Unaf
UNIS POUR LES FAMILLES

Étude qualitative

Ecouter les familles pour mieux les comprendre

Edito

Marie-Andrée BLANC
Présidente de l'Unaf

CONCILIATION VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE, POUR LES PARENTS DE JEUNES ENFANTS

Dans le cadre d'une mission lancée par Elisabeth Borne, ministre du Travail, et Adrien Taquet, secrétaire d'Etat chargé de l'Enfance et des Familles, ayant pour but de « formuler des propositions d'évolutions du congé parental aujourd'hui peu utilisé », l'Unaf a réalisé cette étude afin de mieux connaître le vécu et les attentes des familles de jeunes enfants sur ces sujets.

Des situations très différentes d'un parent à l'autre

Le nombre de facteurs qui influent sur la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle est très important, ce qui donne l'impression que chaque famille est un cas bien particulier. Tout dépend en effet du secteur professionnel dans lequel les deux parents travaillent, des solidarités familiales mobilisables, du rapport à la parentalité de chaque membre du couple, des contraintes financières de la famille et des ressources du territoire, ainsi que d'autres facteurs très aléatoires comme le déroulement de la grossesse, de la naissance, le type de bébé (sommeil, pleurs, allaitement …).

L'arrivée d'un enfant : un vrai bouleversement

Le niveau de stress lors d'une naissance est très important, encore plus pour le premier enfant. Tous les parents déclarent qu'ils ne s'y attendaient pas vraiment, et ne sont pas suffisamment accompagnés. Ils souhaitent tous avoir du temps pour s'adapter à ce nouvel enfant, ce qui n'est pas possible avec le congé maternité légal de deux mois et demi.

Des mentalités en pleine évolution

Un modèle classique prévaut pour lequel c'est surtout à la mère de s'occuper du bébé, car elle l'a porté pendant 9 mois. Mais on note quand même des évolutions avec une place croissante prise ou souhaitée par le père, non pas à la place mais avec la mère.

Les questions principales pour faire face à l'arrivée d'un enfant

Quand reprendre, à qui confier son enfant, comment ne pas sacrifier sa carrière et ses revenus ? Telles sont les principales questions qui se posent aux parents, avec pour chacune beaucoup d'incertitudes et des stratégies mises en œuvre pour réduire les tensions. Trouver un mode d'accueil abordable et conciliable avec les horaires de travail reste un des principaux problèmes.

Une typologie des parents qui se dessine

Elle s'organise autour de la nature du travail et du vécu de la parentalité. Des parents peuvent être « épanouis » dans leur travail et leur parentalité, ou au contraire « en souffrance », d'autres plutôt privilégiant leur travail et leur carrière, ou au contraire « au foyer ». Enfin d'autres peuvent être plutôt insatisfaits mais « résignés » à faire quelques sacrifices qui leur paraissent un peu inévitables.

Etude N° 15
Septembre 2021

Des facteurs facilitants ou au contraire contraignants

Certains éléments facilitent la conciliation, aussi bien au plan professionnel, que législatif ou territorial. Tout dépend par exemple de la culture de l'entreprise et de la bienveillance du manager, pour accorder un peu de souplesse aux salariés parents. D'autres facteurs, au contraire, constituent de vrais obstacles nécessitant par exemple de trouver un autre emploi. Le manque d'information et d'accompagnement des parents est par ailleurs largement déploré.

Un congé parental trop mal indemnisé

Seule une petite minorité peut bénéficier du congé parental tel qu'actuellement indemnisé. Pour ne pas revenir au travail aux deux mois et demi de l'enfant, ce qui leur parait souvent « inhumain », les parents trouvent des stratégies mais pas forcément à recommander ni pour eux ni pour les employeurs (congés maladie, chômage …).

Réalisation de l'étude :
Patricia Humann, coordinatrice pôle Education à l'Unaf et
Camille Arnodin, directrice d'études qualitatives

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

L'objectif principal de l'étude qualitative est de comprendre l'expérience vécue par les familles de très jeunes enfants en termes de conciliation vie familiale – vie professionnelle, ainsi que leurs perceptions sur des voies d'évolution. Pour ce faire, plusieurs aspects seront analysés : le parcours familial et professionnel effectivement vécu par les parents et les enfants dans les deux premières années de la vie de l'enfant ; les projets des parents avant et après la naissance de l'enfant, en termes de conciliation vie familiale - vie professionnelle ; les négociations, arbitrages et compromis (entre parents, avec les employeurs, avec d'autres projets de la famille) ; le ressenti par rapport à ce parcours ; et l'avis sur la manière dont la conciliation aurait pu être facilitée autour de ses différentes composantes.

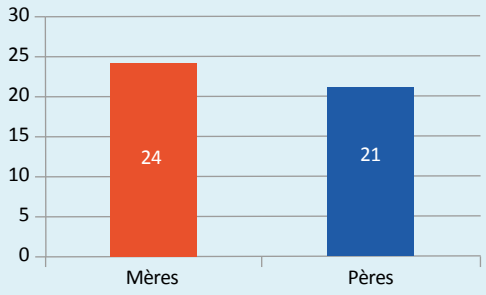
MÉTHODOLOGIE

La méthode est exclusivement qualitative sous forme d'entretiens semi directifs approfondis d'une durée de 1h à 1h30 avec **des parents actifs occupés ou en recherche d'emploi au moment de la grossesse (ainsi que leur conjoint), vivant en France et ayant un enfant âgé de 2 ans à 4 ans.**

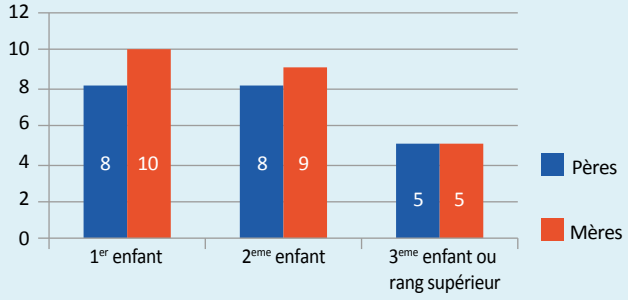
ECHANTILLON

Notre échantillon est le suivant :

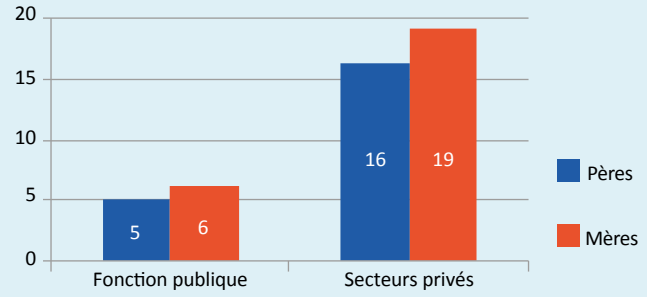
Echantillon



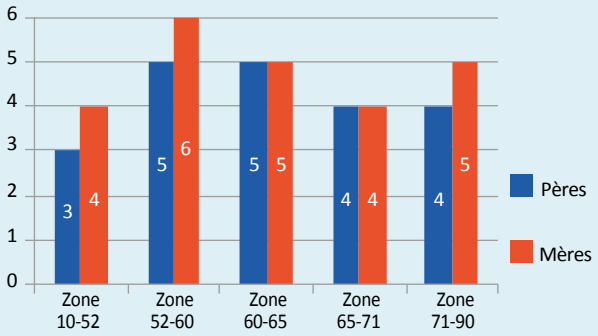
Rang de l'enfant âgé de 2 ans à 4 ans



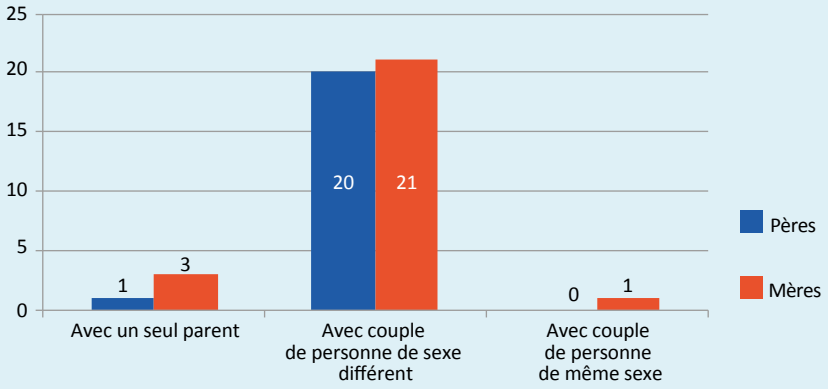
Secteur d'activité (pour les actifs)



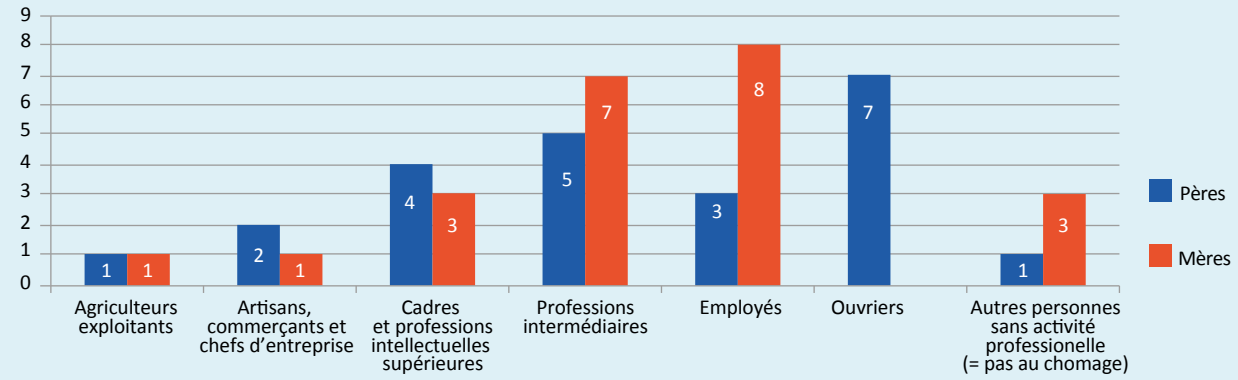
Lieu d'habitation de l'interviewé, en fonction de la capacité théorique d'accueil pour 100 enfants de moins de 3 ans (source Onape)



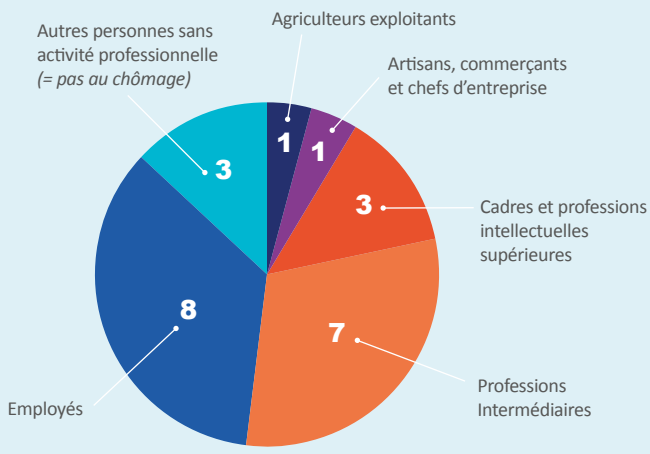
Mode de cohabitation de l'enfant



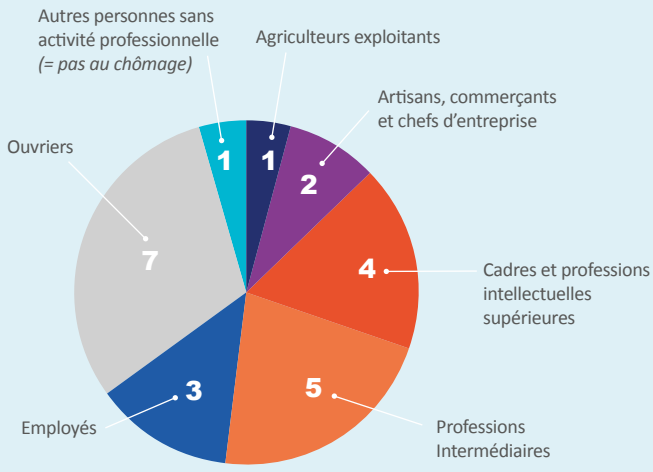
CSP des interviewés



CSP des mères



CSP des pères



I. ELÉMENTS DE CONTEXTE : UNE QUESTION COMPLEXE, CAR ELLE DÉPEND DE NOMBREUX FACTEURS, PARFOIS ALÉATOIRES

La question de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle pour les parents de jeunes enfants est en effet **traversée par beaucoup de problématiques, telles que la relation au travail, à la parentalité, et dépendante de nombreux facteurs, législatifs, territoriaux, médicaux, et aléas** (liés à la grossesse, l'accouchement, la période post-partum…). C'est donc très rarement une question simple. Elle résulte d'une combinaison plus ou moins favorable, et d'arbitrages pas toujours faciles à réaliser.

