



Make Mothers Matter

La situation de la maternité en Europe en 2024

Des enjeux ignorés et des besoins non satisfaits

Résultats de l'enquête de 2024

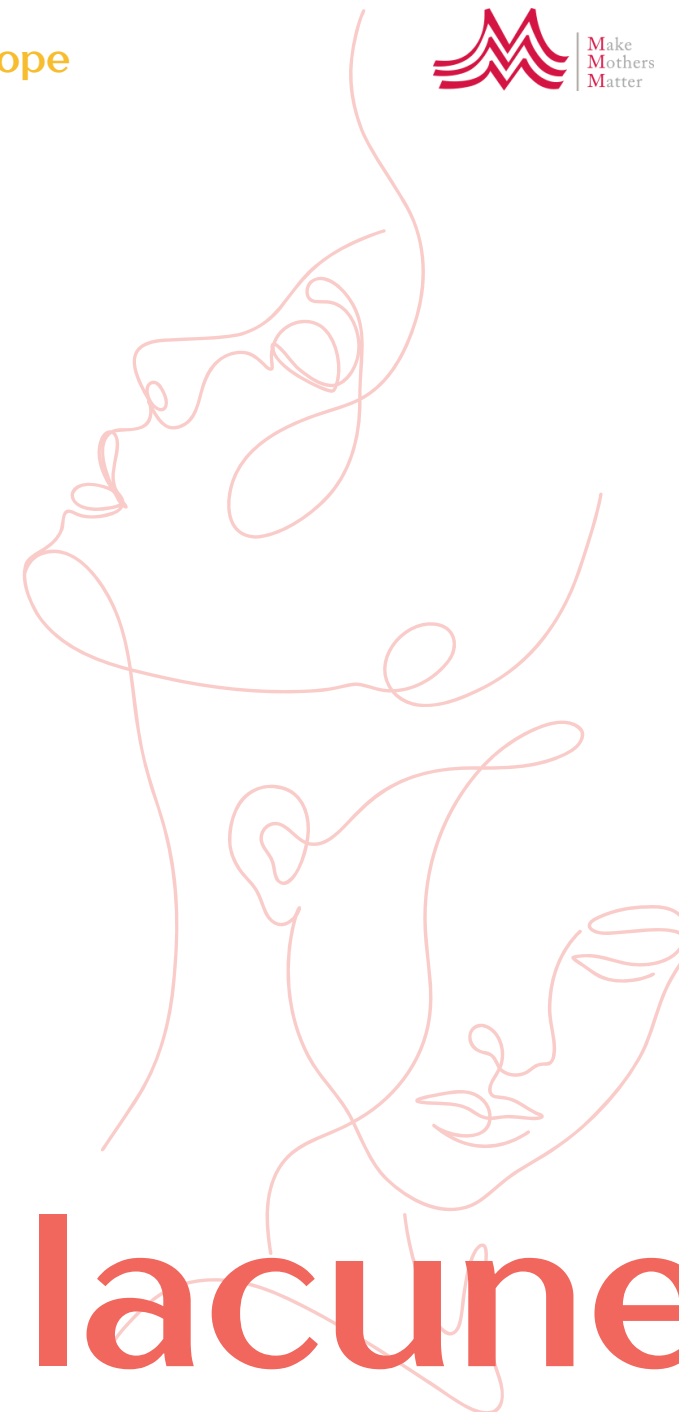
D'après une étude menée par Kantar et commandée par MMM

Introduction

La maternité reste un sujet encore peu exploré et insuffisamment abordé tant dans l'élaboration des politiques publiques que dans le débat public. L'absence de données exhaustives sur les mères complique davantage la mise en place de politiques efficaces répondant à leurs besoins et réalités spécifiques.

Pour combler cette lacune, MMM a lancé le rapport d'enquête *L'état de la maternité en Europe – 2024*.

comblar cette lacune



Introduction

Cette enquête examine l'évolution des expériences et des défis liés à la maternité à travers l'Europe, en s'appuyant sur les témoignages de **9 600 mères dans 11 pays de l'UE** — Belgique, Tchéquie, France, Allemagne, Irlande, Italie, Pologne, Portugal, Slovaquie, Espagne, Suède — ainsi qu'au Royaume-Uni.

Malgré les avancées réalisées dans le cadre de la Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2020-2025 de l'Union européenne — qui a introduit des initiatives telles que la Directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée(1), la Directive sur la transparence salariale(2), la Directive sur les femmes au sein des conseils d'administration(3), ou la mise en place d'une Stratégie européenne en matière de soins(4) et de la Communication de l'UE sur la santé mentale(5) — des écarts importants persistent aux niveaux institutionnel (une grande partie du succès de ces initiatives dépend de leur mise en œuvre au niveau national), privé et sociétal.

Le rapport aborde des questions cruciales : Quelles sont les réalités de la maternité aujourd'hui ? Quels sont les défis les plus urgents auxquels les mères sont confrontés ? Comment les familles, les lieux de travail et la société peuvent-ils s'adapter pour mieux soutenir les mères dans la conciliation de leurs multiples rôles ?

