

8 MARS 2026

JOURNÉE INTERNATIONALE DES DROITS DES FEMMES

REGARDS CROISÉS POUR UNE MEILLEURE CONCILIATION ENTRE LA VIE FAMILIALE ET LA VIE PROFESSIONNELLE DES MÈRES

*avec la contribution de Mme Sarah El Haïry,
haute-commissaire à l'Enfance*



 **DYNAMIQUES
FAMILIALES**



A PROPOS

Dynamiques Familiales est un centre d'études et de réflexion indépendant destiné à **comprendre les familles et leurs évolutions en vue d'éclairer les décideurs** publics et privés.

dynamiques-familiales.com

Déjà paru :
[Novembre 2025, Familles & Municipales : attentes, priorités et propositions.](#)

SOMMAIRE

p.4 Nos 10 propositions

p.6 Introduction

p.9 Chiffres clés

p.10 Focus

- Comment la vie professionnelle des femmes influe-t-elle sur la natalité ?
- Vie professionnelle des femmes et modes de garde du jeune enfant
- Une meilleure articulation entre la vie professionnelle et la vie familiale : une piste pour réduire l'absentéisme subi ?
- Bonnes pratiques : 3 lieux inspirants pour conjuguer vie professionnelle et garde du jeune enfant

p.14 Vu d'Europe

p.16 Le contexte légal en France

p.17 Les contributions

p.18 Sarah El Haïry, haute-commissaire à l'Enfance | Concilier travail et maternité : dépasser les ajustements individuels pour en faire une ambition politique collective

p.20 Marie-Pascale Piot, avocate | "Quel est le champ des possibles en entreprise pour les jeunes parents ?"

p.22 Justine Hautier, sage-femme | "Maternité, retour au travail et santé mentale"

p.24 Valérie de Minvielle, psychologue clinicienne | "Aider les mères à trouver leur juste place"

p.26 Françoise Cardoso, présidente de Be Family | "Faire des entreprises family friendly la norme"

p.28 Régine Florin, présidente de l'Ecole des Grands-parents Européens et Monique Desmedt, psychologue-médiateur à l'EGPE | "Penser le rôle des grands-parents, solidaires de la vie professionnelle de leurs enfants"

p.30 Sophie Galitzine, comédienne et art-thérapeute | "Témoignage : de la maternité surgit la créativité"

p.31 Florilège de bonnes idées lues sur LinkedIn

- renforcer les dispositifs au-delà du cadre légal actuel favorisant la conciliation entre maternité et reprise d'activité ;
- promouvoir la flexibilité du travail et le recours au temps partiel souhaité ;
- valoriser les compétences acquises par les mères pendant les périodes de congés maternité et parentaux ;
- reconnaître et soutenir le rôle essentiel des pères.

p.36 Perspectives : et si la parentalité devenait le premier moteur d'une croissance économique durable ?

p.37 Pour aller plus loin

NOS 10 PROPOSITIONS

Instaurer un véritable droit à la flexibilité choisie

S'inspirer du modèle britannique pour modifier le droit du travail et instaurer un droit pour tout parent d'enfant de moins de 14 ans à demander un aménagement (horaires flexibles, temps partiel, télétravail, annualisation du temps) avec obligation pour l'employeur de publier annuellement les indicateurs d'acceptation.

Objectif : passer d'une faveur managériale exceptionnelle à un droit encadré et banaliser l'accès au temps partiel.

Garantir la conciliation dans les métiers aux horaires contraints

Mettre en place un "plan horaires compatibles" pour les secteurs à horaires fixes ou atypiques (santé, grande distribution, industrie, hôtellerie, services à la personne...).

Objectif : réduire les écarts de flexibilité entre cadres autonomes et employés.

Développer des solutions territoriales hybrides travail/mode de garde

Soutenir et valoriser les communes et intercommunalités qui subventionnent des espaces de coworking pour travailleurs indépendants avec micro-crèche ou MAM à proximité, et les entreprises qui proposent des solutions de garde intégrées (également pendant les mercredis et vacances scolaires pour enfants de plus de 3 ans).

Objectif : diminuer les inégalités d'accès, géographiques et financières, aux modes de garde premium

Ces 10 propositions émanent de Dynamiques Familiales, méritent d'être chiffrées et n'engagent en aucun cas les personnes qui ont contribué à ce rapport.

Généraliser les aménagements progressifs de reprise

Instaurer une possibilité de reprise à temps partiel les premiers mois après un congé maternité ou paternité avec la possibilité de partager les temps partiels entre les deux parents.

Objectif : sécuriser la transition et permettre aux parents de passer le temps qu'ils souhaitent avec leur jeune enfant.

Soutenir, valoriser et célébrer l'engagement des parents

Au-delà des dispositifs juridiques, la conciliation relève aussi d'une bataille culturelle. Le temps partiel choisi ou la réduction temporaire d'activité restent souvent perçus comme un retrait ou un ralentissement professionnel.

Nous proposons de lancer en partenariat avec les entreprises, les branches professionnelles et les médias, un plan de communication visant à

- valoriser les parcours de parents ayant fait le choix d'un temps partiel assumé ;
- promouvoir des figures de réussite professionnelle intégrant des périodes de moindre disponibilité ;
- déconstruire l'association implicite entre performance et disponibilité permanente.

Objectif : réduire l'autocensure professionnelle liée à la parentalité.

Instituer un congé “solidarité intergénérationnelle” mobilisable par les grands-parents

Permettre aux grands-parents encore en activité de bénéficier :

- de quelques jours indemnisés par an pour soutenir leurs enfants lors d’une naissance, d’un accident ou d’une période critique ;
- d’un droit à un aménagement temporaire du temps de travail.

Objectif : reconnaître officiellement leur rôle dans l’équilibre familial.

Encourager fiscalement les entreprises *family friendly*

Accorder un crédit d’impôt ou une déduction fiscale pour le financement de places en crèche ou de MAM, la mise en place de dispositif de garde en horaires atypiques et l’abondement de congés de naissance ou parentaux mieux indemnisés.

Objectif : transformer la parentalité en investissement stratégique, pas en coût subi.

Mettre en place une séance d’accompagnement en post-partum pour mieux appréhender le retour au travail et la répartition des tâches

Sur le même modèle que les séances de préparation à l’accouchement, instituer une séance, remboursée à 100% par l’Assurance maladie, assurée par des sages-femmes ou psychologues habilitées dans les 2 à 3 mois après la naissance.

Objectif : mieux répartir les tâches dans le couple, améliorer la détection des dépressions post-partum et permettre un retour à la vie professionnelle en douceur.

Créer un label national voire européen “entreprise engagée pour la parentalité”

Mettre en place un label fondé sur des critères objectifs :

- taux de retour à poste équivalent après maternité ;
- accès réel à des aménagements horaires ;
- part des pères prenant un congé ;
- mise en place d’une politique de reprise progressive ;
- dispositifs pour les enfants malades ;
- abondement complémentaire pour les périodes de congés maternité et parentaux...

Obtenir ce label pourrait constituer un critère dans la commande publique et intégrer les bilans RSE des entreprises.

Objectif : instituer comme cadre commun ce qui relève encore d’initiatives isolées.

Expérimenter une revalorisation ciblée du congé parental pour les deuxièmes, troisièmes enfants (et plus)

Expérimenter, sur une période déterminée et dans des territoires pilotes, une revalorisation de l’indemnisation du congé parental pour les naissances de rang 2, 3 (et plus) :

- indemnisation plus proche du salaire initial, avec plafond et limitation dans le temps ;
- possibilité de fractionnement jusqu’aux 6 ans de l’enfant.

Cette expérimentation, appuyée sur une évaluation rigoureuse de l’impact sur les parcours professionnels et la natalité, permettrait de mesurer si un soutien financier renforcé à ce moment clé peut sécuriser les familles tout en limitant l’éloignement durable du marché du travail.

Objectif : tester avant de généraliser, pour objectiver l’impact démographique et économique.

INTRODUCTION

A l'heure de l'effondrement de la natalité dans nos sociétés occidentales (1) et où le bi-salariat est la norme (2), la conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale s'impose comme un enjeu central, tant pour les décideurs publics que pour les acteurs économiques. **Le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans en France s'élevait à 54,5 % en 1975 contre 83,9 % pour les hommes. En 2022, il s'établissait à 70,7 % pour les femmes, soit une progression d'un peu plus de 16 points en près de 50 ans.** Sur la même période le taux d'activité des hommes a quant à lui reculé d'un peu plus de 7 points pour atteindre 76,6 %, un niveau qui reste toutefois supérieur à celui des femmes.

Ce défi imposé par la double vie professionnelle des parents figure désormais au cœur de toute réflexion sérieuse sur la baisse des naissances. Car il ne s'agit pas d'un phénomène marginal ou conjoncturel : il touche à l'organisation même de nos sociétés et à leurs équilibres démographiques.

Depuis seulement soixante ans, les femmes mariées peuvent exercer une activité professionnelle sans l'autorisation de leur conjoint (3). **Les tensions actuelles autour de la conciliation ne sont donc pas le symptôme d'un recul, mais la conséquence d'un progrès majeur dont il faut d'emblée se réjouir : l'accès des femmes au monde du travail.** La question n'est pas de se demander comment revenir en arrière, mais plutôt d'inventer les conditions d'un nouvel équilibre.

Dès lors, comment répondre à ce défi structurel ?

Ce recueil de contributions publié à l'occasion de la journée internationale du droit des femmes s'accompagne d'une mise en contexte, de propositions et de perspectives.

LE DÉFI IMPOSÉ PAR LE BI-SALARIAT DES PARENTS EST AU COEUR DE TOUTE RÉFLEXION SÉRIEUSE SUR LA BAISSÉ DES NAISSANCES.



D'emblée, écartons toute illusion : **personne ne détient seul la solution pour améliorer la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. C'est précisément pourquoi nous avons choisi de croiser les regards et les expertises. Les éléments de contexte et les données qui suivent visent à éclairer le débat, non à le clore.**

Ensuite, une évidence : **la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle concerne les mères aussi bien que les pères.** Plus le partage des responsabilités au sein du couple parental est équilibré plus l'harmonie familiale s'en trouve améliorée. En choisissant de concentrer ici notre réflexion sur les mères, nous ne postulons en rien que la charge éducative et mentale du foyer leur incombe. **Mais les faits demeurent : les mères assument l'essentiel des congés parentaux et leur trajectoire professionnelle reste plus directement impactée par les naissances.** Par réalité biologique d'abord, puisque ce sont elles qui portent les enfants, par organisation sociale ensuite. Les répercussions de la maternité sur la vie professionnelle résultent parfois d'un choix, parfois d'une contrainte.

(1) En France, en 2025, l'indice conjoncturel de fécondité s'élevait à 1,56 enfants par femme (bilan démographique de l'INSEE, janvier 2026) soit le taux le plus bas depuis la fin de la Première Guerre Mondiale.

(2) En 2021, en France métropolitaine, 1,5 million de familles sont formées de mères et pères qui vivent ensemble avec un ou plusieurs enfants, tous âgés de moins de 6 ans. Dans 46 % des cas, soit 700 000 familles, les deux parents travaillent à temps complet, hors congé de maternité ou de paternité (Source : DREES, novembre 2025).

(3) Loi du 13 juillet 1965 portant réforme des régimes matrimoniaux.

Pour toutes ces raisons, le défi de la conciliation ne se pose pas pour les mères dans les mêmes termes que pour les pères. Cela n'exonère en rien ces derniers de leur responsabilité. Redisons-le : les politiques de parentalité en entreprise doivent s'adresser aux deux parents, avec des possibilités équivalentes.

Enfin, la question plus large de l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle dans sa globalité (loisirs, engagements associatifs ou citoyens) est légitime. Mais elle ne relève pas du même registre. **Notre réflexion porte ici sur les obligations familiales telles que définies par le droit** : responsabilité parentale, obligation d'instruction, devoir d'entraide entre ascendants et descendants (1). C'est dans ce cadre précis de ce qui relève de la vie familiale que nous situons le débat.

La vie de famille impose aussi une réalité bien concrète : élever des enfants suppose à la fois du temps et des ressources financières. Le coût de la vie et en particulier celui du logement pour un ménage avec enfant(s) est tel qu'il est aujourd'hui quasi-inconcevable de faire vivre sa famille avec un seul salaire (2). Mais lorsque les deux parents travaillent à temps plein, cette équation entre passer du temps en famille et travailler plus pour gagner en confort de vie devient particulièrement tendue.

Peut-on également interroger librement l'injonction quasi automatique faite aux mères de « reprendre le travail » au plus vite après un congé maternité ? La question mérite d'être posée : dans des sociétés confrontées à un déclin massif des naissances, l'accueil d'un enfant est-il seulement une parenthèse à refermer rapidement ou bien un investissement fondamental utile pour l'avenir collectif et source de prospérité ?

Une autre ambiguïté persiste : la maternité est encore perçue comme un facteur de moindre disponibilité, donc de moindre employabilité. Or, l'expérience parentale développe aussi des compétences décisives qu'il conviendrait de mieux appréhender.

LORSQUE LES DEUX PARENTS TRAVAILLENT À TEMPS PLEIN, L'ÉQUATION ENTRE PASSER DU TEMPS EN FAMILLE ET TRAVAILLER PLUS POUR GAGNER EN CONFORT DE VIE AVEC SES ENFANTS DEVIENT CONCRÈTEMENT TENDUE.



Reste une question également sensible : peut-on parler ouvertement des réalités familiales dans l'entreprise sans risque de pression ou de représailles ?

Enfin, réduire la conciliation aux seules premières années de l'enfant (c'est-à-dire jusqu'à son entrée à l'école maternelle) est une erreur d'analyse, malheureusement très courante. Les besoins évoluent, mais ne disparaissent pas à mesure que l'enfant grandit. L'école primaire exige une présence structurante; l'adolescence requiert disponibilité, vigilance avec les écrans et accompagnement dans le travail scolaire. Un parent impliqué réduit fortement le risque de décrochage (4). Les emplois du temps fragmentés des collégiens et lycéens, eux, déplacent simplement la contrainte de disponibilité. Par ailleurs, la surexposition des enfants et des adolescents aux écrans apparaît, au moins en partie, comme le corollaire d'une disponibilité parentale réduite sous l'effet des contraintes professionnelles.

