REGARDS CROISÉS SUR LA **MATERNITÉ DANS L'ENTREPRENARIAT COOPÉRATIF**

Quand la naissance s'invite au travail

Dédicaces

À **nos enfants** qui, sait-on jamais, liront ces pages dans quelques années…
Dans ce livre, vous allez avoir l'impression que parfois ça a pu être difficile, fatigant, stressant d'être vos parents. Bref, quand notre langue fatiguée dérape, on pourrait presque avoir l'impression que c'est un problème – ou pire, que vous êtes un problème !

Alors que ce soit clair : vous êtes nos soleils, nos lumières, nos amours, nos agitateurs·trices de conscience et nos plus exemplaires modèles d'humain·es à suivre. Vous n'êtes pas, et n'avez jamais été, un problème. Chaque jour de vie avec vous est un petit miracle-cadeau-bon-sang-comment-c'est-possible-d'être-aussi-chanceuses-en-une-vie.

Si jamais, il y a problème quelque part, c'est le travail, et même pire c'est le fait que nous aimons notre travail (quand nous disons que nous avons de la chance…). Oui, parfois, nous avons été tiraillées.
Mais ça, c'est notre problème (de grandes).

À tous les non-parents, toutes celles et ceux qui ne peuvent pas avoir d'enfant, toutes celles et ceux qui ne veulent pas avoir d'enfant, toutes celles et ceux qui ne savent pas encore. Ce livre pourrait vous paraître déplacé, incongru ou difficile à lire. Il n'est pas une ode à la parentalité, encore moins une injonction à une norme sociale de parentalité hétéronormée. Nous combattons les injonctions à la maternité envers les femmes et nous respectons toutes les formes de parentalité et non parentalité.

C'est mieux en le disant.

Préface

Quel plaisir de disposer de cet ouvrage, point d'étape de nos histoires de femmes et d'hommes, de notre parcours d'autonomie bousculé lorsque l'enfant pointe le bout de son nez… Nous faisons face, avec plus ou moins d'aisance, à ce nouveau défi de l'équilibre vie personnelle – vie professionnelle.

La question de l'arrivée d'un·e enfant n'est plus réservée à la sphère privée, elle est aussi abordée dans la sphère de l'organisation du travail. Lorsqu'on est entrepreneur·e, les réponses collectives de la prise en charge économique ou de la garde d'enfant sont spécifiques. L'entrée dans la maternité/paternité est fragilisante dans tous les métiers et particulièrement chez les entrepreneur·es, pour qui le maintien d'une activité est difficile.

Les pages qui suivent sont issues d'une initiative d'entrepreneures qui deviennent mamans et se questionnent sur leurs droits, comment faire face à ce bouleversement personnel et professionnel. Elles ont interrogé d'autres femmes sur leurs histoires et les impacts de la maternité sur leurs vies d'entrepreneures. Leurs regards croisés permettent de donner une idée plus sensible sur la parentalité et le rapport au travail. Cet ouvrage est un outil d'accompagnement des futurs parents, notamment pour les femmes qui doivent s'arrêter. Les futurs papas trouveront aussi leur compte, un chapitre de partage d'expériences leur est consacré.

C'est aussi une base de réflexion pour les équipes d'appui, les dirigeant·es, les instances représentatives du personnel et pour toute personne qui souhaite mieux connaître le sujet.
Les coopératives sont des espaces où la pratique peut servir à alimenter les instances, les décisions pour partager, changer d'échelle et finalement inventer du droit.

Merci à ces praticiennes qui créent, agissent et construisent, et qui nous prouvent avec cet ouvrage que l'on peut faire avancer les idées, les poser, les partager. Que ces idées puissent faire leur chemin, ouvrir les débats, pour inventer du droit, et pour faire avancer socialement nos idéaux.

Bonne lecture !

Anne-Laure Desgris
Co-dirigeante SmartCoop

Sommaire

Dédicaces 2
Préface 3

Entrées en matière 5

Mot des auteures 6
Une question de dialogue social coopératif ? 7
Origine et intentions de notre travail 8
Tout ce que nous n'osons pas 9
Méthodologie – Une posture sensible, incarnée et consciemment subjective 10
Soyons factuelles : quelques éléments chiffrés 12
THE fiche technique : les bases à connaître pour préparer sa maternité sereinement 14

Tranches de vie 19

Quand le "avant l'arrivée du bébé" devient maintenant 20
Découvrir sa nouvelle réalité 32
Prenons un peu de recul 47

Pour aller plus loin 55

Regards experts, regards croisés 56
Imaginons d'autres possibles 63
À écouter, à lire 69

Merci 71

1 Entrées en matière

Mot des auteures

Avoir des enfants est un immense bonheur. Exercer un métier que nous avons choisi nous semble un précieux privilège. Et conjuguer les deux n'est pas toujours un exercice facile. Lors de rencontres avec d'autres coopératrices d'Oxalis, nous nous sommes rendues compte que ce vécu, intime, était partagé. Mais le sujet restait dans l'ombre. Aucune fiche technique, beaucoup de questions sans réponse.

Peut-être parce que le sujet n'était pas technique justement. Sujet sensible à la frontière du travail et de l'intime, et si délicat à aborder en milieu professionnel. Alors peut-être que ce travail ne pouvait être entrepris que par celles qui avaient vécu l'expérience dans leur corps… Avec une démarche, sensible, vivante et engagée.

Nous nous sommes mises en chemin pour écouter les femmes. Nous nous sommes mises en chemin pour parler aux femmes qui nous suivront, pour les soutenir. Nous nous sommes mises en chemin pour essayer de dire ce qui se trame dans l'indicible de nos expériences.

Écouter tous ces récits de vies, superposés à nos propres vécus. Une certitude : ce ne sont pas des expériences isolées. Chacune a sa couleur et toutes sont reliées par une trame.

Alors comment rendre visible cette trame ? Comment raconter en quelques pages une expérience qui a pu bousculer une vie ? Un exercice impossible et nécessaire à la fois.

Nous avons entendu entre les mots, tout ce que nous n'osons pas dire, les peurs, les hontes… Un lourd tapis se soulève et nous rions de la poussière lumineuse qui tournoie au-dessus de nos têtes. Nous espérons que ce partage permettra des autorisations à oser. Oser dire et oser entendre !

Parce que collectivement, nous avons la puissance d'inventer de nouveaux droits sociaux, parce qu'il est l'heure de faire reculer les inégalités de genre dans nos coopératives, nous devons nous réunir pour protéger et sécuriser cette période dans les parcours de toutes les femmes et de toutes les entrepreneures.

Ce combat nous concerne tous·tes. Pour qu'enfin nos imaginaires utopiques adviennent…

Hélène Causse,
maman, membre d'Oxalis depuis 2012, exploratrice de créativité

Marie Dorge,
maman, accompagnatrice

Céline Pochon,
maman, militante coopérative

Shah-Dia Rayan,
maman, membre d'Oxalis depuis 2013, accompagnatrice de projets et formatrice

Une question de dialogue social coopératif?

Le projet de livre a été porté par la Délégation Unique du Personnel d'Oxalis, lieu du dialogue social de cette coopérative d'entrepreneur·es.

Un outil d'émancipation

Dans notre contexte, ce sont environ 200 entrepreneur·es -salarié·es qui travaillent au quotidien en autonomie, construisant plus ou moins consciemment leurs propres conditions de travail. Le dialogue social consisterait, en partie, à nous faire dialoguer intérieurement (pour devenir un·e meilleur·e patron·ne pour soi-même !).

Un bien commun

Nous travaillons dans une entreprise commune, cette conscientisation individuelle ne suffit pas. Le dialogue social coopératif consiste aussi à faire dialoguer l'ensemble des salarié·es avec leur outil de travail partagé pour créer des solidarités coopératives et des prises de conscience collectives (pour devenir de meilleur·es patron·ne·s pour nous-mêmes !).
Nous espérons que ce livre contribuera à rendre les congés maternité et les conditions de reprise du travail plus humaines et plus justes.

Samuel Barreau, Hélène Causse, François Wattelier
Représentant·es du personnel – Oxalis

Un sujet qui n'allait pas de soi…

"Certaines personnes de la DUP avaient envie de parler de l'expérience des pères-entrepreneurs dans un souci d'équilibre. De mon côté, j'avais besoin que la maternité soit reconnue comme un facteur de fragilisation des parcours professionnels qui creuse des inégalités en défaveur des femmes. Au lancement du projet, c'était difficile"

"En tant qu'accompagnateur, je me sentais concerné. Le projet a été porté uniquement par des femmes. Je sentais une frontière que je ne comprenais pas, un enjeu que je n'arrivais pas à saisir. Selon moi, cela incarne la complexité et notre immaturité face à ce sujet."

Origine et intentions de notre travail

À la recherche de la fiche technique disparue…

Quand nous avons eu la chance de nous préparer à devenir maman, nous avons commencé à "penser concret" : organisation de la vie professionnelle, démarches administratives et sociales…
Nous étions dans une coopérative dotée de solides ressources techniques, nous n'avions qu'à lire la "fiche technique maternité" et tout serait limpide.

De l'écriture de la fiche technique…

De retour dans la vie coopérative, nous avons réalisé que nous étions plusieurs à avoir traversé cette période en nous sentant peu sécurisées. Nous avons parlé de nouveau de cette fameuse fiche technique : il fallait doter le collectif d'un support d'informations clair, complet, accessible à tou·te·s !

…aux récits de vies…

De fil en aiguille, nous nous sommes rendues compte que ce n'était pas qu'une histoire technique. Il s'agissait aussi d'une période de vie sensible, et parfois bouleversante. Nous avons décidé de partager des récits soutenants pour de futures mamans. Mais aussi pour que le sujet chemine dans la conscience de tous·tes.

…aux aspirations de changement

Au gré de notre avancée, nous avons identifié ce qui pourrait être amélioré pour mieux accompagner les entrepreneures dans cette période particulière. Nous partagerons des actions concrètes, des propositions de changement dans notre coopérative et la création de nouveaux droits sociaux au niveau national.

"ELLE DOIT FORCÉMENT ÊTRE DISPONIBLE DANS LA BIBLIOTHÈQUE DES DOCUMENTS UTILES. AH…NON, PAS LÀ, LÀ NON PLUS… BON, J'APPELLE LE SIÈGE. …AH, ÇA N'EXISTE PAS, VRAIMENT ?»…

Tout ce que nous n'osons pas...

J'avais besoin de repos, je le savais intérieurement mais je n'arrivais pas à l'assumer professionnellement. J'ai été arrêtée, mais j'avais cette dernière mission… Je pataugeais… Et puis il y a ces histoires de femmes qui travaillent jusqu'à la veille de l'accouchement… Pourquoi moi je n'y arriverais pas… ?!

Économiquement, j'étais inquiète pour le congé mat'. J'avais vu plusieurs entrepreneures arrêter leur activité et sortir de la coopérative après avoir eu un enfant…

Je ne savais pas comment parler d'allaitement. J'avais besoin de pouvoir tirer mon lait, d'un frigo. Normalement, c'est l'employeur qui permet ça. Mais là, il fallait que je négocie ça avec mon client. Du coup, je n'ai rien demandé.

Regarder mes bulletins de salaires avant et après, ça m'oblige à mettre du concret sur une sensation d'injustice.

Méthodologie
Une posture sensible, incarnée et consciemment subjective

Ni sociologues, ni auteures de bande dessinée !

Notre travail est sensible et subjectif, il est ancré dans notre vécu. Il n'est pas statistique, il n'est pas "académique", ni rationnel.
De même, nous ne sommes pas auteures de bande dessinée mais grâce aux talents de Lise Haudebourg, de Céline Pochon et des Hominidées, nous avons pu mettre en images et en couleurs nos travaux !

Deux modalités de collecte : des entretiens…

Nous avons proposé des entretiens longs, semi-directifs, en face à face ou au téléphone pour inviter les jeunes mamans de la coopérative à se raconter : comment elles ont abordé leur "projet" de maternité, comment elles s'y sont préparées (ou pas), comment elles l'ont vécu, avant, pendant, après… Nous les avons invité à identifier les "écarts" entre ce qui était prévu, imaginé, espéré et ce qui s'est vraiment passé. Enfin, nous leur avons demandé de penser actions/remédiations, pour chacune, ou collectivement…

… et une carte postale

Nous aurions voulu faire 50 entretiens. Mais le budget a ses limites ! Alors, pour récolter d'autres paroles, et pour leur faire place autrement, dans la sensibilité de l'écriture, nous avons envoyé une trentaine de cartes postales dans la coopérative : aux coopératrices rencontrées en entretiens longs, à des papas, à des non parents, à des collègues de parents…

Les limites du sujet

Dans cet ouvrage, nous parlerons peu des papas. Bien sûr, eux aussi deviennent parents, eux-aussi doivent repenser leur activité, eux aussi traversent des doutes et des difficultés. Nous aurions aussi aimé parler plus des parents en devenir, des parents en attente, des parents en deuil,
Travailler correctement un sujet aussi vaste nous aurait emmenées trop loin. Nous avons donc circonscrit notre objet d'étude afin de mieux le travailler, et surtout de traiter l'inégalité de genre apparue de plus en plus clairement au fil du travail.

Pour plus d'égalité entre les femmes et les hommes

Notre travail s'inscrit dans une lignée de mouvements féministes parfois divergents qui œuvrent à construire une société plus égalitaire ou plutôt à déconstruire une société inégalitaire.
Nous n'avons pas eu de regard d'expert qui aurait permis une mise en perspective historique de notre travail, parce que les pistes que nous avons ouvertes dans ce sens n'ont pas donné suite. Nous pouvons faire la supposition que les mouvements féministes qui nous ont précédé ont abordé la maternité sous l'angle du choix et du non choix – un enfant si je veux, quand je veux. La question du comment est plus récente.

Soyons factuelles : quelques éléments chiffrés

Qui a été interviewé ?

