux de classe et de sexe. Il faut d'abord souligner que si elles se situent dans des franges favorisées de la société, elles ne font pour autant pas partie d'une bourgeoisie économique qui aurait été pourvoyeuse de ressources particulièrement importantes pour créer leur activité. Certaines bénéficient d'un habitus entrepreneurial, mais le caractère limité des activités créées par leurs parents et/ou leur relégation genrée dans les lignées ne fait pas d'elles des repreneuses particulièrement dotées. Les entreprises créées sont avant tout des auto-emplois de petite envergure qui ne présentent pas — au temps de l'enquête en tout cas — un potentiel leur permettant de prétendre à des responsabilités économiques.

Elles n'en sont pas moins dépositaires d'une série de valeurs et parfois de compétences, qui peuvent être actualisées par les conjoints. Cet ensemble les rend ouvertes à l'exercice d'une activité indépendante vue comme une forme de mise en action et de responsabilisation de soi particulièrement valorisée. Le conjoint n'y joue toutefois pas le rôle traditionnellement observé dans les travaux sur les couples où l'homme est indépendant (Barthez, 1982 ; Bertaux-Wiame, 2004 ; Bessière et Gollac, 2004 ; Frau, 2012 ; Zarca, 1993). Notamment, on constate un faible soutien domestique, qui déroge ainsi à celui plus régulièrement observé chez les conjointes. Et si, parmi les plus dotées et habiles à cumuler leurs ressources, certaines parviennent à mobiliser le conjoint autour d'une activité particulièrement porteuse de sens pour elles jusqu'à en faire une cause

³⁹⁹ Sur la bibliographie afférente, je renvoie tout particulièrement à l'introduction.

conjugale, celui-ci reste peu actif sur le plan domestique. Comme on l'observe régulièrement dans les enquêtes portant sur la féminisation des métiers masculins et des professions supérieures (Guichard-Claudic et al., 2008 ; Lapeyre, 2003 ; Laufer, 1982 ; Marry, 2004), l'accès à l'indépendance n'entraîne pas nécessairement de transformations de la division sexuée du travail.

Les Mompreneurs les plus engagées professionnellement affichent ainsi une mobilisation individuelle forte, que ce soit dans la manière dont elles ont pensé et organisé leur projet que dans la manière dont elles se démultiplient, quitte à déléguer certaines tâches, pour parvenir à tout articuler. Ces dernières retirent toutefois une satisfaction prononcée de leur situation. D'autres cas font quant à eux état d'une assignation domestique qui peut certes être amplifiée par des pratiques parentales intenses, mais qui est aussi le fruit d'une installation au domicile affectant les femmes au travail domestique, exonérant les hommes de leur responsabilité en la matière. L'accès à l'indépendance de ces femmes signale donc de grandes ambivalences dans la féminisation de ce statut, qu'il s'agit de rattacher aux dispositions, ressources et volonté de se démultiplier. La manière dont les Mompreneurs se sont plus particulièrement appropriées la promotion de l'initiative économique individuelle souligne avec acuité l'importance de cette dernière variable.

Le genre de l'initiative économique individuelle

Parmi les Mompreneurs, on trouve un nombre important d'auto-entrepreneures qui permettent de questionner avec une acuité renouvelée les premiers jalons posés par Abdelnour dans sa thèse (2012). À la différence des Mompreneurs les plus mobilisées pour maintenir un engagement professionnel, et qui se distinguent par leur combinaison tactique de ressources nombreuses, ces auto-entrepreneures affichent des positions, dispositions et capitaux plus variés. Pour cerner cette catégorie, considérer l'engagement parental comme moteur principal du parcours est fructueux pour saisir les logiques à l'œuvre dans ces parcours.

Il s'agit en effet de femmes fortement mobilisées par le travail parental, qui revêt pour elles une voie en tant que telle de réalisation de soi ou de compensation d'un engagement professionnel défaillant. Dans tous les cas, ces femmes ont dans le même temps à cœur de se définir par une activité professionnelle, et ce faisant, de se démarquer des femmes au foyer ou des chômeuses. L'auto-entreprise devient alors davantage un instrument de retournement du stigmat, transformant d'anciennes inactives en femmes accomplies dans la société de marché. Tenues par cette norme forte de l'activité, elles s'engagent dans des activités passion, régulièrement implantées dans des domaines liés à la parentalité ou la féminité, qui leur permettent de se doter d'une façade professionnelle. Dans certains cas, elles en reçoivent des subsides limitées, tout particulièrement à travers le marché encadré que constitue le collectif dans lequel elles se réunissent.

Intégrées à l'économie de marché, ces femmes retirent davantage de leur activité que si elles étaient strictement restées au foyer. Elles interrogent toutefois ce dispositif public récent qui transforme des inactives visibles en des actives déclassées. Les Mompreneurs devenues auto-entrepreneuses participent ainsi plus généralement du brouillage des statuts et des ordres largement accentués par la promotion du régime de l'auto-entrepreneur. L'obnubilation constatée chez certaines femmes — et dans certains foyers — objectivement fragilisées par le passage à une inactivité qu'elles se défendent d'avoir intégré, interroge sur la précarisation qui semble consentie dans certaines franges de la société : l'entreprise de Soi que valorise le régime de l'auto-entrepreneur s'imisce avec une force confondante, quand bien même cette entreprise relève du naufrage économique. Cette imprégnation du marché et cette obstination à en être, quoiqu'il en coûte, constituent un résultat frappant de cette thèse. Même mises face à leurs contradictions, les femmes ici rencontrées trouvent davantage de motifs identitaires à s'intégrer dans une société libéralisée qui entame leurs protections, qu'à se saisir des possibilités, salariées mais plus largement inscrites dans le contrat social français, pour entretenir leur stabilité économique et sociale. Ouvertes à un libéralisme économique, elles sont en revanche prises dans une morale conservatrice, qui entretient les places de chacun dans les rapports sociaux. S'y révèlent des espaces de pouvoir et de domination plus ou moins inattendus.

La portée conservatrice d'une entreprise parentale contemporaine

L'un des points aveugles majeurs de la sociologie du travail des femmes concerne, à mon sens, sa prévention à l'égard du travail parental, tant dans ce qu'il induit pratiquement que par ce qu'il produit socialement. Si quelques travaux se sont récemment interrogés sur le travail de mère (Garcia, 2009 ; Gojard, 2010), dans la lignée de travaux anglo-saxons s'intéressant à l'émergence de nouvelles normes parentales se montrant particulièrement offensives et intensives à l'égard des mères (Chodorow, 1978 ; Hays, 1996 ; Lee et al., 2014), la manière dont l'entreprise parentale qui s'en dégage module les parcours reste encore peu abordée dans la sociologie française.

Si une nouvelle génération de chercheuses commence à s'emparer du sujet à l'aune des outils conceptuels proposés par la recherche féministe à tendance marxiste⁴⁰⁰, cette thèse sur les Mompreneurs pose de premiers jalons sur le capital qui peut être constitué à travers une parentalité ici exclusivement portée par les femmes, tout en rappelant de manière plus générale sa faible portée redistributrice.

⁴⁰⁰ Je renvoie ici à un récent appel à article de la revue *Genre, Sexualités et Sociétés*, ainsi qu'à un numéro à paraître en 2016 de la revue *L'Homme et la Société*.

Révéler le pouvoir social d'une performance de genre

Si les Mompreneurs peinent à faire exister un groupe professionnel à part entière, elles se réunissent en revanche bien davantage à travers un projet parental dense, incarné dans des pratiques parentales exigeantes, puérocentristes et exclusivement portées par des femmes. Ces dernières, *a fortiori* lorsqu'elles masquent leur retrait au foyer par une activité économique de façade, bénéficient de ressources financières, temporelles et culturelles particulièrement importantes pour coller aux normes intensifiées d'une parentalité qui exige un investissement fort des parents pour produire des individus responsables et adaptés à la société néo-libérale. Si les Mompreneurs partagent une commune adhésion à ces normes, qui requièrent une forte mobilisation, ici apparemment exclusivement féminine, au détriment d'engagements concomitants. Particulièrement illustré par le cas de Paloma, qui est licenciée à la suite d'un congé parental fortement recommandé par les services sociaux d'adoption, ce projet parental qui se donne à voir chez les Mompreneurs rend compte de la difficulté contemporaine à articuler les attendus de la bonne mère avec ceux de la bonne femme active, attendus qui sont encore trop peu mis en lumière dans les travaux portant sur la conciliation, sinon à travers la notion de culpabilité. Les arrangements entre travail et famille ne relèvent pas du seul calcul économique ou de la pure organisation logistique : il y a également du sensible et du sens dans la façon dont les individus articulent leurs différentes sphères d'inscription sociale.

Cette thèse a également permis de démontrer que cet ordre moral exigeant qui entoure la parentalité ne constitue pas seulement une aliénation pour les femmes. La capacité, solidement étayée, des Mompreneurs à s'en saisir et à y exceller indique que cet exercice de la parentalité est une performance valorisable à de multiples titres. Déployée dans des pratiques qui affirment le pouvoir reproducteur des femmes, à travers des actes qui engagent le corps, le maternage des Mompreneurs devient performance de genre, qui contribue à asseoir une identité qui a pu vaciller par la sortie du salariat : on voit alors dans certains cas comment l'engagement parental vient compenser l'engagement professionnel. Si elle a des vertus identitaires propres aux individus, cette maternité a également un pouvoir social : les Mompreneurs se placent en effet tout en haut d'une hiérarchie parentale, qui décline d'emblée les pères, qui ne sont naturellement pas pourvus des traits essentialisés du bon parent, mais également les mères qui ne s'engageraient pas avec la même intensité dans un intérêt de l'enfant socialement construit, où prime la sécurisation affective des enfants.

Si les Mompreneurs s'engagent aussi fortement dans un travail parental vecteur de réalisation de soi, c'est qu'il est porteur d'un capital distinctif pour ces femmes qui disposent de conditions particulièrement favorables pour le cumuler. Face à leur difficulté — ou manque d'envie — de tenir tous leurs engagements, leur focalisation parentale masquée par une indépendance purement

identitaire offre une opportunité facile de se distinguer socialement. Aussi, si le genre se réimprime, plus ou moins fortement, dans le parcours de ces indépendantes, ce n'est pas uniquement parce que ces femmes globalement favorisées seraient des victimes d'un ordre patriarcal les privant de toutes marges de manoeuvre ; c'est aussi parce qu'en abdiquant leur autonomie sociale et économique, elles gagnent un pouvoir social plus accessible que la lutte qu'une femme doit reconduire quotidiennement pour gagner son émancipation tout en démultipliant ces engagements. Reste que ce pouvoir, s'il est bien présent et possède une certaine efficacité sociale, reste de l'ordre de la tactique, circonscrite et de faible portée.

Rappeler son impasse redistributive

Cette quête de respectabilité sociale par l'engagement parental a plus souvent été observée dans des catégories populaires à qui de plus faibles perspectives de réalisation et de distinction semblent par ailleurs offertes (Gojard, 2010 ; Le Van, 2003 ; Nicole-Drancourt, 1991 ; Quéniart et Vennes, 2003 ; Skeggs, 2002 [1997]) ; observer cette mécanique sociale chez des femmes dont le champ des possibles est largement plus ouvert, interroge, dérange, agace ou émeut. Il me semble qu'il pose deux questions étroitement liées, qui dépassent le seul cadre de cette thèse et qui appellent des recherches complémentaires : est-ce le travail qui a perdu de son attrait pour ces femmes, l'engagement parental gagnant en force distinctive ? Ou est-ce l'engagement parental qui devient un refuge également pour des femmes certes favorisées mais dont le champ des possibles se restreindrait face aux transformations du travail professionnel contemporain ?

À ce stade, compte-tenu de la façon dont sont pensés les droits sociaux en France, ces parcours d'engagement parental masqué par un engagement professionnel « alibi », et permis par le régime de l'auto-entrepreneur, favorise une dynamique de dés-émancipation. La famille patriarcale a connu de nombreuses transformations et ces dernières sont porteuses de fragilisation pour celles et ceux qui ne se protègent pas individuellement. Quand bien même le travail parental des femmes profite à l'ensemble d'une société, il reste peu valorisé économiquement (il est réalisé gratuitement par ces femmes) et peu fructifiable socialement (il ne fabrique pas de droits, y compris lorsque la garde des enfants est assurée uniquement par les femmes). L'engagement en faveur des enfants apporte certes un certain nombre de gratifications identitaires, sensibles et sociales ; mais plus largement, la manière dont il est revalorisé chez ces femmes dotées pour s'accomplir parallèlement ou autrement, et inscrit dans des normes qui servent une société dans son ensemble interroge sur la faible redistribution qui lui est accordée.

Au terme de cette recherche doctorale, il me semble que c'est la question du renouvellement des droits sociaux qui se pose avec acuité. On a vu les dynamiques de fragilisation révélées par une cessation d'activité ou un divorce. Même amorties par l'appartenance de classe des Mompreneurs et

des ressources extra-conjugales importantes, ces péripéties sanctionnent la pente déclassante dans laquelle ces femmes se sont insérées. Développer une initiative économique à tout crin pour les femmes paraît paradoxalement vecteur d'inégalités si l'on ne pense pas les conditions nécessaires à assurer une protection sociale et économique équitable pour celles et ceux qui s'engagent parallèlement à produire des enfants conformément aux normes parentales en vigueur. Entre fragilisation de la protection sociale nationale et précarisation de la fonction de sécurité sociale qui incombait à une famille patriarcale (Folbre, 1997, 44-45), c'est une mise en question des droits contemporains associée au travail et à la famille, mais plus largement à toute activité porteuse de sens pour les individus et profitable à l'ensemble de la société, que l'analyse des parcours des Momprenneurs induit. Elle suggère une vision plus globale du travail et des rétributions et protections à y associer. S'agit-il de proposer un salaire maternel ? La question se pose, mais je m'inscris dans les points de contestation soulevés par Delphy (2015), tant cette antienne tend davantage à fabriquer du genre qu'à lisser les inégalités qui s'y nichent. La chercheuse souligne notamment qu'en adossant le salaire maternel à une imposition généralisée, à laquelle participeraient également les femmes engagées professionnellement et exploitées domestiquement, ce salaire continuerait d'exonérer les hommes de la prise en charge réelle de leur propre entretien, tout en imposant une nouvelle contribution à des femmes qui y sont déjà largement mises. S'intéresser à des formes de contractualisation conjugale introduisant une possible salarisation entre conjoints — dans un prolongement du conjoint-collaborateur par exemple — me paraît constituer une piste féconde d'analyse des transformations des relations entre les sexes ; examiner les dispositifs introduits dans les entreprises qui permettraient aux hommes de s'engager au plan domestique et parental (je pense aux congés paternité ou à l'ouverture aux hommes de certains droits familiaux — comme les jours Mère de Famille dans certaines entreprises publiques) constituent là aussi des pistes ouvertes pour continuer à penser la gamme des engagements contemporains et leur co-construction à des niveaux macro, meso et micro.

BIBLIOGRAPHIE

Abbott, A., 2001. On the concept of Turning-point. Dans: *Time Matters. On theory and method*. Chicago: The University of Chicago Press, pp. 240-260.

Abdelnour, S., 2012. *L'auto-entrepreneur aux marges du salariat : De la genèse aux usages d'un régime dérogatoire de travail indépendant*, Thèse de doctorat en sociologie. Paris: École des Hautes Études en Sciences Sociales.

- 2013. L'entrepreneuriat au service des politiques sociales : La fabrication du consensus politique sur le dispositif de l'auto-entrepreneur. *Sociétés Contemporaines*, 1(89), pp. 131-154.

Abdelnour, S. & Lambert, A., 2014. « L'entreprise de soi », un nouveau mode de gestion politique des classes populaires ? Analyse croisée de l'accession à la propriété et de l'auto-emploi (1977-2012). *Genèses*, 2(95), pp. 27-48.

Accardo, A. & al. 2007. *Journalistes précaires, journalistes au quotidien*, Marseille : Agone.

Achin, C. & Naudier, D., 2009. La libération par Tupperware ? *Clio. Histoire, femmes et sociétés*, (29), pp. 131-140.

- 2013. L'agency en contexte : réflexions sur les processus d'émancipation des femmes dans la décennie 1970 en France. *Cahiers du Genre*, 2(55), pp. 109-130.

Ahl, H., 2004. *The scientific reproduction of gender inequality, a discourses analysis of research texts on women's entrepreneurship*. Copenhagen: Copenhagen Business School Press.

Algava, É. & Bressé, S., 2005. Les bénéficiaires de l'Allocation parentale d'éducation : trajectoires d'activité et retour à l'emploi. *Études et résultats*, 399.

Algava, É. & Vinck, L., 2009. Les conditions de travail des non-salariés en 2005. *Premières Informations et Premières Synthèses*, 50(1).

Allard, L. & Vandenberghe, F., 2003. Express yourself ! Les pages perso . Entre légitimation technopolitique de l'individualisme expressif et authenticité réflexive peer to peer. *Réseaux*, 1(117), pp. 191-219.

Alter, N., 2012. *La force de la différence : itinéraires de patrons atypiques*. Paris: Presses Universitaires de France.

Amar, M., Attal-Toubert, K. & Desriers, M. et al., 2009. *Les revenus d'activité des indépendants*. Paris: INSEE.

Amossé, T., 2004. « Professions au féminin ». Représentation statistique, construction sociale. *Travail, Genre et Sociétés*, 1(11), pp. 31-46.

Anderson, D. J., Binder, M. & Krause, K., 2003. The Motherhood Wage Penalty Revisited: Experience, Heterogeneity, Work Effort, and Work-Schedule Flexibility. *Industrial and Labor Relations Review*, 53, pp. 273-294.

Andria, A. d., 2014. Un éclairage sur le processus entrepreneurial des mampreneurs. Étude exploratoire de leur dynamique effectuale. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 1(13), pp. 11-33.

Andria, A. d. & Richomme-Huet, K., 2011. *Lorsque l'enfant paraît. Le Mompreneuriat : une réponse entrepreneuriale aux opportunités et contraintes de la maternité*. Paris, Actes du 7ème congrès de l'Académie de l'entrepreneuriat et de l'innovation.

- 2012. *Le mampreneuriat : étude de l'impact de la maternité en entrepreneuriat*. Brest, Actes du 11ème Congrès International Francophone en Entrepreneuriat et PME.

Angeloff, T., 2000. *Le temps partiel : un marché de dupes ?*. Paris: Syros.

Arborio, A.-M. & Fournier, P., 1999. *L'enquête et ses méthodes : L'observation directe*. Paris: Nathan.

Archambault, P., 2007. *Les enfants de familles désunies en France*. Paris: INED - cahier n° 158.

Arendell, T., 2000. Conceiving and Investigating Motherhood: The Decade's Scholarship. *Journal of Marriage and the Family*, 4(62), pp. 1192-1207.

Ariès, P., 1962. *L'enfant et la vie familiale sous l'Ancien Régime*. Paris: Plon.

Arum, R. & Muller, W., 2004. *The reemergence of self-employment: a comparative study of self-employment dynamics and social inequality*. Princeton: Princeton University Press.

Askenazy, P. et al., 2006. *Organisation et Intensité du travail*. Toulouse: Octarès Editions.

Attias-Donfut, C. et al., 2002. *Le nouvel esprit de famille*. Paris: Odile Jacob.

Aucouturier, A.-L., 1998. *Evaluation des politiques d'emploi et action publique : l'exemple de l'aide aux chômeurs créateurs d'entreprise*. Thèse de doctorat en Sciences économiques, Nanterre: Université Paris 10.

Augey, D., 2006. Économie des blogs. *Réseaux*, 3(137), pp. 133-146.

Avanza, M., 2007. *Les purs et durs de Padanie. Ethnographie du Militantisme nationaliste à la Ligue du Nord (Italie). 1999-2002*, Thèse de doctorat de sciences sociales, Paris, École des Hautes Études en Sciences Sociales.

Avanza, M. & Laferté, G., 2005. Dépasser la « construction des identités » ? Identification, image sociale, appartenance. *Genèses*, 4 (61), pp. 142-144.

Avellar, S. & Smock, P. J., 2003. Has the Price of Motherhood Declined over Time? A Cross-Cohort Comparison of the Motherhood Wage Penalty. *Journal of Marriage and the Family*, 65, pp. 597-607.

Avishai, O., 2007. Managing the Lactating Body: The Breast-Feeding Project and Privileged Motherhood. *Qualitative Sociology*, 30, pp. 135-152.

Avril, C., 2014. *Les Aides à domicile : un autre monde populaire*. Paris: La Dispute.

Bac, C. & Albert, C., 2012. Inégalités de pension entre hommes et femmes : du constat de 2009 aux perspectives de 2029. *Retraite et société*, 2(63), pp. 19-49.

Bac, C. & Bonnet, C., 2012. Avant-propos. *Retraite et société*, 2(63), pp. 9-15.

Bachmann, L., 2008. De l'argent non contrôlé. Les préoccupations anti-tutélaires des femmes dans leurs usages de l'argent. Dans: Belleau, H. & Henchoz, C. (dir). *L'usage de l'argent dans le couple. Pratiques et perceptions des comptes amoureux*. Paris: L'Harmattan, pp. 149-182.

- 2009. *De l'argent à soi. Les préoccupations sociales des femmes à travers leur rapport à l'argent*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.

- Bacqué, M.-H. & Biewener, C., 2013. *L'empowerment, une pratique émancipatrice*. Paris: La Découverte.
- Badinter, É., 1980. *L'Amour en plus : histoire de l'amour maternel (XVII-XXe siècle)*. Paris: Flammarion.
- 2010. *Le conflit : la femme et la mère*. Paris: Flammarion.
- Bajos, N. & Ferrand, M., 2006a. La condition foetale n'est pas la condition humaine. *Travail, Genre et Sociétés*, 1 (15), pp. 176-182.
- Bajos, N. & Ferrand, M., 2006b. L'interruption volontaire de grossesse et la recomposition de la norme procréative. *Sociétés Contemporaines*, 1 (61), pp. 91-117.
- Bajos, N., Ferrand, M. & l'équipe GINE, 2002. *De l'avortement à la contraception. Sociologie des grossesses non prévues*. Paris: Editions INSERM.
- Ballion, R., 1982. *Les consommateurs d'école*. Paris: Stock.
- Barbieri, M. & Ouellette, N., 2012. La démographie du Canada et des États-Unis des années 1980 aux années 2000 : Synthèse des changements et bilan statistique. *Population*, 67(2), pp. 221-328.
- Bard, C., 2001. *Les femmes dans la société française au XXe siècle*. Paris : Armand Colin.
- 2010. *Une histoire politique du pantalon*. Paris: Seuil.
- Barnard, C., 2001. L'égalité des sexes dans l'Union européenne : un bilan. Dans: *L'Union européenne et les droits de l'homme*. Bruxelles: Bruylant, pp. 219-289.
- Barrère-Maurisson, M.-A., 2003. *Travail, famille : Le nouveau contrat*. Paris: Gallimard.
- Barrère-Maurisson, M.-A., Buffier-Morel, M. & Rivier, S., 2002. *Partage des temps et des tâches dans les ménages*. Paris: La Documentation française.
- Barruel, F., Thomas, S., Filatriau, O. & Mariotte, H., 2014. Créateurs d'entreprises : avec l'auto-entreprise, de nouveaux profils. *Insee Première*, 1487.
- Barthélémy, M., 1995. Des militants de l'école : les associations de parents d'élèves en France. *Revue Française de Sociologie*, 3(36), pp. 439-472.
- Barthez, A., 1982. *Famille, travail et agriculture*. Paris: Économica.
- Bastard, B., 2006. Une nouvelle police de la parentalité. *Enfances, Familles, Générations*, (5), pp. 1-9.
- Battagliola, F., 2000. *Histoire du travail des femmes*. Paris: La Découverte.
- Baudelot, C. & Establet, R., 1992. *Allez les filles !*. Paris: Seuil.
- Bauer, M. & Bertin-Mouro, B., 1987. *Les 200. Comment devient-on un grand patron?*. Paris: Seuil.
- Bauman, Z., 2004. *L'amour liquide : de la fragilité des liens entre les hommes*. Paris: Hachette.
- Baux, D. & Chaussebourg, L., 2007. *L'exercice de l'autorité parentale après le divorce ou la séparation des parents*. Ministère de la justice.
- Baygan, G., 2000. « Mieux connaître l'entrepreneuriat féminin », *Document de référence pour la 2^e Conférence sur les femmes entrepreneurs à la tête de PME : pour une participation dynamique à la mondialisation et à l'économie fondée sur le savoir*, Paris: OCDE.
- Beaud, S. & Weber, F. 2010 [1997]. *Guide de l'enquête de terrain*. Paris:La Découverte].

- Beauvoir, S. d., 1976 [1949]. *Le Deuxième Sexe I et II*. Paris: Gallimard.
- Becker, G. S., 1981. *A Treatise on the Family*. Harvard: Harvard University Press.
- Becker, H. S., 1960. Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66 (1), pp. 32-40
- 1966. *Social Problems : A Modern Approach*. New-York: John Wylér.
 - 1985 [1963]. *Outsiders : études de sociologie de la déviance*. Paris: A-M. Métayer.
- Beck, U., 2001 [1986]. *La société du risque*. Paris: Aubier.
- Beffy, M., 2006. Moins d'artisans, des professions libérales en essor, Dans : *France, portrait social*, Insee, pp. 139-157.
- Belleau, H. & Henchoz, C. (dir.), 2008. *L'usage de l'argent dans le couple : pratiques et perceptions des comptes amoureux*. Paris: L'Harmattan.
- Bereni, L., 2012. Penser la transversalité des mobilisations féministes : l'espace de la cause des femmes. Dans: Bard, C. (dir). *Les féministes de la deuxième vague*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes, pp. 27-42.
- 2015. *La bataille de la parité. Mobilisations pour la féminisation du pouvoir*. Paris: Économica.
- Bereni, L., Chauvin, S., Jaunait, A. & Revillard, A., 2008. *Introduction aux Gender Studies, Manuel des études sur le genre*. Bruxelles: De Boeck.
- Bereni, L. & Revillard, A., 2009. La dichotomie public-privé à l'épreuve des critiques féministes : de la théorie à l'action publique. Dans: Muller, P. & Senac-Slawinski, R. (dir.). *Genre et action publique : la frontière public-privé en questions*. Paris: L'Harmattan, pp. 27-55.
- 2012. Les femmes contestent. *Sociétés Contemporaines*, 1(85), pp. 5-15.
- Berger, P. & Luckmann, T., 1996 [1966]. *La construction sociale de la réalité*. Paris: Armand Colin.
- Bernard, C., Le Moign, C. & Nicolai, J.-P., 2013. *L'entrepreneuriat féminin*, Paris: Centre d'analyse stratégique.
- Bernoux, P., 1998 [1994]. Systèmes d'autorité et relations de pouvoir au sein d'une organisation. Dans: Coster, M. de & Pichault, F. (dir). *Traité de sociologie du travail*. Bruxelles: De Boeck Université, pp. 359-376.
- Bérourd, S. & Bouffartigue, P., 2009. *Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ?*. Paris: La Dispute.
- Berta, N., Signoretto, C. & Valentin, J., 2012. La rupture conventionnelle : objectifs officiels versus enjeux implicites?. *Revue Française de Socio-Économie*, 1(9), pp. 191-208.
- Bertaux, D., 1997. *Les récits de vie. Perspective ethnosociologique*. Paris: Nathan.
- Bertaux, D. & Bertaux-Wiame, I., 1980. *Une enquête sur la boulangerie artisanale en France*, Paris: Rapport au CORDES.
- Bertaux-Wiame, I., 1982. L'installation dans la boulangerie artisanale. *Sociologie du travail*, (1), pp. 8-23.
- 2004. Devenir indépendant, une affaire de couple. *Cahiers du Genre*, 2(37), pp. 13-40.

Bertho-Lavenir, C., 1980. L'invention de la Bretagne. Genèse sociale d'un stéréotype. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 35, pp. 45-32.

Berton, F., 2013. Démissions et licenciements face aux changements dans les entreprises : la diversité des transitions professionnelles. *Travail et Emploi*, 4(136), pp. 49-68.

Bessière, C., 2003. Une profession familiale : les trois dimensions de la vocation agricole. Dans: Weber, F., Gojard, S., Gramain, A. (dir.) *Charges de famille. Dépendance et parenté dans la France contemporaine*. Paris: La Découverte, pp. 237-273.

- 2004. « Vaut mieux qu'elle travaille à l'extérieur ! ». *Cahiers du Genre*, 2(37), pp. 93-114.

- 2008. « Se marier pour aller jusqu'au bout ensemble » : ruptures conjugales et transmission des exploitations agricoles dans la lignée. *Revue d'Etudes en Agriculture et Environnement*, 3(88), pp. 47-70.

- 2010. *De génération en génération. Arrangements de famille dans les entreprises viticoles de Cognac*. Paris: Raisons d'agir.

Bessière, C. & Gollac, S., 2007. Le silence des pratiques. La question des rapports de genre dans les familles d'« indépendants ». *Sociétés et Représentations*, 2(24), pp. 43-58.

- 2014a. Des exploitations agricoles au travers de l'épreuve du divorce » Rapports sociaux de classe et de sexe dans l'agriculture. *Sociétés Contemporaines*, 4(96), pp. 77-108.

- 2014b. Famille. Dans: Chauvin, P-M., Grossetti, M., Zalio, P-P. (dir). *Le dictionnaire de l'entrepreneuriat*. Paris: Presses de Sciences-Po, pp. 274-287.

- 2014c. Travailleurs indépendants. Dans: Chauvin, P-M., Grossetti, M., Zalio, P-P. (dir). *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*. Paris: Les Presses de Sciences Po, pp. 537-549.

Bessin, M., 2009. Parcours de vie et temporalités biographiques : quelques éléments de problématiques. *Informations sociales*, 156, pp. 12-21.

Bessin, M., Bidart, C. & Grossetti, M. (dir.), 2010. L'enquête sur les bifurcations : une présentation. Dans: *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Paris: La Découverte, pp. 7-19.

Bessin, M. & Levilain, H., 2012. *Parents après 40 ans*. Paris: Autrement.

Bidart, C., 2010, Bifurcations biographiques et ingrédients de l'action. Dans: Bessin, M., Bidart, C. & Grossetti, M. (dir.). *Bifurcations : les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Paris: La Découverte, pp. 224-238.

Bidet, A., 2011. *L'engagement dans le travail, qu'est-ce que le vrai boulot ?*. Paris: Presses Universitaires de France.

Biggart, N., 1992. *Charismatic capitalism*. Chicago: The Chicago University Press.

Blanchard, S., 2012. *Le conseil en égalité professionnelle : une activité féministe ?*. Paris, EFIGIES, EHESS, ENS CACHAN.

Blanchard, S., Boni-Le Goff, I. & Rabier, M., 2013. Une cause de riches ? L'accès des femmes au pouvoir économique. *Sociétés Contemporaines*, 1(89), pp. 101-130.

- Blau, F., 1998. Trends in the Well-Being of American Women, 1970-1995. *Journal of Economic Literature*, XXXVI, pp. 112-165.
- Bloch, F. & Buisson, M., 1999. La disponibilité à l'enfant : le don et la norme. *Recherches et Prévisions*, 57-58, pp. 17-29.
- 2003. Mesures politiques et division sociale du travail entre femmes : la garde des enfants par les assistantes maternelles. *Cahiers du Genre*, 1(34), pp. 193-216.
- Blood, R. O. & Wolfe, D. M., 1965. *Husbands and wives. The dynamics of married living*. Toronto: Collier-Macmillan.
- Boden, R. J. , 1996. Gender and Self-Employment Selection: An Empirical Assessment. *The Journal of Socio-Economics*, 25, pp. 671-682..
- 1999. Flexible Working Hours, Family Responsibilities, and Female Self-Employment: Gender Differences in Self-Employment Selection. *American Journal of Economics and Sociology*, 58(1), pp. 71-83.
- Boigeol, A., 1993. La magistrature française au féminin : entre spécificité et banalisation. *Droit et Société*, 25, pp. 489-522.
- Boigeol, A. & Commaille, J., 1974. Divorce, milieu social et situation de la femme. *Economie et statistique*, 53, pp. 3-21.
- Boisson, M., 2008. Petit lexique contemporain de la parentalité : réflexion sur les termes relatifs à la famille et leurs usages sociaux. *Informations sociales*, 5(149), pp. 8-15.
- Boltanski, L., 1977 [1969]. *Prime éducation et morale de classe*. La Haye: Mouton.
- 1982. *Les cadres : la formation d'un groupe social*. Paris: Les Éditions de Minuit.
 - 1990. *L'amour et la justice comme compétences*. Paris : Métailié.
 - 2004. *La condition foetale : Une sociologie de l'engendrement et de l'avortement*. Paris: Gallimard.
- Boltanski, L. & Bourdieu, P., 1976. La production de l'idéologie dominante. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 2, pp 3-73.
- Boltanski, L. & Chiapello, E., 1999. *Le Nouvel Esprit du Capitalisme*. Paris: Gallimard.
- Bonnet, C., Garbinti, B. & Solaz, A., 2015. Les conditions de vie des enfants après le divorce. *Insee Première*, 1536.
- Bouffartigue, P., 2001. *Les cadres, la fin d'une figure sociale*. Paris: La Dispute.
- 2004. Classes et catégories sociales : quelques repères. Dans: Bouffartigue, P. (dir.) *Le retour des classes sociales. Inégalités, domination, conflits*. Paris: La Dispute, pp. 19-36.
 - 2012a. *Les risques psychosociaux. Quels enjeux de démocratie et de justice au travail ?*. Buenos Aires, Second forum de l'Association Internationale de Sociologie.
 - 2012b. *Temps de travail et temps de vie*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Bouffartigue, P. & Gadea, C., 2000. *Sociologie des cadres*. Paris: La Découverte.

Bouffartigue, P., Gadéa, C. & Pochic, S., 2011. Introduction générale. Dans: Bouffartigue, P., Gadéa, C. & Pochic, S., (dir.). *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement ?*. Paris : Armand Colin, pp. 13-25.

Bouffartigue, P. & Pochic, S., 2001. Cadres nomades : mythe et réalités. A propos des recompositions des marchés du travail des cadres. *Sociologia del lavoro*, 85, pp. 96-106.

Bourdieu, P., 1975. Introduction: Méthode scientifique et hiérarchie sociale des objets. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1(1), pp. 4-6.

- 1979. *La Distinction : Critique sociale du jugement*. Paris: Les Éditions de Minuit.

- 1980. *Le sens pratique*. Paris: Les Éditions de Minuit.

- 1987. Variations et invariants. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 70, pp. 3-30.

- 1996. La double vérité du travail. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 114(1), pp. 89-90.

- 1998. *La domination masculine*. Paris: Seuil.

- 2000. *Les structures sociales de l'économie*. Paris: Seuil.

- 2003 [1997]. *Méditations Pascaliennes*. Paris: Seuil.

Bourdieu, P. & Boltanski, L., 1975. Le titre et le poste : rapports entre le système de production et le système de reproduction. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1(2), pp. 95-107.

Bourdieu, P. & Saint Martin, M. de, 1978. Le patronat. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 20-21, pp. 3-82.

Boumaza, M. & Campana, A., 2007, Enquêter en milieu «difficile» : Introduction. *Revue Française de Science Politique*, 57, pp. 5-25.

Boushey, H., 2005. *Are Women Opting Out? Debunking the Myth*, Center for Economic and Policy Research (CEPR).

- 2008. Opting Out? The Effect of Children on Women's Employment in the United States. *Feminist Economics*, 14(1).

Bouve, C. & Sellenet, C., 2011. *Confier son enfant. L'univers des assistantes maternelles*. Paris: Autrement.

Bozon, M. & Héran, F., 2006. *La formation du couple*. Paris: La Découverte.

Brachet, S., 2007. Les résistances des hommes à la double émancipation. *Sociétés Contemporaines*, 1(65), pp. 175-197.

Broccolichi, S. & Van Zanten, A., 1997. Espaces de concurrence et circuits de scolarisation. L'évitement des collèges publics d'un district de la banlieue parisienne. *Les annales de la recherche urbaine*, 75, pp. 5-17.

Broqua, C. & Fillieule, O., 2001. *Trajectoires d'engagement : AIDES et Act Up*. Paris: Textuel.

Broze, L., Gavray, C. & Ruyters, C., 2002. Dualisme, mobilité et déterminants familiaux : une analyse des transitions sur le marché du travail . Dans: De la Croix D., Docquier F., Minguet C., Perelman S., Wasmer E. (dir.). *Capital humain et dualisme sur le marché du travail*. Louvain-La-Neuve: Éditions De Boeck Université, pp. 51-67.

