



Enquête thématique



COMPTE-RENDU D'ENQUÊTE QUANTITATIVE SUR LE PARCOURS DE CONCILIATION DES PARENTS DE JEUNES ENFANTS

Cette enquête quantitative a été réalisée par l'Unaf dans le cadre de sa participation à la mission Christel Heydemann et Julien Damon sur la conciliation vie professionnelle / vie familiale. Elle interroge les parents sur leur parcours de conciliation vie familiale / vie professionnelle à l'issue de la naissance de leur plus jeune enfant (naissances survenues entre 2015 et 2021).

Sommaire

Méthodologie

- I L'échantillon : des naissances issues d'une population très insérée dans l'emploi, plus aisée que la moyenne des parents de 0-6 ans 2
- II Un questionnaire distinct des grandes enquêtes de conciliation dans la petite enfance 3
 - A. Quel parcours professionnel des parents autour de la naissance ? 3
 - B. Dans quelle mesure les parents auraient-ils modifié leur parcours si l'offre de RSAP et d'accueil avait été différente ? 3

I. Le parcours des parents de jeunes enfants n'est pas un long fleuve tranquille 4

- A. Un élément du contexte professionnel du parcours pour les salariés : comment l'employeur réagit à l'annonce de la grossesse ? 4
- B. La grande majorité des naissances sont suivies d'une période sans aucune activité professionnelle supérieure aux congés maternité ou paternité. 5
- C. Comment les parents prolongent-ils la période sans activité ? 6
- D. Le retour à l'emploi : très souvent avant que l'enfant « fasse ses nuits » 7
- E. L'âge du premier accueil pour les parents retournant en emploi 7
- F. La naissance a-t-elle affecté ou non la vie professionnelle à la reprise d'activité ? 7
- G. Synthèse : la quasi absence de parcours « linéaires » 8

II. Un nouveau dispositif formel de réduction ou de suspension d'activité professionnelle changerait le parcours de la quasi-totalité des parents 9

- A. Test de trois options de réduction ou de suspension d'activité professionnelle : la grande majorité des mères mais aussi des pères auraient utilisé un congé parental (à temps plein ou partiel) s'il avait été mieux indemnisé 9
- B. Questions ouvertes sur le principe d'un système formel de réduction ou suspension d'activité professionnelle suivie d'un accueil garanti 12

Conclusion

- I Se poser les bonnes questions, reconnaître les besoins des familles, et y répondre 17

50%



MÉTHODOLOGIE

L'échantillon : des naissances issues d'une population très insérée dans l'emploi, plus aisée que la moyenne des parents de 0-6 ans

En un mois (avril-mai 2021), 2070 réponses ont été collectées. L'échantillon découle de la méthode d'enquête, auto-administrée en ligne, après circulation du lien au sein du réseau des Udaf (mise en ligne sur sites internet, transmission par les supports de communication des Unions et de certains mouvements familiaux).

Avant la naissance, les répondants étaient principalement en couple biactifs (87 %), c'est aussi le cas après la naissance (84 % pour les naissances antérieures à 2020). En particulier, 90 % des mères répondantes occupaient un emploi avant leur dernière naissance en date (et 88 % pour les mères ayant déjà eu un enfant). Les parcours étudiés surviennent donc dans **des ménages plus insérés dans l'emploi que la moyenne des ménages avec enfants mineurs** (dont plus d'un quart sont monoactifs). Le sujet même du questionnaire (la conciliation) et son mode de collecte induisaient ce biais de sélection.

- Les parents interrogés sont 7 % à ne pas être en couple avec l'autre parent du dernier né, contre 13 % pour la population des parents de 0-6 ans.
- Du fait de la mobilisation des associations membres, on compte 374 naissances multiples et 72 adoptions dans l'échantillon.
- Leur aisance subjective déclarée avant la naissance est supérieure à la moyenne nationale, du fait notamment de la surreprésentation des CSP « supérieures ».
- Le questionnaire est individuel, mais double la plupart des questions pour recueillir des informations sur l'autre parent. La plupart des répondants sont des mères. Les questions concernant l'autre parent sont donc principalement fournies par des mères (92 %) et marginalement par des pères (8 %). Pour les questions les plus subjectives (comme la réaction de l'employeur), cela peut nuire à la précision du recueil.

■ D'autres éléments rapprochent l'échantillon de la population générale :

- L'échantillon est composé de 23 % de naissances dans des couples hypogames (revenus de la mère supérieurs à ceux du père), 18 % homogames (revenus identiques), 59 % hypergames (revenus du père supérieurs à celui de la mère), ce qui correspond aux ordres de grandeur observés dans la population.
- Les réponses proviennent de 95 départements différents.

Du fait des déséquilibres, il n'a pas été fait de redressement socio-démographique général. L'échantillon ne vise pas à la représentativité : les enseignements de l'enquête sont surtout une meilleure connaissance de l'influence de tel ou tel facteur sur la conciliation.

Un redressement simple a toutefois été effectué sur les rangs d'enfant (pour corriger une surreprésentation des naissances de rang 2) ainsi que sur les naissances de multiples...



Un questionnement distinct des grandes enquêtes de conciliation dans la petite enfance

Le questionnaire, nécessitant environ 10 à 15 minutes de remplissage, invite les parents à décrire leur parcours, puis à dire dans quelle mesure ce parcours aurait été différent s'ils avaient pu s'appuyer sur une nouvelle prestation de réduction ou suspension d'activité destinée aux parents.

A. Quel parcours professionnel des parents autour de la naissance ?

Les questions portent sur l'activité professionnelle juste avant la grossesse, la réaction de l'employeur à la grossesse, le temps passé avec l'enfant juste après la naissance, l'âge des nuits complètes, du premier accueil régulier par quelqu'un d'autre que les parents et celui des difficultés éventuelles d'accueil, l'activité professionnelle après la naissance et la manière dont la naissance l'a ou non modifiée.

Il ne s'agit donc pas d'observer la manière dont les parents utilisent ou jugent l'offre actuelle de services et de prestations de conciliation comme adéquate ou non. Il s'agit de recueillir leur expérience.

Cette enquête ne s'est pas centrée sur le recours au congé parental, mais plus généralement sur la pratique de réduire ou suspendre son activité professionnelle après une naissance¹. Pour rendre compte des résultats, nous utiliserons donc parfois l'expression « réduction ou suspension d'activité professionnelle » (ou RSAP).

L'enquête qualitative a en effet mis à jour que les parents de jeunes enfants emploient un large éventail de solutions pour se ménager du temps, allant d'une simple réduction d'horaires non contractualisée, au congé sans solde, au chômage indemnisé ou même à la démission. Les congés parentaux d'éducation (CPE) à temps plein ou partiel ne sont qu'une modalité de RSAP parmi de nombreuses autres.

Le questionnaire prenait ainsi acte du fait que le recours aux dispositifs les plus formels de RSAP (CPE avec ou sans PréPare) occupent une place modeste dans les parcours actuels, et qu'elle se réduit alors que l'accueil formel du jeune enfant ne progresse plus², ce qui suggère un développement d'autres arrangements³.

B. Dans quelle mesure les parents auraient-ils modifié leur parcours si l'offre de RSAP et d'accueil avait été différente ?

Trois dispositifs de RSAP étaient testés, inspirés de propositions issues de textes européens et du rapport des 1000 premiers jours. Ces trois options permettaient notamment de tester l'influence de la durée du congé proposé et du taux de remplacement.

Par ailleurs, deux questions ouvertes demandaient aux parents ce qu'aurait changé, plus généralement, une amélioration des possibilités de recours à un congé dans les mois suivant la naissance et le congé maternité/paternité, ainsi qu'un accueil garanti de la petite enfance à l'issue de ces congés.