- **13 entretiens** réalisés au printemps 2019, représentant 20 expériences de congés maternité.
- **10 des coopératrices** interviewées exercent un **métier de type conseil/service**, **2** étaient **membres de l'équipe structure** au moment des entretiens, **1** seule **travaillait de ses mains** (boulange).
- 3 coopératrices interviewées étaient sorties d'Oxalis à l'époque des entretiens, 5 le sont aujourd'hui.
- Les **13 femmes interrogées** sont toutes **en couple hétérosexuel** (c'est un fait dans notre échantillon, non un choix dans notre sujet).
- 3**2 cartes postales envoyées** à des coopérateur·trice·s, 20 femmes (y compris aux mamans interviewées) et 12 hommes, mais aussi à des associé·e·s de parents, des non parents, etc. **8 réponses écrites dont 4 de papas**.

Mamans de 1 enfant → 7

Mamans de 2 enfants → 4

Mamans de 3 enfants → 2

Activité manuelle → 1

Activité de conseil/services → 10

Membres de l'équipe structure au moment de l'entretien → 2

S'arrêter : combien de temps ?

Les **femmes** que nous avons interviewées **se sont presque toutes limitées au congé légal strict**. Aucune, bien qu'entrepreneure libre d'organiser son activité, n'a choisi de la mettre en pause plus longtemps. Un peu moins de la moitié a évoqué l'envie de le faire mais le choix final a été économique. Pour les mêmes raisons, **aucune** entrepreneure de l'échantillon **n'a opté pour un congé parental**.
Les exceptions ? Celles qui attendaient leur 2e ou leur 3e enfant (dont plusieurs ont fait ce choix après un congé court pour le 1er enfant !).

Dans les métiers de service, les départs en **congé** sont intervenus souvent **le plus tard possible**, sauf problème médical, sans pour autant formellement décaler le début du congé légal (aucun cas).

Dans les métiers de service et à nouveau sauf problème médical, “**rester en lien avec le travail**” pendant son congé maternité est d’ailleurs quasiment la norme :

- **avant la naissance**, ce qui est légalement possible, et puisqu’ “on se sent assez en forme” et qu’il reste possible de faire beaucoup à distance (les déplacements sont heureusement à peu près abandonnés dans les dernières semaines…) ;
- mais surtout **après la naissance**, même si toutes se sont **au moins** accordé **un mois de pause complète** (une seule femme de l’échantillon a repris seulement quelques jours après son accouchement, à faible pourcentage, et ce de manière souhaitée et planifiée). Après la naissance, et avant la reprise complète, ce “**lien au travail**” a pu être **léger** (surveiller les mails de loin) **ou plus appuyé** (participer à des réunions téléphoniques voire en présentiel, etc.). Les récits de vie de la seconde partie viennent éclairer le subi et le choisi derrière cette réalité, beaucoup moins factuel…

Et économiquement, ça donne quoi ?

Nous aurions vraiment aimé vous proposer des statistiques représentatives et solides pour répondre à cette question. Sauf que nos coopératives ne disposent pas pour le moment d’outils de collecte de données adaptés et que les personnes interviewées n’ont pas toujours trouvé le temps de se replonger dans leurs fiches de paies…

Dans les quelques cas que nous avons “documentés”, nous pouvons constater que :

- l’**optimisation du salaire avant départ en congé maternité représente l’exception** (voir fiche technique p. 14 sur ce sujet) ;
- même si les **revenus au retour restent** généralement **assez stables** pendant les 2-3 mois qui suivent la reprise, ils **baissent** voire dégringolent **souvent au-delà** de 6 mois et jusqu’à 18 mois après l’arrivée du bébé. En corrélation forte avec des temps de travail réduit, à temps partiel pas forcément choisis (voir la partie 2 sur ce sujet).

Et force et de constater que parmi **les 11 entrepreneures interviewées**, **5 sont à ce jour sorties de la coopérative**. Même si ces départs sont des décisions complexes, nous avons l’intuition que la fragilisation du parcours, et des revenus, suite à la période de maternité, pèsent lourd. Bienvenue aux sociologues et économistes qui voudront travailler plus en profondeur cette question essentielle !

Et le remplacement ?

- Les membres de mon activité collective ont pris le relais

  3 personnes

- Un·e/des collègue(s) des équipes projets dont je faisais partie a/ont pris le relais de la mission

  Solution pour une partie des missions de 5 personnes interviewées

- J’ai choisi de poursuivre presque toutes mes relations clients sans pause

  1 personne

- J’ai embauché une personne extérieure pour me remplacer

  1 personne

- J’ai essayé de boucler toutes mes missions avant de partir en congé mat’ (et ça a plus ou moins bien marché…)

  Toutes les autres interviewées !

Une expérience détaillée est présentée p. 53.

THE fiche technique : les bases à connaître pour préparer sa maternité sereinement

Ce que dit le droit du travail

3 points essentiels

"Vous bénéficiez d'un congé de maternité durant la période qui se situe autour de la date présumée de votre accouchement. Sa durée est variable, en fonction du nombre d'enfants à naître ou déjà à charge. Il comporte une période de congé prénatal et un congé postnatal. Vous bénéficiez d'une indemnisation versée par la Sécurité sociale."
Source : service_public.fr

Ou dit autrement :

"La durée du congé maternité est fixée par loi. Elle comprend le congé prénatal et postnatal, et peut être adaptée à votre situation familiale, au déroulement de votre grossesse et aux conditions de naissance de votre enfant. Le congé maternité vous permet de vous reposer avant l'accouchement et après la naissance."
Source : ameli.fr

Et d'ailleurs :

"Le congé de maternité est obligatoire. Il est strictement interdit d'y renoncer totalement."
Source : service-public.fr (8 semaines minimum).

La durée du congé maternité

Situation familiale	Durée du congé prénatal	Durée du congé postnatal	Durée totale du congé maternité
Vous attendez votre premier enfant	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Vous attendez un enfant et vous avez déjà un enfant à charge	6 semaines	10 semaines	16 semaines
Vous attendez un enfant et vous avez déjà au moins deux enfants à votre charge	8 semaines	18 semaines	26 semaines
Vous attendez des jumeaux	12 semaines	22 semaines	34 semaines
Vous attendez des triplés ou plus	24 semaines	22 semaines	46 semaines

Un congé complémentaire, dit pathologique, de 2 semaines supplémentaires peut être proposé par les médecins avant le démarrage du congé légal.

Autre complément possible, mais avec des modalités toutes autres : **le congé parental,** après la naissance, peut théoriquement se partager entre les deux parents. Mais c'est une autre histoire, à voir avec la CAF, et sans compensation de salaire.

Qui est concerné ?

Toute femme enceinte, c'est-à-dire surtout qui dispose d'une **attestation de grossesse** délivrée par un médecin (gynécologue ou médecin généraliste) ou une sage-femme. C'est LE papier indispensable pour démarrer, à envoyer à la CPAM dès que vous l'avez et impérativement avant la fin du 3e mois, pour déclencher toute la suite : les indemnités journalières à partir du début du congé, ainsi que la prise en charge intégrale, et sans avance, de l'ensemble des soins et du suivi (pré et post-natal pour vous et votre enfant). Le suivi d'une grossesse peut-être fait par un gynécologue en ville, à l'hôpital, votre médecin généraliste ou une sage-femme de votre choix. Intégralement pour ces deux derniers.

Quand prévenir l'employeur ?

Le Code du travail ne fixe aucune obligation légale, mis à part celle de prévenir son employeur avant de partir en congé maternité. En clair, vous pouvez lui dire que vous êtes enceinte quand vous le souhaitez, jusqu'au jour de l'arrêt. Dans la pratique, à Oxalis, plus tôt vous prévenez, mieux vous serez accompagnée !

Décaler le début du congé maternité

Vous pouvez demander à reporter une partie de votre congé prénatal (les 3 premières semaines maximum) sur votre congé postnatal. Ce report peut se faire sur **prescription de votre médecin**. Il n'est pas compatible avec le congé pathologique ! Pensez à adresser une demande écrite à votre caisse primaire d'assurance maladie, avec un certificat de votre médecin ou de votre sage-femme attestant que votre état de santé vous permet de prolonger votre activité professionnelle avant la naissance. Vous devez effectuer votre demande au plus tard 1 jour avant la date initialement prévue de votre congé.

Les indemnités journalières (IJ), comment ça marche ?

"*Destinées à compenser la perte de salaire durant votre congé maternité, les indemnités journalières vous seront versées régulièrement jusqu'à la reprise de votre travail.*"
Source : ameli.fr 2019

Pour en bénéficier, certaines conditions de travail ou de cotisations s'imposent. Vous devez avoir travaillé au moins 150 heures au cours des 3 mois civils ou des 90 jours précédant l'arrivée de l'enfant, ou vous avez cotisé sur la base d'un salaire au moins égal à 1015 fois le montant du SMIC horaire au cours des 6 mois civils précédant l'arrivée de votre enfant ; vous justifiez d'au moins 10 mois d'immatriculation en tant qu'assurée sociale à la date d'arrivée de votre enfant.

"*L'indemnité journalière que vous recevrez pendant votre congé est égale au gain journalier de base. Celui-ci est calculé sur les* ***salaires des 3 derniers mois travaillés précédant votre congé****, pris en compte dans la limite du plafond mensuel de la sécurité sociale de l'année en cours (3377,00 € au 1er janvier 2019). Il s'agit de vos salaires soumis à cotisations auxquels on retire un taux forfaitaire de 21 %, représentatif de la part salariale des cotisations et contributions d'origine légale ou conventionnelle rendues obligatoires par la loi.*"

Vous pouvez faire une estimation ici https://www.ameli.fr/simulateur

La subrogation, kézako ?!

L'employeur peut décider de mettre en place la subrogation : le maintien du salaire, sans variation, et verser aux mêmes dates que les autres salarié·e·s. Dans ce cas, l'employeur fait les démarches pour toucher directement les IJ et financer ainsi le salaire.
À Oxalis, à ce jour, il n'y a pas de subrogation pour les congés maternité. Il y a une subrogation pour les congés pathologiques. Les indemnités journalières sont versées directement sur le compte d'activité dans "autres produits", et sont bien sûr exonérées de contribution coopérative et de résultat anticipé.

Un peu d'histoire et de géographie

En France, c'est en 1909 qu'apparaît pour la première fois le congé maternité dans le droit du travail sans rupture du contrat de travail, avec une durée de 8 semaines… mais sans rémunération ! Le congé maternité est porté à 14 semaines en 1946, puis 16 semaines en 1980 (pour un premier enfant). Il donne droit à une indemnité de 100 % du salaire, mais plafonnée. L'OMS recommande un congé minimum de 14 semaines et des propositions de loi sont plusieurs fois revenues sur la scène nationale ou européenne pour allonger encore ce droit. Sans succès à ce stade. À noter que la France fait plutôt partie de la queue de peloton de nos voisins européens (mais c'est un gros peloton). En tête, on trouve les congés les plus longs dans des pays très natalistes (pas forcément en pointe sur la place des femmes dans la société) aussi bien que des pays comme la Norvège souvent citée en exemple dans le domaine social (3 mois "de base" entre chacun des parents avec maintien du salaire à 100 % + 4 mois à se répartir entre les parents, soit 10 mois de congés parental).

Une situation identique aux autres salariées...

Et quand on est en CESA dans une CAE, ça change quoi ? Et bien en fait, rien ! C'est bien tout l'intérêt d'un CESA : vous êtes une salariée comme les autres et vous allez être protégée comme les autres pendant cette période : même durée légale du congé, même mode de calcul des indemnités, même prise en charge des soins pré et post-natal, etc. Si vous êtes en CAPE, c'est votre statut social qui joue : au chômage, au RSA, les calculs ne sont pas les mêmes... et chaque cas est différent. Prenez rendez-vous avec une assistante sociale pour vérifier vos droits !

...et une posture d'entrepreneure qui fait toute la différence

Comme vous êtes également en posture d'entrepreneure, les principales décisions reposent sur vos épaules.

Des décisions économiques

Les indemnités journalières sont calculées sur les salaires des 3 derniers mois complets travaillés précédant votre congé : il est donc fortement conseillé, si vous en avez la possibilité, d'augmenter un peu votre salaire sur cette période. Pour en avoir la possibilité, travaillez au plus tôt votre prévisionnel avec votre accompagnateur·trice référent·e dans cette perspective. N'oubliez pas de prévoir aussi votre retour. Vous n'êtes pas seule pour trouver des solutions, l'essentiel est de ne pas vous précariser ni pendant votre congé maternité, ni après.

Une réorganisation du travail

Jusqu'à quand je travaille ? Jusqu'à quand je me déplace ? Est-ce que je reste en lien avec mon activité pendant le congé, ou pas ? Est-ce que je me fais remplacer ? C'est à vous de vous poser la question... Les expériences se multiplient dans ce sens ces dernières années, avec des modalités très variées et adaptées à chaque situation : et si vous vous autorisiez à y penser ?

Un accompagnement renforcé

En résumé, c'est à vous de décider si vous avez une posture "salariée" et/ou une posture "entrepreneure" sur cette période. C'est un vrai choix.

Ces décisions, ne les prenez pas seule

La partie témoignage de ce livre pourra vous donner quelques idées, mais surtout, parlez-en sans tarder avec votre accompagnateur·trice référent·e et avec d'autres coopératrices ayant vécu cette expérience.
Et pourquoi pas dès qu'émerge en vous le projet d'enfant...

Petite check-list pratique qui va vous simplifier la vie

Vous êtes enceinte ? Pas de panique !

- Je fais établir mon attestation de grossesse et je la communique à la CPAM et à Oxalis.
- Je vérifie que mes droits sont à jour et ma carte vitale fonctionnelle, car je vais en avoir beaucoup besoin dans les mois à venir, en allant dans une pharmacie ou un bureau CPAM.
- Je relis mes contrats de mutuelle, d'assurance, CG scop avec un regard neuf : je découvre ainsi le remboursement de séances d'ostéopathie ou une aide pour employer des aides au ménage…
- Je prends le temps de me demander par qui j'ai envie d'être suivie (parce que j'ai le choix).
- Dès que c'est juste pour moi d'en parler, je demande un rendez-vous spécifique à mon accompagnateur·trice (ou je lui demande l'air de rien de discuter de ce qui se passe dans l'hypothèse d'une grossesse, parce que c'est une personne pleine de tact…).