- Brubaker, R., 2001. Au-delà de l'«identité». *Actes de la recherche en sciences sociales*, 139(4), pp. 66-85.
- Bruce, D., 1999. Do Husbands Matter? Married Women Entering Self-Employment. *Small Business Economics*, 13(4), pp. 317-329.
- Brugère, F., 2008. *Le sexe de la sollicitude*. Paris: Seuil.
- Brunet, F., Kertudo, P. & Ramos, E., 2014. La parentalité adoptive : une parentalité « supérieure » ?. Dans: Martin, C. (dir.) *Être un bon parent ? Une injonction contemporaine*. Rennes: Presses de l'EHESP, pp. 73-91.
- Brush, C. G. et al. (dir.), 2006. *Women and entrepreneurship : contemporary classics*. Cheltenham: Edward Elgar Publishing Limited.
- Brush, C. G., Bruin, A. d. & Welter, F., 2009. A gender-aware framework for women's entrepreneurship. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 1(1), pp. 8-24.
- Brush, C. G. & Hisrich, R. D., 1991. Antecedent influences on women-owned businesses. *Journal of Managerial Psychology*, 2(6), pp. 9-16.
- Budig, M. J., 2006. Gender, Self-Employment, and Earnings: The Interlocking Structures of Family and Professional Status. *Gender and Society*, 20(6), pp. 725-753.
- Budig, M. J. & England, P., 2001. The Wage Penalty for Motherhood. *American Sociological Review*, 66, pp. 204-225.
- Budig, M. J. & Hodges, M. J., 2010. Differences in Disadvantage: Variation in the Motherhood Penalty across White Women's Earnings Distribution. *American Sociological Review*, 75(5), pp. 705-728.
- Buisson, G. & Lapinte, A., 2013. Le couple dans tous ses états. *Insee Première*, 1435.
- Bureau, M.-C. & Corsani, A., 2015. Les coopératives d'activité et d'emploi : pratiques d'innovation institutionnelle. *Revue Française de Socio-Économie*, 15, pp. 213-231.
- Buscatto, M., Loriol, M. & Weller, J.-M., 2008. *Au-delà du stress au travail*. Paris: Erès.
- Butler, J., 2006 [1990]. *Trouble dans le genre*. Paris: La Découverte.
- 2009 [1993]. *Ces corps qui comptent*. Paris: Editions Amsterdam.
- Buton, F., 2004. Le droit comme véhicule. Portait sociologique d'un justiciable. Dans: Israël, L., Sacriste, G., Vauchez, A., Willemez, L. (dir.) *Sur la portée sociale du droit*. Paris: Presses Universitaires de France-CURAPP, pp. 127-144.
- Cadolle, S., 2000. *Être parent, être beau-parent. La recomposition de la famille*. Paris: Odile Jacob.
- 2001. Charges éducatives et rôle des femmes dans les familles recomposées. *Cahiers du genre*, 1(30), pp. 27-52.
- Cardia-Vonèche, L. & Bastard, B., 1991. *Les femmes, le divorce et l'argent*. Genève: Labor et Fidès.
- Cardon, D., 2008. « Le design de la visibilité » Un essai de cartographie du web 2.0. *Réseaux*, 6(152), pp. 93-137.
- Carr, D., 1996. Two Paths to Self-Employment ? Women's and Men's Self-Employment in the United States, 1980. *Work and Occupations*, 23, pp. 26-53.

- Cartier, M., Coutant, I., Masclet, O. & Siblot, Y., 2008. *La France des petits-moyens : enquête sur la banlieue pavillonnaire*. Paris: La Découverte.
- Cassan, F., Mazuy, M. & Clanché, F., 2001. Refaire sa vie de couple est plus fréquent chez les hommes. *Insee Première*, 797.
- Castel, R., 1981. *La gestion des risques. De l'anti-psychiatrie à l'après-psychanalyse*. Paris: Les Éditions de Minuit.
- 1990. Le roman de la désaffiliation : à propos de Tristan et Iseut. *Le Débat*, 4(61), pp. 155-167.
 - 1999 [1995]. *Les métamorphoses de la question sociale*. Paris: Fayard.
 - 2009. *La montée des incertitudes. Travail, protections, statut de l'individu*. Paris: Seuil.
- Caveng, R., 2007. *Un salariat libéral. Les vacataires des instituts de sondages. Sociologie d'un marché du travail dérégulé.*, Paris: EHESS.
- Centre d'Études de l'Emploi, 1998. *L'insertion professionnelle des jeunes filles*, Paris: CEE.
- Cefai, D., 2007. *Pourquoi se mobilise-t-on ? Les théories de l'action collective*. Paris: La Découverte.
- Certeau, M. d., 1980. *L'invention du quotidien, Arts de faire (tome 1)*. Paris: Union Générale d'Éditions.
- Chabaud-Rychter, D., Fougeyrollas, D. & Sonthonnax, F., 1985. *Espace et temps du travail domestique*. Paris: Méridiens.
- Chabaud-Rychter, D. & Gadrey, D. (dir.), 2002. *L'engendrement des choses. Des hommes, des femmes, des techniques*. Paris: Archives contemporaines.
- Chadeau, A. & Fouquet, A., 1981. Peut-on mesurer le travail domestique ?. *Economie et statistique*, 136, pp. 29-42.
- Chamboredon, H. & et al., 1994. S'imposer aux imposants : à propos de quelques obstacles rencontrés par des sociologues débutants dans la pratique et l'usage de l'entretien. *Genèses*, 16, pp. 114-132.
- Charrier, P. & Clavandier, G., 2013. *Sociologie de la naissance*. Paris: Armand Colin.
- Chatot, M., 2014. *Père au foyer : un métier comme les autres ? L'inversion du genre et les rapports de force au sein du couple*, Paris: Dossier d'études de la Caisse des Allocations Familiales.
- Chauvel, L., 2006. *Les classes moyennes à la dérive*. Paris: Seuil.
- Chauvin, P.-M., Grossetti, M. & Zalio, P.-P., 2014. *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*. Paris: Presses de Sciences-Po.
- Chenu, A., 2002. Les horaires et l'organisation du temps de travail. *Economie et Statistiques*, 352-353, pp. 151-167.
- Chodorow, N., 1978. *The Reproduction of Mothering: Psychoanalysis and the Sociology of Gender*. Los Angeles: University of California Press.
- Clair, I., 2012. *Sociologies du genre*. Paris: Armand Colin.
- Clarke, A. J., 1999. *Tupperware, the promise of plastic in 1950's America*. Washington: Smithsonian Institution Press.

- Cohen, V., 2014. « Militer ça donne des forces. » Potentiel transformateur et intégrateur de l'action collective des chômeurs. *Travail et Emploi*, 138, pp. 117-129.
- Collas, T., 2013. Le public du soutien scolaire privé. Cours particuliers et façonnement familial de la scolarité. *Revue Française de Sociologie*, 54(3), pp. 465-506.
- Collectif des onze, 2013. *Au tribunal des couples : enquête sur les affaires familiales*. Paris: Odile Jacob.
- Collectif, 1984. *Le sexe du travail*. Grenoble: Presses Universitaires de Grenoble.
- Collin, F., 2001. Mettre au monde. Dans: Knibiehler, Y. (dir.). *Maternité : affaire privée, affaire publique*. Paris: Bayard, pp. 171-187.
- Colombier, N. & Masclet, D., 2007. L'importance de l'environnement familial comme déterminant du travail indépendant. *Économie et Statistique*, 405-406, pp. 99-118.
- Comet, C. & Finez, J., 2010. Le coeur de l'élite patronale. *Sociologies pratiques*, 2(21), pp. 49-66.
- Commaille, J., 1993. *Les stratégies des femmes*. Paris: La Découverte.
- 1994. *L'Esprit sociologique des lois ; essai de sociologie politique du droit*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Constandinis, C., 2014. Femmes entrepreneures. Dans: Chauvin, P-M., Grossetti, M., Zalio, P-P. (dir). *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*. Paris: Presses de Sciences-Po, pp. 287-299.
- Correll, S. J., Benard, S. & Paik, I., 2007. Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), pp. 1297-1339.
- Cossetta, A., 2012. Que donnent les femmes sur le web ? *Revue du MAUSS*, 1(39), pp. 391-404.
- Cottureau, A. & Marzok, M., 2012. *Une famille andalouse : ethno-comptabilité d'une économie invisible*. Paris: Éditions Bouchène.
- Coulmont, B., 2011. *Sociologie des prénoms*. Paris : La Découverte.
- Coulouarn, T., 2008. *Au nom des patrons. L'espace de représentation patronale en France*, Thèse de doctorat en sciences politiques. Paris: Université Paris 1.
- Courpasson, D., 2000. *L'action contrainte. Organisations libérales et dominations*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Courpasson, D. & Thoenig, J.-C., 2008. *Quand les cadres se rebellent*. Paris: Vuibert.
- Courty, G., 2008. Les contraintes de l'action politique : retours sur la sociologie des groupes d'intérêt d'entrepreneurs. Dans: Nioche, J-P. (dir.). *Lobbying et stratégies politiques des entreprises : Théories, enjeux et mise en œuvre*. Paris: Vuibert.
- Cousin, O., 2004. *Les cadres, grandeur et incertitude*. Paris : L'Harmattan.
- 2008. *Les cadres à l'épreuve du travail*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Cova, A., 1997. *Maternité et droits des femmes en France, XIXe-XXe siècles*. Paris: Anthropos.
- Cram, L., 1997. *Policy-making in the European Union. Conceptual Lenses and the Integration*. Londres: Routledge.

- Crittenden, A., 2001. *The Price Of Motherhood: Why the Most Important Job in the World is Still the Least Valued*. New York: Henry Holt and Company.
- Crozier, M. & Friedberg, E., 1977. *L'acteur et le système*. Paris: Editions du Seuil.
- Curraize, Y. d. & Hugounenq, R., 2004. Inégalités de salaires entre femmes et hommes et discrimination. *Revue de l'OFCE*, 3(90), pp. 193-224.
- Dalmasso, R., Gomel, B., Méda, D. & Serverin, É., 2012. *Des ruptures conventionnelles vues par des salariés : Analyse d'un échantillon de cent une ruptures conventionnelles signées fin 2011*. Paris: CEE.
- Damian-Gaillard, B., Frisque, C. & Saitta, E., 2009. Le journalisme au prisme du genre : une problématique féconde. *Questions de communication*, 15, pp. 175-201.
- 2010. *Le journalisme au féminin : assignations, inventions, stratégies*. Rennes: Presses universitaires de Rennes.
- Daniel, C. & Mandelblat, C., 2010. La sous-mobilisation de l'aide aux chômeurs créateurs ou repreneurs d'entreprise en Ile-de-France. DARES : Document d'études de la DARES, Paris..
- Dany, F., Laufer, J. & Pochic, S., 2011. La fin des carrières, Loyauté, mobilité, nomadisme. Dans: Bouffartigue, P., Gadéa, C. & Pochic, S., (dir.). *Cadres, classes moyennes : vers l'éclatement*. Paris: Armand Colin, pp. 88-92.
- Darbus, F., 2008. L'accompagnement à la création d'entreprise : Auto-emploi et recomposition de la condition salariale. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 5(175), pp. 18-33.
- 2009. *Pratiques et praticiens de l'économie sociale et solidaire. 2000-2007. Contribution à la sociologie des croyances économiques*. Thèse de doctorat en sociologie, Paris: EHESS.
- Darmon, M., 1999. Les « entreprises » de la morale familiale. *French Politics, Culture & Society*, 17(3/4), pp. 1-19.
- 2003. *Devenir anorexique. Une approche sociologique*. Paris: La Découverte .
 - 2010 [2006]. *La socialisation*. Paris: Armand Colin.
- Daune-Richard, A.-M., 1983. Travail professionnel et travail domestique : le travail et ses représentations au sein des lignées féminines. *Travail et emploi*, 17, pp. 49-55.
- Dauphin, S., 2008. Le *gender mainstreaming* et les administrations de promotion de l'égalité des sexes : une comparaison France/Canada. Dans: Ballmer-Cao, T-H., Engeli, I., Muller, P. (dir.). *Les politiques du genre*. Paris: L'Harmattan, pp. 103-122.
- Dauvin, P. & Siméant, J., 2002. *Le travail humanitaire. Les acteurs des ONG, du siège au terrain*. Paris: Presses de Sciences-Po.
- Davie, E., 2012. Un premier enfant à 28 ans. *Insee Première*, 1419.
- Davie, E. & Mazuy, M., 2010. Fécondité et niveau d'études des femmes en France à partir des enquêtes annuelles de recensement. *Population*, 3.
- Davis, M., 1986. The Political Economy of Late Imperial America. Dans: *Prisoners of the American Dream*. London: Verso, pp. 181-230.
- De Saint-Pol, T. & Bouchardon, M., 2013. Le temps consacré aux activités parentales. *DRESS, Etudes et résultats*, 841.

- Debest, C., 2012. *Le choix d'une vie sans enfant : des individus confrontés aux normes sociales et de genre*. Thèse de doctorat en sociologie, Paris: Université Paris 7-Denis-Diderot.
- Debest, C. & Mazuy, M., 2014. Rester sans enfant : un choix de vie à contre-courant, *Population et Sociétés*, 508.
- Déchaux, J.-H., 2007. *Sociologie de la famille*. Paris: La Découverte.
- 2014. Le sacre de l'enfant. Regards sur une passion contemporaine. *Revue Française de Sociologie*, 55(3), pp. 537-561.
- Degenne, A. & Forsé, M., 1994. *Les réseaux sociaux*. Paris: Armand Colin.
- Dejours, C., 1980. *Travail, usure mentale*. Paris: Bayard.
- 1998. *Souffrance en France*. Paris: Seuil.
- Delaisi de Parseval, G. & Lallemand, S., 2001 [1980]. *L'Art d'accommoder les bébés*. Paris: Odile Jacob.
- Della Sudda, M., 2007. Discours conservateurs, pratiques novatrices. *Sociétés & Représentations*, 2(24), pp. 211-231.
- Delmas, C., 2011. « Stress » et « souffrance au travail » des cadres : enjeu syndical et médiatique. Dans: Bouffartigue, P., Gadéa, C. & Pochic, S., (dir.). *Cadres, classes moyennes vers l'éclatement*. Paris: Armand Colin, pp. 249-259.
- Delphy, C., 1998. *L'ennemi principal 1 : Economie politique du patriarcat*. Paris: Syllepses.
- 1998b [1978]. Travail ménager ou travail domestique ?. Dans: Delphy, C., *L'ennemi principal (1). Economie politique du patriarcat*. Paris: Syllepses, pp. 57-73.
 - 2009a [2001]. Égalité, équivalence et équité. Dans: Delphy, C., *L'ennemi principal (2), Penser le genre*. Paris: Syllepses, pp. 259-289.
 - 2009b [2001]. Libération des femmes ou droits corporatistes des mères ?. Dans: Delphy, C., *L'ennemi principal. Penser le genre (tome 2)*. Paris: Syllepses, pp. 91-118.
 - 2009c [2001]. Agriculture et travail domestique : la réponse de la bergère à Engels. Dans: Delphy, C., *L'ennemi principal. Penser le genre (tome 2)*. Paris: Syllepses, pp. 163-180.
 - 2009d [2001]. *L'ennemi principal, Penser le genre (Tome 2)*. Paris: Syllepses.
 - 2015. *Pour une théorie générale de l'exploitation*. Paris: Syllepses.
- Demazière, D., 1992. La négociation des identités des chômeurs de longue durée. *Revue Française de Sociologie*, 33(3), pp. 335-363.
- Demazière, D. & Dubar, C., 1997. *Analyser les entretiens biographiques. L'exemple des récits d'insertion*. Paris: Nathan.
- Demazière, D. & Gadéa, C., 2010. *Sociologie des groupes professionnels*. Paris: La Découverte.
- Demazière, D. & Pignoni, M.-T., 1999. *Chômeurs, du silence à la révolte. Sociologie d'une vie collective*. Paris: Hachette Littérature.
- Denave, S., 2015. *Reconstruire sa vie professionnelle. Sociologie des bifurcations biographiques*. Paris: Presses Universitaires de France.

- Denord, F., 2007. *Néo-libéralisme version française : histoire d'une idéologie politique*. Paris: Demopolis.
- Descarries, F. & Corbeil, C., 1994. Entre discours et pratiques : l'évolution de la pensée féministe sur la maternité depuis 1960. *Nouvelles questions féministes*, 15(1), pp. 69-93.
- 2002, *Espaces et temps de la maternité*, Montréal : Les Éditions du Rémue-Ménage
- Desrosières, A., 1993. *La politique des grands nombres, histoire de la raison statistique*. Paris: La Découverte.
- Desrosières, A. & Thévenot, L., 2002 [1988]. *Les catégories socio-professionnelles*. Paris: La Découverte.
- Devetter, F.-X., 2006. La disponibilité temporelle au travail des femmes : une disponibilité sans contrepartie ? *Temporalités [En ligne]*, 4.
- Devetter, F.-X. & Barrois, A., 2015. *Journée de travail et inégalités chez les indépendants*. Genre et Indépendance : Journée d'étude du 18 mai 2015, Paris, Irisso.
- Devine, T., 1994. Characteristics of Self-Employed Women in the United States. *Monthly Labor Review*, 117, pp. 20-34.
- Devreux, A.-M., 1988. *La double production, les conditions de vie professionnelle des femmes enceintes*. Centre de sociologie urbaine.
- Di Martino, P., 2005. Approaching disaster, a comparison between personal bankruptcy legislation in Italy and England, 1880-1930. *Business History*, XLVII(1), pp. 23-43.
- Diebolt, É. & Douyere-Demeulenaere, C. (dir.), 2002. *Un siècle de vie associative, quelles opportunités pour les femmes ?*. Paris: Femmes et associations.
- Dieu, A.-M. & Delhay, C., 2009. Des reconversions professionnelles positives: le retour des femmes sur le marché de l'emploi. *Les Cahiers de l'Éducation Permanente*, 181, pp. 133-148.
- Dieu, A.-M., Delhay, C. & Cornet, A., 2010. Les femmes au foyer. *Travail et Emploi*, 122, pp. 27-38.
- Donzelot, J., 1977. *La police des familles*. Paris: Les Éditions de Minuit.
- Douglas, S. J. & Michaels, M. W., 2004. *The Mommy Myth: The Idealization of Motherhood and How It Has Undermined Women*. New York: Free Press.
- Downs, L. L., 2002. *L'Inégalité à la chaîne. La division sexuée du travail dans l'industrie métallurgique en France et en Angleterre*. Paris: Albin Michel.
- Dubar, C., 2009 [1991]. *La socialisation, construction des identités sociales et professionnelles*. Paris: Armand Colin.
- 2010 [2000]. *La crise des identités*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Dubet, F., 1987. *La galère. Jeunes en survie*. Paris: Fayard.
- Dubois, V., 2010 [1999]. *La vie au guichet*. Paris: Économica.
- Duchéneaut, B. & Orhan, M., 2000. *Les femmes entrepreneurs en France, Percée des femmes dans un monde construit au masculin*. Paris: Éditions Seli Arslan.

- Duchesne, S., 2003. Dons et recherche de soi, l'altruisme en question aux Restaurants du Coeur et à Amnesty International. *Les Cahiers du Cevipof*, 33.
- Dujarier, M.-A., 2006. *L'idéal au travail*. Paris: Presses Universitaires de France-Le Monde.
- Dupuy, C., 2015. Participer pour dépasser la condition salariale : les journalistes en quête d'indépendance. *Sociologie du travail*, 57(1), pp. 61-80.
- Dupuy, F., 2005. *La Fatigue des Élités*. Paris: Le Seuil et La République des Idées.
- Dupuy, Y. & Larré, F., 1998. Entre salariat et travail indépendant : les formes hybrides de mobilisation au travail. *Formation Emploi*, 4(78), pp. 1-14.
- Durand, J.-P. 2004. *La Chaîne invisible, travailler aujourd'hui : flux tendu et servitude volontaire*. Paris: Seuil.
- Duru-Bellat, M., 1990. *L'école des filles. Quelle formation pour quels rôles sociaux*. Paris: L'Harmattan.
- 1995. Socialisation scolaire et projets d'avenir chez les lycéens et les lycéennes. *L'orientation scolaire et professionnelle*, XXIV(1), pp. 69-86.
 - 2008. La (re)production des rapports sociaux de sexe : quelle place pour l'institution scolaire ? *Travail, Genre et Sociétés*, 1(19), pp. 131-149.
- Duru-Bellat, M. & Van Zanten, A., 1992. *Sociologie de l'école*. Paris: Armand Colin.
- Ehlers, T. B. & Main, K., 1998. Women and the false promise of micro-enterprise. *Gender and Society*, 12(4), pp. 424-440.
- Ehrenberg, A., 1998. *La fatigue d'être soi. Dépression et société*. Paris: Odile Jacob.
- Ehrenreich, B., 1990. *Fear of Falling. The Inner Life of the Middle Class*. New-York: Perennial Library.
- Eideliman, J.-S., 2010. Aux origines sociales de la culpabilité maternelle. Handicap mental et sentiments parentaux dans la France contemporaine. *La Revue Internationale de l'Éducation Familiale*, 1(27), pp. 81-98.
- Eissa, N. & Hoynes, H. W., 2004. Taxes and the labor market participation of married couples: the earned income tax credit. *Journal of Public Economics*, 88, pp. 1931-1958.
- Ekinsmyth, C., 2011. Challenging the boundaries of entrepreneurship: the spatialities and practices of UK mumpreneurs. *Geoforum*, 42(1), pp. 104-114.
- Elshtain, J., 1981. *Public Man, Private Woman : women in social and political thought*. Oxford: Robertson.
- England, P. & Folbre, N., 1999. Who Should Pay for the Kids?. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 563, pp. 194-207.
- Erbès-Seguin, S., 2004. *La sociologie du travail*. Paris: La Découverte.
- Erhel, C., 2010. *Les politiques d'emploi en Europe : quelles réactions face à la crise ?*, Paris : CEE.
- Esping Andersen, G., 1990. *The Three Worlds of Welfare Capitalism*. Cambridge: Polity Press.
- Evain, F. & Amar, M., 2006. Les indépendants. *Insee Première*, 1084.

- Ewick, P. & Silbey, S., 1998. *The Commonplace of Law. Stories of Everyday Life*. Chicago: University of Chicago Press.
- Faber Stine, T. & Prieur, A., 2012. Parler des classes dans une société présumée égalitaire. Les représentations des inégalités dans une ancienne ville ouvrière danoise. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1(191-192), pp. 114-125.
- Fagnani, J., 2000. *Un travail et des enfants, petits arbitrages et grands dilemmes*, Bayard: Paris.
- 2001. La politique d'accueil de la petite enfance en France : ombres et lumières. *Travail, Genre et Sociétés*, 2(6), pp. 105-119.
- Faircloth, C., 2013. *Militant Lactivism : Attachment parenting and intensive motherhood in the UK and France*. New York: Berghahn Books.
- 2014. The problem of attachment. Dans: Lee, E., Bristow, J., Faircloth, C. & Macvarish, J. (dir.). *Parenting culture studies*. New York: Palgrave Macmillan, pp. 147-164.
- Faludi, S., 1993 [1991]. *Backlash, La revanche contre les femmes*. Paris: Des Femmes.
- Fayolle, A., Boissin, J.-P. & Messeghem, K., 2012. Éditorial. *Revue de l'Entrepreneuriat*, 11(1), pp. 7-9.
- Ferreras, I., 2007. *Critique politique du travail*. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Fillieule, O., 2001. Post-scriptum : Propositions pour une analyse processuelle de l'engagement individuel. *Revue Française de Sciences Politiques*, 51, pp. 199-215.
- 2005. *Le désengagement militant*. Paris: Belin.
- Fillieule, O. & Mayer, N. (dir.), 2001. Devenirs militants. Introduction. *Revue française de science politique*, 1-2(51), p. 23.
- Fillieule, O. & Péchu, C., 1993. *Lutter ensemble. Les théories de l'action collective*. Paris: L'Harmattan.
- Fillieule, O. & Roux, P. (dir.), 2009. *Le sexe du militantisme*. Paris: Presses de Sciences Po.
- Fine, A., 2001. Maternité et identité féminine. Dans: Knibiehler, Y. (dir.). *Maternité: affaire privée, affaire publique*. Paris: Bayard, pp. 61-76.
- Folbre, N., 1994. Children as public goods. *American Economic Review*, 2(84), pp. 86-90.
- 1997. *De la différence des sexes en économie politique*. Paris: Des Femmes.
- Fortino, S. 1997. De filles en mères. La seconde vague du féminisme et la maternité. *Clio. Histoire, femmes et sociétés*, 5.
- Foucault, M., 2004. *Naissance de la biopolitique, Cours au Collège de France, 1978-1979*. Paris: EHESS/Gallimard/Seuil.
- Fouque, A., 1995. *Il y a deux sexes : Essais de féminologie, 1989-1995*. Paris: Gallimard.
- Fouquet, A., 2003. La statistique saisie par le genre. Dans: Laufer, Jacqueline; Marry, Catherine; Maruani, Margaret (dir.). *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*. Paris: La Découverte - MAGE, pp. 280-298.
- 2005. Les femmes chefs d'entreprise : le cas français. *Travail, Genre et Sociétés*, 1(13), pp. 31-50.

- Fox, B. & Worts, D., 1999. Revisiting the Critique of Medicalized Childbirth: A Contribution to the Sociology of Birth. *Gender & Society*, 13(3), pp. 326-346.
- Fraboulet, D., 2007. *Quand les patrons s'organisent. Stratégies et pratiques de l'Union des Industries Métallurgiques et Minières (1900-1950)*. Villeneuve d'Ascq: Presses du Septentrion.
- Fraisse, G., 1995 [1989]. *Muse de la raison : Démocratie et exclusion des femmes en France*. Paris: Gallimard.
- 2000. *Les deux gouvernements : la famille et la Cité*. Paris: Folio.
- François, J.-C. & Poupeau, F., 2004. L'évitement scolaire et les classes moyennes à Paris. *Éducation et sociétés*, 14, pp. 51-66.
- Fraser, N., 2004. *Qu'est-ce que la justice sociale ? Reconnaissance et redistribution*. Paris: La Découverte.
- Frau, C., 2012. *Agir sur un marché contesté. Une sociologie du groupe professionnel des débitants de tabac*. Thèse de doctorat en sciences politiques, Paris: Université Paris I.
- Fretel, J., 2004. Quand les catholiques vont au parti. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 5(155), pp. 76-89.
- Freyssinet, J., 2006. *L'émergence des politiques de l'emploi (1945-1973)*, Paris : CEE.
- Froger, V., 2010. *Le guide des Mompreneurs*. Paris: Éditions de l'Organisation.
- Fuchs-Ebaugh, H. R., 1988. *Becoming an Ex. The process of role exit*. Chicago: The University of Chicago press.
- Furedi, F., 2001. *Parents paranos*. Paris: Alias.
- Gadea, C. & Marry, C., 2000. Les pères qui gagnent : descendance et réussite professionnelle des ingénieurs. *Travail, Genre et Sociétés*, 3, pp. 109-135.
- Gadrey, N., 2001. *Travail et genre. Approches croisées*. Paris: L'Harmattan.
- 2005. Société de la connaissance et qualifications des femmes. *Education et sociétés*, 1(15), pp. 105-117.
- Gadrey, N., Jany-Catrice, F. & Pernod-Lemattre, M., 2004. Genre et emplois non qualifiés. Dans: Méda, D. & Vennat, F. (dir). *Le travail non qualifié. Permanences et paradoxes..* Paris: La Découverte, pp. 197-107.
- Gagliardi, E. & Montay, W., 2007. *Guide des clubs et réseaux au féminin*. Paris : Les Éditions du Cherche-Midi.
- Gagliardi, E. & Michelon, C., 2013. *Réseaux au féminin. Guide pratique*. Paris : Eyrolles.
- Garcia-Parpet, M.-F. & Pavis, F., 2007. Enquêter sur les mondes patronaux. *Sociétés Contemporaines*, 4(68), pp. 7-12.
- Garcia, S., 2011. *Mères sous influence : de la cause des femmes à la cause des enfants*. Paris: La Découverte.
- 2013. *À l'école des dyslexiques. Naturaliser ou combattre l'échec scolaire ?*. Paris: La Découverte.

- Garey, A., 1999. *Weaving Work and Motherhood*. Philadelphia: Temple University Press.
- Garraud, P., 1990. Politiques nationales : l'élaboration de l'agenda. *L'Année Sociologique*, pp. 17-41.
- Garrigou, A., 2006. *L'ivresse des sondages*. Paris: La Découverte.
- Gaspar, J.-F., 2012. *Tenir ! Les raisons d'être des travailleurs sociaux*. Paris: La Découverte.
- Gaulejac, V. d. & Taboada Léonetti, I., 1994. *La lutte des places*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Gavarini, L., 2011. *La passion de l'enfant. Filiation, procréation et éducation à l'aube du XXIème siècle*. Paris: Denoël.
- Gaxie, D., 1977. Économie des partis et rétributions du militantisme. *Revue française de science politique*, 27, pp. 123-154.
- 2005. Rétributions du militantisme et paradoxes de l'action collective. *Revue suisse de science politique*, 11, pp. 157-188.
- Geoffee, R. & Scase, R., 1983. Business ownership and women's subordination: A preliminary study of female proprietors. *The Sociological Review*, 31(4), pp. 625-648.
- 1985. *Women in Charge: The Experiences of Female Entrepreneurs*. London: George Allen & Unwin.
- Georges, F., 2009. Représentation de soi et identité numérique » Une approche sémiotique et quantitative de l'emprise culturelle du web 2.0. *Réseaux*, 2(154), pp. 165-193.
- Giddens, A., 2004 [1992]. *La transformation de l'intimité. Sexualité, amour et érotisme dans les sociétés modernes*. Paris: La Rouergue/Chambon.
- Gilligan, C., 2008 [1982]. *Une voix différente : pour une éthique du care*. Paris: Flammarion.
- Gilligan, C., Hochschild, A. R., Tronto, J., 2013. *Contre l'indifférence des privilégiés*. Paris : Payot.
- Giraudeau, M., 2007. Le travail entrepreneurial, ou l'entrepreneur schumpetérien performé. *Sociologie du Travail*, 49, pp. 330-350.
- Givord, P. & Marbot, C., 2014. Les aides financières à la garde des enfants favorisent-elles l'activité féminine ? L'exemple de la création de la PAJE. *Insee Analyses*, 18.
- Glaser, B. G. & Strauss, A., 1967. *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Chicago: Aldine de Gruyter.
- Glasman, D. & Besson, L., 2005. *Le travail des élèves pour l'école en dehors de l'école*. Chambéry: Presses de l'université de Savoie.
- Godechot, O., 2005 [2001]. *Les traders, essai de sociologie des marchés financiers*. Paris: La Découverte.
- Goertz, G. & Mazur, A. G., 2008. *Politics, gender and concepts: Theory and methodology*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Goffman, E., 1975 [1963]. *Stigmate, Les usages sociaux des handicaps*. Paris: Les Éditions de Minuit.
- Gojard, S., 2000. L'allaitement, pratiques et discours. *Devenir*, 4, pp. 35-48.
- 2010. *Le métier de mère*. Paris: La Dispute.

- Gollac, S., 2003. Maisonnée et cause commune : une prise en charge familiale. Dans: Weber, F., Gojard, S., Gramain, A. (dir.) *Charges de famille. Dépendance et parenté dans la France contemporaine*. Paris: La Découverte, pp. 274-311.
- 2013. Les ambiguïtés de l'aïnesse masculine. Transferts patrimoniaux et transmission du statut social de génération en génération. *Revue Française de Sociologie*, 54(4), pp. 709-739.
- Gombert, P., 2008. *L'École et ses stratèges, Les pratiques éducatives des nouvelles classes supérieures*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Gordon, L., 1992. *Pitied but not entitled: Single mothers and the history of Welfare 1890-1935*. New York: The Free Press.
- Gornick, J. C. & Meyers, M. K., 2009. *Gender equality : transforming family divisions of labor*. London: Verso.
- Gouldner, A. W., 1979. *The Future of Intellectuals and the Rise of the New Class*. New York: The Seabury Press.
- Gould, S., 1995. A collaborative venture: Creating jobs for women. *Equal Means*, 2, pp. 20-23.
- Gouyon, M., 2004. L'aide aux devoirs apportée par les parents. *Insee Première*, 996.
- Granovetter, M., 1973. The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, 78(6), pp. 1360-1380.
- 2003. La sociologie économique des entreprises et des entrepreneurs. *Terrains et Travaux*, 1(4), pp. 167-206.
- Grésy, B., Dole, P. & Chivot, F.-X., 2011. *Des quotas à la parité : La cause de la représentation politique des femmes dans l'Etat (1974-2007)*, Paris: IGAS.
- Grignon, C. & Passeron, J.-C., 1989. *Le savant et le populaire. Misérabilisme et populisme en sociologie et en littérature*. Paris: Seuil.
- Grossetti, M. & Barthe, J.-F., 2008. Dynamique des réseaux interpersonnels et des organisations dans les créations d'entreprises. *Revue Française de Sociologie*, 49(3), pp. 585-612.
- Gross, M., 2005. *Homoparentalité, état des lieux*. Paris: Erès.
- Groux, G., 1983. *Les cadres*. Paris: La Découverte.
- Guérin, I., 2002. Le sexe de la monnaie. *Journal des Anthropologues*, 90-91, pp. 203-210.
- Guggemos, F. & Vidalenc, J., 2013. Une photographie du marché du travail en 2012. *Insee Première*, 1466.
- Guichard-Claudic, Kergoat, D., Y. & Vilbrot, A. (dir.), 2008. *L'inversion du genre Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin et réciproquement*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Guillaume, C., 2007. Le syndicalisme à l'épreuve de la féminisation, La permanence « paradoxale » du plafond de verre à la CFDT. *Politix*, 2(78), pp. 39-63.
- Guillaume, C. & Pochic, S., 2007. La fabrication organisationnelle des dirigeants. Un regard sur le plafond de verre. *Sociologie du Travail*, 1(17), pp. 79-103.

Guillaumin, C., 1978. Pratique du pouvoir et idée de nature (1). L'appropriation des femmes. *Questions féministes*, 2, pp. 5-30.

- 1992. *Sexe, Race et Pratique du pouvoir. L'idée de Nature*. Paris: Côté Femmes.

Guionnet, C. & Neveu, E., 2004. *Féminin/Masculin. Sociologie du genre*. Paris: Armand Colin.

Gustafsson, S., 1994. Child Care and Types of Welfare States. Dans: Sainsbury, D. (dir.). *Gendering Welfare States*. London: Sage Publications, pp. 811-839.

Guyonvarch, M., 2008. La banalisation du licenciement dans les parcours professionnels : déstabilisation ou recomposition des identités au travail ? *Terrains et travaux*, 14, pp. 149-170.

Hagège, C. & Masson, C., 2010. La création d'entreprises en 2009 dopée par les auto-entrepreneurs. *Insee Première*, 1277.

Haicault, M., 1984. La gestion de la vie ordinaire en deux. *Sociologie du travail*, 26(3), pp. 268-277.

- 1986. *Trois portraits de travailleuses à domicile*. [Film] Coprod INA, Video ciné troc, CNRS.

Halbwachs, M., 1955 [1938]. *Esquisse d'une psychologie des classes sociales*. Paris: Librairie Marcel Rivière et Cie.

Haru Crowston, C., 2005. La reine et sa « ministre des modes ». *Travail, Genre et Sociétés*, 1(13), pp. 75-94.

Hattery, A., 2001. *Women, Work, and Family: Balancing and Weaving*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Hautcoeur, P.-C. & Levratto, N., 2007a. Petites et grandes entreprises face à la faillite au XIXème siècle en France : du droit à la pratique. *PSE Working Papers*, 30.

- 2007b. Faillite. Dans: Stanziani, A. (dir.). *Dictionnaire historique de l'économie-droit, XVIIIè-XXè siècles*. Paris: Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, pp. 159-167.

Hays, S., 1996. *The cultural contradictions of motherhood*. New Haven: Yale University Press.

Hély, M., 2009. *Les métamorphoses du monde associatif*. Paris: Presses Universitaires de France.

Hély, M. & Moulévrier, P., 2013. *L'économie sociale et solidaire : de l'utopie aux pratiques*. Paris: La Dispute.

Héritier, F., 1996. *Masculin/Féminin : la pensée de la différence*. Paris: Odile Jacob.

Hertzog, I.-L., 2011. Femmes actives et assistance médicale à la procréation. La réalisation de soi doublement fragilisée. *Dialogue*, 2(192), pp. 123-135.

Hewlett, S. A. & Buck, L., 2005. Off-ramps and on-ramps: keeping talented women on the road to success. *Harvard Business Review*, 3(83).

Hirata, H., Laborie, F., Le Loaré, H. & Senotier, D. (dir.), 2000. *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France.

Hirata, H. & Rogerat, C., 1988. Technologie, qualification et division sexuelle du travail. *Revue Française de Sociologie*, 29(1), pp. 171-192.

Hirsch, A. & Nowak, M., 2004. *La place des invisibles*. Paris: J-C. Lattès.