¹ L'enquête Dares/Credoc de 2003 ou encore le module « conciliation » de l'enquête emploi de 2010, comportait une interrogation similaire.

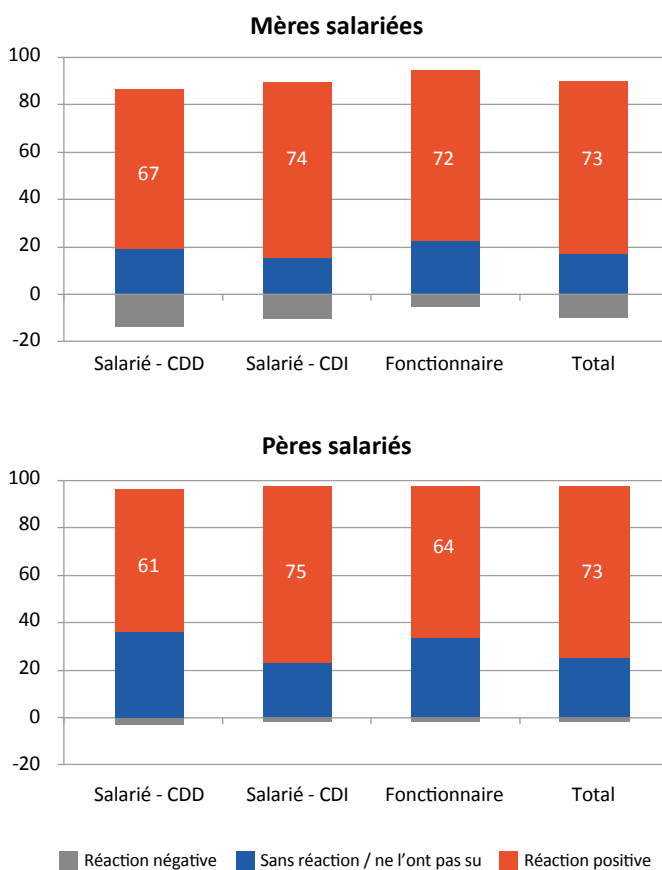
² Selon la Drees (juillet 2021), il régresse même en termes absolus comme relatifs en 2019.

³ La baisse massive du nombre d'allocataires PréPare ne s'est pas traduite par un accroissement du volume horaire des modes de garde.

I. LE PARCOURS DES PARENTS DE JEUNES ENFANTS N'EST PAS UN LONG FLEUVE TRANQUILLE

A. Un élément du contexte professionnel du parcours pour les salariés : comment l'employeur réagit à l'annonce de la grossesse ?

Réaction de l'employeur à la grossesse selon le statut



Tant pour les mères que les pères des salariés de l'échantillon, l'employeur a trois fois sur quatre accueilli la nouvelle de la grossesse « plutôt bien » ou « très bien » (73 %). Les réactions négatives concernent 10 % des mères salariées, contre seulement 2 % des pères. Une réaction neutre de l'employeur⁴, est plus fréquente chez les pères que les mères (25 % contre 17 %).

Les accueils négatifs ou très négatifs se concentrent au sein des salariés non fonctionnaires, en particulier les mères en CDD, dont la grossesse a été mal accueillie



dans 14 % des cas. Les mères de CSP « Employés » rencontrent la même part de 14 % réactions négatives. Les pères en CDD ou fonctionnaires sont la catégorie où l'accueil favorable apparaît le plus rare, et où la réaction des employeurs apparaît la plus neutre⁵.

Enfin, la proportion de réactions favorables, pour les deux parents, semble suivre celle de la situation financière subjective : plus le ménage se décrit comme aisé, plus les réactions ont été favorables (80 % pour les mères de ménages « à l'aise » ou « très à l'aise », 78 % pour les pères). Inversement, moins le ménage se décrit comme aisé, plus les réactions de l'employeur sont décrites comme indifférentes ou négatives.

B. La grande majorité des naissances sont suivies d'une période sans aucune activité professionnelle supérieure aux congés maternité ou paternité

L'enquête cherchait notamment à préciser une donnée peu étudiée : la durée effective d'inactivité professionnelle totale des parents juste après l'arrivée de l'enfant, pour les mères et les pères. Il était posé aux parents la question suivante : « Juste après l'arrivée de votre enfant, combien de jours ou de mois avez-vous passé à la maison avec votre enfant, sans avoir aucune activité professionnelle ? ». Leur était proposé un choix de périodes allant de « moins de 3 jours » à « plus de 30 mois ».

Concernant les mères, l'enquête « modes de garde » suggérait que, pour une proportion largement majoritaire de naissances, cette période d'inactivité dépasse la durée légale d'un congé maternité. En effet, les don-

⁴ La modalité « ils ne l'ont pas su » est très peu fréquente, mais a été fusionnée par commodité.

⁵ Rappelons que les réponses concernant les employeurs pères sont principalement transmises par les mères : ce recueil d'information indirect peut être moins précis.

nées issues de l'enquête modes de garde 2013, mises sous forme de parcours, permettent d'estimer que cette part est très élevée, de l'ordre de 80 % des naissances. Les enfants âgés de 3 mois (soit davantage que les 10 semaines (équivalent à 2,34 mois) de la partie post-natale du congé maternité) sont gardés à environ 88 % exclusivement par leurs parents ; c'est toujours le cas pour environ 78 % d'entre eux lorsqu'ils ont 4 mois, et pour les deux tiers à 5 mois.

Autre élément congruent : toujours dans l'enquête « modes de garde », les parents dont le parcours de garde est principalement la crèche ou l'assistante maternelle ont commencé par garder leur enfant eux-mêmes durant 7 mois en moyenne (pour les parcours en crèche), et pendant 4,6 mois (pour les parcours en assistante maternelle)⁶.

L'échantillon de notre enquête semble confirmer ce résultat.

Le champ observé est celui des mères qui étaient en emploi au début de la grossesse, puis sont retournées en emploi après la naissance. Comme l'on recherche ces résultats sur un parcours complet de petite enfance, seuls les parents dont le dernier enfant a au moins deux ans et demie au moment de l'enquête sont retenus (naissances antérieures à 2019)

Sur ce champ très intégré à l'emploi (en emploi puis revenues en emploi), environ la moitié des mères sont restées sans activité 5 mois ou plus après la naissance, et 13 % plus d'un an. Fait saillant, entre 71 % et⁷ **82 % des mères ont connu une période sans activité professionnelle post-natale dépassant celle de la partie post-natale d'un congé maternité et 58 % dépassent cette durée d'au moins 6 semaines.**

50%

des mères environ, sont restées sans activité 5 mois ou plus après la naissance



3x

Un arrêt de plus d'un mois est 3 fois plus fréquent pour les pères d'un 1^{er} enfant (23%) que pour ceux d'un 3^e (8%)



La part des dépassements de plus de six semaines atteint 72 % pour les mères qui étaient en CDD au début de la grossesse, et descend à 37 % pour celles qui étaient à leur compte. Elle atteint 72 % pour les naissances de rang 3 mais est déjà de 54 % dès les premières naissances, et monte à 89 % en cas de naissance multiple

Concernant les pères, sur le même champ que pour les mères (en activité avant et après la naissance, naissances antérieures à 2019), le retour en activité a été bien plus rapide (pour près des 3/4 en moins de 15 jours). Cependant, pour 16 % des naissances, lorsque le père a été en emploi au début de la grossesse puis après la naissance, il est demeuré plus d'un mois sans aucune activité professionnelle après la naissance. Cette proportion apparaît bien plus élevée que celle constatée en 2010 par le module « conciliation » de l'enquête emploi (qui était de l'ordre de 5 %) et appelle à ce titre une investigation.

