

Pour une meilleure prise en compte de la parentalité en entreprise

La période des 1000 jours dont l'importance est prouvée par un large faisceau d'études scientifiques est un appel à privilégier un 'rendement' sur le long terme et qui se mesure avant tout par le développement d'un capital humain.

La France a une longue tradition de politique favorable à la prise en compte du fait familial dans la société avec une très bonne insertion professionnelle des mères¹.

Une approche pragmatique et flexible qui tienne compte à la fois de ce que vivent les parents salariés et du bien-être des enfants mais aussi de la réalité économique et de celle des finances publiques, favoriserait la mise en œuvre de la réforme et les bénéfices qui en sont attendus pour la société dans son ensemble.

Résumé des propositions de Make Mothers Matter France pour la réforme des 1000 premiers jours de l'enfant :

1. Allonger le congé maternité à 18 semaines (16 semaines actuellement)
- ~~2.~~ Mettre en œuvre le nouveau congé paternité
3. Offrir un vrai choix : l'enjeu du congé parental
 - a. Le congé parental court et bien rémunéré
 - b. Le congé parental long
4. Faciliter la conciliation vie personnelle – vie professionnelle en entreprise
 - a. Lutter contre le présentisme
 - b. Favoriser la flexibilité
5. Sensibiliser l'opinion et les entreprises

Nos deux premières propositions s'inscrivent dans la droite ligne du rapport Cyrulnik sur les 1000 premiers jours de l'enfant : donner du temps aux mères et aux pères autour de la naissance de l'enfant est essentiel pour le bon développement de ce dernier. Notre pays devrait avoir l'ambition de s'inscrire dans une bonne moyenne européenne.

¹ Du moins jusqu'en 2016

1. Allonger le congé maternité à 18 semaines (16 semaines actuellement)

La France est dans la moyenne basse des pays européens pour le congé maternité



Congé maternité : La France dans la moyenne basse des pays européens

- Bulgarie : 12 mois
- Royaume-Uni : 9 mois
- Slovaquie : 6,5 mois
- Croatie, Irlande : 6 mois
- Brésil : 4 à 6 mois selon les secteurs d'activité
- Hongrie : 5,6 mois
- Chili : 5,5 mois
- République Tchèque : 5,1 mois
- Italie : 4,7 mois
- Pologne : 4,6 mois
- Malte, Québec, Roumanie : 4,2 mois
- Chypre, Estonie, France : 3,7 mois
- Espagne : 3,7 mois dont 10 semaines transférables au père
- Canada, Israël : 3,5 mois
- Belgique, Danemark, Suisse, Uruguay : 3,3 mois
- Grèce : 3 (secteur public) à 8,1 mois (privé)
- Corée : 3 mois
- Finlande : 2,9 mois
- Luxembourg, Pays-Bas : 2,8 mois
- Chine : 2,7 mois
- Slovénie : 2,6 mois
- Mexique, Russie : 2,3 mois
- Autriche, Allemagne, Japon, Lettonie, Lituanie : 1,9 mois
- Portugal : 1,5 mois
- Australie (seulement du congé parental), Etats-Unis, Islande, Nouvelle-Zélande, Norvège (uniquement du congé parental) : 0

Préconisation
minimum de
l'Union
Européenne

Source : 16th international review of Leave Policies and Related research 2020 Fern Universität + infos récentes disponibles

Le rapport Cyrulnik sur les 1000 premiers jours de l'enfant préconise l'allongement de 2 semaines du congé maternité. Or, cette proposition n'a pas encore été reprise par le gouvernement.

Nous rappelons que la mère est une actrice pivot pour les premières semaines de vie d'un enfant. Donner un temps supplémentaire aux mamans dans les semaines suivant la naissance est crucial pour favoriser l'allaitement pour celles qui le souhaitent et permettre aux mères de récupérer de la fatigue liée à la naissance et aux tous premiers mois de l'enfant.