- Hirschman, A. O., 1995. *Défection et prise de parole: théorie et applications*. Paris: Fayard.
- Hochschild, A. R., 1997. *The time bind : When Work Becomes Home and Home Becomes Work*. New-York: Holt Paperbacks.
- 2012 [1983]. *The managed heart, Commercialization of Human Feeling*. Berkeley: University of California Press.
- Hochschild, A. R. & Machung, A., 2012 [1989]. *The Second Shift*. New York: Penguin Books.
- Honneth, A., 2002 [1992]. *La lutte pour la reconnaissance*. Paris : Le Cerf.
- Howe, L. K., 1977. *Pink collar workers: Inside the world of women 's work*. New York: Avon.
- Hugues, E. C., 1971 [1950]. Cycles, turning-point and career. Dans: Hugues, E. C., *The sociological eye*. Chicago: Aldine, pp. 124-131.
- Iacub, M., 2004. *L'Empire du ventre. Pour une autre histoire de la maternité*. Paris: Fayard.
- Ibos, C., 2012. *Qui gardera nos enfants ? : les nounous et les mères : une enquête sociologique*. Paris: Flammarion.
- Jacques, B., 2007. *Sociologie de l'accouchement*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Jacquot, S., 2008. Genrer les politiques publiques ? Le gender mainstreaming : lecture d'une norme d'action publique . Dans: Ballmer-Cao, T-H., Engeli, I., Muller, P. (dir.). *Les politiques du genre*. Paris: L'Harmattan, pp. 65-82.
- 2009. La fin d'une politique d'exception. *Revue Française de Science Politique*, 59(2), pp. 247-277.
- Jean, M. & Forbes, C. S., 2011. *Mompreneurs: an exploration of their entrepreneurial reality*. Montreal, s.n.
- 2012. An Exploration of the Motivations and Expectation Gaps of Mompreneurs. *Journal of Business Diversity*, 2(12), pp. 112-130.
- Jennings, J. & McDougald, M., 2007. Work-family interface experiences and coping strategies: implications for entrepreneurship research and practice. *Academy of Management Review*, 32(3), pp. 747-760.
- Jenson, J. & Lépinard, E., 2009. Penser le genre en science politique. Vers une typologie des usages du concept. *Revue Française de Science Politique*, 2(59), pp. 183-201.
- Jenson, J. & Sineau, M., 1998. La France: quand « liberté de choix » ne rime pas avec égalité républicaine. Dans: Jenson, J. & Sineau, M. (dir.). *Qui doit garder le jeune enfant ? Modes d'accueil et travail des mères dans l'Europe en crise*. Paris: LGDJ, pp. 141-172.
- Jobert, B., 1994. *Le tournant néo-libéral en Europe*. Paris: L'Harmattan.
- Joly, H., 2007. Les études sur le recrutement du patronat : une tentative de bilan critique. *Sociétés Contemporaines*, 4(68), pp. 133-154.
- Jonas, I., 2006. Le nouveau travail féminin dans « l'entreprise-couple ». *Cahiers du Genre*, 2(41), pp. 181-196.

- Jönsson, A. & Morel, N., 2006. Egalité des sexes et conciliation vie familiale — vie professionnelle en Europe. . Une comparaison des politiques menées en France, en Suède et au Royaume-Uni. *Politique européenne*, 3(20), pp. 121-139.
- Jönsson, A. & Perrier, G., 2009. Les politiques de conciliation de l'Union Européenne : Dépassement ou déplacement de la dichotomie genrée public/privé ?. Dans: Muller, P. & Senac-Slawinski, R. (dir.). *Genre et action publique : la frontière public-privé en questions*. Paris: L'Harmattan, pp. 57-99.
- Joseph, O., Pailhé, A., Recotillet, I. & Solaz, A., 2012. Faut-il tourner la PAJE ?. *Formation Emploi*, 2(118), pp. 103-123.
- Jounin, N., 2009. *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*. Paris: La Découverte.
- Jourdain, A., 2012. *Les artisans d'art en France. Ethiques et marchés*, Amiens: Université de Picardie Jules Verne.
- Junter-Loiseau, A., 1999. La notion de conciliation de la vie professionnelle et de la vie familiale : Révolution temporelle ou métaphore des discriminations ?. *Les Cahiers du Genre*, 24, pp. 73-98.
- Kaufmann, J.-C., 1992. *La trame conjugale*. Paris : Nathan.
- 2010 [1993]. *Sociologie du couple*. Paris: Presses Universitaires de France.
 - 2011. *Le sac*. Paris: J-C Lattès.
- Kaufmann, L. & Trom, D. (dir.), 2010. *Qu'est-ce qu'un collectif ? Du commun à la politique*. Paris: Editions de l'Ecole des hautes études en sciences sociales.
- Kergoat, D., 2000. Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe. Dans: Hirata, H., Laborie, F., Le Loaré, H. & Senotier, D. (dir.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, pp. 35-44.
- 2001 [1987]. Le syllogisme de la constitution du sujet sexué féminin. *Travailler*, 2(6), pp. 105-114.
- Kergoat, D., Imbert, F., Le Doaré, H. & Sénotier, D., 1992. *Les infirmières et leur coordination*. Paris: Lamarre.
- Kervasdoué, A. d. & Mossuz-Lavau, J., 1997. *Les femmes ne sont pas des hommes comme les autres*. Paris: Odile Jacob.
- Kessler-Harris, A., 1990. *A woman's wage*. Lexington: The University Press of Kentucky.
- Knibiehler, Y. (dir.), 1997. *La révolution maternelle depuis 1945*. Paris: Librairie Académique Perrin.
- 2001. *Maternité : affaire privée, affaire publique*. Paris: Bayard.
- Korsgaard, S., 2007. Mompreneurship as a Challenge to the Growth Ideology of Entrepreneurship. *Kontur*, 16, pp. 42-45.
- Krauss, G., 2009. Les jeunes entreprises pionnières face à l'incertitude : la construction sociale de l'échec. *Revue Française de Socio-Économie*, 1(3), pp. 169-186.
- Kuperberg, A. & Stone, P., 2008. The media depiction of women who opt out. *Gender and Society*, 22(4), pp. 497-517.

- Labardin, P. & Robic, P., 2008. Épouses et petites entreprises. Permanence du XVIIIe au XXe siècle. *Revue Française de Gestion*, 8(188-189), pp. 97-117.
- Laferrère, A., 1998. Devenir travailleur indépendant. *Économie et statistique*, 319-320, pp. 13-28.
- Laferté, G., 2003. La mise en folklore des vins de Bourgogne : la « Paulée » de Meursault. *Ethnologie française*, 33(3), pp. 435-442.
- Lagan, B. M., Sinclair, M. & Kernoha, G., 2011. What is the impact of the Internet on decision-making in pregnancy? A global study. *Birth*, 4(38), pp. 336-345.
- Lagrange, R.-M. & Carron, J., 1987. Un statut mis à l'index. Dans: Lagrange, R.-M. et al. (dir.). *Celles de la terre. Agricultrice, l'invention d'un métier*. Paris: Editions de l'EHESS, pp. 111-150.
- Lahire, B., 2001 [1998]. *L'homme pluriel*. Paris: Armand Colin.
- 2002. *Portraits sociologiques*. Paris: Nathan.
 - 2004. *La culture des individus : Dissonances culturelles et distinction de soi*. Paris: La Découverte.
 - 2013. *Dans les plis singuliers du social*. Paris: La Découverte.
- Lallement, M., 1990. *Des PME en chambre : travail et travailleurs à domicile d'hier et d'aujourd'hui*. Paris: L'Harmattan.
- 2007. *Le travail : une sociologie contemporaine*. Paris: Gallimard.
- Lallement, M. et al., 2011. Maux du travail : dégradation, recomposition ou illusion. *Sociologie du travail*, 53, pp. 3-36.
- Lambert, A., 2009. Des causes aux conséquences du divorce : histoire critique d'un champ d'analyse et principales orientations de recherche en France.. *Population*, 64(1), pp. 155-182.
- 2012. Travail salarié, travail domestique, travail au noir : l'économie domestique à l'épreuve de l'accession à la propriété. *Sociologie du travail*, 54(3), pp. 297-316.
- Landour, J., 2011. *Sortie de cadres : Approche ethnographique des parcours de désengagement de femmes cadres au sein d'un institut d'études*, Mémoire de Master 2 Recherche en Sociologie. Paris: École des Hautes Études en Sciences Sociales.
- 2012. Quitter l'entreprise pour renouer avec le travail : les parcours de désengagement de cadres dans un institut d'études. *Sociologie du travail*, 54, pp. 511-532.
 - 2013. Le chercheur funambule. Quand une salariée se fait la sociologue de son univers professionnel. *Genèses*, 1(90), pp. 25-41.
 - 2015. Quand les mères deviennent entrepreneurs : image sociale est expériences des Mompreneurs. *Sociétés Contemporaines*, 98, pp. 137-168.
- Langouet, G. & Léger, A., 1991. *Public ou privé ? Trajectoires et réussites scolaires*. La Garenne-Colombes: L'Espace Européen.
- Lanquetin, M.-T. & Letablier, M.-T., 2005. *Concilier travail et famille en France : approches socio-juridiques*, Paris: CEE.

- Lapeyre, N., 2003. *La féminisation des professions libérales: analyse sociologique d'un processus. Le cas des femmes médecins, avocates et architectes*, Thèse pour le doctorat de sociologie. Toulouse: Université de Toulouse II.
- Lapeyre, N. & Le Feuvre, N., 2004. Concilier l'inconciliable? Le rapport des femmes à la notion de « conciliation travail-famille » dans les professions libérales en France. *Nouvelles Questions Féministes*, 23(3), pp. 42-58.
- Larquier, G. d. & Rieucan, G., 2010. Trouver ou créer son emploi : compter sur soi, sur autrui ou sur les institutions ?. *Travail et emploi*, 124, pp. 43-55.
- Lascombes, P. & Le Galès, P., 2010 [2007]. *Sociologie de l'action publique*. Paris: Armand Colin.
- Laufer, J., 1982. *La féminité neutralisée ? Les femmes cadres dans l'entreprise*. Paris: Flammarion.
- 2003. Entre égalité et inégalités : les droits des femmes dans la sphère professionnelle. *L'Année Sociologique*, 53(1), pp. 143-173.
- Laufer, J., Marry, C. & Maruani, M., 2003. *Le travail du genre. Les sciences sociales du travail à l'épreuve des différences de sexe*. Paris: La Découverte.
- Laurens, S., 2007. « Pourquoi » et « comment » poser les questions qui fâchent ? Réflexions sur les dilemmes récurrents que posent les entretiens avec des « imposants ». *Genèses*, 4(69), pp. 112-127.
- Laurens, S. & Neyrat, F., 2010. *Enquêter, de quel droit ? Menaces sur l'enquête en sciences sociales*. Paris : Le Croquant.
- Laval, C., Vergne, F., Clément, P. & Dreux, G., 2011. *La nouvelle école capitaliste*. Paris: La Découverte.
- Lazarus, J., 2012. *L'épreuve de l'argent. Banques, banquiers, clients*. Paris: Calman-Lévy.
- Lazega, E., 2007. *Réseaux sociaux et structures relationnelles*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Le Feuvre, N., 2008. *Comparing professional and bureaucratic careers from a gender perspective in France and Great-Britain*. London, Genet Conference.
- Le Gall, D. & Martin, C., 1987. *Les familles monoparentales : évolution et traitement social*. Issy-les-Moulineaux: ESF.
- Le Renard, A., 2014. « On n'est pas formatés comme ça en Occident ». *Sociétés Contemporaines*, 2(94), pp. 41-67.
- Le Van, C., 1997. La grossesse à l'adolescence : drame réel ou incongruité sociale ?. *MANA, Revue de Sociologie et d'Anthropologie*, 3, pp. 139-167.
- Leclerc-Olive, M., 2009. Enquêtes biographiques entre bifurcations et événements. Quelques réflexions épistémologiques. Dans: Bessin, M., Bidart, C. & Grossetti, M. (dir.). *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*. Paris: La Découverte, pp. 329-346.
- Lee, E., Bristow, J., Faircloth, C. & Macvarish, J. (dir.), 2014. *Parenting Culture Studies*. New York: Palgrave MacMillan.
- Léfaucheur, N., 1985. Familles monoparentales : les mots pour le dire . Dans: Bailleau, F., Léfaucheur, N., Peyre, V. (dir.). *Lectures sociologiques du travail social*. Paris: Éditions ouvrières, pp. 204-217.

- 1991. Les familles monoparentales. Dans: Singly, F.de (dir.). *La Famille : l'état des savoirs..* Paris: La Découverte, pp. 67-74.
- Lemieux, C., 2000. *Mauvaise presse. Une sociologie compréhensive du travail journalistique et de ses critiques.* Paris : Metaillé.
- Lemieux, D., 1996. Le lien parent-enfant en mutation : contextes, rôles parentaux et représentations de l'enfant. Dans: Dandurand, R., Hurtubise, R., Le Bourdais, C. (dir.). *Enfances.* Laval: Presses de l'Université de Laval.
- Lépinard, E., 2007. *L'égalité introuvable. La parité, les féministes et la République.* Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Lépinard, E. & Mazur, A. G., 2009. Republican universalism faces the feminist challenge : the continuing struggle for gender equality. Dans: Brouard, S., Appleton, A. M., Mazur, A. G. (dir.). *The French Fifth Republic at Fifty : beyond stereotypes.* London: Palgrave Macmillan, pp. 247-266.
- Leridon, H., 1995. *Les enfants du désir.* Paris: Julliard.
- Leridon, H. & Villeneuve-Gokalp, C., 1995. *Constances et inconstances de la famille : biographies familiales des couples et des enfants.* Paris: INED.
- Lermenier, A. & Timbart, O., 2009. Les divorces prononcés de 1996 à 2007. *Infostat Justice*, 104.
- Lesnard, L., 2009. *La famille désarticulée : les nouvelles contraintes de l'emploi du temps.* Paris: Presses Universitaires de France.
- Letablier, M.-T., 2009a. Régimes d'État-Providence et conventions de genre en Europe. *Informations Sociales*, 151, pp. 102-109.
- 2009b. Travail et parentalité : des régimes de conciliation variables en Europe. Dans: Nicole-Drancourt, C. (dir.). *Conciliation travail — famille : attention travaux.* Paris: Éditions L'Harmattan, pp. 77-87.
- Leung, A., 2011. Motherhood and entrepreneurship: Gender role identity as a resource. *International Journal of Gender and Entrepreneurship*, 3(3), pp. 254-264.
- Levratto, N. & Serverin, É., 2009. Être entrepreneur de soi-même après la loi du 4 août 2008 : les impasses d'un modèle productif individuel. *Revue Internationale de Droit Économique*, 3(XXIII), pp. 325-352.
- Lieber, M., 2008. *Genre, violences et espaces publics. La vulnérabilité des femmes en question.* Paris: Presses de Sciences Po.
- Lignier, W., 2010. « L'intelligence investie par les familles ». Le diagnostic de « précocité intellectuelle » entre dispositions éducatives et perspectives scolaires. *Sociétés Contemporaines*, 3(79), pp. 97-119.
- 2012. *La petite noblesse de l'intelligence. Une sociologie des enfants surdoués.* Paris: La Découverte.
- Lignier, W., Lomba, C. & Renahy, N., 2012. La différenciation sociale des enfants. *Politix*, 3(99), pp. 9-21.
- Lynch, K. D., 2005. Advertising motherhood : Image, Ideology and Consumption. *Berkeley Journal of Sociology*, Volume 49, pp. 32-57.

- MacKinnon, C. A., 1989. *Toward a feminist theory of the state*. Cambridge: Harvard University Press.
- Maison, D., 2007. *Femmes au foyer : expériences sociales*, Paris: Dossier d'études de la Caisse des Allocations Familiales.
- Marco, L., 1989. *La montée des faillites en France, 19è-20è siècles*. Paris: L'Harmattan.
- Marry, C., 2004. *Les femmes ingénieurs, une révolution respectueuse*. Paris: Éditions Belin.
- Marry, C., Fournier-Mearelli, I. & Kieffer, A., 1995. Activité des jeunes femmes : héritages et transmissions. *Économie et Statistique*, 3/4(283-284), pp. 67-79.
- Marry, C. & Schweitzer, S., 2005. Sclolarités. Dans: Maruani, M. (dir.). *Femmes, genre et sociétés*. Paris: La Découverte, pp. 212-217.
- Martial, A., 2008. Les comptes amoureux : une ethnographie des finances conjugales. Dans: *L'usage de l'argent dans le couple : pratiques et perceptions des comptes amoureux*. Paris: Belleau, H. & Henchoz, C. (dir). L'Harmattan, pp. 219-257.
- Martin, C., 1997. *L'après divorce. Lien familial et vulnérabilité*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- 2003. *La parentalité en questions, perspectives sociologiques*. Rapport pour le Haut Commissariat à la famille.
 - 2004. La parentalité : controverses autour d'un problème public. Dans: Knibiehler, Y. (dir.) *Maternité et parentalité*. Rennes: Éditions ENSP, pp. 39-54.
 - 2007. *Des effets du divorce et du non-divorce sur les enfants*, Paris: CNAF.
 - 2009. La condition parentale contemporaine. Dans: *Les liens familiaux sur les territoires costarmoricains*. La Tour d'Aigues: Les Éditions de l'Aube, pp. 17-31.
 - 2010. Concilier vie familiale et vie professionnelle : un objectif européen dans le modèle français des politiques de la famille ? *Informations Sociales*, 1(157), pp. 114-123.
 - 2014. *Etre un bon parent : une injonction contemporaine*. Rennes: Presses de l'EHESP.
- Martucelli, D., 2006. *Forgé par l'épreuve. L'individu dans la France Contemporaine*. Paris: Armand Colin.
- Maruani, M., 1985. *Mais qui a peur du travail des femmes ?*. Paris: Syros.
- 2003 [2000]. *Travail et emploi des femmes*. Paris: La Découverte.
- Maruani, M. (dir.), 1998. *Les nouvelles frontières de l'inégalité : hommes et femmes sur le marché du travail*. Paris: Mage / La Découverte.
- 2005. *Femmes, genre et sociétés, l'état des savoirs*. Paris: La Découverte.
 - 2013. *Travail et genre dans le monde : l'état des savoirs*. Paris: La Découverte.
- Maruani, M., Hirata, H. & Lombardi, M. R. (dir.), 2008. *Travail et genre : Regards croisés. France - Europe - Amérique latine*. Paris: La Découverte.
- Maruani, M. & Meron, M., 2012. *Un siècle de travail des femmes en France (1901-2011)*. Paris: La Découverte.

- Maruani, M. & Nicole, C., 1989. *Au labeur des dames, métiers masculins, emplois féminins*. Paris: Syros.
- Maruani, M. & Reynaud, E., 1993. *Sociologie de l'emploi*. Paris: La Découverte.
- Mathieu, L., 2007. L'espace des mouvements sociaux. *Politix*, 1(77), pp. 131-151.
- Mathieu, N.-C., 1991. *L'anatomie politique, Catégorisations et idéologies de sexe*. Paris: Côté-femmes Editions.
- Mathieu, S., 2013. *L'enfant des possibles. Assistance médicale à la procréation, éthique, religion et filiation*. Paris: Éditions de l'Atelier.
- Mayer, N., 1986. *La boutique contre la gauche*. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- 2000. Indépendance, salariat et culture politique (1978-1997). Dans: Bréchon, P., Laurent, A., Perrineau, P. (dir.). *Les cultures politiques des Français*. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, pp. 357-375.
- Mazaud, C., 2013. *L'artisanat français. Entre métier et entreprise*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Mazur, A. G., 2002. *Theorizing Feminist Policy*. Oxford: Oxford University Press.
- 2009. Les mouvements féministes et l'élaboration des politiques dans une perspective comparative » Vers une approche genrée de la démocratie. *Revue Française de Science Politique*, 59(2), pp. 325-351.
- Mazuy, M., Barbieri, M. & Albis, H. d., 2014. L'évolution démographique récente en France : la diminution du nombre de mariages se poursuit. *Population*, 69, pp. 313-363.
- McAdam, D., 1988. *Freedom Summer*. Oxford: Oxford University Press.
- McCarthy, J. D. & Zald, M. N., 1977. Resource Mobilization and Social Movements : a partial theory. *The American Journal of Sociology*, 82(6), pp. 1212-1241.
- McQuillan, J., Greil, A. L., Shreffler, K. M. & Tichenor, V., 2008. The importance of motherhood among women in the contemporary United States. *Gender and Society*, 22(4), pp. 477-496.
- Mead, G. H. (1963 [1934]). *L'Esprit, le soi, la société*, Paris: Presses universitaires de France.
- Méda, D., 1995. *Le travail, une valeur en voie de disparition ?*. Paris: Aubier.
- 2008 [2001]. *Le temps des femmes, pour un nouveau partage des rôles*. Paris: Flammarion.
- Méda, D. & Périvier, H., 2007. *Le deuxième âge de l'émancipation. La société, les femmes et l'emploi*. Paris: Seuil / La république des idées.
- Méda, D. & Vendramin, P., 2013. *Réinventer le travail*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Méda, D., Wierink, M. & Simon, M.-O., 2003. Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant ? *DARES : Premières informations et premières synthèses*, 2(29).
- Mehl, D., 2011. *Les lois de l'enfantement. Procréation et politique (1982-2011)*. Paris: Presses de Sciences Po.
- Memmi, D., 2014. *La revanche de la chair. Essai sur les nouveaux supports de l'identité*. Paris: Seuil.

Menesson, C. & Julhe, S., 2010. « L'art (tout) contre le sport ? » La socialisation culturelle des enfants de milieux favorisés. *Politix*, 3(99), pp. 109-128.

Menger, P.-M., 2010. *Le travail créateur. S'accomplir dans l'incertitude*. Paris: Gallimard.

- 2014. Incertitude. Dans: Chauvin, P.-M., Grossetti, M., Zalio, P.-P. (dir.). *Dictionnaire sociologique de l'entrepreneuriat*. Paris: Presses de Science-Po, pp. 321-344.

Mercklé, P., 2011 [2004]. *Sociologie des réseaux sociaux*. Paris: La Découverte.

Merla, L., 2007. Masculinité et paternité à l'écart du monde du travail : le cas des pères au foyer en Belgique. *Recherches Sociologiques et Anthropologiques*, 2.

Meulders-Klein, M. T. & Théry, I. (dir.), 1993. *Les recompositions familiales aujourd'hui*. Paris: Nathan.

Meurs, D., Pailhé, A. & Ponthieux, S., 2010. Enfants, interruptions d'activité des femmes et écart de salaire entre les sexes. *Revue de l'OFCE*, 3(114), pp. 113-133.

Meurs, D. & Ponthieux, S., 2000. Une mesure de la discrimination dans l'écart de salaire entre hommes et femmes. *Économie et Statistique*, 337-338, pp. 135-158.

- 2006. Quand la variable « femme » ne sera plus significative dans les équations de gains.... *Travail, Genre et Sociétés*, 1(15), pp. 51-67.

Milewski, F., 2009. Parcours de femmes en emploi : l'impact des politiques publiques. *Informations Sociales*, 6(156), pp. 124-131.

Milkman, R., 2013. Genre et marché du travail aux Etats-Unis. Dans: Maruani, M. (dir.). *Travail et genre dans le monde*. Paris: La Découverte, pp. 130-139.

Missègue, N., 2000. Le temps de travail des indépendants. *Insee Première*, 695.

Molinier, P., 2006 [2003]. *L'énigme de la femme active : égoïsme, sexe, compassion*. Paris: Editions Payot et Rivages.

- 2008 [2006]. *Les enjeux psychiques du travail*. Paris: Editions Payot et Rivages.

- 2013. *Le travail du Care*. Paris: La Dispute.

Molinier, P., Laugier, S., Paperman, P., 2009. *Qu'est-ce que le Care? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*. Paris : Petite Bibliothèque Payot.

Moore, D. P. & Buttner, H. E., 1997. *Women entrepreneurs : Moving beyond the glass ceiling*. Thousand Oaks: Sage Publications.

Morel, N., 2007. Le genre des politiques sociales. L'apport théorique des « gender studies » à l'analyse des politiques sociales. *Sociologie du Travail*, 49(3), pp. 383-397.

- 2012. « La cause de mon enfant ». Mobilisations individuelles de parents d'enfants en échec scolaire précoce. *Politix*, 3(99), pp. 153-176.

Moriset, B., 2004. Télétravail, travail nomade : le territoire et les territorialités face aux nouvelles flexibilités spatio-temporelles du travail et de la production. *Cybergeog : European Journal of Geography*, 257, tée le 11 juin 2015. URL : <http://cybergeog.revues.org/3815> ; DOI : 10.4000/cybergeog.381

- Morrison, R., Harris, C., Ho, M. & Lewis, K., 2010. *Mumpreneurship: A "Forced Choice*. Melbourne, Paper presented at the 27th International Congress of Applied Psychology (ICAP)
- Mossuz-Lavau, J., 1991. *Les Lois de l'amour : les politiques de la sexualité en France de 1950 à nos jours*. Paris: Payot.
- 1998. *Femmes/Hommes, pour la parité*. Paris: Presses de Sciences-Po.
- Mozère, L., 1992, *Le Printemps des crèches. Histoire et analyse d'un mouvement*, Paris : L'Harmattan.
- Murard, N., 2002. Biographie : à la recherche de l'intimité. *Ethnologie Française*, 32(1), pp. 123-132.
- Negroni, C., 2005. La reconversion professionnelle volontaire : d'une bifurcation professionnelle à une bifurcation biographique. *Cahiers Internationaux de Sociologie*, 2(119), pp. 311-331.
- 2007. *Reconversion professionnelle volontaire*. Paris: Armand Colin.
- Nel, P., Maritz, A. & Thongprovati, O., 2010. Motherhood and Entrepreneurship: The Mumpreneur Phenomenon. *The International Journal of Organizational Innovation*, 3(1), pp. 6-34.
- Neveu, E., 1999. L'approche constructiviste des « problèmes publics ». Un aperçu des travaux anglo-saxons. *Études de Communication*, 22, pp. 41-57.
- 2000. Le genre du journalisme. Des ambivalences de la féminisation d'une profession. *Politix*, 13(51), pp. 179-212.
 - 2011 [1996]. *Sociologie des mouvements sociaux*. Paris: La Découverte.
- Newman, K., 1988. *Falling from grace*. Berkeley: University of California Press.
- Neyrand, G., 2004. La reconfiguration contemporaine de la maternité. Dans: Knibiehler, Y., Neyrand, G. (dir.). *Maternité et parentalité*. Rennes: éditions ENSP, pp. 21-38.
- 2011. *Soutenir ou contrôler les parents : l'avènement de la parentalité*. Paris: Erès.
- Nicole-Drancourt, C. (dir.), 2009. *Conciliation travail — famille : attention travaux*. Paris: L'Harmattan.
- Nicole-Drancourt, C., 1989. Stratégies professionnelles et organisation des familles. *Revue Française de Sociologie*, 30(1), pp. 57-80.
- 1991. *Le labyrinthe de l'insertion*. Paris: La Documentation Française.
- Nicole-Drancourt, C. & Roulleau-Berger, L., 2006 [1995]. *L'insertion des jeunes en France*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Nikolski, V., 2011. La valeur heuristique de l'empathie dans l'étude des engagements « répugnants », *Genèses*, 3(84), pp. 113-126.
- Nowak, M., 1994. *La banquière de l'espoir, celle qui prête aux exclus*. Paris: Albin Michel.
- 2010. *L'espoir économique. De la microfinance à l'entrepreneuriat social : les ferments d'un monde nouveau*. Paris: J-C Lattès.
- Nozay, C., 2009. « Il n'y a pas de vol entre époux » : la prestation compensatoire en droit français. *Droit et société*, 3(73), pp. 725-745.
- Oberschall, A., 1973. *Social Conflicts and Social Movements*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall Inc.

- OCDE, 1997. *Small businesses, job creation and growth facts, obstacles and best practices*.
- 2012. « L'égalité hommes-femmes en matière d'entrepreneuriat », Dans: *Inégalités hommes-femmes : Il est temps d'agir*.
- Odier, L., 2014. *Les métamorphoses de la figure parentale à l'Ecole des Parents de Genève (1950 à 2010)*. Thèse de doctorat en sociologie. Lausanne: Faculté des Sciences Sociales et Politiques de l'Université de Lausanne.
- Offerlé, M., 1998 [1994]. *Sociologie des groupes d'intérêt*. Paris: Montchrestien.
- 2009. *Sociologie des organisations patronales*. Paris: La Découverte.
 - 2013. *Les patrons des patrons. Histoire du MEDEF*. Paris: Odile Jacob.
 - 2015. Terrains minés, terrains ouverts ? Faire de la sociologie en milieux patronaux. *Sociétés Contemporaines*, 1(98), pp. 5-18.
- Okin, S. M., 1992 [1979]. *Women in Western Political Thought*. Princeton: Princeton University Press.
- Ollier-Malaterre, A., 2009. Les pratiques d'harmonisation travail-hors travail des entreprises anglo-saxonnes, moteur ou frein à l'égalité professionnelle hommes-femmes. Dans: Nicole-Drancourt, C. (dir.). *Conciliation travail — famille : attention, travaux !*. Paris: L'Harmattan, pp. 189-198.
- 2010. De la conciliation à la résilience : 40 ans d'évolution lexicale aux États-Unis. *Travail, Genre et Sociétés*, 24, pp. 111-128.
- Ollivier, C., 2009. Les écrivains publics : l'impossible naissance d'un vieux métier. Dans: Demazière, D. & Gadéa, C. (dir.). *Sociologie des groupes professionnels*. Paris: La Découverte, pp. 231-241.
- Olson, M., 1966. *The Logic of Collective Action (Public Goods and The Theory of Goods)*. Harvard: Harvard University Press.
- Orloff, A. S., 2006. From Maternalism to « Employment for all » : state policies to promote women's employment across the affluent democracies. Dans: Levy, J. D. (dir.). *The State after Statism : new State activities in the age of liberalization*. Cambridge: Harvard University Press, pp. 2030-2068.
- Osty, F., 2003. *Le désir de métier : Engagement, identité et reconnaissance au travail*. Rennes: Presses Universitaires de Rennes.
- Pailhé, A. & Solaz, A. (dir.), 2009. *Entre famille et travail, des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*. Paris: La Découverte.
- Pailhé, A. & Solaz, A., 2006. Vie professionnelle et naissance : la charge de la conciliation repose essentiellement sur les femmes. *Population et Sociétés*, 426.
- 2007. Inflexions des trajectoires professionnelles des hommes et des femmes après la naissance d'enfants. *Recherches et Prévisions*, 90.
 - 2009a. La famille à flux tendu. Dans: Pailhé, A. & Solaz, A. (dir.), *Entre famille et travail : des arrangements des couples aux pratiques des employeurs*. Paris: La Découverte, pp. 461-489.
 - 2009b. Pourquoi les salariés sont-ils si satisfaits de la conciliation famille/travail ? L'effet des politiques d'entreprise. Dans: Pailhé, A. & Solaz, A. (dir.), *Entre famille et travail : des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*. Paris: La Découverte, pp. 383-407.

- 2010. Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements au foyer et au travail ? *Travail, Genre et Sociétés*, 24, pp. 29-46.
 - 2012. Durée et conditions de retour à l'emploi des mères après une naissance. *Retraite et société*, 2(63), pp. 51-77.
- Paperman, P. & Laugier, P., 2006. *Le Souci des autres : Éthique et politique du care*. Paris: Éditions de l'EHESS.
- Parizot, I., 2003. *Soigner les exclus. Identités et rapports sociaux dans les centres de soins gratuits..* Paris: Presses Universitaires de France.
- Parlapiano, E. H. & Patricia, C., 1996. *Mompreneurs : a mother's practical step-by-step guide to work-at-home success*. New York: Perigee Book.
- 2001. *Mompreneurs online, using the internet to build work@home success*. New York: Perigee Book.
 - 2002 [1996]. *Mompreneurs : A Mother's Practical Step-by-Step Guide to Work-at-Home Success*. New York: Perigee Book.
- Pateman, C., 2010 [1988]. *Le contrat sexuel*. Paris: La Découverte.
- Patrin-Leclère, V., 2004. Journalisme, publicité, communication : pratiques professionnelles croisées. *Communication et Langages*, 140, pp. 109-118.
- Patrin-Leclère, V., Marti de Montety, C. & Berthelot-Guiet, K., 2014. *La fin de la publicité ? Tours et contours de la dépublicitarisation*. Lormont: Le Bord de l'eau.
- Pavard, B., 2012. Quand la pratique fait mouvement. *Sociétés Contemporaines*, 1(85), pp. 43-63.
- Pavis, F. & Garcia-Parpet, M.-F., 2007. Enquêter sur les mondes patronaux. *Sociétés Contemporaines*, 4(68), pp. 7-12.
- Péchu, C., 2006. *Droit Au Logement, genèse et sociologie d'une mobilisation*. Paris: Dalloz.
- Pélisse, J., 2005. A-t-on conscience du droit ? Autour des *Legal Consciousness Studies*. *Genèses*, 2(59), pp. 114-130.
- Pénissat, É., 2012. Publier des « chiffres officiels » ou les contraintes bureaucratiques et politiques qui façonnent l'expertise d'État. Le cas des statistiques du ministère du Travail. *Gouvernement et action publique*, 4(4), pp. 45-66.
- Périlleux, T., 2001. *Les tensions de la flexibilité*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Périver, H., 2009. Les femmes sur le marché du travail aux Etats-Unis : Evolutions mises en perspective avec celles de la France et de la Suède. *Revue de l'OFCE*, 108, pp. 49-84.
- 2012. « Travaillez ou mariez-vous ! » La régulation sexuée de la pauvreté en France et aux États-Unis. *Travail, Genre et Sociétés*, 2(28), pp. 45-62.
- Perrin-Heredia, A., 2010. *Logiques économiques et comptes domestiques en milieux populaires : ethnographie économique d'une « zone urbaine sensible »*, Thèse de doctorat en sociologie. Reims: Université de Champagne-Ardenne.
- Peugny, C., 2006. La mobilité sociale descendante et ses conséquences politiques : recomposition de l'univers de valeurs et préférence partisane. *Revue Française de Sociologie*, 47(3), pp. 443-478.

- 2009. *Le déclassement*. Paris: Grasset.
 - 2013. *Le destin au berceau : inégalités et reproduction sociale*. Paris: Seuil/La République des Idées.
- Phillips, A., 1991. *Engendering Democracy*. Cambridge: Polity Press.
- Picq, F., 1993. *Libération des femmes, les années Mouvement*. Paris: Seuil.
- Piketty, T., 2005. L'impact de l'allocation parentale d'éducation sur l'activité féminine et la fécondité en France, 1982-2002. Dans: *Les Cahiers de l'INED : Histoires de familles, histoires familiales*, pp. 79-109.
- Pinçon, M. & Pinçon-Charlot, M., 1999. *Nouveaux Patrons, nouvelles dynasties*. Paris: Calmann-Lévy.
- Pinto, L., 1989. Du « pépin » au litige de consommation. Une étude du sens juridique ordinaire. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 76-77, pp. 65-81.
- Pochet, C., 2001. Traitement légal de la défaillance et gouvernance : une comparaison internationale. *Revue Internationale de Droit Economique*, 4, pp. 465-488.
- Pochic, S., 2001. *Les cadres à l'épreuve de l'employabilité. Le chômage des cadres dans les années 1990 en France*, Thèse de doctorat en sociologie. Aix-Marseille: Université d'Aix - Marseille II.
- Polanyi, K., 1983 [1944]. *La grande transformation*. Paris: Gallimard.
- Poupeau, F. & François, J.-C., 2008. *Le sens du placement. Ségrégation résidentielle et ségrégation scolaire*. Paris: Raisons d'agir.
- Pruvost, G., 2007. *Profession : policier. Sexe : féminin*. Paris: La Maison des Sciences de l'Homme.
- Quéniart, A. & Vennes, S., 2003. De la volonté de tout contrôler à l'isolement : l'expérience paradoxale de la maternité chez de jeunes mères. *Recherches féministes*, 16(2), pp. 73-105.
- Rabier, M., 2007. *Revue de littérature : organisations patronales en France et en Europe*, s.l.: DARES.
- 2013. *Entrepreneuses de cause. Contribution à une sociologie des engagements des dirigeantes économiques en France.*, Paris: Thèse en doctorat de sociologie de l'EHESS.
- Ramos, E. & Kertudo, P., 2014. La réception des normes par les parents : le cas de l'adoption. *Politiques sociales et familiales*, 118, pp. 45-54.
- Régnier-Lollier, A., 2007. *Avoir des enfants en France : Désirs et réalités*. Paris: INED.
- 2009. L'arrivée d'un enfant modifie-t-elle la répartition des tâches domestiques au sein du couple ?. *Population et sociétés*, 461.
- Renahy, N., 2006. *Les gars du coin. Enquête sur une jeunesse rurale*. Paris: La Découverte.
- Rennes, J., 2007. *Le mérite et la nature, une controverse républicaine : l'accès des femmes aux professions de prestige 1880-1940*. Paris: Librairie Arthème Fayard.
- Rétif, S., 2013. *Logiques de genre dans l'engagement associatif*. Paris: Dalloz.
- Revillard, A. & Bereni, L., 2007. Des quotas à la parité : La cause de la représentation politique des femmes dans l'Etat (1974-2007). *Genèses*, 5(23).