Par ailleurs, dans 5 % des naissances considérées, l'inactivité a duré 2 mois ou plus. **Un arrêt de plus d'un mois est trois fois plus fréquent pour les pères d'un premier enfant (23 %) que ceux d'un troisième (8 %).** Les pères primipares semblent donc un public important à considérer pour une politique de meilleure répartition de l'impact des naissances entre pères et mères. L'influence du statut professionnel reste sensible, comme pour les mères : les pères « à leur compte » au début de la grossesse sont 11 % à s'être arrêtés plus d'un mois, contre 17 % des pères en CDD. C'est aussi le cas de **20 % des pères de multiples, et, il semble, d'une importante proportion (très probablement majoritaire) de pères adoptants, y compris ceux n'ayant pas eu recours à une partie du congé d'adoption⁸.**

⁶ Quentin Francou, Lidia Panico, et Anne Solaz, « De la naissance à l'école maternelle : des parcours de mode d'accueil diversifiés », *Revue française des affaires sociales*, no 2 (18 juillet 2017) : 123-47. Il s'agit de données inférées de la figure 5 et du tableau 2.

⁷ Note pour la mission : nous incluons désormais une fourchette basse. La question posée aux parents était « Juste après la naissance de votre enfant (ou son arrivée chez vous, s'il s'agit d'une adoption), combien de jours ou de mois avez-vous passé à la maison avec votre enfant, sans avoir aucune activité professionnelle? ». La modalité de réponse « 2 mois et demie » n'existait pas : il est possible qu'une partie des personnes ayant répondu « 3 mois » ne soient restées en congé que 2,5 mois. La fourchette basse exclut les personnes ayant répondu « 3 mois » sans avoir pris aucun congé autre que le congé maternité.

⁸ La faiblesse de l'effectif sur cette sous-population empêche toutefois un chiffrage précis.

C. Comment les parents prolongent-ils la période sans activité ?

Comme le suggéraient les entretiens qualitatifs, **les parents tendent à utiliser des formules, parfois complexes, pour prolonger, dans la mesure du possible, la période postnatale** sans activité professionnelle.

Sur le même champ que ci-dessus (parents en emploi au début de la grossesse et ayant repris une activité, naissances d'avant 2019), il s'avère que les parents combinent très fréquemment des formules de congés, parfois de manière complexe.

Les principaux congés utilisés par les mères :

- Le congé maternité ou adoption (84 % du champ considéré) ;
- Les congés payés (32 %) ;
- Le recours au congé parental total indemnisé par la PréPare à taux plein (pour 22 %). Dans sept cas sur 10, la reprise d'un emploi s'effectue avant 1 an de l'enfant) ;
- Le chômage indemnisé (9 %, mais 16 % lorsque l'arrêt d'activité dépasse de plus de 6 semaines la durée d'un congé maternité ordinaire) et les congés maladie (5 %) ;
- Des congés prévus par l'entreprise (4 %) ;
- Des congés sans solde, des arrangements autres, etc...

Près des deux tiers des mères de ce champ utilisent au moins une solution d'arrêt (formelle ou informelle) en plus du congé maternité.

Les principaux congés utilisés par les pères du même champ sont :

- Le congé paternité ou adoption (utilisé par 69 % du champ et 76 % des salariés) ;
- Les congés payés pour 21 % du champ, et 23 % des salariés ;
- Les autres formes de congés sont plus marginales : congés spéciaux prévus par l'entreprise (2 %) ; chômage indemnisé (2 %), congé parental total indemnisé par la Caf (1 %).

Seuls
40%

des parents déclarent n'avoir rencontré aucune difficulté dans leur recherche d'un mode de garde



Une confirmation : l'enquête est congruente avec les enseignements d'enquêtes précédentes selon lesquels le recours à un dispositif de congé parental n'a pas d'impact à terme sur la reprise d'emploi. En effet, sur le champ des enfants il y a au moins 4 ans, les parents ayant été à la fois en congé parental total et bénéficiaires de la PréPare sont aussi susceptibles que les autres à être en emploi.

D. Le retour à l'emploi : très souvent avant que l'enfant « fasse ses nuits »

Dans les entretiens qualitatifs, la question du moment où l'enfant « fait ses nuits » est revenue fréquemment. Aussi le questionnaire demandait-il aux parents « *A quel âge diriez-vous que votre enfant a commencé à « faire ses nuits » (au lit plus de 6 heures de suite la nuit sans qu'il soit nécessaire de se lever pour s'en occuper) ?* ». La durée médiane recueillie est d'environ 5 mois, mais dépasse l'année pour environ 20 % des enfants.

Quatre mères sur dix, parmi celles qui étaient en emploi au début de la grossesse et ont retrouvé une activité professionnelle dans l'année l'ont fait avant que l'enfant fasse ses nuits. C'est aussi le cas de 9 pères sur 10 dans la même situation. **Pour 3 mères sur 10 et plus de 6 pères sur 10, cette situation a duré plus de trois mois.**

E. L'âge du premier accueil pour les parents retournant en emploi

- Sur le champ des naissances dont les deux parents ont eu une activité professionnelle après la naissance :
 - Jusqu'à 4 mois, une majorité d'enfants n'avait jamais été confié **régulièrement** à quelqu'un d'autre qu'un des deux parents (pour n'importe quelle durée, **même à un membre de la famille**).
 - A 8 mois c'était encore le cas de 25 % des enfants.
 - En revanche à 18 mois seuls 6 % des enfants n'avaient jamais été gardés régulièrement par quelqu'un d'autre que leurs parents.
- Seuls 40 % des parents déclarent n'avoir rencontré aucune difficulté dans leur recherche d'un mode de garde... **et seulement 24 % en cas de naissance multiple.**

Les principales difficultés :

- Manque de disponibilité des modes de garde 34 %
- Difficultés de calendrier d'attribution 25 %
- Coût excessif : 24 %
- Difficultés liées aux horaires : 18 %
- Difficultés liées à la qualité : 13 %

A NOTER : pas de difficultés accrues lorsqu'un des parents est indépendant : 42 % n'ont pas rencontré de difficultés.

F. La naissance a-t-elle affecté ou non la vie professionnelle à la reprise d'activité ?

Dans notre échantillon, la naissance a modifié la vie professionnelle de la plupart des parents (actifs en début de grossesse) quand ils ont repris une activité (naissances antérieures à 2019).

- 84 % des mères déclarent une ou plusieurs conséquences sur leur vie professionnelle⁹ (et 91 % en cas de naissance multiple).
- 49 % des pères (mais 61 % lorsqu'ils répondent pour eux-mêmes¹⁰)
- Les conséquences sont assez éparpillées pour les pères : les plus fréquentes sont un changement d'employeur (11 % des pères du champ), de poste (8 %), de lieu de travail (8 %) ou de métier (7 %), des réductions ou au contraire augmentations d'horaires.
- Les conséquences sont plus concentrées pour les mères : il s'agit surtout de réductions horaires (pour au moins un tiers d'entre elles), mais aussi changements d'employeur (18 %), de poste (16 %), de métier (16 %), de lieu d'emploi (14 %). On peut noter la relative fréquence des démissions (7 %) ou des ruptures conventionnelles (5 %).

A NOTER : les salariés, dont l'employeur a mal accueilli la nouvelle de la grossesse (voir 3A) sont beaucoup moins nombreux que la moyenne à considérer que la naissance n'a pas eu de répercussion sur leur vie professionnelle : deux fois moins nombreux pour les pères (23 % contre 49 % en moyenne) et trois fois moins pour les mères (6 % contre 16 %).



G. Synthèse : la quasi absence de parcours « linéaires »

De cette première partie de l'enquête, il faut retenir que les parcours post-nataux des parents actifs suspension ou réduction d'activité sont très divers et **globalement peu linéaires** : juste après la naissance, le « bricolage » entre formules de suspension d'activité est la norme, les difficultés d'accueil aussi et l'impact de la naissance à la reprise d'activité est la norme, pas l'exception.