2. Mettre en œuvre le nouveau congé paternité

La France déjà bien placée en termes de congé paternité va être dans le peloton de tête des pays occidentaux à compter de juillet 2021 avec la réforme votée à l'automne dernier :



Congé paternité : la France prend de l'avance

- Espagne : 16 semaines dont 10 transférables à la mère
- Chine : 7 à 30 jours selon les provinces
- Finlande : 9 semaines dont 3 utilisable pendant le congé maternité de la mère rémunéré 70% du salaire ou 40% ou 25% selon le niveau de revenus
- Slovaquie : 30 jours
- Lituanie : 4 semaines
- France : A compter du 1/07/2021 – 28 jours dont 7 obligatoires
- Autriche : 28 jours faiblement rémunéré (22€/jour)
- Bulgarie : 15 jours
- Uruguay : 13 jours dans le privé mais seulement 10 dans le public
- Espagne : 12 jours
- Australie, Belgique, Chypre, Danemark, Estonie, Irlande, Luxembourg, Pologne : 2 semaines
- Roumanie : 5 à 15 jours selon que le père a suivi une formation spécifique pour prendre soin de son 1er enfant ou non
- Afrique du Sud, Lettonie, Royaume-Uni, Suède : 10 jours
- Italie : 7 jours
- Brésil (secteur privé), République Tchèque : 1 semaine
- Chili, Hongrie, Israël, Mexique, Pays-Bas, Québec : 5 jours
- Corée : 3 jours
- Grèce : 2 jours
- Malte (secteur privé) : 1 jour
- Allemagne, Croatie, Etats-Unis, Islande, Japon, Norvège, Nouvelle Zélande, Portugal, Russie, Slovaquie, Suisse : 0 jours

Tous les pays de l'Union Européenne devront proposer 10 jours avant 2022

Source : 16th international review of Leave Policies and Related research 2020 Fern Universität+ infos récentes disponibles

Si le rapport Cyrulnik sur les 1000 premiers jours de l'enfant préconise un congé paternité de 9 semaines, l'allongement à 4 semaines dans le contexte actuel est déjà une première étape favorable pour permettre aux pères de faire la connaissance de leur enfant et aider leur compagne dans ces premières semaines où fatigue et changement d'organisation sont un vrai challenge.

C'est surtout une manière concrète d'encourager une meilleure égalité homme-femme. En effet, les hommes en s'investissant davantage dans la vie familiale vont mieux partager la charge parentale qui repose à ce jour principalement sur les femmes.

Mais quelles sont les conditions à respecter pour que ce congé soit le plus utilisé possible ?

Plus que le caractère obligatoire de la première semaine de congé paternité, c'est l'attitude des entreprises et des managers qui permettra aux pères de se sentir autorisés à prendre ce temps

La mise en place réelle de ce congé sera facilitée si :

- Le top management donne l'exemple.
- Le salaire des pères dépassant le plafond de la sécurité sociale est complété par l'entreprise pendant le congé paternité.
- Les augmentations des salariés hommes et femmes ayant pris un congé paternité / maternité sont surveillées pour éviter toute stagnation non justifiée par un manqué avéré

de performance. Une société comme Total suit ainsi pendant 5 ans le salaire de toute jeune mère.

- Les managers sont sensibilisés, formés et encouragent les pères à assumer leurs responsabilités familiales.

Une fois les congés légaux (maternité, paternité) écoulés, la question se pose pour l'accueil de l'enfant jusqu'à son entrée en maternelle. En plus du développement indispensable de modes de garde variés et qualitatifs (crèches, assistantes maternelles, garde partagée, ...) nous recommandons de donner à tous les parents qui le souhaitent la possibilité de bénéficier de temps avec leur enfant, comme le préconise le rapport Cyrulnik, avec une offre de congé parental diversifiée.

3. Offrir un vrai choix : l'enjeu du congé parental

Les scientifiques soulignent l'importance du temps passé par l'enfant avec ses parents, tout particulièrement au cours de sa première année de vie, pour une meilleure santé et un meilleur développement cognitif.

C'est dans ce but que le rapport Cyrulnik préconise :

- Un congé maternité allongé à 18 semaines,
- Un congé paternité allongé à 9 semaines,
- Un congé parental de 9 mois, partageable entre les parents...

... permettant ainsi aux parents qui le souhaitent de passer davantage de temps avec leur enfant au cours des 12 premiers mois de sa vie.

a. Le congé parental court et bien rémunéré

L'étude menée par le gouvernement montre qu'un grand nombre de salariés n'optent pas pour le congé parental actuel du fait de sa trop faible rémunération. C'est particulièrement vrai pour les pères (notamment quand ils ont le salaire le plus élevé au sein du couple) ainsi que pour les salariés ayant un salaire supérieur à 1500 € par mois.