1. Une multitude de facteurs et de variables qui font qu'une conciliation se passe plus ou moins bien

a. Le secteur professionnel

Les parcours vécus par les parents montrent combien **la nature de l'activité, le secteur, le régime (fonctionnaire ou pas), l'entreprise mais aussi le responsable hiérarchique, jouent un rôle déterminant sur la conciliation**, qui s'opère plus ou moins bien selon la mentalité et le milieu professionnel, le type de management, la convention collective, les droits accordés par telle ou telle entreprise. On constate ainsi au fil des récits **une très forte inégalité de ce point de vue entre les secteurs professionnels et les entreprises sur les droits et la prise en considération des besoins des parents** (une question explorée de façon plus détaillée dans la suite du rapport). **Une petite moitié de l'échantillon témoigne ainsi de situations subies compliquées voire douloureuses à cet égard.**

> *« Un retour au travail très difficile, accueillie froidement. Les gens ne se rendaient pas compte que j'avais eu un enfant, zéro adaptation. Et puis zéro intimité. Je devais aller aux toilettes pour tirer mon lait. » Une mère*

Autre facteur influençant cette question est **le rapport au travail, la place qu'on lui accorde et qu'on souhaite lui donner une fois l'enfant présent**. Pour une minorité dans notre échantillon, la place accordée à la carrière professionnelle reste primordiale, tandis qu'une majorité de notre échantillon vise avant tout à équilibrer travail et famille, et une autre minorité se montre peu ou pas attachée à son travail.

La nature de l'activité professionnelle peut également avoir un rôle capital. On constate ainsi que certaines activités sont très peu compatibles avec une conciliation classique, avec des droits comme les congés maternité et paternité notamment (cf. agriculteurs ou métier « passion », comme artiste). Des secteurs où vie professionnelle et vie privée sont souvent étroitement mêlées.

> *« Pas vraiment de coupure possible dans le milieu agricole car la ferme est notre lieu de vie : on vit ferme, on dort ferme. Je n'avais pas vraiment pris de congé maternité, je faisais la partie gestion, et sortais avec mon bébé pour faire la traite s'il ne faisait pas trop froid ou en cas de froid sec. Je n'ai pas du tout arrêté. Mon mari non plus. » Une mère*

Enfin **le statut et le régime professionnel** sont aussi des facteurs décisifs, comme cette indépendante qui n'a pu prendre un congé maternité normal alors qu'elle aurait dû pouvoir s'arrêter suite à des soucis de santé.

b. Le rapport à la parentalité, au couple et la conception de la famille

Si la majorité des parents rencontrés veut s'investir pleinement auprès de leur bébé dans ses premiers mois, une minorité (avec souvent 1 ou 2 enfants), **plus carriéristes ou se sentant moins la fibre « bébé » veulent limiter les changements générés par l'arrivée d'un enfant**, notamment sur leur parcours professionnel (même si certaines allaitent quand même pour des questions de santé) mais aussi parfois sur leur vie sociale.

Ces dimensions sont **décisives quant aux choix qui sont faits en matière de conciliation**, et quant au vécu de cette conciliation. Elle peut être plus difficile pour les nombreux parents souhaitant davantage articuler leur vie autour de l'enfant, mais aussi pour certaines qui ont plus de mal à articuler leur statut de femme et leur nouveau statut de mère.

Au delà de la parentalité, c'est **la relation du couple qui est déterminante dans le vécu plus ou moins harmonieux de la conciliation, par les femmes surtout**, selon qu'elles ont un conjoint plus ou moins soutenant, plus ou moins investi et présent (une absence parfois imposée par son activité professionnelle).
Ainsi les parents qui évoquent « un travail d'équipe » sont souvent mieux armés et mieux lotis que les situations où **le poids de la gestion familiale repose sur la mère uniquement, souvent au détriment de sa carrière professionnelle.**

> ***Financièrement, on ne pouvait pas faire garder notre fille.***

« Elle l'a allaité pendant 6 mois et il y avait les biberons la nuit, organisés avec un tire lait pour qu'elle puisse se reposer. Et moi je me levais la nuit, j'étais un robot mais c'est un bébé, on le fait à deux, donc il faut trouver un juste milieu pour faire grandir cet enfant. » Un père

c. Les ressources de la famille et le territoire de vie

Les contraintes financières sont un critère important pour les possibilités qui s'offrent aux parents interviewés, et les choix qui sont faits, notamment pour toutes les décisions ayant trait à la reprise du travail et la garde plus ou moins longue de son enfant après la naissance (et opter ou non pour un congé parental à temps plein), mais aussi sur le mode de garde. C'est **pour les revenus les plus modestes ou les parents qui ont des charges financières importantes (emprunt, nombre d'enfants) un facteur plus contraignant**, générant dans certains cas des situations à risques.

« J'avais moins de 1000 euros, financièrement on ne pouvait pas faire garder notre fille, c'était trop juste. » Un père

Par ailleurs, **le réseau de connaissances et les aides apportées aux parents interviewés par l'entourage (familial, amical…), peuvent également jouer un rôle décisif dans la résolution de problèmes** liés à la reprise du travail, aux horaires de travail pas toujours compatibles avec la garde d'enfant, encore plus nettement pour les familles monoparentales et dans certains territoires (Ile-de-France, zones rurales…).

Le **lieu de vie ainsi que les ressources et les services dont dispose un territoire, une collectivité sont donc également très importants**. Les problèmes sont particulièrement concentrés dans notre échantillon dans certaines zones comme l'Ile-de-France avec des soucis importants de circulation et une pression très forte sur les lieux d'accueil, ainsi que dans les zones rurales / de moyenne montagne où les grandes distances à réaliser pour accéder aux services publics et leur raréfaction compliquent l'articulation entre les temps familiaux et professionnels.

« On a eu beaucoup de chance car la maternité où elle a accouché a fermé 3 mois après : et maintenant il faut faire 45 minutes si tout se passe bien. » Un père

d. Les droits pour les couples de même sexe

Un laps de temps semble exister entre la naissance et l'adoption par le deuxième parent, ce qui de fait réduit totalement ses droits.

« A la naissance, moi j'avais le droit à tout et elle à rien. » Une mère

e. Et d'autres facteurs plus aléatoires

Tout ne peut être prévu et anticipé quant à la santé de la mère et de l'enfant pendant la grossesse et après l'accouchement ou quant au « type » de bébé (jumeaux, bébé dormant peu ou mal…). De nombreux témoignages montrent combien le fait de faire face à des imprévus de cet ordre, comme de devoir être alitée, d'avoir un bébé prématuré, des jumeaux, une césarienne d'urgence après une hémorragie, des difficultés à allaiter, ou encore **la dépression post-partum et le burn-out, fréquents chez les femmes rencontrées**[1], peut être source de difficultés, voire de souffrance compliquant la reprise du travail.

« Mon fils pleurait beaucoup et a fait ses nuits hyper tard, c'était compliqué. J'ai fait une dépression après l'accouchement, je me suis sentie complètement seule avec mon bébé, mon conjoint travaillait. » Une mère

Un autre facteur difficilement maitrisable est **la date de naissance de l'enfant, qui joue lui aussi un rôle important sur deux éléments de la conciliation** : l'allongement du temps passé avec le bébé après sa naissance (pour les bébés nés juste avant les congés d'été), et pour l'attribution d'une place en crèche lors des commissions, calées sur l'année scolaire (plus de détails page 11).

C'est enfin les interlocuteurs rencontrés, dans les institutions médicales, juridiques, qui peuvent être également des acteurs facilitateurs ou non de la conciliation. **Notamment les médecins, qui se montrent plus ou moins compréhensifs et à l'écoute des besoins des femmes enceintes ou jeunes mamans.**

Il y a par conséquent **tellement de facteurs et d'éléments aléatoires participant à équilibrer ou déséquilibrer la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle** quand on est jeune parent que cela en devient **une vraie source de différences**. Différences qui ne sont pas toujours prises en considération par les dispositifs mis en place pour les familles, notamment le congé parental.

Une partie des familles ayant des ressources, peu de soucis et des facilités (par exemple place en crèche au moment voulu, congé allaitement offert par l'entreprise, aménagement d'horaires possible, grands parents disponibles…) **n'a**

1 Un problème très répandu mais trop peu prévenu et mal soigné selon le rapport Les 1000 premiers jours, là où tout commence (sept 2020) qui le présente donc comme « un enjeu de santé publique majeur » (rédigé par la commission des 1000 premiers jours lancée par le Président de la République Emmanuel Macron en septembre 2019, présidée par le neuropsychiatre Boris Cyrulnik).

quasiment rencontré aucun obstacle lors de leur parcours et estiment d'ailleurs avoir eu de la chance.

« Par rapport à mon travail et le sien on a eu pas mal de chance pour gérer ça et nous occuper de notre fille, on n'a pas eu à se plaindre par rapport à notre entourage. » Une mère

Le vécu de cette période est nettement plus positif **pour ceux qui parviennent à s'organiser comme ils le souhaitent** seulement lors du 2ème enfant), pour rallonger le congé maternité ou paternité, allaiter, et reprendre le travail à la date souhaitée, et **ont une activité professionnelle compatible avec la vie familiale** (en termes d'horaires, d'aménagements d'horaires…). **Le développement du télétravail lié à la pandémie a pu améliorer le quotidien pour beaucoup de ce point de vue**, permettant d'être plus présent à la maison.

Alors que d'autres cumulent les difficultés, avec un parcours parfois semé d'embûches (par exemple : pas de place d'accueil donc obligation de garder son enfant le jour alors qu'on travaille la nuit, accouchement suivi d'une dépression post partum pendant un an, obligation de quitter son poste suite à la forte pression voire au harcèlement de son employeur pendant la grossesse ou lors de la reprise du travail, jeune couple avec trois enfants et très peu de revenus qui se retrouve au chômage, **qui peuvent avoir des conséquences parfois risquées, voire graves, pour les parents comme pour les enfants.**

« Au début elle s'était arrêtée mais elle est vite retournée travailler parce que financièrement ça ne suivait pas. On s'est dit que je ne dormirais pas beaucoup pour la garder. Je rentrais à 5h et j'espérais que le biberon de 5h soit donné ! Quand on a fait la demande en crèche, il n'y avait pas de place. L'assistante maternelle était trop chère. » Un père

Le vécu est plus dur **pour les parents plus contraints financièrement, et ayant une profession prenante, aux horaires pas toujours très compatibles avec le mode d'accueil, ou travaillant dans une entreprise peu conciliante. Le rythme de vie imposé par le travail est perçu comme usant** : l'impression d'avoir à courir en permanence, **de ne pas voir / avoir vu leur enfant suffisamment au quotidien.**

« Toujours un stress au boulot, partir à 17h50 sans qu'on me voie…Je calais des réunions de mon boss pendant ce temps là pour qu'on me voie pas partir 10 minutes plus tôt. » Une mère

Les **dispositifs et les droits existants ne suffisent malheureusement pas à compenser ces différences, injustices et impondérables, voire dans certains cas les accentuent.**

« J'avais pris les 11 jours dans la foulée pour elle, l'accouchement ne s'est pas très bien passé, elle a eu une césarienne en urgence et avait fait une hémorragie. Le congé paternité était là pour assurer l'intendance mais ça n'était pas suffisant… » Un père

f. La crise du Covid 19 et la conciliation : un impact inégal selon les familles

Les éléments positifs rapportés par les parents sont liés à la possibilité **d'être moins sous pression, plus présents à la maison grâce au télétravail ou aux aménagements d'horaires**. Une crise qui a permis de faire évoluer les mentalités par rapport au télétravail.

« Le télétravail, ça facilite les choses et c'était hors de question avant le Covid, pour des raisons de confiance… » Une mère

Des pères parfois très heureux d'avoir l'opportunité de s'investir davantage, de **profiter plus de leurs enfants, d'aller les chercher à l'école.**

« Le télétravail, j'en fait 2 fois par semaine depuis le 2ème confinement, c'est du confort, moins speed pour emmener les enfants à l'école et chez la nounou. Moins la course le soir. Et pour le travail, ça va, vu que les enfants ne sont pas là. » Un père

Néanmoins, on évoque aussi des effets négatifs des confinements sur la conciliation vie familiale - vie professionnelle. Des parents ont eu des difficultés professionnelles (réduction ou arrêt de l'activité et baisse de salaire). D'autres évoquent les complications liées au télétravail avec des enfants en bas âge à la maison, du fait de la fermeture des crèches ou des écoles (impossibilité de combiner travail et garde d'enfants, école à la maison).

Le vécu varie lui aussi fortement selon le cadre de vie (taille du foyer et bureau disponible) et les ressources du couple.