Et pourquoi pas…

- Je propose à un groupe de confiance dans Oxalis de m'accompagner pour me projeter dans les mois à venir, à inventer mon remplacement, etc.
- Je discute avec des mamans oxaliennes de comment ça s'est passé pour elles, éventuellement j'en choisi une/plusieurs comme "marraine(s)" pour être à mes côtés pendant les mois à venir.
- Soyons folles : je cale dans mon agenda 1 jour de repos par semaine dès le début de ma grossesse, parce que le premier trimestre est souvent fatigant, et qu'ensuite il y aura pas mal de rendez-vous médicaux à caser.
- Je relis une 2e fois ce livre !

Après la naissance, pas mal de choses aussi sur le plan administratif…

La mutuelle mais aussi l'Union sociale des SCOP ouvrent une série de droit à la naissance d'un enfant, dont une prime de naissance chacune, des aides pour la garde, puis des aides pour les vacances, etc. Pensez à regarder tout cela avant, voire préparer quelques courriers tant que vous dormez encore : il ne restera plus que les copies d'acte de naissance à ajouter dans les enveloppes !
Vous pourrez ajouter, si vous le souhaitez, votre enfant à la mutuelle d'Oxalis en souscrivant à une mutuelle "famille".
Lorsque vous choisissez votre mode de garde, l'Union Sociale des SCOP propose une aide annuelle. Attention, cette démarche est à faire avant le 31 juillet !
Pour les accompagnateur·trice·s, il y a aussi une petite check list page 67.

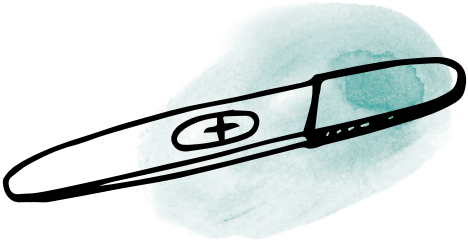
2 Tranches de vie

Voici ce que des coopératrices
et coopérateurs nous ont raconté.
Ce que nous en avons retenu.
Ce qui nous a touchées.
Ce que nous avons voulu partager.

QUAND LE "AVANT L'ARRIVÉE DU BÉBÉ" DEVIENT MAINTENANT...

Entreprendre, une voie plus ou moins "maman-compatible"...

"Quand je suis tombée enceinte, j'ai su que c'était la mort de l'entreprenariat pour moi."



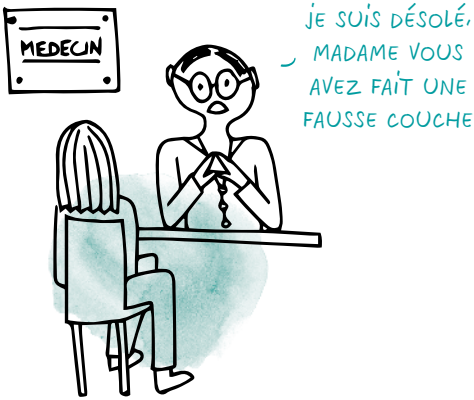
"Heureusement que je suis salariée à 60 % à côté, ça me permet d'assurer la base!"

"Je ne vois pas comment je pourrais trouver un job salarié avec mes contraintes. Être indépendante était la seule solution pour pouvoir aménager mon travail."

Et parfois ça s'arrête en route...

→ Les fausses couches du premier trimestre sont fréquentes : environ une femme sur quatre y sera confrontée.

« Je n'ai pas pris d'arrêt. Les médecins ne l'ont pas proposé. Le lendemain donc je suis allée à une réunion de travail. »



« Personne n'était au courant dans mon entourage professionnel. C'était vraiment dur… »

→ De nombreuses femmes sont aussi confrontées aux difficiles parcours de PMA, et au temps long, un peu suspendu, qu'ils créent dans la vie… Dans ces conditions, se projeter dans son activité devient… douloureux...

Une arrivée qui chamboule un peu les plans...

Un matin en partant en mission, j'ai fait un test de grossesse. Le fait que je sois entrepreneure et salariée, ça m'a rassurée. Au tout début, j'étais assez confiante et je n'ai pas du tout anticipé de difficulté.

Va falloir s'organiser... Dans 7 mois je suis en congés mat', donc il faut que je finisse la mission Genodi avant, que je décale le copil de 2 semaines...

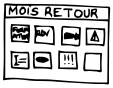
Heureusement que je bossais avec ma collègue qui était déjà maman, elle m'a aidé à réfléchir de manière réaliste.

Quand je suis tombée enceinte, c'était clair pour moi que mon activité d'entrepreneure n'allait pas pouvoir survivre. Les déplacements, les horaires et l'énergie : ça me semblait insurmontable avec une vie de famille et un enfant. Le stress économique aussi...

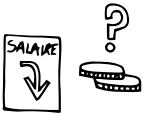
Est-ce que mon activité va survivre ?

MOI JE SUIS SOUVENT EN DÉPLACEMENT, J'IMAGINE QUE ÇA NE POURRA PAS CONTINUER COMME ÇA APRÈS. COMMENT TU AS FAIT TOI ?

MOI AUSSI J'ÉTAIS HYPER INQUIÈTE. J'AVAIS VU BEAUCOUP D'ENTREPRENEURES REVENIR APRÈS UN CONGÉ MATERNITÉ AVEC UN GROS TROU D'ACTIVITÉ. CERTAINES AVAIENT MÊME ARRÊTÉ LEUR ACTIVITÉ.



QUAND JE SUIS TOMBÉE ENCEINTE, ÇA A ALLUMÉ DES WARNINGS ET J'AI SURCOMPENSÉ EN PRÉVOYANT PLEIN DE TRUCS AU RETOUR. LA REPRISE, C'ÉTAIT TRASH... TIENS VA VOIR QUELQUES PAGES PLUS LOIN !



EST-CE QUE ÇA VEUT DIRE QUE JE DOIS BAISSER MON SALAIRE AVANT POUR POUVOIR METTRE DE CÔTÉ POUR ME PAYER À MON RETOUR ?

EH ! SURTOUT PAS ! TES INDEMNITÉS JOURNALIÈRES DE CONGÉS MATERNITÉ VONT ÊTRE CALCULÉES SUR TES 3 DERNIERS MOIS DE SALAIRE ! REGARDE LA FICHE TECHNIQUE, TOUT EST SUPER BIEN EXPLIQUÉ PAGE 14 !

Que répondre aux sollicitations d’un·e client·e ?

“J’ai eu très peur de l’annoncer à mon client principal et à ma collaboratrice. J’ai eu peur du jugement “ce n’est pas professionnel”. Finalement ça c’est très bien passé.”

Comment l'annoncer sans se sentir coupable ?

Je me suis sentie coupable d'accepter un contrat long et de tomber enceinte après.

Dans notre collectif, on en a parlé très tôt, ça a été vraiment précieux pour s'organiser !

Moi je n'en ai quasiment pas parlé à mes clients car je ne les vois jamais. En conférence téléphonique ils ne voyaient pas mon ventre s'arrondir.

Ma collègue m'a aidé à l'annoncer. C'est une bonne nouvelle après tout ! J'ai réfléchi à quels clients je me sentais à l'aise d'en parler tôt.

En tant que femme, j'étais obligé de dire ma grossesse, mon corps parlait pour moi… Alors que mon compagnon a pu choisir le moment où il l'a annoncé.

Combien de temps je décide de m’arrêter ? Qu’est-ce que j’annonce ?

J’avais lu de super bouquins qui racontaient que dans beaucoup de cultures on foutait la paix aux mamans pendant au moins un mois. J’avais posé un mois de tranquillité après la naissance.

Je n’étais pas très claire sur ma date de retour.

Je n’ai pas posé de cadre sur le lien que je voulais maintenir avec l’extérieur, et notamment avec ma partenaire. Elle n’a pas osé m’appeler et elle a souffert de ce retrait.

Avec le recul, j’aurais aimé clarifier la reprise de mon accompagnement et de mon lien avec Oxalis. Même si j’ai un caractère tourné vers l’extérieur, c’était très difficile d’aller chercher de l’aide à ce moment-là.

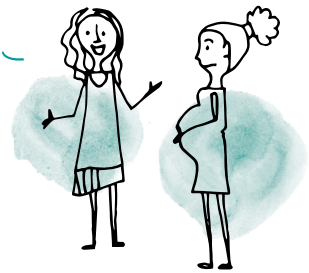
Moi, j’avais peur de m’arrêter. Pour moi, femme au foyer, c’est une image négative, je ne voulais pas être inactive.

Récemment, j’ai encouragé une collègue enceinte à prévoir une grande bulle de tranquillité.

Une bulle de tranquillité, c’est plus facile à rétrécir qu’à agrandir.

Que faire des injonctions paradoxales ?

→ Le matin chez la sage-femme…



→ L'après-midi en rendez-vous d'accompagnement sur mon activité

→ Le soir avec une amie autour d'un verre

« Je sens bien que je ne suis pas aussi productive, je me fatigue plus vite, j'ai vraiment besoin de faire des siestes, et puis ça tire sur mon ventre… Et en même temps, il faudrait que je bosse plus pour anticiper mon congé maternité ! Tu vois je me sens tiraillée… »

Comment bâtir un prévisionnel béton sur sol mouvant ?

“ Comment faire un budget prévisionnel alors que je ne peux pas savoir quelle maman je serai ! ? ”

“ Je suis plutôt du genre à aimer planifier ! Avec l’arrivée de ma fille, je voyais bien que je ne savais rien à l’avance. Quand j’étais enceinte, je ne savais pas à quel point je voudrais rester avec elle… Je ne savais pas combien d’heures elle dormirait dans la journée ou combien de fois elle mangerait. Je ne savais même pas si j’allais allaiter. ”

“ Alors j’ai bien fait de ne pas planifier ! J’aurais pu dire : "je la ferai garder à tel âge, je l’allaiterai tant de mois, je travaillerai tant d’heures par jour…" et je me serais plantée ! Et j’aurais souffert de ne pas suivre le plan. Pas de plan, pas de souffrance ! Être entrepreneure m’a permis de me laisser le temps de faire des choix au moment où je m’en sentais prête, progressivement, sans subir une situation. ”

“ Cependant, je n’ai pas suffisamment verbalisé les changements que j’étais en train de vivre. À la reprise, je n’étais évidemment pas aussi efficace qu’avant. Par contre mon salaire restait le même ! C’est aujourd’hui que je paie par une baisse de revenu cette reprise en douceur. ”

“ J’ai eu un accompagnement économique pour pouvoir anticiper mes indemnités journalières pendant le congé maternité. J’avais prévu un congé maternité prolongé… Je ne sais pas trop ce qui s’est passé mais ça n’a pas marché. Ça reste encore le brouillard. ”

Quand la sécurisation collective n'est pas au rendez-vous

Mon accompagnateur ne m'a jamais parlé de l'augmentation de salaire. Alors je me suis dit que peut-être on n'y avait plus le droit… Ça a buggé à cet endroit.

Je n'avais aucune visibilité économique pour ma reprise, je ne l'ai travaillée avec personne. Ni économiquement, ni commercialement… Dans la période de ma grossesse, j'ai changé 3 fois de référent.e. Je n'ai pas eu l'impression de préparer mon arrêt.

J'ai dû sans doute me déguiser en mode "c'est bon je vais gérer", j'ai enfumé suffisamment de monde autour et moi la première ! Et personne ne m'a secouée.

J'ai décidé que ma sortie d'Oxalis serait à l'issue de mon congé parental, avec une période de chômage. Mais il y a eu une erreur : Oxalis avait changé mon contrat pour mon congé parental. Heureusement que j'avais creusé de mon côté et que j'ai fait changer. Sinon je me serais retrouvée au chômage "de rien". En respectant la continuité du contrat, mon chômage a bien été calculé sur mes revenus d'avant congés.

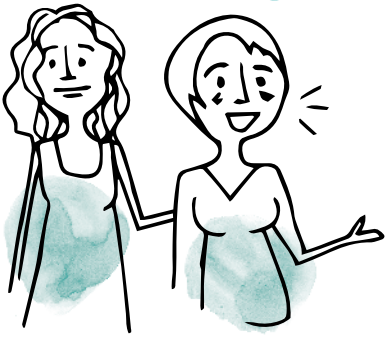
J'avais un petit report que je viens de grignoter sur mes deux années de reprise. J'ai augmenté ma fragilité. Ça fait partie de mes inquiétudes. Je tire sur le système depuis que ma fille est arrivée. Il y a bien un moment où ça va casser. Soit moi, soit l'économique… Le non travail en amont et au retour… L'accompagnement a été déficient, il ne devrait jamais l'être mais encore plus dans cette période ! Je ne sais pas combien de temps je vais le payer. Je suis très très en colère de ce moment-là…

C'est une période fragile. On devrait être collectivement protecteurs… Ne pas protéger les faibles au moment où ils en ont besoin… Merde !

Faut-il tenir jusqu’au bout coûte que coûte ?…

J’AI POUSSÉ JUSQU’AU DERNIER JOUR : HONNEUR PROFESSIONNEL… LE CONGÉ PATHOLOGIQUE, CE N’EST PAS POUR NOUS LES ENTREPRENEURES DE TOUTE FAÇON !

AH BON… ET POURQUOI ? MOI ON M’A ARRÊTÉ 15 JOURS AVANT.



J’ai annulé mes dernières réunions, les clients ont été super compréhensifs. J’ai finalisé des petits trucs de chez moi. Ça m’a pris une énergie dingue alors que je ne travaillais qu’une heure ou deux par jour.

J’ai continué à travailler jusqu’à l’accouchement. J’ai mal vécu le fait de ne pas prendre le temps avec le bébé.

Allez, maintenant, c'est sûr je m'arrête !

J'AI DIT QUE JE M'ARRÊTE À TELLE DATE, SÛR DE SÛR... OUI PAS UNE MINUTE DE PLUS ! BON SAUF UNE DERNIÈRE RÉUNION POUR DÉBLOQUER UN CLIENT... OK UN DERNIER MAIL... FAUT QUE JE RÉPONDE SINON ILS NE POURRONT PAS AVANCER PENDANT 4 MOIS : LA HONTE !

