

Activité professionnelle et santé des parents pendant la première année de vie d'un enfant. Le rôle des conditions de travail

Isabelle Probst, professeure associée et **Aline Sadowski**, doctorante, HESAV

En collaboration avec **Peggy Krief** et **Amandine Mudry**, Unisanté

Directrice de thèse d'A. Sadowski: **Christine Cohidon**, Unisanté

CONTEXTE

Recherche financée par le FNS 2025-2029

Institutions: HESAV et Unisanté

Disciplines : psychologie (sociale et du travail), médecine du travail, épidémiologie

Etude centrée sur le canton de Vaud

Collaborations scientifiques :

Christine Cohidon, Isabelle Zinn, Anne René Gravel, Maria-Pia Politis Mercier, Alessia Abderhalden-Zellweger, Pascal Wild

Partenaire de terrain: Groupement des Sages-Femmes Indépendantes Vaudoises

Groupe de pilotage: professionnel-les et associations

QUESTIONNEMENTS

1^{ère} année post-partum présente des défis pour la santé et le bien-être des parents, notamment :

- Rétablissement post grossesse et accouchement
- Allaitement
- Fatigue accrue
- Rôles et activités de parent
- Ajustements de la famille / du couple
- Dépression post-partum, anxiété

Comprendre : Quels sont les **expériences**, les **besoins** et les **stratégies** des parents par rapport à leur travail?

Mesurer : Comment les conditions de travail **influencent-elles** la santé mentale des parents?

Proposer : Comment **promouvoir** des conditions de travail plus favorables et un accompagnement mieux adapté aux besoins des parents ?

NOTRE APPROCHE

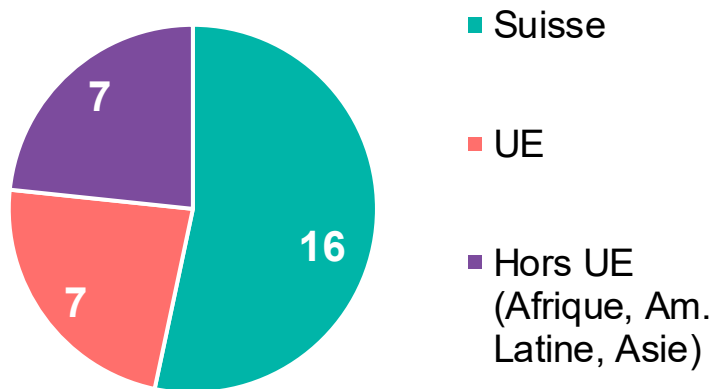
- Considérer le **rôle actif** des parents
- Analyser les **différences** - de contraintes, ressources et possibilités - liées au **genre** et à la **situation socio-professionnelle** (Lefrançois & Trottier, 2022; Perry-Jenkins, 2011)
- Considérer les dynamiques au sein des **couples** (Lee et al., 2019; (Bakker & Demerouti, 2013)

MÉTHODES MIXTES – 3 PHASES

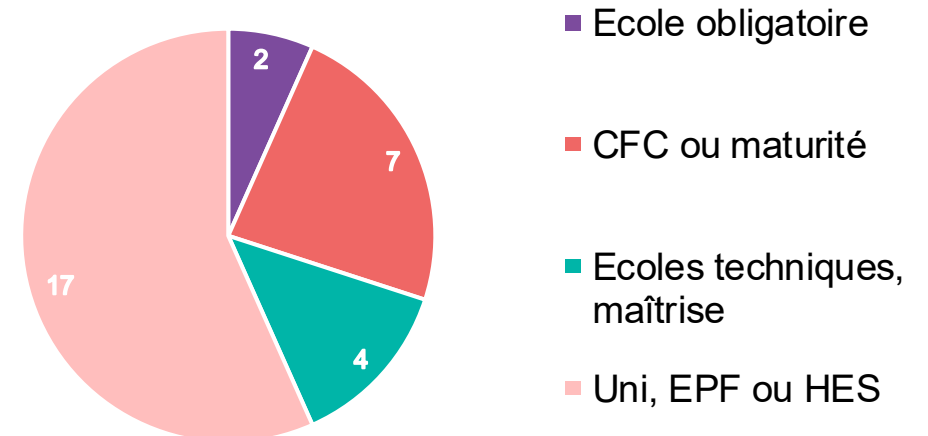
- 1) Entretiens avec des parents : 30 réalisés (21 mères, 9 pères) sur 50
- 2) Questionnaire auprès des parents – inscription dès fin juin
- 3) Focus groups avec diverses parties prenantes – en fin de projet