« J'avais pris les 11 jours dans la foulée pour elle, l'accouchement ne s'est pas très bien passé, elle a eu une césarienne en urgence et avait fait une hémorragie. Le congé paternité était là pour assurer l'intendance mais ça n'était pas suffisant…»

2. Les bouleversements liés à l'arrivée d'un enfant, encore plus radicaux pour un premier enfant

Seule une minorité de parents estime que l'arrivée d'un enfant crée peu de modifications dans leur vie, parmi ceux qui ne rencontrent aucune difficulté et / ou délèguent assez vite la garde.
Pour la majorité, ce sont de **lourds changements** qui sont évoqués, **aussi bien physiques que psychologiques, dont beaucoup ne sont pas, et ne peuvent pas être anticipés par les parents tant qu'ils ne sont pas vécus.**

a. Les bouleversements à l'arrivée du 1er enfant : le grand inconnu

Cet événement est en effet marqué par **l'inconnu : on ne sait pas ce que c'est, comment ça sera, comment être parent, et il est quasi impossible de savoir comment cette arrivée sera vécue**, et ce d'autant plus qu'il y a, comme on l'a constaté, de nombreux aléas non maitrisables.
De très nombreux témoignages de mères, mais aussi de pères, font en effet état **des décalages fréquents entre ce qui était projeté et ce qui est vécu : l'accouchement, l'allaitement, la reprise du travail, la garde…** Ce qui ne simplifie pas l'organisation puisqu'il est difficile d'anticiper une situation méconnue, et implique qu'on puisse idéalement faire évoluer ses choix en fonction du vécu.

> *« On sait que ça prend du temps, mais entre le penser et le vivre... Quand on le vit, tout change, le sommeil, la fatigue. C'est un électrochoc. On n'est pas préparé à ça. » Un père*

C'est d'abord **la découverte de la parentalité** qu'expérimentent les parents, **le fait de devenir mère ou père**. Ces premiers contacts à leur enfant **peuvent impacter de façon profonde leur système de valeurs et représentations, et modifier radicalement les arbitrages** prévus entre vie familiale et vie professionnelle.

Les difficultés générées par le fait de ne pas avoir d'expérience de la parentalité, d'être plus jeune que pour les enfants suivants, sont par ailleurs **renforcées par le manque de préparation et d'information en amont par les pouvoirs publics ou les entreprises sur les droits, les dispositifs** existants (aides, congés parentaux ou autres). L'information n'est par ailleurs pas toujours égale car plus ciblée sur les mères que sur les pères (notamment pour la CAF), qui se mettent pour une minorité en retrait (impression de ne pas être concerné).

Beaucoup de parents évoquent la préparation à l'accouchement, mais regrettent, parfois amèrement, **l'absence de préparation plus globale à l'arrivée du 1er enfant, et le vécu du coup très inégal entre le 1er enfant et les suivants.**

> *« Pour le 1er j'étais plus jeune donc j'osais moins. Il y a plein de droits qu'on ne connaît pas. On appréhende plus, on ne sait pas ce à quoi on a droit, on manque de confiance. J'aurais fait différemment si j'avais su. On n'est pas tellement informé sur les droits, les autres solutions de garde… J'ai découvert ça après ! » Une mère*

Les parents rencontrés font également état d'un **niveau de stress et d'inquiétude beaucoup plus important** pour le 1er enfant, **et de bouleversements psychologiques et physiologiques encore plus difficiles à vivre.**

> *« Physiquement, j'étais l'ombre de moi-même, après pour le 2ème, c'est différent, pas du tout les mêmes suites, un petit pincement au cœur de laisser mon bébé mais pas la même chose. » Une mère*

Ils estiment donc parfois injustifié que **les institutions et collectivités soient plus favorables au 3ème enfant** (par exemple le rallongement du congé maternité pour le 3ème enfant), voire le 2ème enfant (par exemple sur la simplicité à avoir une place en crèche pour les fratries) **alors que tout est plus compliqué pour le 1er.**

b. Le besoin de prendre du temps pour se reposer et récupérer mais aussi pour « rencontrer » son enfant : une 'co-adaptation' souvent nécessaire

Parmi tous les bouleversements évoqués par les parents, **la fatigue est souvent présentée comme un des facteurs compliquant l'articulation entre le temps familial et le temps professionnel** : être enceinte, accoucher, allaiter est éprouvant pour la mère, encore plus dans les cas où des complications surviennent, mais aussi pour le père qui s'investit, se lève la nuit…. Une situation encore plus dure pour les mères vivant seules ou peu soutenues.

> *« Le papa travaille en horaires décalés, donc il ne m'a pas aidée, sur aucune de mes deux grossesses, j'étais crevée mais c'est moi qui ai dû me lever la nuit (même après la fin de l'allaitement). » Une mère*

La plupart des parents (mais pas tous !) rencontrés témoigne par ailleurs de **leur besoin quasi viscéral de passer du temps avec leur bébé, pour en « profiter », le rencontrer,** voire le nourrir en l'allaitant… L'étude confirme ainsi que le lien se construit au fil des jours et **nécessite du temps, de la disponibilité et un minimum de sérénité**, ce que peu de parents découvrant la parentalité et contraints de reprendre le travail rapidement ressentent.

> *« Les 1ers mois de l'enfant, on ne profite pas du tout assez de son enfant, hormis le week end, juste une heure par jour ! » Une mère*

Pour le cas de couple de même sexe, ce besoin de passer du temps avec le bébé pour construire un lien est encore plus fort pour le parent qui n'a pas porté l'enfant (plus net pour le 1er enfant).

3. Etat des mentalités et de leurs évolutions

a. Un modèle classique prégnant

Pour beaucoup de mères et de pères, y compris certains voulant aider leur conjointe le mieux qu'ils peuvent, **c'est à la mère de s'occuper de l'enfant petit**, de prendre du temps si elle le peut, car elle l'a porté 9 mois.

« Au début je m'étais dit je vais prendre un congé maternité et je vais retourner travailler, mais après avoir accouché, je me disais que ce n'était pas possible de le laisser à 2,5 mois, horrible ! Il vient à peine de sortir du ventre de sa mère, c'est une souffrance pour nous. » Une mère

« Reprendre son travail à 2 ou 3 mois, ce n'est pas humain, le porter 9 mois pour le laisser 3 mois derrière à des inconnus, c'est dur. » Un père

Une vision encore plus nette pour le congé parental tel qu'il existe aujourd'hui, que très peu imaginent envisageable financièrement pour un père, **d'autant plus dans certains contextes professionnels masculins** où il est encore mal vu qu'un père prenne du temps pour s'occuper de son bébé ou son enfant.

« C'était à moi de m'occuper des enfants…C'est plus difficile pour un homme quand même de prendre un Congé parental, il est mandataire judiciaire donc il a beaucoup de responsabilités. » Une mère

Quelques femmes regrettent néanmoins la domination de ce schéma traditionnel qu'elles subissent, avec lequel elles sont en désaccord.

Ces représentations sont par ailleurs encore largement répandues au sein des entreprises, selon les parents interviewés, et une partie des parents **oppose famille et travail, comme si l'un agissait forcément au détriment de l'autre. Cette idée est dénoncée par beaucoup de jeunes mères qui ne veulent pas avoir à choisir entre leur carrière professionnelle et leur bébé.**

« Il faudrait être un peu plus moderne là dessus, ce n'est pas parce qu'on est maman qu'on n'a plus d'ambition, plus envie de s'investir. » Une mère

Ainsi **certaines se sentent culpabilisées par leur milieu professionnel tout au long de leur parcours parental :** dés qu'elles sont enceintes, lors de leur reprise au travail, lors de leur tentative d'allaiter tout en travaillant... Elles en souffrent, tout comme le fait de devoir laisser leur enfant très tôt pour reprendre le travail, mais estiment parfois que c'est la norme. **Cette culpabilisation, on la retrouve aussi chez certains pères qui n'osent pas toujours faire valoir leur droit au congé paternité par peur de paraître désinvestis au travail.**

Pour un grand nombre d'employeurs, selon les interviewés, et encore pour quelques pères, le fait pour la mère de s'occuper de ses enfants, et/ou réduire son temps de travail pour **s'occuper de son jeune enfant équivaut à prendre des vacances.**

Enfin, certains interviewés ont le sentiment que **tout s'arrête à l'accouchement pour une partie des dispositifs et des droits, ce que l'on regrette**. Il s'agit par exemple de la possibilité d'heure de travail en moins par jour pendant la grossesse ou encore des dispositifs d'information sur l'après naissance (vs la préparation à l'accouchement). **Ceci alors qu'on a constaté combien les bouleversements et les besoins étaient grands une fois le bébé né.**

b. Mais des mentalités qui évoluent néanmoins

Très nombreux sont ceux qui citent les pays nordiques comme modèles, au regard des droits accordés aux deux parents pour s'occuper de leur bébé, à contrario d'une France qui ne leur semble pas assez « soutenante ».

« On est assez restrictif alors que dans les pays scandinaves, on a le salaire net plusieurs mois : ils permettent aux parents de vraiment profiter de leur enfant sans se soucier de l'aspect financier ; et nous on nous donne une allocation mais si on n'est pas aisés, on ne pourra pas prendre plusieurs mois. Pas le temps de s'adapter à la nouvelle situation familiale. » Un père

Ainsi beaucoup, notamment les pères, s'y réfèrent pour évoquer **le manque de « considération des pères » en France au regard des jours de congé qui leurs sont accordés** et quand ils expriment leurs attentes vis à vis du rallongement des congés parentaux (même si l'on note une évolution positive avec le rallongement récent du congé paternité).

« Ce n'est pas parce qu'on n'a pas porté l'enfant qu'on n'a pas envie d'être avec lui et pour permettre à la mère aussi de se reposer. » Un père

L'étude montre **qu'un grand nombre de pères s'investissent et ont envie de pouvoir faire davantage** (sans trop de perte financière néanmoins), voire en minorité se consacrent plus que la mère à leur enfant. **Davantage d'hommes, parfois dans des milieux où ça n'est pas la norme, semblent oser prendre du temps pour s'occuper de leur jeune enfant.**

II. LA CONCILIATION VIE PROFESSIONNELLE / VIE FAMILIALE À L'ARRIVÉE D'UN ENFANT : UN VRAI SUJET DE PRÉOCCUPATION, VOIRE DE STRESS

Comme le montrent les témoignages recueillis au sujet du **vécu des premiers mois**, souvent profonds et émouvants, il s'agit d'un sujet en effet très impliquant pour la majorité, parfois lourd, qui génère ou a généré chez de nombreux parents **beaucoup de stress, de frustrations et d'attentes, encore plus nettement pour le premier enfant**. Des tensions qui s'apaisent souvent au fur et à mesure que le bébé grandit, une fois l'organisation bien rodée, les enfants à l'école, ou à l'arrivée des enfants suivants.

Les premiers mois sont souvent perçus comme les plus éprouvants, et plus largement les premières années avec des enfants en bas âge, car ce sont celles où l'on doit par ailleurs construire sa carrière ou son projet professionnel. De nombreux parents se retrouvent pris en étau entre les deux, avec le désir d'être à la hauteur et présents sur tous les champs. Une pression telle que certains couples n'y résistent pas, avec toutes les conséquences que ça peut avoir sur les enfants et sur le développement des familles monoparentales.

> *« Ca serait top de pouvoir alléger le quotidien des familles. Ce sont les années les plus difficiles, car il faut être le meilleur au travail, rapporter des sous (construire son patrimoine) avec des enfants dans leurs jeunes années, qui peuvent être malades, se réveiller la nuit. Il faut être sur tous les fronts. J'ai autour de moi des couples qui explosent car ça fait trop lourd. » Une mère*

Une question d'autant plus complexe que les mères notamment se retrouvent au milieu **d'injonctions qui leur semblent paradoxales**. Par exemple devoir **reprendre le travail au bout des 2,5 mois de congés légaux** alors qu'il est souvent très difficile, comme on le verra, de trouver un mode d'accueil qui convienne et rassure, **tout en devant suivre les recommandations de l'OMS pour un allaitement de 6 mois** minimum.

1. Les questions clés de la conciliation au fil du parcours parental

Paradoxalement **si les parents ont le droit (et le devoir) au vu de la reprise du travail de se poser la question du mode d'accueil pour leurs enfants**, qui est une grande source de stress pour la plupart, **la question de « à quel moment » le faire garder semble moins légitime**, au vu des congés maternité et paternité légaux, et aussi car le congé parental reste encore mal connu et /ou inaccessible financièrement pour beaucoup. **On s'autorise moins à penser cette question, notamment pour le premier enfant, ce qui est parfois source de souffrances.** Certaines n'osent même pas l'exprimer.

Une question qui est cependant tout aussi cruciale pour beaucoup de mères et de pères (mais pas tous), **et qu'ils ne s'autorisent à penser parfois qu'au 2ème ou 3ème enfant, après une expérience subie douloureuse pour le 1er enfant.**

> *« Je me suis dit que je n'avais pas le choix, c'était le congé maternité obligatoire et reprise après, et qu'il fallait un système de garde. C'est ce que j'ai fait, j'ai repris tout de suite après mon congé. Une reprise très dure, j'en ai pleuré. Pour moi c'était très dur de couper le cordon à deux mois, je me suis sentie mal comme si je l'abandonnais. » Une mère*

a. Quand reprendre ?