Pour que ce droit au congé parental soit utilisé par un grand nombre de salariés, le rapport Cyrulnik préconise de rémunérer ce congé à hauteur d'au moins 75% du salaire net.

Il est intéressant de noter que le salaire moyen étant selon l'INSEE de 2238 €² par mois, le coût d'un tel congé parental pour les finances publiques ne serait pas très éloigné du coût actuel d'une place de crèche (1400 €³ par enfant et par mois en moyenne...probablement un peu plus pour les enfants les plus petits).

Pour se conformer aux préconisations européennes et pour favoriser l'égalité homme-femme, deux mois de ce congé devraient être réservés à chaque parent (non transférables). Pour faciliter

² Insee 2019 : salaire moyen en France. Le salaire median s'élève à 1789 €.

³ Source : Cour des comptes 2017

la vie et l'organisation des familles qui n'ont pas toutes les mêmes contraintes professionnelles, les cinq autres mois de congé devraient pouvoir être librement partageables entre les parents selon ce qui leur convient le mieux.

En facilitant la mise en place d'un tel congé, l'entreprise bénéficiera de parents salariés reprenant leur travail moins fatigués et davantage prêts à se réinvestir pleinement dans leur travail.

b. Le congé parental long

Quatre raisons nous poussent à recommander le maintien du congé parental long dans sa forme actuelle en parallèle du nouveau congé court et bien rémunéré.

□ Le congé parental long contribue à l'offre globale de solutions d'accueil et a un impact positif sur l'insertion professionnelle des mères

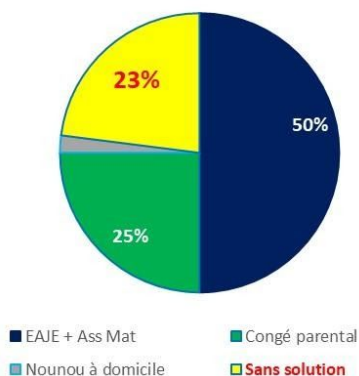
Jusqu'en 2014, la France réussissait à concilier un fort taux de natalité et une très bonne insertion professionnelle des mères. Cela grâce, en partie, à une offre de garde variée dans laquelle le congé parental avait toute sa place : ¼ des enfants de 0 à 3 ans étaient gardés par un parent en congé parental.

Depuis 2014, la réforme du congé parental partagé⁴, qui avait pour objectif de favoriser l'insertion professionnelle des mères et l'égalité homme-femme s'est avérée contre-productive :

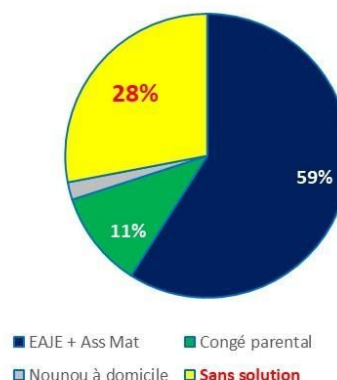
- Depuis 2016, l'Insee signale un repli inédit du taux d'activité des femmes de 25 à 49 ans (83,3% en 2019 contre 83,9% en 2016)
- L'offre globale d'accueil pour les enfants de 0 à 3 ans a été désorganisée, laissant plus de parents qu'auparavant sans solution pour garder leur enfant.

⁴ Avant 2014, un parent pouvait bénéficier de l'allocation de congé parental jusqu'au mois précédent les 3 ans de son enfant. La réforme du congé parental partagé a limité la possibilité de bénéficier de cette allocation à 2 ans maximum pour un parent, y compris la période de congé maternité / paternité. Il faut que les deux parents prennent alternativement une part du congé parental pour pouvoir bénéficier de l'allocation jusqu'aux 3 ans de l'enfant.

En 2010 :

Répartition des modes de garde pour
100 enfants de moins de 3 ans

En 2020 :

Répartition des modes de garde pour
100 enfants de moins de 3 ans

Source : dossier de presse du PLFSS 2021 du Ministère de la Santé pour les modes de garde formelle – CCSS Sept. 2020 pour le congé parental et garde à domicile

Dans un tel contexte, trouver un mode d'accueil pour son enfant est souvent un parcours du combattant pour les parents.