(1) Voir articles du Code Civil dans la partie sur le contexte légal français.

(2) L'arrivée d'un premier enfant se traduit par une augmentation de plus de 50% de la part du budget absorbée par le logement (de 14% à 21,5%) - Source : : [Janvier 2026, Etude natalité et Logement, Bertrand Moine.](#)

(3) [2021, Rapport de la Mission d'information du Sénat sur l'évolution des modes de travail, défis managériaux : comment accompagner entreprises et travailleurs ?](#)

(4) [Septembre 2025, Impact de la situation familiale sur la réussite scolaire, CESOF](#)

RÉDUIRE LA QUESTION DE LA PRÉSENCE PARENTALE AUX SEULES PREMIÈRES ANNÉES DE L'ENFANT EST UNE ERREUR D'ANALYSE MALHEUREUSEMENT TRÈS COURANTE. LES BESOINS ÉVOLUENT MAIS NE DISPARAISSENT PAS À MESURE QUE L'ENFANT GRANDIT.



Le débat sur la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale n'est pas nouveau. La littérature est abondante et les propositions nombreuses (2) : allongement du congé maternité, meilleure indemnisation du congé parental, flexibilité accrue des organisations, développement du télétravail. L'instauration récente du congé de naissance, qui offrira à compter du 1er juillet 2026 possibilité aux jeunes parents de bénéficier de jusqu'à quatre mois supplémentaires à l'occasion de la naissance de leur enfant, constitue une avancée significative dont il convient de se réjouir.

Notre ambition n'est pas d'ajouter une nouvelle contrainte à la liste, mais d'examiner lucidement les solutions existantes à l'aune d'un double contexte inédit : l'effondrement démographique et la transformation profonde de notre rapport au travail avec le télétravail, la quête de sens, le développement des situations de burn-out comme de bore-out.

Leur diversité d'expériences, d'expertises et de responsabilités offre une analyse à la fois concrète et stratégique, ancrée dans le réel. En croisant les approches juridiques, économiques, médicales et sociales, ce recueil entend éclairer le débat public et nourrir une réflexion collective à la hauteur des transformations en cours.

Nous publions ce recueil à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, dans un contexte marqué par des évolutions récentes et structurantes : chute démographique inédite, mise en place du congé de naissance, transformations profondes du rapport au travail, progression des enjeux de santé mentale.

Ces changements modifient concrètement les conditions dans lesquelles les mères articulent aujourd'hui vie familiale et vie professionnelle. Ils appellent une analyse renouvelée.

La conciliation ne peut plus être appréhendée comme un simple sujet RH ou comme une question d'arbitrage individuel. Elle touche à la démographie, à l'égalité professionnelle, à la santé mentale, à la compétitivité des entreprises et, plus largement, à notre modèle de société.

C'est précisément parce que le cadre évolue que l'analyse doit évoluer elle aussi.

(1) Septembre 2021, Rapport Daymon-Heydemann, Renforcer le modèle français de conciliation entre vie des enfants, vie des parents et vie des entreprises, Septembre 2021, Renforcer le modèle français de conciliation entre vie des enfants, vie des parents et vie des entreprises, Julien DAMON et Christel HEYDEMANN

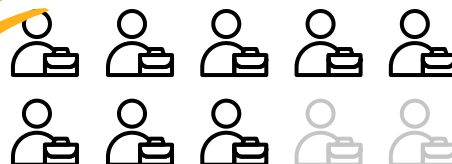
QUELQUES CHIFFRES CLÉS

Les changements professionnels chez les parents

49 %

49% des mères et **14% des pères** déclarent que **l'arrivée de leur premier enfant a eu une conséquence sur leur emploi** (temps partiel, changement de poste, congé parental...).

Source : CEREQ, 2021, Emploi, enfant et aspirateur : quelles évolutions chez les jeunes couples depuis 2005 ?



8 salariés sur 10

seraient disposés à changer d'employeur pour un autre qui offrirait plus de services liés à la parentalité.

Baromètre de la Parentalité en entreprise, Les Parents zens, 2023

Le renoncement professionnel des parents

♂ 25% des pères
♀ 36% des mères

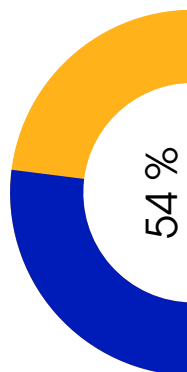
32%

des parents **déclarent avoir déjà dû renoncer à une opportunité professionnelle, contre leur gré, faute de mode de garde adapté.**



41%

chez **les parents de 25 à 34 ans** (hommes ou femmes).



Plus d'1 parent sur 2 estime que le temps passé au travail les empêche de consacrer autant de temps qu'ils ou elles ne le voudraient à leur conjoint ou à leur(s) enfant(s).

Soit 52 % des hommes et 54 % des femmes.

Chiffres issus du sondage IFOP pour Dynamiques familiales "Les attentes des familles aux Municipales, novembre 2025"

Source : INED, Populations et Sociétés, n°637, Tensions entre vie privée et vie professionnelle : qui sont les plus exposés ?, novembre 2025.

Politique parentalité en entreprise



99% des salariés (hommes et femmes) estiment que l'accompagnement à la parentalité doit faire partie intégrante de la politique RH de l'entreprise. Pourtant, dans les faits, **la politique parentalité des entreprise récolte une note de 5/10 en moyenne** par les salariés.

Chiffres issus d'une étude réalisée par Aparentière auprès de + 150 salarié(e)s et + de 100 RHs, des startups aux grands groupes, en Décembre 2021 et Janvier 2022.

94%

des personnes qui interrompent leur carrière pour prendre un congé parental sont des femmes.

Source : OFCE 2021

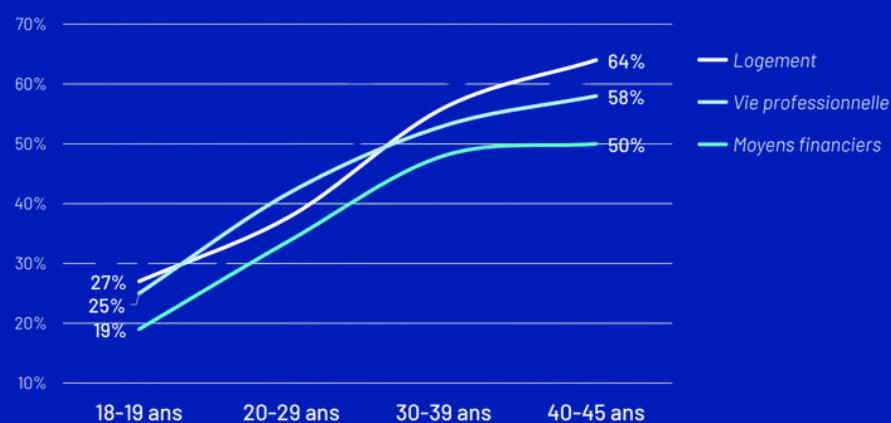
Comment la vie professionnelle des femmes influe-t-elle sur la natalité ?

Avant 30 ans (soit la période où la femme est la plus fertile), moins d'une femme sur 2 estiment que sa vie professionnelle lui permet d'avoir le nombre d'enfants qu'elles désirent

L'allongement des études, le taux de chômage élevé des jeunes, l'entrée plus tardive sur le marché du travail et la peur de perdre son emploi si on a un enfant trop rapidement après avoir été embauchée, sont autant de raisons qui viennent expliquer le phénomène.

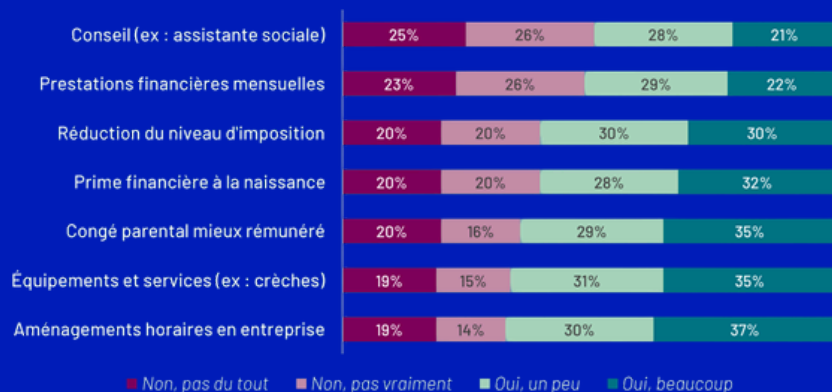
Les conditions matérielles des jeunes femmes sont moins favorables à la réalisation du désir d'enfants

Réponse à la question : « diriez-vous qu'à l'heure actuelle chacun des éléments suivants vous permet d'avoir le nombre d'enfants que vous souhaitez ? » - Par âge



Les répondantes plébiscitent les aides en nature et sous forme d'aménagement horaires

Réponse à la question : « chacune des mesures suivantes vous inciterait-elle à avoir un premier enfant ou un enfant supplémentaire ? »



La flexibilité sur le temps de travail, c'est-à-dire avec des aménagements horaires, est la première mesure avancée par les femmes de 18 à 45 ans pour les inciter à avoir un premier enfant ou un enfant supplémentaire.

Au-delà des prestations financières qui sont plébiscitées mais finalement moins incitatives, la question de l'organisation de la vie quotidienne préoccupe davantage : équipements et services ainsi que temps passé avec ses enfants (aménagements horaires et congé parental mieux rémunéré) est plus centrale dans la probabilité de réaliser son désir d'avoir ou non un enfant.

Source : Sondage IFOP pour Hexagone, réalisé en janvier 202 auprès d'un échantillon de 2000 femmes, représentatif de la population féminine de 18 à 45 ans

Les femmes à haut-revenu (>2500€) sont les plus favorables à un aménagement horaire (74%) que les femmes ayant un revenu moindre (<900€) (63%). Les femmes à haut-revenu ont également un désir d'enfant plus faible (1,7) que les femmes ayant un revenu plus faible (2,3).

Vie professionnelle des femmes et mode de garde du jeune enfant

86 % des parents interrogés par l'UNAF en 2022 considèrent qu'ils sont eux-mêmes le meilleur mode de garde pour leur nouveau-né âgé de 6 mois.

Source : Enquête UNAF 2022

Actuellement, le congé parental n'est pris que par 14 % des mères et 0,8 % des pères, selon une étude de l'OFCE de 2021.

Ainsi, 94 % des bénéficiaires du congé parental sont en effet des femmes.

Source : Etude OFCE 2021

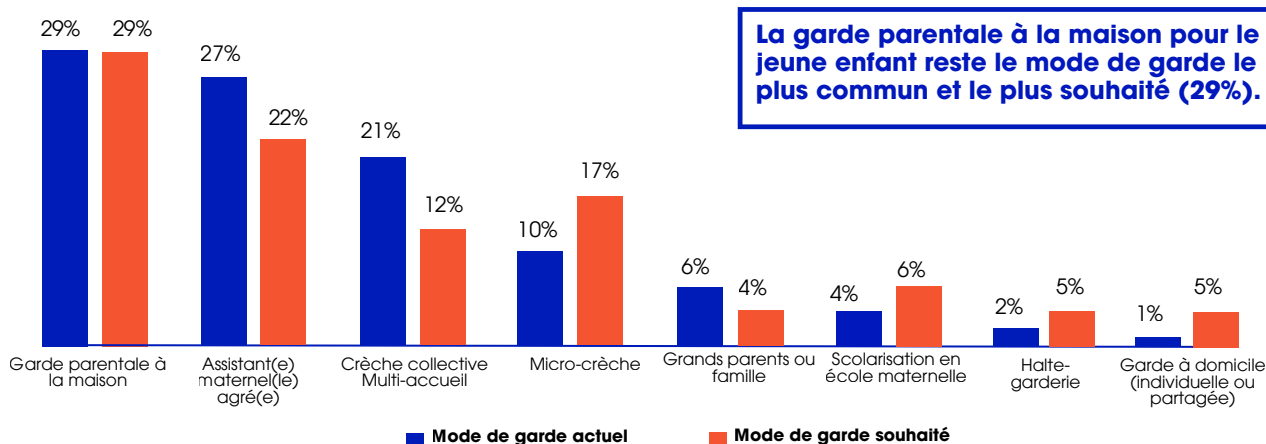
Les attentes en matière d'accueil du jeune enfant ne semblent pas encore pleinement satisfaites aujourd'hui.

Sur 2,17 millions d'enfants de moins de 3 ans, environ 1,31 million bénéficient d'une place en mode de garde formel (structures, assistants agréés), soit un taux de couverture d'environ 60%, avec de fortes disparités selon les territoires.

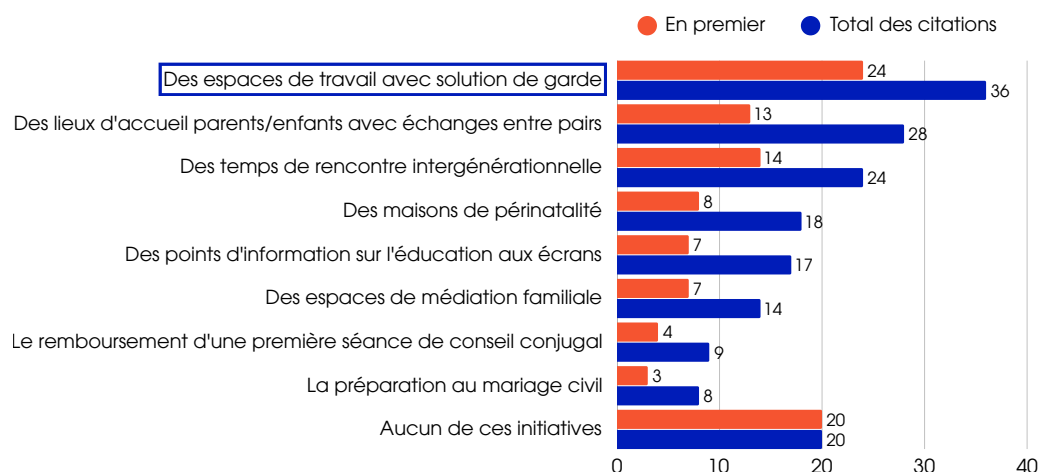
Source : CNAF.