La question de la reprise pose la question de la séparation et génère souvent des réactions vives : quasiment tous estiment que **laisser son enfant après le délai légal,** aux 2,5 mois pour le congé maternité, et 14 jours pour le congé paternité, **est très douloureux voire inacceptable.** La majorité considère donc que le congé maternité pour les deux premiers enfants est trop court, tout comme le congé paternité, avant sa réforme. Comme on le verra par la suite, **de nombreuses stratégies sont mises en place pour les rallonger,** surtout par les mères.

Les mots qui reviennent le plus souvent renvoient au fait que le bébé à cet âge est **« trop petit », trop fragile,** comme s'il venait tout juste de sortir du ventre de sa mère.

> *« C'est trop peu : ils sont tout petits, on vit à 100 à l'heure, on donne tout à notre travail, on arrive sans repère, ils viennent d'être nés à 2,5 mois. » Une mère*

Par ailleurs les 2,5 mois de congé maternité **ne correspondent pour les parents à aucune étape clé de son développement** (vs entre 4 mois où il se tient assis, et 6 mois où démarre la diversification alimentaire), ce qui est pour les parents un critère clé dans leurs pratiques et attentes.

Pour les mères, **le temps du congé légal est quasi intégralement dédié à se remettre de l'accouchement, à démarrer l'allaitement** pour celles qui souhaitent allaiter (majorité de l'échantillon), instaurer une nouvelle organisation du foyer… **avec le sentiment d'avoir à retourner travailler alors que le nouveau rythme s'installe à peine.**

« Le 1er mois je le loupe, je ne suis pas heureuse…j'ai essayé l'allaitement pour les 2 mais ça n'a pas marché, je ne dormais pas et j'essayais de tirer mon lait. Je commence à être bien au 2ème mois, et là je reprends le travail. » Une mère

Pour les pères plus impliqués ou voulant s'impliquer davantage, **l'impression de n'avoir pu aider suffisamment leur conjointe**. Certains soulignent combien le fait d'être en incapacité de soutenir sa femme lorsqu'elle est épuisée et / ou à peine remise d'un accouchement difficile, voire en dépression post partum (mais pas toujours identifiée) est **très culpabilisant et rend très difficile la reprise du travail.**

« Quand j'ai repris j'avais l'impression que c'était trop court, le 1er jour où je suis parti, j'ai eu l'impression de laisser ma compagne au casse pipe, car elle avait du mal à se lever. » Un père

L'allongement du congé paternité à 28 jours, pour la minorité qui l'évoque, **est ainsi perçu comme une vraie avancée !**
C'est donc pour ceux qui l'ont vécu et notamment pour le premier enfant où les parents ne se sont pas forcément autorisés à s'organiser autrement, **l'impression d'avoir été contraints à vivre une expérience quasi « contre nature » qui domine, contraire aux besoins de l'enfant et de beaucoup de mères (et de pères qui en souffrent aussi)**. Beaucoup en gardent un souvenir amer, et font tout pour s'organiser autrement pour le 2ème enfant.

« Elle ne pensait pas que ça serait si petit, et de laisser un enfant si petit à quelqu'un qu'on ne connaît pas c'est spécial, c'est très douloureux, pour tous les deux. » Un père

De façon transversale aux deux, mais encore plus nettement pour les pères n'ayant eu que les 11 jours légaux, **le sentiment de n'avoir pas eu le temps de rencontrer l'enfant, profiter de lui**, et reprendre des forces.

Une **reprise du travail et une adaptation au mode d'accueil qui est par ailleurs parfois trop rapide, une source de stress, pour la mère comme pour l'enfant**. Une séparation qui est souvent mal vécue quand la reprise se fait trop tôt et trop rapidement, avec la fatigue (liée à l'allaitement, un bébé qui ne fait pas bien ses nuits …). Une situation encore plus tendue lorsque le retour au travail se passe mal.

« J'ai repris le travail, et j'ai dû jongler niveau organisation. J'étais très anxieuse, et du coup elle n'était pas bien non plus et pleurait beaucoup. J'étais angoissée toute la journée. » Une mère

Une des conséquences fréquemment évoquée de cette séparation trop précoce et trop brutale est **l'incapacité pour de nombreux parents à reprendre sereinement le travail, et l'effet forcément délétère sur l'activité professionnelle.**

« Ce n'est pas humain de faire reprendre à 2,5 mois. Et puis on est au travail mais on n'est pas là, on est inquiet, on se demande ce qui se passe…on risque de faire des bêtises. Un salarié qui n'est pas bien n'est pas productif. » Une mère

La moitié des parents, mères et pères, qui ont vécu cette expérience pour leur premier enfant s'organisent autrement pour ne pas avoir à revivre le même parcours pour le 2ème ou le 3ème enfant.
A contrario, on constate que **les tensions s'apaisent nettement quand on a plus de temps avec son bébé après la naissance**, soit quand on s'est organisé pour avoir plus de temps à la maison, soit parce qu'il s'agit d'un 3ème enfant avec un congé maternité rallongé.

b. A qui et quand confier mon enfant ?

C'est une question prioritaire pour la majorité des parents, qui est, elle aussi, **source de stress, d'insatisfactions et de différences selon les familles et les territoires.** C'est **souvent un véritable obstacle à une conciliation vie familiale / vie professionnelle apaisée.**

« Toujours un sujet qui m'inquiète, m'a stressée pour les 3. » Une mère

C'est d'abord l'interrogation portant sur le lieu et la personne à qui confier son enfant qui est cruciale : **quel mode d'accueil est le meilleur pour mon enfant ? à qui faire confiance ?** D'autant plus quand le retour au travail se fait tôt, avec un bébé encore très petit.

« C'est un stress énorme de ne pas savoir par qui va être gardé son enfant » Un père

La pression très importante qui pèse sur les lieux d'accueil de la petite enfance dans de nombreux territoires complique encore plus la question. Les difficultés fréquentes rencontrées lors de la recherche d'un lieu d'accueil font qu'on parle souvent d'un véritable **« parcours du combattant »**. C'est au final pour les parents **une question de « loterie » ou de « chance » quand on a une place, notamment en crèche**. Beaucoup **d'organisations sont donc finalement faites par défaut,** et dans le stress.

« Les trois sont allés en nourrice. Car les places de crèche, il faut avoir une chance, limite c'est jouer au loto pour avoir une place en crèche. » Un père

> ***« Les trois sont allés en nourrice. Car les places de crèche, il faut avoir une chance, limite c'est jouer au loto pour avoir une place en crèche. »***

Un sujet encore plus problématique lorsque l'accès au travail dépend du mode de garde, pouvant être résumé ainsi : **« sans mode de garde, pas de travail ».**

La question de la préférence du mode d'accueil est influencée par différents éléments, le poids des représentations et des idées préconçues sur les modes de garde, le facteur financier, sécurité (être sûr d'avoir une place) et le critère des horaires : l'amplitude horaire est très souvent évoquée comme un point problématique au regard des horaires de travail.

◥ Une préférence très nette pour la crèche par la majorité

Beaucoup de parents se tournent en effet plus spontanément vers les crèches, et ce pour plusieurs raisons. D'abord pour **des questions de coût, la crèche étant de loin perçue comme plus accessible qu'une assistante maternelle**, où l'on est contraint en plus de faire une avance de frais importante (les changements prévus en 2021 pour éviter cette avance sont très bien perçus par la petite minorité au courant).

« Le mode de garde idéal, financièrement plus abordable, et avec le côté socialisant. Là où il apprend la collectivité. » Un père

Mais aussi parce que les représentations qu'ils ont des assistantes maternelles peuvent être négatives : on constate en effet un vrai manque de confiance vis à vis d'elles (y compris de la part de professionnelles du secteur de la petite enfance !). Des angoisses liées à de nombreuses histoires plus ou moins dramatiques relatées par les proches, les médias et les réseaux sociaux, et aussi parfois à leurs expériences propres. **La crèche est par opposition perçue comme un lieu d'accueil beaucoup plus sûr, l'équipe neutralisant les risques**, chacune pouvant relayer, voire surveiller l'autre.

« Je préfère la crèche, elles sont plusieurs professionnelles à s'occuper des enfants, s'il y en a une qui n'y arrive plus, il y en a d'autres qui peuvent prendre le relais. On est plus dans la sécurité. » Une mère

Le dernier point positif fréquemment évoqué au sujet de la crèche a trait à **la socialisation**. Cependant si la majorité des parents admettent l'intérêt pour l'enfant de se socialiser, notamment avant d'entrer à l'école, ce n'est **pas pour tous la priorité aux premiers mois de l'enfant. L'idéal pour beaucoup étant de mettre l'enfant à la crèche à partir de quelques mois, afin de suivre l'évolution progressive du bébé.**

« Pas de crèche avant 6 mois si possible, ils sont trop petits, ils sont plus cocoonés par mamie, avec plus de temps individualisés. Il faut être à l'écoute d'un nourrisson. » Une mère

Cependant **dans les faits, de très nombreux parents ayant opté pour la crèche et déposé un dossier sont finalement contraints de confier leur enfant à une assistante maternelle à cause du manque de place** dans beaucoup de communes (voir détails dans la partie consacrée au bilan sur les facilitateurs et obstacles à la conciliation, page 17).

Une famille de l'échantillon opte pour **une crèche privée. Perçue comme une solution sûre et fiable**, elle est privilégiée par un couple de la Réunion qui **souhaite que tout soit organisé avant la naissance**. C'est cependant une solution jugée très chère (même si elle est aidée par la CAF).

« Crèche privée, comme ça tout était calé quand elle est née pour ne pas avoir de stress. On avait fait une demande en crèche publique, mais n'avons pas eu de réponse avant la naissance. On payait énormément. Au début ça allait mais on ne se voyait pas payer autant… on s'est serré la ceinture. » Un père

◥ Une minorité de parents opte d'emblée pour une assistante maternelle

Une solution que certains perçoivent comme **plus adaptée pour s'occuper d'un très petit bébé, offrant plus de sécurité affective** et permettant la construction de relations plus proches qu'à la crèche. Cependant beaucoup recherchent une personne recommandée par le bouche à oreille, une garantie nécessaire pour être rassuré.

« En crèche le personnel n'a pas le temps de s'occuper des petits. Les bébés ont besoin de câlins, d'affection. C'est un peu à la chaîne en crèche. C'est important avec l'entrée à l'école mais je voulais éviter la crèche au début. » Une mère

C'est **parfois la seule option possible** pour certains parents ayant des professions **avec des grandes amplitudes horaires ou des changements fréquents de planning.**

c. Comment ne pas sacrifier ma carrière ni mes revenus ?

Pour la majorité des parents, le facteur financier est déterminant dans l'organisation choisie au final sur le moyen et long terme, d'autant plus lorsqu'on a un emprunt à rembourser ou un loyer à payer. Beaucoup de petits salaires ne peuvent sacrifier une partie de leurs revenus, et seule une minorité de couples sont prêts à faire des efforts financiers pour rester plus longtemps auprès de leur enfant.

« J'ai pris le maximum que je pouvais sans impacter mon salaire à chaque fois. » Une mère

Cependant la question du travail traverse la problématique de la conciliation à plusieurs niveaux, pas seulement au niveau des revenus. C'est aussi et pour beaucoup **une source d'épanouissement, de socialisation, de réalisation de soi, voire une passion**. Pour une partie des mères, la fonction du travail est quasiment identitaire, puisqu'il **aide aussi à continuer à se sentir femme et pas uniquement mère.**

Une minorité ne souhaite pas par ailleurs que l'arrivée d'un enfant vienne mettre à mal leurs efforts et leurs projets professionnels (ou celui du conjoint).

« Elle ne voulait surtout pas moins travailler, elle avait des ambitions au travail, et c'était plus compliqué pour faire aboutir son projet professionnel. » Un père

Beaucoup sont **partagées au final entre leur envie de s'investir professionnellement et leur volonté de s'occuper de leur bébé**. Le tiraillement ressenti par les mères n'est pas toujours facile à vivre entre les deux, entre l'instinct maternel et l'implication professionnelle, entre la femme et la mère.

> ***« On ne va pas se mentir : quand on est à temps partiel tout ce qui est projet ou évolution professionnelle, c'est freiné, donc c'est pour ça que je ne l'ai pas fait trop longtemps. »***

« Pour elle, un peu de déchirement entre instinct maternel et instinct professionnel. Ambivalence entre les deux sentiments. Elle ne voulait pas reprendre tout de suite, mais voulait reprendre quand même. Ca se mélangeait. » Un père

On constate ainsi que certaines ont **du mal à ralentir le rythme pendant la grossesse**, voire culpabilisent à l'idée de s'arrêter, **au point parfois de prendre des risques** pour leur grossesse, ou reprennent le travail trop rapidement pensant être prêtes, **au point de se mettre en danger physiquement et psychiquement.**

En dépit des potentiels risques de santé encourus, **l'idée que lever le pied pour s'occuper un peu de soi ou de son bébé peut avoir des conséquences négatives sur l'évolution professionnelle est bien ancrée.**

« On ne va pas se mentir : quand on est à temps partiel tout ce qui est projet ou évolution professionnelle, c'est freiné, donc c'est pour ça que je ne l'ai pas fait trop longtemps. » Un père

2. De nombreuses stratégies mises en place pour réduire les tensions et améliorer le parcours

L'examen des parcours montre combien le vécu est différent selon les familles (voir détails dans la typologie page 15) et combien il peut être difficile à vivre. **Cependant beaucoup choisissent de s'organiser autrement pour réduire le stress, voire éviter d'avoir à revivre pour le 2ème ou 3ème enfant les mêmes souffrances**, dans une configuration viable financièrement.

