

## Retour de congé maternité et carrière professionnelle des femmes cadres : « peut mieux faire » !

**Seulement une moitié des femmes cadres (53 %) déclare reprendre leur activité professionnelle facilement après un congé maternité... La dernière étude de l'Apec dresse un tableau loin d'être idyllique : 71% des femmes cadres considèrent être encore mal accompagnées par les entreprises à leur retour de congé maternité. La parentalité reste un sujet qui doit être mieux appréhendé par les entreprises pour favoriser à la fois l'évolution professionnelle des collaboratrices et un collectif de travail bienveillant.**

*« Alors que la qualité de vie et des conditions de travail reste au cœur des attentes des cadres et des enjeux des entreprises, la question du congé maternité, de l'annonce de la grossesse au retour en entreprise, s'apparente à une zone grise. Avec cette étude inédite, l'Apec a souhaité objectiver ses impacts sur les parcours professionnels pour favoriser une prise de conscience collective. Des bonnes pratiques existent, les entreprises, en lien avec les pouvoirs publics et les partenaires sociaux, ont un rôle central à jouer pour garantir l'équité et l'épanouissement professionnel des femmes cadres », déclare Gilles Gateau, directeur général de l'Apec.*

### **Des entreprises encore peu préparées à l'accompagnement des retours de congés maternité**

Le retour de congé maternité s'apparente à un nouveau départ pour la majorité des femmes, et force est de constater que les entreprises ont encore une marge de progression pour mieux préparer et accompagner ce retour. Près d'une femme cadre sur deux (**47 %**) considère que le retour au travail demeure encore difficile et elles sont **71 %** à estimer que les entreprises ne s'impliquent pas suffisamment pour favoriser ce changement de vie.

En effet, le retour en entreprise est parfois jalonné d'obstacles qui ne facilitent pas la vie des mères, ni leur niveau de stress (fatigue, charge mentale, etc.). Elles sont **44 %** à admettre avoir du mal à retrouver leur place et **56 %** à avoir le sentiment de ne plus être considérées comme engagées. Elles citent également le manque de transparence sur les changements organisationnels intervenus en leur absence, notamment les décisions stratégiques.

### **Pourtant, de bonnes pratiques et des solutions existent pour faciliter et accompagner la parentalité en entreprise**

- Préparer et former les managers à la bonne attitude à adopter avant et au retour de congé.
- Davantage informer et expliquer aux cadres les modalités, les attentes de l'entreprise, sensibiliser les collaborateurs à accompagner l'absence de la jeune mère.
- Préparer l'absence : décider des modalités de remplacement d'un commun accord, participer au recrutement et à la formation du remplaçant, anticiper les conditions de retour.

- Préparer le jour du retour : informer toute l'entreprise, promouvoir la bienveillance, préparer la réintégration de la cadre (physique, technique et commerciale).
- Mettre en protocole autour du retour en entreprise et légitimer la parentalité en entreprise.

## La maternité est toujours considérée comme un frein à l'évolution professionnelle

La parentalité demeure malheureusement encore l'un des premiers facteurs d'inégalités : **50 %** des cadres estiment que des femmes avec des enfants sont pénalisées dans les entreprises et une grande majorité des cadres, hommes et femmes, affirme qu'une femme ayant eu des enfants est freinée dans sa progression de carrière. **69 %** des cadres estiment d'ailleurs qu'un congé maternité ralentit de plusieurs années l'évolution professionnelle. S'il fallait changer des modalités, **69 %\*** des cadres déclarent qu'il faudrait aménager un congé parental plus court mais mieux rémunéré, faisant un lien étroit avec les annonces gouvernementales de janvier.

Les discriminations liées à la maternité sont courantes au moment même de l'arrivée d'un enfant et que celles-ci perdurent, au point que **68 %** des hommes cadres et **78 %** des mères cadres affirment qu'une femme ayant eu des enfants est freinée dans sa progression de carrière.

En effet, alors que la population cadre s'est féminisée avec près de **40 %** de femmes (contre **30 %** en 2005) et que le Président de la République a fait de l'égalité femme/homme la grande cause de son quinquennat, **67 %\*** des cadres ont le sentiment que les inégalités de genre ne se sont pas réduites dans les 5 dernières années. Plus alarmant, **28 %** des mères confessent être confrontées à des remarques sexistes et à des discriminations liées à leur rôle de parents.

## Par ailleurs, l'Apec vient de publier son baromètre trimestriel des intentions de recrutements et de mobilités de cadres

### Au 1<sup>er</sup> trimestre 2024, le marché de l'emploi des cadres connaît un fléchissement

- L'année démarre avec un taux d'intentions de recrutement de cadres nettement inférieur à celui enregistré un an auparavant (**10 %** pour le T1 2024 vs **14 %** pour le T1 2023).
- Le volume d'offres d'emploi cadre a également reculé de 12 % en 2023 vs 2022
- Les difficultés de recrutement de cadres anticipées décroissent mais demeurent à un haut niveau : **72% pour le T1 2024 vs 79% pour le T1 2023**
- De leur côté, les cadres sont plus attentistes, seuls **34 %** expriment leur intention de changer d'employeur dans les 12 mois (-4pts vs 2022)

*\* Données provenant d'une enquête en ligne réalisée en décembre 2023 sur un échantillon de 2 000 représentatifs des cadres du secteur privé en et hors emploi par la méthode des quotas, en matière de sexe, d'âge, de secteur d'activité, de taille d'entreprise et de région.*

### À propos de l'Apec

L'Apec, Association pour l'emploi des cadres, est une organisation paritaire qui se mobilise pour aider les cadres et les jeunes diplômé.es de l'enseignement supérieur à partir de Bac+3, en particulier les publics les plus fragiles face à l'emploi. En tant qu'opérateur du Conseil en évolution professionnelle (CEP) pour les cadres, l'Apec permet à ses clients, quelle que soit leur situation, de s'informer, réfléchir, se projeter et agir pour leur projet professionnel. En 2022, parmi les 157 000 cadres et jeunes diplômé.es accompagné.es par l'Apec, 100 000 ont bénéficié du CEP. Dans un



contexte de difficultés de recrutements, l'Apec aide les entreprises, notamment les TPE-PME, à trouver les compétences cadres dont elles ont besoin. Son observatoire analyse et anticipe les évolutions et grandes tendances du marché de l'emploi cadre. L'Association combine une présence territoriale de proximité avec un jobboard : [apec.fr](http://apec.fr) (plus de 2 millions d'offres d'emplois cadres publiées en 2022 et 350 000 profils de cadres en recherche d'opportunités). L'Apec et ses 1100 collaborateurs et collaboratrices, est présente, avec près d'une soixantaine de centres, en France hexagonale et en Outre-mer : Martinique, Guadeloupe, Guyane, La Réunion et Mayotte. En savoir plus sur [corporate.apec.fr](http://corporate.apec.fr)

#### **Contacts presse**

Service presse – [presseapec@havas.com](mailto:presseapec@havas.com) – 0674000236  
Mendrika Lozat - Responsable relations médias - [mendrika.lozat@apec.fr](mailto:mendrika.lozat@apec.fr) - 0674947624