Quel est le **mode de garde actuel** de votre ou de vos enfants de moins de 3 ans ?
Si vous n'aviez aucune contrainte (financière, de place, de localisation, d'horaires), quel **mode de garde auriez-vous idéalement choisi** pour votre/vos enfant(s) de moins de 3 ans ?

Base : parents d'enfant de moins de 3 ans.



Certaines municipalités réfléchissent ou ont mis en place **des initiatives pour améliorer concrètement la vie des familles.** Parmi les initiatives suivantes, laquelle ou lesquelles vous semblent importantes ? En premier ? Et en second ?



Graphes et chiffres issus du sondage IFOP pour Dynamiques familiales "Les attentes des familles aux Municipales", novembre 2025.

Une meilleure articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle : une piste pour réduire l'absentéisme subi ?

Selon l'Institut Sapiens, think tank spécialisé dans l'analyse des enjeux de prospérité, l'absentéisme atteint aujourd'hui en France un niveau record. **Il pèse fortement sur la compétitivité ainsi que sur la cohésion interne des organisations, pour un coût annuel estimé à 108 milliards d'euros, soit l'un des plus élevés d'Europe. Les coûts liés aux absences progressent par ailleurs d'environ 6 % par an (1).**

Même si l'absentéisme ne saurait évidemment être imputé à la seule difficulté de conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, **le simple chiffre de 19 % de salariés arrêtés en 2024 qui expliquent leur arrêt pour des raisons de difficultés de conciliation entre la vie privée et la vie professionnelle devrait nous alerter (2).**

Par ailleurs, **55% des acteurs RH estiment ne pas avoir aujourd'hui les bons indicateurs pour réduire les risques psychosociaux liés au travail (3).** Pourtant, une vie familiale épanouie constitue un facteur de protection naturelle susceptible d'atténuer l'exposition aux risques psychosociaux liés au travail, en renforçant les ressources émotionnelles, le soutien social et les capacités de résilience des individus. Ainsi, les travaux de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) soulignent que le soutien social et l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée constituent l'un des principaux facteurs protecteurs face au stress et à l'épuisement professionnel (4).

(1) [Institut SAPIENS 2018, Le coût caché de l'absentéisme au travail](#)

(2) [Baromètre annuel sur l'absentéisme de Malakoff Humanis, juin 2025](#)

3) *Ibid.*

4) Voir les travaux de l'OIT sur la santé mentale.

Le coût caché moyen de l'absentéisme s'élèverait à 4 000 € par salarié et par an.

Etude : [Axa Datascope 2025](#)

Selon l'étude de l'Institut Sapiens citée plus haut, **l'analyse internationale montre que les approches intégrant prévention, flexibilité, responsabilisation et qualité de vie au travail permettent une réduction durable de l'absentéisme.** Ainsi, les modèles scandinaves, que l'on sait particulièrement favorables aux parents, ont permis de baisser les absences de 25% en dix ans, illustrant l'efficacité d'une stratégie globale mêlant santé mentale, ergonomie, organisation du travail et soutien du management. Une large part de l'absentéisme évitable est due à des défauts de management et d'organisation du travail qui participent aussi au mauvais équilibre entre obligations professionnelles et besoins personnels. Les difficultés à concilier vie personnelle et vie professionnelle n'expliquent pas l'absentéisme de façon autonome : elles sont considérées comme co-occurents avec un environnement de travail mal organisé et un management défaillant. Le rapport préconise le renforcement du management de proximité, échelon particulièrement pertinent pour instaurer des solutions de flexibilité adaptées qui permettent de soutenir les collaborateurs dans leurs contraintes familiales et d'améliorer concrètement l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle.

Une politique volontariste et pro-active pour permettre une plus grande flexibilité d'organisation et pour mieux prendre en compte les défis imposés par le fait d'élever des enfants pourrait sans doute constituer une piste pour mieux anticiper le phénomène et réduire la part d'absentéisme "subi" pour les employeurs.

BONNES PRATIQUES

3 lieux inspirants pour conjuguer vie professionnelle et garde du jeune enfant

L'ESPACE TANDEM A HOSSEGOR | MAM + ESPACE DE CO-WORKING

Tandem est né d'un constat : dans la région d'Hossegor, de nombreux parents, arrivés depuis la crise sanitaire du COVID19, rencontraient des difficultés pour faire garder leurs enfants. De plus en plus de parents travaillent de manière indépendante ou sur des jours et horaires flexibles. Il manquait un cadre de travail adapté à leurs besoins mouvants. Pour répondre à cette demande, deux soeurs, toutes les deux mamans, ont créé un espace unique et pratique pensé pour les parents et les enfants et qui s'adaptent à leurs nouveaux styles de vie. L'espace de coworking offre 10 places et 8 places dans la MAM attenante. Le mercredi et pendant les vacances scolaires, un kids club est également proposé pour les plus grands.

Le projet a vu le jour avec la bienveillance de la commune mais sans aide financière ou mise à disposition de locaux. Aujourd'hui, le loyer pèse de manière conséquente dans le modèle de ce tiers-lieu. Les fondatrices estiment que pour dupliquer ce modèle de manière pérenne, il faudrait que les communes puissent mettre à disposition des lieux ou louer des espaces à tarifs préférentiels. Un maire peut par exemple accorder des subventions à ce type de tiers-lieu, au titre de l'obligation de l'organisation du service de la petite enfance sur sa commune.

contact | info@tandem-space.com

AU ZOO PARC DE BEAUVAL | LA CRÈCHE D'ENTREPRISE

Au Zoo Parc de Beauval, la mini-crèche de 10 places "Les Parents Zens" permet aux salariés du célèbre parc animalier de bénéficier de l'accueil de leur enfant sur des horaires atypiques : du lundi au dimanche de 7h30 à 19h30. Cette crèche, ouverte toute l'année, accueille également le mercredi et pendant les vacances scolaires les enfants scolarisés en maternelle. Compte tenu de son emplacement, la crèche propose des ateliers de découverte du monde animal et de préservation de la nature.

L'argument porté par Parents Zens s'appuie notamment sur une étude menée en 2017 par le cabinet Ernst & Young : 70 % des entreprises ayant mis en place une politique familiale déclarent une hausse de la productivité de leurs collaborateurs, et 80 % constatent une amélioration de leur moral.

contact | lesparentszens.com

LE KOKON / LES PETITS PRENEURS À BORDEAUX | MICRO-CRÈCHE + ESPACE DE COWORKING ANIMÉ

Idéalement situé au sein d'une belle villa, le Kokon / Les petits preneurs est né de la volonté d'une jeune maman de concilier entrepreneuriat et maternité. Ne voyant aucun lieu pour conjuguer ces deux aspects essentiels de sa vie, Marine Alari a décidé de lancer Le Kokon, cet espace où les parents peuvent télétravailler en laissant leurs enfants à la micro-crèche attenante, *Les Petits Preneurs* (capacité d'accueil de 10 à 15 enfants).

Les espaces de travail « kids friendly » sont de plus en plus populaires auprès des travailleurs indépendants, entrepreneurs, et salariés en télétravail. Ces espaces hybrides apportent aux jeunes parents le cadre, la souplesse et l'émulation propices à leur activité professionnelle, tout en leur offrant une qualité d'accueil rassurante et confortable.

contact | lekokon.fr

VU D'EUROPE

La liste de ces dispositifs est loin d'être exhaustive. Quelques idées à piocher pour s'inspirer !

En Suède

Congé parental

Les jeunes parents peuvent bénéficier d'un congé parental de 480 jours par enfant (environ 16 mois), à se partager entre le père et la mère (une part de ces jours est transférable à l'autre parent ou à un tiers - notamment pour les parents célibataires-, 90 jours sont non transférables). Durant 390 jours, le congé parental est rémunéré à hauteur de 80% du salaire, plafonné à 39 360 couronnes suédoises brut par mois, soit 3 400 euros. Les 90 jours restants sont indemnisés au tarif de 5 400 couronnes suédoises par mois (463 euros).

Le VAB, qui tire son nom de « vård av sjukt barn » (s'occuper d'un enfant malade), permet de toucher une indemnité égale à 80% de son salaire (avec un plafond) si son enfant est malade et qu'on ne peut pas travailler ce jour-là, dans la limite de 120 jours par an jusqu'aux 12 ans de l'enfant. Le justificatif n'est à fournir qu'au-delà du 7ème jour, ce système se basant sur la confiance.

Source : [HelloWorkPlace](#)

En Espagne

Congé maternité et paternité

En Espagne, le gouvernement a décidé d'allonger les congés de naissance en portant à 19 semaines la durée du congé maternité comme du congé paternité, confirmant un principe d'égalité stricte entre les deux parents. Jusqu'ici fixés à 16 semaines chacun, ces congés restent intégralement financés à 100% du salaire par le système de sécurité sociale et comportent une période obligatoire immédiatement après la naissance.

Au Royaume-Uni

The Right to Request Flexible Working Arrangements

Le Royaume Uni a modifié son droit du travail en 2003, grâce à l'Employment Act, pour permettre à chaque salarié parent de demander à son employeur des formules de travail plus souples pour concilier sa vie professionnelle avec sa vie familiale. Ainsi, un père ou une mère divorcé peut par exemple demander à travailler davantage la semaine où il ne garde pas ses enfants et moins la semaine suivante. Un autre salarié demandera à télé-travailler 2 jours par semaine. Un autre encore à caler ses vacances sur les vacances scolaires. L'entreprise a l'obligation de répondre à cette demande par écrit, qui peut être refusée à la condition que la réponse soit motivée. Dans la pratique, 80% des demandes sont acceptées.

Due à son succès, cette loi a été étendue en 2007 à tous les proches-aidants.

En 2014, cette loi a connue une nouvelle évolution et s'adresse désormais à l'ensemble des salariés qu'ils soient parents ou non. Ainsi, un sportif de haut niveau, un bénévole associatif, peut aussi bénéficier de ce dispositif.

Le coût pour les finances publiques est nul. Pour les entreprises, la contrainte est mineure (étude des demandes et organisation interne pour y répondre) bénéficiant en retour de salariés motivés, d'une productivité en hausse et d'un moindre absentéisme. 80% des entreprises anglaises ont au moins un salarié qui bénéficie de ce dispositif.

Une loi similaire a été adoptée aux Pays-Bas.

Pour un socle commun : la directive européenne sur l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle

Adoptée le 13 juin 2019 et entrée en vigueur le 2 août 2022, la directive européenne 2019/1158 relative à l'équilibre entre la vie professionnelle et la vie privée des parents et des aidants a constitué une étape structurante pour l'agenda social européen. Portée par la Commission européenne et adoptée par le Conseil de l'Union européenne et le Parlement européen, elle vise à renforcer l'égalité entre les femmes et les hommes sur le marché du travail en facilitant un meilleur partage des responsabilités familiales.

Le texte établit ou renforce (selon l'avancement des Etats sur le sujet) plusieurs droits minimaux communs dans l'ensemble de l'UE :

- Il crée un droit à au moins **dix jours ouvrables de congé paternité** (ou second parent) rémunéré à la naissance d'un enfant.
- Il garantit un droit individuel à **quatre mois de congé parental par parent**, dont deux mois non transférables et rémunérés selon des modalités fixées par les États membres.
- Il introduit également **un congé d'aidant de cinq jours ouvrables par an** pour s'occuper d'un proche nécessitant des soins pour raisons médicales graves.
- Il consacre **un droit pour les parents d'enfants jusqu'à huit ans et pour les aidants de demander des aménagements flexibles** du temps et de l'organisation du travail.

Au-delà de ces dispositions législatives, la directive s'inscrit dans une stratégie plus large de convergence sociale. **Elle vise à réduire l'écart d'emploi entre les femmes et les hommes, à limiter les sorties durables du marché du travail liées aux responsabilités familiales et à soutenir la compétitivité européenne en facilitant la rétention des talents.**

Elle s'appuie notamment sur les principes consacrés par la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne, en particulier ses articles 23 (égalité entre les femmes et les hommes) et 33 (vie familiale et professionnelle).



Focus sur les politiques familiales (incluant les mesures permettant une meilleure conciliation vie familiale/vie professionnelle) des Etats de l'UE avec leur impact sur la natalité

Cette étude publiée en janvier 2026 par la Confédération Nationale des Associations Familiales Catholiques (CNAFC) analyse les politiques familiales de 11 pays d'Europe depuis 2012 : Portugal, Allemagne, République Tchèque, Roumanie, Bulgarie, Hongrie, Grèce, Suède, Irlande, Espagne et Italie. **Le constat est sans appel : aucun pays européen ne parvient plus aujourd'hui à renouveler sa population quels que soient les efforts consentis.**

Outre la comparaison entre les différents mécanismes d'allocations familiales et de soutien à la naissance, le rapport présente quelques dispositifs avantageux permettant aux mères notamment de mieux concilier leur vie professionnelle avec leur maternité. Parmi les recommandations majeures formulées en conclusion figure la promotion d'une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail, ainsi qu'une liberté accrue dans le recours aux dispositifs de soutien disponibles (congés parentaux, temps partiel, etc.).

Source : Etude sur l'évolution de la natalité dans l'UE en fonction des politiques familiales des Etats, CNAFC, janvier 2026.