Or, la politique de la petite enfance a souvent semblé suivre un parcours implicite : accélérer au maximum le retour à l'emploi des mères et des pères, à l'identique, idéalement juste après la fin du congé maternité et paternité, favoriser la bi-activité à temps plein dans le couple, avant comme après la naissance.

Il est marquant de constater que, sur un échantillon de 2070 naissances, seules 27, soit un peu plus d'1 %, correspondent à ce schéma : un couple biactif à plein temps avant la naissance, le père ne s'absentant de son travail que pour la durée du congé paternité, la mère que pour la durée du congé maternité légal (ou quelques jours de plus), et les deux membres du couple reprenant leur emploi exactement à l'identique.

Il est encore plus marquant de constater que la plupart de ces 27 parcours, comme dans la majorité des familles répondantes, auraient été différents si l'offre de réduction ou de suspension d'activité professionnelle avait elle-même été différente (voir partie suivante).

Un corollaire à cette conclusion est que si une politique de réduction des inégalités professionnelles mères/pères peu bénéficier d'une meilleure répartition de l'impact d'une naissance sur la vie professionnelle, ou d'une certaine réduction de cet impact, il semble irréaliste de viser une suppression totale de cet impact pour l'ensemble des parents.



⁹ Sans que l'on connaisse la pérennité de ces conséquences : il s'agit bien d'identifier la présence ou non de variations au cours du parcours.

¹⁰ Ce type d'écarts de perception est courant dans les études en « regard croisé » entre membres d'un couple. Rappelons toutefois que les opinions cette minorité de 150 pères répondants dans un questionnaire rempli majoritairement par des mères, peuvent être déformées par un biais de sélection (les pères qui ont répondu peuvent avoir été, davantage que d'autres, sensibilisés aux problématiques de conciliation).

II. UN NOUVEAU DISPOSITIF FORMEL DE RÉDUCTION OU DE SUSPENSION D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE CHANGERAIT LE PARCOURS DE LA QUASI-TOTALITÉ DES PARENTS

A. Test de trois options de réduction ou de suspension d'activité professionnelle : la grande majorité des mères mais aussi des pères auraient utilisé un congé parental (à temps plein ou partiel) s'il avait été mieux indemnisé

Les parents répondants étaient ensuite invités à dire si leur parcours aurait été différent s'ils avaient pu bénéficier d'un dispositif de réduction ou de suspension de l'activité professionnelle d'un certain nombre de mois avec un taux de remplacement de leurs revenus d'au moins 60 %.

Trois options de dispositif étaient testées, de la plus économique pour les pouvoirs publics à la plus généreuse, inspirées de propositions issues de textes européens et du rapport des 1000 premiers jours.

- Le premier inspiré de la directive « équilibre des temps pour les parents et aidants » telle que votée en 2019 : droits d'une valeur totale 2 mois de congé parental par parent, indemnisés à 60 % du revenu, possibilité de prise des droits à temps partiel ou temps plein.
- Le second inspiré du projet de directive tel que rédigé en 2017 par la Commission européenne (même formule, mais droits d'une valeur totale de 4 mois par parent)...
- Le 3^{ème} inspiré de la proposition du rapport « 1000 premiers jours » : 7 mois, correspondant aux 9 mois proposés dans le rapport, auxquels on soustrait 2 mois réservés à l'autre parent, du fait des obligations issues de la directive.

Pour chacune des trois options, tous les répondants devaient dire dans quelle mesure ils auraient été intéressés, selon deux angles :

1. Une première question portait sur leur **durée** de recours : il leur était demandé s'ils auraient utilisé tous leurs droits, seulement une partie de leurs droits, ou s'ils ne l'utiliseraient pas du tout (en donnant la raison principale de non recours).
2. Une seconde question portait sur la **modalité** de recours : à plein temps, à temps partiel, panachage plein temps / temps partiel, ou aucun recours. Cette



Le niveau d'indemnisation, facteur clef du taux de recours au congés parentaux.

seconde question leur était posée même s'ils avaient déclaré, à la première question, qu'ils n'auraient pas été intéressés.

Les répondants non intéressés devaient donc « confirmer » leur désintérêt. En effet, au cours des entretiens qualitatifs préalables à l'étude quantitative, certains parents a priori non intéressés se révélaient au fil de la discussion plus intéressés à mesure qu'ils réalisaient :

- soit qu'ils seraient libres d'utiliser une partie de la durée proposée,
- soit qu'ils seraient libres d'utiliser le dispositif à temps plein comme à temps partiel.

Certains répondants étaient donc plus sensibles au choix de durée, et d'autres au choix de modalités, sans que l'on puisse savoir à l'avance lequel des deux effets était le plus marqué. Il a donc été choisi de poser les deux questions à tous les parents même s'ils s'étaient déclarés non intéressés à la première.

Le champ d'analyse est restreint aux seuls parents qui étaient actifs au début de la grossesse concernée.

Par ailleurs, rappelons que 93 % des répondants étaient des mères, qui devaient donc juger si l'autre parent aurait, selon elles, été intéressé par le dispositif, sans avoir forcément pu le consulter. Il a donc été choisi de préciser aussi les réponses issues des pères lorsqu'ils étaient le répondant, bien que les effectifs soient faibles (150 pères).

1) Approche par durée de recours : les dispositifs auraient modifié le parcours de jusqu'à six pères sur 10 et huit mères sur 10

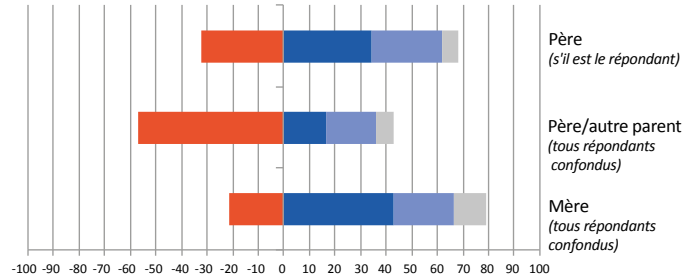
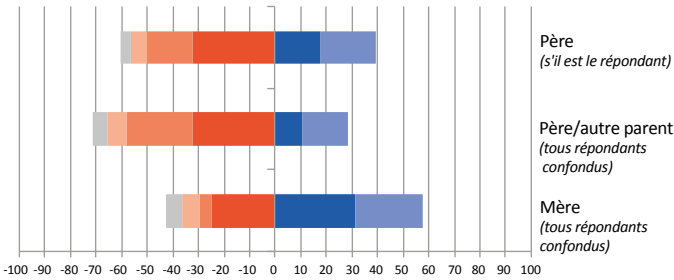
2) Approche par modalités de recours : les dispositifs auraient modifié le parcours de jusqu'à sept pères sur 10, et 87 % des mères

Auriez-vous utilisé le droit suivant :

Selon quelle formule auriez-vous utilisé le droit suivant :

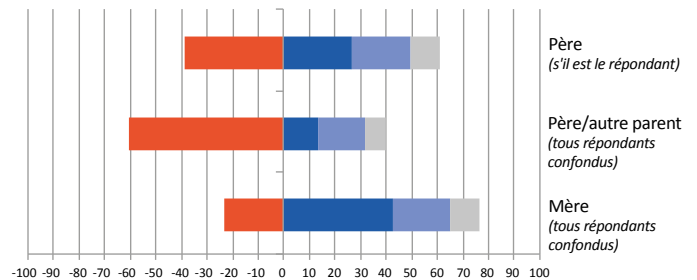
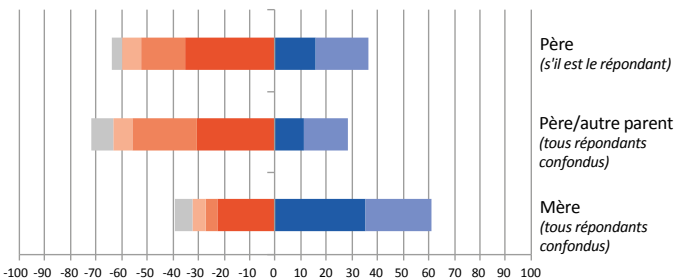
2 mois par parent indemnisés à 60% du revenu