« Je me suis rendue compte que je ne pourrai pas tout finir. Je culpabilisais de laisser mes collègues avec un chantier complexe et des délais tendus. »

« La cheffe de projet a été super et m'a aidé à partir en me disant d'arrêter. »

« Même en prévoyant, ça ne se passe pas toujours comme prévu ! J'avais tout organisé mais il y a une clôture de mission qui s'est décalée. »

« J'ai été arrêtée beaucoup plus tôt que prévu. Mon corps a dit stop. Pour mon 2e enfant ; j'avais anticipé un arrêt très tôt. J'ai pu me reposer ! »

→ Et puis voilà, à un moment qu'on ne choisit jamais, le bébé arrive…

Faut-il s'arrêter de travailler pour de vrai?...

Pour pouvoir partir tranquille, j'ai vraiment arrêté de travaillé, j'ai fait mes factures, rangé mes affaires et c'est tout. Et je n'ai plus travaillé du tout, du tout… J'ai été très absente, j'ai même complètement disparu. Je n'ai même pas pensé à maintenir le lien. Je voulais accueillir au mieux l'enfant. J'avais besoin d'être en retrait. J'étais tellement absorbée par cette énergie de la maternité. J'étais en incapacité à être en contact avec l'extérieur, que ce soit le travail ou les amis…

Il y a un temps qu'on appelle la "focalisation maternelle primaire" où certaines femmes sont focalisées sur leur bébé. Ça m'a soulagé de me rendre compte que c'était normal et j'ai eu un accompagnement pour verbaliser tout cela.

Je me suis vraiment arrêtée et finalement je n'ai pas pu reprendre à la fin du congé maternité..

… ou continuer de travailler en douce ?

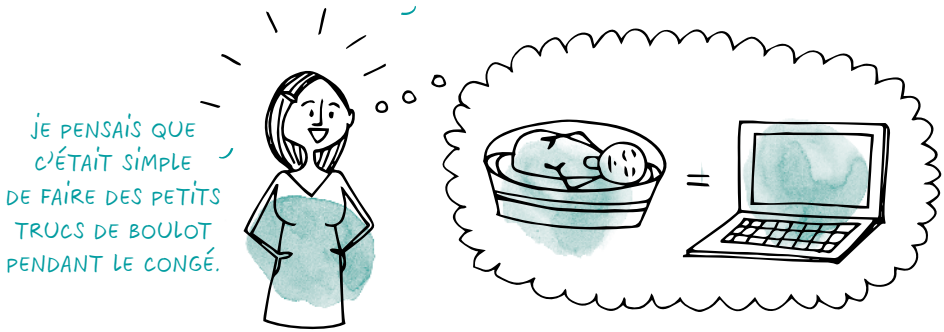
« Pour moi, si tu es entrepreneure, sincèrement, ce n'est pas possible de s'arrêter. J'ai repris très vite. Je m'étais donné quelques jours d'arrêt complet. Très vite, j'avais prévu de reprendre à 10 %, 20 %, 50 %… Je n'ai jamais suspendu le suivi client. »

« Je pensais pouvoir continuer à travailler un peu, mais je n'imaginais pas qu'un tout petit bébé était un être aussi dépendant, très demandeur, il ne peut pas rester loin de moi très longtemps. En fait, c'était trop dur ! »

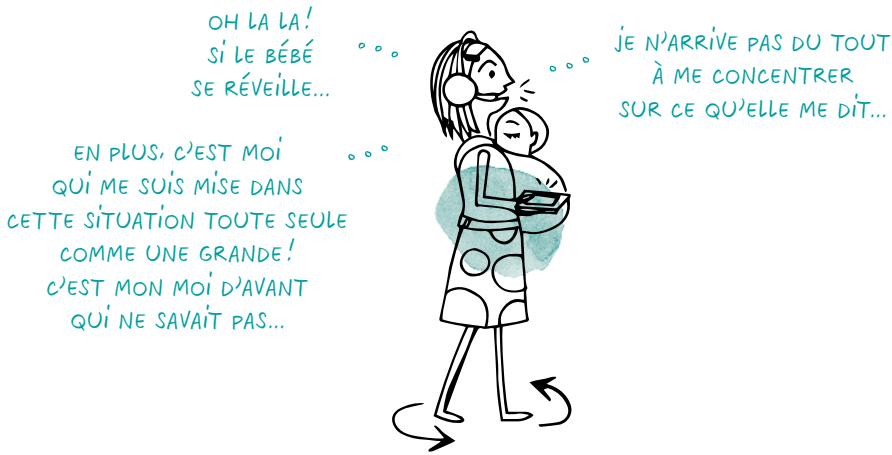
« Je suis allée à une réunion de 2 heures avec ma fille qui avait 1 ou 2 mois. En plus, c'était loin, donc ça m'a pris la journée. J'étais épuisée. Je n'ai pas su mettre des limites assez claires. »

Celle que j'étais avant ne savait pas...

→ Avant le congé maternité



→ Quelques mois plus tard...



Mélanger vie professionnelle et vie personnelle, est-ce la solution ?

Je me suis rendue compte que les bébés ne sont pas forcément bienvenus en réunion, ça a été une surprise pour moi !

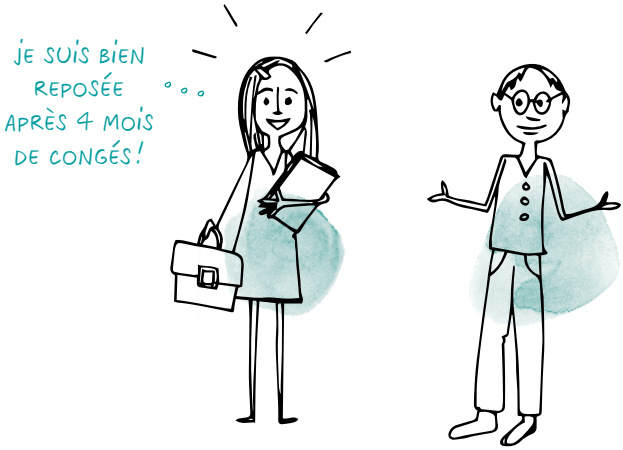
J'ai essayé de faire des réunions téléphoniques avec mon bébé. J'ai vite arrêté. Soit je ne me concentrais pas sur la réunion, soit je ne regardais pas ma fille. Dans tous les cas, je trouvais ça nul.

J'imaginais une vie où je bossais avec ma fille à côté… mais ça n'a pas marché comme ça ! Au final, j'ai bossé le soir, pendant les siestes, c'était n'importe quoi ! Je n'ai jamais bossé autant ! J'étais épuisée…

Je me suis rendue compte que la reprise était très différente selon les milieux de travail. Les réunions institutionnelles étaient stressantes. Dans d'autres milieux, je me suis rendue compte que c'était possible de venir avec ma fille en réunion. C'était accueilli.

La journée de reprise

→ Ma journée de reprise telle que je l'imaginais avant



→ Ma journée de reprise réelle

Le choc de la reprise

Je me suis sentie nulle. Je me suis dit “Ne regarde pas dans ton cœur. Avance, serre les dents, ça va passer” C’est la première fois de ma vie que j’ai vécu cette sensation de contrainte si forte… C’est une blessure que je soigne aujourd’hui.

J’ai repris 2 mois après la date du congé maternité. Donc en tout ça faisait 6 mois d’arrêt. Avant, ça me paraissait long, mais c’est passé super vite. J’ai trouvé ça injuste.

Je devais faire un déplacement à l’étranger un mois après ma reprise, ça me semblait impossible. Et ça m’a déchiré le cœur… Une sensation de tremblement intérieur…

L’idée qu’elle passe plus de temps avec la nounou qu’avec moi c’était très dur, c’était mathématique !

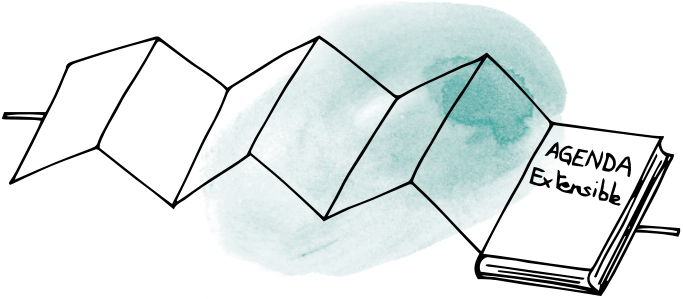
Allaitement et reprise du travail

Ma grande peur pendant mon déplacement, c’était que je n’ai plus de lait. En fait, j’en avais beaucoup, il suffisait de tirer mon lait.

Le tire-lait, une vraie galère… J’avais loué le modèle de base à la pharmacie mais il ne fonctionnait que sur secteur. En intervention, j’allais dans les toilettes, le seul endroit pour tirer mon lait un peu “tranquillement”. Mais il n’y avait pas de prise ! J’ai découvert les modèles sur batterie plus tard.

Une organisation… un peu ratatinée !

→ Ma semaine type avant d'avoir un bébé



C'était assez souple.
Ce qui ne rentre pas là, passera par là…

→ Ma semaine type après

Je pensais reprendre 4 jours par semaine mais mes journées étaient beaucoup trop courtes !

Depuis mon retour, mes journées sont devenues compressées. Alors il faut être "super productive", c'est la pression tout le temps !

Ma conviction, c'est que ça ne peut plus être comme avant. Je ne suis plus la même, je n'ai plus le temps comme avant… Accepter mes nouvelles limites, ce n'est pas facile.

Celles qui sont parties d'Oxalis...

La fin du congé maternité, ça m'est tombé dessus. J'ai déprimé complètement, je me réveillais, je pleurais, j'étais tétanisée… En même temps, j'avais très peur de ne plus pouvoir gagner ma vie. J'ai perdu pied. J'ai perdu confiance dans ma capacité à avoir une vie professionnelle. Je n'étais pas capable d'ailleurs à ce moment-là… J'avais envisagé d'arrêter mon boulot, les déplacements me paraissaient insurmontables. Le fait d'être en public, c'était impossible et me semblait très violent.

La confiance a été difficile à regagner. Je n'étais pas au niveau de ce que j'étais en capacité de faire avant. La reprise du travail, je l'ai vécue comme un parcours du combattant…

J'ai embelli la situation qui n'était pas facile en disant que j'avais une opportunité d'un job salarié.

Ça a été une décision difficile de sortir. J'ai pris un demi-congé parental qui m'a permis d'alléger le besoin de chiffre d'affaires et même si c'était limite pour le revenu pendant ces 3-4 mois, c'est ce qu'il a fallu pour prendre tranquillement la décision de sortir.

La naissance de mon deuxième enfant a renforcé mon besoin de sécurité financière et mon besoin de sérénité pour la vie de famille. Peut-être que ça a renforcé mon énergie de sortie d'Oxalis. Ça a aussi joué dans la direction d'une envie de changement, même si à ce moment-là je ne savais pas vers quoi.

Le congé maternité a peut-être accéléré les choses mais n'a pas tout à fait été fragilisant en soi. C'est plutôt la conjonction de différents éléments au même moment qui ont poussé dans le même sens. La maternité a été un de ces facteurs, je ne pourrais pas dire dans quelle mesure...

Après mon deuxième congé maternité, le boulot n'est pas du tout rentré, je bossais trop, c'était n'importe quoi. Du coup, je me suis complètement désinvestie des espaces collectifs (AG, groupes locaux, etc.). Pour moi c'était grave : être dans Oxalis perdait tout son sens !

Vive les papas à la maison!

"Il est 6 h, je me réveille en même temps que ma fille, je suis papa, je fais le petit déj, je pense au client que je dois relancer ce matin, je suis papa-entrepreneur, J'amène ma fille chez la nounou, je lui dis que la semaine prochaine elle va devoir garder ma fille en soirée, je serais en CA Oxalis, je suis papa–administrateur. Je commence le boulot, un café avec mes papas collègues "et toi les nuits ça va ? Non parce que là tu ressembles à rien quand même. Le boulot ? c'est les vacances à coté ! Le CA ? heu... Joker." Je suis Papa-collègue-entrepreneur-administrateur. Un client m'appelle, un nouveau devis et un rendu, changement de planning, je n'aurai pas le temps avec ma fille... remue- méninge, je suis entrepreneur-papa. On va manger, j'ouvre mon sac, j'ai échangé mon tupperware avec ma fille, #régime-papa. Je vais chercher ma fille, faudra que je pense à faire un petit gâteau pour remercier la nounou pour les coups de main... mince je n'ai pas eu le temps, mais j'ai demandé à ma femme un petit gâteau pour la nounou... elle y a pensé avant moi en plus. #l'équité c'est pas encore ça #À la ramasse. Soirée avec ma fille, mince j'ai l'esprit ailleurs... faut que je sois présent, et en même temps j'ai oublié une pièce dans ma dernière note de frais, et il n'y a plus de beurre au frigo. Le beurre pour le gâteau de la nounou de ma fille, pour quand j'étais au CA, ça rentre dans quelle note de frais déjà ? #Qui-suis-je Ma fille me fonce dessus en m'envoyant un coup dans les roustons, puis elle m'appelle maman... les grandes douleurs sont muettes, et c'est bien tenté de sa part, mais si c'était si facile de devenir maman j'essaierai de la remplacer plus souvent. Je suis encore papa. Ça passe en accident de travail ça ou pas ? Ma femme rentre, la soirée se termine bien. J'envoie un petit mail pour me coucher plus zen. Je suis entrepreneur-administrateur, même un peu la nuit. Je vais me coucher, elle dort déjà, elle a bien raison... et en plus elle a encore tout préparé pour demain pendant que je m'écroule dans le canapé. J'entends ma fille qui soupire dans son sommeil, je suis chez moi et tout le monde va bien. Je suis papa, et tout ça à la fois."

Le temps libre avec 2 enfants baisse de manière drastique, de même que la disponibilité intellectuelle... Bref mon activité baisse fortement et j'ai du mal à la relancer. J'ai l'impression que l'équilibre entre temps passé, apports personnels et apports financiers flanche.

Mon compagnon est resté un mois avec nous, puis il a repris à temps partiel. Et heureusement… !

J'ai pris un congé parental à 100 % de 4 mois à la suite de ma compagne pour garder notre bébé. J'ai eu le droit à une remarque "C'est plutôt à la mère de rester à la maison pour s'occuper du bébé..." ce qui a tendance à fortement me courroucer !