LE CONTEXTE LÉGAL EN FRANCE

Article 371-1 du code civil

L'autorité parentale est un ensemble de droits et devoirs ayant pour finalité l'intérêt de l'enfant. Elle appartient aux parents pour :

- protéger la sécurité, la santé et la moralité de l'enfant
- assurer son éducation
- permettre son développement

Dispositions légales en faveur des parents salariés

Dispositif	Contenu	Durée et modalités	Articles du Code du Travail	Niveau d'indemnisation
Congé maternité	Suspension du contrat avant/après accouchement Protection contre le licenciement	16 semaines (1er/2e enfant) ; 26 semaines à partir du 3e ; allongements si naissances multiples Pendant grossesse + congé + 10 semaines après	L1225-17 à L1225-24 L1225-4 à L1225-4-1	Indemnités journalières de la Sécurité sociale (CSS L331-3 et s.) ; maintien de salaire possible si convention collective
Congé paternité	Suspension du contrat	25 jours calendaires (32 si naissances multiples), dont 4 obligatoires immédiatement après la naissance	L1225-35 à L1225-36	Indemnités journalières de la Sécurité sociale (CSS L331-8) ; complément possible par convention
Congé parental d'éducation	Suspension ou réduction d'activité Protection contre le licenciement	Jusqu'aux 3 ans de l'enfant Pendant le congé	L1225-47 à L1225-60 L1225-71	Non rémunéré par l'employeur ; PreParE versée par la CAF sous conditions
Congé pour enfant malade	Absence pour maladie ou accident d'un enfant à charge	3 jours/an (5 si <1 an ou ≥3 enfants à charge)	L1225-61	Non rémunéré (sauf dispositions conventionnelles plus favorables)

Certaines Conventions Collectives ou certains accords d'entreprises prévoient cependant des dispositions plus avantageuses au-delà du cadre légal en vigueur.


LES CONTRIBUTIONS D'EXPERTES

CONCILIER TRAVAIL ET MATERNITÉ : DÉPASSER LES AJUSTEMENTS INDIVIDUELS POUR EN FAIRE UNE AMBITION POLITIQUE COLLECTIVE

Sarah El Haïry est haute-commissaire à l'Enfance depuis mars 2025. Elle a été ministre déléguée chargée de l'Enfance, de la Jeunesse et des Familles et s'engage particulièrement sur les politiques en faveur des jeunes et des familles.

La question de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale ne relève plus du seul champ privé : **elle constitue aujourd'hui un enjeu politique majeur, au croisement de la démographie, de l'égalité entre les femmes et les hommes, de l'attractivité économique et du bien-être social.** Derrière cette notion se joue une réalité très concrète : la capacité pour les femmes de mener une carrière sans avoir à renoncer à la maternité, et celle pour notre société de ne plus considérer la parentalité comme un frein mais comme une richesse collective.

La chute démographique que connaît la France nous oblige à regarder lucidement les obstacles structurels auxquels sont confrontées les mères. Beaucoup expriment moins une absence de désir d'enfant qu'une crainte d'une organisation du travail encore trop rigide, insuffisamment compatible avec les rythmes familiaux. **La conciliation ne doit donc plus être pensée comme une série d'ajustements individuels, mais comme un projet collectif engageant les entreprises, les pouvoirs publics et l'ensemble des partenaires sociaux.**

BEAUCOUP DE FEMMES EXPRIMENT MOINS UNE ABSENCE DE DESIR D'ENFANT QU'UNE CRAINTE D'UNE ORGANISATION DU TRAVAIL ENCORE TROP RIGIDE, INSUFFISAMMENT COMPATIBLE AVEC LES RYTHMES FAMILIAUX. 

Depuis plusieurs années, certaines organisations ont expérimenté des solutions inspirantes : horaires flexibles, télétravail choisi, management par objectifs plutôt que par présence, adaptation des réunions aux contraintes familiales. **Ces initiatives, souvent portées par des dirigeants convaincus ou des politiques RSE volontaristes, démontrent que d'autres modèles sont possibles. Mais elles demeurent trop souvent marginales ou dépendantes de la culture propre d'une structure. Il nous faut désormais franchir une étape : passer des bonnes pratiques isolées à un cadre plus structurant, capable de garantir à tous les parents des conditions favorables à l'équilibre des temps de vie.**

L'expérience que j'ai vécue au sein d'un cabinet ministériel québécois exclusivement féminin a profondément marqué ma réflexion. L'organisation du travail y intégrait naturellement les rythmes familiaux : les agendas étaient pensés en tenant compte des horaires scolaires, les réunions tardives restaient l'exception, et la performance était évaluée à l'aune de la qualité du travail produit, non du temps passé au bureau. Cette culture managériale n'était ni moins exigeante ni moins ambitieuse ; elle était simplement plus consciente de la réalité des vies. **Elle démontrait qu'un emploi à haute responsabilité peut rimer avec équilibre personnel, à condition que l'organisation collective en fasse un objectif explicite.**

Cette expérience révèle également un paradoxe : la capacité d'autonomie et de flexibilité dont bénéficient certains postes à responsabilité peut faciliter la conciliation, tandis que les emplois plus contraints, caractérisés par la répétition des tâches, les horaires fixes ou les exigences de présence physique, offrent souvent moins de marges de manœuvre. Or ce sont précisément ces emplois qui concernent un grand nombre de femmes. La conciliation ne peut donc pas rester un privilège réservé à certaines catégories professionnelles ; elle doit devenir un droit accessible à toutes.

Cela implique une évolution profonde de notre approche de la responsabilité sociale des entreprises. Le « S » de la RSE ne peut se limiter à des engagements déclaratifs ou à des actions ponctuelles : il doit intégrer pleinement la question de l'équilibre des temps de vie, du soutien à la parentalité et de la prévention des inégalités de carrière liées à la maternité. Encourager les entreprises à repenser l'organisation du travail, valoriser les modèles managériaux inclusifs et intégrer des indicateurs concrets de conciliation dans les politiques RH constituent des leviers essentiels.

**IL NOUS FAUT DÉSORMAIS
FRANCHIR UNE ÉTAPE : PASSER
DES BONNES PRATIQUES
ISOLÉES À UN CADRE PLUS
STRUCTURANT, CAPABLE DE
GARANTIR À TOUS LES PARENTS
DES CONDITIONS FAVORABLES
À L'ÉQUILIBRE DES TEMPS DE
VIE.**



**LA CONCILIATION NE
PEUT PAS RESTER UN
PRIVILÈGE RÉSERVÉ À
CERTAINES CATÉGORIES
PROFESSIONNELLES ; ELLE
DOIT DEVENIR UN DROIT
ACCESSIBLE À TOUTES.**



Mais la transformation ne peut reposer uniquement sur la bonne volonté des acteurs économiques. Le rôle du politique est d'impulser, d'encadrer et d'accompagner ces évolutions. Cela suppose d'explorer des cadres légaux favorisant la flexibilité choisie, la sécurisation des parcours parentaux, une meilleure reconnaissance du temps familial et un accès renforcé aux solutions d'accueil du jeune enfant. **Il s'agit moins d'imposer une norme uniforme que de créer un environnement propice à l'innovation sociale, permettant aux entreprises d'expérimenter tout en garantissant des droits fondamentaux.**

Au-delà des dispositifs techniques, la conciliation renvoie à une bataille culturelle. Elle interroge notre rapport collectif au travail, à la performance et à la réussite. Longtemps, l'idéal professionnel s'est construit sur une disponibilité totale, implicitement incompatible avec les responsabilités familiales. Aujourd'hui, de nouvelles générations aspirent à un équilibre différent, sans pour autant renoncer à l'engagement ni à l'excellence. Reconnaître cette aspiration n'est pas un renoncement ; c'est une condition de l'attractivité de nos organisations et de la vitalité de notre société.

Faire de la conciliation une priorité politique, économique et culturelle, c'est affirmer que soutenir les parents et particulièrement les mères relève de l'intérêt général. C'est aussi envoyer un message clair : **une société qui permet à chacun de concilier ses aspirations professionnelles et familiales est une société plus juste, plus durable et plus confiante dans son avenir.**

QUEL EST LE CHAMP DES POSSIBLES EN ENTREPRISE POUR LES JEUNES PARENTS ?

Marie-Pascale Piot est avocate titulaire de la mention de spécialisation en droit du travail et en droit de la Sécurité sociale et dispose d'une expérience de plus de 25 ans dans le domaine du conseil RH aux entreprises. Elle est actuellement bâtonnier du barreau des Hauts-de-Seine (92).

De nombreux parents disent manquer de temps et peinent à concilier travail, enfant(s) et vie personnelle. Le droit du travail français, enrichi ces dernières décennies, met à disposition un ensemble de dispositifs visant à assurer un équilibre plus harmonieux entre les obligations professionnelles et les responsabilités parentales. **Ces mécanismes procèdent d'une volonté du législateur de garantir la protection des travailleurs tout en permettant aux entreprises de préserver leur organisation interne. Leur efficacité reste pourtant inégale.**

Les congés à l'occasion de la naissance ou de l'adoption

Avant même la naissance, certaines mesures de protection existent pour la femme enceinte (principe de non-discrimination, aménagement du temps de travail, autorisation d'absence, etc.). A ce stade, les mesures légales ne proposent rien pour le père qui souhaiterait aider à préparer la naissance. A l'occasion de la naissance, le congé maternité assure un arrêt de travail avant et après la naissance, indemnisé par l'Assurance maladie et il existe, depuis quelques années, un congé de paternité et d'accueil de l'enfant dont l'objectif est de permettre un partage plus équilibré des premiers soins. Il est passé d'une durée de 11 jours à un congé possible de 28 jours (dont 11 obligatoires).

Après cette première période de la naissance, les jeunes parents peuvent bénéficier du congé parental d'éducation permettant à un parent de réduire ou d'interrompre temporairement son activité pour s'occuper de l'enfant, avec une prestation modeste. En principe ouvert aux deux parents, il est très majoritairement pris par les mères (seulement 6 % des bénéficiaires sont des pères). Les évaluations officielles soulignent des risques d'éloignement durable de l'emploi pour les mères et une complexité peu lisible pour les familles. **Une organisation réfléchie avec par exemple un temps partiel de 90% pour les deux parents leur permettant de garder l'enfant alternativement un jour par semaine, peut pourtant permettre jusqu'au 3 ans de l'enfant de partager la garde.**

Pour chaque parent d'un enfant né (ou prévu de naître) ou adopté à partir du 1^{er} janvier 2026, est instauré un congé supplémentaire de naissance d'une durée maximale de 2 mois (fractionnable), qui s'ajoute au congé de maternité, de paternité ou d'adoption et est distinct du congé parental. Une indemnisation par la CPAM de 70% puis 60% du salaire net est prévu (avec plafonnement). Il s'agit là d'une nouvelle évolution positive dont on devra mesurer les effets dans le temps.

L'indemnisation de ces dispositifs reste relativement limitée et peut conduire à des choix financiers délicats dans les familles qui doivent, sur cette même période, prévoir un budget pour la future garde de ou des enfants.

Après cette première période, des mesures existent mais dépendent largement du secteur d'activité, de la taille de l'entreprise et des emplois des parents

Les seules obligations des employeurs relèvent des grands principes généraux de non-discrimination et d'égalité de rémunération. C'est donc dans le cadre des négociations avec les institutions représentatives du personnel que les parents d'enfants plus âgés peuvent bénéficier, lorsque l'entreprise le prévoit, des aménagements du temps de travail (temps partiel, horaires ajustés, jours enfants malades, télétravail, etc.).

Ces mesures dépendent donc largement de la qualité du dialogue social et notamment d'éventuels accord sur l'égalité professionnelle, la parentalité devant être compris dans le champ des négociations d'entreprises relatives à l'égalité professionnelle.

Elles sont toutefois rarement sans impact sur les finances du couple et/ou du parent bénéficiaire. Et les enjeux restent très importants puisqu'environ 90 % des inégalités de revenus entre femmes et hommes s'expliqueraient par la "pénalité parentale" (carrières ralenties, temps partiel subi, interruptions). Les accords peuvent également prévoir des mesures relatives aux modes d'accueil et au soutien à la parentalité.

Mais ce sont les politiques publiques qui ont principalement investi la question des modes d'accueil (crèches, assistantes maternelles). L'offre reste toutefois très inégale selon les territoires et les horaires des parents (ex. travail en équipe, nuit, weekend) et les aides financières sont là encore limitées.

Enfin, le droit à la déconnexion mis en place depuis 10 ans, impose aux employeurs de définir, par accord collectif ou par charte, les modalités de limitation des sollicitations numériques en dehors du temps de travail, protégeant ainsi le temps de vie personnelle et notamment le temps parental et les équilibres familiaux.

LA MÈRE RESTE TRÈS FRÉQUEMMENT LE PARENT PRINCIPAL ET LE MODÈLE SOCIAL ET ÉCONOMIQUE CONTINUE EN GRANDE PARTIE À REPOSER SUR LA DISPONIBILITÉ FÉMININE.

ENVIRON 90 % DES INÉGALITÉS DE REVENUS ENTRE FEMMES ET HOMMES S'EXPLIQUERAIENT PAR LA "PÉNALITÉ PARENTALE".



In fine, la France a multiplié les mesures visant à assurer un équilibre vie professionnelle et vie personnelle pour tous les parents mais ces mesures doivent s'accompagner d'une sensibilisation et d'une prise de conscience des biais subsistant dans la société. Il ressort en effet tant des pratiques que des rapports et études sur la question, que la mère reste très fréquemment le parent principal et que le modèle social et économique continue en grande partie à reposer sur la disponibilité féminine.

Pour que les jeunes parents ressentent un changement concret, il faut agir sur plusieurs leviers :

- **la rémunération non seulement en appliquant les dispositions légales relatives à l'égalité entre les hommes et les femmes et les mesures liées au salaire au retour de maternité,**
- **la revalorisation des emplois majoritairement féminins,**
- **le partage des congés permettant aux deux parents de porter la charge familiale après la naissance, et la qualité de mise en œuvre dans tous les secteurs professionnels,**
- **l'accès facilité aux modes d'accueil.**

C'est sans doute à ce niveau que se joue l'égalité effective et le bien-être des familles.

