

# Conciliation vie familiale – vie professionnelle

## Les parents témoignent

Rapport sur les 13 débats  
organisés avec les parents  
par les Udaf



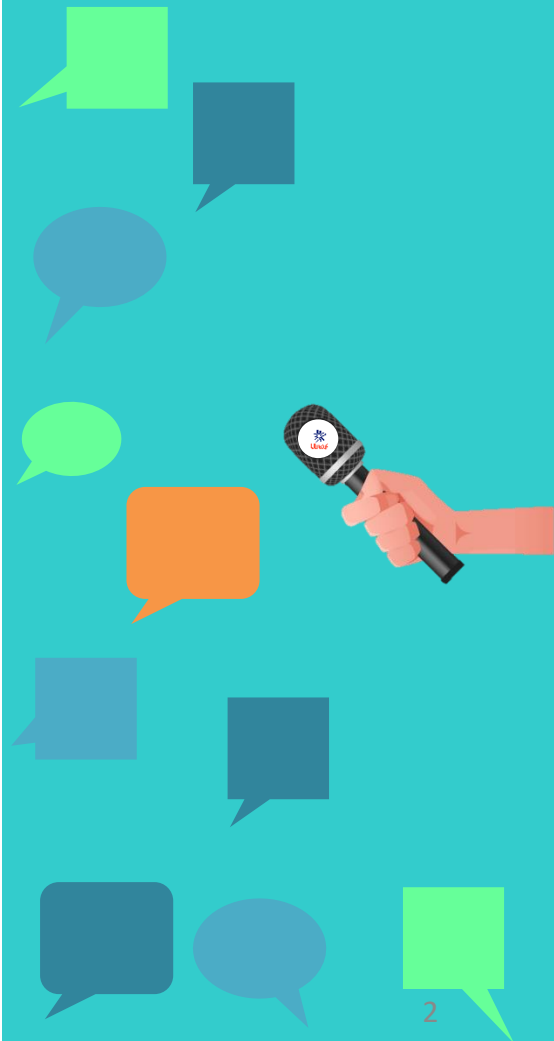
# Conciliation vie familiale – vie professionnelle des parents

## 13 débats organisés dans les régions

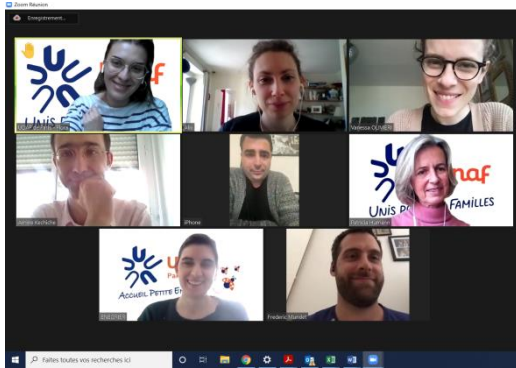


FotoIia © Brad Pict

Nouvelle Aquitaine	Udaf de Haute Vienne
Hauts de France	Udaf du Pas de Calais
Grand Est	Udaf du Bas-Rhin
Ile de France	Udaf de Paris 75
Pays de la Loire	Udaf de Mayenne
Bourgogne Franche Comté	Udaf de la Nièvre
Auvergne Rhône Alpes	Udaf de l'Isère
Occitanie	Udaf de Lot et Garonne
Provence Alpes Côte d'Azur	Udaf des Hautes Alpes
Centre Val de Loire	Udaf du Loir et Cher
Bretagne	Udaf du Morbihan
Corse	Udaf de Corse du Sud
Normandie	Udaf de l'Orne
La Réunion	Udaf de la Réunion



# Débats dans les Udaf



- **6 à 10 parents d'enfants scolarisés (moins de 16 ans) par débat :**
- travaillant ou non,
  - tout type de profils de familles
  - ciblés à Paris sur les parents d'enfants dans les EAJE de l'Udaf, et dans le Lot et Garonne sur les familles monoparentales accompagnées par l'Udaf
- **Durée du débat 2h**
- **Questions posées :**
  1. Vécu de la conciliation vie professionnelle - vie familiale
  2. Solutions imaginées en termes de congés
  3. Solutions que pourrait apporter l'employeur
- **Débat en viso-conférence ou dans 4 Udaf en présentiel**
- **En avril et mai 2021**

# Sommaire

## I. Vécu de la conciliation vie familiale vie professionnelle par les parents

1. Pour tous les parents, conciliation vie familiale vie professionnelle évoque le manque de temps et parfois une culpabilité vis-à-vis des enfants ou des employeurs
2. La monoparentalité, la séparation aggravent les difficultés de conciliation.
3. Le « travail d'équipe » en couple solutionne bien des problèmes de conciliation.
4. Les grands parents sont un relais familial essentiel.
5. Quand il est difficile de travailler, du fait des caractéristiques de l'enfant ...
6. Certains postes sont jugés incompatibles ou difficilement compatibles avec la vie familiale.
7. Certains employeurs sont clairement peu favorables aux salariés parents.
8. Pour d'autres employeurs, c'est tout simplement un sujet ignoré.
9. Certains employeurs offrent au contraire des droits supplémentaires et / ou sont bienveillants.
10. Un manque d'information existe sur les droits aux différents congés.
11. La petite enfance est une période particulièrement difficile.
12. On relève de nombreux problèmes liés aux modes d'accueil de la petite enfance.
13. Les institutions sont plus ou moins aidantes.

## II. Perception du congé maternité, congé paternité, congé parental

1. Le congé maternité est perçu comme trop court.
2. Les parents espèrent que les pères pourront prendre un vrai congé paternité.
3. Le congé parental est trop mal indemnisé.

### III. Quelques solutions mises en place par les parents pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale

1. Le temps partiel est une solution fortement appréciée.
2. Le fait pour les couples de se relayer auprès des enfants est une solution à double tranchant.
3. Changer de poste ou de métier pour un travail plus conciliable avec la vie familiale, au regard des souhaits des parents (mères) est souvent nécessaire.
4. L'un des parents peut s'arrêter momentanément de travailler.

### IV. Attentes

1. Tous les congés pourraient être revus.
2. Il faudrait une meilleure information sur les congés et les droits.
3. Du côté du travail, on attend plus de souplesse, moins de pression, des possibilités de temps partiel.
4. On souhaiterait surtout un changement de mentalité au sein du monde du travail.
5. L'équilibre de vie entre travail et temps familial, temps pour soi est un idéal.
6. Plus de soutien à la parentalité pendant la petite enfance est attendu.
7. Il faudrait améliorer l'accueil de la petite enfance et les solutions de garde pour les enfants de plus de 3 ans.
8. Quand on s'occupe à plein temps de ses enfants, l'on peut souhaiter des solutions de « répit parental ».
9. Quand les enfants sont en primaire ou au collège : des attentes vis-à-vis du périscolaire.
10. « Le télétravail n'est pas un mode de garde », mais peut faciliter la conciliation.

# I. Le vécu de la conciliation vie familiale – vie professionnelle

## 1. Pour tous les parents, conciliation vie familiale vie professionnelle évoque le manque de temps et parfois une culpabilité vis-à-vis des enfants ou des employeurs

*« Il y a beaucoup de culpabilité. Tu veux prendre ton congé parental ? Tu culpabilises. Tu laisses ton enfant ? Tu culpabilises. Tu pars plus tôt du travail ? Tu culpabilises... »*

Globalement les parents ressentent souvent un manque de temps, ont l'impression d'une course contre la montre, encore plus forte quand les enfants sont petits :

*« La question du temps est très forte quand ils sont petits mais s'estompe quand ils sont plus grands. Toute la journée en découle si on mange trop tard ... mais quand ils sont grands, on a des contraintes de déplacement. Mais c'est plus facile à vivre. Cela n'entraîne pas de conséquences sur l'état d'humeur, de fatigue. »*

Ils ont l'impression de manquer de temps pour instaurer une bonne relation avec l'enfant, surtout la première année :

*« Depuis que j'ai repris le boulot au moins 35h par semaine et avec les heures sup je lève ma fille et je la couche c'est tout, à part le weekend. Et généralement on fait tout ce qu'on ne peut pas faire la semaine. Le lien a été mis à mal avec ma fille. Ça fait de la culpabilité et c'est douloureux. »*

Lorsque l'enfant est scolarisé, les parents peuvent culpabiliser de le laisser trop longtemps au périscolaire :

*« Quand la nounou, ça n'a plus fonctionné, j'ai dû mettre mon dernier à la garderie dès 7h30 et jusqu'à tard, donc j'étais très culpabilisée. »*

Les pères qui font une pause pour un nouveau projet professionnel peuvent prendre conscience qu'ils ont manqué à leurs enfants :

*« Quand j'ai quitté mon poste : ma grande a dit : « ça y est papa, on te retrouve » .*

Certains enfants peuvent souffrir davantage de l'absence de leurs parents et les « culpabiliser »

*« La concentration au boulot elle est là parce qu'il faut, mais la culpabilité est très grande. Et un des deux jumeaux ne l'accepte pas du tout. Il voit les autres mamans ne pas travailler et il ne comprend pas pourquoi sa maman, elle n'est pas là. »*