- Richevaux, M., 2002. Règles ? normes ? Du salariat à l'emploi indépendant: invitation au dynamisme économique ou apologie de l'auto-emploi ? *Innovations*, 1(15), pp. 185-201.
- Ricroch, L., 2012. *En 25 ans, moins de tâches domestiques pour les femmes, l'écart de situation avec les hommes se réduit*, Insee Références.
- Ridgeway, C. L. & Correlli, S. J., 2004. Motherhood as a status characteristic. *Journal of Social Issues*, Volume 60, pp. 683-700.
- Robert-Bobée, I., 2006. Ne pas avoir eu d'enfant : plus fréquent pour les femmes les plus diplômées et les hommes les moins diplômés. Dans: *France : Portrait social*. Paris: INSEE, pp. 181-196.
- Rogerat, C. & Zylberberg-Hoquart, M.-H., 2000. Syndicats. Dans: Hirata, H., Laborie, F., Le Loaré, H. & Senotier, D. (dir.). *Dictionnaire critique du féminisme*. Paris: Presses Universitaires de France, pp. 210-215.
- Rose, J., 1998. *Les jeunes face à l'emploi*. Paris: Desclée de Brouwer.
- Roulleau-Berger, L. & Gauthier, M. (dir.), 2001. *Les jeunes et l'emploi, dans les villes d'Europe et d'Amérique du Nord*. La Tour d'Aigues: Les Éditions de l'Aube.
- Roussel, L., 1989. *La famille incertaine*. Paris: Odile Jacob.
- 2001. *L'enfance oubliée*. Paris: Odile Jacob.
- Roy, D., 2005. « Tout ce qui est à toi est à moi ? » Mise en commun des revenus et transferts d'argent dans le couple. *Terrain*, 45, pp. 41-52.
- 2006. L'argent du « ménage », qui paie quoi ? ». *Travail, Genre et Sociétés*, 1(15), pp. 101-119.
- Rubin, G., 2010. Le marché aux femmes. Dans: Rubin, G., *Surveiller et jouir, l'anthropologie politique du sexe*. Paris: Epel, pp. 23-82.
- Sainsaulieu, R., 1977. *L'identité au travail, les effets culturels de l'organisation*. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques.
- Salman, S., 2003. La carrière d'un « fondateur » du coaching (entretien). *Terrains & Travaux*, 1(4), pp. 140-161.
- 2008. La fonction palliative du coaching en entreprise. *Sociologies pratiques*, 2(17), pp. 43-54.
- Samak, M., 2014. *Un engagement par le travail ? Enquête sur les maraîchers biologiques des Alpes-Maritimes*, Thèse de doctorat en sociologie. Paris: Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.
- Sandre-Pereira, G., 2005. La Leche League : des femmes pour l'allaitement maternel (1956-2004). *Clio. Histoire, femmes et sociétés*, 21, pp. 174-187.
- Sawicki, F. & Siméant, J., 2009. Décloisonner la sociologie de l'engagement militant. Note critique sur quelques tendances récentes des travaux français. *Sociologie du Travail*, 1(51), pp. 97-125.
- Schepens, F., 2004. L'entrepreneur, sa femme et leurs enfants : de la recherche de l'indépendance à son dénigrement. *Cahiers du genre*, 2(37), pp. 155-169.
- Schnapper, D., 1981. *L'épreuve du chômage*. Paris: Gallimard.

Schumpeter, J., 1999 [1911]. *Théorie de l'évolution économique, recherches sur le profit, le crédit, l'intérêt et le cycle de la conjoncture*. Paris: Dalloz.

Schwartz, O., 1990. *Le monde privée des ouvriers*. Paris: Presses Universitaires de France.

- 1998. *La notion de « classes populaires »*, Mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches. Versailles-Saint-Quentin-en-Yvelines: UVSQ.

Schweitzer, S., 2002. *Les femmes ont toujours travaillé, une histoire du travail des femmes au XIX^e et au XX^e siècle*. Paris: Odile Jacob.

Scott, J., 1988. Genre : une catégorie utile d'analyse historique. *Les Cahiers du Grif*, 37-38, pp. 125-153.

Scott, J. W. & Tilly, L. A., 1987. *Les femmes, le travail et la famille*. Paris: Rivages.

Segalen, M., 1981. *Sociologie de la famille*. Paris: Armand Colin.

Sénac-Slawinski, R., 2008. *La parité*. Paris: Presses Universitaires de France.

Sennett, R., 1998. *The corrosion of character. The personal consequences of work in the New Capitalism*. New York: W. W. Norton & Company.

- 2006. *The culture of new capitalism*. New Haven: Yale University Press.

Serre, D., 1998. Le bébé "superbe" : la construction de la déviance corporelle par les professionnel(le)s de la petite enfance. *Sociétés Contemporaines*, 31, pp. 107-127.

- 2009. *Les coulisses de l'Etat social : enquête sur les signalements d'enfants en danger*. Paris: Raisons d'agir.

- 2012. Le capital culturel dans tous ses états. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1(191-192), pp. 4-13.

Sgard, J., 2006. Do legal origins matter? The case of bankruptcy laws in Europe, 1808-1914. *European Review of Economic History*, X(3), pp. 389-419.

Siblot, Y., 2005. Les rapports quotidiens des classes populaires aux administrations. Analyse d'un sens pratique du service public. *Sociétés Contemporaines*, 2(58), pp. 85-103.

- 2006a. « Je suis la secrétaire de la famille ! » La prise en charge féminine des tâches administratives entre subordination et ressource. *Genèses*, 3(64), pp. 46-66.

- 2006b. *Faire valoir ses droits au quotidien. Les services publics dans les quartiers populaires*. Paris: Presses de Sciences Po.

Silvera, R., 1996. *Le salaire des femmes, toutes choses inégales... Les discriminations salariales en France et à l'Étranger*. Paris: La Documentation française.

- 2014. *Un quart en moins. Des femmes se battent et obtiennent l'égalité de salaires*. Paris: La Découverte.

Siméant, J., 1998. *La cause des sans-papiers*. Paris: Presses de Sciences Po.

- 2001. Entrer, rester en humanitaire. Des fondateurs de Médecins sans frontières aux membres actuels des ONG médicales françaises. *Revue Française de Science Politique*, 1-2(51), pp. 47-72.

- Sineau, M., 2000. L'électrice paradoxale. Dans: Bréchon, P., Laurent, A., Perrineau, P. (dir.). *Les cultures politiques des Français*. Paris: Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques, pp. 111-136.
- Singly, F. d., 1987. *Fortune et infortune de la femme mariée*. Paris: Presses Universitaires de France.
- 1996. *Le Soi, le couple et la famille*. Paris: Nathan.
 - 2000. *Libres ensemble. L'individualisme dans la vie commune*. Paris: Nathan.
 - 2012 [1992]. *Sociologie de la famille contemporaine*. Paris: Nathan.
- Soutrenon, E., 2005. Le questionnaire ethnographique. *Genèses*, 3(60), pp. 121-137.
- Skeggs, B., 2002 [1997]. *Formations of Class & Gender. Becoming respectable*. Londres: Sage Publications.
- Spire, A., 2011. La domestication de l'impôt par les classes dominantes. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 5(190), pp. 58-71.
- Stefan-Makay, Z., 2009. Qui garde les jeunes enfants quand la mère travaille ?. Dans: Pailhé, A. & Solaz, A. (dir.), *Entre famille et travail : des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*. Paris: La Découverte, pp. 79-98.
- Steinmetz, G. & Wright, E. O., 1989. The Fall and Rise of the Petty Bourgeoisie: Changing Patterns of Self-Employment in the Postwar United States. *American Journal of Sociology*, 94(5), pp. 973-1018.
- Stevens, H., 2007. Destins professionnels de femmes ingénieurs, des retournements inattendus. *Sociologie du Travail*, 49, pp. 442-463.
- Stier, H., Lewin-Epstein, N. & Braun, M., 2001. Welfare Regimes, Family-Supportive Policies, and Women's Employment along the Life-Course. *American Journal of Sociology*, 106(6), pp. 1731-1760.
- Stone, P. & Lovejoy, M., 2004. Fast-Track Women and the « Choice » to Stay Home. *Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 596, pp. 62-83.
- Sullerot, E., 1984. *Pour le meilleur et sans le pire*. Paris: Fayard.
- Supiot, A. (dir.), 1999. *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris: Flammarion.
- Supiot, A., 2007 [1994]. *Critique du droit du travail*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Tabet, P., 1998. *La construction sociale de l'inégalité des sexes. Des outils et des corps*. Paris: L'Harmattan.
- Taylor, V., 1996. *Rock-a-by-baby : Feminism, self-help and post-partum depression*,. New York: Routledge.
- 1999. Gender and social movements : gender processes in women's self-help movements. *Gender & Society*, 13(1), pp. 8-33.
- Taylor, V. & Van Willigen, M., 2000. Women's self-help and the reconstruction of gender : the postpartum support and breast cancer movements. *Mobilization : An International Journal*, 2, pp. 123-142.
- Taylor, V. & Whittier, N. (dir.), 1998. Gender and social movements. *Gender & Society*, pp. 622-625.

- Testenoire, A., 2001. Les carrières féminines : contingence ou projet ?. *Travail, Genre et Sociétés*, 1(5), pp. 117-133.
- Thébaud, F., 1986. *Quand nos grand'mères donnaient la vie. La maternité dans l'Entre-deux guerres*. Lyon: Presses Universitaires de Lyon.
- Théry, I., 1993. *Le démariage*. Paris: Odile Jacob.
- Thévenon, O., 2014a. Politiques familiales, fécondité et emploi des femmes : apports et limites des comparaisons au niveau national. *INED - Document de travail*, 200.
- 2014b. Évaluer l'impact des politiques familiales sur la fécondité. *Informations sociales*, 3(183), pp. 50-62.
- Thévenot, L., 2006. *L'action au pluriel : sociologie des régimes d'engagement*. Paris: La Découverte.
- Thine, S., Paul, L.-Y., Denord, F. & Caveng, R., 2012. Entreprendre et dominer : le cas des consultants. *Sociétés Contemporaines*, 1(89), pp. 73-99.
- Toulemon, L., 1995. Très peu de couples restent volontairement sans enfant. *Population*, 4-5, pp. 1079-1109.
- 1998. Situation professionnelle et comportements familiaux des indépendants. *Économie et statistique*, 319-320, pp. 29-51.
- Tourre-Malen, C., 2011. Des chaussures, des talons et des femmes. *Ethnologie Française*, 41(4), pp. 727-739.
- Traïni, C. ., 2008. *S'émouvoir pour la cause. Sensibilisation et mobilisations collectives*. Paris: Presses de Science Po.
- Tronto, J., 2009 [1993]. *Un monde vulnérable. Pour une politique du care*. Paris: La Découverte.
- Ulrich, V., 2009. Logiques d'emplois à temps partiel et trajectoires professionnelles des femmes. Dans: Pailhé, A. & Solaz, A. (dir.), *Entre famille et travail : des arrangements de couple aux pratiques des employeurs*. Paris: La Découverte, pp. 209-232.
- Valetas, M.-F., 1994. Le paiement des pensions alimentaires en France et en Russie. *Population*, 6, pp. 1451-1471.
- Vallet, L.-A., 1999. Quarante années de mobilité sociale en France. L'évolution de la fluidité sociale à la lumière des modèles récents. *Revue Française de Sociologie*, 40(1), pp. 5-64.
- Van de Velde, C., 2008. *Devenir adulte. Sociologie comparée de la jeunesse en Europe*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Van Zanten, A., 2002. La mobilisation stratégique et politique des savoirs sur le social : le cas des parents d'élèves des classes moyennes. *Education et Sociétés*, 9, pp. 39-52.
- 2009a. « Le choix des autres » : Jugements, stratégies et ségrégations scolaires. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 180(5), pp. 24-34.
 - 2009b. Le travail éducatif parental dans les classes moyennes et supérieures : deux modes contrastés d'encadrement des pratiques et des choix des enfants. *Informations Sociales*, 154, pp. 80-87.

- 2009c. *Choisir son école, stratégies familiales et médiations locales*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Vanderschelden, M., 2006. Les ruptures d'unions : plus fréquentes, mais pas plus précoces. *Insee Première*, 1107.
- Vérin, H., 1982. *Entrepreneurs, entreprise, histoire d'une idée*. Paris: Presses Universitaires de France.
- Verjus, A. & Vogel, M., 2009. Le travail parental : un travail comme un autre ? *Informations sociales*, 154, pp. 4-6.
- Vermeersch, S., 2004. Entre individualisation et participation : l'engagement associatif bénévole. *Revue Française de Sociologie*, 45(4), pp. 681-710.
- Villeneuve-Gokalp, C., 2007. Du désir d'adoption à l'accueil d'un enfant. *Population*, 62(2), pp. 281-314.
- Vouillot, F., 2007. L'orientation aux prises avec le genre. *Travail, Genre et Sociétés*, 2(18), pp. 87-108.
- Vozari, A.-S., 2014. Recruter de « bonnes » assistantes maternelles. *Sociétés Contemporaines*, 3(95), pp. 29-54.
- Waldfogel, J., 1997. The Effect of Children on Women's Wages. *American Sociological Review*, Volume 62, pp. 209-217.
- Weber, F., 1989. *Le travail à côté*. Paris: INRA/EHESS.
- Weber, F. & Dufy, C., 2007. *L'ethnographie économique*. Paris: La Découverte.
- Weber, F., Gojard, S. & Gramain, A., 2003. *Charges de famille. Dépendance et parenté dans la France contemporaine*. Paris: La Découverte.
- West, C. & Zimmermann, D. H., 1987. Doing gender. *Gender & Society*, 1(2), pp. 125-151.
- Willemez, L., 2003. Engagement professionnel et fidélités militantes. Les avocats travaillistes dans la défense judiciaire des salariés.. *Politix*, 62, pp. 145-164.
- Winnicott, D. W., 1956. *De la pédiatrie à la psychanalyse*. Paris: Payot.
- Wittgenstein, L., 1965. *Le cahier bleu et le cahier brun : études préliminaires aux investigations philosophiques*. Paris: Gallimard.
- Yancey-Martin, P., 1990. Rethinking Feminist Organizations. *Gender and Society*, 4(2), pp. 182-206.
- Yeager, M. 2005. Regard sur l'histoire américaine des affaires. *Travail, Genre et Sociétés*, 1(13), pp. 95-113.
- Zalc, C., 2010. *Melting shops, une histoire des commerçants étrangers en France*. Paris: Perrin.
- 2012. Les petits patrons en France au 20e siècle ou les atouts du flou. *Vingtième Siècle. Revue d'histoire*, 2(114), pp. 53-66.
- Zalio, P.-P., 1999. *Grandes familles de Marseille au XXe siècle : enquête sur l'identité économique d'un territoire portuaire*. Paris: Belin.
- 2004. L'entreprise, l'entrepreneur et les sociologues. *Entreprises et Histoire*, 1(35), pp. 16-30.

- 2007. Les entrepreneurs enquêtés par les récits de carrières : de l'étude des mondes patronaux à celle de la grammaire de l'activité entrepreneuriale. *Sociétés Contemporaines*, 4(68), pp. 59-82.

Zarca, B., 1979. Artisanat et trajectoires sociales. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 29, pp. 3-26.

- 1986. *L'artisanat français : du métier traditionnel au groupe social*. Paris: Economica.
- 1987. *Les artisans. Gens de métier, gens de paroles*. Paris: L'Harmattan.
- 1993a. Indépendance professionnelle, relations entre les sexes et mobilisations collectives. *Sociétés Contemporaines*, 16, pp. 77-109.
- 1993b. Les patrons dans la statistique officielle française. *Politix*, 23, pp. 44-65.

Zawadzki, P., 2002. Travailler sur des objets détestables : quelques enjeux épistémologiques et moraux », *Revue Internationale des Sciences Sociales*, 4(174), pp. 571-580.

Zelizer, V., 1994. *Pricing the priceless child : The Changing Social Value of Children*. Princeton: Princeton University Press.

- 2001. Transactions intimes. *Genèses*, 1(42), pp. 121-144.
- 2005 [1994]. *La signification sociale de l'argent*. Paris : Seuil.
- 2005. *The Purchase of Intimacy*. Princeton: Princeton University Press.

Zimmermann, B., 2001. *La constitution du chômage en Allemagne*. Paris: Éditions de la Maison des Sciences de l'Homme.

- 2011. *Ce que travailler veut dire : Une sociologie des capacités et des parcours professionnels*. Paris: Economica.
- 2013. Parcours, expérience(s) et totalisation biographique. Le cas des parcours professionnels. Dans: *Travail, santé, éducation. Individualisation des parcours sociaux et inégalités*. Paris: L'Harmattan, pp. 51-61.

Romans

Abecassis, E., 2005. *Un heureux événement*. Paris : Albin Michel.

Balzac, H. d., 1962 [1837-1843]. *Les illusions perdues*. Paris: Gallimard.

Cusk, R., 2007 [2006]. *Arlington Park*. Paris: Editions de l'Olivier.

Divry, S., 2014. *La condition pavillonnaire*. Paris: Les Éditions Noir sur Blanc.

Flaubert, G., 1972 [1857]. *Madame Bovary. Moeurs de province*. Paris: Gallimard.

Gary, R., 1973 [1960]. *La promesse de l'aube*. Paris : Gallimard.

Lessing, D., 1984 [1962]. *Le Carnet d'Or*. Paris: Librairie Générale Française.

Maupassant, G. d., 1983 [1883]. *Une vie*. Paris: Le livre de poche.

Schiappa-Bruguère, M., 2013. *Les 200 astuces de Maman Travaille*. Paris :Leduc.

Spectacles

Foresti, F., 2009. *Mother Fucker*. Spectacle humoristique.

ANNEXES

_Toc427949020

ANNEXE 1 – LA MISE EN ŒUVRE MÉTHODOLOGIQUE	542
ANNEXE 2 - GUIDE D’ENTRETIEN INSTITUTIONNELS : ASSOCIATIONS, COUVEUSES, CCI,	561
ANNEXE 3 - TABLEAU DES ENTRETIENS AVEC LES ACTEURS INSTITUTIONNELS	563
ANNEXE 4 – TABLEAU DES OBSERVATIONS DU COLLECTIF DES MOMPREENEURS (2012 – 2014).....	564
ANNEXE 5 - GUIDE D’ENTRETIEN MOMPREENEURS	565
ANNEXE 6 - TABLEAU DES ENTRETIENS MOMPREENEURS.....	568
ANNEXE 7 - QUESTIONNAIRE MOMPREENEURS – ADHÉRENTES	577
ANNEXE 8 - PANORAMA LÉGISLATIF DE LA CRÉATION D’ENTREPRISE - CHRONOLOGIE	589
ANNEXE 9 - CORPUS MÉDIATIQUE.....	592

Annexe 1 – La mise en œuvre méthodologique

Cette recherche doctorale s'appuie sur une enquête combinant de multiples méthodes d'investigation, destinée à déployer une sociologie décloisonnée, maîtrisée conceptuellement et ancrée empiriquement. Dans cette note méthodologique, je propose de revenir sur les étapes qui ont permis de mettre en place le terrain d'enquête, puis de construire les différentes données analysées tout au long de ce manuscrit. Ce discours de la méthode ne saurait être complet sans quelques éléments de nature plus réflexive, qui ont tant à voir avec la manière dont les femmes rencontrées se sont elles-aussi emparées de l'enquête qu'avec la façon dont j'ai moi-même appréhendé ce terrain au caractère étonnamment difficile.

Aller et retour vers un objet

En entendant tôt un matin parler des Mompreneurs, j'ai eu immédiatement l'intuition que quelque chose d'inédit se jouait autour de ce « phénomène » qui méritait que l'on s'y attarde. L'apparence un peu futile et le caractère réduit du groupe social désigné m'ont toutefois rebuté, tant j'avais le sentiment de ne pas travailler un objet légitime (Bourdieu, 1975) : des mamans qui fabriquent des pompoms chez elles, qui cela va-t-il intéresser ? J'ai ainsi d'abord voulu élargir les questionnements autour d'une catégorie que j'aurais moi-même instituée, celle des « Mères Entrepreneures », permettant de renouveler l'étude de la gamme des engagements féminins à travers l'indépendance des mères. Mais rapidement, les Mompreneurs sont elles-même apparues comme l'objet le plus pertinent pour tester mes questions de recherche, en révélant notamment présents à différents niveaux et dans différents espaces et champs du monde social contemporain.

Découvrir un espace

Au démarrage de cette enquête, j'étais très ignorante de l'univers de l'indépendance : mes grands-parents maternels étaient certes artisans, mais je ne les ai jamais connus en activité, tandis que mes premiers travaux de recherche en sociologie s'étaient principalement centrés sur l'univers salarial, dans lequel je travaille moi-même depuis une dizaine d'années. Avant d'établir un terrain d'enquête, j'ai d'abord opéré une longue investigation bibliographique, assortie d'un cadrage statistique, législatif et médiatique : s'il est souvent tu, ce travail de plusieurs mois m'a permis de comprendre, des années 1970 à nos jours, les enjeux spécifiques à l'indépendance en France.

Ces éléments théoriques posés, j'ai souhaité à partir de l'hiver 2011/2012 découvrir plus concrètement l'univers de « l'entrepreneuriat », notamment féminin. Je suis partie à sa découverte en assistant en particulier au « Salon de l'entrepreneur », en février 2012⁴⁰¹ : il m'est ainsi apparu que l'entrepreneur s'apparente davantage à un créateur d'activité qu'à un patron. J'ai également assisté à divers rassemblement en faveur de « l'entrepreneuriat féminin » (journée Maman Travaille en février 2012 et juin 2013, matinée d'information dans le réseau Action'elles le 2 mars 2012, soirée de présentation de l'association BPW du 27 mars 2012, participation au Forum de la Mixité le 13 décembre 2013, remise du prix de l'entrepreneuse en janvier 2014...). J'y ai ainsi entraperçu un morceau de l'espace de la cause des dirigeantes économiques (Blanchard et al., 2012 ; Rabier, 2013), qui s'étire entre le monde patronal, ici celui des créatrices d'entreprise (qui sont régulièrement des chômeuses en mal d'emploi, d'après ce que j'ai pu en percevoir) et des féministes de tout bord, voire qui n'en étaient d'aucun. Dès ces premières observations, parler de « Mères Entrepreneures » m'a paru être un exercice périlleux, tant cet espace regroupe des individus avec des profils socio-économiques extrêmement différents.

Aborder ce micro-espace de la cause de l'initiative économique individuelle des femmes m'a toutefois permis de nouer des contacts avec différents acteurs institutionnels et de négocier huit entretiens (voir les annexes 2 et 3, ainsi que l'ENCADRÉ 7, pp. 116). Mon objectif n'a jamais été de conduire une enquête centrée sur les politiques publiques autour de l'entrepreneuriat féminin ; toutefois, ces observations et entretiens ont été utiles pour prendre la mesure de l'effort national en faveur de la création d'entreprise, et la manière dont la cible « femmes » s'y insère. En couplant ce premier terrain aux recherches bibliographiques et législatives conduites en amont, j'ai pu ainsi réinscrire mon intention de recherche dans un mouvement politique plus large, permettant d'en comprendre la genèse, l'écho et les limites. C'est ce qui est plus particulièrement restitué dans le deuxième chapitre de cette recherche et à la fin du chapitre VI.

C'est toutefois avec les entretiens exploratoires réalisés début 2012, et une première analyse conduite durant l'été, qu'a été scellé l'abandon d'un travail sur les « Mères Entrepreneures ». Je n'ai eu aucune difficulté à rencontrer en janvier 2012 Marie et Bérénice, qui m'ont été recommandées par deux amies lorsque je leur ai dit chercher des femmes qui créaient une activité indépendante suite à une grossesse. Un ami membre du Cercle des Jeunes Dirigeants (CJD), un réseau de chefs d'entreprise, m'a permis de passer une annonce sur le site de l'association : recherchant des « femmes initialement salariées qui ont quitté le monde de l'entreprise pour créer leur activité au moment d'une grossesse. », Véronique s'est tout de suite reconnue dans cette description et nous avons réalisé un entretien autour d'un déjeuner en mars 2012. Ma visite sur le Salon de

⁴⁰¹J'ai complété cette première observation d'une journée, par une autre de quelques heures l'année suivante.

l'Entrepreneur en février 2012 m'a permis de rencontrer sur le site de l'association BPW Anne-Marie, qui s'est enthousiasmée lorsque je lui ai dit chercher des « mères entrepreneures » : « *Interroge-moi, c'est exactement moi ça !* ». Interviewée quelques jours plus tard à son domicile, elle-même m'a mise en relation avec l'un de ses amies, Sonia, pensant que cette dernière pourrait correspondre à ce que je cherchais.

Attardons-nous sur le cas de Marie, qui semble parfaitement correspondre à la description initiale des Mompreneurs, soit une femme qui abandonne le salariat pour créer son entreprise à l'arrivée d'un enfant : cette ancienne attachée de presse mariée à un chef d'entreprise a créé sa société de relations presse suite à sa seconde grossesse en s'appuyant sur ses anciens clients et sur le carnet d'adresses de son conjoint, dont l'entreprise est prospère (il gère ainsi 40 salariés pour un chiffre d'affaires de quatre millions). Si elle m'a expliqué avoir profité de son second congé maternité pour penser et organiser la création de son activité, elle souligne que « *les trucs entre femmes, ça me bloque, ça m'ennuie* ». Elle s'est adressée pourtant à l'un des collectifs de Mompreneurs, tant il lui semblait rassembler des femmes comme elle, mais elle a été très déçue :

« Moi les cafés Mamans Entrepreneurs, j'ai trouvé que franchement, c'était nul, mais nul vraiment, et d'ailleurs, là ils m'ont renvoyé un mail en disant « Veux-tu être mon amie et renouveler ta cotisation ? », j'ai répondu « Ce serait avec plaisir, mais j'ai quand même pas été emballée par ce que j'ai reçu cette année, je ne vous ai JA-MAIS rencontré, et puis les cafés que vous m'avez proposée c'était la veille pour le lendemain matin, donc c'est pas possible », voilà, et j'ai eu aucune réponse ».

Sans tomber dans une critique aussi véhémente, les autres femmes rencontrées pour ces premiers entretiens m'ont fait part d'une même distance à l'égard de ce groupe. Outre l'hétérogénéité des indépendant.e.s, il m'a aussi semblé se jouer quelque chose de spécifique chez celles qui décident à un moment de leur parcours de ne pas seulement être mère et créatrice d'une activité indépendante, mais Mompreneur. Pour aller au bout de la question de recherche qui avait été soulevée par les Mompreneurs, il fallait ainsi ne pas seulement s'en tenir à des caractéristiques factuelles, telles que la naissance ou l'immatriculation d'une activité économique, mais s'intéresser à la subjectivation à l'œuvre dans l'adhésion à ce groupe spécifique. J'ai ainsi abandonné en septembre 2012 mon idée de collecter des entretiens à travers plusieurs groupes de femmes indépendantes pour me centrer sur les Mompreneurs et leur invitation spécifique à articuler maternité et responsabilités économiques.

Sélectionner un collectif

Au démarrage de mon enquête resserrée sur les Mompreneurs, j'avais identifié deux collectifs formels et distincts, dont j'ai vite saisi la concurrence au détour de quelques recherches sur Internet. La perspective de pouvoir travailler sur la compétition autour d'une même étiquette me paraissait particulièrement intéressante, mais je n'ai pas pu aller plus loin que les éléments présentés dans le

premier chapitre. Il est en effet bientôt apparu que l'un des réseaux s'est éteint pour ne laisser plus qu'une seule association Loi 1901 en France. C'est donc dans un seul collectif que j'ai conduit le cœur de mon enquête, avec toute la difficulté que cela implique en termes d'anonymat et de confidentialité (voir encadré 35, infra).

Créée en mars 2009, implantée à Paris dans le 1^{er} puis le 14^{ème} arrondissement, cette association est répartie en 20 antennes sur l'ensemble du territoire français, de l'Alsace au Sud-ouest en passant par la Bretagne ou la région Centre. L'association compte un bureau, composé d'une trésorière et d'une secrétaire et, depuis 2013, d'une salariée passée d'un mi-temps à un quatre-cinquième en 2014. Comptant une quinzaine de femmes en 2008 puis près de 470 en septembre 2013, l'association concerne plusieurs milliers de femmes en France : avec un turn-over estimé à 30%⁴⁰² et la présence d'un forum qui compte 3 775 membres au 2 juillet 2014, elle constitue au sein de l'espace de la cause des dirigeantes économiques un sous-ensemble récent mais numériquement important⁴⁰³. La vie de ce collectif est rythmée par différents types de rassemblement :

- Des rencontres mensuelles, les Cafés, sont organisées pour réunir les Momprenneurs en région, qu'elles soient porteuses de projets ou entrepreneures installées depuis de nombreuses années. Au départ, et dans les régions qui comptent les moins de membres, ces réunions pouvaient se tenir chez l'une ou l'autre membre, chacune amenant par ailleurs de quoi manger. Là où les groupes ont grossi, elles s'organisent dans des cafés ou dans des salles prêtées par les collectivités locales. Ces réunions sont l'occasion d'une présentation sur un sujet dédié, qui peut avoir trait à des thématiques professionnelles ou plus personnelles (voir chapitre VI). Elles sont régulièrement suivies d'un déjeuner, improvisé sur place ou dans un restaurant à proximité, où les conversations prennent un tour plus informel, voire intime.
- Une convention annuelle est organisée à Paris entre les mois de mai et de juin dans une salle louée à l'occasion. Passé de deux jours à une seule journée, l'événement rassemble des femmes de la France entière qui assistent à des présentations magistrales puis à des ateliers à caractère professionnel, ou là encore ayant trait à la vie plus personnelle. Lors des deux premières éditions, des ateliers bien-être (diététique, maquillage...) étaient également dispensés mais ils ont disparu en 2013.
- L'Assemblée Générale de l'association est systématiquement organisée dans la foulée de la convention. Outre le bilan moral et financier de l'association, c'est l'occasion pour tous les

⁴⁰² L'estimation est établie sur la base des propos des membres du bureau et de la comparaison des fichiers d'adhésion 2012 et 2013 que j'ai pu me procurer au cours de l'enquête.

⁴⁰³ En comparaison avec d'autres collectifs de femmes indépendantes, comme Femmes Chefs d'Entreprise (2000 membres), Action'elles (600 membres), ou encore Cyber-Elles (450 membres).

membres de faire part de leurs questions et doléances. Des réunions entre responsables régionales sont également organisées à l'occasion de ces deux événements.

- Des animations, expositions et ventes « Spécial Mompreneurs » sont également organisées tout au long de l'année, sur des initiatives locales et portées par différentes membres des antennes : outre la vente de produits et services, c'est l'occasion de mettre en avant l'association elle-même.
- Partie des Mompreneurs et décidée à m'en éloigner, j'y suis finalement revenue à travers un terrain resserré sur un seul collectif, devenu l'objet-loupe suivant : des femmes qui décident de faire valoir leur parentalité et de créer une activité économique. Son exploration intensive a permis de révéler les ressorts de cette entreprise paradoxale, qui dépasse le seul cadre de cette association, mais s'inscrit dans une série de mutations profondes.

Démultiplier les méthodes

S'emparer d'un objet marginal au sein d'un ensemble lui-même minoritaire n'est pas sans susciter des doutes, et il m'a semblé qu'une bonne manière de les lever consistait à en pousser le plus loin l'exploration, en m'appuyant sur de multiples méthodes d'enquête. J'ai ainsi :

- assisté aux réunions et événements tenus par différentes antennes du collectif puis les ai consignés dans une prise de notes systématisée (Arborio & Fournier, 1999) ;
- rencontré en entretien une cinquantaine de femmes ;
- suivi les actualités publiées sur le réseau social *Facebook* de la plupart des femmes rencontrées ;
- et enfin conduit en septembre 2013 une enquête quantitative auprès de l'ensemble des membres du collectif.

Revenons plus en détails sur la conduite de ces différentes méthodes d'enquête.

Ethnographier un collectif

C'est sur une base ethnographique que j'ai enclenché mon enquête, l'observation constituant à la fois une manière de construire mon objet de recherche (voir infra) et d'amorcer les premières bases de l'analyse. Après quelques observations sur des marchés de Noël organisés par les Mompreneurs, j'ai d'abord approché en décembre 2011 un collectif parallèle à celui des Mompreneurs, le réseau Maman Travaille, dont j'avais remarqué à l'issue d'une recherche sur Internet que ses membres comptaient également des Mompreneurs. J'ai ainsi rencontré en janvier 2012 l'une des responsables implantée dans les deux groupes, Nathalie, en lui proposant d'assister à la journée de février moyennant la rédaction d'un compte-rendu. Satisfaite de notre rencontre, Nathalie, membre historique des Mompreneurs et alors au bureau de l'association, est devenue ma référente au sein du collectif. Elle m'a régulièrement invitée dans l'antenne dont elle avait alors la responsabilité et j'ai pu me recommander d'elle avec succès pour observer les autres antennes. Grâce à son appui initial,

j'ai ainsi pu intégrer cette association avec l'autorisation de ses dirigeantes et en travaillant à découvert sur « les parcours professionnels féminins », puisque c'est sous cet angle que j'ai introduit mon enquête.

Enclenchée en février 2012 et achevée en juin 2014, cette ethnographie du collectif s'est inscrite dans le temps long : j'ai ainsi assisté à toutes les réunions mensuelles organisées les premiers vendredis du mois par l'antenne parisienne, ainsi qu'à d'autres réunions dans des antennes franciliennes. Ce terrain a été délocalisé en juin 2013 dans l'Hérault. Sans prétendre à la représentativité, je souhaitais prendre en compte l'implantation régionale de l'association et limiter le biais que peut représenter une focalisation sur la région francilienne où les politiques en matière de création d'entreprise sont spécifiques et concernent des publics particuliers (notamment en raison de leur plus haut niveau de qualification (Daniel & Mandelblat, 2010)). Le choix de l'Hérault s'est imposé compte-tenu du taux de chômage particulièrement élevé dans la région Languedoc-Roussillon (12,5% en 2010), de la part importante de création d'entreprise (21,3% en 2010, plaçant la région en tête) et de l'implantation relativement ancienne d'une antenne à Montpellier en 2010.

De nombreux débats alimentent la définition de ce qu'est un travail ethnographique, et par certains aspects, l'enquête que j'ai menée auprès des Mompreneurs n'en est pas tout à fait une. Elles-mêmes sont éclatées sur le territoire et résident dans des villes, quartiers, ou types d'habitat hétérogène (de la villa cossue dans le sud à l'appartement de centre-ville en passant par des pavillons ou des appartements HLM dans des banlieues plus ou moins éloignées des centres urbains), et à ce titre, il n'était pas possible d'envisager de s'installer auprès d'elles pour partager leur quotidien (Bessière, 2010 ; Renahy, 2006). Travaillant à temps plein en parallèle de cette recherche et nullipare, je ne peux prétendre avoir fait l'expérience de leurs activités quotidiennes, dans la sphère professionnelle ou dans la sphère privée (Landour, 2013 ; Weber, 1989). Consciente de cette limite, j'ai envisagé un temps de réaliser des observations du travail en lui-même, en suivant pendant une ou plusieurs journées certaines des femmes que j'avais rencontrées pour suivre l'activité en train de se faire (Godechot, 2005 [2001] ; Jounin, 2009 ; Pruvost, 2007). J'ai toutefois renoncé, tant la situation d'observation aurait été artificielle.

Pourtant, c'est ma présence régulière et au long cours au sein de ce collectif, doublé par mon investissement dans un réseau satellite, qui asseoit le caractère ethnographique de mon travail (voir la liste des observations en annexe 4). Elle correspond en effet à « une démarche d'enquête, qui s'appuie sur *une observation prolongée*, continue ou fractionnée, d'un milieu, de situations ou d'activités, adossée à des savoir-faire qui comprennent l'accès au(x) terrain(s) (...), la prise de notes la plus dense et la plus précise possible et/ou l'enregistrement audio ou vidéo de séquences d'activités *in situ* » (Céfaï, 2010). La mise en place d'une campagne d'entretiens réalisée entre avril 2012 et juin 2015 est venue compléter le socle ethnographique de cette enquête.

Collecter des récits de vie

L'une des premières données tirée des entretiens réside dans leur négociation très facile : je n'ai ainsi essuyé aucun refus. Lors de ma première présentation en mars 2012 au sein de l'antenne parisienne, j'ai laissé mes coordonnées pour proposer un entretien, et Cyrielle, qui venait d'opérer une conversion religieuse, m'a immédiatement contactée, m'expliquant avoir pris goût au récit de soi. Pour qui travaille sur les parcours, ce cas est signifiant de la manière dont les individus se saisissent – ou pas – d'une occasion de donner du sens à leur histoire, *a fortiori* quand celle-ci est vécue comme inattendue, atypique, voire déviante. Au-delà du seul cas de Cyrielle, j'ai rencontré chez les Mompreneurs un désir du discours sur soi prononcé, le recours à la méthode des récits de vie (Bertaux, 1997) leur offrant un espace de paroles inédit dont elles se saisissaient dès que je le proposais au cours d'une discussion informelle, voire, en les sollicitant directement par mail sur la fin de l'enquête. L'intérêt porté par une chercheuse contribuait visiblement à rendre légitime leur situation, comme me l'a confié Anaïs : « *C'est valorisant, on dit, « Ah génial, il y a des gens qui s'intéressent à nous » et moi ça m'a confortée dans l'idée que c'était un vrai phénomène social et national !* ». Je me suis ainsi régulièrement aperçue que nos rencontres étaient valorisées comme un événement, inscrit visiblement dans les agendas et même rendu public auprès de leurs proches, certaines le signalant notamment avec aplomb à leur conjoint (les coups de téléphone reçus des conjoints en cours d'entretien donnant régulièrement lieu aux énoncés suivants : « *Tu sais, je suis avec Julie, la sociologue qui travaille sur les Mompreneurs. Je peux pas te parler longtemps, j'ai encore beaucoup de choses à lui dire.* »).

J'ai ainsi pu collecter 55 entretiens par récits de vie, d'abord négociés au fil de mes interactions au cours des différentes réunions, puis, une fois arrivée à saturation, en ciblant des cas dont je souhaitais connaître les spécificités : je savais qu'Annie avait fait faillite, je savais que Caroline était parvenue à ouvrir un pas de porte... Ces entretiens ont été conduits sur la base d'un guide détaillé, sériant l'intégralité des dimensions que je souhaitais aborder au cours de l'entretien (voir annexe 5). En pratique, la consigne initiale du « *Peux-tu te présenter ?* », complétée par « *Dis-moi ce qui te vient, ce que tu as envie de me dire à ton sujet.* » suffisait très largement à lancer le récit, mes relances visant à expliciter certains points ou à préciser des éléments laissés dans l'ombre (sur le montage concret des activités en particulier). L'envie de se dire était forte et ne m'a pas demandé ainsi de relancer de manière appuyée les entretiens. C'est dans un second temps que je me suis davantage intéressée aux enfants, saisissant au cours des entretiens les éléments mis en avant : « *Tu m'as parlé d'un projet d'adoption, tu peux m'en dire plus ?* » ou encore « *Et les enfants sont en*

quelle classe ? »⁴⁰⁴. Les entretiens ont ensuite été retranscrits et ont fait l'objet d'une analyse conduite à travers deux gestes : j'ai d'abord opéré un séquençage du récit, cherchant à en retracer les grandes étapes. À l'appui de ce squelette temporel, je me suis ensuite intéressée aux thématiques qui lui donnent de la chair et qui colorent ainsi chacun des parcours.