« On ne voulait pas que ça se passe pareil car c'était trop dur le 1er. » Un père

De multiples stratégies sont ainsi mises en place pour voir davantage son enfant, parfois en détournant des dispositifs existants.

« Beaucoup de casse tête, d'énergie, de bidouillage pour arriver à concilier vie professionnelle et vie familiale. » Une mère

a. Stratégies pour rallonger les congés maternité et paternité

La majorité des parents (encore plus net pour les mères) s'organisent en effet pour **rester un peu plus longtemps que le congé légal sans perte de revenus trop importante**, ce qui exclut pour beaucoup le congé parental temps plein ! Nombreuses sont celles qui ont la volonté de garder leur enfant **au minimum jusqu'à 4 mois, l'idéal étant 6 mois**, deux moments clés de l'évolution du bébé (se tenir assis vers 4/5 mois, diversification alimentaire vers 5/6 mois).

Beaucoup **anticipent l'arrivée de l'enfant et stockent leurs congés** : on parle parfois de « congé maternité rallongé ». Certains pères, parfois sur la proposition de leur hiérarchie, parviennent à mettre en place un CET (compte épargne temps) pour avoir plus de temps auprès de leur bébé et de la mère.

D'autres se tournent vers un médecin pour **un congé pathologique, ou un arrêt maladie**, notamment en cas de grande fatigue (liée à l'allaitement par exemple) ou de stress intense. Des demandes qui ne sont néanmoins pas accordées par tous les médecins.

« Pour la 1ère, je savais que je n'allais pas reprendre et que j'allais me faire arrêter par le médecin… quand il voit quelqu'un en train de pleurer, de déprimer, après avoir accouché. » Une mère

Le congé maladie a parfois pour fonction de « masquer » un congé d'allaitement, qui n'est plus légal et dépend maintenant des conventions collectives.

« J'ai fait tout un montage pour avoir 4,5 mois : j'ai pris plus ou moins un mois en plus de congé maladie pour l'allaitement. La gynécologue a un peu grugé car le congé d'allaitement n'existe plus, pour la sécurité sociale, elle a dit que j'avais des fuites urinaires. » Une mère

Une minorité combine congé maternité, congés et un congé parental entre un et six mois, pour être aux côtés de son enfant, et en attendant l'entrée de l'enfant en lieu d'accueil.

Les parents font parfois **des efforts financiers voire des économies pour anticiper la baisse de revenus**.

« On a essayé de faire des économies avant un peu… On a concilié les deux en faisant des choix, en se serrant la ceinture pour nous deux. Ce côté, faut l'anticiper. » Un père

L'option chômage est privilégiée par d'autres (10/45) pour s'occuper de son bébé plusieurs mois, le temps de retrouver un poste, sans perdre trop d'un point de vue financier : **une situation souvent vécue comme « idéale » par les intéressées, sans forcément de prise de conscience des risques :**

« Le chômage jusqu'aux 9 mois avant qu'elle retrouve un poste, c'était idéal comme situation, financièrement, mentalement. » Un père

Moins d'1/5 de l'échantillon décide de prendre un congé parental longue durée à temps plein

b. Réorganiser la répartition temps de travail – temps familial

◥ *Le 80 % : la solution plus fréquente dans notre échantillon*

Une solution choisie par beaucoup de parents (presque 1/3 de l'échantillon, une minorité de pères) puisqu'elle permet de **réduire son activité professionnelle quasiment sans perte de salaire** avec le complément Prépare à temps partiel et les dépenses économisées (mode de garde).

Elle est donc souvent **envisagée comme une solution alternative viable au congé parental plein temps** : quasiment personne (sauf 1) n'a le sentiment de prendre un congé parental en prenant un 80 %.

« Etre en congé parental c'est impossible financièrement. Donc j'ai continué à travailler 4/5 jours, avec un 80 %. » Une mère

Une organisation **très répandue dans certains secteurs professionnels avec une forte présence de femmes**, qui permet de ne pas se couper du travail, et de voir son enfant un peu plus quand on a de larges amplitudes horaires. Elle est donc perçue comme **un vrai levier d'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale.** Certaines, qui ont expérimenté le congé parental temps plein et la reprise du travail à temps plein, estiment que le temps partiel est un meilleur compromis pour passer un peu plus de temps avec son ou ses enfants.

◥ *Très peu ont opté pour un congé parental à plein temps*

Une minorité décide de prendre un congé parental longue durée à temps plein (moins d'1/5ème de l'échantillon), parfois par réaction au traumatisme vécu avec le 1er enfant ou imposé par la santé du bébé (grand prématuré par exemple). **Une solution globalement peu choisie car elle impose une baisse de revenus trop importante ou parce que le revenu du conjoint ne suffit pas aux dépenses de la famille**. Une solution donc peu accessible et très peu attractive au regard de ce qu'on gagne au chômage ou même en congé maladie.

D'autres limites importantes rapportées quant au **congé parental long** pris par la mère concerne la **perte d'autonomie financière de la mère**, et sa position de dépendance par rapport à son conjoint, ainsi que **l'isolement social** qui peut découler du fait de rester à la maison pendant une longue durée.

« J'avais l'impression de dépendre de mon mari, ce n'était pas du tout agréable ! Je voulais l'indépendance et ne plus demander la CB de mon mari. Et au fur et à mesure que l'enfant grandit, c'est plus diffi-

cile, on s'ennuie au bout d'un moment, on est un peu enfermé chez soi. » Une mère

On notera par ailleurs que c'est **un dispositif encore mal connu, que beaucoup associent forcément à un congé longue durée**. Pour certains, le congé parental est ainsi associé à **l'image de la mère au foyer, et donc au sacrifice de la vie professionnelle à la famille. Un frein symbolique qui participe au non recours au congé parental**.

« J'ai vite évincé le congé parental parce que ce n'est pas moi : j'ai quand même besoin de travailler, je n'ai pas envie de rester à la maison. Je crois que c'était un an de congé parental. » Une mère

Un dernier frein, plus mineur, est quant à lui législatif. D'abord l'obligation d'avoir un an d'ancienneté quand on est salarié dans le privé, et pour les fonctionnaires, la contrainte de prendre un congé parental de six mois minimum (que certaines contournent en invoquant la pression financière, parfois sur les conseils de leur hiérarchie).

« J'ai fait une demande d'un congé parental de 6 mois car j'avais l'impression d'abandonner mon enfant et que je voulais l'allaiter…, ils m'ont dit que ce n'était pas possible car je n'avais pas un an d'ancienneté, juste 10 mois. Tout ça par mail, je l'ai mal vécu. J'étais triste car mon fils était minuscule… » Une mère

Si très peu ont pu choisir cette solution, beaucoup regrettent cependant de n'avoir pas été plus présents pendant les premiers mois de leur enfant !

« La question ne s'est pas posée une seconde, on ne pouvait pas. Mais on aurait bien voulu. On a eu parfois le sentiment de passer à côté de ses premiers moments. » Un père

Etre femme au foyer ou au chômage

Une partie des parents optent pour le chômage beaucoup plus rentable financièrement que le congé parental, voire deviennent mères/pères au foyer.

« C'était l'intérêt prioritaire de l'enfant. J'ai mis ma carrière de côté. Et elle n'avait pas envie de mettre sa carrière de côté. Avec la rupture conventionnelle, c'est quasiment un an de salaire donné par la boîte. Et ensuite le chômage. Donc pas l'ombre d'un doute par rapport au congé parental. » Un père

> ***« Le confinement nous a tués avec les devoirs à la maison. A Tours, on aura une maison avec piscine et jardin. Lui sera en télétravail, et moi au chômage donc je trouverai sur Tours : c'est un bon compromis. »***

c. Beaucoup d'autres efforts de réorganisation

Certains, notamment des pères, modifient leur activité professionnelle, voire changent de travail ou de poste pour des horaires plus compatibles avec la vie familiale, ou pour se rapprocher du lieu d'accueil (quitte à perdre un peu de revenus).

« J'ai décidé d'arrêter l'élevage hors sol de veaux pour des vaches allaitantes pour pouvoir m'occuper de mon enfant. » Un père

« Il a changé de travail car il n'était jamais à la maison. Il ne voyait pas ses enfants la semaine. » Une mère

D'autres déménagent pour alléger les trajets maison / travail (une source de stress forte), voire optent quand c'est possible pour un changement de vie radical en quittant la région parisienne pour la province afin d'avoir un nouveau cadre de vie plus favorable à la famille. Un choix parfois pris suite aux confinements liés à la crise du Covid 19 et permis par le télétravail .

« Le confinement nous a tués avec les devoirs à la maison. A Tours, on aura une maison avec piscine et jardin. Lui sera en télétravail, et moi au chômage donc je trouverai sur Tours : c'est un bon compromis. » Une mère

III. LA TYPOLOGIE : LES DIFFÉRENTS TYPES DE CONCILIATION

Les parcours vécus par les parents de jeunes enfants sont comme on l'a constaté très variables, car dépendants d'une multitude de facteurs plus ou moins aléatoires. Cependant **plusieurs types de conciliation émergent, selon la nature du milieu professionnel plus ou moins conciliant et selon la parentalité vécue par les parents, plus ou moins épanouie.**

1. Deux axes structurants : vécu de la parentalité et nature du travail

Le premier axe (vertical sur le schéma page 16) concerne la nature du milieu professionnel. On a déjà évoqué **combien le travail pouvait impacter le vécu de la conciliation, la faciliter ou au contraire la contraindre**, voire la rendre douloureuse. Il s'avère beaucoup plus difficile d'équilibrer sa vie familiale et professionnelle dans de nombreux milieux professionnels : des entreprises privées où règnent une grosse pression, la compétition et une mentalité carriériste, les métiers de vente avec de larges amplitudes horaires, les gérants de restaurants ou de bars… Que lorsqu'on est fonctionnaire avec un emploi du temps moins lourd, et de nombreux droits alloués ou dans des entreprises avec des conventions collectives bienveillantes sur le sujet.

> *« J'étais assistante de direction dans l'immobilier commercial, à Paris. Boulot speed : il faut être à 200 %. Jeunes qui sortent d'HEC, qui bossent dur, beaucoup de pression. Pas de télétravail, il faut être présent, même si on a fini. » Une mère*

Le second axe (horizontal sur le schéma) concerne **la parentalité : la façon dont elle est plus ou moins bien vécue par les parents,** en fonction de leur parcours parental. C'est moins le type de parentalité dont il est question (privilégier la famille vs le travail ou l'inverse par exemple) que la manière dont elle est perçue, à savoir s'il s'agit d'une parentalité frustrée (différente de celle qu'on aurait voulu avoir) ou épanouie (proche du modèle voulu).

2. Les différents profils

a. Profil 1 : « Epanouis »

(un peu moins de la moitié de notre échantillon, mères et pères)

Ce sont ceux qui ont réussi à établir une relation plutôt équilibrée entre leur vie familiale et leur vie professionnelle (reprise au moment voulu, 80 %...), sans sacrifier l'un pour l'autre, et qui ont rencontré moins de soucis sur leur parcours. **Des parents du coup plus sereins**. C'est une majorité de **parents multipares** (souvent deux enfants) et **qui pour une partie d'entre eux ont « migré » en termes de parcours** : s'ils étaient du type « Les souffrants » pour le premier enfant, ils ont modifié leur organisation pour ne plus avoir à revivre la même expérience.

> *« Elle a repris à 10 mois, qu'elle soit un peu autonome, ça s'est bien passé, le fait que ce soit dans une crèche, qu'on soit organisé. Du coup on était assez sereins, pas de souci en tête. » Une mère*

Même s'il existe à priori moins de risques possibles encourus par les familles dans ce profil, on peut souligner néanmoins une moindre autonomie financière de la mère pour celles qui optent pour un congé parental temps plein longue durée.

b. Profil 2 : « En souffrance »

(un peu moins d'un quart de notre échantillon, mères et pères)

Ce sont ceux qui ont rencontré plusieurs difficultés sur leur parcours, une reprise du travail précoce, un environnement professionnel non bienveillant, générant dans certains cas des dépressions, et qui n'ont pu choisir et s'autoriser à choisir un autre chemin. **Pour une majorité, ce sont des parents primipares**, et quelques parents avec deux enfants. **Beaucoup d'ex souffrants migrent, soit vers le type 1 comme on l'a vu, soit vers le type « Au Foyer », fuyant le travail** vécu soit comme une source de difficulté ou soit comme un obstacle pour s'occuper davantage de ses enfants.