Les parents peuvent aussi se sentir culpabilisés vis-à-vis de leur travail

*« Je me souviens d'angoisse et de culpabilité quand on doit donner son travail aux collègues. »*

Ce qui peut au final provoquer un sentiment d'insatisfaction global, quand on a l'impression de mal faire son travail et de ne pas assez s'occuper de ses enfants :

*« J'étais soit insatisfaite parce que je n'avais pas le temps de finir mon travail, soit je pénalisais mes enfants... »*

*« J'ai l'impression de pas faire assez de choses à la maison avec mes enfants et au travail. Il me faudrait 2 heures de plus par jour. Je ne suis jamais contente de ma journée, en fait. »*

## 2. La monoparentalité, la séparation aggravent les difficultés de conciliation.

Face à une séparation, garder son emploi devient l'objectif prioritaire :

*« Comment offrir un avenir à son enfant si on n'a pas d'emploi. Je ne pouvais réduire mon travail. La priorité était de garder mon travail. »*

Mais on peut avoir l'impression de « passer tout son salaire dans les gardes » :

*« Quand j'ai eu ma seconde fille, j'étais dans le commerce, mais le papa est parti donc je me suis retrouvée seule. Je passais tout mon salaire dans les gardes. »*

Et le temps passé avec les enfants semble insuffisant :

*« Je fais 7h30/ 18h30 sur 5 jours par semaine donc quasi impossible d'accompagner mes enfants au sport, de prendre des rdv médicaux. Et moi qui suis seule avec mes enfants ce n'est vraiment pas simple. »*

*« Je dois travailler pour améliorer la qualité de vie de mes enfants mais du coup j'ai l'impression de les délaisser, je ne les suis pas et je culpabilise. »*



L'épuisement parental n'est pas loin, avec des conséquences négatives sur les enfants

*« Mais quand on travaille et qu'on a des enfants on n'a pas de temps du tout, on court tout le temps. Le soir quand je couche enfin mes enfants il est 22H et là il faut encore faire les papiers comme les impôts. Moi, je suis le pilier de la famille parce que si je ne vais pas bien, personne ne va bien mais je n'y arrive pas. Celui qui encaisse le plus c'est mon fils. Un jour mon fils m'a dit pourquoi tu travailles ? Je ne te vois jamais. Donc c'est soit de l'argent soit du temps. On doit faire le choix entre le bien être de nos enfants et l'argent quand on est isolé. »*

Pour des femmes en réinsertion, le problème est la perte des droits si elles reprennent un temps partiel, seule solution possible selon elle avec des enfants :

*« Il faut trouver un équilibre ... un temps partiel avec un bon salaire ce serait top. Parce que si on a un temps partiel mal payé, comme on nous enlève nos aides, ça ne sert à rien ! »*

### 3. Le « travail d'équipe » en couple solutionne bien des problèmes de conciliation

Les mères qui ont un conjoint « aidant » s'en félicitent.

*« J'ai la chance d'avoir un conjoint qui en fait autant que moi. Je me rends compte à vous écouter que j'ai un mari exceptionnel, il fait tout, il s'occupe des filles, prépare le repas, me propose de partir en week-end pour me reposer. »*

*« Je suis aide soignante. En service COVID ça a été très difficile, j'ai la chance d'avoir des enfants qui au-delà d'être autonomes et mignons, sont très compréhensifs et un mari qui a pris le relais même si c'était parfois difficile. »*

Même si certaines peuvent souffrir de ne pas assez voir les enfants :

*« Mon mari fait beaucoup de choses mais je vis une grande frustration de ne pas pouvoir m'occuper plus des enfants. »*

Certaines femmes qui ont arrêté ponctuellement de travailler regrettent parfois des « mauvaises habitudes » prises au sein du couple et de la famille :

*« Aujourd'hui, j'ai recommencé à travailler, mes filles sont grandes mais j'ai installé une telle routine à la maison que j'ai toujours la même charge de travail à la maison, en plus du travail. Je dois travailler et faire les mêmes choses qu'avant. Les enfants ont toujours étaient habitués à ce que je sois là, à ce que je fasse tout, personne ne m'aide et je me sens submergée. Mon mari auparavant pouvait un peu se libérer mais depuis deux ans, il est devenu indispensable à son entreprise et moi je dois jongler en permanence. Je ne peux pas du tout compter sur lui. Je suis épuisée. »*

Certaines mères reconnaissent aussi qu'elles ne laissent pas toujours suffisamment la place au père :

*« C'est moi qui pense et oui je ne laisse pas la place peut être. Il y a ce côté-là. »*

Et certains pères s'en plaignent :

*« Moi j'ai un caractère problématique, je déteste jouer des coudes. Si j'ai un dominant en face de moi, je le laisse faire. En fait, j'ai pu prendre ma place dans la famille quand on a eu 3 enfants parce que tu peux dire ce que tu veux, 3 enfants, personne ne les gère seul. Tu en gères 2 mais le 3<sup>ème</sup> c'est un électron libre qui fait sa vie. Donc le 3<sup>ème</sup> il venait vers moi. »*

#### 4. Les grands-parents sont un relais familial essentiel.

Les grands parents ou d'autres relais familiaux sont aujourd'hui primordiaux pour permettre la conciliation :

*« Moi j'ai la chance d'avoir mes beaux-parents mais sinon je ne sais pas comment on ferait ! »  
« J'ai une tante qui garde la petite mais seulement de temps en temps parce qu'elle a sa vie aussi. »*

Les grands parents peuvent s'occuper des enfants dans les premiers mois (remplacement assistante maternelle/ crèche) :

*« Pour le premier enfant, je n'ai pas pris de congé parental. C'est ma maman qui s'occupait de notre fille pendant les heures de travail. »*

Ou compenser un manque de flexibilité dans le travail des parents :

*« Nos horaires sont compliqués. Nous avons de la chance d'avoir notre famille à côté qui peut nous aider aussi. »*

Les solidarités familiales jouent un rôle essentiel en cas de séparation :

*« Puis on a divorcé et c'est devenu plus compliqué. Déjà en couple ce n'est pas évident de s'entendre avec son conjoint ... mais alors là ! En plus le papa a déménagé. J'ai eu la chance d'avoir mes parents qui étaient disponibles et qui ont gardé ma fille pendant que j'étais au travail. »*

Pour d'autres familles, le manque de relais familiaux est imputable à la distance (plutôt qu'à des difficultés de relations intergénérationnelles) :

*« Le relais familial est primordial mais géographiquement c'est compliqué. Ma mère est à 42 km de chez moi. »*

*« Mon mari n'a pas ses parents et moi mes parents sont loin donc c'est complexe. »*

La crise sanitaire a montré à quel point l'absence de cette aide pouvait poser problème pour les familles :

*« Le relais familial a été super important mais le confinement a mis une difficulté : distance et fait de ne pas pouvoir bouger. »*

*« Les grands parents sont des personnes souvent à risque donc ça complique .»*

Dans les familles nombreuses, les aînés peuvent aussi s'occuper ponctuellement des plus petits :

*« Actuellement, quand mon mari et moi ne sommes pas en vacances, c'est l'aînée de 17 ans qui s'occupe de ses deux sœurs de 13 et 6 ans. »*

## 5. Quand il est difficile de travailler, du fait des caractéristiques de l'enfant ...

Il est jugé parfois impossible de travailler avec un enfant en situation de handicap, pendant ses premières années, alors même que le besoin de sortir de la maison se fait sentir :

*« J'ai eu mon troisième un enfant handicapé. Ce n'est pas possible de trouver un emploi. On ne peut pas avoir de vie professionnelle avec les rendez-vous médicaux. »*

La seule solution est alors la prise d'un congé de présence parentale :

*« Mes enfants ont 9 et 7 ans. Le congé qui me concerne est le congé de présence parentale car ils sont en situation de handicap. Ils ont beaucoup de rendez-vous et l'aîné est scolarisé à temps partiel.*

Pour des jumeaux, en cas de prématurité ou de naissances très rapprochées : le temps à consacrer aux soins médicaux peut être important et nécessiter obligatoirement un temps partiel ou un congé parental :

*« Finalement j'ai pris un 80% notamment pour pouvoir amener mon fils à ses rendez-vous médicaux, déjà que c'est compliqué là mais autrement c'est impossible ! »*

*« J'ai deux garçons (8 ans) qui sont nés prématurés. On travaille tous les deux dans la grande distribution avec mon conjoint. J'ai pris de force un congé parental parce que c'était soit les garçons soit le boulot. J'ai repris le travail, les garçons avaient 2 ans. »*

NB : les parents regrettent le manque de connaissance par les entreprises de la prématurité et des conséquences pour le soin des enfants :

*« Une des difficultés, c'est que la grande prématurité n'est pas connue donc mes collègues ne comprennent pas que je m'absente autant pour les rendez-vous médicaux alors que mon fils n'a pas le statut handicapé. »*

## 6. Certains postes sont jugés incompatibles avec la vie familiale.

Des horaires chargés ou décalés, des déplacements fréquents sont jugés par les parents (les mères) incompatibles avec la vie familiale, d'où une démission « forcée » :

*« Le journal n'a pas aimé la troisième grossesse. Ils m'ont dit qu'ils voulaient que je sois disponible à n'importe quelle heure, très flexible, 6h du mat ou 23h. J'ai dû quitter mon travail. »*