MATERNITÉ, RETOUR AU TRAVAIL ET SANTÉ MENTALE

Justine Hautier est sage-femme depuis 10 ans. Actuellement, elle exerce à l'Hôpital de l'Ouest-Parisien, à Trappes (78) tant pour des consultations prénatales, qu'en salle d'accouchement et suites de couche.

Travailler avec des femmes enceintes et des jeunes mères me montre chaque jour à quel point concilier maternité et vie professionnelle est un défi complexe.

Les situations vécues par les jeunes mères sont très diverses, mais certaines préoccupations reviennent systématiquement. Très tôt dans la grossesse, la question de la place en crèche se pose. Pour certaines, c'est une course contre la montre qui débute à l'issue de l'échographie du premier trimestre. D'autres expriment le souhait de s'arrêter et de prendre plus de temps pour leur enfant, mais elles se heurtent au congé parental trop faiblement rémunéré ou à la réalité de leur métier qui ne leur permet pas de lever le pied, même partiellement.

Les grossesses de plus en plus tardives, parfois à plus de 40 ans, les parcours de PMA, ou les accouchements difficiles rendent le retour au travail encore plus exigeant. Les femmes ayant déjà une carrière bien installée ont souvent plus de difficultés à mettre leur vie professionnelle sur pause, et parfois, continue de travailler jusqu'au bout de leur grossesse, au détriment de leur santé.

Ensuite, la première année de vie de l'enfant est la plus intense. L'allaitement, les nuits courtes, le retour au travail... toutes les pressions se cumulent. Le prix est parfois lourd à porter. **Les femmes qui veulent continuer à travailler tout en donnant le meilleur à leur enfant se retrouvent en « mode superwoman » : tout gérer à 100 %, sans ralentir. C'est épuisant, parfois dangereux.**

De plus, aujourd'hui, les enfants sont le fruit d'un projet parental mûrement réfléchi. Le désir est fort, l'attente intense, et parfois la réalité de l'après-accouchement ne correspond pas à l'enfant imaginé. **Cette désillusion, combinée à la fatigue et aux pressions quotidiennes, peut rendre le post-partum particulièrement difficile et favoriser l'apparition d'une dépression.**

La santé physique et psychologique de la mère mérite une attention particulière.

A la maternité de Trappes, un hôpital de jour offre la possibilité aux jeunes mères de venir passer une journée dans la quinzaine de jours après leur accouchement pour rencontrer un psychologue, partager avec d'autres mamans bénéficier d'ateliers de soutien à l'allaitement, de conseil en portage etc... Cette proposition contribue à rompre l'isolement dans lequel se retrouve parfois la jeune mère.

Les solutions communautaires, informelles ou plus formelles comme les maisons des 1000 premiers jours, les rencontres en PMI, les réseaux de parents ou les espaces adaptés, permettent aux jeunes parents de souffler et de tisser des liens.

TRÈS TÔT DANS LA GROSSESSE, LA QUESTION DE LA PLACE EN CRÈCHE SE POSE. POUR CERTAINES, C'EST UNE COURSE CONTRE LA MONTRE QUI DÉBUTE À L'ISSUE DE L'ÉCHOGRAPHIE DU PREMIER TRIMESTRE.



Une séance supplémentaire pour préparer au post-partum et retour au travail

Les séances de préparation à la naissance restent très centrées sur l'accouchement. Or, ce qui fragilise le plus les femmes aujourd'hui, c'est souvent l'après. Préparer réellement au post-partum au cours d'une séance supplémentaire en parlant de la santé mentale, des signaux d'alerte de la dépression, et du partage des responsabilités dans le couple permettrait de mieux anticiper.

Un congé maternité de 6 mois post-accouchement, modulable à la hausse

Six mois représentent un minimum cohérent avec la réalité physiologique et psychologique du post-partum. Il faut du temps pour récupérer d'un accouchement, pour restaurer ses réserves physiques, pour stabiliser l'équilibre hormonal et émotionnel. Beaucoup de femmes reviennent travailler encore épuisées. Un congé plus long change la donne. Il permet d'installer un rythme avec l'enfant et de réduire le risque de dépression post-partum. Ce congé doit également comporter une part modulable supplémentaire, activable lorsque la réalité est plus difficile : accouchement compliqué, bébé fragile, difficultés psychologiques. Toutes les maternités ne se ressemblent pas, les dispositifs doivent refléter cette diversité. Par ailleurs, dans le même temps, la jeune mère doit pouvoir bénéficier de tiers lieux permettant de tisser des liens qui peuvent manquer dès lors que la vie professionnelle s'arrête.

Un congé parental repensé particulièrement pour les parents de plusieurs enfants

Le congé parental mérite également d'être repensé, notamment pour les deuxièmes ou troisièmes enfants (ou plus). Ces parents expriment souvent un désir plus fort de marquer un temps de pause professionnelle, mais ils font face dans les mêmes temps à des contraintes financières accrues. Une meilleure rémunération du congé parental permettrait de sécuriser ces familles sans fragiliser l'équilibre économique du foyer.

VOICI QUELQUES IDÉES POUR AMÉLIORER CETTE DÉLICATE TRANSITION ENTRE LA GROSSESSE, LES PREMIERS MOIS DE MATERNITÉ ET LE RETOUR AU TRAVAIL.

Permettre aux sages-femmes d'accompagner le post-partum dans sa globalité

Sur le plan médical, un ajustement concret serait de permettre aux sages-femmes de prescrire des arrêts de travail en post-partum. Nous suivons les femmes pendant la grossesse et après l'accouchement. Nous sommes en première ligne pour repérer l'épuisement, la fragilité psychique, les douleurs persistantes. Aujourd'hui, lorsque le retour au travail est manifestement prématuré, les possibilités d'action sont limitées. Donner aux sages-femmes cette capacité d'adaptation renforcerait la prévention et éviterait des situations de rupture plus graves.

Changer l'état d'esprit des entreprises lors du retour au travail de la jeune mère

Enfin, l'entreprise a un rôle déterminant. Le retour d'une mère au travail ne peut pas être considéré comme un simple retour administratif. Elle revient transformée. Elle revient avec un enfant qui structure désormais sa vie. Reconnaître cette réalité, c'est accepter une reprise progressive, offrir de la flexibilité, comprendre qu'un imprévu lié à un enfant n'est pas un manque d'engagement. Lorsque l'entreprise intègre cette dimension, la transition se fait plus sereinement.

La maternité n'est pas un événement marginal dans une trajectoire professionnelle. C'est un moment structurant de la vie d'une femme, avec des répercussions physiques, psychologiques et sociales profondes et durables. Les politiques publiques, le monde du travail et le système de santé gagnent à l'aborder comme tel.

AIDER LES MÈRES À TROUVER LEUR JUSTE PLACE

Valérie de Minvielle est psychologue clinicienne depuis plus de 20 ans. Auteure de deux ouvrages pour accompagner les femmes à trouver leur équilibre (*Imparfait mais heureuse* et *Trouver ma juste place*), elle a développé sa propre méthode pour aider chacune à concilier les multiples facettes de leur vie. Pour aller plus loin : majusteplace.com

Jusqu'à la moitié du XXe siècle, le destin des femmes semblait tracé d'avance autour de deux notions : la maternité, le foyer. La lutte de nos aïeules pour obtenir, d'abord une existence politique, avec le droit de vote, puis le droit à disposer de leur corps, a changé la donne. **Aujourd'hui, les femmes peuvent étudier, travailler, enfanter ou non, vivre avec qui elles aiment. Elles ont le choix. Mais cette nouvelle liberté apporte une pression forte : celle de la réussite. Il faut réussir ses études, son travail, son mariage, et ses enfants, puisqu'on a voulu tout ça.**

Ce qui était une liberté est ainsi devenu ces dernières années une somme d'obligations : obligation d'être une bonne mère, une bonne professionnelle, une bonne amante, une bonne épouse, une bonne amie, la présence grandissante dans nos vies des réseaux sociaux ne faisant que renforcer l'appel à la performance, voire à la perfection.

Les femmes qui toquent à la porte de mon cabinet de psychologue, sensibles à cette pression, se sont vues plonger dans une spirale d'échec et de culpabilité : « *Pourquoi les autres y arrivent et pas moi ?* », « *Pourquoi je ne vois plus mes amies ?* », « *Est-ce normal que j'aie du mal à travailler la boule au ventre alors que j'aime mon métier ?* ».

Elles attendent des psychologues et coachs qu'elles consultent une solution pour concilier toutes les facettes de leur vie sans y laisser leur santé physique et mentale.

CE QUI ÉTAIT UNE LIBERTÉ EST AINSI DEvenu CES DERNIÈRES ANNÉES UNE SOMME D'OBLIGATIONS. ☺

Comme cette femme que je reçois, infirmière et mère de quatre enfants, écrasée par la sollicitation permanente de ses enfants, son désir de prendre soin de ses patientes, et celui de "faire tourner la maison", la majorité des femmes que je reçois assure sur tous les fronts, mais sans profiter de rien.

Devenir mère, c'est vivre une révolution intérieure et extérieure. Le corps change, les priorités basculent, et se recentrent autour de ce petit être à protéger, à nourrir, à élever. La maternité vient rebattre les cartes de la place de la femme dans sa généalogie, dans son couple, dans la société. Et puis, il y a la charge mentale : penser à la crèche, à la lessive, au frigo, tout en étant au travail. Cette superposition de pensées a un coût psychologique pouvant mener au burn-out.

Ce que je propose aux femmes qui viennent à mon cabinet de psychologue, c'est un retour à elles-mêmes. Soit comme critère de choix. Je leur demande : « *Connaissez-vous ce qui compte pour vous au-dessus du reste ? La paix ? La réussite ? La transmission ? La liberté ? La famille ? etc..* » Si un nouveau projet professionnel, un engagement associatif ou une responsabilité supplémentaire les éloigne durablement de leurs valeurs fortes, un déséquilibre s'installe, même chez celles dont l'emploi du temps semble « bien organisé ».

Il s'agit d'aider chacune à se décoller des injonctions à la perfection. Pour cela, je les invite à redessiner leur propre territoire : quelles sont mes valeurs, mes besoins fondamentaux ? quels talents ai-je envie de développer ? pour quelles causes ai-je envie de mobiliser mes forces ? qu'ai-je envie de vivre et de faire vivre aux autres ?

Ces questions me semblent fondamentales pour que, cessant de se donner à tous tout le temps, chacune reste connectée à sa singularité pour émettre des choix qui font sens pour elle.

La question de la connaissance de soi s'enrichit souvent dans mes consultations d'un réaménagement du rapport au temps.

Les femmes que je reçois se plaignent de vivre dans une course permanente, faite de cris et de stress. Leur rythme est malmené par leur exigence de perfection qui les plonge dans le "faire" du matin au soir. Elles ne s'offrent bien souvent de pauses que sur leur smartphone, négligeant la fatigue supplémentaire engendrée par le bombardement d'images qu'elles s'infligent alors. Or notre cerveau n'est fait ni pour l'immédiateté permanente, ni pour subir des pics de stress à répétition tout au long de la journée.

RECOMMANDATIONS POUR AIDER COLLECTIVEMENT LES MÈRES À TROUVER LEUR JUSTE PLACE :

- Recréer autour de chaque famille qui accueille un enfant un véritable "village" de soutien, mobilisant proches, voisins et acteurs locaux pour rompre l'isolement et partager les responsabilités ;
- Prévoir une séance à la maternité sur la répartition des tâches et des responsabilités au sein du couple ;
- Renforcer l'éducation des adolescentes et des jeunes femmes à la connaissance de leur cycle, en leur montrant la spécificité de chaque phase, ses besoins et ses ressources propres, et accompagner les femmes pour qu'elles apprennent à vivre en harmonie avec leur cycle ;
- Encadrer davantage l'accès aux réseaux sociaux, en particulier en soirée, afin de préserver le repos et l'équilibre.

MIEUX CONCILIER LES FACETTES DE SA VIE DE FEMME NÉCESSITE À MON SENS, EN PLUS DE SE CONNAÎTRE, D'APPRENDRE À RECRÉER DES TEMPS DE RÉPIT DANS SA VIE.



Mieux concilier les facettes de sa vie de femme nécessite à mon sens, en plus de se connaître, d'apprendre à recréer des temps de répit dans sa vie. C'est vital, nécessaire, c'est une question de santé physique et mentale.

Il ne s'agit pas forcément de ralentir : les femmes que je reçois se disent passionnées, je les vois engagées, exigeantes, désirant vivre leur vie en grand. Elles ont une aspiration : gagner du temps, pour avoir plus de temps. Ce que j'entends, c'est qu'elles veulent vivre avec plus d'énergie pour mener à bien leurs projets. Pour cela, **je les engage à retrouver le rythme du vivant, celui qui fait alterner les périodes d'activité intense avec des temps de repos, comme la veille succède au sommeil, comme l'hiver est un temps nécessaire aux éclosions printanières puis à l'explosion de l'été.** Elles découvrent comment et quand s'arrêter, en identifiant ce qui leur donne de l'énergie et ce qui leur en coûte. Cet apprentissage leur permet de mieux sentir leur corps, d'entendre leurs douleurs comme des besoins de récupération, et de décider en conscience quand et comment s'offrir des pauses entre deux activités.

Comment concilier vie familiale et professionnelle ? Et si les femmes, au lieu de considérer cette question comme une équation impossible à résoudre, la regardaient comme une invitation à mobiliser leurs ressources pour vivre la vie qu'elles ont choisie ? En faisant connaissance avec la femme qu'elles sont devenues, en passant leurs choix au tamis de leurs besoins, valeurs et désirs, en remettant des creux au milieu des trop-pleins de leur emploi du temps, en se reconnectant à leurs sensations, pour redonner une place à la joie dans leur vie ?