Aujourd'hui, avec 2 enfants, je me rends compte qu'il est difficile de maintenir une énergie et une motivation pour être entrepreneur-salarié, membre d'une SCOP, administrateur, quand la priorité quotidienne va vers le bien-être de nos enfants et une cellule familiale apaisée. Faire du commercial ou gérer la maladie de la petite ? Aller au CA ou passer du temps avec mon fils ?

Ma fille me rend heureux, au quotidien, ce qui m'aide dans mon activité professionnelle. Tout ce que je fais à Oxalis est en quelque sorte un plus, un "bonus", au-delà de ma base essentielle, qui est ma fille. Et cette "distance" avec mon activité professionnelle me fait aimer encore plus mon travail, paradoxalement. Ça m'enlève un stress, ça diminue l'injonction de réussite sociale professionnelle.

Comment travailler moins et sécuriser mon parcours professionnel ? Sachant que ce sera toujours moins difficile pour moi que pour n'importe quelle femme de la coopérative. Je me demande comment font les mères entrepreneures… Quand je vois ce que ma compagne arrive à créer professionnellement tout en tenant à bout de bras toute la famille, je me dis que vraiment, l'avenir des coopératives et l'avenir de l'humanité, ce sont les femmes !

Cette organisation nous convient bien, et ma compagne est satisfaite de pouvoir s'impliquer dans son travail sans trop de contrainte familiale. En semaine, je suis disponible à partir de 16 h 30 et presque tout le mercredi pour m'occuper des enfants, et participer "activement" aux tâches domestiques. C'est elle qui assure le principal de nos revenus qui malgré tout ont pas mal baissé.

Avec la maternité, mon féminisme a pris un coup!

Comme j'étais à la maison pendant quelques mois, petit à petit ça s'est déséquilibré! À la maison, j'ai été surprise par toute la logistique à gérer.

On a fini par créer un jeu de cartes pour se répartir les tâches au hasard!

Je me suis spécialisée dans les nouvelles tâches ménagères qui n'existaient pas avant.

L'égalité que nous recherchons, ma compagne et moi, n'est que théorique. Nous reproduisons le modèle patriarcal actif partout.

La conscientisation du temps partiel

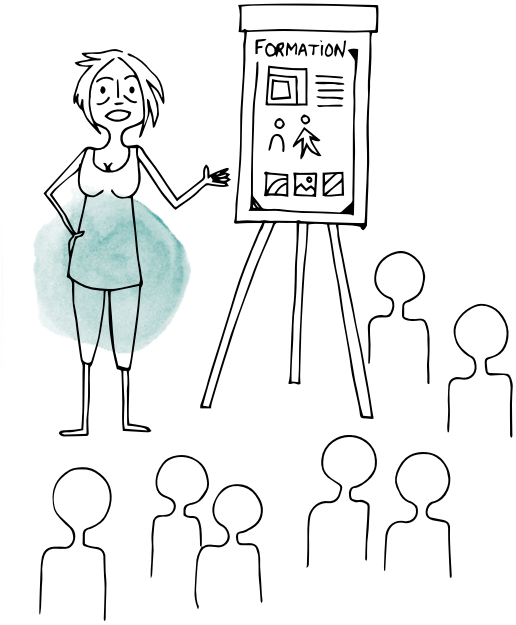
Quand j'ai repris mon activité, j'ai eu des problèmes pour trouver un·e assistante maternelle, je crois que je n'ai fait qu'un mi-temps. Je n'ai pas diminué mes missions et j'ai gardé le même salaire, Clairement le travail de fond avait peu de place, et j'ai fait beaucoup d'insomnies.

Quand j'ai discuté du contrat avec l'assistante maternelle, nous nous sommes mises d'accord sur une moyenne de 36 h par semaine. En déduisant les temps de trajet et le temps dédié à la maison ou à simplement me laver ou manger, ça ne me permet pas de travailler à plein temps. Pourtant quand j'ai travaillé mon budget prévisionnel, j'ai visé mon salaire précédent, basé sur un plein-temps. Il m'a fallu le regard de mon associée pour comprendre que j'avais fait un choix de temps partiel sans me le dire.

Lors d'une réunion de travail avec des collègues, je partageais la sensation de surcharge d'activité, le sentiment que je n'avais plus la même capacité de travail. J'ai réalisé que j'étais passé à temps partiel sans me le dire, sans mettre en place de stratégie. Je n'avais jamais mis les mots sur ce que j'étais en train de faire.

L'impression d'un travail dégradé

Les événements publics étaient très difficiles. Ça me demandait beaucoup d'énergie pour être présente et tenir le cadre alors qu'avant je le faisais facilement. J'étais tétanisée alors que c'est un format d'animation que je maîtrisais bien… Le centrage était autre.



J'ai été surprise de gérer aussi mal car j'avais peur de perdre des clients si je n'étais pas disponible.

J'avais l'impression de ne pas pouvoir gérer les missions qui arrivaient, que la qualité de mon travail s'en ressentait. J'étais épuisée.

Mon activité a baissé mais c'était ok pour moi d'avoir un revenu plus bas et plus de temps libre. Par contre, mon activité est devenue toute petite, plutôt à prendre ce qui vient. Je ne me sens pas très nourrie, je me demande la pertinence de continuer. Je manque d'inspiration, de confiance…

Ne pas retrouver sa place

Je me suis dit que si j'avais été salariée dans une boîte, ça aurait été plus facile, car j'aurais su ce que je retrouve. Là, il fallait que je reconstruise tout le cadre autour. Le contenant et le contenu.

En fait, avec mes enfants j'avais quelque chose de VRAIMENT important à faire !

J'avais du mal à retrouver le sens de mon activité… et je ne l'ai jamais retrouvé…

J'étais loin du collectif, je ne pouvais pas trouver le temps d'y aller… Ce n'est pas le seul facteur de sortie de la coopérative, mais ça compte comme déclencheur de changements.

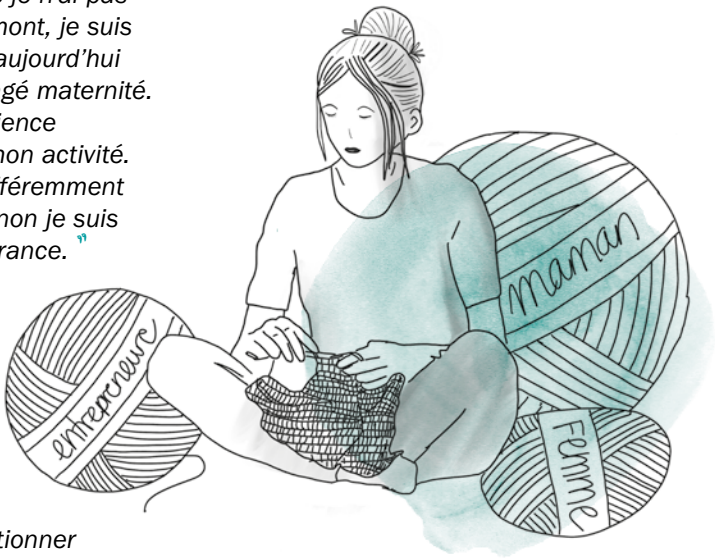
Au moment où a débuté ma grossesse, j'avais commencé de nouveaux projets, tout s'est écroulé ça a été très dur…

Au retour, j'ai retrouvé seulement quelques petites missions, mais pas d'ampleur dans le développement.

Je travaillais sur un projet avec d'autres entrepreneurs sans enfant en bas âge. Les réunions de pilotage étaient calées en fin de journée, je n'ai pas pu trouver ma place dans la mission. Finalement j'ai eu très peu de chiffre d'affaires sur cette mission…

Se repositionner

Les choses que je n'ai pas creusées en amont, je suis obligée de les faire aujourd'hui à mon retour de congé maternité. Je mets de la conscience sur mon rapport à mon activité. Je me positionne différemment dans mon travail. Sinon je suis en tension, en souffrance.



J'ai dû me positionner en tant que femme, dans mon couple et dans mon activité. Je n'avais pas mesuré à quel point ce serait un chamboulement à tous les niveaux. Il m'a fallu tout reconstruire en même temps en fait…

Je me fais accompagner à différents niveaux notamment psychologique et professionnel. Remettre du sens, retrouver sa place, accepter les changements. Tout cela dans une vie de maman bien remplie.

J'avais entamé une réflexion sur le retissage de mon activité qui a été arrêtée en route avec l'arrivée de ma fille. Cette dynamique était sous-jacente, un peu mise dans un coin. Ça ne s'est pas arrêté dans ma tête, mais ça s'est arrêté dans le faire et ça c'est dur… Même lire des bouquins, c'était difficile ! Ça commence juste à retrouver sa place.

J'ai envie de repenser mon activité. À quel point est-ce lié à ce bouleversement ? Demain je ne me vois plus faire la même chose.

De la colère face à l'injustice...

Dès le début de ma grossesse, j'ai perçu de nombreuses injustices liées à ma situation de femme enceinte. J'ai ressenti beaucoup de colère… Un homme décide de s'arrêter ou pas. Combien d'hommes prennent un congé parental ? Pour une femme, comment dire… Il est impossible de ne pas s'arrêter…

→ Après le congé maternité/paternité, un homme sur neuf réduit ou cesse temporairement son activité contre une femme sur deux et 96 % des congés parentaux sont pris par des femmes (données Insee 2013 https://www.insee.fr/fr/statistiques/1281361).

Certains magazines véhiculent le discours de femmes qui ont repris quelques jours après leur accouchement. Ça ne me faisait pas franchement rêver. Je suis réellement devenue féministe quand je suis devenue maman. J'ai compris et vu autrement la condition de femme dans notre société.

Je reste insatisfaite, frustrée de qualifier mon activité de "temps partiel". L'activité qui me rémunère a certes baissé en intensité. Mais je suis en action douze heures par jour, sept jours sur sept. Qui reconnaît ces activités domestiques épuisantes, invisibles et non rémunérées ? Les autres mères souvent ! Ça fait du bien, mais c'est loin d'être suffisant...

On n'est pas égaux, je ne le ressentais pas comme ça avant...

Je savais que mon compagnon ne sacrifierait jamais sa vie professionnelle pour la vie familiale. Ce n'est pas quelque chose à laquelle il pense. Moi, je savais que j'avais vraiment envie d'un enfant. À ce moment-là, c'était clair que je ne pouvais pas rester entrepreneure. Quelle est la part choisie ou subie ? Je ne sais pas...

Je me suis mise en congé parental à temps plein. J'étais très fatiguée. C'était mon choix. En même temps je trouvais une grande injustice dans la situation. Une femme en congé parental ne peut pas subvenir à ses besoins seule avec 390 €/mois. C'est impossible d'assumer cela si on n'est pas privilégiée, si on n'a pas d'autres ressources. Je trouve qu'il y a une vraie injustice dans le fait de ne pas reconnaître le travail des femmes qui s'occupent de leurs enfants. Cette prise de conscience m'a révoltée…

Les facteurs limitants ne sont pas un mythe...

Je voulais assurer les missions sur lesquelles je m'étais engagée jusqu'au bout. Dès le début de ma grossesse, je n'ai pas pris de nouvelles missions.

Je prends conscience que j'étais en train de maintenir mon activité au plus bas pour pouvoir accueillir ma grossesse. Mon accompagnatrice l'a d'ailleurs perçu comme un manque de clients.

Après deux congés maternité, j'ai perdu des clients. Je n'étais pas disponible, ils sont allés voir ailleurs.

J'ai demandé à d'autres entrepreneures à partir de quand il fallait arrêter les déplacements. J'ai refusé les interventions au-delà de la fin du sixième mois de grossesse.

Pendant ma grossesse, un client m'a sollicitée. J'ai senti que j'étais attendue. J'étais gênée de refuser. Ça a été super difficile pour moi.

J'ai dû diminuer mon salaire. L'effet n'a pas été immédiat mais je sais que c'est le contrecoup de ma maternité. Pendant ce temps, le revenu de mon conjoint n'a pas bougé, ou plutôt a connu l'augmentation naturelle liée à l'ancienneté...

Le congé maternité a signé la mort des développements et de la prospection dans mon activité...

→ Refus de missions, ralentissement d'activité dû à la fatigue de la grossesse, difficulté à accepter des déplacements, fatigue émotionnelle et psychique, travail à temps partiel... Autant de facteurs limitants pour le développement économique des activités.

→ Cette période de fragilité économique a été rapportée très fréquemment lors des entretiens. La répercussion se constate à différents niveaux : baisse du chiffre d'affaires, baisse de salaire (parfois un ou deux ans après), diminution ou disparition des "réserves" (personnelle ou professionnelle).

...et les inquiétudes financières prennent beaucoup de place

J'ai repris plus vite que je l'aurais souhaité à cause de la pression économique.

Au retour, il n'y a pas eu de travail (ou je n'ai pas laissé la place au travail). J'ai peut-être fait un prévisionnel mais c'était simplement un tableau. Un prévisionnel, c'est un outil d'aide à la décision. Cette étape de prise de recul sur ma situation qui m'a manqué.

Ça me mettait beaucoup la pression : le fait de me dire que j'étais chez Oxalis, que j'avais mes comptes à zéro, je ne me sentais pas capable de devoir rentrer du chiffre d'affaires, ni de répondre à des sollicitations du réseau.

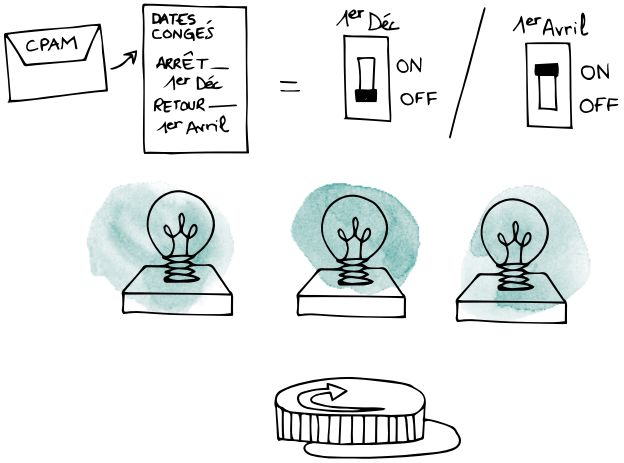
→ Les inquiétudes (pour ne pas dire plus) quant à l'avenir économique de l'activité, et plus simplement quant à la pérennité du revenu familial, sont largement partagées par les femmes interviewées. Surtout pour celles (environ un tiers des cas) qui, avec leur statut d'entrepreneures salariées, apportent le revenu le moins précaire dans le couple !