Ou une « débrouille » complexe pour les familles monoparentales qui n'ont pas ce choix :

*« Avant je travaillais en entreprise et il fallait y être à 7h30 alors que l'école n'avait pas ouverte et puis de chez moi je devais prendre 2 bus (...). Avant quand je finissais à 20h c'était la galère. Je devais déposer ma fille après l'école chez une amie et puis à 20h je la récupérais et il fallait faire les devoirs, la douche, manger donc c'est la course. Quand on peut aménager ses heures ça va mais quand on finit à 19h ou 20h ce n'est pas possible ! Jusqu'à 10 ans on ne peut pas laisser un enfant seul. »*

L'échelle des priorités et la place du travail peut cependant être modifiée par l'arrivée d'un enfant :

*« J'ai vécu une incompatibilité de poste en fait, je voyageais beaucoup, absente une semaine entière. Quand un enfant arrive, on n'a plus envie de tout ça, et mon mari partait aussi donc j'ai été obligée de renoncer à ce poste et l'employeur m'a dit « comment on va faire il nous faut quelqu'un de disponible ». A l'époque, cela s'est fini par une rupture conventionnelle. »*



Parfois ce n'est qu'au deuxième ou troisième enfant que l'incompatibilité se fait sentir :

*« Après par contre pour le deuxième c'était plus compliqué avec l'employeur au niveau de mes horaires. Avant je m'adaptais, j'étais à sa disposition. Après je mettais des conditions pour mes disponibilités, et ça a été encore plus compliqué pour le deuxième donc j'ai demandé une rupture de travail car je n'arrivais pas à concilier ma vie professionnelle et ma vie familiale. »*

Des horaires non aménageables, un manque de souplesse freinent la conciliation :

*« Au niveau de mon employeur rien n'est fait mais je n'ai pas d'horaires fixes car je suis cadre. Mais en vrai ce n'est pas aussi simple que ça. Je voudrais avoir des journées de travail plus courtes. Heureusement que mon employeur est assez souple sinon ce serait impossible ! Donc oui avoir des journées de travail plus courtes. »*

## 7. Certains employeurs sont clairement peu favorables aux salariés parents.

De nombreuses mères citent des exemples de paroles peu bienveillantes de la part de l'employeur (alors que ce n'est pas le cas pour les pères) :

*« A chaque fois que je suis enceinte mon employeur me demandait si j'allais bien ne pas prendre de congé parental. Mais le papa, on ne lui demandait jamais. Au niveau de la société, on est très formaté. »*

Une attitude qui peut aller jusqu'au harcèlement :

*« La principale difficulté que je rencontre à mon travail est que, du fait de mes absences, mes responsables me font sans arrêt des mauvaises réflexions. Au point de me sentir harcelée. J'ai même eu un blâme (pour une faute que je n'avais pas commise) et mon responsable direct m'a répondu que j'avais toutes mes vacances pour contester alors qu'il savait que ce n'était pas des vacances mais un congé de présence parentale et que mon fils allait se faire opérer des yeux pour ne pas devenir aveugle. »*

Ou un discrimination à l'embauche :

*« Moi lors de mes derniers entretiens d'embauche, ils m'ont demandé si j'avais des enfants et quels étaient les modes de garde et c'est complètement discriminant. »*

*« Mon employeur m'a demandé de ne pas avoir d'enfant tout de suite mais j'ai eu le deuxième rapidement et donc il le prend mal. »*

*« Pendant mes entretiens, on m'a dit que quand on visait un poste à responsabilité, ce n'était pas compatible avec un enfant en bas âge. »*

Discriminations à l'encontre des familles monoparentales :

*« Lors d'un entretien, on a regardé mon CV et les premières questions sont sur ma petite-fille, est-ce-que je suis toujours avec le papa ? Ce n'est pas le cas pour moi. Et comment je vais faire pour être à l'heure au travail ? La conciliation est un facteur d'embauche, c'est difficile à dire mais c'est le cas. »*

Ce peut être l'organisation des congés qui ne prend pas du tout en compte la famille : travail le dimanche, dates de congés non choisies, impossibilité de prendre deux semaines de suite, pas de RTT...

*« On ne peut pas prendre plus de deux semaines consécutives pour la bonne cohésion des équipes. Comme on est dans la même enseigne avec mon conjoint on n'a jamais demandé à avoir nos vacances en même temps parce que ça ne se fait pas. Là on a réussi à avoir une semaine en commun. Mais cette année on m'impose les dates de mes congés. »*

## 8. Pour d'autres employeurs, le sujet est ignoré.

*« Mon mari est salarié mais rien n'est fait pour prendre des moments, si les enfants sont malades ou pour les activités diverses. Moi je n'arrive pas à trouver des temps rien que pour moi. »*

L'Etat ne prend pas forcément en compte les contraintes de la maternité (par exemple pour postuler à un poste d'enseignant chercheur) :

*« Je m'inscris dans une carrière de recherche, d'enseignement. Mon employeur est l'Etat ! ma qualification ne peut être repoussée pour raison d'accouchement. Or ce sont des délais pas tenables pour moi. »*

Au-delà d'un discours positif dans l'entreprise il n'y a pas toujours de solutions concrètes apportées :

*« Dans notre travail, les enfants sont les bienvenus mais c'est comme s'ils n'existaient pas. Il n'y a pas de congés enfant malade, nous avons 5 semaines de congé par an. Si on est absent c'est le bazar, ça implique tout le réseau. On nous impose nos vacances, c'est 2 semaines pendant l'été. »*

Les congés pour enfant malade ou en situation de handicap semblent comporter certaines contraintes, qui ne correspondent pas aux souhaits des parents :

*« Si j'avais le droit, je dirais à mon employeur que je m'absente un an. Actuellement, je perds mon emploi si je ne peux pas être présente de temps en temps. Cela n'arrange ni mon employeur qui lui, m'en veut et considère que je ne suis jamais là, ni moi car, quand je dois travailler, mon mari est obligé de poser des jours de congés payés. »*

## 9. Certains employeurs offrent des droits supplémentaires et / ou sont bienveillants.

Congé parental supplémentaire, congés enfants malades supplémentaires et indemnisés :

*« Il y a des congés par la loi. On est indemnisé à hauteur du congé maladie, de 3 à 5 jours. Dans mon entreprise, je peux avoir soit 3 mois en demi salaire soit 1 mois à salaire complet donc c'est super et mon mari a pu bénéficier d'un congé paternité de 1 mois. »*

Le manager et le service RH sont particulièrement cités comme importants :

Cela commence par un bon accueil de la grossesse, un moment clef qui surprend parfois les femmes de manière positive :

*« Je suis dans une start up, ma grossesse était bien accueillie, une petite remarque de « revient vite » mais sans pression. »*

*« Au-delà de ça, annoncer sa grossesse à son employeur, ce n'est pas forcément facile. Je me suis demandé comment il allait réagir. J'ai eu beaucoup de chance, il m'a tout de suite félicitée : « c'est une excellente nouvelle, la famille s'agrandit, bravo ». Je me suis dit « il est ironique ou quoi ? » mais non il était très sérieux. Je me suis sentie très à l'aise. J'ai pu demander un congé parental derrière et un 80% parce que je savais que mon employeur plaçait la famille à une place privilégiée .»*

Certains employeurs sont particulièrement à l'écoute :

*« J'ai eu certains employeurs qui étaient à l'écoute et qui ont compris quand on a des difficultés alors que d'autres disent : « je m'en fous. ». »*

Trouver un travail compatible avec la vie familiale, au vue de ses propres attentes, est souvent un long parcours :  
*« Aujourd'hui je touche l'idéal mais en changeant 3 ou 4 fois de poste en 15 ans et en ayant des DRH toujours au top. Ce n'est pas que ma boîte soit exemplaire. Non, c'est que j'ai eu des personnes qui m'ont soutenue. Parce que j'ai aussi été très impliquée je pense dans mon travail. J'ai l'idéal au bout de 20 ans. J'ai un entourage managérial et RH exemplaire. »*

Quelques exemplarités :

Une employeur a su s'adapter aux horaires contraignants d'une mère avec un enfant en situation de handicap :  
*« J'ai trouvé dans le réseau associatif. Mon fils handicapé a des horaires très contraignants, il revient à toutes les vacances. Merci mon employeur d'avoir bien voulu ces horaires et que je puisse m'épanouir ailleurs qu'à la maison. »*

Une souplesse accordée pour les horaires et les vacances :  
*« J'ai un employeur bienveillant. On adapte les horaires et les enfants le ressentent. »*  
*« Dans mon travail, on a des souplesses au niveau des horaires. Cela m'a soulagé. Des possibilités de vacances aussi sur les vacances scolaires, un soulagement énorme. »*

Formation / information dans l'entreprise sur la parentalité :

*« On a eu une formation dans mon entreprise. Tous les managers d'équipe y sont passés. Je travaille dans un cabinet d'audit et de conseil : une formation sur les stéréotypes et sur la maternité. J'ai été surpris de la qualité d'écoute et de la bienveillance vis-à-vis des femmes qui avaient des enfants. »*

Une pression allégée pour les parents :

*« Son employeur aujourd'hui est compréhensif et ne lui fait pas subir de pression. »*