FAIRE DES ENTREPRISES FAMILY FRIENDLY LA NORME

Françoise Cardoso est directrice monde RSE dans une ETI et co-fondatrice et présidente du mouvement Be Family. Mère de quatre enfants, forte de dix-sept années d'expérience dans une grande entreprise, elle s'est engagée très tôt sur les sujets d'inclusion des familles, d'égalité professionnelle, de soutien à l'allaitement et de qualité de vie au travail. Son parcours l'a convaincue qu'on ne peut pas demander aux familles de s'adapter indéfiniment aux contraintes des organisations: ce sont les organisations qui doivent évoluer.

1. Pourquoi la conciliation vie familiale / vie professionnelle est-elle un défi, surtout pour les mères ?

Le système repose encore massivement sur une disponibilité totale au travail comme à la maison, assumée en grande partie par les mères. Les mères restent souvent « cheffes de projet » de la famille : charge mentale, organisation du quotidien, suivi scolaire et de la santé des enfants, logistique. En parallèle, les attentes professionnelles n'ont pas vraiment été repensées : réunions tardives, culture de l'urgence, valorisation de la présence plutôt que du résultat. Ainsi, **beaucoup de parents, et particulièrement les mères, ont le sentiment de ne jamais être « assez » ni au travail ni à la maison, et de vivre dans un compromis permanent.**

2. Comment les entreprises abordent-elles la maternité aujourd'hui ? Pourquoi ont-elles une responsabilité ?

Beaucoup d'entreprises restent dans une logique minimale et défensive en respectant le cadre légal (congés, protections) mais sans intégrer la maternité dans une vision globale des parcours. La grossesse est parfois perçue comme un risque d'organisation, un « problème à gérer » plutôt qu'un moment de vie à accompagner. **Les employeurs ont pourtant une responsabilité directe : ils structurent les temps de vie, les carrières, les revenus, la sécurité de l'emploi.**



Be Family est un mouvement lancé par Françoise Cardoso avec Markus Sandmayr et l'ONG internationale Make Mothers Matter. Sa mission: transformer les lieux de travail en environnements réellement « family friendly », où la parentalité est reconnue comme une richesse et non comme un problème à gérer. *Be Family* propose un référentiel, des outils, un label et une dynamique collective pour aider toutes les organisations, quelle que soit leur taille, à mieux soutenir les parents qui travaillent.

Ils peuvent soit accentuer la vulnérabilité des mères (mise au placard, frein à la progression), soit au contraire sécuriser ce moment et en faire un levier de fidélisation, de confiance et d'engagement.

POUR UNE ENTREPRISE, ÊTRE FAMILY FRIENDLY, CE N'EST PAS « FAIRE PLAISIR », C'EST ORGANISER LE TRAVAIL DE FAÇON PLUS INTELLIGENTE, PLUS HUMAINE ET PLUS EFFICACE.



3. Au-delà d'un label gadget, pourquoi être « family friendly » est-il stratégique ?

Ce n'est pas un sujet d'image mais de performance durable. Une entreprise qui intègre la parentalité dans les parcours de carrière :

- **attire et retient les talents** : les jeunes générations regardent de près la manière dont une entreprise traite les parents ;
- **réduit les coûts cachés** : turnover, désengagement, arrêts maladie liés à l'épuisement ;
- **renforce sa marque employeur** : un label sérieux, adossé à un référentiel exigeant, devient un signal fort de crédibilité.

4. Quels critères rendent une entreprise favorable aux parents ?

- **des temps de travail pensés pour les familles** : horaires de réunions compatibles, limitation des réunions tardives, possibilité de télétravail dans certaines situations, souplesse ponctuelle en cas d'imprévu ;
- **parcours de maternité et de retour structurés** : entretien avant le congé maternité, maintien du lien pendant l'absence si la salariée le souhaite, entretien de retour, accompagnement managérial pour réajuster la charge de travail, pas de sanction implicite sur les promotions.
- **culture managériale explicite** : avec des managers formés à la diversité et plus particulièrement à la parentalité, discours clair de la direction : la maternité n'est pas un frein de carrière. Zéro tolérance pour les remarques culpabilisantes (« *encore un enfant ?* », « *tu vas être moins disponible* »).
- **dispositifs de soutien** : réseau interne (informel) de parents, ateliers, informations sur les droits, parfois aides à la garde ou partenariats avec des structures locales.

5. Performance et maternité sont-ils antinomiques ?

Au contraire ! La maternité développe ou renforce des compétences clés : gestion du temps et des priorités, capacité à décider dans l'incertitude, empathie, écoute, résilience. **Beaucoup de mères deviennent extrêmement efficaces, parce qu'elles n'ont plus le luxe de la dispersion.** Le vrai problème n'est pas la baisse de performance, mais le regard biaisé porté sur les mères : suspicion de moindre engagement, d'indisponibilité, de fragilité. Quand l'entreprise change de regard et ajuste l'organisation, elle découvre des collaboratrices très engagées, loyales et créatives.

6. Quel souhait pour les politiques RH de demain ?

Mon souhait serait double :

- **reconnaître pleinement la parentalité comme un enjeu de politique publique du travail.** En renforçant les droits liés aux congés (maternité, paternité, parentalité), en sécurisant les parcours au retour de congé, en luttant contre les discriminations liées à la maternité et à la parentalité.
- **donner un cadre et des incitations aux entreprises *family friendly*.** Par exemple via des dispositifs de labellisation reconnus, des obligations de transparence sur les pratiques (taux de retour, promotions après maternité), voire des incitations fiscales ou des critères dans la commande publique pour les organisations engagées.

En un mot : faire de la parentalité au travail non pas un sujet périphérique, mais un critère structurant de la qualité sociale des entreprises.

PENSER LE RÔLE DES GRANDS-PARENTS SOLIDAIRES DE LEURS ENFANTS, PETITS-ENFANTS ET DE LEURS AÎNÉS

Régine Florin est présidente de l'Ecole des Grands-Parents Educateurs (EGPE).

Actuellement le bruit court selon lequel les seniors seraient responsables de beaucoup de maux de notre société. Certes, les aînés sont très logiquement responsables du vieillissement de la société dans le monde entier où l'espérance de vie s'est allongée, mais de là à les rendre responsables de la baisse de la natalité : c'est faux ! C'est oublier qu'en France, **85 % des seniors sont grands-parents, soit 15,1 millions de personnes, et que sans eux la baisse de la natalité serait sans doute encore plus sévère.** Le vieux mythe de la guerre des générations occulterait-il le rôle indispensable des grands-parents auprès des plus jeunes ?

Les grands-parents permettent un retour à l'emploi des mères

Selon le HCFEA (Haut Conseil à la Famille, à l'Enfance et à l'Âge), plus de 150 000 femmes renoncent chaque année à reprendre le travail faute de solution de garde pour leurs enfants. Le chiffre serait encore plus élevé si les grands-parents, lorsqu'ils résident à proximité de leur descendance, n'étaient pas mis à contribution. Parfois simplement quelques heures par semaine, parfois pendant plusieurs mois. Ceux qui résident plus loin sont eux, très sollicités pendant les périodes de vacances scolaires.

SANS LES 85% DE SENIORS QUI SONT GRANDS PARENTS, LA BAISSÉ DE LA NATALITÉ SERAIT SANS DOUTE ENCORE PLUS SÉVÈRE.



- **55 ans : âge moyen auquel on devient grands-parents ;**
- **A 54 ans, 45% des grands-parents sont encore en activité ;**
- **64% des grands-parents gardent régulièrement leurs petits-enfants ;**
- **15% des enfants de moins de 3 ans sont gardés par leurs grands-parents.**

Source : DREES, INSEE.

L'enquête IFOP de 2021, commanditée par Notre Temps lors d'un colloque organisé par l'Ecole des Grands-Parents Européens à l'Assemblée Nationale (1), parle d'elle-même :

- **Le total de la garde assurée par les grands-parents représente un volume de 23 millions d'heures hebdomadaires pro bono, soit l'équivalent de 650 000 emplois d'aides-maternelles à temps plein ;**
- **Au moins 22 jours de vacances sont assurés par an et par petit-enfant par l'un des grands-parents ;**

Dans une enquête de l'UNAF menée en 2020 auprès de 17 000 personnes (2), les parents affirment que sans le soutien des grands-parents, ils ne s'en sortiraient pas dans leur organisation.

(1) Enquête IFOP pour Notre-Temps et l'EGPE, juin 2021, *Les grands-parents français : portraits et attentes.*

(2) Enquête UNAF, mai 2020, *Le rôle des grands-parents dans la vie familiale.*

Allongement de la vie : intégrer la génération pivot dans les politiques familiales et du grand âge

De plus, avec l'allongement de la durée de vie dans le grand-âge, **27 % des grands-parents actuels, dans la tranche d'âge des 55-70 ans, portent encore la charge d'au moins un parent aîné.** Véritable génération-pivot, les grands-parents sont doublement, voire triplement aidants. Ainsi, l'allongement de la vie professionnelle et la mobilisation accrue des jeunes retraités pour s'occuper de leurs propres parents peuvent fragiliser ces solidarités envers les plus jeunes. Ces réalités concrètes doivent être intégrées dans les réflexions à venir, aussi bien sur les politiques du grand âge que sur les politiques familiales et d'aide à la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle.

Jamais la famille n'a été autant plébiscitée pour toutes ses formes de solidarité. Et si on pensait un peu mieux le rôle déterminant des grands-parents ?

Monique Desmedt est psychologue-médiatrice à l'Ecole des Grands-Parents Educateurs.

L'évolution de la famille et de la société au cours de ces dernières décennies a généré des changements quant à la place et au rôle des grands-parents. Il leur a fallu s'adapter : les modèles de leurs propres grands-parents n'étant plus opérants. On assiste aujourd'hui à une grande diversité dans la façon d'être grand-parent. Parmi les composantes de la place assignée et (ou) choisie par les grands-parents, l'âge des enfants joue un rôle considérable. Ainsi, on ne peut être grand-parent de la même manière à la naissance du petit enfant, durant sa petite enfance, pendant son adolescence ou quand il devient adulte. Il va donc être nécessaire de respecter les différentes étapes de la croissance de l'enfant et de s'adapter à chaque âge pour créer et consolider des liens précieux et soulager les parents dans l'éducation.



L'Ecole des Grands-Parents Européens est née en 1994 pour faciliter, optimiser et faire reconnaître le rôle des grands-parents dans la famille et la société.

ligne d'écoute téléphonique | ALLO GRANDS-PARENTS 01 45 44 34 93

contact | egpe.org

TÉMOIGNAGE : DE LA MATERNITÉ SURGIT LA CRÉATIVITÉ

Sophie Galitzine est comédienne, art-thérapeute et mère de deux enfants. Elle accompagne des hommes et des femmes vers une meilleure connaissance d'eux-mêmes. Elle a l'habitude d'écrire pour du stand-up. Ici, elle nous livre un témoignage poétique sur les multiples facettes qu'il faut conjuguer en tant que mère et entrepreneur-artiste. Pour aller plus loin : sophiegalitzine-arttherapie.fr

Révolution de la tendresse ou efficacité à tout prix ?

Présentement, j'écris bercée. Je suis bercée par des cris d'enfants qui jouent dehors. Une autre fois, j'aurai sans doute écrit envahie, épuisée, par des plaintes, avec un chant parfois. Nous sommes en vacances scolaires depuis trois jours, et je suis très largement off.

Donc « c'est pas du jeu »
Reposée je suis.

Avec quelques zoom de patients certes, des mails à envoyer et des textes à écrire. Mais le rythme est doux. C'est pas toujours le cas évidemment et loin de là.

Le gros tunnel du « faire faire faire », des to do liste, des groupes whats'app à l'infini, des rendez-vous patients, des repets' de théâtre, des repas pseudo équilibrés, du linge, du ménage. J'ai un super mari qui fait beaucoup, autant, différemment, mais qui fait vraiment.

Et pour autant, dans ce tunnel, je n'ai jamais été aussi vivante et créative que depuis que je suis devenue maman. Moins de temps certes, mais plus serré, essentiel, aller à la substance, urgence, dans ce cadre qui rétrécit le temps et quelque part l'allonge.

Inventer autrement. Se mouvoir dedans. Comme si il n'y avait plus le choix que de vivre, goûter, créer, rentrer dedans... intensément et autrement pour ne pas en perdre une goutte et optimiser le temps.

Du feu qui pousse, pulse, vibre plutôt que de l'eau qui s'infiltré partout et se répand sans fin, de la rêverie de l'imaginaire qui ne s'incarnerait jamais.

Ou plutôt comment faire danser les deux... alliance de l'abandon et de l'action. Enfin pour moi ce sera la quête de ce rythme là, à cheval entre ces deux mouvements de l'être et de l'agir.

J'aimerais me sentir vivante dans le rien, le tout petit et le désert. Ce n'est pas encore gagné. Allez encore quelques années pour accéder au rythme de la sage-femme en moi qui veille !

Parce que la vraie vie n'est certainement pas dans le faire sans des temps pour être, donc méfions nous de la croyance que je suis vivant quand je fais.

Par contre créative : oui ! C'est qu'une fois enceinte que j'ai accouché du seul en scène à 38 ans. Spectacle qui a largement touché un certain public, qui s'est joué pendant 10 ans, et qui de fait sortait de mes entrailles Double accouchement. Jack pot au sommet de ma créativité. Fécondité plus plus à 38 ans. Avant, j'ai eu des grands moments de dépression et procrastination. Trop d'eau et pas assez de feu...

Mais aujourd'hui, je lâche la perfection et j'assume le petit bazar. Intégrer, atterrir, rentrer chez soi et en soi, laisser ouvert, laisser circuler, apprivoiser, prendre appui sur le rythme. Nous sommes vivantes. Célébrons mesdames !