2 mois par parent indemnisés à 60% du revenu



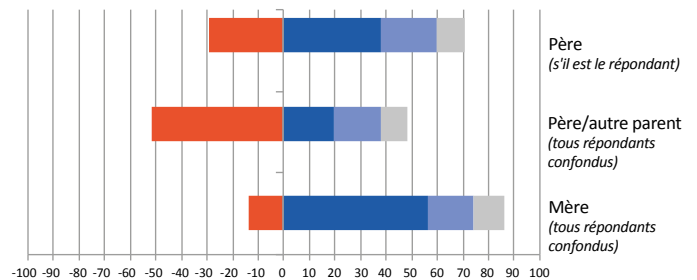
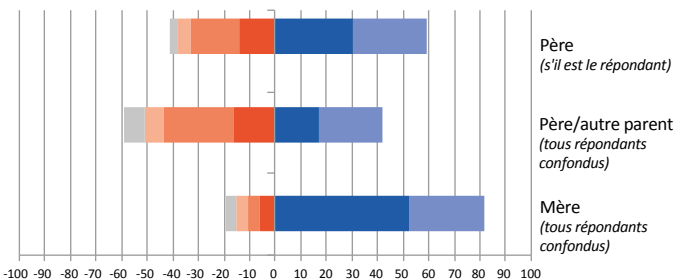
4 mois par parent indemnisés à 60% du revenu

4 mois par parent indemnisés à 60% du revenu



Jusqu'à 7 mois de congé indemnisés à 75% du revenu

Jusqu'à 7 mois de congé indemnisés à 75% du revenu



- Oui, en totalité
- Oui, au moins en partie
- Non, pour des raisons financières
- Non, pour des raisons professionnelles
- Non, pour d'autres raisons
- Vous ne savez pas

- Plutôt un congé total
- Plutôt à temps partiel
- Une partie à temps plein et l'autre à temps partiel
- Aucune formule n'aurait convenu : n'aurait pas utilisé ce droit

Champ : parents qui exerçaient une activité professionnelle au début de la grossesse.

7/10



Jusqu'à 7 pères sur 10 auraient modifié leur parcours si le congé parental était mieux indemnisé.



3) Principaux points d'analyse

Dans le parcours de ces parents, le recours aux dispositifs concernés, s'ils avaient existé, aurait été massif chez les mères, et important voire majoritaire chez les pères. Pour l'indemnisation la plus basse, à 60 %, les raisons de non-recours des pères sont d'abord financières, puis professionnelles. Celles des mères principalement financières. C'est bien l'indemnisation du congé qui est la variable principale.

Lorsque les parents sont interrogés sous l'angle de la durée de recours, le taux de remplacement (60 % vs. 75 %) a un effet global marqué. Le taux de recours aurait été supérieur de 20 % chez les mères pour l'option 75 %. Chez les pères (réponses directes), l'augmentation du taux de remplacement réduirait de moitié les motifs financiers de non-recours (de 32 % à 16 %), et doublerait la part de ceux allant au bout de leurs droits (de 15 à 30 % pour les répondants directs).

Toutefois, **cet impact du taux de remplacement est moins perceptible quand les parents sont interrogés sur les modalités de prise** : les parents ont alors sans doute en tête un recours plus court.

L'intérêt global des parents est plus net dès lors que plusieurs modalités de recours (temps plein, partiel, panachage) leur sont proposées. Une interprétation est sans doute que le recours au congé « temps partiel » n'est pas bien identifié comme une modalité possible de congé parental (y compris indemnisé). Dans les entretiens qualitatifs, l'expression « congé parental » semble d'ailleurs renvoyer par défaut à un congé total de plusieurs années. Ainsi les bénéficiaires de la PréPare à taux réduit ne se considèrent pas comme en congé parental à temps partiel, mais comme un temps partiel (« avec aide de la CAF » par exemple).

95%

Un congé parental mieux indemnisé auraient changé le parcours de 95% des familles.



Concernant les **pères** (ou second parent pour les couples de même sexe), leur intérêt pour les dispositifs apparaît plus marqué lorsqu'on ne retient que leurs réponses directes. Comme si les mères sous-estimaient l'intérêt du second parent pour la prise d'un congé à temps complet, en surestimant notamment le non recours pour raisons professionnelles, ce qui serait congruent avec une autre étude en regard croisé.

Les réponses sont notamment sensibles au **statut d'emploi**. Sur l'option la plus généreuse (7 mois à 75 %) les mères qui étaient « à leur compte » avant la grossesse déclarent moins que la moyenne (42 % contre 52 %) qu'elles auraient pris ce congé en totalité, et invoquent quatre fois plus souvent (20 % contre 5 %) qu'elles n'auraient pas eu recours à ce congé pour causes professionnelles. On retrouve chez les pères des différences analogues (resp. 9 % contre 17 %, et 54 % contre 27 %).

En cas d'adoption, sur les deux options les plus généreuses (4 mois à 60 % et 7 mois à 75 %) les pères (répondants directs ou non) auraient deux fois plus que la moyenne pris la totalité de leurs droits.

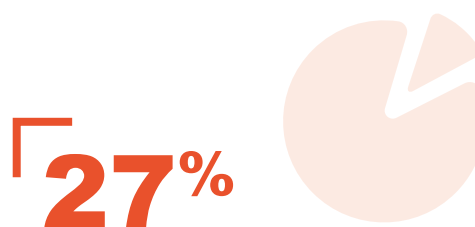
En cas de naissance multiple : les mères auraient été aussi intéressées que la moyenne des mères, mais davantage à temps partiel (31 % contre 24 % sur le scénario 1).

Au total, si l'on agrège toutes les réponses positives à au moins l'une des modalités d'au moins d'un des trois scénarios, **il apparaît que 95 % des parcours post-nataux auraient été modifiés, un des parents ou les deux utilisant à un degré ou un autre la RSAP proposée.** Plus de 9 mères sur 10 y auraient eu recours (sans doute 99 % en cas d'adoption). La proportion de pères intéressés aurait été de 59 % (62 % en cas de naissance multiple, et 72 % en cas d'adoption). Toutes situations confondues, si le répondant est un père, cette proportion de pères intéressés monte à 83 %. La capacité des pères à s'approprier ce dispositif est donc potentiellement forte à très forte. A ce titre, une nouvelle offre de congé parental aurait un impact social – et potentiellement sociétal – extrêmement large.

B. Questions ouvertes sur le principe d'un système formel de réduction ou suspension d'activité professionnelle suivie d'un accueil garanti

Deux questions ouvertes étaient proposées (non obligatoires) : elles dessinaient implicitement un parcours inspiré des pays nordiques : facilité de prise de congé après la naissance, accueil garanti de l'enfant au-delà des congés.

« Plus généralement, qu'est-ce que cela aurait changé dans votre vie de parent de jeune enfant et votre vie professionnelle s'il avait été plus facile, de prendre quelques mois de plus de congé ou de travail à temps partiel, mieux indemnisé qu'aujourd'hui ? »



des répondants considèrent que l'apport du congé parental auraient « Moins de stress », « de la sérénité », « moins de charge mentale », « moins de pression ».

Puis

« Dans certains pays, tous les enfants au-delà d'un certain âge (par exemple à 1 an) ont l'assurance de trouver une place d'accueil. Qu'est-ce que cela aurait changé pour vous ? »

Les réponses permettent de mieux définir les attentes de conciliation des parents dans la toute petite enfance.