Compréhension en cas de situation imprévisible (le Covid 19) :

*« Avec le Covid 19 l'école n'ouvre qu'à 8 h donc il faut appeler le patron pour dire qu'on arrive plus tard. Alors heureusement il est gentil mais il va finir par s'énerver ! »*

## 10. Une information insuffisante sur les droits aux différents congés.

Un manque d'accès à l'information sur les droits concernant les congés :

*« Congé parental : il y a un manque de communication sur les conditions et les démarches »  
« J'aurais aimé avoir plus d'informations auprès des employeurs. »*

L'information sur les droits en fonction de sa situation particulière n'est pas forcément trouvée :

*« Je suis indépendant en temps que moniteur de ski, quels congés ? je ne sais pas si j'ai droit au congé parental et l'indemnité n'est pas à la hauteur. Sans doute que j'y avais droit, pas sûr que ce soit si clair. »*

Un manque de lieu où s'adresser en cas de difficulté à trouver un mode d'accueil :

*« Il n'y a aucun accompagnement. On ne savait même plus vers qui se tourner. Je devais reprendre le travail et je n'avais aucune solution de garde. Il n'y avait personne pour répondre à la mairie. J'étais démunie. »*

Les associations familiales spécifiques sont une ressource très appréciée :

*« J'étais complètement perdue... toute seule, j'ai trouvé « l'association « jumeaux et plus » mais on est seul et perdu dans tout ce qu'il y a à faire et tout ce qu'il faut faire. J'étais enceinte de triplés, à 9 semaines de grossesse j'en ai perdu 1 sur les 3 et après il a fallu attendre 32 semaines complètement alitée. »*

Manque d'information sur le coût des modes d'accueil :

*« Les informations de la CAF, on n'y comprend rien ! On navigue à vue vraiment... On va cumuler une assistante maternelle et la crèche. J'essaie d'avoir des informations mais je ne sais toujours pas où on en est ! »*



## 11. La Petite enfance est une période particulièrement difficile.

Les parents font état de leur fatigue au moment de la naissance et dans les premiers mois de l'enfant :

*« Mon épouse et moi, nous nous sommes défendus avec les nuits blanches, souvent les larmes aux yeux, mais nous avons tenu bon. »*

Les nuits sans sommeil peuvent durer plusieurs années :

*« Le 3<sup>ème</sup> n'a pas dormi ni le jour ni la nuit pendant 4 ans, c'est un peu long... »*

Le moment de la reprise du travail de la mère est particulièrement difficile :

*« Il faut être en état de reprendre le travail, parce que parfois c'est la catastrophe, on est vraiment limite ! »*

Manque d'accompagnement des parents après la naissance (en comparaison de la période de la grossesse) :

*« Si je peux me permettre une comparaison pendant le parcours grossesse tout est super bien accompagné et du jour au lendemain on a un enfant et on se trouve seul. Le contraste est frappant, le premier parcours est top. »*

*« On est parfaitement accompagné pendant la grossesse et dès qu'on met un pied dehors on est seule ! je dois gérer mes émotions et tout. »*

Manque d'information sur l'allaitement et les droits possibles pour le concilier avec le travail.

## 12. De nombreux problèmes liés aux modes d'accueil de la petite enfance.

La fin du congé maternité ou parental peut approcher sans qu'un mode d'accueil disponible n'ait été trouvé :

*« Tout de suite après avoir pris le congé maternité et le congé parental pour R., j'ai repris un boulot. Cela ne s'est pas bien passé avec la première assistante maternelle, donc on en a pris une deuxième, mais on savait que cela n'allait pas durer. J'ai trouvé un travail entre février et mars, et ça a été compliqué de trouver un mode de garde. Une semaine avant la reprise on n'avait aucune solution. Et par miracle à la crèche on a pu trouver une place. Entre l'assistante maternelle pas disponible et la commission des crèches municipales ce n'est pas possible. Je me suis demandée comment il était possible d'en arriver là. On pousse les femmes à reprendre le boulot, il faut naître pile poil pour septembre. Pour nous, une des grosses difficultés ça a été ça. »*

Manque de places en crèche, sans forcément que la politique d'attribution soit comprise :

*« C'est vrai on a eu quasiment la même difficulté. C'est un cauchemar, on veut le confier à une personne de confiance. On voulait une crèche, et on a été vraiment confronté à ce manque cruel de places. La première des solutions c'est ces places. »*

*« On n'a eu droit que à un jour par semaine alors que d'autres mamans au chômage ont eu une place toute la semaine. »*

Manque d'information sur les places disponibles en crèche :

*« On a dû appeler plein d'autres crèches .»*

Coût des places en crèche privée élevé :

*« On a appelé plusieurs crèches, dont des crèches privées. Le coût est de l'ordre de 1800 € par mois. »*

Manque de confiance dans les assistantes maternelles, quand on n'a pas de recommandation spécifique :

*« Les parents sont rassurés, quand les enfants sont en crèche. Les nounous, on les voit dans les parcs, des choses aussi qui ne sont pas normales, c'est une crainte pour tout parent. »*

Coût perçu comme élevé pour l'accueil par une assistante maternelle :

*« L'avance des frais de garde est trop élevée. »*

(La crèche est synonyme de qualité éducative et la confiance est accordée d'emblée :

*« On voulait vraiment une place en crèche. On était sensible à la notion de projet éducatif. Ils sont tout-petits mais sensibles aux premiers moments. D. passe toute la journée à la crèche. Il y a des professionnels. »*

*« Il y a beaucoup d'assurance et de tranquillité. Ils font un travail extraordinaire à la halte-garderie. C'est vraiment une chance. »)*

Horaires limités en crèche qui ne correspondent pas aux besoins des parents :

*« Il y a la question des horaires d'ouverture et de fermeture. Je n'ai pas de conviction. Au final, peut être que c'est moi qui n'arrive pas à garantir l'équilibre. Dans 80 % des cas, c'est mon épouse qui y va le matin et le soir. La question de l'étendue des horaires m'a ennuyé. »*

*« On s'est posé la question : si un des deux est en déplacement comment on fait puisqu'il faut arriver à 8h30 et récupérer l'enfant à 18h15. Ce n'est pas évident si un travail est assez loin. Paris n'arrange pas la situation avec les aléas des transports. »*

Pour de nombreux parents, l'impression qu'il n'y a pas de possibilité de place en crèche au cours de l'année, mais uniquement en septembre :

*« Moi mon souci c'était le mode de garde... on n'a pas eu de place en crèche parce que mon fils n'est pas né au moment des rentrées. Ils ne prennent pas de nouveaux arrivants en cours d'année. Donc on a pris une assistante maternelle parce qu'il fallait être sûr d'avoir un mode de garde. »*

Difficile de faire garder son enfant en situation de handicap :

*« Mon premier enfant est né avec un léger handicap, pas dramatique mais quand même un handicap. On devient maman aidante. Et du coup rapidement c'est compliqué. On ne savait pas l'impact sur le quotidien, on n'a pas de diagnostic, on constate en fonction de l'évolution. J'ai repris à 3 mois mais au bout de deux mois j'ai tout arrêté. L'assistante maternelle n'est pas formée. Cela ne fait pas partie de ses missions de faire de la stimulation. Donc je suis restée avec mon fils jusqu'à 10 mois. »*

L'accueil collectif n'est pas adapté aux prématurés :

*« On avait une place en structure collective mais pour les prématurés, le collectif ce n'est pas conseillé. Donc on a dû trouver une assistante maternelle en dernier recours. On en a pris une disponible, on n'a pas eu le choix. »*

Problème de mode de garde lors de l'entrée à l'école :

*« Je me tâte à mettre ma fille à 2,5 ans à l'école. Je fais comment le mercredi ? Et l'école se termine à 16h30, ça va être compliqué. »*

*« La garderie est accessible sans contrainte et sans condition mais l'amplitude horaire est insuffisante. »*

Trouver une assistante maternelle qui accepte peu d'heures est difficile et coûteux :

*« Il faut trouver une assistante maternelle privée pour faire le relais avec les horaires du périscolaire. En échangeant avec l'une d'elle, elle me confirme que les enfants scolarisés au primaire ne sont pas « avantageux » pour elle, car l'enfant prend la place d'un agrément, et qu'il faut ajouter un établissement scolaire à leur tournée (les écoles primaires et maternelles ne sont pas côte à côte dans la ville). Ainsi, elle serait éventuellement susceptible d'accepter, moyennant un contrat horaire d'un cinquantaine d'heures (sur un besoin réel maximum de 20 heures/semaine). Je n'ai même pas abordé la question financière ! »*

Les aides s'arrêtent après 6 ans :

*« On n'a pas beaucoup d'aides... A partir de 6 ans on n'a plus aucune aide alors que les enfants sont encore petits. »*

Le CMG n'est pas possible en congé parental :

*« Quand on est en congé parental après la naissance d'un second enfant, on ne peut plus bénéficier du CMG comme pour le premier, alors que ce serait bien qu'il puisse continuer à être gardé quelques mois. »*

## 13. Les institutions sont plus ou moins aidantes.

Certaines institutions ne sont pas toujours perçues comme coopérantes :