Profils des parents rencontrés en entretiens

Lieux de naissance



Niveau de formation



CONNAISSANCES ISSUES D'AUTRES RECHERCHES ET ILLUSTRATIONS PAR NOS ENTRETIENS

Thèmes choisis

La durée du congé postnatal

Les besoins d'aménagements

Les horaires

Les relations au travail

LA DURÉE DU CONGÉ POSTNATAL

- 80% des mères reprennent le travail dans l'année suivant la naissance, seules 18% reprennent après 14 semaines (Rudin, 2018)
- Congé plus long = meilleure santé mentale (Müller & Ramsden, 2017)
- Bénéfices de reprendre le travail (McCardel et al., 2022)

Le congé postnatal est souvent perçu comme trop court par les mères comme par les pères :

« **C'était dur de laisser un bébé, d'aller travailler, ce n'est pas facile. Je trouve qu'on devrait quand même prolonger pour les parents, trois mois c'est trop court pour laisser un bébé à la crèche ou à une maman de jour [...]** **Nous on travaille et on a le cœur qui bat, tu ne sais pas ce qu'il se passe de l'autre côté, c'est quand même dur.** » (Béatrice, 2 enfants, auxiliaire de soins à domicile)

« **Les deux semaines c'est court quand même [...]** ça passe très vite. **C'est des bons moments, mais aussi difficiles, donc c'est des moments importants** dans la vie où il y a une transition comme ça il faut prendre le temps. **Donc deux semaines, ça ne suffisait pas. Je pense qu'un mois et demi, ça aurait été bien.** » (Carl, 2 enfants, ingénieur)

LA DURÉE DU CONGÉ POSTNATAL

Mais la reprise est aussi vécue comme un soulagement :

« [...] au début je dirais quand même que ça m'a fait du bien de faire autre chose, [...] de sortir un petit peu de la maison, de **voir du monde**, parce que c'est vrai **qu'on est quand même assez vite isolée**, même si il y a des gens autour de nous. » (Eloïse, 1 enfant, éducatrice de l'enfance)

« Juste avant que je recommence à travailler, j'étais très contente de la voir, **mais elle me tapait des fois sur le système, quand on l'a vue toute la journée**. D'avoir recommencé à travailler, je me rends compte à quel point c'est cool [...]. Je ne pense pas que je pourrais être 100% mère au foyer parce qu'au final, j'adore ma fille, mais m'en occuper en permanence, au bout d'un moment, on est un peu fatigué » (Charlotte, 1 enfant, médecin à l'hôpital)

LES BESOINS D'AMÉNAGEMENTS DU TRAVAIL

- Aménagement pour raison de santé
- Aménagement pour l'allaitement (Chang et al., 2021)
- Mise au courant lors de la reprise de l'activité

Des ajustements pour raison de santé peuvent être discutés et mis en place :

*« Après l'accouchement, pendant 9 mois, il y a des clients chez qui je n'allais plus. J'en ai parlé avec ma cheffe, parce **que je n'arrivais pas à les soulever.** [...] Il y a eu des adaptations, de ce côté-là ils m'ont vraiment aidé !» (Béatrice, 2 enfants, auxiliaire de soins à domicile)*

LES BESOINS D'AMÉNAGEMENTS DU TRAVAIL

Les besoins d'aménagement pour l'allaitement ou la reprise ne sont pas toujours respectés :

*« Pour mes horaires d'allaitement, **ma cheffe a fait comme ça l'arrangeait, mais pas comme moi, ça m'arrangeait.** Au début, j'ai dit « oui, il n'y a pas de soucis », mais après, au fur et à mesure, **j'ai vu que ces horaires n'étaient pas adaptés.** [...] Je lui en ai parlé pour qu'elle me change. Je lui ai dit « la petite, je la trouve tout le temps en train de dormir ». [...] elle m'a dit qu'à cause des stagiaires, elle n'avait pas assez de personnel le soir pour donner les médicaments. » (Malika, 2 enfants, aide-soignante en EMS)*

*« J'avais demandé une diminution de mon taux de travail, on m'avait dit que c'était oui [...] et quand j'ai repris les plannings, c'était à 90 %. Donc on ne m'a diminué que de 10% [...] on m'a dit, « mais on va faire sur 4 jours », mais du coup c'est des plus longues journées, **j'allaitais mon enfant, je courais dans tous les sens.** J'ai dit que je voulais lâcher mes responsabilités [...] Et puis on m'a refusé. **À ce moment-là j'ai démissionné, parce que ce n'était pas possible** [...] J'ai retrouvé du travail, mais à un autre taux qui me convient mieux. » (Leïla, 1 enfant, assistante en pharmacie)*