→ Avant la naissance, la perspective du congé maternité offre un cadre qui rassure. Mais au retour, avec la nouvelle vie à gérer, tout doit être réinventé. Il arrive que la situation se dégrade en silence, de manière insidieuse pour différentes raisons : compression du temps de travail, du temps de développement, isolement du collectif, etc.

Et si on arrêtait de voir le congé maternité en "on/off" ?

→ Et si nous pensions bien au-delà des dates du congé balisé par la sécurité sociale ? Et si nous nous disions qu'il s'agit de soutenir les entrepreneures pendant une période longue, non linéaire, pensée dans la progressivité ?

J'ai reçu les dates de mon congé maternité de la part de la CPAM. Je me suis calée dessus et j'imaginais ce temps en mode on/off : je m'arrête à la date indiquée et je reprends presque comme avant. C'est une vision très administrative et normative. Comme si toutes les femmes et tous les bébés étaient pareils !



Avec le recul, je pense qu'il faudrait plutôt imaginer les choses comme un variateur de lumière progressif. J'arrête progressivement de travailler et je ne sais pas encore bien quand ça commence exactement. Je reprends progressivement en intégrant les nouveaux paramètres. C'est comme une lumière avec un variateur, et quand tu la rallumes, elle a changé de couleur.

Finalement, ce ne sont pas neuf mois de grossesse ou quatre mois d'arrêt… c'est bien plus long.

Ce n'est que maintenant que ma fille a deux ans, que je retrouve de la liberté dans mon travail, une ambition… J'arrive à me projeter (avec encore beaucoup de limites d'ailleurs). Et je commence à me reposer et reprendre mon souffle seulement maintenant.

Se faire remplacer, impossible ?!

→ La plupart des salariées se font remplacer pendant leur congé maternité, par des collègues ou par une personne extérieure. Pourquoi serait-ce différent pour les entrepreneures ? Nous avons identifié certaines peurs ou freins.

C'EST IMPOSSIBLE DE TROUVER UNE PERSONNE AVEC LE MÊME PROFIL QUE MOI.

SINCÈREMENT, JE N'AI JAMAIS PENSÉ À UN REMPLACEMENT. CELA NE M'A MÊME PAS EFFLEURÉ L'ESPRIT.

ET SI MES CLIENTS ÉTAIENT DÉÇUS DE LA PRESTATION ?

JE N'AI PAS LES MOYENS, ÇA VA COÛTER TROP CHER.

ET SI MES CLIENTS PRÉFÉRAIENT MON.MA REMPLAÇANT.E ?

JE PRÉFÈRE GARDER MES SOUS POUR AVOIR UN PEU D'AVANCE DE TRÉSORERIE AU RETOUR.

ÇA VA ME PRENDRE TROP DE TEMPS DE TRANSMETTRE.

VA FALLOIR QUE JE M'OCCUPE DE MON.MA REMPLAÇANT.E EN MÊME TEMPS QUE DE MON BÉBÉ… ÇA ME FAIT DÉJÀ DES NŒUDS AU CERVEAU !

Vous n'y croyez pas? Pourtant elles l'ont fait!

Le remplacement, une belle expérience de confiance

"J'ai réalisé que j'avais besoin de dissocier ma trajectoire personnelle de mon activité d'entrepreneure. Au début de ma grossesse, j'ai commencé à regarder mon activité de manière plus distanciée, comme une entreprise, qui a sa propre vie et qui a besoin de continuité. Quant à moi, j'avais besoin de ralentir, d'arrêter de travailler pour accueillir mon bébé dans ma vie. J'avais en moi deux chemins qui devaient se séparer pour pouvoir se retrouver. Le remplacement est devenu peu à peu une évidence. Mais trouver un·e remplaçant·e n'était pas si évident! J'avais plusieurs activités, des compétences multiples, une singularité. Écrire une fiche de poste, impossible! Grâce aux regards croisés et complices de coopérateur·ice·s, j'ai su trouver mon remplaçant. Cette décision a été salvatrice. Il a pu prendre le relais sur une mission créative sur laquelle je n'avais plus d'énergie. Avec son style à lui, très différent du mien. Je croyais que c'était impossible de passer la main sur cette mission. Quand je l'ai fait, ça a été un grand soulagement! J'ai aimé regarder mon activité depuis l'autre chemin. Elle prenait la couleur d'une autre singularité, sous mon regard confiant et reconnaissant."

Une solidarité qui s'organise dans un collectif

E.
En amont du congé mat' "normal", notre collectif avait embauché pour me remplacer sur le terrain, A. reprenait plutôt le commercial et la gestion de projet que je portais.

A.
Depuis le début de l'expérience, j'ai été aux premières loges. Nous avons réfléchi tôt et géré ensemble les conséquences de sa maternité sur l'activité que nous menions à deux à ce moment-là : un vrai arrêt, un remplacement.

E.
Assez rapidement après la naissance de ma fille, nous avons appris qu'il lui faudrait une opération lourde à ses cinq mois… Alors on s'est organisées car aucun allongement du congé maternité n'est prévu (juste un mois de congé financé par la Caf autour de l'opération).

A.
Au choc de la nouvelle s'ensuit une période compliquée émotionnellement et logistiquement avec le suivi médical. Il a été nécessaire de prolonger de plusieurs mois son congé maternité. En parallèle, l'activité est en croissance.

E.
On a bidouillé avec des congés restants, du partage de revenus, parce qu'on avait un gros report – mais sans visibilité en fait… mais je me sentais loin de tout ce qui se passait, j'étais en pilote automatique jusqu'à l'opération… Je savais que mes collègues s'adaptaient, qu'elles se chargeaient…

A.
La période est de plus en plus dense pour moi. Ces différentes responsabilités me permettent de gagner en confiance en mes capacités, mais la charge de travail s'accumule. Nous décidons de rester à trois personnes dans le collectif après le congé maternité.

Après huit mois d'absence, avec une charge de travail toujours très forte, une attention importante est mise pour laisser E. reprendre à son rythme. Je garde donc dans un premier temps la coordination de l'activité et le pilotage des différentes missions en cours. De plus, avec sa nouvelle situation familiale, les déplacements sont quasiment impossibles. Ma fatigue commence sérieusement à se faire sentir.

E.
À la reprise, je ne m'en suis pas rendue compte, mais j'étais épuisée. En juillet, j'ai fini par craquer… On a sonné la sonnette d'alarme juste avant le burn-out et on a demandé un FIGS (fonds interne de garantie des salaires) mais j'ai l'impression que la demande a dû passer en force, que ça n'était pas évident.

A.
Les contrecoups de la naissance et de l'opération sont plus difficiles que ce qu'elle imaginait.
Malgré la charge de travail, nous décidons de lui accorder des congés supplémentaires (1 jour par semaine) sans modifier son salaire pour lui permettre de se reposer et de prendre le temps de gérer son organisation familiale. Cette solution soulage fortement ses angoisses et lui permet de reprendre le travail plus sereinement. Personnellement, j'arrive en fin d'année sur les rotules. On avait anticipé beaucoup de choses, mais pas tout.

Pour elles
Cette expérience, qui aurait pu être seulement une expérience individuelle de maternité, est devenue une expérience collective. Celle-ci a montré que notre collectif est non seulement un cadre de travail mais aussi un cadre de solidarité entre ses membres. Sans le collectif, la reprise de l'activité entrepreneuriale après le congé maternité aurait certainement été encore plus difficile, voire impossible.

3 Pour aller plus loin

Pour accélérer… il faut surtout ralentir!

CYRILLE PHILIPPE – Sage-femme maïeuticien

Nous l'avons interviewé pour comprendre ce qui se passe physiologiquement et psychologiquement au fil de la grossesse, afin de mieux s'y préparer.

Le premier trimestre : la traversée du désert

Au début de la grossesse, le système immunitaire de la maman réagit comme s'il était en présence d'un corps étranger. Or, la vie psychique individuelle est basée sur la différenciation, la bonne distance avec autrui. Là, il n'y a plus de distance entre la mère et l'embryon. Cela se passe dans l'ombre. Psychologiquement, c'est le moment où la femme doit basculer à une relation fusionnelle. Ce passage est essentiel pour la suite. Il est souvent associé à des manifestations physiques et psychologiques : fatigue, nausées, moral en berne.

"L'oasis" du 2e trimestre

Il arrive un moment, au cours de la grossesse, où la fusion se fait. Tout s'apaise. Pour la plupart des femmes, l'énergie revient. Elles vivent généralement mieux leur grossesse, s'adaptent à nouveau à la vie qu'elles menaient auparavant et au travail.
Pour autant, au fil des mois, elles doivent rester à l'écoute des signaux de fatigue. L'accompagnement par un·e sage-femme est essentiel pour s'organiser en conséquence. Il y a des moments où la grossesse mobilise plus d'énergie et d'autres, des moments où l'activité professionnelle peut prendre de la place. Il faut aussi tenir compte de la part imprévisible, rien n'est linéaire, il y a des à-coups. Comment accueillir ces variations d'énergie quand elles se présentent ? Voilà une bonne question pour anticiper.

LE secret : les cycles tension/relâchement/détente

Si le corps est fatigué aux différents moments de la grossesse, c'est parce qu'il mobilise de l'énergie pour autre chose que ce à quoi il est habitué. Souvent, la tentation est grande d'essayer de lutter contre la baisse d'énergie. On compte sur la vitesse pour agir et pour essayer de

retrouver cette énergie ressentie comme perdue. Or au contraire, ce qui génère de l'énergie, c'est le ralentissement. En effet, ralentir est la seule manière d'accélérer ! Dans la vitesse, on ne fait que consommer de l'énergie à un moment où il n'y en a plus. Le secret pour pouvoir développer de l'énergie consiste à ménager des phases de ralentissement dans sa journée, dans sa semaine.

Avant l'accouchement : le retrait

À l'approche de l'accouchement, le corps et l'esprit ont besoin d'une période de retrait. Il arrive un moment, pendant la grossesse, où il s'agit pour la femme d'adapter sa vie à la grossesse et non l'inverse. Là encore, c'est évidemment plus facile à dire qu'à faire, en particulier dans notre culture occidentale. Il y a donc vraiment un temps psychique durant lequel il faut accepter de décrocher, de faire confiance et de lâcher prise.
Au neuvième mois, la femme entre dans sa bulle. Ce n'est plus le moment d'aller vers l'extérieur ; le besoin est au contraire de se centrer sur soi et son bébé. Ce temps est bien sûr nécessaire au repos physique mais il permet surtout de nourrir le consentement à l'accouchement. Or pour cela, il faut du calme et de l'espace intérieur. Si la maman reste dans l'action et dans la projection, elle n'aura pas accès à cet espace psychique, et cela pourrait compliquer les choses.

Après l'accouchement, le centre c'est l'enfant…

Le petit humain, contrairement aux autres mammifères, est dans une dépendance totale. Il a besoin d'une attention optimale dans les premières semaines de sa vie. Au niveau hormonal, tout est fait pour qu'il l'obtienne. Quand tout se passe bien, la mère n'a alors pas d'intérêt, de goût pour le reste. Il est essentiel de respecter ce temps fusionnel et de ne rien demander d'autre à la maman. À ce moment-là, elle est indisponible physiquement et cognitivement ; elle a besoin d'énormément de sécurité et d'un environnement ultra-stable.

Combien de temps ?

Ce temps fusionnel est variable, imprévisible et propre à chaque dyade mère-enfant. Concrètement, quand l'énergie commence à revenir - en général à la 2e ou 3e semaine après la naissance - il faut surtout que la mère conserve son énergie et qu'elle ne se remette pas trop vite dans l'action. C'est stratégique pour la suite.

Et pour reprendre le travail ?

Cette période fusionnelle a un rôle de starter. Elle se termine naturellement quand le bon moment est arrivé. Là encore, l'accompagnement de la maman est essentiel pour l'aider à se ré-ancrer dans son énergie puis à se tourner à nouveau vers le monde extérieur et le travail. Cela se produit lorsque c'est le bon moment pour la dyade, et non pas à une échéance standard décrétée par la société. Dans cette phase, avoir créé avant un lien de confiance avec son·sa remplaçant·e est essentiel : cela permettra de dialoguer pour bâtir une reprise adaptée et respectueuse des deux parties.

Accompagner la maternité, accompagner un changement de vie

SOAZIG HERNANDEZ – Sociologue formatrice, accompagnatrice au changement écologique, auteure

Pourquoi accompagner les femmes très tôt dans leur maternité ?
Il s'agit tout d'abord de permettre, très tôt, une prise de conscience qu'il va se produire un très grand changement. Or, cela est généralement tu et insuffisamment reconnu.
Dans notre société de performance, on dit plutôt que ça va bien se passer et qu'après on pourra reprendre sa vie comme avant… Je pense que c'est une forme de déni : devenir maman, surtout de son premier enfant, va profondément changer les choses à tous les niveaux de la vie d'une femme.
Quand le changement est reconnu, c'est souvent sous une forme de contrainte, de poids, de difficultés. Alors que les changements ont de grandes chances d'être positifs. Devenir parent, c'est une période d'apprentissage sans pareil. C'est pour se préparer à toute cette richesse autant qu'aux possibles difficultés qu'il me semble nécessaire d'accompagner les femmes avant cette période bouleversante pour la plupart d'entre elles.