1) Qu'auraient changé quelques mois de plus de congé ou de travail à temps partiel ?

Plus des trois quarts des répondants ont fourni une réponse à cette question facultative .

La plupart des parents ayant répondu à cette question ont fourni une réponse en rapport avec leur parcours personnel : seules 6 % des réponses comportent des remarques « de principe ».

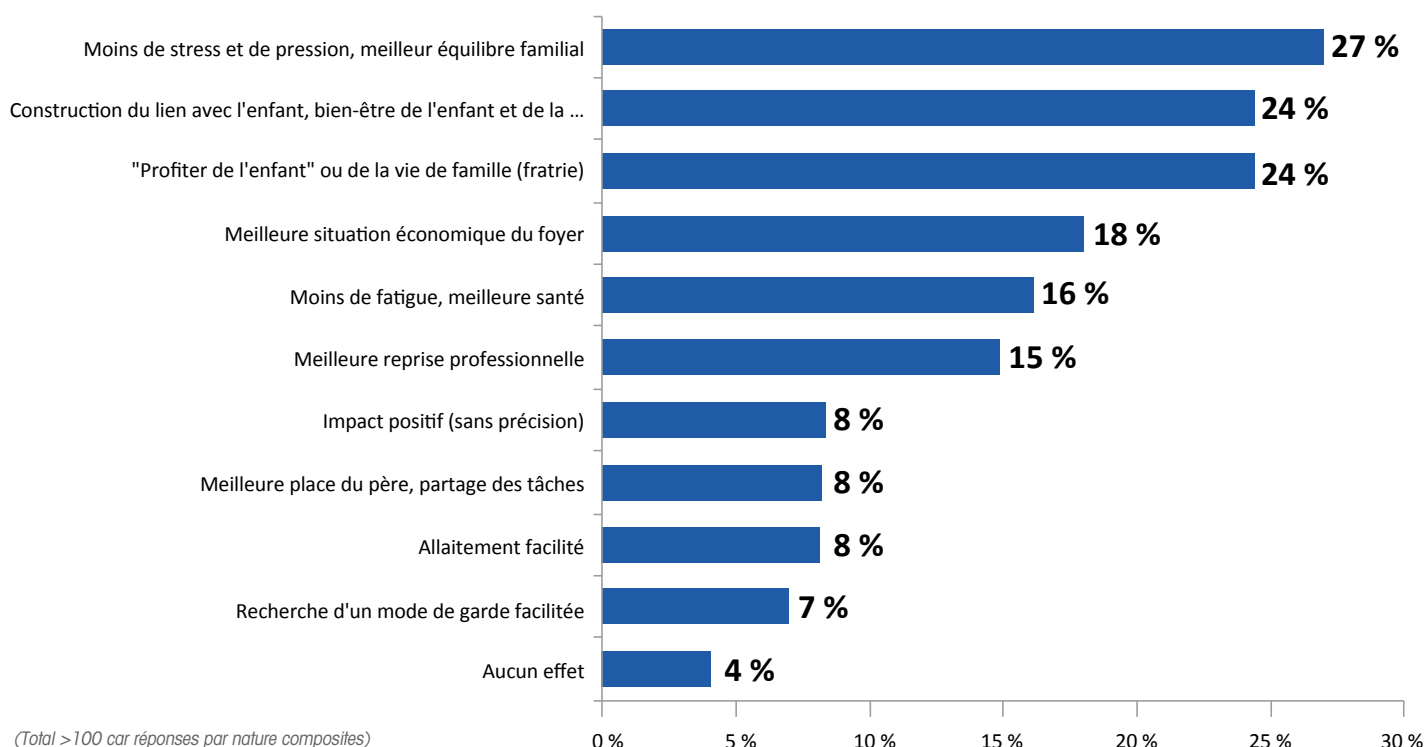
Les principaux regroupements de réponses font apparaître le tableau suivant :

Pour 27 % des répondants à cette question, l'apport aurait été « Moins de stress », « de la sérénité », « moins de charge mentale », « moins de pression ». Même si les situations que recouvrent ces expressions sont très diverses, les parents semblent exprimer à des degrés différents que ce temps leur aurait été utile pour absorber le bouleversement majeur que représente le poids de responsabilités familiales nouvelles.

« Beaucoup de choses : Moins de stress, de fatigue, de culpabilité, de burn out. »

« Moins de stress et de risque de rupture avec l'autre parent »

Plus généralement, qu'est-ce que cela aurait changé dans votre vie de parent de jeune enfant et votre vie professionnelle s'il avait été plus facile, de prendre quelques mois de plus de congé ou de travail à temps partiel, mieux indemnisé qu'aujourd'hui



(Total >100 car réponses par nature composites)

¹² Parmi les 24% de non répondants, 89% ont déclaré que soit eux, soit l'autre parent aurait eu recours à une des trois options présentées plus haut. Les non réponses ne rassemblent donc pas massivement les familles qui n'auraient pas été intéressées par ce dispositif.

« Prendre le rythme des changements suite à la naissance »

« S'habituer à notre nouvelle vie de façon sereine »

« Moins de stress, de fatigue surtout un parent célibataire »

« J'aurais été moins stressée et mon bébé aussi »

Le second type de réponses (24 %) regroupe **tous les bénéfices attendus, pour l'enfant**, d'une plus grande présence auprès de lui au début de sa vie. Il s'agit en un sens de la perception, coté parent, de la nécessité de développer un attachement solide à l'enfant. En mineur, on trouve aussi la préoccupation d'être aussi présents pour les aînés de la fratrie pendant cette période.

« Créer une relation unique avec notre enfant, qui a été adopté et donc le sécuriser davantage »

« L'attachement et la mise en place de notre vie de famille. Le temps pour s'attacher à notre enfant »

« Favoriser le lien parent-enfant, sans le stress de la reprise d'activité rapide. »

« Cela aurait pu aussi réduire ma fatigue et donc faciliter également mes relations avec mon aîné et pouvoir lui consacrer plus de temps. »

Viennent ensuite les remarques concernant la **volonté de profiter de la vie de famille**, la crainte de manquer des moments uniques dans une vie de parent. C'est le seul type d'item relevant – en apparence - d'un souhait positif, plutôt que de l'envie de réduire des contraintes. Mais la plupart du temps, cette aspiration est couplée avec d'autres types de remarques, notamment celles sur le lien parent-enfant. Cette aspiration peut être vécue comme impérative, un besoin vital.

« Du temps supplémentaire pour voir grandir Mon enfant » « Profiter de mon enfant, ne pas pleurer les premières semaines de reprise du travail parce que je ne voulais pas laisser mon bébé. »

« Nous ne nous serions pas retrouvés au rsa juste pour profiter de quelques mois avec notre enfant »

« Nous aurions pu davantage profiter de notre nouvelle vie de famille, sans nous préoccuper autant de notre situation financière. Là, nous avons dû faire un choix : être auprès de nos enfants et accepter une situation économique difficile, ou passer moins de temps auprès de nos enfants, les faire garder, mais nous permettre de travailler et avoir 2 salaires qui rentrent... »

« [ne] pas avoir le sentiment de survivre jusqu'au 3 ans de mon fils que je n'ai pas vu grandir puisque j'étais présent pour lui que pendant les week-ends. La semaine on se voyait juste pour le levé et le couché du soir. »

Dans 18 % des cas, un meilleur dispositif de RSAP **aurait amélioré la situation financière du foyer**. Les conséquences financières des suspensions ou réductions d'activité (formelles comme les congés parentaux, ou informelles comme une démission...) après la naissance sont souvent lourdes, pouvant aller jusqu'à l'endettement. Sont aussi citées les économies sur les modes de garde, en particulier en cas de reste à charge élevé, ou de grossesse multiple. Le dispositif aurait facilité l'équation financière et temporelle, souvent décrite comme très délicate (soit travailler moins au point de ne plus pouvoir vivre décemment, soit travailler plus mais ne plus pouvoir mener de front parentalité et vie professionnelle).