Je dois toutefois souligner que si la campagne d'entretiens a été très fluide, je n'ai pas pour autant eu accès à tout ce que je souhaitais investiguer. J'avais par exemple proposé de réaliser l'entretien où les enquêtées le souhaitaient, soulignant que je pouvais me rendre sans difficultés à leur domicile. Or sur les 55 entretiens, 17 ont été réalisés à domicile, 27 dans un restaurant ou un café, cinq dans le bureau de leur activité et cinq par téléphone. Cette répartition des lieux d'entretiens tient pour une part importante à des contraintes d'agenda, mais il semble aussi que toutes n'aient pas souhaité me laisser accéder à leur vie intime, pour des raisons que je ne suis pas en mesure d'identifier de façon univoque. Ce point reflète la manière dont les enquêtées elles-mêmes ont modelé le terrain, ce sur quoi j'aurais l'occasion de revenir dans le troisième temps de cette note, mais qui se retrouve également dans le suivi opéré sur Facebook.

ENCADRÉ 35. PRINCIPE DE SUBSIDIARITÉ DES RÈGLES D'ANONYMISATION

Les règles d'anonymisation au sein des enquêtes se sont considérablement complexifiées ces dernières années, sous l'effet conjoint d'un accès facilité aux travaux universitaires et d'une judiciarisation croissante des rapports sociaux (Laurens et Neyrat, 2010). Très sensibilisée par cette dimension dans ma précédente enquête (Landour, 2013), je m'y suis montrée ici également très attentive, au cours de la conduite de l'enquête, mais au cours de l'écriture également. Sans prétendre être arrivée à un système parfait, voici toutefois les règles que je me suis données pour tenter de respecter le droit des personnes enquêtées sans toutefois perdre en intérêt analytique.

J'ai ainsi considéré que les représentants institutionnels interrogés dans un premier temps de l'enquête répondaient moins en tant que personne qu'en tant que représentant d'une fonction, pouvant prendre la parole publiquement. J'ai ainsi choisi de ne pas les anonymiser, sauf dans les cas où cette demande m'a été expressément adressée (cas des interlocutrices de la Caisse des Dépôts et Consignations par exemple).

Au sein des Mompreneurs, différents collectifs ont émergé : partant du principe que mon enquête porte sur l'intégralité de la catégorie indigène, j'ai choisi de ne pas identifier celui dans lequel j'ai plus particulièrement travaillé. L'analyse montre toutefois que plusieurs catégories de Mompreneurs existent et que les collectifs sont typés socialement : je m'attache à en souligner les ancrages tout en m'efforçant, au sein de cette thèse, de ne pas les identifier de façon inutile.

L'opération d'anonymisation concernant les Mompreneurs elles-mêmes soulève des enjeux complexes. Un certain nombre d'entre elles ont en effet pris la parole dans l'espace médiatique, que ce soit dans des reportages ou dans des articles de presse. Elles sont alors nommément citées et ces discours peuvent mettre en scène leur intimité (jusqu'à réaliser des reportages dans leur logement) et ce, de façon récurrente pour les Mompreneurs les plus visibles dans l'espace médiatique. D'autres ne sont pas intervenues dans l'espace public traditionnel (entendu comme *offline*) mais ont beaucoup publié sur le *Web*, à travers leurs blog, sites Internet ou encore pages *Facebook*. L'utilisation des moteurs de recherche rend ainsi identifiable toute Mompreneur dont j'aurais certes pris soin de masquer l'identité, mais dont j'aurais retranscrit des propos tenus dans l'espace public.

Pour résoudre cette équation, j'ai opéré une anonymisation à géométrie variable :

- les Mompreneurs particulièrement visibles dans l'espace public médiatique dit classique ont accepté de se rendre visible. Leur présence importante dans les médias est à relier aux positions et responsabilités liées au mouvement des Mompreneurs (Anne-Laure Constanza, Céline Fénié ...). Un masquage aurait brouillé les informations émanant des différentes sources utilisées et fait perdre de la pertinence à l'analyse. Elles ne sont donc pas anonymisées et j'indique leur nom et prénom suivi d'un astérisix.

⁴⁰⁴ Je reviens un peu plus loin sur la manière dont mon changement de présentation a naturellement fait glisser les entretiens vers plus d'informations s'agissant des enfants.

- les membres plus « ordinaires » de l'association sont quant à elles anonymisées. Outre un masquage classique (changement du prénom vers un autre « socialement » similaire (Coulmont, 2011), nom réduit à la première lettre,...), j'ai également transformé les noms des conjoints et ceux des enfants. J'ai en outre eu recours à des secteurs d'activité larges pour désigner l'activité exercée en tant qu'indépendante, sans jamais la dénommer ou encore en travestissant le nom de la raison sociale. Les lieux d'habitation sont également floutés. Enfin, le matériel discursif recueilli sur les divers espaces sociaux que j'ai pu observer sur le *Web* étant extrêmement riche, j'ai souhaité le maintenir : pour éviter un traçage facilité via les moteurs de recherche, j'ai ainsi eu recours à des synonymes ou à l'usage de formulations légèrement alternatives lorsque je me suis appuyée sur des publications des Mompreneurs elles-mêmes sur Internet.

- pour toutes celles qui m'ont signalé leur volonté de s'exprimer en « *off* » ou lorsque j'ai estimé que ces propos pouvaient les mettre en délicatesse, je me suis d'emblée imposée de les anonymiser, en indiquant de façon très parcimonieuse leurs propriétés.

Suivre ses enquêtées sur Facebook

Les Mompreneurs sont très actives sur le *Web* et les réseaux sociaux : elles disposent ainsi de sites Internet, de blogs et de pages *Facebook*, *Pinterest* ou encore *Instagram*. Espace de « mise en récit de soi » (Cardon, 2008), *Facebook* est pour elles un lieu d'échanges intenses, que j'ai observé tout au long de mon terrain. J'ai eu d'abord quelques scrupules à solliciter mes enquêtées sur *Facebook*, tant je suis moi-même mal à l'aise avec l'exposition de son intimité sur un réseau social où je possède depuis quelques années un profil verrouillé, où je ne publie aucune information, de quelque type que ce soit. J'ai toutefois compris que des interactions spécifiques s'y jouaient et ai ainsi lancé mes premières invitations durant l'été 2012. Finalement, mes préventions n'étaient pas complètement partagées par mes enquêtées, presque toutes m'ayant ainsi acceptée comme « amie » (une petite quinzaine de demandes sont toutefois restées sans réponse). En tout, j'ai pu suivre sur trois ans une quarantaine de femmes et une trentaine de mes enquêtées : je les ai observées sans jamais interagir pour ne pas modifier les interactions qui se jouaient sur ce réseau social, entre Mompreneurs et avec des externes. À partir de début 2015, certaines ont opéré un tri dans leurs contacts et j'en ai ainsi perdu une dizaine.

J'ai d'abord commencé par suivre tous les jours ce lieu d'échanges, en sauvegardant dans un fichier à part les commentaires ou interactions qui me paraissaient intéressantes. Si j'ai maintenu ce travail tout au long de mon terrain, jusqu'au moment où je rédigeais mon manuscrit, il m'a également paru limité et biaisé par mes propres filtres. J'ai ainsi réalisé une séquence d'observations systématisées, reportant toutes les interactions dans une grille (voir ci-dessous). Du 7 au 29 novembre 2012, j'ai pu annoter 329 interactions entre 21 femmes, ce qui m'a permis de réaliser des comptages et d'objectiver les informations échangées. Ce travail très lourd n'a pu être reconduit au cours de l'enquête (au moins deux heures quotidiennes m'étaient nécessaires), mais il m'a permis de saisir en particulier la force du marché encadré que constitue le collectif (voir chapitre VI).

Tableau 40. ENTRÉE DE LA GRILLE D'OBSERVATIONS

Date	Heure	Qui parle ?	Pour dire quoi ?	Type d'informations	Nb de like	Qui like ?	Nb de commentaires	Qui commente ?	Pour dire quoi ?	Evenement de la journée (actualité)
------	-------	-------------	------------------	---------------------	------------	------------	--------------------	----------------	------------------	-------------------------------------

Ces observations collectées sur *Facebook* ont donné de la profondeur aux entretiens : elles délivrent de nombreux éléments culturels et informent les pratiques quotidiennes des Mompreneurs. Il ne faut pas croire toutefois en une transparence totale : s'élabore à travers les informations exposées la construction d'une identité numérique à part entière qui fait l'objet d'un jeu de dévoilement travaillé, à travers un « logiciel [qui] propose en somme de fédérer toutes les activités en ligne et les facettes de la vie quotidienne. » (Georges, 2009, p. 183). Soulignons à ce titre que les profils des Mompreneurs sont plus ou moins « ouverts », certaines ne m'ayant donné accès qu'à leur face professionnelle, quand d'autres ont pu aller jusqu'à dévoiler des éléments particulièrement intimes de leur vie (une rencontre amoureuse par exemple). *Facebook* m'a ainsi délivré de nombreuses informations qui ont entretenu la dimension ethnographique et longitudinale de mon enquête. L'enquête quantitative conduite en septembre 2013 a permis d'en parfaire l'objectivation.

Construire une enquête quantitative

L'usage d'un questionnaire dans une enquête à dimension ethnographique, déjà complétée par des entretiens, n'est jamais évident, tant ces techniques d'interrogation semblent éloignées, voire antithétiques (Soutrenon, 2005). J'ai toutefois bénéficié d'une opportunité que j'ai décidé, avec toutes les limites qu'elle présente, d'utiliser. Dans le cadre de mon activité professionnelle, je réalise en effet des sondages d'opinion, ce que je n'ai pas manqué de signaler aux responsables des Mompreneurs quand j'ai entendu parler de leur souhait de conduire une enquête auprès de leurs adhérentes pour mieux connaître les caractéristiques des membres de l'association et notamment leur poids économique. Leur enjeu était d'utiliser l'enquête comme support de communication pour promouvoir l'association et ses membres. Si je suis rompue dans ma pratique de sondeuse à l'instrumentalisation des enquêtes, il fallait toutefois que ce dispositif puisse être utile à ma recherche, par l'exploitation des données collectées, mais aussi par l'observation des pratiques professionnelles des membres du bureau, et le repérage des objectifs tacites et explicites de l'enquête.

Dès novembre 2012 s'est mis en place un groupe de travail entre la fondatrice et présidente de l'association, sa coordinatrice récemment embauchée, une membre présentée comme une experte du marketing à destination des mères et moi-même. Nous avons alors organisé des réunions par Skype ou par téléphone tous les mois et demis environ. Malgré un conflit larvé avec l'une des membres du groupe de travail⁴⁰⁵, j'ai pu récupérer le fichier des adhérentes et y opérer de premiers

⁴⁰⁵ Ce groupe de travail réunissait la fondatrice du collectif, la coordinatrice récemment salariée, une Mompreneur experte en marketing des mères, Mélissa, et moi-même. Une concurrence s'est installée entre Mélissa et moi. Cette dernière, que j'avais interrogée au début de ma recherche, avait un enjeu de visibilité fort autour de l'enquête, les Mompreneurs constituant pour elle un vivier de clientes potentielles. Elle avait donc besoin de valoriser ses compétences, ce qui est régulièrement passé par la mise en défaut des miennes. Nous

comptages, puis demander un enrichissement du formulaire d'adhésion mis en place début 2013 afin d'obtenir des informations factuelles plus importantes (âge – qui a malheureusement été oublié, statut de la structure créé, année de création, nombre et âge des enfants, situation maritale, profession antérieure ...). Puis, les discussions au cours de la réunion ont porté jusqu'en avril environ sur les objectifs à assigner à l'enquête, entre profilage des membres et évaluation de l'offre du collectif. J'ai pu administrer l'enquête selon la méthodologie que j'envisageais (un dispositif *online* conçu à partir de logiciels libres, permettant de récupérer un format de type ASCII compatible avec SPSS) et rédiger le questionnaire en m'inspirant des données que j'avais collectées et du questionnaire du dispositif SINE conduit auprès des créateurs d'entreprise. La Momprenneur avec laquelle j'étais en opposition s'étant provisoirement retiré du dispositif à l'arrivée de son enfant, j'ai pu construire le questionnaire de façon assez libre, dans la mesure où mes deux autres interlocutrices se sont peu intéressées aux questions. J'ai dû toutefois limiter les questions de nature socio-démographique et j'ai ajouté quelques questions d'opinion et d'évaluation de l'offre du collectif. Le questionnaire a été validé à la fin du mois d'août (voir annexe 7). Par précaution, j'ai également établi un contrat d'utilisation des données qui me permettait d'utiliser sans difficultés les résultats dans le cadre de ma recherche⁴⁰⁶.

J'ai ainsi interrogé les 417 adhérentes effectives de l'association du 17 septembre au 6 octobre 2013. Sur 417 femmes, 268 ont répondu à l'intégralité du questionnaire, soit un taux de retour de 64% : l'échantillon obtenu est identique à celui des adhérentes sur des variables telles que le nombre d'enfants (tableau 41), ou encore l'année d'adhésion à l'association (tableau 42).

Tableau 41.

COMPARAISON DU NOMBRE D'ENFANTS DE L'ENSEMBLE DES ADHÉRENTES DE L'ASSOCIATION ET DES RÉPONDANTES À L'ENQUÊTE QUANTITATIVE

Nombre d'enfants	Fichier des adhérentes (n=417)		Répondantes à l'enquête (n=268)	
	%	Eff.	%	Eff.
1 ou 2 enfants	79%	329	79%	212
3 enfants et plus	21%	88	21%	56

avons toutes deux par ailleurs une manière de travailler très différente, des différences exacerbées par l'arrivée de son côté d'une petite fille en mai 2013 et par une surcharge conséquente de travail du mien. À la naissance de l'enfant, Mélissa a abandonné temporairement le projet, ce qui m'a permis d'avancer plus librement avec les deux autres intervenantes, qui de leur côté ne souhaitaient visiblement pas se plonger dans la technique du dispositif ou la rédaction des questions.

⁴⁰⁶ Pour maintenir l'anonymat de mes interlocutrices, il n'est pas reproduit ici, mais conservé dans mes archives personnelles.

Tableau 42. COMPARAISON DE L'ANNÉE D'ADHÉSION DE L'ENSEMBLE DES ADHÉRENTES DE L'ASSOCIATION ET DES RÉPONDANTES À L'ENQUÊTE QUANTITATIVE

Année d'adhésion à l'association	Fichier des adhérentes (n=417)		Répondantes à l'enquête (n=268)	
	%	Eff.	%	Eff.
2010	10%	40	10%	28
2011	20%	83	20%	53
2012	20%	82	19%	51
2013	51%	212	51%	136

De légers écarts (au plus de deux à trois points) apparaissent sur la région d'habitation (tableau 43) ou le statut de l'activité tel qu'il a été déclaré au moment de l'adhésion (tableau 44).

Tableau 43. COMPARAISON DES RÉGIONS D'HABITATION DE L'ENSEMBLE DES ADHÉRENTES DE L'ASSOCIATION ET DES RÉPONDANTES À L'ENQUÊTE QUANTITATIVE

Région d'habitation	Fichier des adhérentes (n=417)		Répondantes à l'enquête (n=268)	
	%	Eff.	%	Eff.
Île-de-France	48%	202	47%	126
Rhône-Alpes	14%	57	15%	39
Provence-Alpes-Côte d'Azur	8%	33	7%	20
Bretagne	7%	28	7%	18
Languedoc-Roussillon	6%	23	5%	13
Pays de la Loire	5%	22	5%	13
Limousin	3%	13	5%	14
Midi-Pyrénées	3%	11	3%	9
Nord-Pas-de-Calais	1%	5	2%	5
Poitou-Charentes	1%	5	0%	0
Centre	1%	4	1%	4
Autres régions	3%	14	3%	7

Tableau 44. COMPARAISON DES STATUTS DÉCLARÉS À L'ADHÉSION DE L'ENSEMBLE DES ADHÉRENTES DE L'ASSOCIATION ET DES RÉPONDANTES À L'ENQUÊTE QUANTITATIVE

Statut déclaré à l'adhésion	Fichier des adhérentes (n=417)		Répondantes à l'enquête (n=268)	
	%	Eff.	%	Eff.
Auto-entrepreneur (dont micro-entreprises)	36%	150	37%	98
SARL	18%	77	19%	51
EURL, SASU	11%	45	10%	27
Entreprise Individuelle	6%	27	6%	18
SAS	6%	26	6%	17
En cours de création (dont couveuses d'entreprise)	6%	25	7%	18
Coopérative d'activités (dont SCOP)	3%	12	4%	11
Portage salarial	2%	10	2%	6
Autres (indépendant, libéral, maison des artistes ...)	6%	25	4%	11
Sans réponse	5%	20	4%	11

Le fichier d'adhésion ne comporte aucune information sur le niveau de qualification des adhérentes, et l'information collectée sur l'âge est trop parcellaire pour être utilisée avec solidité. Il n'est ainsi pas possible d'affirmer une totale représentativité des données collectées au cours de l'enquête quantitative ; toutefois, le taux de retour relativement élevé et les comparaisons réalisées sur les variables les plus solides du fichier permettent de s'appuyer sur les résultats quantitatifs obtenus, avec toute la prudence qui s'impose toutefois.

Collecter ces données ne relève pas seulement de la procédure ; ce travail a largement été alimenté par les réactions des enquêtées, dont j'ai déjà indiqué qu'elles ne se sont pas entièrement dévoilées à la sociologue, mais qu'elles ont négocié ce qu'elles voulaient bien me donner à voir. Dans le même temps, ce que j'ai perçu, ressenti et analysé face aux données collectées et aux réactions de mes enquêtées a également contribué à modeler le terrain. La position que j'ai occupée et le rapport que j'ai entretenu durablement dans ce milieu d'interconnaissance (Beaud & Weber, 2010 [1997], p. 12) sont particulièrement éclairants pour comprendre comment les données et la façon dont mes questions de recherche se sont constituées. C'est ce qui conclue cette note méthodologique.

Ambivalences de la relation d'enquête

En devenant Mompreneurs, les femmes rencontrées sont dans une première forme de valorisation d'elles-mêmes qui est à de multiples titres l'un des enjeux clés de cette enquête. La manière dont elles m'ont laissé construire ma recherche auprès d'elles participent très clairement de cette valorisation de soi. Aussi faut-il avoir en tête que loin d'avoir pu observer tout ce que je souhaitais, les données collectées sont aussi le fruit du contrôle, plus ou moins direct mais bien présent, des Mompreneurs elles-mêmes. De l'autre côté, je n'ai pas été indifférente à l'entreprise paradoxale de ces femmes, qui a pu m'interroger bien sûr, mais parfois aussi m'émouvoir au sens le plus large du terme. Ce sont ces ambivalences présentes de part et d'autre de la relation d'enquête que je propose ici de restituer.

Une enquête facilitée mais contrôlée

Mon intégration chez les Mompreneurs a été facilitée par le caractère transparent de ma démarche : je me suis d'emblée présentée aux différentes responsables rencontrées en me montrant transparente sur mon enquête, son objet (les parcours professionnels des femmes) et ma méthode (de l'observation et des prises de notes, dont le volume aura suscité de fréquentes plaisanteries entre les membres, complétées par des entretiens auprès de celles qui voudraient bien me rencontrer). Resituer cette recherche dans la lignée de celle que j'avais pu conduire précédemment (le désengagement des femmes cadres dans un institut de sondages) a également permis de lever certaines appréhensions tant elle entrait en résonance avec leur propre expérience.

Profitant d'une relative proximité sociale, j'ai pris soin de m'adapter à l'*hexis* (Bourdieu, 1979) en présence, en adoptant un type de féminité et d'appartenance de classe qui n'est ni ostentatoire, ni sophistiqué. J'avais également pris soin de gommer toute attitude surplombante, en n'hésitant notamment pas à insister sur mon ignorance (« J'y connais rien en huiles essentielles, tu peux m'expliquer comment ça marche ? ») ou à tourner en dérision mes maladresses (« j'ai eu « 2 » en comptabilité au Bac comme tu peux le constater ! »). J'ai également le plus possible esquivé les demandes de fragments d'analyse de la part de mes interlocutrices, trop consciente du malaise qu'ils auraient pu instaurer. Enfin, proposer d'échanger ma présence avec des services (monter des petites enquêtes quantitatives, rédiger des comptes-rendus ...) a également permis d'instaurer une réciprocité qui a été particulièrement bienvenue. Discrétion, transparence et humilité ont en effet d'autant plus été payantes que deux chercheuses en sciences de gestion avaient assisté à des réunions quelques semaines avant moi sans se signaler (un simple « On est venues pour vous observer » en fin de réunion ayant été très mal vécu par les participantes), requalifiant positivement par contraste mon entrée sur le terrain.

Très largement acceptée, ma présence a toutefois été contrôlée. Par exemple, lors de la mise en place de l'enquête quantitative, si les deux membres du bureau ne se sont pas montrées très intrusives, elles n'ont en revanche pas répondu aux questions que je posais sur la façon dont elles envisageaient de structurer le collectif, les objectifs qu'elles avaient alors pour l'association ou encore les projets qu'elles souhaitaient mettre en place. Elles n'ont pas plus souhaité me donner accès aux groupes qui existent sur *Facebook*, pour offrir un espace de dialogue aux responsables régionales, ou encore aux membres du bureau. Ces refus n'ont jamais été directs, mais ont plutôt fait l'objet de non-réponses, le silence constituant la meilleure des oppositions. J'ai compris au cours de l'enquête que ce traitement ne m'était pas réservé, mais il est révélateur des limites que les Mompreneurs elles-mêmes ont donné au cadre de mon enquête.

À mesure que l'enquête se déroulait, j'ai également compris avoir été l'objet d'une surveillance plus large au sein du groupe : les entretiens étaient commentés entre les membres, bien que de mon côté toujours restée très discrète sur les personnes que j'avais rencontrées. Certaines ont ainsi pu me dire, comme Christelle que j'ai rencontrée sur la fin de la campagne : « *Oui, je sais que tu as vu Mélanie, elle a plutôt apprécié comment ça c'était passé, donc je me suis préparée psychologiquement* ». Cette veille a été particulièrement visible lors de la campagne d'entretiens en Hérault. Sur recommandation des responsables nationales, j'ai pris contact avec l'une des responsables locales, qui avait par ailleurs obtenu un doctorat en biologie et se montrait donc très ouverte à la recherche. Elle m'a sans difficulté invitée aux diverses manifestations organisées sur la période, a présenté ma recherche et m'a proposé de la résumer sur le groupe *Facebook* de la région en y ajoutant un planning pour organiser les rencontres. Ce qui a très bien fonctionné, j'ai ainsi

réalisé 15 entretiens en 15 jours, dont la moitié environ sur inscription. J'ai vu alors au fil des entretiens sur le fil de ce groupe *Facebook* les commentaires sur mes prestations d'enquêtrice, qui sont devenus autant de laissez-passer pour la suite de l'enquête :

Barbara L, le 11 juin 2013 : « ... interview fini avec [Julie LANDOUR](#)... très agréable rencontre ... curieux d'étaler ainsi sa vie ... »

Frédé B, le 11 juin 2013 : « À mon tour !! »

Sylvie A le 25 juin 2013 : « Merci Julie Landour. Une très belle rencontre toute en douceur, en confiance. Belle continuation à toi et bonne chance pour ta thèse »

Limites des informations mises à disposition sur le collectif, plus ou moins grande ouverture sur l'intimité (en m'accueillant ou non à leur domicile par exemple, ou en m'invitant sur leur profil *Facebook* privé...) surveillance des entretiens... sont autant d'éléments qui indiquent que les Mompreneurs ne se sont pas laissées saisir en toute transparence. J'ai pourtant été régulièrement surprise de la relative impudeur des informations délivrées sur *Facebook* ; en réalité, si les Mompreneurs disent beaucoup d'elles-mêmes, c'est toujours à travers un filtre de mise en valeur prégnant. S'il peut prendre des détours – et des contradictions et incohérences - qui m'ont régulièrement surprise, ce filtre spécifique opère une sélection forte de l'information divulguée à travers cette enquête. Signalant dès la collecte des données leur pouvoir d'agir, les Mompreneurs ont été pour moi un objet d'enquête difficile, à cerner mais aussi à regarder avec empathie. Pour le comprendre, il faut revenir sur mes propriétés sociales et la manière dont leur présentation a fait avancer l'enquête.

Quand la situation familiale de l'enquêteur modifie les données collectées

La réalisation de cette enquête est ainsi loin de s'être déroulée au neutre : prises dans le cadre ethnographique dans lequel elles ont constitué des actrices à part entière, les femmes rencontrées ont imprimé leur marque à la collecte des données. En retour, ce que j'ai reçu du terrain a alimenté ma perception de celui-ci, les sensations éprouvées constituant un moteur puissant à mes questions de recherche. Il convient toutefois pour les comprendre de les positionner socialement.

À de multiples titres, je partage des traits communs avec les Mompreneurs, ce qui a sans aucun doute participé de ma bonne intégration au sein du collectif. Je suis proche d'elle en termes d'âge (j'avais près de 30 ans au lancement du terrain), de race (je suis blanche comme la plupart des enquêtées), d'orientation sexuelle (nous partageons la même hétérosexualité) et de classe : petite-fille d'artisans parisiens et d'une femme de ménage veuve ayant élevé seule ses quatre enfants, mes parents ont connu une ascension sociale qui les rangent du côté des petites classes supérieures plus fortes en capital économique qu'en capital culturel (sur le profil social des Mompreneurs, voir le chapitre III). Dans notre famille recomposée, ma mère, elle-même au foyer mais héritière du sens de l'épargne de

mes grands-parents (Bourdieu, 1979), s'est employée à développer ce capital en investissant de façon très importante l'école pour mon frère et moi, stratégie qu'a aussi développée la mère de mon frère aîné. Forts d'un certain capital économique, nous avons ainsi tous trois pu l'asseoir par notre réussite scolaire et la constitution d'un capital culturel qui perpétue l'ascension sociale entamée par nos grands-parents.

Un certain nombre de points m'éloigne toutefois de mon objet : je peux comprendre les difficultés d'une salariée en quête de reconversion pour y être moi-même plongée, mais la mienne s'appuie sur la constitution de ce capital culturel qui m'a conduite vers une reprise d'études au long cours tout en bénéficiant des protections fortes des régimes spéciaux. Ces premiers éléments m'ont ainsi conduit à commettre quelques impairs sans conséquence au cours des entretiens, mais qui sont autant de signes de notre différence sociale. Ancienne chargée de gestion dans une grande entreprise et aujourd'hui commerçante de bouche, Caroline a fait des études de comptabilité. Lorsque je la relance sur son parcours scolaire, je fais d'emblée référence au suivi d'une seconde générale, alors que cette dernière a suivi un cursus professionnel, ce qu'elle rectifie immédiatement :

« J'ai choisi la gestion parce que du coup, c'est vrai que la comptabilité me plaisait pas mal

Enq. : T'as fait ES après ta seconde générale ?

Non, du coup, je me suis dirigée vers une STT, quand tu as de la gestion, et parce que en fait, bah troisième, seconde, j'avais 12 de moyenne, quelque chose comme ça, parce qu'en fait, comme ça ne m'intéressait pas et que les matières générales, ça me tue, j'ai une culture générale de la taille d'un pois chiche hein ! [Remarque JL : boulette sans doute en lien avec ma relance ultra située socialement !!!] »

S'il n'est pas étonnant compte-tenu de mon parcours qu'ayant pourtant dépassé l'âge moyen de mise au monde du premier enfant⁴⁰⁷, je sois encore nullipare, cette situation n'a pas manqué d'étonner les Momprenneurs. Lors de mes interactions avec les femmes rencontrées au sein du collectif, l'une des premières questions portait systématiquement sur ma situation familiale : « Et toi, t'as des enfants ? », la question de ma situation conjugale intervenant bien plus tard, quand elle intervenait d'ailleurs. Finalement peu intéressée par ma situation professionnelle, pourtant objectivement atypique, c'est surtout mon statut de non-mère qui les a interpellées, voire inquiétées, ce qui a donné lieu à des échanges qui m'ont parfois mis mal à l'aise tant les questions posées au sujet de ma fertilité et de mon souhait d'avoir des enfants m'ont paru intrusives⁴⁰⁸.

Au-delà de l'inconfort éprouvé, le fait que je ne sois pas mère et que je présente ma recherche sous l'angle des parcours professionnels a également influencé le contenu des entretiens. Nul besoin en effet d'affirmer une identité de mère qui est de fait ou de valoriser ou justifier des pratiques parentales et éducatives que de mon côté je n'étais *a priori* pas en mesure de connaître, puisque sans enfant. Les premiers entretiens se sont ainsi centrés sur la sphère professionnelle, le domaine

⁴⁰⁷ Il s'établit en 2010 à 28 ans en France métropolitaine, 29 ans en Île-de-France (Davie, 2012).

⁴⁰⁸ Je renvoie sur ce point à l'échange avec Isabelle, retranscrit dans l'encadré 10, p. 163

du foyer restant privé malgré mes quelques questions au sujet des enfants. Je me suis toutefois rendue compte, à force de fréquenter le collectif et de l'observer en particulier à travers les publications d'anecdotes, de photos ou de demandes d'information sur *Facebook*, qu'il se jouait dans le rapport à l'enfant bien plus que ce que j'avais pu recueillir dans mes premiers entretiens. En outre, la présence étonnamment importante de femmes qui avaient eu des difficultés à devenir mère, voire de femmes qui n'étaient pas mères, me laissait penser que quelque chose de bien spécifique se jouait autour de la maternité que je n'étais pas arrivée à saisir jusque là.

J'ai d'abord commencé par poser plus fréquemment au cours de nos rencontres des questions sur les enfants, à prendre des nouvelles sur l'école, les activités, les copains de classe... cela m'a valu de plus en plus de confidences sur les enfants et permis d'en savoir plus sur l'investissement de ces femmes auprès d'eux. Si j'avais mis à distance au cours de mon enquête mon rapport aux enfants, le fait que je décide de changer ma présentation en cours d'enquête a constitué une rupture notable dans le contenu des informations collectées. À mesure que les femmes que je rencontrais m'interrogeaient sur ma situation personnelle, j'ai fini par indiquer que je vivais une partie du temps avec les enfants de mon compagnon, et que, sans être mère, je pouvais me représenter le kaléidoscope pratique et émotionnel que la prise en charge d'enfants suppose. Mon changement partiel de statut a ainsi modifié ce que les femmes acceptaient de me livrer et j'ai vu les récits se déporter plus volontiers – et quasi naturellement – sur les enfants et les activités parentales et éducatives. C'est tout particulièrement autour de la prise en charge des enfants que j'ai éprouvé le plus de fascination – au double sens du terme – pour les femmes de mon enquête.

Prendre au sérieux ses émotions quant à son objet

C'est à travers la question des enfants qu'un autre écart très net est apparu dans nos conceptions de la place des femmes dans la société. Seule fille de ma fratrie, mes parents, et tout particulièrement mon père, se sont montrés extrêmement attachés à développer chez moi autonomie et responsabilité individuelle : j'ai ainsi perçu très jeune la nécessité de m'assurer une émancipation économique pérenne assurée par le travail. Issue d'une famille recomposée aux relations bienveillantes, j'ai toutefois constaté chez les parents de mes ami.e.s et plus tard dans mon entourage le caractère précaire du couple et les dégâts économiques, sociaux et psychologiques causés par les séparations, en particulier pour celles qui s'étaient retirées du marché du travail, quand elles y étaient réellement entrées. Ces situations, régulièrement observées compte-tenu de ma position sociale chez des femmes qui auraient eu les ressources pour asseoir leur situation et limiter le déclassement lié à une rupture, suscitaient chez moi effroi et mépris.

Chez les Mompreneurs, j'ai été confrontée à une toute autre vision, dans laquelle il n'allait pas de soi que les femmes pourvoient de façon autonome à leurs besoins et ceux de leur(s) enfant(s). Un certain nombre faisait par ailleurs état de l'évidence de leur place auprès des enfants, de l'évidence de leurs compétences en la matière, et de l'évidence symétrique des incompétences des hommes sur l'ensemble de la sphère domestique. Plus globalement, les points de vue sur le rôle des femmes, des hommes, auprès des enfants, au sein de la famille, au travail et dans la société me paraissaient au démarrage de mon enquête d'un autre siècle ; ils s'actualisaient pourtant d'autant plus qu'ils prenaient forme auprès de femmes de ma génération, aux dispositions qui n'étaient pas si éloignées des miennes. L'étonnement face à une revendication maternelle qui est pour moi anti-féministe s'est transformé en incompréhension, et l'incompréhension en répugnance, bien que ces mères entrepreneurs soient loin de présenter les caractéristiques sociales, culturelles ou idéologiques que l'on attribue aux objets classiquement constitués en « difficiles » (Boumaza & Campana, 2007), « détestables » (Zawadzki, 2002), voire « répugnants » (Avanza, 2007; Nikolski, 2011).

Je n'ai pas tout de suite pris conscience de ce rapport compliqué à mon objet. Mes contacts avec les Mompreneurs sur le terrain ont toujours été très bons, elles m'ont réservé un accueil convivial, voire chaleureux et nos rapports ont toujours été agréables, quand ils ne sont pas devenus très amicaux (j'ai reçu ainsi nombre de cartes de vœux, messages d'anniversaire et même invitations à dîner ou divers conseils de soin quand j'affichais trop d'épuisement). Je me suis sentie toujours à l'aise sur le terrain et me fondais dans ce milieu en essayant d'oublier ma / mes position(s). C'est en discutant de mon sujet d'enquête avec mon entourage ou avec des collègues chercheurs.ses que ce dégoût problématique m'est apparu. En décrivant ces femmes ou en racontant les parcours, j'affichais un agacement vif, voire un emportement prononcé. C'est surtout l'ironie ou la véhémence que je pouvais exprimer qui m'ont valu des remarques étonnées, et parfois réprobatrices : « Vous en faites un portrait très misérabiliste ! » m'a-t-on glissé lors d'un colloque, quand d'autres ont pu me dire « Ah, ça n'a pas l'air simple pour toi de travailler sur elles ! », ou encore « Elles ont l'air de carrément t'énerver tes mamans ! ». Une amie proche m'a glissé un jour : « En même temps, quand on te connaît un peu, c'est pas très étonnant qu'elles te fassent péter les plombs tes Mompreneurs ! ».

Il m'a alors fallu réfléchir à ce dégoût, aux prénotions que lesquelles il s'appuyait et son incidence sur l'enquête (Bourdieu, 1980 ; 2003 [1997]). J'ai notamment pris conscience qu'il relevait d'un jugement moral qu'il convenait de mettre à distance pour analyser de façon scientifique mon matériel d'enquête. Ce premier retour réflexif m'a permis de me rappeler les bases de la sociologie du genre et notamment sa présence dans toutes les catégories sociales : même bien dotées, les femmes des classes supérieures et moyennes n'en sont pas pour autant sorties du système des rapports sociaux de sexe et notamment des inégalités qui subsistent dans le monde du travail et concernant les tâches domestiques. Mais il s'agissait aussi de ne pas développer uniquement une vision victimaire de ces

dernières, en restituant les marges dont elles disposent et les facteurs qui expliquent qu'elles s'en saisissent ou non.

Plus loin, j'ai également pris conscience que ce point de vue était pétri d'une vision andro-centré du monde qui entravait l'ambition écologique que j'avais assignée à mon travail, dans la mesure où n'y trouvait grâce que le travail productif. Ainsi, j'entretenais moi-même une forme de dévalorisation du travail de *care* qui constitue pourtant une charge de travail conséquente, chronophage, obnubilante et encore largement confiée aux femmes. Mais en fréquentant les Mompreneurs, en écoutant les réactions que leur engagement parental pouvait susciter et en observant l'investissement des parents de mon entourage, je me suis également aperçue de la part de pouvoir, limité mais bien présent dans certaines situations, qui réside dans ce qui relève pour moi du surinvestissement parental. Principalement pensé comme aliénant, notamment par les chercheuses féministes matérialistes dont je me suis au départ inspirée, le travail reproductif est également porteur de certaines formes de distinction dans certaines arènes. Il est ainsi devenu déterminant d'envisager l'investissement auprès des enfants autrement que comme « un passe-temps pour des bourgeoises qui s'ennuient », mais comme un construit social à l'exigence grandissante. Et s'il peut être justifié par un régime de l'agapé pure (Boltanski, 1990), qui ferait de l'amour un sentiment puissant et désincarné (Bourdieu, 1998), cet engagement est le produit du social qu'il contribue tout autant à produire.

Annexe 2 - Guide d'entretien

Institutionnels : associations, couveuses, cci, ...

Présentation de mon parcours et de la recherche

➔ encadrement de l'entretien : votre regard sur la création d'entreprise chez les femmes et plus particulièrement chez les Mères anciennement salariées.

Présentation rapide de l'interviewé : fonction, ancienneté, parcours professionnel (et rapport à l'entrepreneuriat), éventuellement parcours scolaire, ...

Votre organisme (association, couveuse, CCI, ...)

Pouvez-vous me présenter votre organisme ?