HORAIRES

Effets positifs de la flexibilité choisie et de l'autonomie des horaires sur la santé mentale (McCardel et al., 2022)

Les horaires peuvent être sources de difficultés et d'appréhensions au quotidien :

« *Disons que si j'avais le choix, je préférerais ne travailler que les matins. C'est vrai que le soir, finir à 19h, c'est difficile, parce **que c'est l'heure où il va gentiment se coucher.** Enfin, ce n'est pas l'heure idéale.* » (Eloïse, 1 enfant, éducatrice de la petite enfance)

« *Mon compagnon a des horaires complètement irréguliers, avec des semaines de travail irrégulière, des jours de travail irréguliers, [...] donc c'était plus me dire avec les horaires où je finis à 19h, **est-ce que la maman de jour va accepter de la garder jusqu'à 19h30, le temps que j'arrive.** [...] Donc c'était toutes ces appréhensions de se dire mais en fait est-ce que je vais réussir à concilier vie familiale et vie professionnelle.* » (Léa, 1 enfant, assistante socio-éducative)

HORAIRES

Perception positive de la flexibilité :

*«Je pense que si je n'avais pas toute cette flexibilité [...] ça serait impossible d'avoir un pourcentage aussi élevé. [...] Parce que là, par exemple, pour la partie préparation de cours [...] **je la couche à 19h, après je peux travailler jusqu'à 23h et puis j'ai quasiment fait une demi-journée de travail.** Alors qu'en fait ma fille dort, j'ai fait tout ce que j'avais à faire. Donc, ça, c'est plutôt pas mal.»* (Pascal, 1 enfant, professionnel de santé et enseignant)

RELATIONS AU TRAVAIL

Le soutien des collègues et de la hiérarchie favorise la conciliation et la santé mentale (Franzoi et al., 2024 ; Lefrançois & Trottier, 2022)

Cas de discriminations des mères (Rudin et al., 2018)

Les collègues et la hiérarchie comme ressources :

« Avec les collègues, il y a vraiment beaucoup de soutien, des fois on s'échange des jours [...] Il y a de la compréhension même pendant les vacances, on te dit « Ah moi je n'ai pas besoin, donc comme toi tu as des enfants, tu peux prendre ! » Donc ça, vraiment les collègues, c'est super ! » (Béatrice, 2 enfants, auxiliaire de soins à domicile)

« Ça se passe bien, j'ai la chance d'avoir beaucoup de collègues qui ont aussi des enfants en bas âge, ma cheffe aussi, elle est maman, et ça, ça aide vraiment parce que j'ai eu dans mon passé des chefs hommes (rires) qui étaient totalement sur une autre planète au niveau de compréhension [...] et aussi mes collègues me demandent tout le temps « Comment ça va ? » ils essaient même de m'aider des fois, de me donner des conseils, ce qui est apprécié. » (Cristina, 2 enfants, ingénieure)

RELATIONS AU TRAVAIL

Certaines personnes rapportent des vécus de discriminations :

*« Il y avait un peu de discrimination des femmes enceintes et des mamans. [...] il y avait des collègues qui me cherchaient et il y en a un qui a dit, « elle est avec l'autre molaire, elles sont au fond ». (soupirs) Les grosses du fond en fait c'était... Il faut le prendre avec de l'humour mais toute la journée c'est un peu lourd. [...] On m'a dit plein de fois pour des soirées du personnel, « bon je suppose que tu n'iras pas alors j'aimerais bien y aller, tu ne veux pas prendre ma nuit ? » « Ben non, moi j'aimerais bien y aller aussi et puis en fait non, je ne veux pas de ta nuit ». **C'est des petites choses comme ça, pas de l'agressivité directe, pas méchant, mais beaucoup de choses maladroites** » (Hana, 1 enfant, infirmière à l'hôpital)*

CONCLUSIONS

- Le travail est un déterminant social important et sous-estimé de la santé des parents.
- Prendre en compte la variété des conditions rencontrées par les parents:
 - **pouvoir reprendre ou non le travail au moment souhaité;**
 - **accéder ou non à des aménagements du travail selon ses besoins;**
 - **bénéficier ou non de flexibilité et autonomie des horaires;**
 - **rencontrer le soutien ou une attitude hostile des collègues et de la hiérarchie.**
- Premières observations à confirmer: les mères expriment une plus grande variété de besoins que les pères et procèdent à plus d'ajustements en fonction de la famille.
- Comprendre les inégalités de ressources en fonction des professions et situations sociales.
- Promouvoir des conditions plus justes pour tous-tes les parents (Perrenoud & Gouilhers, 2024; Ross & Solinger, 2017)

SOUTENIR CETTE RECHERCHE

→ Entretiens:
recherche de mères ou pères -
professions non uni/HES; parents
non francophones

Toutes configurations familiales
bienvenues; condition: habiter sur Vaud

Vous êtes parent ?