> *« Elle ne voulait pas se faire virer donc il fallait reprendre, elle s'est sentie culpabilisée, et puis elle avait déjà été en arrêt parce qu'elle avait eu trois fausses couches. » Un père*

Les risques encourus par ce profil sont nombreux, et souvent vécus : dépressions, burn out, ruptures dans le couple.

c. Profil 3 : « Au foyer »

(un peu moins d'un quart de notre échantillon, majorité de mères, 1 père)

Ce sont celles qui **s'arrêtent de travailler pour se consacrer intégralement à leur(s) enfant(s) tant qu'ils sont petits, soit en étant au chômage, soit en devenant mère au foyer**. Une partie d'entre eux a migré du type précédent, et certains sont en couple avec des personnes du

profil suivant, les Carriéristes. Un type qui regroupe ainsi des profils socio-culturels opposés, soit des revenus très modestes soit des très hauts revenus.

« Je me suis toujours dit que j'aurai une vie professionnelle quand ils seront un peu plus grands, de réfléchir à quelque chose qui me plaît. » Une mère

En terme de risques possibles encourus, pour les parents les plus modestes : le basculement dans la pauvreté, pour certaines mères : la perte d'autonomie financière, l'éloignement trop long du monde du travail.

d. Profil 4 : « Les passionnés » (minoritaires dans notre échantillon, surtout des pères)

Un profil qui **privilégie clairement sa carrière ou sa passion professionnelle** (par exemple disquaire) avec ses contraintes sur la vie familiale, et **s'intéresse peu à la question de la parentalité**, qui n'est du coup ni vraiment épanoui ni vraiment frustré. Un choix qui peut être fait parfois grâce au 2ème parent plus présent, à temps partiel ou « au foyer ».

« Elle est très active et la maison c'est pas trop son truc, elle voulait reprendre tout de suite. Il a fallu que je m'adapte » Un père

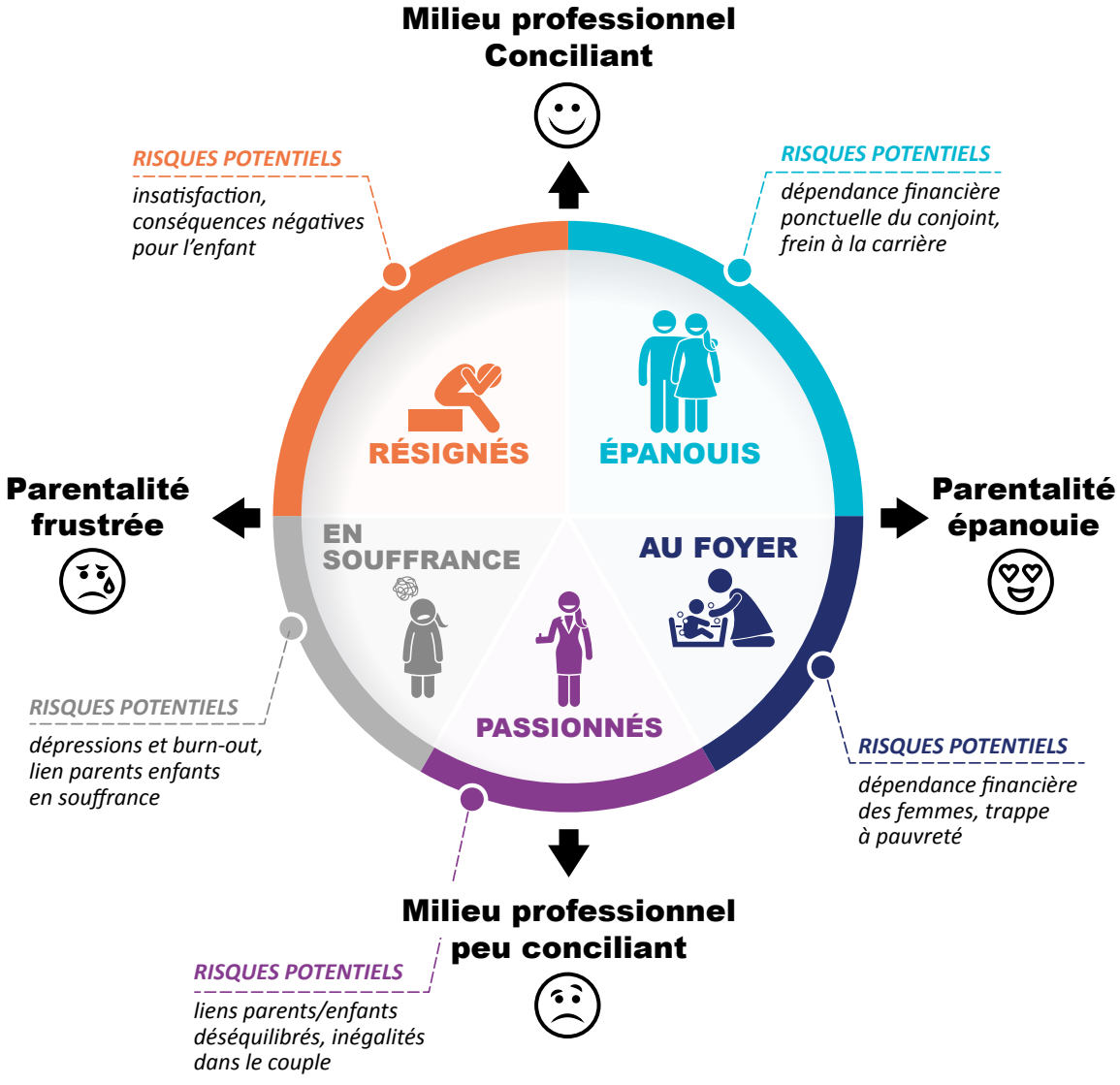
En termes de risques possibles encourus, des enfants qui voient peu leurs parents, ou l'un des deux et des liens parent / enfant qui risquent de ne pas se construire de façon équilibrée. Une inégalité au sein du couple que l'on peut imaginer dommageable à long terme.

e. Profil 5 : « Les résignés » (minoritaires dans notre échantillon, surtout des mères)

Un profil assez rare de femmes évoluant dans un milieu professionnel relativement conciliant pour la vie familiale, mais qui n'ont pas osé faire le parcours qu'elles auraient souhaité, et se sont résignées à ne pas consacrer le temps voulu à leur bébé. Un renoncement qu'elles regrettent souvent amèrement.

En termes de risques possibles encourus, des insatisfactions, déprimes, avec des conséquences néfastes pour l'enfant.

Schéma des différents types de vécus de la conciliation vie familiale et vie professionnelle



IV. BILAN DES FACILITATEURS ET DES FREINS À LA CONCILIATION VIE FAMILIALE ET VIE PROFESSIONNELLE

NB : Ce bilan ne reprend pas les facteurs d'ordre privé tels que la solidarité familiale ou les ressources financières, présentés en introduction

1. D'ordre professionnel

a. Les facilitateurs

Des **entreprises ou secteurs professionnels à l'écoute** (fonction publique, grosses entreprises avec salariat féminin…), qui ont intégré les impératifs liés à la grossesse, l'allaitement, la volonté de s'occuper de son enfant (Congé parental, 80 %...). Des parents qui ne sont pas culpabilisés mais aidés.

« Il n'y a aucune pression pour les femmes pour le congé au niveau de l'éducation nationale donc c'est top » Un père

Parmi les dispositifs cités par notre échantillon :

- Le droit à l'heure de moins pendant la grossesse.
- Le droit au congé d'allaitement.
- Le congé supplémentaire au congé maternité (convention collective d'une mutualité).
- Le fait de faciliter l'allaitement lors de la reprise par l'entreprise, d'un point de vue psychologique et pratique : organisation spacio-temporelle qui permet de tirer son lait sur place et de continuer ainsi l'allaitement (espace dédié avec lavabo…), voire d'aller allaiter à la crèche quand la mère le peut.
- Des aménagements d'horaires possibles.
- Plusieurs jours enfants malades dans la convention collective.
- La crèche d'entreprise (rare) avec amplitude horaire plus importante.

« Avec la convention collective de la mutualité, on pouvait avoir soit 1,5 mois à salaire plein en plus du congé maternité, ou 3 mois à demi salaire. » Une mère

« On avait le congé de 45 jours d'allaitement avec la banque. » Une mère

Pour les entreprises, c'est d'abord **une question de politique RH**, basée sur l'idée que **des salariés épanouis, en qui on a confiance, sont plus efficaces et plus fidélisés à l'entreprise.**

Certaines entreprises (plutôt sur des cadres) ou professions indépendantes travaillant à domicile permettent **plus de flexibilité et d'auto-organisation**, grâce au télétravail notamment, permettant de passer plus de temps à la maison auprès des enfants.

« Très bon équilibre grâce à une entreprise qui a une autre vision, qui a confiance dans ses collaborateurs, qui prend en compte la conciliation vie professionnelle/vie personnelle. On ne travaille pas moins mais on est moins stressé. On n'attend pas 18h pour partir. Laisse la liberté de s'organiser comme on veut, tant que le travail est fait. C'est même bénéfique pour l'entreprise. » Une mère

« Je sanctuarise ces moments à partir de 16h30 jusqu'au coucher, quitte à retravailler à partir de 21h... Organisation qui est très flexible. Mais on a de la chance. » Un père

Parmi les facilitateurs, on peut également citer les horaires décalés (fréquents notamment pour certaines professions masculines : ouvriers…), quand le planning est stable, qui permettent de voir davantage son enfant (même si cela complique potentiellement les relations du couple qui se voit peu).

« Je fais 7h-14h, ça me convient, j'ai eu la chance de les voir grandir. » Un père

b. Les obstacles et freins

Cas 1 : Le manque de culture d'entreprise sur la conciliation ou le refus de prendre en considération l'impact de l'arrivée d'un enfant sur le salarié.

Des **entreprises** qui nient la maternité, la paternité et l'arrivée d'un bébé, voire abusent de leur pouvoir.

« L'employeur n'était pas conscient qu'il y avait un bébé, qu'il fallait aménager un minimum le temps de travail pour qu'elle puisse voir son bébé, elle avait 2h pour manger, elle devait attendre sans rien faire, heureusement qu'il y avait Facetime, on en faisait à l'heure du déjeuner, on n'avait pas le choix sinon elle ne le voyait pas ! Ce n'était pas une vie, mentalement c'était très compliqué pour elle » Un père

Une question souvent de mentalité (souvent plus masculine), où **l'on estime que la femme qui devient mère et souhaite prendre du temps avec son bébé sera moins performante**, ou que pour continuer à se consacrer 100 % à son travail, elle doit déléguer la garde de son bébé au plus vite. Des entreprises qui voient le congé

> ***« J'ai l'impression d'avoir été punie d'être enceinte et d'avoir un bébé. Et pourtant toutes avaient des enfants, mais avec nounous ou jeunes filles au pair. Même quand je m'enfermais dans les toilettes pour tirer mon lait, on tapait à la porte alors qu'ils savaient ce que je faisais ! »***

parental d'un très mauvais œil et parfois refusent le passage au temps partiel.

« En travaillant avant dans le recrutement, je sais que c'est mal vu. Si une femme prend un congé parental, elle se déconnecte de la vie professionnelle… Si elle a un trou pendant 2 ans sur son cv c'est compliqué. » Une mère

Une vision qui touche aussi les pères où de **la résistance est parfois faite par rapport au congé paternité**… considéré par beaucoup comme l'équivalent d'un congé maladie !

« Chez ERDF, il y avait un système où plus il prenait de congés paternité, maladie, moins il avait de bonus. Je trouvais ça choquant. » Une mère

Selon les interviewées, certaines entreprises n'ont pas hésité à les **mettre « sur la touche », voire à les harceler** pour qu'elles partent. Un parcours d'autant plus difficile pour ces mères qu'elles ne se défendent pas, ne sachant pas à qui s'adresser pour se faire aider.

« J'ai l'impression d'avoir été punie d'être enceinte et d'avoir un bébé. Et pourtant toutes avaient des enfants, mais avec nounous ou jeunes filles au pair. Même quand je m'enfermais dans les toilettes pour tirer mon lait, on tapait à la porte alors qu'ils savaient ce que je faisais ! » Une mère

Les **relations de ces mères avec l'employeur peuvent se dégrader**, avec notamment des arrêts de travail faisant suite à l'attitude de l'employeur et/ou des collègues, **et se terminer par une rupture définitive** avec la salariée qui démissionne !

« Je me suis mise en arrêt jusqu'au début de mon nouveau boulot, c'est le médecin qui m'a arrêtée pendant 2 mois. J'ai démissionné de la boîte quand elle avait 4 mois et j'ai signé 3 jours plus tard. » Une mère

Un parcours parfois suivi d'une longue traversée du désert (dépression…).

« J'ai mis un an à pouvoir reprendre le travail, j'avais complètement perdu confiance en moi et puis la culpabilité de ne plus pouvoir rien faire. » Une mère

Des cas qui peuvent interroger sur le fait que le congé parental soit réservé aux employées ayant un an d'ancienneté, pour celles qui sont contraintes de changer de poste suite à des soucis de cet ordre.