- Son histoire
- Sa fonction
- Sa cible précise, son profil détaillé
- Son organisation : effectifs, profil des salariés, quelle organisation, pourquoi, quel changement récent, ...
- Sa présence territoriale
- Son mode de financement : Europe, Etat, collectivités territoriales, entreprises, particuliers, ... Avez-vous des partenaires particuliers
- Ses grands changements, ...

Quelle(s) aide(s) apportez-vous ?

- Quel type d'accompagnement ? modalités, durée et fréquence de l'accompagnement, raisons de telles actions, ...
- A qui ? sur quel(s) critères ?
- Comment réussir à être aidée ?
- Qui parvient à monter un projet ? Grâce à quoi ? Quels indicateurs de réussite, ... ?

Revenons-en à la spécificité de votre organisme. Vous ciblez l'entrepreneuriat féminin : pourquoi ?

- Quelle spécificité de l'entrepreneuriat féminin ?
- Quels atouts / quels handicaps ?
- Pourquoi développer l'entrepreneuriat ? Quelle différence avec l'ancrage salarial ?

Y a-t-il des injonctions publiques ? La Stratégie de Lisbonne valorise l'entrepreneuriat et vise un objectif de 60% de taux d'activité pour les femmes, il y a donc un cadre européen depuis les années 90.

- Le saviez-vous ?
- Quelle influence ce cadre a-t-il eu sur l'association ? son activité ?

De nombreuses associations dédiées à l'entrepreneuriat féminin existent. Quelle est votre différence / spécificité ?

- Quels sont vos liens éventuels ?
- Y a-t-il des points de convergence ou de divergence ?
- Avez-vous des actions communes, par exemple en faveur des pouvoirs publics ? Pourquoi ? Comment ? Quelles sont vos cibles ? Pourquoi ?

Venons en plus particulièrement à la catégorie des Mères Entrepreneurs et à leurs parcours.

S'agit-il d'une catégorie que vous traitez particulièrement ? En d'autres termes, visez-vous particulièrement les Mères ?

- Pourquoi ? y a-t-il une fragilité particulière ? des atouts ?

- Y a-t-il un suivi spécifique ? Lequel ? quelles actions ? quelles aides ?

Connaissez-vous les Mompreneurs ?

- Comment en avez-vous entendu parler ?
- Quel est leur profil ? Est-ce un profil particulier selon vous ? Pourquoi ?
- Ces femmes ont souvent un parcours au sein du salariat, parfois dans des postes à responsabilités. Qu'en pensez-vous ?
 - ce qui les pousse à quitter le salariat ?
 - ce que cela dit du monde du travail aujourd'hui ?
- Il existe deux réseaux de Mompreneurs. Les connaissez-vous ? Qu'en savez-vous ? Qu'en pensez-vous ?
- S'agit-il de réseaux avec lesquels vous êtes en contact ? Pourquoi ?
- Ces réseaux affirment leur filiation avec l'entrepreneuriat féminin dans les pays anglo-saxons et notamment aux Etats-Unis. Qu'en pensez-vous ?
 - Pour votre association, est-ce une source d'inspiration ?
- Que pensez-vous de cette mise en avant à la fois du statut de Mère et d'entrepreneure ? Pourquoi ?
- Elles mettent en avant la conciliation, la possibilité d'atteindre un meilleur équilibre entre vie privée et vie professionnelle à travers l'entrepreneuriat : qu'en pensez-vous ?
 - est-ce réaliste ? dans quelles conditions ?
 - ce que l'entrepreneuriat apporte en plus ou en moins par rapport au salariat ?
 - est-ce utile d'en parler ? pourquoi ? ce que ça apporte en plus, en moins ?
 - comment est-ce perçu ? par les chefs d'entreprise ? par les acteurs de la création (associations, banques, business angles ...) ? par les pères ?

Les Mompreneurs : « Etre Mompreneur (ou mampreneurs, en version française), c'est avant tout un état d'esprit. Actrices à part entière du monde économique actuel, nous prouvons qu'il n'y a pas de choix à faire entre élever ses enfants et réussir en affaires : nous cumulons les 2 et en sommes ravies ! »

Parce que nous n'avons pas trouvé cet équilibre dans les entreprises existantes, nous avons choisi de créer la nôtre. Pour nous donner la liberté d'exercer un travail qui génère de la valeur pour nous, pour nos enfants et pour notre société.

Notre force, et notre différence, c'est de se rassembler en tant que femmes incarnant, au quotidien, des choix de vie forts et essentiels à notre épanouissement. »

Le réseau des Mompreneurs : « **La différence des mères**

- La grossesse est un moment propice à la réflexion, qui peut se traduire par des retombées entrepreneuriales.
- Les mères ont bien souvent conscience des besoins. Répondre à un besoin peut être à l'origine d'une idée de création d'entreprise.
- La création d'entreprise les attire : la liberté et la souplesse d'aménagement de leur emploi du temps, la volonté de prendre l'entière responsabilité de leur vie professionnelle »
- L'un des réseaux (Le réseau Mompreneurs France) affirme sur son site que « ce phénomène est en train de changer le paysage des affaires au féminin en France ? ». Qu'en pensez-vous ? Est-ce selon vous un phénomène d'avenir ? Pourquoi ?

Avez-vous d'autres choses à ajouter ?

Remerciements

Annexe 3 - Tableau des entretiens avec les acteurs institutionnels

Date	Prénom	Nom	Âge	Situation Maritale	Nombre d'enfants	Emploi précédent	Secteur d'activités	Institution	Statut
15/02/2012	Cécile	Barry	Quarantaine	Mariée	2	Communication dans une entreprise	Immobilier	Action'elles	Entrepreneure et Présidente
26/03/2012	Marc	Olagnon	Quarantaine	Mariée	2	Secrétariat des femmes	Administration	France Initiative	Secrétaire adjoint de FI
24/05/2012	Marlène	Schiappa-Bruguière	29 ans	Mariée	2	Freelance - toujours freelance	édition de contenu - web	Maman Travaille	Présidente de Maman Travaille / ex Mompreneur
13/06/2012	Stéphanie	Peter	Trentaine	Fiancée	0	Echec entrepreneurial, puis cadre ressources humaines	Vente couches bio, puis RH	BPW	Responsable entrepreneuriat chez BPW / salariée, responsable com
11/04/2013	Corinne	Hirsch	48 ans	Mariée	2	Cadre Marketing chez Yoplait	conseil	Laboratoire de l'Egalité	Responsable entrepreneuriat
23/04/2013	Caisse des Dépôts et Consignations		?	?	?	?	?	Caisse des Dépôts	Responsables entrepreneuriat
25/06/2013	Françoise	Pagnard	60 aine	?		DRH Grand groupe	Industrie	Paris Pionnières	Responsable accompagnement
30/12/2013	Emmanuelle	Gagliardi	40 aine	?	?	Connecting Women	Conseil	LOnTop/Interdit aux hommes	Organisatrice du forum de la mixité

Annexe 4 –

Tableau des observations du collectif des Mompreneurs (2012 – 2014)

CAFE

GROUPE	DATE	LIEU
IDF 1	03/02/2012	Salle associative 14è
IDF 1	09/03/2012	Salle associative 14è
IDF 2	12/03/2012	Salle associative département
IDF 1	06/04/2012	Salle associative 14è
IDF 1	04/05/2012	Salle associative 14è
IDF 1	07/09/2012	Salle associative 14è
IDF 2	10/09/2012	Salle associative département
IDF 1	05/10/2012	Salle associative 14è
IDF 2	08/10/2012	Salle associative département
IDF 3	13/11/2012	Maison de l'emploi
IDF 1	16/11/2012	Salle associative 14è
IDF 1	11/01/2013	Salle associative 14è
IDF 1	01/02/2013	Salle associative 14è
IDF 4	21/03/2013	Salle associative 1er
IDF 5	18/04/2013	Salle associative 1er
IDF 1	19/04/2013	Salle associative 14è
Hérault	10/06/2013	Café- boutique d'une Momprenneur
IDF 6	14/10/2013	Salle associative département

MARCHES

GROUPE	DATE	LIEU
Marché de Noël	10/11/2012	Maison des Associations du 13ème arrondissement
Marché de Noël	18/12/2011	Espace dans le 10 ^{ème} arrondissement
Marché de Noël	01/12/2012	Galerie 4ème arrondissement
Marché « Fête des Mères »	24/05/2013	Galerie 4ème arrondissement

CONVENTION ANNUELLE DES MOMPREENEURS

GROUPE	DATE	LIEU
France	21 et 22/05/12	Maison des Associations du 13ème arrondissement
France	28/05/2013	Maison des Associations du 13ème arrondissement
France	03/06/2014	Salle dans le 19ème

ANIMATIONS DIVERSES

Journée « Maman Travaille »	09/02/2012	Maison des Associations du 13ème arrondissement
Spectacle « Maman Travaille »	12/03/2012	Théâtre 10ème arrondissement
Apéros du marché des Mompreneurs	30/11/2012	Galerie 4ème arrondissement
Spectacle « Maman Scandale »	29/01/2013	Théâtre 10ème arrondissement
Journée « Maman Travaille »	06/06/2013	Cité Universitaire
Soirée des Mompreneurs Hérault	18/06/2013	Centre des Congrès Montpellier

Annexe 5 - Guide d'entretien Mompreneurs

Présentation spontanée : Peux-tu⁴⁰⁹ te présenter ?

Relancer en cours d'entretien sur :

- Âge
- Origine géographique
- Parcours scolaire : formation ? comment le choix s'est-il construit ? projet professionnel initial ? regard sur le parcours scolaire ?
- Profession des parents, des grands-parents et de la famille élargie
- Profession du conjoint
- Situation familiale, nombre d'enfants et âge
- Facilité à avoir des enfants / Regard sur la maternité
- Propriétaire ou locataire

Le parcours⁴¹⁰

Avant la création de l'activité : Que faisais-tu avant de créer ton activité ?

- Quel emploi ? quelle fonction ? quelle activité ? Quel statut ?
- Niveau de salaire ? *[difficile à obtenir directement à tenter en fin d'entretien]*
- Comment cela se passait ? ce qui allait bien / moins bien ?
 - dans le travail ? *[intérêt du travail, vision d'un métier]*
 - avec les collègues ?
 - avec les supérieurs hiérarchiques ?
- Une journée type ? Les tâches accomplies ? Les horaires, densité de la journée ? Les transports ?
- Le développement professionnel ? des formations ? lesquelles ? sous quelles formes ?
- Modalités de l'articulation travail / famille ?
 - Répartition du travail avec le conjoint ?
 - Mode de garde si déjà des enfants ?
 - Comment cela se passait ?

Comment as-tu décidé de lancer ton activité ?

- Circonstances de la création ?
- Éventuelles difficultés éprouvées dans le travail ? Pourquoi ? Avec qui ? Comment ça se passait ? Quel soutien ?
- Comment l'idée est-elle venue ?
 - De créer une activité ?
 - De choisir une activité en particulier ?
- Le rôle de l'entourage ?
 - Du conjoint ?
 - Des enfants ?
 - Des parents ?
 - Des amis ?
 - De l'environnement professionnel : Des supérieurs hiérarchiques ? Des collègues ?
 - Autres ?

⁴⁰⁹ Je tutoie souvent mes interlocutrices, mais à adapter en fonction de chacune.

⁴¹⁰ Le parcours devra être adapté en fonction de l'ancienneté dans l'entrepreneuriat : porteuse de projet, jeune créatrice, longue expérience de l'entrepreneuriat.

La création de l'activité : Comment as-tu monté ton activité ? Peux-tu me raconter ?

- Dans quelles circonstances as-tu créé ton activité ?
 - Conditions de mise en place : en restant salariée / pendant congé maternité / pendant congé parental ?
 - Conditions de départ : licenciement / rupture conventionnelle / démission ?
 - Quelles négociations ? Comment ? Faciles / pas faciles ? Pourquoi ? Aide des représentants du personnel ? Lesquels ?
- Pour monter ton activité, comment as-tu fait ? [*a priori aride, mais insister*]
 - As-tu cherché des conseils ? Lesquels ? Auprès de qui ? Comment les as-tu contactés ?
 - Intervention de réseaux dédiés à la création d'entreprise ? De réseaux féminins ? Lesquels ? Pourquoi ceux-là ? Comment sont-ils intervenus ?
 - Le montage du business plan : en quoi cela a-t-il consisté ? [*faire raconter*]
 - Aides financières spécifiques ? lesquelles (institutionnelles ou *love money*) ? comment les a-t-on obtenues ?
 - Emprunts ? Négociations avec la banque ? faciles / pas faciles ? pourquoi ?
 - Quel statut juridique ? pourquoi ? évolution du statut ? pourquoi ?
 - Coût global du montage juridique et fiscal de la structure ?
 - Implication du conjoint :
 - Dans le montage de la structure ?
 - Dans la structure juridique (actionnaire / mandataire, ...) ?
 - Locaux : travail à domicile / ailleurs ? pourquoi ? comment ? quel coût ?
 - Équipements : quel investissement ? pourquoi ?
 - Une formation spécifique ? laquelle
 - Temps demandé pour monter la structure ?

➔ au final, quel bilan fais-tu de la création de ton activité ? ce qui a été facile / difficile ? tes atouts / tes faiblesses ?

Le « Mompreneuriat » : aujourd'hui, peux-tu me raconter comment ça se passe ?

- Ton activité, en quoi cela consiste ? [*faire décrire l'activité montée*]
 - Produit vendu / service proposé ?
 - Quelle cible ? pourquoi un tel ciblage ?
 - Quel prix ?
 - Quels fournisseurs / partenaires ? Comment les as-tu choisis ?
 - Quels modes de distribution ? Pourquoi ?
 - Quelle communication ?
 - Au quotidien, comment cela se passe-t-il ? peux-tu me décrire une journée type ?
 - Tâches accomplies ?
 - Les relations avec les éventuels collaborateurs ?
 - Les relations avec tes partenaires ?
 - Les relations avec tes clients ?
 - Les relations avec tes concurrents ?
 - Horaires ? Densité de la journée ?
 - Le développement professionnel ? des formations ? lesquelles ? sous quelles formes ?
 - Le Chiffre d'Affaires ? Le salaire ? Perçu au bout de combien de temps ? Quel support financier ?
 - Modalités de l'articulation travail / famille ?
 - Répartition du travail avec le conjoint ?
 - Mode de garde si déjà des enfants ?
 - Ce qui a changé / pas changé par rapport au salariat ?
- ➔ Tes préoccupations ? Ce qui te rassure / ce qui t'inquiète ? Pourquoi ?
- ➔ Ce qui est facile / difficile ? Ce qui te plaît / ce qui te plaît moins ? Pourquoi ?
- Le rôle des réseaux ? [*creuser avant tout les Mompreneurs, mais si plusieurs, faire comparer*]

- Un seul réseau ou plusieurs ? lesquels ? féminins / mixtes ?
- Depuis quand y participes-tu ? avant / pendant / après la création ?
- Comment en as-tu entendu parler ? par qui ? ce qu'on t'en a dit ?
- Ce qui t'a donné envie ? moins envie ? pourquoi ?
- Ce qui te plaît dans le terme « Mompreneurs » ? Ce que ça t'évoque [noms / adjectifs / verbe] ? pourquoi ?
- Comment sollicites-tu le réseau ? des rencontres physiques ? Facebook ? autres réseaux Internet (Instagram, Pinterest, ...) ?
- A quelle fréquence y vas-tu ? pourquoi ?
- As-tu lié des liens plus forts avec certaines Momes ? Comment ? Pourquoi ? Qui sont-elles ?
- Ce que ça t'apporte ? Ce que ça ne t'apporte pas ? pourquoi ? [niveau individuel]
- Les avantages des Mompreneurs par rapport à d'autres réseaux ? les inconvénients ? [niveau collectif]
 - Et par rapport à d'autres réseaux féminins ?
 - Par rapport à des réseaux mixtes ?
 - Par rapport aux réseaux masculins (Automobile Club, ...) ?

Bilan : au final, quel bilan tires-tu de l'ensemble de ton parcours ?

- Dans ton rapport au travail ?
- Dans ton rapport à la famille ?
- Dans ton inscription dans un ou des réseaux ?
- Quelles sont tes perspectives ?
 - Professionnellement ? se développer / arrêter pour faire quoi ?
 - Familialement ?
 - Personnellement ?

Pour finir, as-tu des questions ? Des choses que tu souhaites ajouter ?

Annexe 6 - Tableau des entretiens Mompreneurs

Date	Prénom	Départ (hab*)	Âge	Situation Maritale	Nbre d'enfants	Dernier emploi salarié	Ancienneté	Secteur d'activités	Année Sortie salariat	Année création	Statut	Secteur	Emploi du conjoint	Profession des parents
04/04/12	Sonia E.	75	31	mariée	2	Secrétaire	10 ans	Télécom	2011	2011	SARL	Couture	Technicien dans une entreprise publique	Père : employé de banque Mère : ancienne couturière au chômage de longue durée (parents divorcés)
03/05/12	Melissa R-C.	75	36	mariée	2	Consultante marketing	2 ans	Graphisme	2009	2010	SARL	Site de recrutement pour les mamans Conseil en marketing pour les mères entrepreneurs	Ingénieur informatique en freelance	Père : ? Mère : sans emploi
12/04/12	Cyrielle A.	92	31	mariée	1	Conseiller juridique	7 ans	Droit des affaires	2010	2011	SAS	Babyplanning	Avocat en droit des affaires	Père : ingénieur dans l'industrie automobile Mère : fonctionnaire
10/04/12	Florence Q.	91	40	mariée	3	Cadre "Touche à tout" dans une TPE	6 ans	Services	2009	2010 SARL en 2011	Couveuse puis SARL	Graphisme	Entrepreneur Commerce	Père : employé des marchés en gros Mère : employée
13/04/12	Catherine T.	91	39	pacsée	2	Cadre - développement web	6 ans	Services	2007	2009	Couveuse puis Auto-entrepreneure	Sophrologie	Ingénieur informatique	Père : cuisinier Mère : serveuse
07/05/12	Mélanie B.	94	31	veuve	1	Cadre (communication)	3 ans	Services	2010	2010	SARL	Conseil en image	Directeur d'un magasin	Père : pharmacien Mère : enseignante

Date	Prénom	Départ (hab°)	Âge	Situation Maritale	Nbre enf.	Dernier emploi salarié	Ancienneté	Secteur d'activités	Sortie salariat	Année création	Statut	Secteur	Emploi du conjoint	Profession des parents
24/05/12	Chloé P.	94	32	Concubinage	0 et 2 beaux-enfants	Fonctionnaire collectivité territoriale	7 ans	Administration	2010	2010	Auto-entrepreneure	Conseil en image	Fonctionnaire collectivité territoriale	Père : fonctionnaire mère : décédée très jeune
25/05/12 16/10/12 27/03/15 08/07/15	Charlotte R.	91	30	Mariée en cours de séparation	2	Cadre (études)	3 ans	Services aux entreprises	2010	2011	Sarl en franchise (mais statuts anglais)	Agence matrimoniale	Commercial presse gratuite	Père : formateur mère : fonctionnaire européen (parents divorcés)
14/06/12	Anaïs M.	75	33	Pacsée	2	Fonctionnaire – cadre	7 ans	Administration	2010	2010	Auto-entrepreneure	Conseil en communication	Ingénieur dans l'agroalimentaire	Père : cadre mère : femme au foyer
20/06/12	Coraline H.	94	32	Mariée	1	Employée (styliste)	7 ans	Mode	2008	2008	Auto-entrepreneure et maison des artistes	Mode et graphisme	Commercial dans la photographie	Père : gendarme mère : directrice adjointe d'une mutuelle (parents divorcés)
21/06/12	Annie L.	94	42	Mariée	2	Consultante (télémarketing)	4 ans	Informatique et marketing	2007	2009	Sarl	E-commerce textile	Entrepreneur - web	Père : fonctionnaire mère : institutrice (parents divorcés)
22/06/12	Laurence C.	92	39	Mariée	1	Vendeuse	5/6 ans	Mode	2011	2004 mais 2011 à temps plein	Artiste libre puis auto-entrepreneure	Artisanat (bijoux)	Fonctionnaire	Père : décédé mère : rh en libéral

Date	Prénom	Départ (hab°)	Âge	Situation Maritale	Nbre d'enfants	Dernier emploi salarié	Ancienneté	Secteur d'activités	Année Sortie salariat	Année création	Statut	Secteur	Emploi du conjoint	Profession des parents
22/06/12	Alexandra C.	92	36	Mariée	3	Cadre commerciale	7 ans	Services aux entreprises	2008	2009	Auto-entrepreneure puis sarl (2010)	E-commerce textile	Entrepreneur	Père : multi-entrepreneur mère : employée (parents divorcés)
23/06/12	Lili P.	28	32	Mariée	1	Graphiste	3 ans	Edition	2009	2010	Auto-entrepreneure	Graphisme	Directeur d'un magasin	Père : ostéopathe mère : secrétaire, aujourd'hui vendeuse à domicile
08/10/12	Odile W	91	48	Mariée	2	Cadre supérieure, gestion de projets internationaux	6-7 ans	Industrie	2007-2008	2003 puis 2008	Sci et sarl	Immobilier et coaching	Agent entreprise publique (cadre expert)	Père : avocat mère : au foyer
17/10/12	Carole D	75	42	Mariée	1	Cadre, gestion projets immobiliers	10 ans	Immobilier	Fin 2011	Début 2012	Sas (avec 2 associés)	Immobilier (mais projet dans le prêt à porter pour femmes)	Cadre informatique	Père : cadre financier (mais abandon familial) mère : au foyer, divorcée et remariée (parents divorcés)
24/10/12	Rebecca M.	92	36	Mariée	3 et 2 beaux-enfants	Directrice marketing groupe international	6-7 ans	Cosmétiques	2010	Fin 2011	Intermittente du spectacle	Arts et spectacles	Directeur des ressources humaines	Père : cadre dans la publicité mère : cadre dans la communication

Date	Prénom	Départ (hab°)	Âge	Situation Maritale	Nbre d'enfants	Dernier emploi salarié	Ancienneté	Secteur d'activités	Année Sortie salariat	Année création	Statut	Secteur	Emploi du conjoint	Profession des parents
13/11/12	Delphine D.	95	35	Mariée	1	Chargée d'études groupe international	18 mois	Services aux entreprises	2009	2010	Auto-entrepreneure puis SARL	Cosmétiques et produits naturels	Employé communal	Père : cadre industrie Mère : ? (parents divorcés)
27/11/12	Carine M.	92	34	Mariée	2	Assistante	2-3 ans	Formation	2009	2010	Auto-entrepreneure (mais interim administratif en parallèle)	Photographie	Technicien	Père : comptable Mère : comptable (parents divorcés)
09/01/13	Cyndi M.	75	33	Mariée	2	Employée	8 ans	Événementiel	/	2011	Salariée unique d'une entreprise étrangère	Éducation	Profession paramédicale en libéral	Père : artisan Mère : agent fonction publique (cat. B)
29/01/13	Anne-Laure Constanza	92	?	Mariée	3	Cadre commerciale	?	Mode	?	2007	SARL	Mode Femmes Enceintes	Cadre Dirigeant dans les télécoms	?
23/04/13	Claire B.	75	50	Union libre	1	Salariée entreprise de son compagnon	10 ans	Événementiel	2009	2009	Auto-entrepreneure	Loisirs enfants	Indépendant dans la publicité	Père : instituteur mère : instituteur
03/06/12	Constance S.	75	42	En couple	2	Salariée entreprise de son père	10 ans	Textile	2006	2009	Extension de la sarl de son père	Accessoires textile pour enfants	Intermittent du spectacle	Père : chef d'entreprise mère : au foyer
10/06/13	Virginie R.	34	40	Mariée	1 et 3 beaux-enfants	Post-doctorante université Montpellier	1 an	Recherche	2006	2007	SARL puis auto-entrepreneure	Textile équitable	Enseignant-chercheur	Père : chimiste mère : au foyer

Date	Prénom	Départ (hab°)	Âge	Situation Maritale	Nbre d'enfants	Dernier emploi salarié	Ancienneté	Secteur d'activités	Année Sortie salariat	Année création	Statut	Secteur	Emploi du conjoint	Profession des parents
11/06/13	Barbara L.	34	48	Célibataire, vit avec le père de son fils	1	Aide familiale de son ancien compagnon, jamais déclarée	10 ans	Spectacle	?	2013	Auto-entrepreneure	Bien-être	Informaticien	Père : directeur commercial mère : ?
11/06/13	Frédérique B.	34	39	Mariée	2	Assistante de gestion	8 ans	Ameublement	2010	2012	Auto-entrepreneure	Écrivain public	Cadre informaticien	Père : instituteur mère : instituteur
13/06/13	Laetitia M.	34	35	Mariée	1	Cadre commerciale	2 ans	Industrie pharmaceutique	2011	2012	Auto-entrepreneure	Photographie	Architecte dplg	Père : commerçant mère : commerçante (parents divorcés)
14/06/13	Cécile M.	34	37	Mariée	2	Attachée de presse	2 ans ?	Communication	2011	2012	Auto-entrepreneure	Communication	Webmaster freelance	Père : directeur chantiers navals mère : commerçante (parents divorcés)
14/06/13	Claudia B.	34	39	Mariée	3	Agent de la fonction publique territoriale (en poste)	9 ans	Collectivité territoriale	/	2011	Auto-entrepreneure	Coach en gestion du temps	Cuisinier devenu informaticien	?
14/06/13	Marie-Jeanne P.	34	34	En couple	3	Assistante export	2 ans	Industrie	2012	2012	Couveuse	Assistante export	Chauffeur de bus	Père : ingénieur mère : commerçante - décédée belle-mère : fonctionnaire

Date	Prénom	Départ (hab°)	Âge	Situation maritale	Nbre d'enfants	Dernier emploi salarié	Ancienneté	Secteur d'activités	Années d'ancienneté salariat	Année création	Statut	Secteur	Emploi du conjoint	Profession des parents
17/06/13	Géraldine J.	34	36	Mariée	1 et 1 belle-fille	Comptable	3 ans	Service aux entreprises	2010	2010	Auto-entrepreneure	Coach en rangement	Gendarme	Père : agent de maîtrise mère : institutrice (parents divorcés)
17/06/13	Marion S.	34	32	En couple	1	Assistante marketing	2 ans	Marketing / communication	2010	2011	Couveuse puis auto-entrepreneure	Auto-édition livres pour enfants	Employée télémarketing	Père : artisan mère : employée administrative
18/06/13	Sophie P.	34	44	Mariée	2	Thérapeute (indépendante)	6 ans	Psychologie	2006	2011	Auto-entrepreneure	Blog féminin	Psychologue / thérapeute	Père : ingénieur groupe international mère : infirmière puis au foyer
20/06/13	Paloma R.	34	40 ?	Mariée	2	Assistante gestion	10 ans	Télécoms	2008	2009	Scop puis couveuse	Communication	Agent cat. A fonction publique hospitalière	Père : chef d'entreprise mère : au foyer
20/06/13 08/06/15	Sylvie A.	34	44	Mariée (en cours séparation)	2	Secrétaire	Quelques mois	Tpe	2006	2012	Auto-entrepreneure	Bien-être des bébés puis photographie	Cadre commercial devenu indépendant	Père : artisan mère : au foyer
20/06/13	Olivia B.	34	37	Mariée	2	Commerciale	3 ans	Presse gastronomique	2007	2008	Sarl	Puériculture	Mécanicien bateau	Père : indépendant presse mère : au foyer ?
21/06/13	Hélène M.	34	34	Mariée	2	Commerciale	10 ans	Hôtellerie	2011	2012	Sarl	Puériculture	Cadre informatique	Père : commercial mère : couturière

Date	Prénom	Départ (hab ²)	Âge	Situation Maritale	Nbre d'enfants	Dernier emploi salarié	Ancienneté	Secteur d'activités	Année Sortie salariat	Année création	Statut	Secteur	Emploi du conjoint	Profession des parents
21/06/13	Adeline Z.	34	33	Séparée	1	Assistante administrative	5 ans	Construction	2011	2011	Auto-entrepreneure	Puériculture et assistante administrative	Terrassier	Père : employé de commerce Mère : employée administrative
3/07/13	Vanessa W.	94	32	Mariée	2	Hôtesse train	3 ans	Transports	2006	2008	Sarl	Photographie	Technicien informatique	Père : ouvrier spécialisé Mère : employée de banque
16/07/13	Caroline L.	91	35	Mariée (séparation en 2014)	1	Cadre gestion	7 ans	Industrie	2009	2010	Sarl	Commerce de bouche	Cadre logistique	Père : comptable salarié Mère : agent maîtrise - administratif
23/07/13	Valérie M	75	40	Mariée	2	Juriste groupe international	9 ans	Presse	2004	2008	Sarl	Vêtements bios enfants, puis boîtes de jeux enfants	Haut fonctionnaire	Père et mère : agents immobiliers (propre agence)
24/07/13 et 06/08/13	Nathalie W.	91	37	Mariée	1	Assistante montage exposition	1 an	Arts et culture	2006	2008	Couveuse puis sarl	Services aux entreprises	Cadre informatique	Père : ouvrier spécialisé Mère : au foyer puis femme de ménage (parents divorcés)
05/08/13	Nadège Q.	94	37	Mariée	1	Cadre marketing	5 ans	Édition enfants	2009	2010	Couveuse puis sarl	Accessoires textile pour enfants	Cadre (?)	Père : cadre commercial Mère : agent fonction publique catégorie a

Date	Prénom	Départ (hab°)	Âge	Situation Maritale	Nbre d'enfants	Dernier emploi salarié	Ancienneté	Secteur d'activités	Année Sortie salariat	Année création	Statut	Secteur	Emploi du conjoint	Profession des parents
09/08/13	Christelle R.	91	40	Mariée	2	Agent de maîtrise commerce papier	7 ans	Commerce papier	2006	2007	Association dans une SCOP	Papèterie	Cadre finances	Père : multi-entrepreneur Mère : cadre (parents divorcés)
25/10/13	Magali R.	92	30	Pacsée	2	Cadre ressources humaines	2 ans	Service aux entreprises	2012	2013	Auto-entrepreneure	Services aux entreprises	Cadre informatique	Père : multi-entrepreneur Mère : femme de chambre, puis au foyer, puis auxiliaire de vie (parents divorcés)
05/11/13	Claude S.	92	41	Mariée	2	Cadre marketing	7-10 ans	Informatique	2009	2009	SARL	Location matériel de puériculture	Cadre informatique dans la banque	Père : cadre RH grand groupe français Mère : conseillère orientation
07/11/13	Nicole C.	94	46	Union libre	1	Cadre responsable commerciale	5 ans	Industrie	2007	2009	Sarl	Prêt-à-porter pour femmes, textile bio	Cadre logistique	Père et mère : commerçants de bouche
15/11/13	Dominique M.	91	45	Mariée	2	Responsable recouvrement	5 ans	Industrie	2008	2008	Auto-entrepreneure	Cosmétiques exotiques (reprise structure familiale)	Cadre informatique	Père : commandant marine marchande et expert maritime Mère : technicienne de laboratoire
26/11/13	Nathalie B	75	51	Mariée	5	Sans activité (mobilité internationale du conjoint)	-	-	-	2010	SARL avec son frère	Graphisme, retouche-photos	Ingénieur EDF	Père : cadre Mère : très diplômée mais sans activité

Date	Prénom	Départ (hab*)	Âge	Situation Maritale	Nbre d'enfants	Dernier emploi salarié	Ancienneté	Secteur d'activités	Année Sortie salariat	Année création	Statut	Secteur	Emploi du conjoint	Profession des parents
19/12/13	Stéphane R.	75	37	mariée	2	Cadre marketing groupe international	7 ans	Transports	2009	2010	Sarl	Textile grosseur	Cadre informatique	Père : chef d'entreprise Mère : pharmacienne
22/01/14	Amélie C.	22	42	Célibataire	0	Cadre groupe international	20 ans	Tourisme	2007	2009	Sarl	Tourisme	Sans	Père : cadre dans l'entreprise familiale Mère : au foyer puis secrétaire
10/02/14	Guénaële R.	44	42	Mariée	3	Employée administrative	3 ans	Sécurité	2007	2008	Sarl (fermeture 2011)	Décoration enfants	Cadre	Père et mère : artisans
18/02/14	Bénédict J.	28	37 ans	Mariée	2	Comptable	7 ans	Industrie	2010	2011	Auto-entrepreneuse	Coach budgétaire	Ingénieur télécom	Père : agent de maîtrise salarié puis libéral Mère : au foyer puis secrétaire
27/02/14	Céline Fénié	81	35	Mariée	4	Cadre spécialisée internet	5 ans	Commerce	2007	2008	Eurl	Puériculture	Cadre commerciale	Père : cadre supérieur groupe international Mère : secrétaire (décédée jeune)
12/06/15	Marie-Ange L.	75	30	Séparée	2	Juriste groupe international	1 an	Cabinet avocats	2006	2007	Selarl	Juriste	Sans	Père : permanent syndical Mère : gérontologue Beau-père : cadre infirmier

Annexe 7 - Questionnaire MOMPREENEURS – adhérentes

Bienvenue sur cette enquête menée auprès des adhérentes de l'association des Mompreneurs. Ce questionnaire est bâti pour répondre aux questions que nous nous posons actuellement sur les membres, leur profil, leur activité et leurs usages de l'association.

Il vous faudra une quinzaine de minutes pour répondre à cette cinquantaine de questions et nous nous excusons par avance s'il vous paraît un peu ennuyeux par moment. Accrochez-vous, c'est important pour nous et pour vous !

Toutes vos réponses restent anonymes et confidentielles. Elles seront traitées par Julie LANDOUR, doctorante en sociologie à l'EHESS qui réalise actuellement une thèse sur les Mompreneurs. Pour toute question, vous pouvez la contacter ici : julielandour@gmail.com.

Un grand merci pour votre participation !

L'équipe des Mompreneurs et Julie LANDOUR

VOTRE SITUATION ACTUELLE

Pour apprendre à mieux vous connaître, voici quelques questions pour déterminer votre situation actuelle. Elles vous permettront de mieux répondre à la suite du questionnaire, certaines questions étant destinées à celles qui ont déjà créé une activité et d'autres à celles qui sont porteuses de projet.

Q1. Vous avez adhéré à l'association des Mompreneurs en tant que ...

Une seule réponse - Remarque : si vous avez déjà créé plusieurs activités lucratives, nous nous intéresserons ici à la dernière créée.

1. Entrepreneurneuse, vous avez immatriculé votre activité il y a plus de trois ans
2. Jeune créatrice, vous êtes en train d'immatriculer ou avez immatriculé une activité il y a moins de 3 ans
3. Porteuse de projet, vous n'avez pas encore immatriculé votre activité

CREATRICE : Si vous avez déjà créé votre activité (réponse 1 ou 2 en Q1)

Q2. En quelle année avez-vous immatriculé votre activité ?

Écrire l'année en clair \ _____ /

CREATRICE : Si vous avez déjà créé votre activité (réponse 1 ou 2 en Q1)

Q3. Êtes-vous encore salariée d'une organisation que vous n'avez pas créé vous-même ?

Une seule réponse

1. Oui
2. Non

PORTEUSE : Si vous n'avez pas encore créé votre activité (réponse 3 en Q1)

Q4. Quelle est actuellement votre situation ? (extrait du SINE – formulation de question et liste adaptées)

Une seule réponse

1. Agent de la fonction publique (État, hospitalière, territoriale, y.c. en CDD)
2. Salariée du secteur privé (y.c. apprenti, stagiaire rémunérée, CDD ou Intérimaire).
3. Cheffe d'entreprise salariée, P.D.G. (y.c. gérante minoritaire de SARL)
4. Au chômage depuis moins d'un an.
5. Au chômage depuis un an ou plus
6. Étudiante
7. Sans activité professionnelle

PORTEUSE ET EN ACTIVITE (réponse 3 en Q1 ET réponses 1, 2, ou 3 en Q4)

Q5. Et plus précisément êtes-vous actuellement ...

Une seule réponse

- | | |
|--|---|
| 1. Présente en poste | 5. De retour de congé parental (depuis moins d'un an) |
| 2. En congé maternité | 6. En arrêt maladie |
| 3. De retour de congé maternité (depuis moins d'un an) | 7. Autres : précisez _____ / |
| 4. En congé parental | |

PORTEUSE : Si vous n'avez pas encore créé votre activité (réponse 3 en Q1)

Q6. Dans le dernier emploi occupé, étiez-vous :

Une seule réponse

1. Ouvrière ou assimilé
2. employée de bureau, employée de commerce, personnel de services (y.c. agent de catégorie C ou D de la fonction publique)
3. agent de maîtrise, maîtrise administrative ou commerciale, VRP (non cadre), y.c. agent de catégorie B de la fonction publique
4. Technicienne ou assimilé (non cadre)
5. Ingénieur, cadre (à l'exception des directeurs généraux ou de ses adjoints directs), (y.c. agent de catégorie A de la fonction publique)
6. directrice générale, adjointe directe

PORTEUSE : Si vous n'avez pas encore créé votre activité (réponse 3 en Q1)

Q7. Dans cet emploi, quelle était votre fonction principale ? (extrait de l'Enquête Emploi)

Une seule réponse

- 1 production, chantier, exploitation
2. installation, réparation, maintenance
3. gardiennage, nettoyage, entretien ménager
4. manutention, magasinage, logistique
5. secrétariat, saisie, accueil
6. gestion, comptabilité
7. commercial, technico-commercial
8. études, recherche et développement, méthodes (dont marketing, communication, juridique)
9. enseignement
10. soin des personnes
- 11 Autre fonction

PORTEUSE : Si vous n'avez pas encore créé votre activité (réponse 3 en Q1)

Q8. Dans quel secteur d'activité étiez-vous employée ? (cf NAF 2008)

Une seule réponse

1. Agriculture
2. Industrie, Construction
3. Commerce
4. Transports
5. Hébergement, restauration
6. Information, communication
7. Banques, finances, assurances
8. Activités immobilières
9. Activités spécialisées, scientifiques et techniques
10. Activités de services administratifs et de soutien
11. Administration publique
12. Enseignement

- 13.Santé humaine et action sociale
- 14.Arts, spectacles et activités récréatives
- 15.Autres activités de services
- Autres (*Écrire en clair*) : \ _____ /

LES ORIGINES DE LA CRÉATION

Nous allons à présent vous poser quelques questions sur les origines de votre création ou de votre souhait de créer une activité.