FLORILÈGE DE BONNES IDÉES POUR AIDER LES PARENTS À CONCILIER LEUR VIE FAMILIALE AVEC LEUR VIE PROFESSIONNELLE

Ce florilège de contributions publiées sur le réseau social LinkedIn a pour objectif d'alimenter la réflexion et de faire émerger de nouvelles idées sur le sujet de la conciliation. Les signataires de ces posts restent bien entendu seuls responsables et propriétaires du contenu de leurs propos. Sur la question de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, chaque parcours est unique, chaque défi et chaque ambition personnels.

L'auteure de ce recueil a choisi de mettre en avant des idées provenant de chefs d'entreprise, d'entrepreneurs et de voix influentes, afin d'illustrer la diversité des actions possibles pour mieux accompagner la carrière professionnelle des mères selon 4 axes :

- **renforcer les dispositifs au-delà du cadre légal actuel favorisant la conciliation entre maternité et reprise d'activité ;**
- **promouvoir la flexibilité du travail et le recours au temps partiel souhaité ;**
- **valoriser les compétences acquises par les mères pendant les périodes de congés parentaux ;**
- **reconnaître et soutenir le rôle essentiel des pères.**

Renforcer les dispositifs au-delà du cadre légal actuel favorisant la conciliation entre maternité et reprise d'activité



Aline Pic-Paris · 2e

Autrice de "Être mère, un équilibre à inventer jour après jour..."
2 mois · 🌐

+ Suivre ...

Et si vous innoviez auprès de vos collaboratrices mères ?

Chaque entreprise a sa façon unique de soutenir la **#conciliation** de la vie professionnelle et familiale de ses collaborateurs parents.

Cela peut prendre la forme par exemple :

- 👉 De places en crèche
- 👉 De la flexibilité dans les jours et horaires de travail
- 👉 De conférences, d'ateliers, de sessions de coaching individualisées
- 👉 D'un congé maternité / second parent allongé ou mieux rémunéré que celui prévu par la législation en vigueur
- 👉 D'un programme de reonboarding au retour du congé maternité

Et tant d'autres choses encore !

👉 Parce que **#prendresoin**, **#transmettre** et **#sengager** sont les verbes de ma vie, j'ai choisi de contribuer à deux **#enjeux** sociétaux de première importance, le rôle clé des **#mères** dans la société et l'**#equilibre** des vies en entreprise, en consacrant une année entière à l'élaboration d'un audacieux voyage : celui, pour chaque femme mère, d'un "voyage-confidences" au cœur de sa parentalité.



Clémence de Perthuis · 2e

Chief People and Legal Officer @JobTeaser

4 mois · 🌐

+ Suivre ...

Parce qu'être parent ne devrait jamais être un frein à l'épanouissement professionnel. 🧡👉

Chez **JobTeaser**, nous avons fait de la parentalité un véritable sujet d'entreprise.

En 2023, nous avons lancé une initiative dédiée pour mieux accompagner nos collaboratrices et collaborateurs à toutes les étapes de leur parcours parental : du projet de parentalité au retour de congé, en passant par les imprévus du quotidien.

Concrètement, cela signifie :

- ➡ La possibilité d'un retour progressif à temps partiel,
- ➡ Des jours supplémentaires pour faire face aux aléas de la vie de parent,
- ➡ Une meilleure prise en charge des absences liées à la parentalité.

Un an plus tard, le bilan 2024 est très encourageant 🧡 :

📊 23 % de nos salarié·es ont bénéficié d'au moins une de ces mesures, soit 177 jours supplémentaires accordés au-delà des obligations légales. Ces chiffres traduisent une conviction profonde :

👉 soutenir la parentalité, c'est favoriser l'équilibre, l'égalité et la fidélisation.

Un immense bravo à toute l'équipe RH et aux managers qui font vivre ces engagements au quotidien ! 🧡



Caroline Pailloux · 2e

CEO d'Ignition Program et du Club Bootstrap - Alliée d...

[Accéder à mon site web](#)

5 mois · Modifié · 🌐

+ Suivre ...

Parentalité = perte de performance ?

À 12h30 sur **BFM Business** aujourd'hui 18/9, je défends l'inverse.

👉 Un collaborateur-parent accompagné devient non seulement plus engagé...

Mais aussi plus mature, plus lucide, plus capable de gérer ses priorités — s'il est vraiment soutenu.

Concrètement, voici ce qu'on met déjà en place chez **Ignition Program | B Corp™**:

- Autoriser les réunions allongées pour les grossesses difficiles
- Proposer du temps partiel temporaire / TT au retour de congé mat/pat
- Offrir un assistant ponctuel pour aider à gérer la logistique familiale si difficulté particulière (soutien maladie longue par ex)

Est-ce que ça a un coût ? Oui.

Un congé maternité nous a coûté 500 000 € de CA non réalisé cette année (oui cette femme est une pépite) + le complément de salaire.

Mais **Violette Le Buhan (Mercherz)** est revenue plus engagée, plus forte, plus alignée que jamais (❤ sur toi pépite)

Et je suis convaincue que si on n'avait pas soutenu ce moment-là (x3 car 3 adorables babies), on l'aurait perdue.

La clé c'est de se parler avant qu'il ne soit trop tard (je reconnais humblement que pas toujours facile)

Mais sinon ce sont arrêts maladie, burn-out, démissions.

Amis RH, managers: anticipons! et formons-nous toujours plus à ces accompagnements nécessaires

Promouvoir la flexibilité du travail et le recours au temps partiel souhaité



Maxime Sbahi · Abonné
Economiste, Club Landoy
2 sem. · Modifié ·

Le télétravail booste les naissances 🍷👶

Certaines études avaient déjà établi un lien positif entre télétravail et fécondité mais ce nouveau papier de l'économiste **Nick Bloom**, de **Stanford University**, est le plus sérieux et le plus robuste méthodologiquement que j'ai lu. Il va faire référence.

Voici ce qu'il faut en retenir:

👉 Dans 38 pays étudiés entre 2023 et 2025, on s'aperçoit que le taux de fécondité augmente de 0,32 enfants par femme sur toute la période de procréation quand les deux parents ont recours au télétravail au moins une fois par semaine - par rapport à une situation où ils vont tous les jours au bureau.

👉 Aux États-Unis, cet agencement fait même augmenter le taux de fécondité de 0,45 enfants par femme sur toute la période de procréation. L'effet est moindre, mais reste positif, quand un seul des deux parents fait du télétravail.

👉 L'auteur estime que ce seul effet télétravail explique 8% de la fécondité observée sur 2024 aux États-Unis, soit un équivalent de 291 000 naissances.

👉 L'effet est positif et non-négligeable, l'auteur du papier a même déclaré au NYT que le télétravail était "la politique nataliste la plus efficace qui existe".

👉 L'explication est assez intuitive: le télétravail permet d'éliminer du temps de transport mais aussi de faire baisser les coûts de coordination entre travail et famille. Autrement dit on passe moins de temps dans les transports, plus en famille et... davantage sous la couette!

👉 Ce papier confirme la thèse que je développe dans "Les Balançoires Vides": dans les pays riches, la natalité baisse moins par choix que par contrainte. Elles sont nombreuses, structurelles, et il faut œuvrer à les lever une à une pour permettre à l'archi-majorité de jeunes qui ont un désir d'enfant(s) de pouvoir le réaliser pleinement. Tous les deltas sont bons à aller chercher!

👉 Ce papier fait aussi écho à ce je répète aux patrons et dans mes conférences: les entreprises ont un rôle à jouer pour influencer nos courbes démographiques! Elles peuvent elles-mêmes agir pour baisser le coût d'opportunité de la parentalité en offrant des berceaux en crèches, des horaires adaptés, des services parentalité, des congés supplémentaires, des bonus naissance, du télé-travail, etc. Plus que des facilités pour parents, ce sont aussi des arguments RH devenus incontournables pour attirer et fidéliser une main d'œuvre jeune en voie de raréfaction.



Jean-Baptiste de Tourris · 2e + Suivre ...
Ballons de sport personnalisés. Merchandising ...
[Voir ma newsletter](#)
4 mois ·

Comme chaque année, je ne figure pas au classement Choiseul 2025 des moins de 40 ans, ni au Favikon Next Gen, ni dans aucun classement stylé.

Après 9 ans d'entrepreneuriat, 4 boîtes dont 3 au cimetière, j'ai appris à valoriser d'autres choses :

- 🌟 Aller chercher mes enfants à 17h30 tous les jours
- 🌟 Déposer tous les jours mes enfants à l'école
- 🌟 Prendre 12 semaines de vacances chaque année
- 🌟 Parfois même à 16h30 pour aller à la piscine ensuite



Audrey B. · 3e et + + Suivre ...
Professionnelle de la sécurité, gestion humaine & org...
11 mois · Modifié ·

📌 Nous entendons et on nous voyons de plus en plus ce mot MERE-CREDI 👤

Travailler quelques heures à domicile le mercredi pour gérer ses enfants : une pratique qui se fait . Certaines entreprises y voient une preuve d'adaptabilité et de confiance envers leurs employés. D'autres redoutent refusant même un contrat à temps partiel (80%).

Alors que nous sommes de plus en plus touchés par le manque de place en crèche ou chez une assistante maternelle! Sans omettre les impératifs horaires et journaliers de ces dernières ! Nous sommes tous obligés de composer !

🔍 **La réalité d'une femme , d'une jeune maman face au monde du travail moderne 🏠

Je suis une femme. Une jeune maman. Une professionnelle ambitieuse. Et pourtant, je me retrouve à devoir justifier un impératif simple : consacrer mon mercredi à mon enfant.

Pas parce que je manque de volonté ou de passion pour mon métier. Alors que nous sommes de plus en plus touchés par le manque de place en crèche ou chez une assistante maternelle! Nous sommes obligés de composer ! Le modèle actuel du monde du travail ne laisse que peu de place à la flexibilité dont tant de mères ont besoin.

Fait personnel « Ma période d'essai a pris fin, non pas à cause de mes performances, ou de mes compétences mais à cause de cette demande car je ne dispose pas de mode de garde pour mon enfant les mercredis! Ce mercredi crucial, dédié à mon rôle de mère, semble être une barrière infranchissable.



Stéphanie d'Esclaibes · Abonné
Voix engagée pour l'enfance | J'organise la 1ère conférence des 5-1...
8 mois ·

La France, championne du nombre de vacances scolaires, lance une consultation pour repenser les temps de l'enfant. En oubliant un acteur majeur :

L'entreprise.

Cette consultation est une chance. Mais elle doit aller plus loin.

Elle interroge enfin les enfants. Elle invite aussi les parents.

Mais pourquoi pas les entreprises ? Si elles s'engageaient, elles aussi ?

- En adaptant les horaires aux temps de l'enfance,
- En soutenant le temps partiel choisi,
- En valorisant les parents investis.

Car on ne peut pas penser l'école sans penser le travail. Le temps de la famille est dicté par celui de l'entreprise. Les enfants et les parents en payent directement le prix.

On ne peut pas améliorer le quotidien des enfants. Sans repenser collectivement nos modes de vie.

La solution n'est peut-être pas de réduire les vacances, si chères aux acteurs du tourisme.

Mais de voir aussi ce temps, comme un formidable temps d'apprentissage de ce qu'on ne trouve pas toujours à l'école : Comme les compétences psychosociales.

Valoriser les compétences acquises par les mères pendant les périodes de congés maternité et parentaux



Amélie Mongrain, M.Sc. · 3e et +

Favoriser la conciliation travail-vie personnelle · Bien...

· 6 mois

«Non mais Amélie c'est une blague, je sais que le congé de maternité ce n'est pas des vacances, mais ça reste qu'elle n'a quand même pas travaillé pendant 1 an.»

J'avoue que celle-là, je ne la comprends pas.

Dans notre société, on valorise les emplois à grandes responsabilités.

Même qu'on dit souvent pour nuancer les choses : «ça va là, on sauve pas des vies.»

Pourtant, quand on y pense, s'occuper d'un bébé, c'est avoir la responsabilité d'une vie entre nos mains, 24/7, sans pause. Et ce, sans aucune formation. Être parent, ça s'apprend sur le tas comme on dit.

Il me semble que la responsabilité est assez grande

Pour qu'on arrête de dévaloriser cette période sur le marché du travail.

Comment entamer un changement?

1 **Changer l'étiquette** : le congé parental est une période de développement de compétences à l'extérieur du bureau qui seront bénéfiques lors du retour au travail.

2 **Changer notre perception** : voir l'expérience en congé parental comme un atout significatif lors d'un recrutement, et non comme un trou dans le CV.

3 **S'ouvrir aux nouvelles compétences de notre employé(e)** : mettre à profit les compétences acquises de l'employé(e) pendant son congé parental au sein de l'entreprise.



Lexie D. · 3e et +

Event Planning Expert | Destination Wedding Designer ...

[Prendre un rendez-vous](#)

2 mois · Modifié

+ Suivre

✦ L'une des raisons de mon absence ces derniers mois. ✦

Je suis devenue maman pour la deuxième fois d'une petite fille ♥

3 mois déjà ! C'est à cet âge — parfois même plus tôt — que l'on nous demande souvent de confier nos bébés pour reprendre le travail, souvent à des personnes encore inconnues, faire "comme si de rien n'était". C'est encore la réalité de beaucoup de parents.

👉 **Pour mon premier**, j'avais repris à temps partiel.

👉 **Pour ma deuxième**, j'ai choisi le congé parental. Non par défaut, mais par conviction.

✦ Parce que laisser un bébé si petit, en plein allaitement, n'allait pas de soi pour moi.

✦ Parce que la première année est précieuse.

✦ Parce que carrière et maternité peuvent avancer ensemble — autrement, à condition de nous laisser le temps.

🌍 Quand certains pays comme la Suède proposent des congés parentaux plus longs et mieux rémunérés pour les deux parents, on ne peut s'empêcher de comparer.

Le congé parental, ce n'est pas s'arrêter. **C'est ralentir pour mieux repartir.** C'est une parenthèse stratégique.