Cas 2 : Des activités professionnelles / régimes peu compatibles avec la vie familiale

Des indépendants qui ne sont pas au régime général (par ex au RSI) et qui n'ont pas les mêmes droits, des **professions libérales** pour qui il est très compliqué de s'arrêter ou qui rencontrent de **grosses difficultés financières quand elles sont contraintes de s'arrêter pendant la grossesse** ou après l'accouchement et ne touchent aucune aide.

« Elle est à son compte infirmière à domicile, on a pris une bonne leçon quand elle était enceinte elle a dû arrêter de travailler car alitée par le médecin au bout de 4 mois, et elle avait 0 indemnité car à son compte. » Un père

Mais aussi des activités professionnelles spécifiques avec le « vivant » comme les agriculteurs, paysagistes… qui ont fait des choix de vie contraignants : très grande amplitude horaire, pas ou peu de congés, pas de congé paternité possible.

« J'ai pris mon congé paternité sur le papier car obligé de m'occuper de mes vaches…l'aide dans l'exploitation aurait pu changer beaucoup de choses mais on ne gagne pas bien notre vie, on pouvait avoir un salarié aidé à 50 % mais je n'ai pas les moyens de donner les 50 % restants. » Un père

2. D'ordre institutionnel / législatif : des dispositifs perçus comme aléatoires ou insuffisants / inadaptés

a. Les facilitateurs

Le dispositif du congé parental 80 % permettant aux parents d'être présents auprès de leur enfant, sans perte trop importante du revenu est un facilitateur clé grâce notamment à l'aide de la CAF.

Parmi les nombreux dispositifs d'aides / soutien matériel et financier (en périodes pré ou postnatale, en cas de retour difficile à la maison reconnu, jumeaux…), les parents citent par exemple des aides :

- pour la gestion de la maison, des enfants de la fratrie (tickets donnés par la MGEN pendant la grossesse si la mère est alitée avec d'autres enfants à gérer…),
- pour recruter une aide pendant les 1ers mois dans certains secteurs spécifiques comme l'agriculture,
- les indemnisations pour les auto-entrepreneurs pendant le congé maternité.

D'autres facteurs liés aux modes d'accueil sont appréciés.

Par exemple :

- La place occasionnelle en crèche qui permet à la mère qui s'occupe de ses enfants d'avoir un peu de temps pour faire autre chose, voire garder un contact avec le milieu professionnel.
- Les dispositifs permettant à l'Éducation Nationale, à un ministère de réserver une place dans une crèche pour leurs enseignants ou fonctionnaires.
- Les aides de certaines collectivités, ou régions pour un mode d'accueil, notamment l'emploi d'une assistante maternelle.
- L'aide de la CAF (CMG) pour employer une assistante maternelle ou une garde à domicile.

« Passée par une agence pour la baby sitter, il y a des aides par la CAF, je paye 500 € et la CAF me rembourse 400 € le mois d'après, pour les enfants de moins de 3 ans, et ensuite, remboursée de 50 %. Peu de personne connaissent ça, c'est super. » Une mère

On peut également citer parmi les facilitateurs **les lieux d'accueil publics comme la crèche ou l'école qui permettent aux parents de fabriquer des liens et des réseaux d'entraide**, très utiles en cas de difficultés : l'effet de socialisation vaut autant pour les enfants que pour les parents !

« Je me suis rapprochée de certaines mamans pour qu'elles récupèrent mon fils à 16h45 les jours où je ne pouvais pas. En échange certains week-ends je prenais leurs enfants. Un échange de bon procédé. Ca dépanne vraiment, sinon je ne sais pas comment j'aurais fait. » Une mère

b. Les obstacles et freins

◥ *Le manque de place en lieu d'accueil*

Le frein majeur concerne **le manque de place, notamment en crèche, dans de nombreuses collectivités**. C'est une véritable source de **stress** pour les parents, notamment primipares, **de n'avoir aucune visibilité sur le futur, de ne pas savoir si on aura une place ou non**. Même en s'y prenant très en amont et en l'inscrivant à la naissance, la place n'est pas garantie.

« On a eu une place, mais un c'était un peu compliqué. Stressant de ne pas savoir si on aura une place, s'il faut faire une démarche d'aller chercher une assistante maternelle, ou si ma femme doit rallonger de 6 mois le congé parental. » Un père

Ceci contraint les parents, qui le peuvent financièrement, à s'orienter vers une autre solution, assistante maternelle ou garde à domicile, qui sont donc souvent choisies par défaut. Une option beaucoup plus onéreuse mettant certains parents en difficulté financière, et qui peut être aussi difficile à mettre en place dans certaines zones où la demande est très importante.

« Assistante maternelle entre 800 € et 1000 € par mois. Heureusement que je ne payais pas de loyer. Avec le salaire que j'avais 1900 € net je n'aurais pas pu payer le loyer en plus en région parisienne. » Une mère

« Comme on n'avait pas de place en crèche, on a été au RAM (relais assistante maternelle). On a passé des heures et des heures, fastidieux, épuisant, stressant car la deadline du retour au travail arrive, et le sentiment que les assistantes maternelles ont un pouvoir car il n'y a pas de place en crèche. » Une mère

Un autre obstacle fréquemment évoqué concerne **le système des commissions d'attribution qui dépend beaucoup de la date de naissance de l'enfant**. Du fait d'être calqué sur le calendrier scolaire, **les enfants sont ainsi considérés comme « bien ou mal nés »** ! (enfants de fin d'année souvent refusés vs ceux du printemps). **Un système jugé très « inégalitaire » par les parents.**

« On m'a dit, c'est complet, et puis quand on a un enfant né en décalé par rapport à la rentrée… On a sorti à ma femme : " vous auriez dû réfléchir à faire votre enfant au bon moment ", vous vous en rendez compte, ma femme a répondu : " désolée d'avoir fait 3 fausses couches. » Un père

Une tension sur les places qui entraîne un effet de compétition entre les familles et génère des comportements délétères : des parents qui doivent être insistants, recourir à leur réseau personnel ou à des techniques de séduction pour avoir une place, des directions de crèche et mairies pas toujours transparentes… Avec des conséquences qui peuvent être dramatiques quand on se voit refuser une place et qu'on ne peut pas payer un autre lieu d'accueil (par exemple ce père contraint de travailler la nuit et garder son bébé la journée).

« Clairement de la corruption, j'ai failli dire non car pas clean… Pour la 2ème, on connaissait les trucs : aller pleurer à la mairie, avec son enfant bien pouponné, et mon mari en costume, et dire qu'on avait de bons salaires, tranches hautes. » Une mère

Les problèmes liés au manque d'information et de non accès aux droits

Certains parents ne connaissent pas tous les dispositifs existants et les systèmes de compensation (pour le 80 % par exemple, ou le congé parental de courte durée, 6 mois pour le premier enfant…), encore moins pour leur premier enfant. Une information qui repose souvent sur le bouche à oreille.

« J'y avais pensé pour les 2 grands mais j'étais inquiète sur la perte de salaire, et je ne savais pas que c'était complété par la CAF ! C'est ma sœur qui m'en a parlé, elle est fonctionnaire. » Une mère

On constate par ailleurs que quelques uns ne savent même pas à quoi ils ont droit en termes de congé maternité ou paternité. Ainsi cette agricultrice qui ne sait pas si elle a droit à une rémunération de la MSA pendant son congé maternité, ou ces quelques pères qui n'ont pas pris de congé paternité, ne sachant pas s'ils y avaient droit.

« Il n'a pas pris le congé paternité pour la 1ère, c'est compliqué de savoir nos droits. » Une mère

Le manque de soutien et d'accompagnement en période postnatale

On a vu combien l'arrivée d'un enfant pouvait bousculer les mères, comme les pères, et susciter de la détresse psychologique (dépression, burn out). Beaucoup se sentent très seuls face à ces difficultés et n'ont pas toujours trouvé l'aide dont ils avaient besoin.

« J'étais très angoissée, j'ai demandé à voir une sage femme mais personne ne m'a rappelée, je suis allée à la PMI mais il n'y avait personne de compétent donc je me suis sentie très seule…Cette déprime a fini par passer aux 9 mois. Pendant la grossesse on est hyper bien entourée mais à partir de l'accouchement plus rien, on n'a plus de droit, personne ne nous suit. » Une mère

Le congé parental temps plein peu accessible financièrement, et sa récente réforme

Un accès au congé parental qui dépend beaucoup de la situation financière des parents avant la naissance, et qui reste donc un facteur d'inégalité.

« Un congé parental à 400 €, c'est impossible » Un père

La réforme du congé parental est par ailleurs critiquée, car le fait de contraindre le 2ème parent à en prendre une partie n'est pas efficace au regard de l'égalité hommes femmes. Les pères ayant souvent des revenus supérieurs ne prennent pas la dernière année du congé parental. Une solution qui devrait selon certains être optionnelle.

« Nul ! car on sait que la personne qui se met à 80 % c'est la personne qui a le salaire le plus bas, et les 6 mois restants ne seront jamais pris par l'autre qui a un gros salaire. J'ai dû reprendre à 100 % avant son entrée à l'école. » Une mère

3. D'ordre territorial

C'est d'abord comme on l'a vu une pression plus forte sur les lieux d'accueil dans de nombreux territoires et collectivités, cumulés à des gros problèmes de circulation en Ile-de-France.

Et pour les territoires plus isolés, plusieurs problèmes qui se combinent : pas assez de lieux d'accueil à proximité, d'assistantes maternelles agréées notamment, et l'obligation du coup de faire des grands déplacements pour faire garder son enfant, avec des horaires de crèche pas forcément adaptés.

Des collectivités qui n'ont actuellement pas de Maisons d'assistantes maternelles, alors que c'est selon certains une bonne solution pour concilier les avantages de l'assistante maternelle et de la crèche.

« Il faudrait qu'il y ait plus de MAM. C'est bien ce système : les enfants évoluent avec d'autres enfants, et il y a plus de matériel de puériculture. On n'en a pas ici ! » Une mère

« J'étais très angoissée, j'ai demandé à voir une sage femme mais personne ne m'a rappelée, je suis allée à la PMI mais il n'y avait personne de compétent donc je me suis sentie très seule… Cette déprime a fini par passer aux 9 mois. Pendant la grossesse on est hyper bien entourée mais à partir de l'accouchement plus rien, on n'a plus de droit, personne ne nous suit. »

V. ACCUEIL DE PLUSIEURS SCÉNARIOS D'ÉVOLUTION DU CONGÉ PARENTAL ET AUTRES ATTENTES DES PARENTS

1. Une perception au global très positive d'une évolution du congé parental

De façon générale **proposer aux parents de pouvoir passer un peu plus de temps avec leur bébé après l'accouchement et de revaloriser financièrement le congé parental est très bien perçu**, et attendu ! Cela répond en effet aux attentes majeures énoncées précédemment : avoir la liberté de s'occuper davantage de son bébé dans les premiers mois de sa vie, de pouvoir allaiter plus facilement, d'être plus serein lors de la reprise du travail et ainsi réduire les risques de dépressions, de pouvoir faire le « tuilage » avec le lieu d'accueil en réduisant la pression sur le fait d'avoir une place très rapidement… Pour une minorité travaillant dans le champ de l'éducation et de la protection de l'enfance, ce sont des avancées qui peuvent avoir des répercussions importantes sur le développement de l'enfant et le bien-être des parents. C'est donc pour beaucoup un véritable enjeu de santé publique d'autoriser les parents à s'occuper de leur bébé dans les premiers mois de sa vie.

« On sait que beaucoup de choses se jouent dans les 1ers mois de l'enfance, sur le lien d'attachement, et il ne faudrait pas que ça soit trop entravé par des questions financières. Ca a des conséquences sur le développement psychique, psychomoteur. » Une mère

L'autre idée également appréciée est le fait de **reconnaître via les propositions faites qu'on peut vouloir s'occuper un peu plus de ses enfants tout en travaillant :** une **nouvelle façon d'articuler vie professionnelle et vie familiale, non exclusive**, qui permet de ne pas rompre trop longtemps avec le milieu professionnel et de ne pas s'isoler socialement.

« Ce mix travail / famille c'est une nouvelle mentalité. Cette idée de me dédier pendant un certain temps aux enfants tout en travaillant et que ça soit accepté par l'Etat, une tolérance sociale. » Un père

« Je ne veux pas rester à la maison mais pas non plus ne jamais y être. » Une mère

Le fait de ne pas opposer la famille au travail et d'être un peu plus libre de choisir son organisation répond globalement à une attente forte : avoir des modes de reprise plus modulables, progressifs, des aménagements d'horaires… pour ne pas sacrifier l'un ou l'autre ! Et aider les femmes à conserver un minimum d'autonomie financière par rapport au père.