« Ca m'aurait permis de vivre plus sereinement [...] J'ai quand même pris un congé parental et je me suis enfoncé dans un découvert »

« moins de pression financière due à la perte de revenus. »

« Mon conjoint a dû poser un Prepara pour passer un peu de temps avec ses enfants mais financièrement cela a été très difficile. Nous avons dû piocher dans nos économies pour tenir »

« ... sans avoir cette pression à devoir trouver les ressources financières et à puiser dans les économies (ce qui repousse aujourd'hui notre possibilité d'achat immobilier) et peut-être que nous envisagerions d'avoir un deuxième enfant, ce qui est exclu à ce jour pour des raisons financières »



16% 

déclarent que ce dispositif aurait réduit la fatigue, amélioré la santé des parents, ou évité des conséquences médicales.

Dans 16 % des cas, **ce dispositif aurait réduit la fatigue, amélioré la santé des parents, évité des conséquences médicales** parfois graves (dépression par exemple).

« l'autre parent qui a continué à travailler en étant réveillé toutes les nuits »

« Éviter le burn out professionnel sans doute pour ma part. »

« Cela aurait évité des phases de dépressions des deux parents et une grosse crise dans le couple. »

« pas de dépression post-partum ... »

Presque au même niveau (15 %), sont cités **les bénéfices professionnels du dispositif** : cela va de la perspective d'un retour « en douceur » au travail, progressif, ou en étant reposé, à l'évitement d'un burn out, ou l'évitement d'une démission ou d'une perte d'emploi.

« Plus de souplesse pour une reprise du travail plus en douceur et plus de souplesse dans l'organisation du travail »

« Je n'aurais pas changé de travail et d'employeur »

« Mon enfant s'étant fait opérer à 1 et 6 mois (J'ai posé des vacances et pris 1 sans solde de 10 jours seulement +indemnité journalière car versé tardivement) j'aurais été rassuré et me serais senti disponible physiquement, sans culpabilité de m'absenter du travail pdt 10 jours et aurait moins eu de [dé]convenu[es] financière les mois qui ont suivi... »

« Ma reprise après 9 mois de complication avec l'employeur ma menée à une rupture conventionnelle. Financièrement je me devais d'amener mon enfant car les mois étaient très compliqués »

« Ça m'aurait évité beaucoup d'inquiétudes face à la reprise du travail, »

Trois types d'amélioration recueillent un score égal d'environ 8 % : les bénéfices attendus d'un meilleur partage des rôles parentaux (en particulier accroître le rôle du père), un allaitement plus facile, et une recherche de mode de garde plus aisée, car moins contrainte dans le temps.

« En tant que père, il faut plus de temps pour nouer un contact avec enfant »

« Cela aurait permis à mon conjoint d'être avec moi et ainsi de m'aider car les 3 premiers mois sont très fatiguants et compliqués. »

« j'aurais continué à 100 % l'allaitement et non de temps en temps (1h par jour pour allaiter son enfant c'est vraiment très court) »

« pas arrêter d'allaiter à cause de la reprise rapide du boulot. »

« chercher une place chez une nounou moins cher »

« Je n'aurais pas démissionné et j'aurais pu attendre l'entrée en maternelle car trop cher pour faire garder des jumeaux »

Pour 4 % des répondants à la question ouverte, **la proposition n'aurait pas changé leur parcours.**

Enfin 2 % ont manifesté leur **souhait d'un congé long**, désir qui va souvent de pair avec une opposition au partage obligatoire de l'indemnité entre parents. Certaines expriment une forte crainte que les propositions énoncées se traduisent par une suppression des possibilités de congés longs (alors que cette éventualité n'est évoquée à aucun moment dans le questionnaire).

Symétriquement, environ 1 % des répondants considèrent que l'offre n'aurait pas changé leur parcours en raison d'un souhait *de retour plus rapide* en emploi.

Ces deux attentes inverses (reprise très rapide en emploi après la naissance, souhait d'un congé long), apparaissent très minoritaires dans notre échantillon c'est-à-dire sur un public très intégré à l'emploi. Cela suggérerait que maintenir la possibilité d'une indemnité de congé long ne concernerait a priori que peu de familles et ne serait donc pas a priori très coûteux pour les finances publiques. Réciproquement, permettre un retour immédiat des parents en emploi concernerait peu de familles ce qui permettrait d'alléger les contraintes et les coûts dans les EAJE .

Ces résultats sont en tout cas congruents avec ceux du baromètre Cnaf-TMO, selon lequel :

- 14 % des parents considèrent qu'un mode de garde hors de la famille est préférable pour un enfant de 0 à 6 mois (ce score baisserait sans doute si la question était posée pour les enfants de 0 à 3 mois),
- et 22 % considèrent que les parents sont le meilleur mode de garde entre 24 et 36 mois.

Ces résultats plus importants s'expliquent sans doute par l'aspect mono-dimensionnel de la question (axée uniquement sur l'intérêt de l'enfant, de manière plus abstraite).

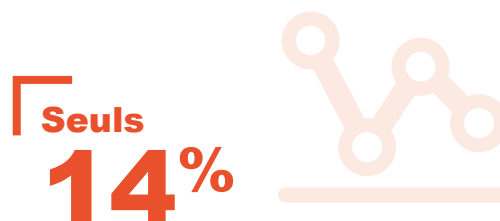
La lecture et l'analyse exhaustive des remarques permet de confirmer que les bénéficiaires d'un dispositif RSAP plus généreux serait principalement de desserrer les multiples contraintes issues du choc qu'une nouvelle naissance inflige à l'emploi du temps et au budget des parents. **L'attente d'un système de RSAP mieux indemnisé relève d'un besoin objectif de desserrer des contraintes fortes, bien plus que de concilier des aspirations, ou de permettre des choix.** Le registre est celui de la navigation entre les contraintes et non entre les souhaits.

A l'appui de cette lecture il importe de souligner la fréquence non négligeable (5 % des réponses) des réponses affirmant qu'un dispositif de RSAP amélioré aurait permis à la famille d'éviter de lourdes conséquences : séparations, démissions, dépression, burn-out, abandon d'un projet d'enfant.

2) Qu'auraient changé l'assurance de trouver une place d'accueil après un certain âge de l'enfant ?

Si l'on se restreint aux parents qui ont repris un emploi après la naissance : un quart des parents n'a pas répondu à cette question facultative, un tiers a répondu que cette garantie n'aurait rien changé (tout en signalant souvent qu'ils avaient eu « la chance » de trouver le mode de garde nécessaire).

L'amélioration la plus massivement citée, comme pour la question précédente, est la réduction du stress ou de la pression pour trouver un mode de garde, citée par 24 % de l'ensemble des répondants ayant retrouvé un emploi. Les autres améliorations citées sont beaucoup plus éparses et diverses :



des parents considèrent qu'un mode de garde hors de la famille est préférable pour un enfant de 0 à 6 mois

- Une place d'accueil garantie aurait ainsi permis à 6 % des parents de couples biactifs de revenir plus rapidement au travail, ou d'une manière plus prévisible et organisée. Mais cela ne signifie pas que cela aurait entraîné leur retour immédiat suite aux congés maternité ou paternité. Ainsi, sur le champ des mères qui déclarent qu'elles auraient repris le travail plus tôt en cas de place d'accueil garantie (7 %), la quasi-totalité auraient aussi été intéressées par une formule de congé total postnatal supplémentaire¹³.
- La qualité d'accueil est une préoccupation : 5 % considèrent que le mode de garde garanti aurait alors mieux correspondu aux besoins de l'enfant car la solution trouvée a été improvisée et est jugée peu satisfaisante. Pour ces répondants, la garantie d'une place d'accueil semble souvent correspondre à la garantie d'une place en EAJE, dont la réputation est meilleure que celle des assistantes maternelles.
- Pour 4 % des répondants biactifs, l'effet aurait été positif (sans autre précision), et pour 2,5 %, cela aurait amélioré les finances du foyer (là encore, il est présupposé qu'un accueil garanti serait abordable).