☑ Le congé parental long convient aux profils de certaines familles

En 2020, 240.000⁵ familles ont eu recours à cette solution de garde :

- Financièrement, un parent n'a pas forcément avantage à reprendre le travail si les dépenses pour la garde de ses enfants grèvent une grande partie de son salaire.
- En termes d'organisation, le congé parental long est souvent la solution choisie par un parent ayant plusieurs enfants en bas âge, des moyens limités, peu d'aide familiale ou encore un travail éloigné de son domicile.
- Dans de nombreux métiers, s'arrêter deux ou même trois ans pour prendre soin de ses enfants n'a pas d'impact majeur sur la carrière. C'est le cas, par exemple, des puéricultrices, aides-soignantes, hôtesses de caisse, professeurs des écoles, et de bien d'autres salariés qui ont recours au congé parental.
- Les parents souhaitant s'investir dans cette période cruciale pour le développement de leur enfant doivent pouvoir le faire sans renoncer à leur carrière.

☑ Le congé parental long : offrir plus de choix aux parents

Il est intéressant de noter qu'un nombre grandissant de pays occidentaux favorisent la flexibilité et le choix dans les solutions de congé parental proposées aux parents.

⁵ Base CCSS septembre 2020

L'évolution des législations fait apparaître deux tendances :

- La coexistence d'un congé parental court et bien rémunéré (fort pourcentage du salaire d'origine) avec un congé parental plus long et plus faiblement rémunéré (somme forfaitaire).
- Une possibilité de partager le congé parental entre les deux parents avec en général une petite partie réservée à chaque parent et la plus grande partie utilisable librement selon l'organisation que choisit la famille.



Congé parental : ces pays qui offrent choix et flexibilité aux parents

Exemples non exhaustifs d'évolution des congés parentaux :

- Australie : chaque parent peut transférer ses jours de congé parental rémunérés à l'autre parent.
- Autriche : Le congé parental peut être utilisé en totalité par un des deux parents ou partagé entre eux.
- Bulgarie : Lorsque l'enfant a plus de 6 mois, la mère peut transférer au père une partie de son congé parental rémunéré.
- Canada : Le congé parental peut être utilisé indifféremment par chacun des deux parents ou partagé entre eux.
- Espagne : Les jours de congé parental peuvent être pris en autant de fois que les parents le souhaitent jusqu'à 3 ans de l'enfant.
- Islande : Deux mois de congé parental bien rémunéré transférable à l'un des deux parents au choix.
- Norvège : Chacun des deux parents a 19 semaines de congé parental qui lui sont réservés. 18 semaines supplémentaires peuvent être utilisées indifféremment par l'un ou l'autre des parents ou partagées entre eux. Les parents peuvent choisir entre congé parental plus court et mieux rémunéré et congé plus long et un peu moins bien rémunéré. Les parents peuvent prendre leurs congés en même temps ou séparément.
- Nouvelle-Zélande : Les 52 semaines de congé parental peuvent être prises indifféremment par chacun des deux parents ou partagées entre eux.
- Portugal : Depuis 2009, les mères ont 6 semaines de congé maternité réservé. Puis 108 jours de congé qui peuvent être pris ou partagés avec le père ou transférés au père. 30 jours supplémentaires sont donnés si les deux parents partagent le congé. Une partie des jours peut être prise par les deux parents ensemble, le reste séparément.
- Suède : 90 jours de congé parental bien rémunérés sont réservés à chaque parent. 105 jours supplémentaires bien rémunérés peuvent être utilisés par le parent ou transférés à l'autre parent. Et 45 jours supplémentaires faiblement rémunérés peuvent être utilisés par chaque parent ou transférés à l'autre parent. Les congés peuvent être pris de façon continue ou en plusieurs périodes. Une part des congés peut être utilisée par les deux parents ensemble, le reste doit être utilisé à tour de rôle.

Source : 16th international review of Leave Policies and Related research 2020
Fern Universität + infos récentes disponibles

📌 La suppression du congé parental long aurait un coût exorbitant

- Si l'Etat choisit de favoriser le retour à l'emploi à tout prix, il faudrait créer en urgence quelques 150.000 places de crèches pour remplacer les parents ne gardant plus eux-mêmes leur enfant. Les promesses de ces dernières années non tenues laissent sceptiques quant à la capacité de l'Etat de relever le défi.
- Si ces places ne sont pas créées, la pénurie de modes de garde s'aggraverait et ce sont les jeunes parents que la réforme cherche à sécuriser qui en feraient les frais en termes de stress, de mode de garde 'à la débrouille', voire d'incapacité à reprendre le travail comme prévu...
- Créer 150.000 places de crèches coûterait quelques 5 milliards d'euros et le coût de fonctionnement annuel additionnel serait de l'ordre de 2 milliards d'euros⁶.
- Nous rappelons que le congé parental long actuel est le mode de garde le moins coûteux pour les finances publiques :

⁶ Sur la base des coûts pour les finances de construction et fonctionnement des crèches – Rapport cour des comptes 2017 .