Alors, comment les accompagner ?
En prenant conscience de ce changement, il s'agit pour les femmes d'aller à la rencontre d'elles-mêmes, de mieux se connaître. Pour beaucoup d'entre elles, l'arrivée d'un enfant peut ainsi être l'occasion de remettre au centre l'essentiel et de se débarrasser de ce qu'elles ne veulent plus. Il s'agit aussi pour elles de veiller à prendre conscience de ce qu'elles peuvent faire. Nécessairement, elles vont prendre sur leur temps pour accompagner leurs enfants – ce sera une nouvelle manière de contribuer à la communauté. Par conséquent, elles pourront moins contribuer par ailleurs.
C'est aussi un moment où les femmes vont découvrir des ressources nouvelles en elles-mêmes et peut-être en être surprises. Tout cela peut ensuite enrichir leur champ professionnel de manière inattendue.

Une grossesse est rarement accueillie comme ça dans le monde du travail ! ?
Mon expérience va à l'encontre de beaucoup de discours plus ou moins explicites que je trouve d'une grande violence : la maternité serait une période de parenthèse qui devrait donc être la plus courte et "indolore" possible. C'est en réalité une période fondatrice, longue, et riche. Imaginez faire apparaître les périodes de maternité sur les CV, avec tous les savoirs acquis ! Si nous regardions la maternité comme un changement, un apprentissage, cela nous permettrait d'accepter collectivement qu'après, tout est différent et que c'est une bonne nouvelle !

La fragilité est une force pour nos collectifs

OLIVIER FRÉROT – Auteur, penseur, conférencier

Olivier Frérot propose une réflexion sur la métamorphose de notre société et son basculement d'une civilisation fondée sur la puissance du rationnel vers une civilisation relationnelle, au service de la vie. Nous l'avons questionné pour comprendre comment les valeurs émergentes de cette civilisation de la vie éclairent la maternité et les solidarités qui peuvent l'entourer.

Quelles sont les valeurs émergentes qui parlent le mieux de l'arrivée d'un enfant ?

Radicale nouveauté, corporéité, mais aussi individuation (au sens de s'ouvrir à ce qui est unique en soi et en les autres), sérendipité, cette capacité à accueillir l'imprévu au lieu de tout prévoir et tout contrôler : rien de tel que l'arrivée d'un bébé pour l'expérimenter !...Enfin, s'il y a un lien qui est fort, c'est celui parent-enfant : la maternité est un moment fort pour expérimenter la valeur de l'interdépendance.

La fragilité est aussi une valeur émergente. Or, on utilise souvent ce qualificatif pour la période de la maternité...

Oui, parce que la fragilité appelle la solidarité, l'interdépendance, la coopération : il s'agit d'aller vers la vie qui a besoin de protection, de soin. La fragilité porte donc à un approfondissement et une densification des relations, par les coopérations, ce qui est exactement ce que l'on souhaite dans la métamorphose de notre société ! Elle amène aussi de la créativité, car tout est nouveau à l'arrivée d'un enfant. On va inventer des choses et cela va libérer, dans une joie profonde... Grâce à la fragilité !

Et dans nos coopératives et dans nos coopérations, cela peut-il permettre de faire une place différente à la maternité ?

Soutenir et s'intéresser à la maternité et aux mamans, c'est soutenir la vie ! C'est donc une vraie chance pour nos coopératives, une vraie opportunité de métamorphose. En inventant des solidarités à proposer autour de cette période, cela nous permet d'entrer dans la civilisation de la vie. Et dans sa dimension collective, c'est un projet vraiment politique et plein de joie. Alors retournons nos regards sur la maternité : plutôt que d'y voir un problème, voyons-y une richesse. Plus les mamans se sentiront accueillies dans le partage de ce qu'elles vivent, parce que nous leur dirons que cela nous enrichit et nous est nécessaire, plus elles auront envie de partager, et plus nous aurons de chances d'imaginer de nouvelles choses pour favoriser la vie !

L'entreprenariat, voie d'émancipation ?

JULIE LANDOUR – Sociologue

L'entreprenariat peut sembler LA bonne idée pour concilier la parentalité avec une vie professionnelle plus flexible. L'interview de Julie Landour nous a permis d'entrevoir d'autres facettes de cette flexibilité, notamment sur les inégalités de genre.

La recherche de Julie Landour porte sur les mompreneurs, des femmes qui disent créer une entreprise à l'arrivée d'un enfant. Elles se sont souvent constituées en réseau d'entraide.

Elle rappelle que de manière générale les entrepreneur·es travaillent plus que les salarié·es. A priori, entreprendre pour avoir plus de temps pour s'occuper de ses enfants ne semble pas la voie la plus appropriée, si l'on veut garder un revenu équivalent.

Son travail décrit deux profils différents : des femmes qui disposent déjà de capitaux économiques, relationnels, culturels pour faciliter la création d'entreprise. Celles-ci ont souvent une activité à temps complet rémunératrice, pouvant ainsi déléguer une partie de leurs activités parentales. C'est la seconde population qui a retenu notre attention : il s'agit de femmes qui ont plutôt été déçues du salariat et qui saisissent l'opportunité, après un arrêt maternité, de ne pas reprendre leur emploi et de se lancer dans la création d'entreprise (souvent en auto-entreprise).

Ces femmes disposent de peu de "ressources entrepreneuriales" et de peu de temps de développement. D'autres études sociologiques le disent, la naissance du premier enfant augmente l'inégale répartition des tâches ménagères dans le couple. De plus, ces femmes mènent souvent leur activité entrepreneuriale à la maison, ce qui a tendance à renforcer cette inégalité. Sans accompagnement entrepreneurial, elles peinent à se dégager un revenu, et par conséquent n'ont pas ou peu de couverture sociale.

Et pour nous, entrepreneures-salariées ?

Notre travail porte sur des entrepreneures ayant choisi un système coopératif et la protection sociale du salariat. Dans ce cadre, l'accompagnement existant au sein de nos coopératives et la vigilance de nos accompagnant·e·s, doivent nous permettre d'éviter cette précarisation rampante, notamment lors de nos congés maternité.

Mais sommes-nous vraiment assez vigilant·e·s collectivement ?!

Nombreuses sont les coopératrices qui ont témoigné d'une "précarisation de genre" face aux tâches ménagères. Or, le travail de Julie Landour nous montre que ce "problème domestique" a des conséquences bien réelles sur l'activité entrepreneuriale.

L'imprévisible peut se préparer

SAMUEL MICHALON – Psychologue spécialisé sur la prévention de la santé au travail, entrepreneur, père d'un enfant en bas âge, beau-père de 2 enfants

Quels sont les risques spécifiques en termes de santé au travail pendant, avant, après la maternité ?

Pendant dans la période de grossesse, le rapport au corps et à l'environnement évolue, donc la notion de risque aussi évolue. Ce n'est plus uniquement un lien à soi, de l'environnement vers son corps, mais avec un être qui est en train de grandir.

Sur les métiers où il y a une mobilisation du corps, on peut avoir un principe de précaution qui va se mettre en place plus facilement (éviter le port de charge…). Dans les métiers de services, la fatigue accumulée accentue les risques d'accident de la route.

De plus il y a toujours un décalage entre ce qu'on projette et ce qui va se produire. Parfois, il y a des mises en retrait plus prématurées que prévu, ce qui met en tension, car la projection dynamique et une planification de l'activité se redessinent.

Et donc forcément, avec des conséquences économiques…

Oui, il y a un rôle des structures pour mettre en alerte, pour sensibiliser et pour dire qu'il y aura nécessairement ou potentiellement un décalage entre ce que les futures mères prévoient et ce qui va se produire. Un passage de relais est à anticiper.

Dans les facteurs de risques, c'est donc un stress supplémentaire ?

Oui. D'abord sur le résultat et le bilan économique, mais aussi sur la conservation des clients existants. Pour accueillir un nouvel être dans une famille, des nouveaux besoins financiers vont apparaître, et les moyens peuvent diminuer. Certes, il y a une politique favorable à la natalité, avec des aides spécifiques, mais il n'empêche que dans la condition d'entrepreneure salariée, c'est une responsabilité individuelle.

Les pressions sociales sont assez fortes sur la maternité et le travail, quel est ton regard là-dessus ?

Dans une société moderne, les femmes peuvent avoir une double injonction terrible : être des femmes modernes, gestionnaires de leur propre vie et en même temps être une mère parfaite, à l'écoute de son corps. Ce sont des conditions impossibles : être à 100 % tournée vers son activité et à 100 % tournée vers la vie à venir. En termes de santé mentale c'est très complexe.

Qu'est-ce qu'il est possible de faire là-dessus, sur la gestion de ce risque-là ?

C'est déjà offrir des espaces de mise en travail de cette injonction à être performante au niveau de la conduite de son activité. Et puis potentiellement c'est proposer des espaces d'échanges entre femmes pour qu'elles puissent venir identifier cette double injonction.

Ce sont des normes… à nous de les faire évoluer ! Et pour les faire évoluer, il faut les identifier et les poser collectivement et alléger la responsabilité individuelle.

Au niveau de l'organisation et du suivi de l'activité, c'est un sujet de tension relevé également

Oui, je pense qu'il y a de vraies disparités individuelles. Pour une personne salariée classique, une fois qu'elle est sortie de son emploi, elle doit pouvoir se centrer sur l'accueil de l'enfant. Pour les entrepreneures, la coupure portera sur des interventions. Mais la plupart traitent toujours leurs mails par exemple. Elles s'arrêtent pour accueillir l'enfant et en même temps préparer la suite de leur activité, continuer à faire du développement. Des femmes vont continuer parce qu'elles sont prototypées pour le faire.

Ça veut dire quoi "elles sont prototypées pour le faire ?"

Elles sont éduquées pour être des femmes fortes qui utilisent les mêmes artefacts que le genre masculin. Donc négation des signaux du corps, négation de la fatigue, dans une recherche de performance. Des femmes qui, quelques jours après l'accouchement, sont de nouveau au boulot.

C'est une revendication pour certaines femmes…

En effet, ça peut mettre en tension les structures. Il est important de mettre en place des préconisations en tant que structure, mais nous ne pouvons pas obliger les personnes.

Donc, il y a une nécessité à travailler la diversité des postures.

Au moment de la venue de l'enfant, il va y avoir un écart entre "ce que je pensais être en capacité de faire" et "ce que je peux faire". On peut à minima aller vers une décharge mentale, une prise en relais par la structure.

À ce moment, les femmes n'ont pas la disponibilité mentale et temporelle, car le planning est rempli par un être qui a un besoin primordial à un moment donné, qui ne peut pas être décalé. Elles ne sont plus maître du temps. Il faut faire le deuil de ça, au moins temporairement. **On passe d'essayer de travailler quand je veux, à travailler quand je peux.**

Ce que chacune peut faire dès maintenant

Nous allons insister sur les éléments déjà abordés dans la fiche technique de la première partie, mais c'est le B-A BA et vous avez déjà beaucoup de cartes en mains, alors foncez !

- **Clarifier ses droits** avant/pendant/après la grossesse, en particulier sur les aspects économiques.
- **S'entourer d'accompagnant·e·s de tous poils** : un·e médecin, gynécologue, un·e sage-femme qui mettront la personne au centre
- **Travailler assez tôt son prévisionnel économique avec son accompagnateur·ice** et faire un point sur la situation économique globale de son foyer pour connaître ses marges de manœuvre et ses limites.
- **Proposer à un cercle de collègues de confiance de réfléchir** sur la période de la maternité : des femmes et des hommes, des parents et des non-parents, des métiers proches ou pas, etc.
- **Constituer un groupe de paires**, aller glaner des vécus auprès d'autres mamans-entrepreneures voire identifier au fil des rencontres une ou deux "marraines" qui seront là pour des bons conseils, des temps informels avant l'arrêt mais aussi après pour préparer un retour adapté.
- **S'autoriser à penser "remplacement"** en ne se limitant pas à assurer les missions en cours mais aussi à garder son activité vivante (démarche commerciale, communication, réseau…).
- **Prévoir un mois de ralentissement ou de passation** avant l'arrêt.
- **Savoir penser une pause plus longue** pour éventuellement la réduire selon l'énergie et l'envie qui seront présentes à la fin du congé légal
- **En cas d'allaitement après la reprise du travail**, s'équiper d'un tire-lait compact et sur batterie, anticiper son organisation de travail (pause et lieu pour tirer son lait).
- **Célébrer pour favoriser les liens** au moment du départ et au moment du retour.

Ce que vos conjoint·e·s peuvent faire pour vous soutenir

- **Anticiper un arrêt de travail le plus long possible** sans se précariser.
- **Aider sa compagne dans la recherche du mode de garde**, peut-être prendre en charge les premières démarches si c'est difficile pour elle.
- **Faire un point sincère sur l'équilibre des tâches domestiques**, notamment après l'arrivée du bébé et lors de la reprise du travail.
- Éviter que le congé maternité ne se transforme **en occasion de faire moins à la maison** (cela se fait souvent sans intention malveillante et s'installe sans que ce soit consciemment organisé).
- **Accompagner sa compagne en déplacement** avec le bébé (si c'est nécessaire dans l'exercice de son activité).
- Tout autant que sa compagne, envisager de **garder le bébé quand il est malade**.
- **Donner son numéro de téléphone à la crèche ou à l'assistant·e maternel·le** en insistant pour être appelés de manière égalitaire (les mères sont généralement appelées en premier).
- En fonction du mode de garde choisi, si un **temps partiel** est nécessaire, envisager cette option sincèrement.
- **Essayer de répartir équitablement les journées de travail "tronquées"** pour aller chercher son bébé (la répartition se fait souvent de manière inégalitaire : père qui dépose l'enfant le matin, mère qui va le chercher le soir).
- **Encourager tout ce qui favorise l'indépendance économique de la mère**, le maintien (voir l'augmentation) de son salaire.
- **Offrir à son enfant un panel de jeux variés et non genrés** : Vive les garçons qui jouent à la dînette et au papa avec leurs poupées ! N'oubliez pas que les enfants apprennent beaucoup par imitation.