Travail et famille : Comment ça se passe pour vous ?

De quoi s'agit-il ?

- Un **entretien** individuel pour une recherche
- Durée : environ 1h15
- Lieu au choix
- Toute langue parlée
- **Bon Migros de 80.-** pour votre participation

Qui peut participer ?

- Mère ou père d'un **enfant de 6 à 30 mois**
- Habitant le canton de Vaud
- Ayant travaillé pendant la première année de l'enfant
- Avec CFC, AFP, formation courte, ou sans formation

Informations et inscription

- Mail : etude-parents@hesav.ch
- Téléphone : 021.556.65.07
- Page web: <https://hesav.ch/recherche/etude-parents>

Aidez-nous à améliorer la situation des parents !



Responsables du projet de recherche :
Prof. Isabelle Probst, HESAV
Dre Peggy Krief, Unisanté

RÉFÉRENCES

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2013). The spillover-crossover model. In *New frontiers in work and family research* (p. 55-70). Psychology Press.

Chang, Y. S., Harger, L., Beake, S., & Bick, D. (2021). Women's and Employers' Experiences and Views of Combining Breastfeeding with a Return to Paid Employment : A Systematic Review of Qualitative Studies. *J Midwifery Womens Health*, 66(5), 641-655. <https://doi.org/10.1111/jmwh.13243>

Franzoi, I. G., Sauta, M. D., De Luca, A., & Granieri, A. (2024). Returning to work after maternity leave : A systematic literature review. *Arch Womens Ment Health*. (38575816). <https://doi.org/10.1007/s00737-024-01464-y>

Lefrançois, M., & Trottier, M. (2022). Work-family balance in the construction industry : Why gender analysis matters to develop sustainable interventions. *Ergonomics*, 65(11), 1525-1536. <https://doi.org/10.1080/00140139.2021.2021281>

Lee, S., Lawson, K. M., & Damaske, S. (2019). Crossover of Resources and Well-Being within Employee-Partner Dyads : Through Increased Schedule Control. *Community Work Fam*, 22(4), 391-411. (32982568). <https://doi.org/10.1080/13668803.2019.1616531>

McCardel, R. E., Loedding, E. H., & Padilla, H. M. (2022). Examining the Relationship Between Return to Work After Giving Birth and Maternal Mental Health : A Systematic Review. *Maternal and Child Health Journal*, 26(9), 1917-1943. <https://doi.org/10.1007/s10995-022-03489-0>

Müller, F., & Ramsden, A. (2017). *Connaissances scientifiquement fondées sur les effets du congé parental, du congé maternité et du congé paternité. Revue de la littérature à l'intention de la Commission fédérale de coordination pour les questions familiales (COFF)*. Interface Politikstudien Forschung Beratung. https://www.profamiliavaud.ch/pfv/wp-content/uploads/2018/08/Argumentaire_Revue_litt%C3%A9rature_Cong%C3%A9_parental_08.2018.pdf

Perrenoud, P., & Gouilhers, S. (2024). Justice reproductive : Un engagement essentiel pour les sages-femmes. *Obstetrica*, 2024(11), 14-17.

Perry-Jenkins, M., Smith, J. Z., Goldberg, A. E., & Logan, J. (2011). Working-Class Jobs and New Parents' Mental Health. *Journal of Marriage and Family*, 73(5), 1117-1132. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2011.00871.x>

Ross, L., & Solinger, R. (2017). *Reproductive justice : An introduction*. Univ of California Press.

Rudin, M., Stutz, H., Bischof, S., Bannwart, L., & Jäggi, J. (2018). *Erwerbsunterbrüche vor der Geburt*. Büro für arbeits und sozialpolitische Studien BASS. https://www.bsv.admin.ch/dam/bsv/de/dokumente/forschung/Forschungsberichte/2-18d-e-bericht.pdf.download.pdf/2_18d_eBericht.pdf