	Coût complet pour les finances publiques d'un mode de garde⁷
Crèche	1.400 € par mois et par enfant
Assistante maternelle	856 € par mois et par enfant
Congé parental actuel	397€ par mois et par famille

La suppression du congé parental long ne se justifie ni financièrement (c'est le mode de garde le moins coûteux pour les finances publiques), ni pour le bien des enfants de ces familles, ni même pour les entreprises dont l'intérêt est de récupérer des salariés plus performants parce que libérés de leurs contraintes de garde.

Si l'absence d'un salarié est parfois compliquée à gérer pour une entreprise, les périodes de congés longs peuvent être l'occasion de former un remplaçant et de faire émerger ainsi de nouveaux talents, et pour le remplaçant, d'acquérir une nouvelle expérience professionnelle.

Il serait même souhaitable de revenir sur la réforme du congé parental partagé de 2014. Le congé parental long devrait pouvoir prendre fin à l'entrée effective de l'enfant en maternelle ou lorsqu'il bénéficie d'un mode de garde sans obligation de partage entre les parents. Obliger des parents à reprendre le travail alors que leur bébé n'a pas de garde formelle, c'est condamner nombre d'entre eux à pointer au chômage. Retrouver un travail sans mode de garde assuré est particulièrement compliqué pour les parents qui étaient avant la naissance en CDD ou intérim.

Une offre de modes de garde et de congés parentaux diversifiés est le meilleur moyen, à notre avis, de sécuriser les familles, elles aussi très diverses. Le bien-être des parents, et particulièrement des mères pendant la grossesse et les premiers mois de la vie de l'enfant, est critique pour le bon déroulement de cette période des 1000 jours. Le secteur professionnel en sera bénéficiaire également avec des travailleurs moins stressés, moins fatigués, plus opérationnels et plus aptes à s'investir.

Les deux dernières recommandations ci-dessous concernent les parents salariés qui reprennent le travail. Elles sont particulièrement pertinentes pour ceux qui ont de très jeunes enfants mais s'appliquent de façon plus large à l'ensemble des salariés qui ont des responsabilités en dehors de l'univers strictement professionnel.

⁷ Source IGAS IGF 2017 – coût complet pour les finances publiques d'un mode de garde or construction des places pour les crèches

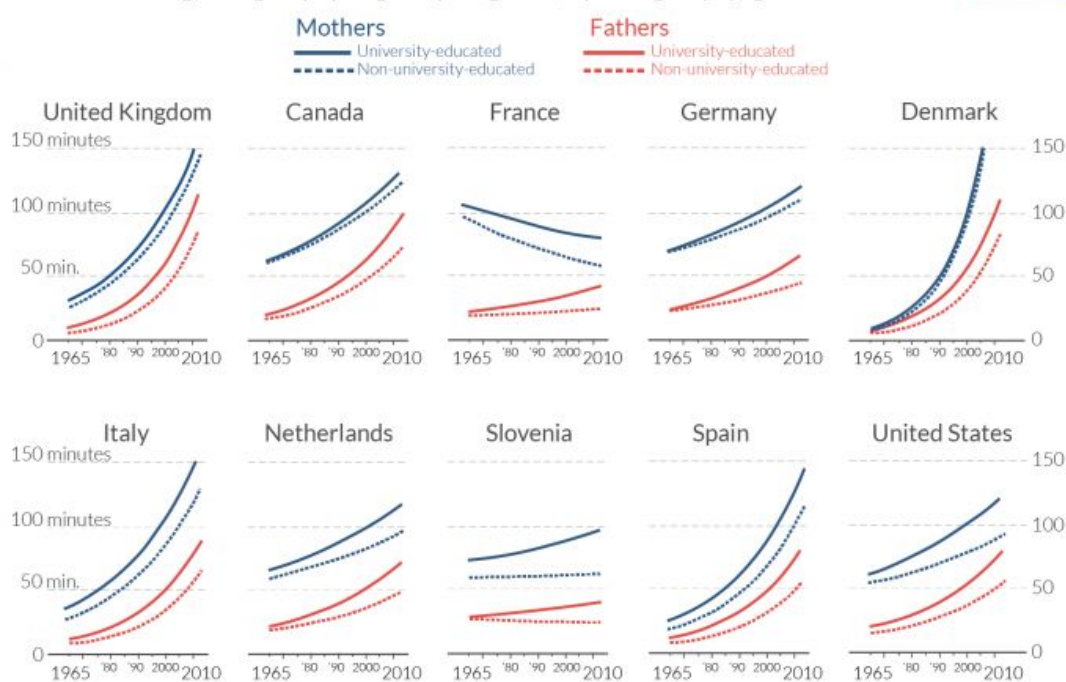
4. Faciliter la conciliation vie personnelle - vie professionnelle en entreprise