Ce que les collègues peuvent faire

- **Veiller à ce que les femmes aient un salaire au moins équivalent** à celui des hommes, redoubler de vigilance avec une future mère.
- **Accueillir les congés maternité comme de bonnes nouvelles** même si cela bouscule le planning.
- **Permettre à la future mère de “lâcher” un projet en cours** en cas de grande fatigue.
- **Inclure des personnes en “congé maternité” dans des offres commerciales collectives** pour préparer le retour au travail (avec l’accord de la mère concernée).
- **Proposer un temps de célébration** au départ et au retour.
- À la reprise du travail : accompagner **une reprise progressive** en fonction des besoins.
- **Éviter les réunions tardives**, en particulier les réunions décisionnelles, les répartitions de missions ou de chiffre d’affaires.
- **S’offrir l’opportunité de vivre une expérience de rupture dans son parcours professionnel** (pour faire un voyage, un projet…) et la valoriser comme une expérience enrichissante.
- **Collectivement, s’organiser pour tou·te·s travailler moins**, afin de permettre que le temps de travail des parents-travailleurs soit moins en tension ou moins différent des autres : finir plus tôt, une belle occasion d’aller au cinéma !

Ce que nos coopératives d'activités peuvent mettre en place

La maternité est une discontinuité dans un parcours professionnel. Pour les travailleuses autonomes, c'est aussi une source d'inégalités de genre, d'insécurité économique, d'impacts sur la santé physique et mentale. Ce sont des modifications parfois peu visibles, mais bien réelles. Les organisations coopératives qui les accueillent doivent tenir compte de ces impacts et proposer un environnement professionnel adapté et sécurisant, avant, pendant et après la naissance. Comment s'y prendre ?

Sécurisation financière

Planifier et optimiser le salaire pour chaque futur parent

- **Avant le congé maternité** : a minima maintenir (voir augmenter) le salaire existant pour le calcul des indemnités journalières, avec une mise en place systématique de la subrogation.
- **Après le congé maternité ou paternité** : garantir le salaire systématiquement pendant trois mois après le congé maternité / paternité / parental et permettre une reprise progressive sans baisse de salaire.

Prévoir des dispositifs économiques de soutien aux parents

- Aménagement de la contribution coopérative.
- Mobilisation d'un fonds de soutien dédié.
- Réfléchir à des modalités d'avance de trésorerie si nécessaire.
- Mutualiser des jours "enfant malade" pour tous les parents : prise en charge de l'équivalent d'un mode de garde sur la période de maladie.

En s'investissant collectivement

- Aménager des espaces pour se reposer, allaiter.
- Proposer des solutions concrètes lors des temps coopératifs : garde collective par exemple.
- Lire et actualiser ce travail et trouver des nouvelles idées.

Au niveau du conseil social et économique (CSE)

Observer les évolutions de salaires des parents sur plusieurs années, dans le cadre du diagnostic égalité.

Et les accompagnateur·trices ?

- **Avant tout, refaire un tour complet du prévisionnel** pour vérifier les réserves, les différentes options possibles, les points de fragilité, les possibilités d'optimisation du salaire ou de demande de soutien de la SCOP (fonds de soutien…).
- **Proposer de constituer un groupe de réflexion**, le plus en amont possible, pour réfléchir à la période d'arrêt.
- **Rappeler les règles de base pendant le congé maternité** : pas de facturation, pas de déplacement professionnel, pas d'intervention chez les client·e·s même si c'est à côté de chez soi, etc.
- **Travailler la posture** : salariée, prestataire, lien aux client·e·s, remplacement ou non, relais, soutien, etc.
- Pour les entrepreneures en collectif, ne pas oublier d'inclure les autres membres du collectif, **accompagner le collectif avant et pendant l'arrêt**.
- **Instituer un rendez-vous spécifique de reprise du travail** en regardant avec l'entrepreneure ce qui a changé pour elle et son environnement : état de fatigue, priorités professionnelles, évolutions récentes au sein de la coopérative, etc. Il convient aussi de dresser un bilan de son remplacement, et d'établir une liste de tout ce qui l'aidera à retisser son activité avec les nouveaux paramètres.

Au sein des coopératives, des moyens renforcés pour l'accompagnement

- Un·e référent·e maternité au sein du conseil social et économique (CSE), ou une personne identifiée et formée dans la structure.
- Dès l'annonce de la grossesse : création d'une équipe pluridisciplinaire d'accompagnement, avec des ressources en gestion sociale, santé, accompagnement économique et un·e entrepreneure "marraine". Cette équipe travaille la protection de la personne, mais aussi le projet d'avenir lié à la maternité, la reprise d'activité et le suivi (période de deux à trois ans).
- Soutenir le maintien de l'activité de manière différenciée pour chaque femme (remplacement, administratif, commercial délégué…).
- Lutter contre l'isolement en gardant le contact pendant le congé maternité et/ou parental.
- Organiser et soutenir des groupes de parole et de soutien.

Comment nos lois peuvent évoluer ?

Avec la mise en place des congés maternité, paternité et parentaux, l'État structure la manière dont chaque parent peut s'arrêter de travailler - ou pas - pour accueillir un enfant. Ce cadre impacte profondément nos interactions sociales à la maison ou au travail : inégalité de répartition des tâches, rapport inégalitaire au travail, etc.

Nous pourrions faire évoluer notre cadre légal, par exemple :

- **favoriser le remplacement** en aidant financièrement les entrepreneures qui se font remplacer (pour encourager la progressivité avant et après le congé maternité et permettre la continuité de l'activité) ;
- **imaginer un congé maternité progressif** à la fin des seize semaines de congé maternité à 100 % (ou plus selon le cas), avec des indemnités journalières variables selon le nombre de jours travaillés au rythme choisi par l'entrepreneur·e, pour permettre une reprise progressive sans perte de revenus ;
- changer la terminologie du "congé maternité" en **"période maternelle d'accueil de l'enfant"** pour reconnaître le travail et la fatigue liés à cette période ;
- **allonger le congé de paternité** (à renommer également) de onze jours à plusieurs mois obligatoires avec des indemnités journalières équivalentes à celles du congé maternité, dont un mois qui pourrait être pris en même temps que la mère et les autres mois avec le bébé seul.

" Mon isolement et mon épuisement sont liés à la façon dont la société organise – ou choisit de ne pas organiser – la période post-partum et ce qu'elle appelle le congé maternité "

Extrait d'un témoignage issu d'un Podcast à soi – Arte Radio – janvier 2018

À écouter

Des podcasts féministes/passionnants/intéressants

- "***Change ma Vie***" de Clotilde Dusoulier, pour travailler sur ses émotions (attention, il faut franchir les 2 premiers épisodes pour que ça devienne intéressant !)

- "***Pow[HER]***" d'Émilie Daudin et Émilie Le Guiniec, le podcast qui fait parler TOUTES les femmes, et c'est très très inspirant !

- "***Modern Love***" de Nadia Daam, les auditeurs et auditrices ont la parole, pour se raconter, se dévoiler, se consoler, mais aussi s'interroger à plusieurs voix sur l'amour, l'amitié, le sexe, le genre, la famille, l'affection, la trahison, etc. dont un épisode dédié à la parentalité féministe.

- "***Un podcast à soi***" de Charlotte Bienaimé : intimité et expertise, témoignages et réflexions, pour aborder les questions de genre, de féminismes, d'égalité entre les femmes et les hommes. Un régal !

À lire

Cette bibliographie mêle des livres sur la maternité, l'éducation, l'écologie, le féminisme, etc. Elle ne se veut pas exhaustive, mais complètement subjective. Les autrices et auteurs cités ont tou·t·e·s le mérite de nous avoir inspirées, consolées, rassurées…

- ***"Le guide féministe de la grossesse, pour de futurs parents libres"*** de Pihla Hintikka et Elsa Rigoulet : qui tord le cou à quelques idées reçues.

- ***"Bébé dis-moi qui tu es"*** de Philippe Grandsenne : sous son titre un peu cul-cul, une ressource indispensable pour vivre la naissance de son enfant de manière sereine… puis le/la regarder grandir, et soi avec.

- ***"Sorcières, la puissance invaincue des femmes"*** de Mona Chollet : la figure de la sorcière en quatre tableaux (maternité, âge, savoirs organiques…) ou comment le patriarcat continue de soumettre culturellement le corps des femmes.

- ***"Notre corps, nous-mêmes"*** du collectif NCNM : près de 40 ans plus tard, la réactualisation d'un grand classique du féminisme ; un livre sur les femmes, par les femmes.

- ***"King Kong Theorie"*** de Virginie Despentes : un livre dur mais incontournable.

- ***"Les sentiments du prince Charles (BD)"*** de Liv Strömquist : mais au fait, ça vient d'où le couple, la fidélité, et la famille nucléaire ? Ce ne serait pas encore une construction sociale ?

- ***"Corps Sonores"*** de Julie Maroh : pour sortir de la vision hétéro-normée de la famille. Tout est possible tant qu'il y a de l'amour !

- ***"Reclaim"*** – Recueil de textes éco-féministes choisis et présentés par Émilie Hache.

- ***"Femmes qui courent avec les loups"*** de Clarissa Pinkola Estés : tout est dans le titre.

- ***"Tu seras un homme -féministe- mon fils !"*** d'Aurélia Blanc : éviter dès le début les clichés genrés, les a priori qu'inconsciemment, nous, parents, transmettons de génération en génération.

- ***"Un autre regard – tomes 1, 2, 3"*** d'Emma (et son blog emmaclit.com) : la charge mentale, la charge émotionnelle, la lutte des classes avec un angle féministe, l'exploitation patriarcale…

- ***"Les lois naturelles de l'enfant"*** de Céline Alvarez : pour apprécier l'intelligence naturelle de son enfant, et mieux appréhender les apprentissages.

- ***"Vivre heureux avec son enfant"*** de Catherine Guegen : plus accessible que son premier livre (Pour une enfance heureuse) mais tout aussi passionnant, pour une approche scientifique de l'éducation.

- ***"Pleurs et colères des enfants et des bébés"*** d'Aletha Solther ou comment comprendre les pleurs pour mieux s'y préparer et y répondre.

- ***Quelques auteures à suivre*** : Joanna Macy, Titiou Lecoq, Starhawk, Liv Störmquist…

Merci

Aux contributrices : MERCI pour votre confiance et votre authenticité lors des entretiens. Merci à Christine, Dohan, Basile et Anouk, merci à Marion, Léna et Némo, merci à Hélène et Arthur, merci à Céline et Nino, merci à Louise et Suzanne, merci à Marie, Lucie, Tobias et Angèle, merci à Claire, Nina et Lili, merci à Caroline et Héloula, merci à Émeline et Alissa, merci à Aurélie, Anouk et Léon, merci à Aurélie, Anouk et Philémon, merci à Louise, Léonie et Juliette, merci à Céline et Titouan, merci à Shah-Dia et Léna.

Merci aux papas et aux non-parents qui ont accepté de jouer le jeu de la carte postale : Frédéric, Timothé, Audrey, Lise, Alexis, Alexandre.

Merci à toutes nos compagnes et tous nos compagnons, nos collègues qui nous ont aidées, qui ont brainstomé, qui nous ont remplacées, qui nous ont soutenues dans nos fragilités.

Merci à Cyrille, Samuel, Soazig, Olivier et Julie pour leur apport “expert”.

Merci enfin aux membres de la Délégation Unique du Personnel d’Oxalis. Merci à toutes les personnes qui jusque-là n’avaient pas pris le temps de rédiger la fameuse “fiche technique maternité”. Finalement c’est grâce à vous que nous avons pu réaliser ce beau travail !

Cet ouvrage a été réalisé grâce à la mobilisation du budget de fonctionnement du CSE d’Oxalis issu des cotisations de tous les salarié·es d’Oxalis.

Coordination
Shah-Dia Rayan,
Hélène Causse, Marie Dorge,
Céline Pochon

Entretiens et récits de vies
Shah-Dia Rayan,
Hélène Causse

Interviews d’expert.es
Hélène Causse, Shah-Dia Rayan,
Céline Pochon

Graphisme
et coordination éditoriale
Stéphanie Castan, Noémie Alix

Dessins
Lise Haudebourg,
Céline Pochon

Relecture
Chloé Griot, Nicole Pillon

Noémie et Lise sont devenues mamans pendant l’écriture de ce livre. Bienvenue à Sasha, arrivé le 11 février 2020 et à Basile né le 15 janvier 2020. Vos retours dans les coulisses ont conforté notre intuition que ce livre serait utile pour d’autres mamans...

Avoir des enfants est un immense bonheur. Exercer un métier que nous avons choisi nous semble un précieux privilège. Conjuguer les deux n'est pas toujours un exercice facile…

Marquées par notre propre expérience de l'arrêt maternité, depuis sa préparation à longtemps après notre reprise, nous avons beaucoup appris et beaucoup questionné notre rapport au travail. Et puis lors de rencontres avec d'autres coopératrices, nous nous sommes rendues compte que ce vécu intime était partagé et que de nombreux invariants émergeaient sur le terrain professionnel.

Alors, il nous est devenu nécessaire de faire connaître ces témoignages, tant pour les faire reconnaître que pour soutenir les parents à venir et leur permettre de traverser sereinement ce temps si particulier.

Nous avons aussi l'ambition d'inspirer tou·te·s les coopérateur·rice·s à accueillir et accompagner autrement la parentalité dans nos entreprises partagées. Créer des droits sociaux fait partie des élans fondamentaux du mouvement coopératif : nous entendons montrer que la maternité dans les parcours d'entrepreneures créé des inégalités et qu'il nous appartient collectivement d'y remédier. La parentalité n'est pas qu'une histoire de parents…

Ce livre est mis à disposition au moyen d'une licence Creative Commons CC-BY-ND.

Partager – Vous pouvez partager, copier, distribuer, communiquer ce livre par tous les moyens et sous tous les formats.

Attribution – Vous devez créditer l'Œuvre, faire mention du document initial et intégrer un lien vers la licence. Vous devez indiquer ces informations par tous les moyens raisonnables, sans toutefois suggérer que l'Offrant vous soutient ou soutient la façon dont vous avez utilisé son Œuvre. Cette Œuvre a été produite collectivement par l'ensemble des personnes qui ont témoigné et coordonnée par Shah Dia Rayan, Hélène Causse, Céline Pochon et Marie Dorge. Elle est disponible sur editions-dialogue-social-cooperatif.org

Pas de modifications – Dans le cas où vous effectuez un remix, que vous transformez, ou créez à partir du matériel composant l'Œuvre originale, vous n'êtes pas autorisé à distribuer ou mettre à disposition l'Œuvre modifiée.