*« En profession libérale, je n'avais pas le droit au congé parental. Du coup, mon mari l'a pris. Beaucoup de difficulté au niveau de la CAF. A la CAF et à Pôle emploi, ils ne voulaient pas que mon mari le prenne. Ils ne comprenaient pas et souvent c'était coupé. Très compliqué. Aucun motif mais disait que c'était à moi de le prendre. C'était basculé à mon nom mais moi je n'avais pas les droits. Cela faisait ça tous les deux, trois mois. Le parcours du combattant. »*

Absence de souplesse pour la carte scolaire en maternelle :

*« Des recherches sur les modalités de fonctionnement et horaires des périscolaires alentour me poussent à solliciter une demande de dérogation scolaire pour inscrire mon fils dans une commune voisine (même collectivité territoriale que là où je réside) Pourquoi ? Périscolaire possible de 7h15 à 18h30. Et commune de résidence de la grand-mère de l'enfant permettant ainsi d'assurer un relais de garde si besoin. Début mai, je reçois un refus de la commune où je sollicite l'inscription de mon fils au motif : « La convenance personnelle ne constitue pas un motif de dérogation recevable ». Dépitée, je n'accepte pas cette réponse ; je sollicite un ré-examen de ma demande, contestant la qualité de convenance personnelle, et justifiant la défaillance d'une offre scolaire et périscolaire adaptée à nos besoins (en termes d'horaires) sur le territoire de ma commune. Je suis actuellement dans l'attente d'une réponse. »*

Ce que n'apprécient pas les parents dans un cas comme dans l'autre c'est l'impression que les institutions se permettent de juger leurs choix de vie :

- Un jugement concernant le choix du parent en congé parental :  
*« J'ai entendu des choses bizarres de la part des CAF. Le papa prend son congé parental quand je suis en congé maternité. La CAF revenait toujours au fait de perdre de l'argent. »*  
*« Le congé parental pris par un père n'est pas valorisé par la CAF. Je le sentais réservé uniquement aux femmes. »*
- Des conseils de changer de travail :  
*« Avez-vous postulé au « S. » ? C'est quand même beaucoup plus proche que Strasbourg » (le S. est une grosse structure médico-sociale dans la ville) - « Il va falloir faire des choix Madame .» Je trouve ces réponses inappropriées, discriminantes et surtout décalées quant aux besoins des familles pour concilier sereinement vie familiale et vie professionnelle. »*
- Impression d'un jugement de la part de l'école concernant la monoparentalité ou le statut d'immigré :  
*« L'école n'aide pas les mamans monoparentales, elle les juge ! Il faut valoriser les mamans isolées. En plus je suis noire donc j'ai l'impression qu'on me juge. »*

Au contraire cependant certaines institutions peuvent être perçues comme « sauveuses » :

*« Je ne remercierai jamais assez la PMI. J'y suis allée pour ma fille et c'est la puéricultrice de là-bas qui m'a aidée à trouver des stratagèmes pour prolonger mon arrêt, comme quoi on avait droit à deux fois 15 jours pour mettre en place l'allaitement. »)*

## II. Perception du congé maternité, congé paternité, congé parental

### 1. Le congé maternité est perçu comme trop court.

Le congé maternité est perçu comme trop court, inhumain :

*« Le congé maternité n'est pas suffisant. Je n'aurais jamais pu laisser mon bébé à deux mois et demi. Surtout que j'ai allaité. On a à peine mis en place l'allaitement et cela me questionne. Trop court, on dort mal et aller au travail alors que on n'a pas dormi de la nuit ? Et une séparation à deux mois et demi pour une crèche pour une journée de 9 à 10 heures. On sait que ce n'est pas adapté. »*

*« On a commencé la garde à 9 ou 10 mois, je ne me serais pas vue laisser mon fils à 2 mois et demi. »*

Le rythme n'est pas encore pris, le bébé ne fait pas « ses nuits » :

*« Deux mois et demi c'est une période transitoire. Le pic de sommeil n'est pas acquis. Personne ne fait ses nuits : ni le mari, ni la maman, ni l'enfant. Ce n'est pas du tout un rythme sur 24 h. »*

La reprise trop tôt du travail implique parfois un manque de soin postnatal de la mère, un risque pour sa santé :

*« Un autre problème : la rééducation qui doit se faire deux mois après. Donc je n'ai pas été au bout de ma rééducation, puisque j'ai trois quart d'heure de route et que tout est fermé quand je rentre. »*



Surtout, le problème de l'allaitement se pose :

L'entreprise n'a pas forcément de lieu adapté (salle isolée avec frigidaire) :

*« Il faudrait prévoir une salle d'allaitement. Concrètement je mettais un mot sur la porte parce que je partageais mon bureau. Et si jamais quelqu'un rentrait c'était gênant pour tout le monde. »*  
*« Ca a été une bataille pour organiser l'allaitement. Il n'y avait même pas de frigo. »*

Certains métiers en extérieur ne sont pas adaptés :

*« Pour s'organiser par rapport à l'allaitement je tirais mon lait, ce qui n'était pas évident. Je travaille en ferme et je faisais des ventes sur les marchés. Je tirais mon lait dans le camion. Ce vécu est un peu difficile mais par ailleurs, j'ai eu la satisfaction d'allaiter jusqu'aux trois ans de chaque enfant. »*

Des mères souhaiteraient que soit reconsidéré un congé allaitement ou que l'heure « off » au travail prévu pour tirer son lait soit rémunérée :

*« Le congé maternité est trop court et notamment par rapport à l'allaitement, c'est la catastrophe. On ne peut pas reprendre le travail et allaiter. C'est une question de santé publique pour toutes celles qui sont contraintes d'allaiter. »*

Du coup les parents, surtout les mères, trouvent des solutions pour faire durer le congé maternité plus longtemps :

- congés payés :

*« Mon épouse n'a pas pris de congé parental mais elle a pris des congés. On a plutôt joué la carte des congés. Je ne sais plus on a prolongé d'un mois. Le congé paternité c'est 11 jours. Je ne pouvais pas prendre de jours de congé. C'est tout petit, on ne va pas les confier à une inconnue. »*

- congés maladie, même recommandés par des médecins ou institutions :

*« Moi j'ai dû demander au gynécologue un faux certificat pour continuer à allaiter. »*

## 2. Les parents espèrent que les pères pourront prendre un vrai congé paternité.

Le congé paternité d'une semaine est perçu comme trop court :

*« Cela fait une semaine et le train-train revient vite. Le problème est pas tant l'indemnité que la durée, le fait qu'il n'y ait pas vraiment une transition. »*

Alors que le congé est ouvert sans condition d'ancienneté et quel que soit le type de contrat du travail (CDI, CDD ou contrat temporaire), certains employeurs le refusent à leurs salariés et ceux-ci ne font pas valoir leurs droits :

*« Au moment de l'accouchement mon compagnon venait de commencer un nouveau boulot et n'a pas eu de congé paternité : il a même dû récupérer les heures qu'il a prises pour être avec moi au moment de l'accouchement. »*

Les parents apprécient donc le nouveau congé de 25 jours, mais ils ont un doute sur la possibilité de le prendre :

*« J'attends de voir pour le congé paternité d'un mois je ne suis pas sûr que ça va bien se passer avec l'employeur. »*

Les pères risquent de ne pas pouvoir le prendre du fait de la baisse de salaire (-21%) :

*« 25 jours il y a un impact sur le salaire quand même, mon conjoint ne veut pas perdre de salaire. »*

*« Il n'a pas pris de congé paternité car ce n'est pas payé 100%. Il a préféré travailler car j'étais au chômage. Le côté financier joue à un moment donné ce n'est pas normal. C'est clairement déterminant. »*

### 3. Le congé parental est trop mal indemnisé.

Une indemnité perçue comme trop basse, ce qui empêche certains parents de le prendre :

*« Le congé parental, financièrement ce n'est pas possible quand on a l'habitude de fonctionner avec deux salaires à temps plein. On a tous les deux des horaires classiques mais c'est toujours la course. »*

Ou les obligent à l'écourter :

*« Je n'avais pas envie de retourner au boulot tout de suite. Pour le premier j'ai pris 6 mois, j'aurais bien prolongé mais c'était compliqué financièrement. Dans certains pays, le congé parental est beaucoup mieux rémunéré qu'en France.*

Le fait de devoir **le partager la dernière année**, que ce soit le père qui la prenne, est perçu comme une bonne intention mais compliqué à mettre en œuvre : la profession du père ne le rend pas forcément possible, la mère gagne moins que le père :

*« Je trouve bien que le congé parental soit plus ouvert aux deux parents et que ce soit plus ouvert et plus égalitaire. Mais il y a des situations financières aussi où c'est mieux que ce soit la mère qui puisse continuer le congé parental jusqu'à 3 ans, car elle gagne moins. Donc s'il y a inégalité de salaire, on ne peut pas le prendre. »*

Il faut aussi trouver un mode de garde pour une seule année :

*« Certaines professions de pères sont incompatibles avec le congé parental, par exemple maçon à son compte. Il ne peut pas prendre le congé pour des questions financières et pour la survie de son entreprise. Ça pose problème après pour retrouver un mode de garde des enfants, pour la transition entre les deux ans de l'enfant et l'entrée à l'école. »*