a) Lutter contre le présentéisme

La France est le seul pays occidental où le temps passé par les parents avec leurs enfants a régressé en 50 ans : la légère progression du temps passé par les pères n'a pas compensé la forte baisse du temps consacré par les mères à leurs enfants.

How much time do parents spend with their children per day?

This includes washing, feeding and preparing food, putting to bed, supervising and playing with children.



Daily child care is measured in minutes per day, based on data from the Multinational Time Use Study (MTUS). This is measured for parents aged 18-65 living in households with at least one child under 13 years old. The data presented is based on modelled figures which are comparable across countries by adjusting for partnership status, number of children, age of youngest child, employment status, and survey day of week at the overall sample means. Data source: Guilia M. Doti Sani & Judith Treas (2016). Educational gradients in parents' child-care time across countries, 1965-2012. *Journal of Marriage and Family*. OurWorldinData.org - Research and data to make progress against the world's largest problems. Licensed under CC-BY by the author Esteban Ortiz-Ospina.

Ce n'est pas la politique familiale française, plutôt généreuse, qui est en cause. Les salariés français sont impactés par le présentéisme, plus répandu en France que dans d'autres pays.

Le discours collectif et la culture de nombreuses entreprises valorisent ceux qui passent de longues heures au bureau. Ailleurs, comme aux Etats-Unis ou en Suisse, rester tard au bureau est plutôt considéré comme le signe d'une mauvaise organisation.

Toujours est-il que la culture de présentéisme liée à un manque de flexibilité dans les modes de travail pourrait être une des causes principales du « manque de temps » et de la « pression » souvent ressentis par les jeunes parents (cf les travaux de l'observatoire de la parentalité en entreprise).

b) Favoriser la flexibilité

Un nombre croissant de pays s'engagent pour une meilleure conciliation vie pro – vie perso avec différentes législations qui offrent des solutions flexibles aux parents salariés.



Flexibilité offerte aux parents dans différents pays développés

Exemples non exhaustifs :

- Australie : Depuis 2009, les salariés peuvent demander des aménagements flexibles de leurs horaires de travail.
- Autriche : Les deux parents ont droit de demander un temps partiel jusqu'à 7 ans de leur enfant.
- Bulgarie : Au retour de congé parentaux, les parents peuvent demander des aménagements horaires. Les mères d'enfant de moins de 6 ans ont droit de télétravailler.
- Espagne : Les parents salariés ont tous les deux le droit de demander des aménagements horaires à leurs employeurs.
- Norvège : Jusqu'à 10 ans de l'enfant, chacun des deux parents a le droit de demander un temps partiel à son employeur.
- Nouvelle-Zélande : Tous les salariés ont le droit de demander des flexibilités horaires à leurs employeurs
- Portugal : Les parents d'enfants de moins de 12 ans peuvent demander des flexibilités horaires à leurs employeurs.
- Royaume-Uni : Tous les salariés ont le droit de demander des aménagements flexibles de leurs horaires de travail. Ce droit offert aux parents en 2004 a été étendu à l'ensemble des salariés en 2014.
- France : une ordonnance de 2017 pour favoriser le télétravail régulier ou ponctuel pour tous les salariés sur la base du volontariat avec accord de l'employeur.