PARTIE POSÉE À TOUTES, AUX PORTEUSES DE PROJET ET AUX CRÉATRICES.

Q9. Quelles sont les principales raisons qui vous ont poussé à créer ou à reprendre une entreprise ? (extrait du SINE)

TROIS RÉPONSES MAXIMUM

1. Vous voulez être indépendante
2. Vous avez le goût d'entreprendre ou le désir d'affronter de nouveaux défis
3. Vous avez la perspective d'augmenter vos revenus
4. Vous avez une opportunité de création ou de reprise
5. Vous avez une idée nouvelle de produit, de service ou de marché
6. Vous avez dans votre entourage des exemples réussis d'entrepreneurs
7. Sans emploi, vous avez choisi de créer votre entreprise
8. Sans emploi, vous y étiez contrainte
9. C'est la seule possibilité pour exercer votre profession (exemple : avocat, médecin ...)

Q10. Avez-vous des chefs d'entreprises ou des personnes à leur compte dans votre proche entourage (familial ou non) ? (extrait du SINE)

Une seule réponse

1. Oui
2. Non

Q11. A l'origine, créer une activité indépendante, cela signifiait avant tout pour vous...

Deux réponses possibles

1. Exercer des responsabilités auxquelles vous n'aviez pas accès salariée
2. Équilibrer votre vie professionnelle et votre vie personnelle
3. Exercer le métier de vos rêves
4. Changer de style de vie
5. Exercer une activité sans contraintes
6. Pourvoir vous consacrer pleinement à vos enfants
7. Exercer une activité qui corresponde à vos valeurs (*AJOUT SINE*)
8. Autrez : Précisez \ _____ / (*AJOUT SINE°*)

Q12. Dans quel secteur d'activités avez-vous créé ou envisagez-vous de créer votre activité ?

Une seule réponse possible

1. Agriculture
2. Industrie, Construction
3. Commerce
4. Transports
5. Hébergement, restauration
6. Information, communication
7. Banques, finances, assurances
8. Activités immobilières
9. Activités spécialisées, scientifiques et techniques
10. Activités de services administratifs et de soutien
11. Administration publique

- 12. Enseignement
- 13. Santé humaine et action sociale
- 14. Arts, spectacles et activités récréatives
- 15. Autres activités de services : précisez _____ /
- Autres (*Écrire en clair*) : _____ /

Q13. Cette activité a-t-elle un lien direct avec la parentalité ?

Une seule réponse possible

- 1. Oui, il s'agit d'un produit ou d'un service destiné aux enfants
- 2. Oui, il s'agit d'un produit ou d'un service destiné aux mères
- 3. Oui, il s'agit d'un produit ou d'un service destiné aux parents
- 4. Non, il s'agit d'un produit ou d'un service qui concerne les femmes
- 5. Non, cela n'a rien à voir avec la parentalité ou la féminité

Q14. Comment avez-vous trouvé l'idée de votre activité ?

Deux réponses possibles

- 1. Vous exercez votre métier initial
- 2. Vous exercez l'une de vos passions
- 3. Vous avez puisé dans votre expérience de mère
- 4. Vous avez trouvé une activité dans laquelle vous pouviez facilement vous reconvertir en tant qu'indépendante
- 5. Autres : _____ /

LE PARCOURS DE LA CRÉATION

Dans cette partie, nous allons nous intéresser à l'expérience des créatrices d'activité et plus particulièrement aux différentes étapes de leur création.

CREATRICES UNIQUEMENT(réponse 1 ou 2 en Q1– PORTEUSES, ALLER EN Q39

Q15. AVANT DE CRÉER VOTRE ACTIVITÉ, quelle était votre principale situation ? (extrait du SINE – formulation de question adaptée)

Une seule réponse

Remarque : si vous êtes encore salariée d'une organisation, merci de répondre en fonction de votre situation salariale actuelle.

- 1 Indépendante ou à votre compte (y.c. gérant majoritaire de SARL, conjoint collaborateur, aide familiale).
- 2 Chef d'entreprise salariée, P.D.G. (y.c. gérante minoritaire de SARL)
- 3 Agent de la fonction publique (État, hospitalière, territoriale, y.c. en CDD)
- 4 Salariée du secteur privé (y.c. apprenti, stagiaire rémunérée, CDD ou Intérimaire).
- 5 Au chômage depuis moins d'un an .
- 6 Au chômage depuis un an ou plus
- 7 Étudiante
- 8 Sans activité professionnelle

CREATRICE ET EN ACTIVITE ANTERIEURE (réponse 1 ou 2 en Q1 ET réponses 1, 2, 3 ou 4 en Q15)

Q16. Et plus précisément vous étiez ...

Une seule réponse

- 1. Présente en poste
- 2. En congé maternité
- 3. De retour de congé maternité (depuis moins d'un an)
- 4. En congé parental
- 5. De retour de congé parental (depuis moins d'un an)
- 6. En arrêt maladie
- 7. Autres : précisez _____ /

Q17. Dans le dernier emploi salarié occupé, étiez-vous :

Une seule réponse

1. Ouvrière ou assimilé
2. employée de bureau, employée de commerce, personnel de services (y.c. agent de catégorie C ou D de la fonction publique)
3. agent de maîtrise, maîtrise administrative ou commerciale, VRP (non cadre), y.c. agent de catégorie B de la fonction publique
4. Technicienne ou assimilé (non cadre)
5. Ingénieur, cadre (à l'exception des directeurs généraux ou de ses adjoints directs), (y.c. agent de catégorie A de la fonction publique)
6. directrice générale, adjointe directe

Q18. Dans cet emploi, quelle était votre fonction principale ? (extrait de l'Enquête Emploi)

Une seule réponse possible

- 1 production, chantier, exploitation
2. installation, réparation, maintenance
3. gardiennage, nettoyage, entretien ménager
4. manutention, magasinage, logistique
5. secrétariat, saisie, accueil
6. gestion, comptabilité
7. commercial, technico-commercial
8. études, recherche et développement, méthodes (dont marketing, communication, juridique)
9. enseignement
10. soin des personnes
- 11 autre fonction

Q19. Dans quel secteur d'activité étiez-vous employée ? (cf NAF 2008)

Une seule réponse possible

1. Agriculture
2. Industrie, Construction
3. Commerce
4. Transports
5. Hébergement, restauration
6. Information, communication
7. Banques, finances, assurances
8. Activités immobilières
9. Activités spécialisées, scientifiques et techniques
10. Activités de services administratifs et de soutien
11. Administration publique
12. Enseignement
13. Santé humaine et action sociale
14. Arts, spectacles et activités récréatives
15. Autres activités de services

Autres (*Écrire en clair*) : _____ /

AUX CREATRICES ANCIENNES SALARIEES : si codes 2, 3, 4, 5 ou 6 en Q15

Q20. Vous avez quitté votre dernier emploi salarié suite :

Une seule réponse possible

1. À un licenciement
2. À une rupture conventionnelle
3. À une démission
4. À la fin d'une mission d'interim
5. À la fin d'un contrat à durée déterminée (CDD)
6. Vous êtes toujours salariée
7. Vous n'étiez pas en activité à ce moment

Q21. S'agit-il ...*Une**seule**réponse**possible*

- | | |
|---|--|
| <ol style="list-style-type: none"> 1. D'une création « pure » 2. D'une reprise ou transmission d'entreprise par une personne de votre famille | <ol style="list-style-type: none"> 3. D'une reprise ou transmission d'entreprise par un tiers 4. D'une création en franchise |
|---|--|

Q22. Quel est le statut actuel de votre activité ?*Une seule réponse possible*

1. Auto-entreprise
2. EIRL : entrepreneur individuel à responsabilité limitée
3. EURL : entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée (SARL unipersonnelle)
4. SARL : société à responsabilité limitée
5. SA : société anonyme
6. SAS : société par actions simplifiée
7. SASU : société par actions simplifiée unipersonnelle
8. SNC : société en nom collectif

A CELLES DONT LES STATUTS OFFRENT LA POSSIBILITÉ DE S'ASSOCIER : Si codes 4, 5, 6, 7 ou 8 en Q22

Q23. Combien d'associés avez-vous ?*Écrire en clair* \ _____ /

A CELLES DONT LES STATUTS OFFRENT LA POSSIBILITÉ DE S'ASSOCIER : Si codes 4, 5, 6, 7 ou 8 en Q22

Q24. Qui sont votre ou vos associés ?*Plusieurs réponses possibles*

1. Votre conjoint
2. Un ou plusieurs membres de votre famille
3. Un ou plusieurs ami(es), avec qui vous n'avez jamais travaillé
4. Un ou plusieurs ancien(ne)s collègue(s)
5. Un ou plusieurs personnes que vous ne connaissiez pas

A TOUTES LES CRÉATRICES

Q25. Pour financer la création de votre activité, avez-vous ... ?*Plusieurs réponses possibles*

1. Puisé dans vos ressources personnelles
2. Fait appel à l'aide de votre famille, de vos amis ...
3. Fait appel à un *business angel*
4. Obtenu un prêt à la banque
5. Obtenu un prêt d'honneur
6. Obtenu un prêt OSEO
7. Vous n'avez pas eu besoin d'argent

Autres (*Écrire en clair*) : \ _____ /

Q26. Quels moyens financiers vous ont été nécessaires pour démarrer ? (SINE)*PRENEZ EN COMPTE L'ENSEMBLE DES DÉPENSES LIÉES:*

- aux formalités de constitution de l'entreprise ;
- à l'installation dans vos locaux (travaux, frais d'agence, caution, mobilier, achat immobilier, frais de notaire ...);
- aux achats de matériel de production, de véhicules, d'équipements informatiques ou bureautiques ;
- à la constitution des stocks ;
- aux apports en nature ;
- aux achats de brevets ou licences ;
- à la trésorerie consacrée au fonctionnement de l'entreprise ;
- aux autres dépenses ou investissements

Une seule réponse

Moins de 2 000 €
 De 2 000 € à moins de 4 000 €
 De 4 000 € à moins de 8 000 €
 De 8 000 € à moins de 16 000 €

De 16 000 € à moins de 40 000 €
 De 40 000 € à moins 80 000 €
 De 80 000 € à moins de 160 000 €
 160 000 € ou plus

Q27. Avez-vous des employés ?

Une seule réponse

- | | |
|----------|---------------|
| 1. Non | 4. 5 à 9 |
| 2. 1 | 5. 10 à 49 |
| 3. 2 à 5 | 6. 50 et plus |

Q28. Pour créer votre entreprise, avez-vous reçu un appui en termes de conseil, d'information, de soutien logistique ou financier (en dehors des banques) de ? (extrait du SINE)

Plusieurs réponses possibles

1. Votre conjoint
2. Une autre personne de votre entourage personnel (famille, amis,..)
3. Une personne de votre entourage professionnel (client, fournisseur, ancien employeur, groupement, franchise, ...)
4. Une structure dédiée à la création d'entreprise (Chambres de Commerce, de Métiers, associations, autres structures d'appui)
5. Un professionnel agissant comme spécialiste dans son domaine (consultant en création d'entreprise, avocat, conseil juridique, fiscal, expert-comptable, ...)
6. Une structure dédiée à l'accompagnement des entreprises innovantes (incubateur, Centre Européen d'Entreprise et d'Innovation, pôles d'innovation, pôles de compétitivité)
7. Vous avez monté votre projet seul

Q29. Avez-vous bénéficié des dispositifs suivants pour créer votre entreprise ?

Une seule réponse possible par ligne

	Oui	Non, mais vous avez essayé d'en bénéficier	Non	Vous n'en avez pas entendu parler
Un temps partiel aménagé au sein de votre dernier emploi pour créer votre entreprise	1	2	3	4
Un congé pour création d'entreprise	1	2	3	4
Un congé sabbatique	1	2	3	4
Le dispositif NACRE (Nouvel accompagnement pour la création et la reprise d'entreprise)	1	2	3	4
L'ACCRE	1	2	3	4
Une cellule d'essaimage dans votre ancienne entreprise	1	2	3	4

Q30. Avez-vous suivi une formation particulière pour la réalisation de votre projet ? (SINE)

Une seule réponse possible

- | | |
|--|----------------|
| 1. Oui à votre demande | 3. Non, aucune |
| 2. Oui, parce que cette formation est imposée ou requise | |

Votre vécu de Mompreneur

Nous allons maintenant parler de votre quotidien de Mompreneur.

PARTIE RESERVEE AUX CREATRICES

Q31. Comment décririez-vous votre emploi du temps ?

Une seule réponse possible

1. Vous travaillez environ 7 heures par jour, approximativement entre 9h et 18h
2. Vous organisez votre emploi du temps en fonction des horaires de vos enfants
3. Vous organisez votre emploi du temps en fonction des horaires de vos enfants, mais vous travaillez le soir et le week-end
4. Vous travaillez environ 7 heures en journée, mais également le soir et le week end

Q32. Aujourd'hui, combien d'heures consacrez-vous à votre activité professionnelle par semaine ?

Une seule réponse possible

1. Moins de 10h par semaine
2. 10 à 15h par semaine
3. 15 à 20h par semaine
4. 20 à 25h par semaine
5. 25 à 30h par semaine
6. 30 à 35h par semaine
7. 35 à 40h par semaine
8. 40 à 50h par semaine
9. Plus de 50h par semaine

Q33. Vous travaillez principalement ?

Une seule réponse possible

1. A votre domicile, dans un espace commun à l'ensemble de la famille
2. Dans un espace dédié à votre activité dans votre domicile
3. Dans des locaux indépendants loués à un tiers
4. Dans des locaux indépendants qui vous appartiennent
5. Dans une pépinière d'entreprises
6. Dans un espace de *co-working*

Autres (*Écrire en clair*) : \ _____ /

Q34. Votre chiffre d'affaires se répartit essentiellement sur : (extrait du SINE)

Une seule réponse

1. 1 client
2. 2 clients
3. 3 à 10 clients
4. Un plus grand nombre
5. Un grand nombre, mais avec quelques clients importants

Q35. Aujourd'hui, diriez-vous que ... ?

Une seule réponse possible

1. Vous n'arrivez pas encore à évaluer le potentiel de votre activité
2. Vous dégagéz un revenu inférieur à celui de votre ancien emploi
3. Vous dégagéz un revenu similaire à celui de votre ancien emploi
4. Votre revenu actuel est supérieur à celui dégagé dans votre ancien emploi

Q36. Parlons maintenant de votre entourage. Pour chacune des affirmations suivantes, dites-moi si elle correspond tout à fait, plutôt, plutôt pas ou pas du tout à votre situation ?

Une seule réponse possible par ligne

1. Je me sens soutenue par mon entourage dans mon activité de Mompreneur
2. Je suis régulièrement sollicitée par mon entourage pour garder LEURS enfants (grève, enfants malades ...)
3. Mon conjoint et moi partageons les tâches domestiques et parentales de manière égale
4. Mon conjoint m'apporte une aide concrète dans mon activité de Mompreneur

5. Je peux solliciter mon conjoint pour prendre en charge certaines activités parentales ou domestiques

Q37. Au global, estimez-vous que grâce à votre statut d'indépendante ... (oui, tout à fait /oui, plutôt / non, plutôt pas / non, pas du tout) :

Une seule réponse possible par ligne

1. Vous profitez davantage de vos enfants
2. Vous appréciez davantage le contenu de votre travail
3. Vous bénéficiez d'un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle
4. Vous vous sentez plus confiante dans votre avenir personnel

Q38 Envisagez-vous d'être à votre compte ? (extrait du SINE)

Une seule réponse possible

1. De façon durable (plus de 5 ans)
2. Pour une durée limitée.

Q39 Pensez-vous au cours des six prochains mois ? (adaptation du SINE)

Une seule réponse possible

1. Développer fortement votre entreprise
2. Maintenir l'équilibre actuel de votre entreprise
3. Redresser une situation difficile
4. Fermer votre activité
5. Vous ne savez pas

L'ASSOCIATION

Nous allons maintenant parler de l'association des Mampreneurs et de votre expérience au sein de l'association.

CETTE PARTIE CONCERNE TOUTES LES ADHÉRENTES, PORTEUSES DE PROJET ET CRÉATRICES.

Q40. Comment avez-vous entendu parler des Mampreneurs ?

Plusieurs réponses possibles

1. Vous avez vu un reportage à la télévision
2. Vous en avez entendu parler à la radio
3. Vous avez trouvé le site Internet de l'association lors de vos recherches
4. Vous en avez entendu parler sur un site Internet dédié à la création d'entreprise
5. Vous avez lu un article dans un magazine féminin
6. Vous avez lu un article dans un journal ou un magazine généraliste
7. Vous avez lu un livre sur le sujet
8. Vous en avez entendu parler au cours de votre accompagnement à la création d'entreprise
9. C'est une personne de votre entourage qui vous en a parlé

Autre : Précisez \ _____ /

Q41. Initialement, que pensiez-vous trouver chez les Mampreneurs ?

Trois réponses possibles

1. Vous cherchiez à sortir de votre isolement
2. Vous aviez besoin de discuter de votre activité professionnelle
3. Vous souhaitiez échanger sur votre vie de mère
4. Vous cherchiez des prestataires ou fournisseurs
5. Vous cherchiez des associées éventuelles
6. Vous cherchiez à vous faire accompagner dans votre création d'entreprise
7. Vous cherchiez des clientes potentielles
8. Vous souhaitiez faire valoir un statut spécifique
9. Vous ne saviez pas vraiment

Q42. Et aujourd'hui, que vous apporte le plus l'association des Mompreneurs ?

Trois réponses possibles

1. Sortir de votre isolement
2. Discuter de votre activité professionnelle
3. Échanger sur votre vie de mère
4. Trouver des prestataires ou fournisseurs
5. Trouver des associées éventuelles
6. Vous faire accompagner dans votre création d'entreprise
7. Trouver des clientes potentielles
8. Faire valoir un statut spécifique

Q43. Avez-vous déjà collaboré professionnellement avec d'autres Mompreneurs ?

Une seule réponse possible

1. Oui
2. Non, mais vous souhaiteriez le faire
3. Non, et vous n'en avez pas l'intention

Q44. Avez-vous également trouvé au sein des Mompreneurs ... (oui/non)

Une seule réponse possible

1. Du soutien face à des difficultés personnelles
2. Des conseils pour créer votre activité
3. Des moyens pour faire garder vos enfants
4. Des conseils pour développer votre activité
5. Des solutions pour mieux concilier votre vie professionnelle et votre vie personnelle
6. Des financements

Q45. Vous assistez aux cafés de votre région ...

Une seule réponse possible

1. Systématiquement
2. Souvent
3. Rarement
4. Jamais
5. Il n'y a pas de café dans votre région

A celles qui y assistent souvent ou rarement (réponse 2 OU 3 en Q44)

Q46. En fonction de quel critère assistez-vous avant tout aux cafés ?

Une seule réponse possible

1. En fonction de vos disponibilités
2. En fonction du sujet
3. En fonction des personnes présentes

A TOUTES

Q47. Comment échangez-vous entre Mompreneurs ?

Plusieurs réponses possibles

1. Pendant les cafés
2. Sur le groupe de votre antenne régionale sur Facebook
3. Sur un ou des groupes spécifiques sur Facebook
4. Par mail entre les réunions avec certaines Mompreneurs
5. Par téléphone entre les réunions avec certaines Mompreneurs
6. En face à face avec certaines Mompreneurs
7. Vous n'avez aucun échange avec les Mompreneurs

Q48. Diriez-vous que ces échanges ont lieu principalement ... ?

Une seule réponse possible

1. Entre femmes qui travaillent dans un même secteur d'activités ou un même métier
2. En fonction des affinités, peu importe le secteur ou le métier

Q49. Plusieurs initiatives ont été lancées par l'association ces dernières années. Pour chacune d'entre elles, diriez-vous qu'elle vous a été très utile, assez utile, pas très utile ou pas utile du tout ?

<i>Une seule réponse possible par ligne</i>	Très utile	Assez utile	Pas très utile	Pas utile du tout	Vous n'en avez pas entendu parler
Le chéquier malin	1	2	3	4	5
La création d'un poste salarié de coordinatrice de l'association	1	2	3	4	5
Le showroom sur le site Internet	1	2	3	4	5
Le forum du site Internet	1	2	3	4	5
Les blogs pour chaque antenne régionale	1	2	3	4	5
Le nouveau site Internet de l'association	1	2	3	4	5
La newsletter mensuelle	1	2	3	4	5
Les Mamcafés	1	2	3	4	5
Le Printemps des Mams	1	2	3	4	5

Pour conclure

Pour terminer ce questionnaire, voici quelques questions permettant de compléter votre profil.

A nouveau, nous vous rappelons que ces informations restent anonymes et confidentielles, elles ne seront traitées que sous forme globale.

Nous vous remercions pour votre participation !

RS1. Quel est votre âge ? Écrire en clair \ _____ /

RS2. Quel(s) diplôme(s) possédez-vous ? (adaptation SINE)

Plusieurs réponses possibles

01 Aucun diplôme

02 CAP, brevet de compagnon, BEP

03 Baccalauréat

04 Diplôme technique de 1^{er} cycle (BTS, DEUST, DUT, ...)

05 Diplôme universitaire ou général de 1^{er} cycle, diplôme des professions sociales ou de la santé, infirmier(ère)

06 Diplôme universitaire de 2^{ème} cycle (licence, maîtrise, tout diplôme de niveau bac + 3 et bac + 4)

07 Diplôme universitaire de 3^{ème} cycle (DEA, DESS, doctorat, diplôme de niveau bac + 5 et plus y.c. médecine, pharmacie, dentaire, ...) .

08 Diplôme d'ingénieur, d'une grande école

RS3. Votre conjoint ou ancien conjoint est ou a été :

(il s'agit bien de son dernier emploi) - Une seule réponse possible

1. Sans profession

2. Ouvrier ou assimilé

3. Technicien ou assimilé

4. agent de maîtrise, maîtrise administrative ou commerciale, VRP (non cadre)

5. employé de bureau, employé de commerce, personnel de services

6. ingénieur, cadre (à l'exception des directeurs généraux ou de ses adjoints directs)

7. directeur général, adjoint direct

RS4/RS4bis. Vos parents ont été ... :

<i>Une seule réponse par colonne</i>	Profession du père	Profession de la mère
Ouvrier ou assimilé	1	1
Technicien ou assimilé	2	2
Agent de maîtrise, maîtrise administrative ou commerciale, VRP (non cadre)	3	3
Employé de bureau, employé de commerce, personnel de services	4	4
Ingénieur, cadre (à l'exception des directeurs généraux ou de ses adjoints directs)	5	5
Directeur général, adjoint direct	6	6

RS5. Quels sont les moyens auxquels vous avez quotidiennement recours pour faire garder votre ou vos enfants ?

Il s'agit bien du ou des personnes ou institutions auxquelles vous faites appel tous les jours - Plusieurs réponses possibles

1. Vous-même
 2. Votre conjoint
 3. Une assistante maternelle agréée
 4. Les grands-parents de votre/vos enfants
 5. Une crèche
 6. Une nounou à domicile
 7. Une baby sitter qui s'en occupe de la sortie de l'école à votre retour
 8. Votre /vos enfants vont l'école et vous les prenez en charge à la sortie à 16h
 9. Votre /vos enfants vont à l'école et vont ensuite à la garderie / l'étude
 10. C'est l'un de vos enfants qui prend en charge ses frères et / ou soeurs
 11. Vos enfants n'ont plus besoin d'être gardés
 12. Autre mode individuel : \ _____ /
-

Annexe 8 - Panorama législatif de la création d'entreprise - Chronologie⁴¹¹

Année	Union Européenne	France
1979		<ul style="list-style-type: none"> • Création de l'ACCRE et de l'Agence Nationale pour la Création d'Entreprise (future APCE en 1996) et donc des Centre de Formalités pour les Entreprises (CFE) • Première Boutique de Gestion dans les locaux de la revue <i>Autrement</i>
80's		<ul style="list-style-type: none"> • Mobilisation de certains intellectuels en faveur de l'entrepreneuriat individuel. • Développement des Boutiques de Gestion
1982		<ul style="list-style-type: none"> • Création des Primes Régionales à la création d'entreprises. • Mise en place des Plateformes d'initiative locales (premiers organismes de micro-crédit).
1985		<ul style="list-style-type: none"> • Loi du 11 juillet 1985 relative à l'entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée et à l'exploitation agricole à responsabilité limitée
1987		<ul style="list-style-type: none"> • Regroupement des Plateformes d'initiative locale dans le réseau France Initiative Réseau
1988		<ul style="list-style-type: none"> • Création du Fond d'investissement France Active
1989		<ul style="list-style-type: none"> • Création de l'Association pour le Droit à l'Initiative Économique (organisme de microcrédits pour les exclus des réseaux bancaires))
90's		<ul style="list-style-type: none"> • Nombreux travaux à l'Assemblée Nationale en faveur de la création d'entreprises
1993		<ul style="list-style-type: none"> • Naissance des « couveuses d'activité et d'entreprise »
1994		<ul style="list-style-type: none"> • Loi du 11 février 1994 dite Madelin, comprenant des dispositions (fiscales) en faveur des entreprises. • Création des chèques-conseils (suite au rapport Le Marois)
1996		<ul style="list-style-type: none"> • Janvier : rapport du Commissariat Général du Plan. • Division du budget de l'ACCRE par deux.
1997	<ul style="list-style-type: none"> • Traité d'Amsterdam, proposant de développer une stratégie coordonnée pour l'emploi vers un niveau d'emploi élevé • Rapport de l'OCDE "Small businesses, job 	<ul style="list-style-type: none"> • Rapport Baert (PS) : « Simplifions : 55 mesures pour les PME. Pour un environnement administratif des PME »

⁴¹¹ Cette chronologie a été bâtie en novembre 2011 à partir d'une recherche Internet menée plus particulièrement sur les sites Ministère de l'Économie, des finances et de l'industrie et son portail dédié aux Petites et Moyennes Entreprises (<http://www.pme.gouv.fr>), et le site de diffusion du droit, Legifrance (<http://www.legifrance.gouv.fr/>). Le traçage des débats parlementaires autour des lois promulguées en France a été fait à partir des sites Internet de l'Assemblée Nationale (<http://www.assemblee-nationale.fr/>) et du Sénat (www.senat.fr). Enfin, le suivi des orientations et directives européennes a été fait à partir du site de la Commission Européenne (<http://ec.europa.eu>) et de l'Assemblée Nationale (http://www.assemblee-nationale.fr/europe/dossiers_e/e1454.asp). Enfin, l'article de Fanny Darbus, « L'accompagnement à la création d'entreprise », a été une aide à la synthèse très importante (Darbus, 2008).

	creation and growth: facts, obstacles and best practices”	
1997-1999	•	• Mesures en faveur de la création d’entreprises par Dominique Strauss-Kahn et Marylise Lebranchu (PS)
1998	• 19 février 1998 : Communication E1022, future directive 98/347/CE pour « une assistance aux petites et moyennes entreprises innovantes et créatrices d’emploi »	•
1999	•	• Le gouvernement Jospin crée l’Encouragement au développement d’entreprises nouvelles (EDEN) • Septembre : rapport Besson (PS) « Pour un plan d’urgence d’aide à la création des TPE »
2000	• Mars : lancement de la « Stratégie de Lisbonne », comprenant un volet dédié au développement des entreprises et de l’esprit d’entreprise → Communication E1454, déposé le 23 mai et adopté par le Conseil le 20 décembre	• Livre Blanc du Conseil Économique et Social sur « la création et la pérennisation de l’entreprise de petite taille »
2001	•	• Février : rapport au Premier Ministre (Lionel Jospin – PS) • Juin : étude « Création et pérennisation des TPE »
2002	•	• Février : « petite Loi » dite Patriat sur « Le développement des Petites entreprises et de l’artisanat » • Août : Livre blanc du Secrétariat d’État aux Petites et Moyennes Entreprises, au Commerce, à l’Artisanat, aux Professions libérales et à la Consommation « Encourager et développer la création d’entreprise » • Structuration des couveuses en « Union des couveuses »
2003	• 26 juin 2003 : adoption des Grandes Orientations de Politique Économique • Communication E2267, déposée le 12 mai, future directive 2003/578/CE adoptée le 22 juillet relative aux Lignes Directrices pour les Politiques d’Emploi des Etats-Membres. L’une des priorités consiste à « encourager l’esprit d’entreprise et promouvoir la création d’emploi (dont la simplification administrative).	• 1 ^{er} août 2003 : Loi pour l’Initiative Économique dite Dutreil I, avec suppression montant du capital de l’EURL, simplification et le Contrat d’Appui à la Création d’Entreprise (CAPE), avec alignement du régime social des créateurs sur celui des salariés.
2004	• Communication E2502, déposée le 2 février 2004, notifiant la stagnation des objectifs des GOPE 2003, avec le risque de ne pas atteindre les objectifs de la Stratégie de Lisbonne pour 2010.	•
2005	• Mars : rapport Wim Kok pour adapter la « Stratégie de Lisbonne » • Communication E2861, déposée le 22 avril 2005, futures directives 2005/600/CE sur	• 2 août 2005 : Loi en faveur des Petites et Moyennes Entreprises , dite Dutreil II, renforçant l’aide à la création, l’aide au développement et la transmission des entreprises, instaurant un

	les LDPE et 2005/601/CE sur les GOPE, sur les Lignes Directrices Intégrées pour la croissance et l'emploi	statut protégeant le conjoint-collaborateur, ...
2008	<ul style="list-style-type: none"> • Juillet : Lignes Directrices pour l'Emploi, reconduisant à l'identique les LDI de 2005 (mais moindre mise en avant de la création d'entreprise) 	<ul style="list-style-type: none"> • Janvier 2008 : Rapport Hurel à Hervé Novelli « en faveur d'une reconnaissance du travail indépendant », soit le « self-employment » • 4 août 2008 : Loi de modernisation de l'économie instaurant notamment le statut de l'auto-entrepreneur et cherchant encore à favoriser la création, le développement et la transmission des entreprises
APPARITION DES MOMPREENEURS EN FRANCE		
2010	<ul style="list-style-type: none"> • 	<ul style="list-style-type: none"> • 15 juin 2010 : loi relative à l'entrepreneur à responsabilité limitée visant notamment à instaurer un patrimoine séparé pour tout entrepreneur.

Annexe 9 - Corpus médiatique

Presse française⁴¹²

NB : Anne-Laure Constanza est citée trois fois au sujet des Mompreneurs, entre 2008 et 2009, puis elle bénéficie d'une actualité décorrélée du collectif et du stéréotype, centrée avant tout sur sa réussite entrepreneuriale et économique ou des prises de position en tant qu'entrepreneur. Céline Fénéni de son côté n'est citée qu'en référence au mouvement ; son entreprise ne fait pas d'actualité en propre.

2008

Semaine du 8-15octobre : « Mères au foyer... et entrepreneurs », *Le Nouvel Observateur*, Lise Martin.
25/12/08 : « [Quand les mamans deviennent chefs d'entreprise](#) », *Le Figaro*, Delphine de Mallevoue.

2009

20/04/2009 : « [Elles donnent naissance à un bébé et à une entreprise](#) », *Le Parisien Économie*, Séverine Cazès ; Sébastien Lernould.
19/10/2009 : « [Le phénomène des "mompreneurs" s'installe en France](#) », AFP, Karine Albertazzi.
26/10/2009 : « [Très récent dans l'Hexagone, le phénomène des «mompreneurs», ...](#) », *Le Télégramme (Bretagne)*.
13/11/2009 : « [Pour profiter de leur bébé, de plus en plus de mères deviennent entrepreneurs](#) », *Le Monde*, Martine Picouët.
27/11/2009 : « [« Mompreneur », Céline travaille à domicile](#) », *Ouest-France*.

2010

01/03/2010 : « [Cécile Gaultier crée son entreprise « Armor traduction](#) », *Ouest France*.
08/03/10 : « Les Mompreneurs élèvent leurs ambitions », *20 Minutes*, <http://www.20minutes.fr/actu/389300-mompreneurs-elevent-ambitions> - 8 mars 2010, page consulté le 2 mai 2013.
09/03/2010 : « [Un phénomène venu des Etats-Unis](#) », *Le Monde*.
09/03/2010 : « [Les « mamans entrepreneurs », des businesswomen d'un nouveau genre](#) », *Le Monde*, Audrey Garric
01/07/2010 : sortie de "*Mompreneur*" : être maman et créer son entreprise, *L'Entreprise*.
20/08/2010 : « Le business des mamans », *L'Express*, Fanny Bouvry.

⁴¹² Cette recherche a été conduite à partir de la base *Factiva* et recense les documents que j'ai effectivement pu consulter et qui ont constitué le cœur de l'analyse conduite dans le chapitre I. Le corpus n'est pas complètement exhaustif, car je n'ai pas réussi à récupérer tous les articles de presse publiés sur le sujet et notamment deux encarts parus dans Marie-Claire en 2009 et en 2014 et un autre paru dans Grazia en 2009 qui ont été signalés par des ami.e.s.

27/08/2010 : « [Booster le réseau régional](#) », *Midi Libre*.
17/11/2010 : « [Un équilibre entre vie personnelle et professionnelle](#) », *Le Parisien*, Marie Persidat.
17/11/2010 : « [Maman est entrepreneuse à domicile](#) », *Le Parisien*, Marie Persidat.
30/11/2010 : « Magali Le Carreres est nominée au concours de la Mompreneuse de l'année. », *Le Télégramme*.
02/12/2010 : « [Une Lyonnaise en lice pour devenir la maman chef d'entreprise de l'année](#) », *Le Progrès*.
19/12/2010 : « [Aurélie Collet veut faciliter la vie des mamans qui travaillent](#) », *Ouest-France*.

2011

26/01/2011 : « Le phénomène Mompreneuse », *Les Échos*, <http://entrepreneur.lesechos.fr/entreprise/creation/dossiers/mompreneurs/le-phenomene-mompreneurs-110948.php> - 26 janvier 2011, page consultée le 2 mai 2013.
01/02/2011 : « [Mampreneuses](#) », *Le Journal des entreprises*.
09/02/2011 : « [Mompreneuses](#) », *Ouest-France*.
17/03/2011 : « [Les Mampreneuses ont tenu leur mamcafé Breizh](#) », *Ouest-France*.
10/05/2011 : « [Des business mamans à Orléans](#) », *La République du Centre*.
22/06/2011 : « Précisions : Mompreneuses **Céline Fénié** présidente », *La République du Centre*.
06/10/2011 : « [Mamcafé Breizh. Une quinzaine de chefs d'entreprises réunies](#) », *Le Télégramme*, Laura Cavalan, Marie-Laure Charles et Delphine Denis-Pidoux.
14/10/2011 « [ou l'histoire d'une Mompreneuse Robeez](#) », *Le Télégramme*.
18/10/2011 : « [Mampreneuse, « concept très chouette](#) », *La Montagne*.
08/11/2011 : « [Mampreneuses, ces mamans chefs d'entreprise](#) », *Ouest-France*, Bruno Jezequel. - -
Semaine du 15 novembre 2011 : « Les trentenaires se rebiffent », *Elle*, Florence Besson.
19/11/2011 : « [Des mères de famille entrepreneuses](#) », *Ouest-France*, Bruno Jezequel.
21/11/2011 : « Prenez un travail passionnant, une maman... », *Le Populaire du Centre*.
01/12/2011 : « Les Mompreneuses », *Le Journal des entreprises*.

2012

10/01/2012 : « [Plus de 90% des entrepreneuses à domicile](#) », *Le Télégramme*.
11/01/2012 : « [Les Mampreneuses sont mamans et patronnes à la fois](#) », *Ouest-France*.
13/01/2012 : « [Un café pour femmes chefs d'entreprise](#) », *Midi Libre*.
03/02/2012 : « [«Mampreneuses». Mamans... et chefs d'entreprise](#) », *Le Télégramme*.
03/02/2012 : « [Un MamCafé lundi à Scaër](#) », *Le Télégramme*.
12/02/2012 : « [Mampreneuses. Formation à la rédaction d'un site web](#) », *Le Télégramme*.
01/04/2012 : « [Marie Donzel « Mompreneuse » vit à 100 à l'heure](#) », *Ouest-France*, Angélique Cléret.
29/04/2012 : « Les mères chefs d'entreprise ont... », *Nord Éclair*.
15/05/2012 : « [Elles veulent combiner direction d'entreprise et famille](#) », *Ouest-France*.

18/05/2012 : « [Économie. Les mères entrepreneuses se retrouvent](#) », *Le Télégramme*.
03/06/2012 : « [Les Mampreneurs : réseau d'entrepreneurs pour maman](#) », *Le Progrès*, Marie Girin.
26/06/2012 : « [Les Mampreneurs Breizh à Rennes, le 2 juillet](#) », *Ouest-France*.
02/09/2012 : « [SarceyUn « momKfé » estival et champêtre pour des mamans chef d'entreprise](#) », *Le Progrès*, Marie Girin.
03/09/2012 : « [Séverine Fourrier, une maman chef de sa propre entreprise à domicile](#) », *La Voix du Nord*.
14/09/2012 : « [Les Mampreneurs sont mères et chefs d'entreprises](#) », *Ouest-France*.
22/10/2012 : « [\[AUJOURD'HUI...\]](#), *Midi Libre*.
23/11/2012 : « [Mamans et patronnes](#) », *Midi Libre*.