Donc le fait de ne pas laisser de choix aux familles concernant qui garde l'enfant (père ou mère) est mal perçu :  
*« Souvent le papa va gagner plus donc il ne peut pas se mettre en congé. Je trouve ça regrettable de ne pas laisser le choix aux familles. »*

Le congé parental long peut correspondre pour les parents ayant un enfant en situation de handicap. Même si d'autres congés sont pris car mieux indemnisés comme le congé de présence parentale, mais il semble plus contraignant :

*« Dans ma situation (handicap d'un enfant), j'aurais besoin de faire une pause professionnelle. Or, le congé de présence parentale ne permet qu'un certain nombre de jours par mois. Même si je suis déjà très reconnaissante pour ce droit et que j'ai de la chance de pouvoir en profiter, cela me faciliterait plus d'avoir droit à un congé comme le congé parental. Si j'avais le droit, je dirais à mon employeur que je m'absente un an. Actuellement, je perds mon emploi si je ne peux pas être présente de temps en temps. Cela n'arrange ni mon employeur qui lui, m'en veut et considère que je ne suis jamais là, ni moi car, quand je dois travailler, mon mari est obligé de poser des jours de congés payés. Et encore, nous avons de la chance d'avoir notre famille à côté qui peut nous aider aussi. »*

Le congé parental long est bien perçu par certaines familles pour lesquelles la garde par les parents de l'enfant jusqu'à 3 ans est culturellement la norme :

*« C'est un choc culturel quand en France à 2 mois et demi, l'enfant est gardé. Dans mon pays d'origine, l'enfant est gardé par sa mère jusqu'à 3 ans et l'homme subvient aux besoins de la famille. Le lien social se fait par les espaces de jeux en bas des immeubles. »*

### III. Quelques solutions mises en place par les parents pour mieux concilier vie professionnelle et vie familiale.

#### 1. Le temps partiel est une solution fortement appréciée.

Le temps partiel est perçu comme une bonne solution de conciliation (le plus souvent à 80%).

Beaucoup de mères dans les débats témoignent qu'elles travaillent à temps partiel.

Pour certaines mères, du fait d'une activité importante de leur conjoint, c'est la seule solution, avec un temps d'autant plus partiel que le nombre d'enfants augmente :

*« J'ai 4 enfants dont des jumeaux. Mon conjoint est parti 3 jours par semaine. Je suis responsable communication. J'ai expérimenté le temps plein, le 80 %, le 90% puis 60 % aujourd'hui. Concilier un temps plein et 3 enfants : impossible ! J'ai craqué et j'ai vécu une période de chômage. Depuis 3 mois, à 60 % : c'est magique ! »*

*« Avec 4 enfants le problème du temps est récurrent, réduire mon temps de travail car j'avais l'impression que je n'aurais pas réussi à tenir le coup physiquement. J'ai pris un temps partiel. »*

Un poste à temps partiel est cependant parfois perçu comme un idéal difficile à trouver :

*« Là je suis à la recherche d'un emploi et j'en ai refusé un parce que trop prenant. J'aimerais bien avec le mercredi et une demi-journée en plus pour moi. Je voudrais arriver à concilier ce qui me fait plaisir sans trop tirer sur la corde, garder une certaine sérénité familiale quoi. »*

*« J'ai demandé le mercredi après-midi, cela ne m'a pas été accordé, je ne sais pas pourquoi. »*

Monter en compétence peut apparaître pour certaines mères comme facilitant l'acceptation par l'employeur d'un temps partiel :

*« Je me suis beaucoup formée en me disant que derrière je pourrais imposer mon rythme de travail à mon employeur. J'ai assez vite compris que le temps partiel c'était quelque chose de bien pour nous à mettre en place. »*

Même si les mères reconnaissent que ce n'est pas forcément très positif pour leur carrière et que cela n'aide pas à la mobilité professionnelle :

*« Il y a une sorte de renoncement, sa carrière est entre parenthèse. »*

*« Mon conjoint est très pris professionnellement, l'organisation familiale repose sur moi. 80 % sur 3 jours et demi. Si je change de travail et reprends à temps plein, j'ai peur de bouleverser l'équilibre familial .»*

Et certaines ont l'impression de faire le même travail qu'à plein temps mais sur 4 jours :

*« J'ai fait une demande de 80% et aujourd'hui c'est compliqué parce que je suis payée 80 % mais je fais 100% donc mon patron ne veut pas vraiment que je repasse à 100% ce n'est pas avantageux pour lui. Mais la perte de salaire elle devient trop importante. »*

Certaines mères renoncent donc au temps partiel :

*« J'ai toujours travaillé à temps plein parce que c'était presque mon choix.. Je dis presque parce que je savais que si je m'arrêtais je perdais toute possibilité d'évolution de carrière ! »*

## 2. Se relayer en couple auprès des enfants est une solution à double tranchant.

Une solution pratique, et financièrement moins coûteuse, mais pas forcément positive pour la vie familiale, car la famille manque alors de moments « tous ensemble » :

*« M. est en présence sur un lieu d'accueil parfois à temps plein et avec une grosse semaine. Moi, je travaille beaucoup l'été. On essaye de composer pour concilier avec la vie de famille et par exemple faire des projets. Ce n'est pas toujours fluide ... l'un travaille, l'autre est avec les enfants. Peu de temps tous ensemble. On essaie de retrouver un équilibre. Toujours courir après l'équilibre, pas des horaires faciles. On veut limiter le recours à la garderie. On n'a pas un rythme calé, stable. »*

Pour les familles ayant un enfant en situation de handicap, la présence d'un des parents est encore plus cruciale, et les parents du coup ne peuvent pas forcément prendre de vacances ensemble :

*« On fait un tour avec mon mari, on décale nos vacances pour être tout le temps là. »*

C'est aussi parfois une obligation quand les solidarités familiales ne sont pas possibles (grands-parents éloignés) :

*« Avec mon mari, on ne prend aucune vacance en commun, car la famille n'est pas proche pour garder les enfants. Donc on se relaie quand l'école ferme quoi. La question c'était : est-ce qu'on prend des congés pour profiter des moments en famille ou alors on évite de dépenser pour les modes de garde. »*



### 3. Trouver un travail plus conciliable avec la vie familiale est souvent nécessaire.

Changer de poste :

*« La première difficulté c'était d'être seule avec 2 enfants, c'était sur plusieurs plans où je devais tout reconstruire ... Avec le recul je pense que j'ai trouvé le rythme. J'ai trouvé un poste qui me convenait et j'ai les vacances scolaires. Je suis beaucoup plus sereine et j'ai l'impression de ne plus être découpée .»*

Changer de métier :

*« J'ai changé ma carrière, j'avais envie de faire autre chose, donc j'ai décidé de devenir assistante maternelle. »*

*« Puis je me suis tournée vers l'enseignement parce que ça me paraissait être une bonne solution pour m'adapter au mieux au rythme de mes enfants. »*

*« Cela m'aurait coûté de confier ces tâches, j'ai choisi de travailler à temps partiel, situation un peu instable mais je ne regrette pas. J'avais mis en veille mon activité professionnelle. J'en suis heureuse sur le plan personnel et j'ai changé de métier. Cela ne m'a pas gênée, je pouvais m'arrêter en cas de problème avec les enfants. Ce n'est pas facile de libérer du temps si le temps de travail est important. C'est difficile de tout concilier, j'aurais mis en priorité mes enfants. C'est ça qui menait mes choix de travail. »*

Négocier une rupture conventionnelle :

*« Je suis maman de 3 enfants (11, 9, 18 mois). Je ne travaille pas parce qu'à chaque enfant j'ai fait le choix de faire une rupture conventionnelle. Je suis infirmière donc je retrouve assez facilement. »*

## 4. L'un des parents peut s'arrêter momentanément de travailler

Un choix que l'un s'investisse dans sa carrière et l'autre soit « parent (mère) au foyer » :

*« Au moment de la naissance je travaillais beaucoup . J'étais très absent car souvent en voyage et la conciliation je la faisais le week-end . J'ai eu la grande chance que mon épouse souhaite rester à la maison pour pouvoir s'en occuper.»*

*« Dès le départ je ne concevais pas de ne pas bosser. Après, la difficulté c'était de laisser le choix à ma femme de rester à la maison, de travailler si elle le souhaitait, de faire au mieux pour l'équilibre de la famille. »*

Ce choix peut être fait par des familles adoptantes, qui ont attendu longtemps un enfant et souhaitent vraiment se consacrer à l'accueillir :

*« Nous avons rapidement souhaité des enfants mais ça n'a pas été possible. Nous avons vécu des années de PMA. Tout ça pour vous dire la pression qu'on s'est mis sur la question : qu'est-ce qu'une famille, qu'est-ce qu'on veut dans notre famille... ? Cette question a mûri pendant des années, on a entamé une procédure d'adoption, on a accueilli notre petit garçon, il y a 3 ans. J'ai eu la chance de pouvoir quitter le milieu hospitalier où j'étais salariée. J'ai posé une disponibilité juste avant d'adopter pour reprendre des études. »*

Ce choix ne semble pas toujours être idéal pour certaines des mères au foyer :

*« On constatait qu'on manquait un peu d'argent et puis surtout je n'avais aucun statut social, et pas de relations sociales. J'en souffrais .»*