« Il faudrait donner la possibilité de choisir. J'aurais voulu avoir le choix, que ça ne soit pas mon patron qui me l'impose. J'aurais aimé reprendre en temps partiel sur 2 mois. » Une mère

Le fait de proposer des options de congés pas trop longues (2 ou 4 mois) est également apprécié car peu souhaitent s'arrêter totalement et longtemps !

a. 2 mois de congés à 50 ou 60 % du salaire (ou 4 mois à mi-temps ou 10 mois à 80 %)

Si l'idée d'avoir **deux mois de congé parental séduit la majorité, l'échantillon se divise sur sa capacité ou pas à se permettre une telle réduction de salaire**, et spontanément certains attendent 75 % de salaire et une durée plus longue. Ceux qui estiment pouvoir prendre cette option, notamment ceux qui sont plus aisés financièrement et en majorité des mères, y voient une vraie avancée par rapport à ce qui existe aujourd'hui.

« C'est mieux que 400 €, et ça permet de ne pas se préoccuper trop de la question financière… Pour un temps plein 2 mois plutôt car c'est bien pour vraiment profiter de l'enfant. » Un père

Une proposition pas très attractive pour certains qui la comparent au congé maladie ou au chômage, qui permettent de conserver des revenus plus importants.

Une minorité préfère l'option 4 mois à mi-temps, voire le temps partiel sur une plus longue durée (même si cela implique de trouver une organisation viable pour la garde de son enfant) car elle permet de maintenir le lien au travail.

« Très intéressant comme formule car cela ne pénalise pas trop, cela permet d'aménager le travail et les enfants. Comme ça on ne coupe pas le contact complet. Ce n'est pas un arrêt radical ou bien couper le cordon brusquement avec les enfants. Plutôt le temps partiel plus long, un juste milieu. » Une mère

b. Quatre mois à 50 ou 60 % du salaire

Le facteur financier est encore plus déterminant dans l'adhésion ou non à cette proposition. Ceux qui estimaient ne pas pouvoir se permettre de prendre deux mois avec 50 % du salaire sont encore plus réticents car cette option implique un trop gros effort financier sur

> ***Encore mieux !!! On ne perd pas énormément à 75 % et l'enfant a le temps d'être un peu plus autonome, moins un bébé. Ca ne me dérange pas du tout d'arrêter 9 mois, car une grossesse n'arrive pas tout le temps, il y a des priorités parmi les priorités.***

une longue durée, tandis que ceux qui peuvent se le permettre apprécient (surtout des mères).

« Bien si le mari ou la femme a un salaire correct, trop contraignant financièrement pour nous, on ne pourrait pas. » Un père

Quelques mères et la majorité des pères estiment néanmoins que la durée est trop longue.

c. 9 mois à 75 % du salaire

Une **proposition à 75 % du salaire qui fait souvent basculer de nombreux parents réticents aux propositions précédentes**, notamment des pères mais aussi des couples qui ne pouvaient se permettre de perdre la moitié d'un salaire : **une option beaucoup plus intéressante et viable financièrement** (et l'équivalent pour certains de ce qu'ils ont eu avec le chômage).

Même si une partie des parents, des mères notamment mais aussi quelques pères, apprécient l'idée de pouvoir avoir 9 mois de plus avec son bébé, **la majorité estime que la durée est beaucoup trop longue**, notamment dans certains contextes professionnels où on ne peut s'arrêter si longtemps ! **Le congé parental idéal durerait entre 2 et 6 mois à 75 % du salaire** (au choix), avec une reprise du travail progressive pour ceux qui le souhaitent.

« Encore mieux !!! On ne perd pas énormément à 75 % et l'enfant a le temps d'être un peu plus autonome, moins un bébé. Ca ne me dérange pas du tout d'arrêter 9 mois, car une grossesse n'arrive pas tout le temps, il y a des priorités parmi les priorités. » Une mère

d. A 1 an, préférence majeure pour la place d'accueil garantie à un prix abordable

Au regard des résultats de l'étude et des difficultés rencontrées, la majorité opte logiquement pour une place d'accueil garantie. Il s'agit là pour beaucoup **d'un des éléments clés d'une conciliation réussie et d'une vraie avancée en termes d'égalité** entre les familles. Cela permet de pouvoir anticiper sans stress les premiers mois de l'enfant, et d'apaiser certaines des tensions liées au retour au travail.

« C'est la loterie ces commissions. On ne peut pas anticiper, préparer, c'est donc stressant. Ca devrait être un service public, une garantie, ça enlève un stress aux parents. » Un père

2. Attentes concernant les autres congés et conseils

Comme on l'a constaté au regard des très nombreuses critiques pesant sur la durée des congés maternité et paternité, quasiment tous attendent **un congé maternité plus long** (le congé paternité venant déjà d'être rallongé). Pour les professions indépendantes, une autre forme de calcul (pas sur N-2) afin de pouvoir se permettre de prendre un congé maternité comme au régime général.

« Le congé indépendant c'est pris en fonction de nos salaires d'indépendant sur N-2 donc ça ne correspond pas à notre vie. J'ai recommencé il avait 1,5 mois, forcée financièrement à reprendre l'institut. » Une mère

On attend par ailleurs d'avoir **plus d'informations sur les dispositifs, les lieux d'accueil, les différentes organisations possibles, les aides…** y compris par les entreprises. On évoque par exemple un simulateur pour mieux savoir ce que l'on peut se permettre (comme pour les impôts), ou encore le fait de créer un listing dans chaque territoire des places d'accueil disponibles, afin d'éviter d'y consacrer trop de temps et d'énergie.

On souhaite également **davantage d'accompagnement à la parentalité,** notamment **pour le 1er enfant**, et plus de prévention et de formations sur ce sujet.

« Peut-être que des ateliers au moment de l'arrivée des enfants, car ce qui est en amont est différent de la réalité, d'aide à la parentalité. De voir que d'autres parents vivent la même chose, se sentir moins seul. » Un père

Afin de mieux prévenir les dépressions postnatales, certains imaginent de prévoir par exemple un entretien avant la reprise pour faire le bilan de l'état de la mère, de l'enfant (si il dort ou pas…) afin de vérifier l'état physique et psychologique de la mère, souvent fragilisée pendant quelques mois, afin de ne pas contraindre à la reprise quelqu'un qui ne serait pas en état.

3. Autres attentes concernant les employeurs

Comme vu précédemment, **le télétravail est vu positivement par une partie des parents**, et déjà largement

expérimenté avec la pandémie, **mais pas pour tous** (beaucoup d'activités sont incompatibles) **et pas dans toutes les conditions** (notamment en cas de garde de petits enfants). Certains apprécient notamment le fait de ne **pas être à 100 % en télétravail.**

Elle permet à beaucoup de parents de **se sentir plus sereins. Un bénéfice autant pour les enfants que pour le couple ou l'entreprise, car selon beaucoup de parents, ce n'est pas parce qu'on télé-travaille qu'on travaille moins.**

« Depuis le confinement de l'année dernière, je suis en télétravail à 80 % du temps, donc c'est moi qui dépose ma fille et vais la chercher, donc ma femme a moins de stress le matin pour la poser, aller au boulot. » Un père

Les assouplissements et aménagements d'horaires sont par ailleurs très attendus par les parents, qui estiment qu'il s'agit d'une des priorités permettant de mieux articuler le temps familial (dont le temps de la garde) et le temps professionnel sur la durée.

« C'est parfois plus simple de commencer très tôt et partir plus tôt pour éviter les bouchons en région parisienne. Ne pas perdre trop de temps, et avoir l'esprit libre, on travaillera mieux ! » Une mère

Si cette pratique est déjà bien répandue au sein de certaines entreprises, elle reste encore très inégalitaire.

« J'ai les aménagements d'horaires donc c'est bien d'avoir ça : pouvoir concilier les deux plus facilement. Je vois ceux qui sont là jusqu'à 20h alors que les enfants sont à l'école. Chez nous on essaye de s'adapter aux personnes. » Un père

Un des bénéfices clés attendus par les mères est de pouvoir **recommencer en douceur le travail**, de se réadapter comme on fait l'adaptation en crèche des enfants. Une des attentes est d'ailleurs de **mieux intégrer dans les entreprises le temps d'adaptation dans les lieux d'accueil.** Mais c'est aussi le fait de pouvoir aménager ses horaires quand on allaite.

« Il faut une reprise progressive, si on coupe trois mois et qu'on reprend direct c'est brutal, pour la maman aussi » Un père

L'autre atout clé de l'aménagement d'horaires a trait à **la liberté et la flexibilité que cela offre** pour les parents, que ça soit **pour s'adapter aux horaires du lieu d'accueil de l'enfant, ou à l'école**. Le fait de pouvoir **aller chercher les enfants à l'école à 16h30**, au moins de temps en temps, se révèle être une attente majeure (certains n'ont parfois jamais pu le faire !).

Tous y voient **un vrai bénéfice pour l'éducation, voire la santé des enfants :** leur éviter des journées trop longues, et mieux suivre leur scolarité (contacts avec l'enseignant plus réguliers, pouvoir les aider dans leurs devoirs).

« Pour aller les chercher à l'école, quelques jours dans la semaine : le peu de fois où j'ai pu aller les chercher à 16h30, ils étaient tellement heureux de me voir, un bonheur simple. Et pouvoir faire les devoirs car quand on rentre tard, que tout le monde est fatigué, on n'est pas dans le mood, tout le monde s'énerve plus vite. » Un père

Enfin **c'est l'évolution des mentalités, notamment professionnelles**, qui permettrait d'améliorer la conciliation entre la vie familiale et professionnelle. On attend donc **la généralisation de la prise en considérations de ces questions dans les politiques RH et toutes les conventions collectives.** Et qu'enfin les entreprises comprennent que c'est dans leur intérêt de mieux accompagner les parents salariés, à la fois en termes de performance au travail et comme facteur d'attractivité et de fidélité pour les employés.

« L'employé qui est bien, qui voit que son employeur pense à son bien-être sera plus investi dans son travail, quand les gens se comportent mal avec toi, tu n'as plus envie de faire d'effort, tu fais le minimum. » Une mère

Pour les cas d'entreprises abusives, on aimerait avoir un **interlocuteur identifié afin de pouvoir faire remonter les abus et autres cas de harcèlement.**

CONCLUSION DE L'ÉTUDE

L'étude montre **combien les besoins sont encore importants pour améliorer la conciliation vie familiale et vie professionnelle, et combien des différences existent** entre les familles. Des femmes et une partie des hommes qui font face, prennent sur eux, dans des contextes parfois très compliqués, où les difficultés s'accumulent.

Elle souligne que sur le plan culturel **une grosse partie de la société et des entreprises reste encore peu à l'écoute des besoins des parents de petits enfants** et que **les attentes sont grandes** quant à tout ce qui peut aider à passer un peu plus de temps auprès de son enfant après les congés légaux et à réduire le stress généré par la recherche d'un mode d'accueil.

L'étude dévoile globalement **le besoin de pouvoir s'organiser de façon plus souple, notamment jusqu'au 1 an de l'enfant**, en articulant les congés aux étapes d'évolution symboliques fortes de l'enfant (6 mois / 1 an), pour respecter l'évolution du bébé, l'envie éventuelle d'allaiter de la mère, l'appropriation de cette nouvelle vie, le passage d'une période stressante et angoissante à une phase plus apaisée, où le rythme est pris, la relation entre parents et enfant créée.

On constate par ailleurs combien **les postures des entreprises ou de l'institution, et les droits alloués ou non, sont décisifs sur cette question de la conciliation**. Beaucoup de différences existent entre les salariés aux horaires très contraints, avec peu de RTT par exemple et ceux qui arrivent à obtenir de la souplesse et davantage de jours de congé, et du télétravail.

Sur le congé parental plus spécifiquement, **proposer aux parents différents formats de congé parental revalorisés financièrement et donc plus accessibles à tous répond à une attente majeure des parents rencontrés**, même si l'on constate qu'un congé parental rémunéré à moins de 75 % du salaire reste très limitant pour la moitié de l'échantillon.

Les parents interviewés souhaitent cependant que l'on ne soit ni trop contraignant, ni culpabilisant, car certains parents n'ont **pas toujours la possibilité, au niveau professionnel, de prendre un congé parental, et d'autres n'aspirent pas du tout à s'arrêter quelques mois**. Les choix qui peuvent être faits, peuvent varier entre le père et la mère, entre le 1er, 2ème ou 3ème enfant.

Sur les modalités d'accueil de l'enfant, **l'idée d'une place d'accueil garantie à un prix accessible répond elle aussi à une attente majeure**, levant ainsi un stress encore trop souvent très important (l'absence de solution pour reprendre le travail, de visibilité sur l'organisation future…).

Étude Qualitative
Ecouter les familles pour mieux les comprendre

Etude N° 15
Septembre 2021

Présidente de l'Unaf : Marie-Andrée Blanc I Directrice générale de l'Unaf : Guillemette Leneveu I Directeur de la recherche, des études et de l'action politique : Jean-Philippe Vallat I Responsable de l'étude : Patricia Humann I Mise en page et Impression : Hawaii Communication - 1 rue de la Pommeraie - 78 310 Coignières I Dépôt légal : Septembre 2021 I Tirage : 1 000 ex.

Retrouvez-nous sur :
www.unaf.fr

28 Place Saint-Georges
75009 Paris

Unaf
Unis pour les familles