2013

Février/mars 2013 : « Ma petite mam'entreprise connaît pas la crise », *Famili* n°221.
08/03/2013 : « [Nathalie, une « Mampreneur » comblée](#) », *Presse Océan*.
Mars 2013 : « Des femmes qui se battent pour leur cause », *Midi Libre Montpellier*.
04/03/2013 : « [Salon : « Ma voisine est une artiste » et parfois même... une femme d'affaires](#) », *La Voix du Nord*.
11/03/2013 : « [Le pouvoir aux Mampreneurs](#) », *Nice-Matin*.
Avril 2013 : « Mampreneurs : l'entraide des mères chefs d'entreprise », *Le Parisien Yvelines*.
Septembre/octobre 2013 : « Vous aussi devenez Momprenneur ! », *Prénatal*.
05/09/2013 : « Des mamans entrepreneuses », *Le Républicain de l'Essonne*, Baya Kayane.

En ligne

<http://www.marieclaire.fr/travail-a-la-maison-momprenneur,20161,423560.asp> consulté le 2 mai 2013

<http://www.guardian.co.uk/books/2011/oct/05/clicktivism-unfollow-new-words-dictionary> - 5 octobre 2011, consulté le 2/05/13 : entrée de Mumprenneur dans le Collins

<http://www.atlantico.fr/decryptage/mampreneurs-ou-comment-etre-mere-famille-entrepreneur-celine-fenie-471703.html> - 6/09/13, consulté le 2 mai 2013

Audiovisuel Francophone

	Date	Chaîne	Programme	Titre	Durée
TV (Hertziennes et Cab-Sat)					
1	10/11/2008	TF1	10h le Mag	Les Mompreneurs	05:33:00
2	05/02/2009	TF1	10h le Mag	Les Mompreneurs	05:33:00
3	05/11/2009	France 5	Les Maternelles	Chronique Clair et Net	00:02:00
4	28/11/2009	France 3 Bretagne	19-20 Bretagne	Les Mompreneurs	00:01:51
5	10/12/2009	France 3 Nationale	19-20	Les nouvelles mamans chef d'entreprise	00:25:00
6	11/12/2009	France 24	Un monde qui bouge	Les mères de famille sont de plus en plus nombreuses à créer leur entreprise	00:01:00
7	23/01/2010	France 3 Bretagne	19-20 Bretagne	Les Mompreneurs	00:06:16
8	15/02/2010	France 5	Les Maternelles	J'accouche de mon bébé et d'un nouveau boulot	03:01:00
9	03/06/2010	France 2	C'est au programme	Brèves	00:05:00
10	04/10/2010	France 3 Languedoc	19-20 Montpellier	Mampreneurs	00:01:17
11	15/10/2010	M6	100% Mag	Coup de cœur	06:23:00
12	19/10/2010	TF1	Près de chez vous	Maman est chef d'entreprise : le grand défi	00:24:00
13	06/01/2011	TF1	Près de chez vous	Maman est chef d'entreprise : le grand défi	00:50:00
14	03/02/2011	France 5	Les Maternelles	Les Mompreneurs	00:05:00
15	08/03/2011	France 3 Aquitaine	12-13 Aquitaine	Journée de la Femme	00:02:30
16	31/03/2011	France 5	C'est notre affaire	Devenez votre propre patron	05:40:00
17	07/04/2011	France 3 Picardie	19-20 Picardie	Les Mampreneurs	00:01:50
18	03/06/2011	Canal +	L'édition Spéciale	Ces mères qui créent leur entreprise	00:03:00
19	09/06/2011	TEVA	Les aventures de Marine	Marre d'être une femme	0:55:00
20	29/09/2011	France 2	C'est au programme	Faites de l'argent avec vos idées	00:03:00
21	14/03/2012	France 5	C'est notre affaire	Arrêtons de banquer	05:40:00
22	30/03/2012	France 2	20h	Des mères auto-entrepreneuses	03:42:00
23	09/06/2012	TEVA	Les dossiers de Téva	Maman monte sa boîte	01:58:00
24	06/09/2012	France 2	C'est au programme	Faites de l'argent avec vos idées	00:03:00
25	09/10/2012	France 2	20h	Les mamans créatrices d'emploi à domicile	04:02:00
26	12/10/2012	TF1	20h	Mamans et chefs d'entreprise	02:36:00
Radio					
1	07/10/2009	France Info	Elle se mêle de tout	Les Mompreneurs	00:02:08
2	16/09/2010	BFM	L'invité du 13h30	Chloé Bolloré et Laure Baubigeat	00:23:40
3	18/09/2010	France Inter	On n'arrête pas l'écho	Les Mompreneurs, interview de Valérie Froger	00:04:00

TABLE DES DOCUMENTS

Encadrés

ENCADRÉ 1. EXTRAIT DU BLOG DU PETIT CAFÉ DU MONDE ENTIER	9
ENCADRÉ 2. LA BATAILLE DE LA CONCILIATION	10
ENCADRÉ 3. UNE TERMINOLOGIE FLOUE : LA PARENTALITÉ	14
ENCADRÉ 4. PRÉCISER LA NOTION DE TRAVAIL	17
ENCADRÉ 5. MOM / MAM / MUM-PRENEUR : CHOISIR UNE TERMINOLOGIE FIXE POUR PARLER D'UNE DÉNOMINATION LABILE	23
ENCADRÉ 6. RECENSEMENT NON EXHAUSTIF DES PUBLICATIONS, SITES ET RÉSEAUX ESTAMPILLÉS « MOMPREENEUR » (MAI 2013)	43
ENCADRÉ 7. LE TERRAIN DIT "INSTITUTIONNEL"	116
ENCADRÉ 8. CO-PRODUIRE UNE ENQUÊTE PAR QUESTIONNAIRE AVEC SES ENQUÊTÉES	132
ENCADRÉ 9. NATHALIE, UNE MOMPREENEUR PRESQUE COMME LES AUTRES	153
ENCADRÉ 10. JOURNAL DE TERRAIN DU 10 SEPTEMBRE 2012, PARTICIPATION AU CAFÉ	166
ENCADRÉ 11. DISSOCIER LES AUTO-ENTREPRENEURES DES AUTRES CRÉATRICES D'ENTREPRISE ?	178
ENCADRÉ 12. POUR UNE SOCIOLOGIE DE PARCOURS DÉCLOISONNÉS	198
ENCADRÉ 13. LE BONHEUR FAMILIAL EN LECTURE DU MONDE SOCIAL	213
ENCADRÉ 14. LE SENS DU RECOURS	234
ENCADRÉ 15. LES SUIVIS DE CONJOINT.....	251
ENCADRÉ 16. PEUT-ON PARLER DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE ?	259
ENCADRÉ 17. SÉMIOLOGIE SAUVAGE DES ACTIVITÉS.....	265
ENCADRÉ 18. LE BLOG COMME RÉCIT DE SOI.....	271
ENCADRÉ 19. UNE JUXTAPOSITION DES ESPACES ET DES TEMPS EN TROMPE-L'OEIL	284
ENCADRÉ 20. DISPOSITIONS, RESSOURCES, CAPITAL, ET CAPACITÉS	292
ENCADRÉ 21. DES MÈRES ENTREPRENEURES... SALARIÉES	295
ENCADRÉ 22. AU CAFÉ DES MAMANS	325
ENCADRÉ 23. LE FORUM DES MOMPREENEURS.....	330
ENCADRÉ 24. LES SCOPS	334
ENCADRÉ 25. L'ENGAGEMENT PARENTAL COMME RÉVÉLATEUR DES RAPPORTS SOCIAUX DE SEXE.....	353
ENCADRÉ 26. OSER LE PROJET PARENTAL	358
ENCADRÉ 27. ALLAITER, ENVERS ET CONTRE TOUT/TOUS?	374
ENCADRÉ 28. LA BATAILLE DES GÂTEAUX.....	381
ENCADRÉ 29. LA TENTATION DE L'ÉCOLE À LA MAISON.....	385
ENCADRÉ 30. LE MARCHÉ DE L'ENFANCE	399

ENCADRÉ 31. ZÉBULON DANS LES GRANDS MAGASINS (EXTRAIT DU JOURNAL DE TERRAIN DU 22 MARS 2015)	417
ENCADRÉ 32. QUELQUES ÉLÉMENTS SUR LES PROCÉDURES DE MISE EN FAILLITE	433
ENCADRÉ 33. LA PROTECTION SOCIALE DES INDÉPENDANT.E.S.	464
ENCADRÉ 34. RETRAITE DE BASE ET RETRAITE COMPLÉMENTAIRE	465
ENCADRÉ 35. PRINCIPE DE SUBSIDIARITÉ DES RÈGLES D'ANONYMISATION	549

Tableaux

TABLEAU 1. ZOOM SUR LES "INDÉPENDANTS" DANS L'ENQUÊTE EMPLOI EN CONTINU DE 2012	21
TABLEAU 2. TYPES DE PARUTION PAR GENRE IDENTIFIÉ DU JOURNALISTE PRINCIPAL	67
TABLEAU 3. EMPLOI SELON LES SECTEURS ET LE SEXE	93
TABLEAU 4. STATUT D'EMPLOI ET GROUPE SOCIO-PROFESSIONNEL DES PERSONNES EN EMPLOI SELON LE SEXE	93
TABLEAU 5. ACTIVITÉ ET EMPLOI SELON LE SEXE ET LA COMPOSITION FAMILIALE EN 2012	94
TABLEAU 6. CATÉGORIE PROFESSIONNELLE OCCUPÉE PAR LES MOMPREENEURS AVANT LA CRÉATION D'ACTIVITÉ	140
TABLEAU 7. NIVEAU DE DIPLÔME DES MOMPREENEURS	141
TABLEAU 8. CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE CROISÉE PAR LE TYPE DE DIPLÔME OBTENU	142
TABLEAU 9. SITUATION PROFESSIONNELLE DES PARENTS	143
TABLEAU 10. PROFESSION DES MÈRES CROISÉE PAR CELLE DES PÈRES	144
TABLEAU 11. NIVEAU DE DIPLÔME CROISÉ PAR LA SITUATION PROFESSIONNELLE DES PARENTS	145
TABLEAU 12. SITUATION PROFESSIONNELLE DU CONJOINT	147
TABLEAU 13. ANCIENNE CATÉGORIE SOCIO-PROFESSIONNELLE CROISÉE PAR CELLE DU CONJOINT	148
TABLEAU 14. PRÉSENCE D'INDÉPENDANTS DANS L'ENTOURAGE FAMILIAL	156
TABLEAU 15. ÂGE DES ENFANTS PAR ANNÉE DE CRÉATION	167
TABLEAU 16. LIEN DÉCLARÉ ENTRE ACTIVITÉ ET PARENTALITÉ	168
TABLEAU 17. CRITÈRES DE CHOIX DE L'ACTIVITÉ	168
TABLEAU 18. NOMBRE D'ENFANTS	170
TABLEAU 19. NOMBRE D'ENFANTS PAR CLASSE D'ÂGE	170
TABLEAU 20. STATUT D'EMPLOI AVANT LA CRÉATION D'ACTIVITÉ	171
TABLEAU 21. PRÉSENCE EN POSTE AVANT LA CRÉATION D'ACTIVITÉ	171
TABLEAU 22. MOTIF DE DÉPART DU DERNIER EMPLOI SALARIÉ	172
TABLEAU 23. MOTIVATIONS À LA CRÉATION D'UNE ACTIVITÉ INDÉPENDANTE	173
TABLEAU 24. BÉNÉFICE(S) PERÇU(S) DE LA CRÉATION D'UNE ACTIVITÉ INDÉPENDANTE	174
TABLEAU 25. MODE(S) DE GARDE DES ENFANTS	175
TABLEAU 26. ORGANISATION DES HORAIRES	176
TABLEAU 27. L'INDÉPENDANCE ET LE FAIT DE PROFITER D'AVANTAGE DE SES ENFANTS	177

TABLEAU 28. STATUT DE L'ACTIVITÉ CROISÉE PAR ANNÉE D'IMMATRICULATION	180
TABLEAU 29. APPUI REÇU LORS DE LA CRÉATION CROISÉE PAR LES STATUTS DE L'ACTIVITÉ.....	183
TABLEAU 30. INTÉGRATION DES DISPOSITIFS NACRE ET ACCRE PAR STATUT DE L'ACTIVITÉ.....	185
TABLEAU 31. ORIGINE DU FINANCEMENT DES ACTIVITÉS PAR MONTANT DES MOYENS NÉCESSAIRES À LA CRÉATION	188
TABLEAU 32. NOMBRE D'EMPLOYÉ.E.S	189
TABLEAU 33. LIEU D'INSTALLATION DE L'ACTIVITÉ.....	189
TABLEAU 34.SECTEUR D'ACTIVITÉ ANTÉRIEUR CROISÉ PAR LE SECTEUR DE LA NOUVELLE ACTIVITÉ.....	191
TABLEAU 35. CHIFFRE D'AFFAIRE DÉCLARÉ EN SEPTEMBRE 2013	288
TABLEAU 36. NIVEAU DE VIE PAR UNITÉ DE CONSOMMATION DU MÉNAGE DE DOMINIQUE.....	458
TABLEAU 37. RÉCAPITULATIF DES DIFFÉRENTS TAUX DE COTISATION	464
TABLEAU 38. RÈGLES DE VALIDATION DES TRIMESTRES DE RETRAITE EN 2015.....	465
TABLEAU 39. STRUCTURE DU REVENU MENSUEL DE SYLVIE	487
TABLEAU 40. ENTRÉE DE LA GRILLE D'OBSERVATIONS.....	550
TABLEAU 41. COMPARAISON DU NOMBRE D'ENFANTS DE L'ENSEMBLE DES ADHÉRENTES DE L'ASSOCIATION ET DES RÉPONDANTES À L'ENQUÊTE QUANTITATIVE	552
TABLEAU 42. COMPARAISON DE L'ANNÉE D'ADHÉSION DE L'ENSEMBLE DES ADHÉRENTES DE L'ASSOCIATION ET DES RÉPONDANTES À L'ENQUÊTE QUANTITATIVE	553
TABLEAU 43. COMPARAISON DES RÉGIONS D'HABITATION DE L'ENSEMBLE DES ADHÉRENTES DE L'ASSOCIATION ET DES RÉPONDANTES À L'ENQUÊTE QUANTITATIVE.....	553
TABLEAU 44. COMPARAISON DES STATUTS DÉCLARÉS À L'ADHÉSION DE L'ENSEMBLE DES ADHÉRENTES DE L'ASSOCIATION ET DES RÉPONDANTES À L'ENQUÊTE QUANTITATIVE.....	553

Documents

DOCUMENT 1. SITUATION FAMILIALE DES CRÉATEURS D'ENTREPRISE EN 2006	41
DOCUMENT 9. ARTICLE PARU DANS LA RÉPUBLIQUE DU CENTRE DU 10/05/2011	70
DOCUMENT 10. IMAGE POSTÉE SUR LA PAGE FACEBOOK D'ISABELLE LE 29/10/12.....	166
DOCUMENT 11. PHOTOGRAPHIE D'UN COLLAGE DE CARTES DE VISITE (ARCHIVES PERSONNELLES)	265
DOCUMENT 12. CARTON D'INVITATION POUR LES SIX ANS DU FILS DE MELISSA.....	381
DOCUMENT 13. LE GÂTEAU DE MELISSA	381
DOCUMENT 14. LE GÂTEAU DE VANESSA	381
DOCUMENT 15. LE GÂTEAU DE VIRGINIE	381

Figures

FIGURE 1. SITUATION FAMILIALE DES CRÉATEURS D'ENTREPRISE EN 2006	22
FIGURE 2. PRÉSENCES MÉDIATIQUES DES MOMPREENEURS (INTERNATIONAL ET FRANCE), ACTION'ELLES OU PARIS PIONNIÈRES	36
FIGURE 3. CLASSEMENT DES ENTRETIENS	420
FIGURE 4. TYPOLOGIES DES MOMPREENEURS	421

TABLE DES MATIÈRES

REMERCIEMENTS	4
SOMMAIRE	6
INTRODUCTION	9
L'INDÉPENDANCE FÉMININE, UNE OPPORTUNITÉ INATTENDUE D'ARTICULER TRAVAIL ET FAMILLE ?	13
UN OBJET LOUPE : LES MOMPREENEURS	19
UNE SOCIOLOGIE DE LA GAMME DES ENGAGEMENTS FÉMININS	26
PREMIÈRE PARTIE : DES CONDITIONS D'ÉMERGENCE EN TROMPE-L'ŒIL	31
CHAPITRE I : MÈRE ET ENTREPRENEURE ? LA MISE EN IDENTITÉ D'UN GROUPE SOCIAL ANCIEN	35
A. DÉFENDRE L'INVENTIVITÉ ÉCONOMIQUE DES MÈRES	38
1. <i>Une inspiration transatlantique</i>	39
Genre et travail aux États-Unis à la fin des années 1990 : altération du marché de l'emploi, arrangements privés et focalisation sur les enfants	39
Une appellation élaborée par deux mères américaines	43
Concevoir une activité économique autour des besoins de la famille	46
2. <i>Une importation en France qui valorise inventivité économique et ordre du genre</i>	50
Au service de la cause des « Momprenneurs » ?	52
Une cause affichée: retourner le stigmate de la maternité	56
Une cause empêchée par des nuances de classe	60
B. UNE IMAGE SOCIALE AU CONFLUENT DE PLUSIEURS (R)ÉVOLUTIONS	64
1. <i>Les effets d'un métier de journaliste en transformation</i>	65
Momprenneurs, femmes journalistes, une situation en miroir ?	66
Une catégorie empirique ajustée aux transformations du travail journalistique ?	69
2. <i>Une image sociale décalée de la cause des Momprenneurs</i>	73
« Le rêve à portée de main » ?	73
De la responsabilité économique à l'appoint épanouissant	75
Temps flexible, temps éclaté, temps superposé	77
La maternité réactivée	78
CONCLUSION	80
CHAPITRE II : UN ENTREPRENEURIAT « FÉMININ » PENSÉ SANS LES FEMMES	83
A. POLITIQUES PUBLIQUES ET GAMME DES ENGAGEMENTS : UNE PARTITION TROUBLE	86
1. <i>L'ambivalence historique des politiques publiques</i>	86
Émanciper mais assigner : des ambitions floues	87
Une illustration : le congé parental	89

2. <i>Des inégalités persistantes</i>	91
Des femmes à l'étroit sur le marché du travail	92
Une maternité qui rehausse les murs	94
Des inégalités professionnelles facteurs d'inégalités de longue durée	96
B. UN AUTO-EMPLOI PENSÉ AU NEUTRE	98
1. <i>Activer un chômeur asexué à travers la création d'entreprise</i>	100
1979-2005 : des mesures au masculin neutre portées par leur adaptabilité politique	100
La tentation du gender mainstreaming	104
2. <i>L'avènement de l'initiative économique individuelle</i>	106
Le soutien de femmes aveugles au genre : le cas de Maria Nowak	107
La loi de modernisation de l'économie et l'avènement de l'auto-entrepreneur	109
C. UN ENTREPRENEURIAT FÉMININ PENSÉ PAR ET POUR DES FEMMES-PATRONS.....	112
1. <i>La cause des dirigeantes économiques : une cause ancienne et élitiste</i>	113
Un débat centré dans et sur les organisations patronales.....	114
Le recrutement des dirigeantes économiques, un enjeu plus secondaire.....	116
2. <i>L'entrepreneuriat féminin comme opportunité patronale</i>	120
Un soutien institutionnel cosmétique mais financièrement attractif	121
Une fenêtre pour s'implanter dans le champ politique ?	125
CONCLUSION	128
CHAPITRE III : LES MOMPREENEURS, DE RELATIVES DOMINANTES DANS UNE RELATIVE INDÉPENDANCE.....	131
PRÉAMBULE : DES PREMIERS TRAVAUX MUETS SUR LES CARACTÉRISTIQUES SOCIOLOGIQUES DES MOMPREENEURS	134
A. UN ENTREPRENEURIAT LOIN D'ÊTRE POPULAIRE.....	138
1. <i>Des femmes favorisées et qualifiées</i>	139
2. <i>Une position sociale largement héritée</i>	143
3. <i>Une situation conjugale qui renforce les positions et dispositions initiales des Mompreneurs</i>	146
B. UN BAIN ENTREPRENEURIAL SOUMIS AUX RÈGLES DU GENRE ?	149
1. <i>« Penser à soi pour soi par soi-même »</i>	151
2. <i>Un certain habitus entrepreneurial</i>	155
3. <i>Des actualisations conjugales</i>	161
C. QUAND LE TRAVAIL PARENTAL ÉCLAIRE LE POSITIONNEMENT SOCIAL	164
1. <i>A rebours de quelques idées reçues</i>	165
2. <i>Ce qui se cache sous le voile pudique de la « conciliation »</i>	169
3. <i>Une présence importante auprès des enfants</i>	174
D. LA CRÉATION D'UN AUTO-EMPLOI CENTRÉ SUR LE FOYER	177
1. <i>Des activités récentes, dont une moitié a été créée sous le régime de l'auto-entrepreneur</i>	179
2. <i>Un soutien familial indéniable, mais une présence également forte des acteurs associatifs et institutionnels</i>	182
3. <i>Une création d'activité à portée limitée</i>	187
CONCLUSION	192

CONCLUSION DE LA PARTIE	193
DEUXIÈME PARTIE : LA CRÉATION D'ENTREPRISE COMME RÉAPPROPRIATION DU TRAVAIL.....	195
CHAPITRE IV : UNE PALETTE DES TROUBLES DU SALARIAT CONTEMPORAIN	201
A. QUAND S'ENGAGER DANS LE SALARIAT PARAÎT IMPOSSIBLE	203
1. <i>Une impossible insertion</i>	204
La famille entre obstacle et moteur de l'insertion.....	204
L'impossible construction de soi par le travail.....	206
2. <i>Un travail salarié désengageant</i>	209
Une soif d'engagement professionnel désincarnée.....	210
La solitude salariée	211
Une maternité libératrice	214
B. UN ENGAGEMENT PROFESSIONNEL CONTRARIÉ	217
1. <i>Des employeurs fragiles</i>	217
Un emploi salarié à dimension domestique.....	218
La fragilité des petites entreprises.....	220
2. <i>Quand le corps lâche</i>	221
L'empreinte du nomadisme.....	222
Un désaccord éthique latent.....	223
Retrouver une nouvelle voie d'engagement professionnel.....	226
C. UN ENGAGEMENT PROFESSIONNEL EMPÊCHÉ.....	229
1. <i>Quand le salariat empêche le déploiement des compétences</i>	230
Des dispositions à l'exercice d'une activité non salariée	230
Une vocation entrepreneuriale à dimension familiale	232
Des ressources mises à profit pour porter le projet	233
2. <i>Retrouver du sens dans le travail</i>	235
Un engagement initial fort dans le capitalisme contemporain.....	236
Le sens perdu par les transformations de l'organisation	237
Une quête de sens savamment orchestrée	239
CONCLUSION	240
CHAPITRE V : PROMESSES ET CONTRAINTES DE L'INDÉPENDANCE.....	241
A. L'INDÉPENDANCE ENTRE NÉCESSITÉ ET PROMESSES	243
1. <i>Des motifs divers de maintien en activité</i>	244
Un revenu féminin indispensable au ménage.....	245
Un travail socle de l'identité des Mompreneurs.....	248
2. <i>L'indépendance comme voie privilégiée du maintien en activité</i>	252
Du salariat qui résiste à l'indépendance accessible	252
La liberté du non-salariat	255

B.	L'INDÉPENDANCE COMME ÉLOGE DU SOI	258
1.	<i>L'indépendance comme fabrique de la reconnaissance professionnelle</i>	260
	Répliquer son activité salariée	261
	Convertir son activité salariée en « vrai boulot »	262
2.	<i>Transformer des qualités « féminines » en activité économique</i>	265
	Une éthique aseptisée et lucrative de la sollicitude	266
	Monétiser son expertise domestique	269
	Une entreprise de Soi	271
C.	CONTRAINTES ET LIMITES D'UNE INSTALLATION AU CREUX DE LA FAMILLE	276
1.	<i>Des activités indépendantes ancrées dans la famille</i>	277
	Le logement comme ressource professionnelle	278
	Travailler à la maison ou la conciliation idéalisée	280
2.	<i>Le mirage de la conciliation par l'indépendance</i>	282
	Une dynamique d'assignation	282
	Une identité professionnelle invisible ?	287
	CONCLUSION	289
	CHAPITRE VI : UNE INDÉPENDANCE À DIMENSION COLLECTIVE	291
A.	LES BÉNÉFICES INSTITUTIONNELS D'UNE POSITION SOCIALE FAVORISÉE	294
1.	<i>L'onde de l'affiliation salariale</i>	294
	Des dispositifs organisationnels à faire fructifier	295
	Le salariat comme capital économique	298
2.	<i>Un soutien important des structures d'aide à la création d'entreprise</i>	300
	Un soutien institutionnel démultiplié pour les plus grosses structures	301
	Un accompagnement contourné par les auto-entrepreneures	303
B.	L'INDÉPENDANCE COMME CAUSE FAMILIALE ?	307
1.	<i>Un soutien parental généré</i>	308
	Le soutien statutaire des pères	308
	L'aide pratique des mères	310
2.	<i>Le couple, un appui collectif à négocier</i>	312
	L'entreprise et la famille comme cause commune	313
	Convaincre pour être soutenue	315
	Un soutien conjugal autorisé par l'assignation domestique	317
C.	LE COLLECTIF DES MOMPREENEURS, UN OUTIL DE RECONNAISSANCE	320
1.	<i>Rompre la digue domestique</i>	321
	« Heureusement, il y a les Momprenieurs »	322
	Incorporer un récit collectif distinctif	326
2.	<i>Un self-help capitaliste</i>	329
	Se former, s'informer	329
	Des partenaires à sa mesure	332
	Exploiter la solidarité	335

3. Les limites d'une lutte pour la reconnaissance	337
Un faible crédit entrepreneurial	338
Identité floue, adhésion lâche	341
Une mobilisation féminine conservatrice ?	343
CONCLUSION	346
CONCLUSION DE LA PARTIE	348
TROISIÈME PARTIE : POLITIQUE D'UNE ENTREPRISE PARENTALE	351
CHAPITRE VII : LES FORMES D'UNE ENTREPRISE PARENTALE	355
A. UN PROJET PARENTAL DENSÉMENT INVESTI	357
1. La maternité empêchée comme révélateur	359
L'élaboration d'un projet parental exigeant	360
Un projet parental professionnellement coûteux	362
2. Des normes de parentalité... à application genrée	364
De la disponibilité avant toute chose	364
Psychologisation et puérocentrisme	366
B. LE MATERNAGE AU CŒUR DES PRATIQUES PARENTALES DE LA PETITE ENFANCE	368
1. L'accouchement comme manifestation d'un engagement parental construit au féminin	369
Valoriser la puissance du féminin	370
Se révéler en pratique comme une mère avant tout	371
2. L'allaitement comme performance de genre	373
Allaiter pour être une bonne mère	373
Le lait, le temps et le travail parental	376
C. UN INVESTISSEMENT SCOLAIRE CONTESTATAIRE	379
1. Un rapport individualiste à l'école	379
Une attention scolaire inscrite dans l'emploi du temps	380
Assurer sa place en haut de l'échelle des parents	382
2. Contourner l'école et les enseignants	384
Situation résidentielle et recours au privé	385
Les pédagogies alternatives en prolongement du projet parental	386
3. Se réhabiliter à travers l'engagement parental : le cas du diagnostic de précocité intellectuelle	389
Un diagnostic d'anoblissement du travail parental des Mompreneurs?	389
Une réhabilitation du parcours	392
CONCLUSION	395
CHAPITRE VIII : POUVOIR, CONTRADICTIONS ET VARIATIONS D'UNE ENTREPRISE PARENTALE	397
A. LE PROJET PARENTAL EN MOTEUR DU PARCOURS ?	399
1. La force motrice du projet parental	400
Un indicible désir de foyer	402
L'indicible soulagement de l'inactivité	405

2.L'indépendance propice à la réalisation parentale.....	408
L'activité économique en substitution du projet parental.....	408
Une indépendance intégrée à l'engagement reproducteur.	409
3.Se réinventer dans une maternité intensive à dimension économique	412
Une collision imprévue entre exclusion du salariat et maternité	412
Des ressources propices à la conversion économique de l'engagement parental	416
B. VARIATIONS DE L'INVENTIVITÉ ÉCONOMIQUE DES MÈRES.....	418
1.La femme au foyer revisitée par la société de marché	422
Les dames patronnesses du néo-libéralisme	422
Les nouvelles « Bovary »	423
2.Des auto-emplois inventifs... et solidement étayés	425
Des entrepreneures démultipliées	426
Des petites indépendantes intéressées	427
CONCLUSION	428
CHAPITRE IX : « DES MOMS DANS LA TOURMENTE » : L'HEURE DU BILAN	430
A. « C'EST COMME TUER SON BÉBÉ » : DES ENTREPRISES ÉCONOMIQUES EN FAILLITE	432
1.Quand la famille se dérobe, l'entreprise ne suit plus.....	434
Des appuis familiaux forts à la création d'entreprise	434
Le rappel familial à l'ordre économique	436
2.Une cause familiale devenue illusion collective.....	438
L'entêtement d'un projet familial	438
Revisiter la maisonnée familiale	440
3.La force de la croyance entrepreneuriale	441
Échec sublimé, déclassement masqué.....	442
Convertir son échec dans le marché	444
B. LES EFFETS GENRÉS D'UN AUTO-EMPLOI PENSÉ AU NEUTRE.....	447
1.Sous la norme égalitaire et l'alibi identitaire.....	448
Tout ce qui est à toi... n'est pas complètement à moi.....	449
L'effacement professionnel	452
2.Des activités économiques autarciques.....	455
Participer au marché sans en être rétribuée	456
Une précarisation financière manifeste.....	458
3.À qui profite l'initiative économique individuelle des femmes ?	460
L'auto-entreprise pourvoyeuse d'une fausse liberté	461
Le coût du care.....	463
C. QUAND LA CLASSE LIMITE LA CASSE : LE DIVORCE COMME NOUVELLE BIFURCATION	468
1.L'entrepreneuriat sonne-t-il le glas du couple ?	470
L'émancipation sauvegardée des entrepreneures démultipliées	470
La vulnérabilité des femmes au foyer masquées.....	472
2.La séparation sonne-t-elle le glas de l'entrepreneuriat ?	475

L'attrait salarial renouvelé des indépendantes qui se séparent	475
L'ambivalence statutaire des plus dotées	478
3.Des partages qui atténuent la vulnérabilisation de certaines Mompreneurs	480
La prime au consentement mutuel.....	481
L'absence d'enjeu autour de la résidence des enfants	483
Une entreprise parentale non productrice de droits	485
CONCLUSION	489
CONCLUSION DE LA PARTIE	491
CONCLUSION GÉNÉRALE	492
<i>Une sociologie dynamique de la gamme des engagements.....</i>	<i>492</i>
Une question de méthode	493
Penser en continuums la variabilité des engagements.....	495
<i>Les ambiguïtés de l'indépendance féminine.....</i>	<i>497</i>
Une indépendance féminine révélatrice de la plasticité du genre	498
Le genre de l'initiative économique individuelle	499
<i>La portée conservatrice d'une entreprise parentale contemporaine</i>	<i>500</i>
Révéler le pouvoir social d'une performance de genre	501
Rappeler son impasse redistributive.....	502
BIBLIOGRAPHIE	504
ANNEXES	541
ANNEXE 1 – LA MISE EN ŒUVRE MÉTHODOLOGIQUE	542
<i>Aller et retour vers un objet.....</i>	<i>542</i>
Découvrir un espace	542
Sélectionner un collectif	544
<i>Démultiplier les méthodes.....</i>	<i>546</i>
Ethnographier un collectif	546
Collecter des récits de vie	548
Suivre ses enquêtées sur Facebook	550
Construire une enquête quantitative	551
<i>Ambivalences de la relation d'enquête</i>	<i>554</i>
Une enquête facilitée mais contrôlée	554
Quand la situation familiale de l'enquêteur modifie les données collectées	556
Prendre au sérieux ses émotions quant à son objet.....	558
ANNEXE 2 - GUIDE D'ENTRETIEN "INSTITUTIONNELS" : ASSOCIATIONS, COUVEUSES, CCI,	561
ANNEXE 3 - TABLEAU DES ENTRETIENS AVEC LES ACTEURS INSTITUTIONNELS	563
ANNEXE 4 –TABLEAU DES OBSERVATIONS DU COLLECTIF DES MOMPREENEURS (2012 – 2014).....	564
ANNEXE 5 - GUIDE D'ENTRETIEN MOMPREENEURS	565

ANNEXE 6 - TABLEAU DES ENTRETIENS MOMPREENEURS	568
ANNEXE 7 - QUESTIONNAIRE MOMPREENEURS – ADHÉRENTES	577
ANNEXE 8 - PANORAMA LÉGISLATIF DE LA CRÉATION D’ENTREPRISE - CHRONOLOGIE.....	589
ANNEXE 9 - CORPUS MÉDIATIQUE.....	592
<i>Presse française</i>	592
2008.....	592
2009.....	592
2010.....	592
2011.....	593
2012.....	593
2013.....	594
En ligne	594
<i>Audiovisuel Francophone</i>	595
TABLE DES DOCUMENTS	596
<i>Encadrés</i>	596
<i>Tableaux</i>	597
<i>Documents</i>	598
<i>Figures</i>	598
TABLE DES MATIÈRES	599
RÉSUMÉ ET MOTS-CLÉS	608

RÉSUMÉ ET MOTS-CLÉS

Cette thèse porte sur la création d'activité indépendante chez les femmes, et se demande dans quelle mesure elle favorise la combinaison des engagements professionnels et familiaux d'une part, et la reconfiguration du genre d'autre part. Les Mompreneurs ont permis de mettre à l'épreuve cette problématique : regroupées dans des collectifs apparus en 2008 en France, ces femmes se présentent comme d'anciennes salariées, régulièrement cadres, qui créent lors d'une grossesse une activité indépendante.

À partir d'un terrain déployant trois méthodes d'enquête dans l'un des collectifs de Mompreneurs en France (une enquête ethnographique *online et offline* de trois ans, une enquête par questionnaire et 55 entretiens par récit de vie) et d'un terrain secondaire constitué d'entretiens auprès d'acteurs.trices de l'espace de la cause des femmes dirigeantes économiques, trois axes délivrent les résultats de cette thèse. En examinant d'abord les politiques publiques dédiées à la création d'entreprise, la mise en identité du groupe social des Mompreneurs, et les caractéristiques de ses membres, se dévoile le mirage de la démocratisation de l'initiative économique individuelle. Dans le cas des Mompreneurs, elle concerne des femmes inégalement mais globalement favorisées, qui créent principalement des activités économiques de petite envergure. Le deuxième temps révèle qu'après une altération des liens au salariat qui est décorrélée du devenir mère, les Mompreneurs s'inscrivent dans une entreprise professionnelle plus identitaire qu'économique, qui leur permet de mettre à distance le stigmate de la femme au foyer ou de la chômeuse. Si quelques unes parviennent à une articulation fluidifiée de leurs engagements par la mobilisation de multiples ressources, les Mompreneurs partagent avant tout des pratiques parentales puérocentristes, exigeantes et essentialisées. La morale conservatrice qui s'y niche et qui est étudiée dans le troisième temps comporte des effets distinctifs notables qui restent limités : les péripéties observées au fil des parcours soulignent la part de déclassement et de fragilisation qui s'instille dans cette apparente prise de responsabilités économiques conjuguée à une parentalité devenue performance de genre.

Mots-Clés : genre, travail, indépendance, engagement, parentalité, parcours, classes moyennes et supérieures.

Summary :

This thesis focuses on women-created business. It asks to what extent self-employment may foster a better work/life balance and redefine gender. Mompreneurs offered an opportunity to challenge this issue : as they gathered in organizations that appeared in 2008 in France, these women describe themselves as executives who created their own independent business after having a child.

Based on an investigation combining three methods among one of the French Mompreneurs organizations (an online and offline three-year ethnography, a quantitative study launched in September 2013 and 55 biographies) and a secondary investigation among actors of the field of the cause of women leaders, the results are presented in three parts. First of all, the scrutiny of public policies sustaining business creation, of the work to identify the Mompreneurs as a social group and of the characteristics of its members reveal the mirage that constitutes the democratization of individual economic initiative. Regarding Mompreneurs, it touches women from middle to upper classes who mainly create small businesses. The second part shows that after the degradation of their links to waged-employment, unrelated to the process of becoming a parent, Mompreneurs lead businesses that are more a reflection of their own Self than a wish to be economically thriving. It helps them to put away stigmas like being a housewife or an unemployed person. If some of them do succeed in better articulating their engagements thanks to the mobilization of many resources, Mompreneurs firstly gather around parental practices that are child-centered, demanding and essentialized. The pervading conservative morals which are studied in the last movement reveal some distinctive effects and how they stay limited: the incidents observed all along the careers show how downgrading and weakening this so-called access to economic responsibility can be, added to the gender performance infused in the way they intend to be parents.

Key words: gender, work, self-employment, commitment, parenting, career, middle and upper classes.