💡 Et au passage, être parent, c'est aussi développer des soft skills essentielles :
résilience, patience, négociation, adaptabilité, créativité, polyvalence, bienveillance et choisir ses combats !



Florence KOWALSKI · 2e

50+ is the new 30 | Je partage mon parcours pour montrer qu'à 50 ...

1 sem ·

+ Suivre

Ce que j'observe chez les femmes de 50+ les plus efficaces au travail. (Surtout chez celles qui ont été mamans.)

Je ne suis pas maman.

Mais il y a des qualités que j'observe chez ces femmes et que je leur envie.

👉 **Prioriser vite.**

Quand on a déjà géré une réunion stratégique avec un enfant malade à la maison, on apprend à distinguer l'urgent de l'important. On décide et on avance.

👉 **Gérer l'imprévu sans drame.**

Quand un planning explose à 7h du matin, un changement de cap en entreprise ne ressemble plus à une catastrophe. C'est "juste" un ajustement :)

👉 **Ne pas tout prendre personnellement.**

Après avoir négocié avec un enfant en pleine crise, on apprend à dissocier l'émotion de l'enjeu. Un désaccord ne devient pas un conflit d'ego. On écoute, on analyse et on répond "rationnellement".

Ces compétences ne sont pas "naturelles". Elles ont été construites. Et à 50 ans, elles arrivent à leur pleine maturité.

Malheureusement les entreprises ne s'en rendent pas encore assez compte.

Le problème n'est pas l'âge. Ce sont les a priori et les croyances qui servent encore à évaluer la valeur et la performance.

Parce que le vrai frein n'est pas l'âge mais l'histoire qu'on nous en raconte.



Pygmalionne

1939 abonnés

3 mois ·

🧠 Et si on ajoutait "Maman" à notre CV ?

Pas comme un détail personnel, mais comme une vraie expérience professionnelle.

Parce qu'en réalité, c'en est une.

📅 **Gestion de projet** : planifier 5 vies en parallèle.

🕒 **Priorisation** : décider en 30 secondes ce qui est vraiment urgent.

🌱 **Adaptabilité** : gérer l'imprévu à 6h du matin... avec 2h de sommeil.

🧠 **Intelligence émotionnelle** : décoder les besoins d'un être non verbal (et souvent en crise).

👑 **Leadership** : fédérer, motiver, transmettre — sans fiche de poste ni prime.

🗨️ **Communication** : négocier avec des mini-humains ultra exigeants.

🔥 **Résilience** : tenir, même quand tout s'écroule.

Sur un CV, on appelle ça des soft skills.

Dans la vraie vie, on appelle ça... la maternité.

Alors non, "maman" n'est pas une parenthèse professionnelle. C'est une formation accélérée en gestion humaine, en stratégie, et en courage.

Et peut-être qu'un jour, les recruteurs comprendront que cette ligne là, c'est une des plus fortes du CV.

Reconnaître et soutenir le rôle essentiel des pères



Marine ALARI · 2e
Femmes Forbes 2024 | CEO & fondatrice Les P...

+ Suivre ...

J'ai toujours voulu un troisième enfant.

Mais aujourd'hui, je me sens trop fatiguée pour en avoir un.

Entre le travail (notamment avec l'ouverture de notre 2ème Coworking-Crèche **Les Petits Preneurs**), mes enfants, la maison, je n'ai pas la force.

Pour moi, c'est un deuil.

L'année dernière, j'ai dû me résigner à l'idée de ne plus jamais porter la vie, de ne plus la donner.

C'est aussi le deuil d'une étape de ma vie de femme et elle est difficile à traverser.

Je crois que beaucoup de femmes désirent encore des enfants, mais qu'elles sont épuisées.

Épuisées et pas assez aidées.

Pas aidées par le système, ni par l'organisation du travail, ni par la répartition réelle des responsabilités.

À l'arrivée d'un enfant, ce sont majoritairement les femmes qui réduisent ou arrêtent leur activité professionnelle.

Près d'une mère sur deux, contre une minorité de pères.

Cette réalité a un coût très concret : dans les dix premières années suivant une naissance, la perte de revenus cumulée des femmes est estimée à près de 40 %.

Et plus il y a d'enfants, plus les écarts de salaire se creusent.

À cela s'ajoutent les tâches domestiques, encore très majoritairement assumées par les femmes, et une charge mentale permanente, invisible, mais lourde.

Résultat : des femmes moins disponibles professionnellement, parfois mises de côté, parfois « placardisées », souvent culpabilisées.

Je l'ai vécu.

Notre système rend la maternité coûteuse, économiquement et mentalement, pour les femmes.

On parle beaucoup d'égalité, mais tant que le congé des deux parents restera profondément déséquilibré, l'égalité restera théorique.

Si le congé paternité / co-parent était égal au congé maternité ET obligatoire, cela changerait déjà beaucoup de choses.

Pas seulement dans les foyers, mais aussi dans les entreprises, dans les carrières, dans les mentalités.

Ça ne réglerait pas tout.

Mais cela éviterait peut-être que des femmes, comme moi, fassent le deuil d'un enfant non pas par choix profond, mais par épuisement.

Ce n'est pas en modifiant le congé de naissance ou en faisant des chèques à l'arrivée d'un enfant que la natalité augmentera.



Marie Pellerin · 2e
Co-fondatrice de Parents on board / Coach de c...
1 mois ·

+ Suivre ...

Combien de pères s'auto-censurent au travail sur les sujets liés à leur(s) enfant(s)?

Demander un aménagement d'horaires, partir plus tôt pour la sortie d'école, prendre un mercredi après-midi... **50 à 70% d'entre eux n'osent pas.**

Ce n'est pas marginal, **c'est culturel.**

Pas parce qu'ils n'en ont pas envie, mais parce qu'ils ont peur d'être perçus comme moins engagés, que ça freine leur **#carrière**, en allant à l'encontre d'une norme encore très ancrée, celle du "**collaborateur idéal**", **celui qui est disponible tard, sans contraintes personnelles visibles.**

👉 Comment l'entreprise, acteur central de l'articulation travail-famille, peut-elle participer à déverrouiller cette norme pour que chaque salarié se sente "autorisé" à être à la fois un **#professionnel** et un **#parent**?

Nous tentons d'apporter des éléments de réponse dans un entretien réalisé pour la *Revue française des affaires sociales*, publiée par la **Drees – Ministères chargés de la Santé et des Solidarités.**

👉 <https://lnkd.in/ebgKkWdy> (accès gratuit à l'article intégral en commentaire).

Voici par exemple quelques initiatives qui méritent d'être valorisées:

💡 certaines entreprises alignent la durée du congé second parent sur la durée du congé maternité.

💡 d'autres permettent aux pères de s'inscrire à 100 % dans les projets de PMA et d'adoption.

💡 d'autres encore désignent un "référé paternité" pour libérer les échanges et encourager les rôles modèles.



PERSPECTIVES

Et si la parentalité devenait le premier moteur d'une croissance économique durable ?

L'analyse de l'économiste Gilles Le Garrec dans un *working paper* publié en février 2026 par l'OFCE (1) rappelle que **la fécondité ne se limite pas à un simple indicateur démographique : elle structure la population active, façonne la productivité, influence le taux d'intérêt naturel et conditionne les marges de manœuvre des politiques économiques.** La fécondité faible, si elle perdure, n'est pas seulement un phénomène démographique, mais a des conséquences profondes sur la croissance économique potentielle et le fonctionnement des économies avancées dans leur ensemble. **Dans un contexte de vieillissement de la population et de raréfaction des talents, la capacité d'une société à se renouveler passe par sa capacité à accompagner et soutenir celles et ceux qui élèvent la prochaine génération.**

Pour les entreprises, le problème démographique ne peut plus rester une question secondaire ou accessoire. Soutenir les salariés parents aujourd'hui, c'est investir dans la pérennité de son propre capital humain de demain. Cela signifie offrir des conditions de travail compatibles avec la parentalité, permettre la flexibilité nécessaire, valoriser les congés parentaux et faciliter le retour et la progression professionnelle des parents. Ces mesures ne sont pas seulement éthiques ou sociales : elles deviennent stratégiques. Elles conditionnent la motivation, la fidélisation, et la productivité des salariés, tout en contribuant à un environnement économique capable de croître de manière durable.

(1) Gilles Le Garrec, La macroéconomie de la faible fécondité, Sciences Po OFCE Working Paper, n° 03/2026

DANS UN CONTEXTE DE VIEILLISSEMENT DE LA POPULATION ET DE RARÉFACTION DES TALENTS, LA CAPACITÉ D'UNE SOCIÉTÉ À SE RENOUVELER PASSE PAR SA CAPACITÉ À ACCOMPAGNER ET SOUTENIR CELLES ET CEUX QUI ÉLÈVENT LA PROCHAINE GÉNÉRATION.



Une entreprise qui comprend qu'une politique RH favorable aux parents est un atout stratégique, ne se contente pas de gérer le présent ou de s'acheter une conscience : elle prépare avant tout l'avenir collectif. **En accompagnant la maternité et la parentalité, elle participe à maintenir une population active stable et qualifiée, elle soutient l'innovation et contribue à maintenir la création de richesse d'une nation.** Au lieu de percevoir la naissance d'un enfant comme un "coût" pour l'entreprise ou pour la société, il s'agit de la considérer comme un investissement fondamental, dont les retombées se mesurent à long terme, tant sur le plan humain qu'économique.

Si nous voulons construire une économie réellement durable, il est temps de repenser nos priorités. Les entreprises qui souhaitent participer pleinement à cette dynamique doivent donc intégrer la parentalité au cœur de leur stratégie, non comme une simple obligation réglementaire ou morale, mais comme un levier essentiel de compétitivité. Et si demain, la croissance économique ne se mesurait plus seulement à la productivité ou au PIB, mais aussi à la capacité d'une société à soutenir ses parents et à faire grandir ses enfants ? Alors, soutenir les salariés parents ne serait pas un supplément d'âme : ce serait une condition *sine qua non* pour une économie durable.

POUR ALLER PLUS LOIN

Ce recueil est le point de départ d'une réflexion plus large sur la question de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle. Il mérite d'être enrichi par d'autres contributions.

Certains aspects du sujet méritent également un approfondissement singulier :

- la question des **aidants familiaux ayant soit un enfant en situation de handicap soit un parents dépendant** ;
- la vie professionnelle des mères de famille nombreuse : **l'éloignement de l'emploi des mères s'accroît à mesure que leur famille s'agrandit**. Par exemple, en 2022, le taux d'emploi des femmes ayant 3 enfants ou plus était d'environ 58,8 % (contre 70,7% pour les femmes en général et 88,2 % chez les hommes avec 3 enfants ou plus) (1) ;
- avec l'allongement de la vie, et donc de la vie professionnelle, **la place des grands-parents salariés** auprès de leurs petits-enfants est parfois compliquée, alors que certains aimeraient s'investir davantage. Comment concevoir les fins de carrière ? La contribution dans ce présent recueil de l'Ecole des Grands-Parents Européens, offre un premier éclairage ;
- l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle pour les parents soumis à des horaires atypiques (soirées et week-ends) et les conséquences de ces rythmes sur l'équilibre de la vie de couple.

Conscients de l'enjeu RH crucial qui réside autour de la meilleure articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle, beaucoup d'acteurs et de nouvelles organisations travaillent à valoriser la parentalité en entreprise et à accompagner ces dernières dans leurs politiques RH auprès de leurs parents salariés.

Voici quelques exemples (liste non exhaustive) :

- **Parents on Board** - site de recrutement dédié aux parents en recherche d'emploi ou qui cherchent à intégrer une entreprise plus favorable à la vie de famille
- **Les parents Zen** - en plus de développer des crèches, les Parents Zen accompagnent les entreprises dans leurs politiques de parentalité.
- **Be Family** - voir plus haut, la contribution de la présidente du mouvement.
- **My Louves** - cabinet qui accompagne les entreprises sur la parentalité, la santé mentale et les carrières des femmes à travers un programme digital de 12 mois.
- **Parental Act** - action militante pour que des entreprises s'engagent à un congé rémunéré d'1 mois à 100% du salaire pour le deuxième parent lors d'une naissance.
- **Kundra** - accompagne le congé parental du départ au retour, afin de sécuriser les processus RH et de permettre une reprise de travail de qualité.
- **ELFAC (European Large Families Confederation)** - travaille à la labellisation au niveau européen d'entreprises *Family Friendly*, sur le même modèle que leur labellisation pour les municipalités.

(1) Conseil d'Orientation des Retraites, "Droits familiaux et conjugaux", octobre 2023.



A PROPOS

Dynamiques Familiales est un centre d'études et de réflexion indépendant destiné à **comprendre les familles et leurs évolutions en vue d'éclairer les décideurs** publics et privés.

dynamiques-familiales.com

Déjà paru :
Novembre 2025, Familles & Municipales : attentes, priorités et propositions.

Un grand merci aux 7 femmes qui ont offert leur regard pour ce premier recueil publié à l'occasion de la journée internationale des droits des femmes, le 8 mars 2026.

Ce recueil de contributions a vocation à s'enrichir et à connaître une deuxième édition. Au-delà des bonnes intuitions, Dynamiques Familiales ouvre un cycle de réflexion sur ce sujet de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle, pilier déterminant pour soutenir la natalité.

Toute personne qui souhaite apporter des idées peut s'adresser à s.rousselet@dynamiques-familiales.com



EDITEUR

OBSERVATOIRE DES DYNAMIQUES
FAMILIALES ASSOCIATION LOI 1901
28, PLACE SAINT GEORGES 75009 PARIS

DIRECTEUR DE RÉDACTION

SIXTE-ANNE ROUSSELOT

CRÉDITS PHOTOS DE COUVERTURE

© CANVA

CONCEPTION & PUBLICATION

DYNAMIQUES FAMILIALES

IMPRESSION

H2 IMPRESSION - PARIS



première édition - mars 2026

Tous droits réservés. La reproduction, même partielle, de ce document est autorisée sous réserve de la mention de la source.