Comme pour la question précédente, la garantie d'accueil n'apparaît pas comme un luxe ou un confort, mais bien comme une condition clé d'une meilleure conciliation. Beaucoup de répondants la considéreraient comme normale, voire comme un dû, au regard des contraintes et des exigences de la vie professionnelle, et du poids considérable des responsabilités familiales d'un jeune parent.

En conséquence, un pourcentage (plus faible toutefois que la question précédente : 1 %) des répondants évoquent que la garde garantie leur aurait évité de lourdes conséquences : démission, perte d'emploi, maladie, abandon de projet d'enfant. Cela va jusqu'à « cela aurait changé ma vie ».

¹³ Ces résultats rejoignent ceux de l'enquête emploi : quand l'enfant a moins d'un an, les situations de suspension d'activité pour motif familial sont rarement dues à un manque de solutions de garde. Dans l'enquête emploi, seules 5% des mères dont le plus jeune enfant a moins d'un an se déclarent à la fois sans activité professionnelle pour motif familial tout en expliquant cette situation par le manque de services de garde ou leur coût trop élevé. Si l'on restreint le champ aux mères se déclarant en congé parental, cette proportion n'est plus que de 0,2% : les situations de « congé parental total contraint » par l'absence de modes de garde sont donc très rares dans la première année de l'enfant (Enquête Emploi Insee 2014, calculs Unaf).

CONCLUSION : SE POSER LES BONNES QUESTIONS, RECONNAÎTRE LES BESOINS DES FAMILLES, ET Y RÉPONDRE

Notre enquête, centrée sur un échantillon très intégré à l'emploi, comporte selon nous deux enseignements majeurs :

- Après la naissance, **la grande majorité des familles de jeunes enfants actifs ne suit pas une voie tracée par le droit du travail ou le système formel d'aides et de prestations**. Le recours au « bricolage » entre solutions et prestations est majoritaire chez les mères, et très fréquent chez les pères. A l'échelon des couples biactifs de parents de jeunes enfants, **ce bricolage est la norme, pas l'exception**, et la reprise d'emploi n'est presque jamais à l'identique pour les deux parents.
- Invités à dire si leur parcours aurait été différent s'ils avaient pu bénéficier d'une formule leur donnant quelques mois de congés supplémentaires bien indemnisés (à temps plein ou partiel), **une large majorité de parents répondent par l'affirmative**. De telles solutions auraient amélioré le parcours de 9 mères sur 10 et probablement de 8 pères sur dix, et au total 95 % des couples de parents seraient concernés. **Les pères semblent donc en majorité voire en grande majorité prêts à se saisir de tels dispositifs de congé s'ils sont bien indemnisés, et que les modalités de recours sont variées (temps plein, temps partiel, panachage)**.

Cette enquête confirme donc selon nous l'existence d'un besoin objectif qui n'est aujourd'hui pas encore bien reconnu en France : celui d'un temps d'adaptation pour absorber le choc du changement que constitue l'agrandissement de la famille et pour donner un bon départ à l'enfant.

La petite enfance n'est pas aujourd'hui un long fleuve tranquille mais une période de stress, de fatigue, de bricolage, de changements professionnels... et d'incertitudes. **Les parents de jeunes enfants sont confrontés à des contraintes temporelles et financières fortes et à un feu croisé de responsabilités éducatives lourdes, couplées à de multiples injonctions médicales ou sociales.**

Pour les parents, le parcours de conciliation vie familiale / professionnelle dans la petite enfance donne ainsi le sentiment d'une suite d'arbitrages entre des contraintes temporelles ou financières, et des responsabilités, le tout laissant dans l'ensemble assez peu de place aux préférences, souhaits ou aspirations. **L'arbitrage entre temps et argent n'est pas le moindre : comment gérer une période qui exige une intense activité domestique sans déstabiliser les finances du foyer ?**

Face au défi de la conciliation, la question que se posent les parents de notre échantillon n'est donc pas « je travaille ou pas ? » ou encore « garder l'enfant ou le faire garder », mais « comment faire, comment s'organiser ? Comment bouclera-t-on la fin du mois ? ».

Si la plupart des parents d'un nouveau-né suspendent ou réduisent leur activité professionnelle au-delà de la période prévue par leur statut, c'est que **ces réductions ou suspensions d'activité relèvent d'un besoin objectif, celui de lever le pied pour avoir le temps de s'organiser, de s'adapter aux nouvelles contraintes nées de l'agrandissement de la famille.**

CONCLUSION


Si les dispositifs actuels répondent trop souvent mal à ce besoin objectif de « lever le pied », c'est certes en raison des montants insuffisants des prestations, de l'insuffisante disponibilité des modes de garde, mais aussi et surtout parce qu'ils n'ont pas été conçus pour répondre à cette question que se posent les parents : « *comment faire, comment s'organiser* » ?

Les parents, minoritaires, qui retournent très vite en emploi, ne considèrent pas souvent cette situation comme idéale, et ressentent ce même besoin. Au-delà d'une demande pour « *un congé parental plus court et mieux payé* » les réponses expriment une demande : que l'on reconnaisse par une prestation adaptée et des garanties, un besoin bien particulier jusqu'à présent ignoré par notre droit, celui de disposer à la fois du temps et les moyens indispensables pour s'adapter à une situation nouvelle.

Nombre d'expertises ont mis en cause la durée maximale des congés parentaux et jugent encore que « *deux ans c'est trop long* ». Mais jamais il n'a été reconnu clairement, jusqu'à récemment, que « *deux mois et demi, c'est trop court* ». Or, c'est bien ce que considèrent la grande majorité des parents de notre échantillon.

Enfin, sur l'aspect de la représentativité de l'enquête, notre échantillon est certes particulièrement intégré à l'emploi et composé essentiellement de personnes en couples biactifs : mais il faut rappeler que la biactivité est majoritaire chez les parents depuis près de 40 ans, et il est hautement probable que la plupart des parents sont conscients qu'elle constitue un barrage au risque de pauvreté (les couples monoactifs y sont nettement plus exposés).

Si le dispositif français de RSAP (réduction ou suspension de l'activité professionnelle) dans la petite enfance était réformé, c'est la capacité du nouveau système à répondre à cette question du « comment faire » qui commandera son succès. Cette réforme commence par la reconnaissance du caractère inévitable de l'impact de la petite enfance, et d'un besoin quasi universel de « lever le pied » dont l'intensité peut varier d'une famille à l'autre, mais qui concerne la plupart d'entre elles.



La réponse à ce besoin, pour les parents de l'échantillon, passe bien par une meilleure indemnisation des suspensions et réductions d'activité juste après les congés maternité ou paternité, et par un système d'accueil véritablement fiable. Ces avancées séduiraient potentiellement non seulement la plupart des mères, mais aussi la plupart des pères.

¹⁴ Ainsi, sur le champ des mères ayant repris une activité professionnelle juste après une durée équivalente au congé maternité, si l'on agrège les opinions sur les trois scénarios avec les réponses aux questions ouvertes, et que l'on exclut les raisons financières de non-recours, seules 4% de mères n'auraient pas été intéressées par une période de congé total bien indemnisé supplémentaire (à temps plein), et cette part descend à 1% si l'on inclut la modalité à temps partiel.



**Enquête
thématique**

Octobre 2021

Retrouvez-nous sur :

www.unaf.fr



28 Place Saint-Georges
75009 Paris