*« J'ai pris un congé parental de 3 ans. J'ai tenu, mais, j'avoue que j'avais envie de reprendre le travail. La vie à la maison pour s'occuper de ses enfants, c'est bien, mais la vie professionnelle a aussi ses bons côtés. »*

D'où la recherche au bout de quelques années d'un nouveau travail compatible avec la vie familiale :

*« Ma femme souffrait beaucoup d'être exclusivement une mère au foyer. Ensemble, nous avons pris la décision qu'elle reprenne une activité professionnelle. Elle se sent beaucoup plus épanouie et oui c'est plus difficile qu'avant en matière de conciliation, mais elle se sent mieux socialement. »*

*« Elle a donc choisi une activité qui lui permettait de s'occuper de ses enfants. Elle est devenue assistante maternelle. Ca a pas mal marché. »*

A l'inverse, quand c'est un père qui s'arrête de travailler, la mère peut avoir l'impression de manquer une part importante de l'évolution de ses enfants :

*« Parce qu'elle culpabilisait que ce soit moi qui sois à sa place pendant quelques mois. C'est moi qui servais de mère au sens de cette société, c'est moi qui étais présent et elle qui rentrait le soir et je lui expliquais comment le petit avait appris à se servir de la cuillère et de la fourchette. C'est-à-dire que tu loupes des trucs. C'est ça ce que vivent les pères aussi. Il ne faut pas oublier. »*

## IV. Attentes

### 1. Tous les congés pourraient être revus.

Un congé maternité plus long, de 15 jours :

*« Je trouve la durée du congé maternité ridicule ! C'est vraiment trop peu. »*

*« Le congé maternité, je suis en plein dedans, c'est affreusement court. Il faudrait au moins 15 jours de plus. »*

Un congé parental mieux indemnisé, court ou long pour les situations particulières liées à l'enfant :

*« Avec un enfant en situation de handicap, travailler avant l'entrée à l'école est impossible. »*

Un congé plus long pour les familles adoptantes :

*« Les parents adoptants sont réputés hyper formés et on l'espère « hyperformants ». On sait ce que c'est que les liens d'attachement, les césures, les ruptures... Au Canada, le congé adoption est de un an. Dans les premiers mois, on est obligé d'être présents, par exemple notre fille à l'orphelinat depuis sa naissance aura eu plus d'une centaine de figures d'attachement, il va falloir que je lui explique que c'est moi sa figure d'attachement. Tout le monde la trouvera facile, elle passera de bras en bras sans problème c'est certain mais pour qu'elle comprenne que c'est moi qui la sécurise, il faut du temps. Grâce à Johanne Lemieux le congé d'adoption est passé à 4 mois. »*

Pour une égalité hommes- femmes, certains parents suggèrent un congé paternité de même durée que le congé maternité :

*« Nous proposons d'avoir un congé paternité de durée identique, un équilibre homme femme obligatoire d'un point de vue employeur. On peut faire l'un et puis l'autre. Ca oblige le père à prendre sa part dans toute cette aventure. »*

## 2. Il faudrait une meilleure information sur les congés et les droits.

La mairie est perçue comme le lieu idéal pour s'informer :

*« C'est complexe, est ce que les secrétaires de mairie ne pourraient pas informer aussi ? On peut avoir une information mais l'intégrer ce n'est pas simple. Le rôle de l'accompagnement, cela passe par une dualité. Dans les petites mairies il y a un vrai lien de proximité. »*

Sinon, d'autres lieux ont été suggérés :

- La maternité :  
*« Sinon l'endroit où l'on passe, c'est à la maternité. On a un projet au Café des familles de faire un livret et d'expliquer les services familles sur le territoire. Faire un laïus sur ça. »*  
*« Il y a des assistantes sociales dans les maternités, pourquoi ne pas imaginer une ½ journée sur les droits et une ouverture plus large pour les centres hospitaliers pour la préparation à la naissance, sur le week-end ! »*
- La Maison France Service, la future « maison des 1000 jours »  
*« La centralisation des informations est essentielle. Des bénévoles veulent créer une maison des 1000 jours, intéressant sur les territoires, un lieu qui centralise tout quand on devient parent avant naissance et après. Beaucoup de choses qui existent mais on ne sait pas ou on n'a pas le temps ...»*
- Les lieux de soutien à la parentalité :  
*« Est-ce que les REAAP peuvent s'emparer de ça ? »*  
*« Peut être qu'il y a une question par rapport au référent parentalité dans les territoires ? »*

Attente de conseils personnalisés sur internet ou par téléphone :

*« Comme on est épuisé, sortir c'est compliqué les premiers mois, aller encore dans un lieu. Le fait d'appeler et d'être sur internet est plus simple pour les familles. »*

D'un numéro vert national :

*« Un numéro national relayé par tous ces acteurs ne me paraît pas inintéressant, pas utopique. Dans le milieu sportif il y a eu un numéro anti dopage. Le créer n'est pas difficile mais après, il faut le relayer ... »*

D'un site internet mais avec une possibilité de conseils personnalisés :

*« Un questionnaire à remplir et faire un retour et facilement pouvoir orienter ou donner des informations. Dresser un profil en fonction des droits et des attentes. »*

### 3. Du côté du travail, on attend plus de souplesse, moins de pression, des possibilités de temps partiel.

Avoir des horaires plus souples et des journées de travail plus courtes :

*« Au niveau de mon employeur rien n'est fait mais je n'ai pas d'horaire fixe car je suis cadre. Mais en vrai c'est pas si simple que ça. Je voudrais avoir des journées de travail plus souples. Heureusement que mon employeur est assez souple sinon ce serait impossible ! Donc oui avoir des journées de travail plus courtes. »*

Prendre en compte la paternité notamment en limitant le stress et la charge de travail des pères comme des mères :

*« Mon mari est épuisé le week-end, il n'arrive plus à s'occuper des enfants. »*

*« Prendre en compte le fait qu'être papa pompe de l'énergie »*

Faciliter la prise d'un temps partiel :

*« Je trouve que la possibilité de prendre un congé parental partiel c'était salubre. Un équilibre qui m'a convenu. Permettre, faciliter la prise en charge de congés parentaux partiels, cela peut être aidant. »*

*« Généraliser le 90% pour avoir le mercredi après midi. »*

Des congés enfants malades peuvent être plus favorables : plus nombreux, mieux indemnisés, fonction de l'enfant :

*« J'ai des congés rendez-vous enfant c'est-à-dire que j'ai le droit à 7 jours de soin malade par enfant et 14 jours de soin hospitalisation. Donc journée payée en intégralité. »*

*« Quand on a un enfant différent, il faudrait revoir ce congé. Il faut se placer au niveau de l'enfant, si les besoins d'un enfant sont importants il faut répondre. »*

Des organisations peuvent permettre plus facilement l'absence d'un salarié, par exemple le fait d'être en binôme sur une mission :

*« Je suis au sein d'une Scop, je suis devenu gérant de la scop. Et donc clairement ce n'est pas associatif mais il y a des valeurs fortes. Le problème : comment on concilie au delà du familial, notre vie personnelle avec ces forte valeurs. Au confinement précédent l'équipe a explosé en vol. On a fait le choix de doubler toutes les missions. Il ne s'agit pas de faire le même travail tout le temps à deux, mais que chaque personne puisse être relayée, qu'elle ne soit pas indispensable. Les associés sont soucieux de leur équilibre, il y a eu des situations douloureuses et on essaie d'apprendre pour ne pas être esclave de leur activité. Ne pas s'auto exploiter !»*

Les parents attendent de vrais dispositifs légaux car compter sur l'exemplarité leur semble utopique :

*« La libre organisation de l'employeur dépend de la bonne volonté des employeurs. Ne rien renforcer par la loi fait qu'on n'aura pas tous les mêmes droits. »*

*« Une entreprise bienveillante, ça n'existe pas, ça dépend de la personne. Il faut que ces pratiques soient institutionnalisées. IL faut créer des dispositifs qui encouragent les entreprises à être bienveillantes, sinon ça n'existe pas une entreprise bienveillante. »*



## 4. Un changement de mentalité au sein du monde du travail est souhaité.

Souhait d'un changement de mentalité dans certains secteurs très peu favorables à la parentalité, surtout pour les mères.