Source : 16th international review of Leave Policies and Related research 2020
Fern Universität + infos récentes disponibles

En étendant à l'ensemble des salariés le « Right to Request » en 2014, les Anglais évitent toute discrimination. Le droit de demander des conditions souples de travail reconnaît que les mères, les pères mais aussi tous les autres salariés peuvent avoir des engagements familiaux, politiques, sportifs, associatifs, culturels, ... Une entreprise qui reconnaît et valorise ces engagements a de fortes chances d'avoir en retour des salariés équilibrés, motivés, fidélisés et probablement plus entrepreneurs.

La législation anglaise de « Right to Request » tient compte des contraintes économiques : l'employeur peut valider ou non la demande du salarié. De fait, les salariés font des demandes réalistes dans la plupart des cas puisque 80% des demandes des salariés sont acceptées par les employeurs britanniques.

La flexibilité choisie leur permet de demander l'organisation du travail qui leur convient le mieux et qui peut être très variable d'un salarié à l'autre, par exemple : alternance de semaine chargée / moins chargée pour un parent divorcé, choix des horaires sur le modèle de l'îlot de caisses⁸ pour un employé, télétravail, journée intensive sur le modèle de l'Espagne⁹, horaires décalés pour éviter les bouchons et pour un meilleur partage des responsabilités avec son conjoint, ...`

La meilleure prise en compte des besoins du salarié devrait limiter les risques de burn out professionnel qui compliquent grandement la vie des entreprises avec des salariés absents dont on ne sait jamais quand ils pourront reprendre le travail.

⁸ Ilot de caisses : mode d'organisation d'un distributeur qui consiste à confier à un groupe de salariés un planning horaire à assurer, à charge pour eux de se répartir le travail dans le respect de leur nombre d'heures mensuelles à effectuer par chacun. La direction n'intervient qu'en cas de litiges entre les salariés.

⁹ Journée de travail ininterrompue (avec pause obligatoire minimale). Pour une semaine de 35 heures, les horaires envisagés peuvent être par exemple 8h à 15h30

Nous recommandons donc de proposer aux salariés le droit de demander des horaires de travail ajustés à leur organisation personnelle en adaptant à la France les meilleures pratiques européennes et en particulier celles du Royaume-Uni et de l'Espagne.

5 – Sensibiliser l'opinion et les entreprises

Si le législateur a un rôle décisif pour l'initiative d'une réforme audacieuse concernant la période des 1000 premiers jours de l'enfant, sa mise en œuvre et les bénéfices à en espérer dépendront largement d'une sensibilisation de l'opinion et du monde de l'entreprise.

Pour la mise en œuvre du congé paternité de 4 semaines déjà par exemple, les hommes doivent se sentir autorisés à le prendre et à en tirer un véritable bénéfice, nous l'avons déjà souligné.

Si l'encadrement de leur entreprise / administration ne les y encourage pas, s'il n'y a pas de campagne de sensibilisation sur ce thème au niveau national, il est à parier que toute réforme effective restera lettre morte.

Nous insistons sur l'aspect symbolique de la mesure du congé paternité car elle pourrait entraîner graduellement un changement de mentalité sur la maternité qui, malgré les lois protectrices en France, est synonyme encore de bien des discriminations dans la vie professionnelle des femmes et plus encore des mères. Nous rappelons que le déséquilibre du partage des tâches et des responsabilités familiales et la non-valorisation de ce travail est une source constante d'inégalité entre hommes et femmes.

Au-delà du congé paternité, du congé maternité et des congés parentaux, c'est concrètement aussi un changement de pratiques managériales qui doit être mis en œuvre pour garantir plus de souplesse, un respect des diversités, le souci d'une meilleure conciliation travail – vie privée et des évaluations basées sur les compétences et les résultats plutôt que sur le présentéisme.

Enfin, il s'agit d'encourager par de telles réformes l'avènement d'une société plus équilibrée dont le mieux-être rejaillirait sur toutes ses composantes, y compris le monde économique. Des salariés plus heureux sont plus productifs. Cela a été dit de nombreuses fois : pour 1 euro investi dans le développement de la petite enfance, comptez 7 euros de retour sur investissement¹⁰.

Avant d'être une charge, toute réforme des 1000 premiers jours de l'enfant doit être considérée comme un investissement pour le développement durable de nos sociétés.

¹⁰ Analyse de France Stratégie – Colloque Unesco du 17 Novembre 2017. L'économie provient en partie des allocations chômage qu'il faut verser aux parents qui n'ont pas la possibilité de travailler faute de solution d'accueil pour leur enfant.