A titre d'exemple :

En milieu médical pour les médecins :

*« Les statuts des médecins sont faits pour des hommes donc c'était super compliqué notamment pour les congés. Il y a clairement une inégalité homme/ femme qui persiste et qui explique mes choix. Les infirmières avaient des droits que moi en temps que médecin je n'avais pas. C'est archaïque... mais il y a déjà tellement de barrières pour concilier le fait d'être maman et de suivre ces études-là ! »*

En milieu industriel :

*« J'ai travaillé dans la métallurgie, c'était super masculin comme métier donc je n'ai jamais parlé des questions de maternité, de garde, avec mes boss ou les RH mais j'avais déjà l'impression d'être regardée comme une extraterrestre en étant enceinte... »*

Dans le bâtiment :

*« Je suis un père et j'ai pris un congé parental, pas valorisé ni dans le public ni dans le privé. En plus dans le bâtiment, on n'est pas du tout en avance. »*

Ne pas opposer famille et travail mais valoriser la conciliation :

*« Au niveau des mentalités il faut arrêter de penser qu'être maman c'est préjudiciable au niveau de sa carrière professionnelle et qu'on ne peut pas concilier les deux. »*

Ce qui est attendu notamment, c'est une absence de jugement vis-à-vis du temps partiel par exemple :

*« J'ai voulu demander un 80% mais je n'ai pas osé. Je ne me sentais pas légitime et j'avais peur qu'il y ait des répercussions pour mon contrat par la suite. On a l'impression que c'est mal vu, c'est toujours soumis à un jugement derrière. »*

« Sacraliser » des temps familiaux : le week-end, le soir, voire le mercredi :

*« Sur le temps où j'étais salarié : oui, on avait quand même fait en sorte que les mercredi et les week-ends soient des moments privilégiés. »*

Communiquer sur l'exemplarité de certaines entreprises :

*« Valoriser les entreprises où il fait bon travailler en créant un label « accompagnement à la parentalité » ».*

## 5. L'équilibre de vie entre travail et temps familial – temps pour soi est un idéal.

Une philosophie de vie centrée sur l'équilibre :

*« Plein de choses se réinventent, beaucoup de gens à temps partiel, se garder un jour, un changement de paradigme. Dans les Hautes Alpes il y a pas mal de gens comme ça. Un cadre de vie, du temps pour la maison, du sport, les enfants, recherche d'équilibre de vie. »*

Qui devrait se retrouver dans les valeurs de l'entreprise et de la société :

*« Un droit à une vie équilibrée, à une place « mesurée » du travail. »*

Certains parents reconnaissent que c'est aussi à eux d'organiser cet équilibre et de limiter la pression du travail :

*« Sur la conciliation, cela dépend beaucoup de l'employeur mais aussi de la pression qu'on se met à soi-même. Quand je débutais, je voulais être ultra disponible. Et bien finalement maintenant, je peux dire à mes clients que je m'occupe des enfants. Maintenant : aucun souci par exemple le mercredi c'est le jour des enfants. »*  
*« C'est bien que l'employeur pose des limites mais c'est aussi à nous. Moi je ne travaille pas le week-end. »*

Cette attente d'équilibre peut être analysée comme un changement de mentalité par rapport à la génération précédente concernant la place du travail / famille :

*« Des moments que nos parents n'ont pas eus avec nous. Ils ont passé beaucoup de temps à travailler. Et je passais beaucoup de temps à la garderie à l'école. Des moments perdus ...*  
*« On a eu des papas qui bossaient à fond et on ne voulait pas reproduire ça. »*

Les parents pensent qu'il serait nécessaire d'éduquer les enfants dans ce sens, ce que ne fait pas forcément l'école française aujourd'hui :

*« Cela peut ne pas être une utopie, si l'on n'éduque pas nos enfants avec le rythme scolaire qu'ils ont actuellement. Comment seront-ils en tant qu'adultes et donc eux-mêmes peut-être employeurs ? En Europe du Nord, ils se sont mis à faire faire du sport aux enfants à l'école, de la musique et de la cuisine, au lieu de leur mettre des « attendus » ... et ils sont devenus parmi l'élite de l'Europe. Si l'éducation joue le jeu, ce sera moins utopique. »*

## 6. Plus de soutien à la parentalité pendant la petite enfance est attendu.

Mieux préparer les parents à devenir parents, pendant la grossesse de la mère :

*« Quand on est jeune maman, on a des cours de préparation à l'accouchement et je souhaite plutôt des cours pour être parent. Je pense que ce serait judicieux avec des thématiques comme l'allaitement et les futures difficultés par rapport au sommeil. Qu'on le sache avant. »*

En associant bien les pères :

*« Il y a un accompagnement des femmes mais nous les pères, non. Le rythme en terme de fatigue c'est dur et il serait intéressant de pouvoir accompagner le couple avant l'arrivée de l'enfant. »*

Créer des réseaux d'entraides entre parents :

*« Avec une maman qui est dans la même situation que moi, on s'aide beaucoup ! Par exemple quand je fais les courses je les fais aussi pour elle. Et elle par exemple elle va faire le shopping pour mes enfants. »*

Un soutien psychologique en cas de nécessité (famille monoparentale) :

*« Le père il s'en fout, il ne s'en occupe pas. Donc je dois tout assumer toute seule et après moi je craque. Mon fils il me dit « maman pourquoi tu cries ? » Je passe mes journées à culpabiliser. Avoir une aide psychologique pour les mères, sinon ça retombe sur les enfants. »*

## 7. Il faudrait améliorer l'accueil de la petite enfance et les solutions de garde pour les enfants de plus de 3 ans.

Améliorer l'information sur la disponibilité des places d'accueil :

*« Créer un Doctocrèche comme Doctolib ! »*

Améliorer la confiance dans les modes de garde individuelle :

*« Il faudrait qu'on arrive à refaire confiance aussi parce que quand j'étais jeune je faisais du baby sitting avec des parents que je ne connaissais pas. On se met des bâtons dans les roues, parfois ! »*

Développer les solutions de garde individuelle ponctuelle :

*« Mettre en lien des personnes à la retraite et des enfants pour dépanner. »*

Développer des lieux de rencontres parents/enfants (Laep) :

*« Il faudrait aussi développer des lieux où les parents peuvent se retrouver. Quand ma fille était petite j'avais besoin de voir d'autres parents et ma fille avait aussi besoin de rencontrer d'autres enfants. »*

Développer des crèches dans les mêmes locaux que l'entreprise :

*« Les garderies d'entreprises il n'y en a pas ou plus parce que c'est très normé ... mais je pense que certains employeurs préféreraient avoir des employés disponibles, sereins ... ! Donc il faudrait vraiment mettre l'accent dessus ! »*

## 8. Pourquoi pas un « répit parental » quand on s'occupe à plein temps de ses enfants ?

Souhait d'un « répit parental », pouvoir faire garder ponctuellement son enfant quand on s'en occupe à plein temps :

Un jour par semaine, ou à plein temps pendant une période donnée :

*« Le répit parental est essentiel pour moi. Même si on a des enfants, pouvoir les faire garder un jour par semaine, j'ai vraiment craqué alors que j'ai un mari présent. Important d'avoir une aide. »*

*« J'ai quand même pris une crèche même si je ne travaille pas en ce moment parce que j'ai besoin de souffler. »*

Du coup : attente d'un mode de garde « abordable », comme la crèche :

*« Il y a des moments clairement j'aimerais que mon fils soit gardé et que je ne travaille pas pour prendre un peu de temps pour moi. Mais ce n'est pas possible de faire ça et puis ça coûte cher la nounou alors on ne peut pas se le permettre... mais c'est vrai que des fois on a envie d'une pause ! »*

Quand on est en recherche d'emploi, une solution pour faire garder son enfant quand on fait des démarches est très attendue :

*« Je suis en recherche d'emploi et la dernière fois je suis allée à mon rendez-vous Pôle emploi avec mon bébé donc c'est compliqué. »*

## 9. Quand les enfants sont en primaire ou au collège : des attentes vis-à-vis du périscolaire.

Proposer davantage de solutions de soutien scolaire ou de périscolaire en fin de journée :

*« Avoir une aide aux devoirs, c'est super important parce qu'on ne peut pas toujours suivre nos enfants. »*

*« Que toutes les communes proposent du périscolaire »*

Attentes de plus de souplesse pour l'accueil des fratries en centres de loisirs, centres aérés :

*« Je suis tombée sur un centre aéré très pragmatique qui acceptait les enfants de plusieurs âges donc je pouvais mettre tous mes enfants en même temps. »*



## 10. « Le télétravail n'est pas un mode de garde », mais peut faciliter la conciliation.

Perception négative des entreprises qui demandent un télétravail en période de confinement avec les enfants à la maison (crèches et écoles fermées) :

*« Mais j'ai entendu parlé de télétravail avec des enfants, beaucoup d'entreprises poussent à ça. Cette norme s'instaure de travailler avec des enfants. Cela me paraît inconcevable. »*

En période normale, dès que les enfants sont gardés par ailleurs ou à l'école, la perception est contrastée :

Les enfants ne comprennent pas toujours que leurs parents soient là mais peu disponibles pour eux :

*« Cette semaine je suis en télétravail et j'ai un sentiment de culpabilité de ne pouvoir bien faire sur tous les plans et finalement, je finis en état de stress. Ma famille a intégré que je suis en télétravail, mais je suis à la maison donc c'est comme si je ne bossais pas. Le télétravail c'est sport et c'est pas confort. »*

Mais le gain de temps sur les trajets est perçu comme précieux :

*« L'arrivée du télétravail, ça change considérablement la donne parce qu'on gagne 1h par jour. »*

L'absence de transport est aussi perçu comme un gain de fatigue :

*« Pour les femmes enceintes au début de grossesse, ce serait bien. »*

Il peut permettre, pour les enfants plus autonomes, de rentrer plus tôt à la maison, ce qui permet d'économiser le coût du périscolaire :

*« Le télétravail de mon mari aujourd'hui c'est très arrangeant. Les enfants vont 2 fois par semaine à la garderie, plus on ne pourrait pas financièrement. »*

Conciliation vie familiale - vie professionnelle

# Les parents témoignent