En répondant à ces questions, le rapport vise non seulement à informer, **mais aussi à encourager la mise en place d'actions concrètes de la part des décideurs politiques, des employeurs et de la société dans son ensemble, afin de promouvoir un environnement plus équitable et plus favorable aux mères.**

Résultats clés

La maternité entraîne des changements profonds dans la vie d'une femme, influençant de manière significative sa vie personnelle, familiale et professionnelle. *L'état de la maternité en Europe 2024* met en lumière les constats suivants :

50%

des mères ont déclaré **souffrir de problèmes de santé mentale**
(dépression, anxiété, épuisement, dépression périnatale ou autres)

67%

des mères déclarent **se sentir dépassées**

La majorité des mères rencontre des difficultés en matière de santé mentale

Résultats clés

Alors que les mères font preuve de flexibilité et d'adaptabilité, les lieux de travail peinent à suivre le rythme

23%

ont réduit leur temps de travail et
55 % ont modifié leur statut
professionnel après avoir eu un enfant

Seules
35%

des mères déclarent avoir **bénéficié**
d'un retour au travail progressif, 46 %
d'horaires de travail aménagés, et
seulement 27 % ont accès au télétravail.

Près de
27%

des mères déclarent que **la maternité**
a eu un impact négatif sur leur
carrière

Résultats clés

La répartition des tâches familiales pèse souvent de manière disproportionnée sur les mères

Au moins

63%

des **tâches ménagères et de soins** sont assumées seules par les mères (et jusqu'à 70%), quel que soit leur statut professionnel

25%

des pères **n'ont pas pris de congé de paternité**

En excluant les pères auxquels aucun congé de paternité n'était proposé à ce moment-là ou pour lesquels il n'était pas applicable, ce pourcentage monte à 35%

Résultats clés

29%

des mères **ne sont pas satisfaites de la durée du congé maternité** et 44 % ne le sont pas des indemnités perçues durant cette période

41%

des mères estiment que **leur rôle n'est pas reconnu** par la société

32%

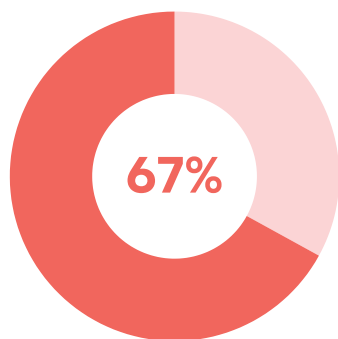
des mères ayant choisi de ne pas allaiter ont cité des **difficultés d'allaitement** comme raison principale

Le soutien sociétal et les politiques familiales doivent encore évoluer

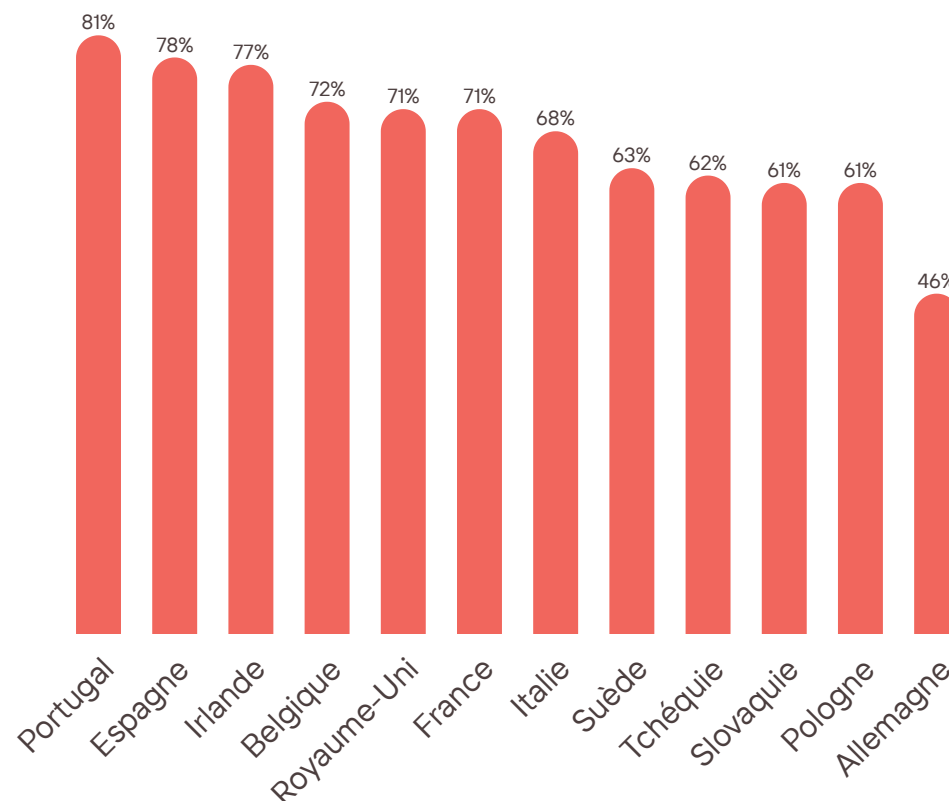
Une alerte sur la santé mentale maternelle : La conséquence de 3 facteurs majeurs

Plus de 67 % des mères déclarent se sentir mentalement surchargées, une situation particulièrement fréquente chez les mères âgées de 30 à 39 ans, celles ayant plusieurs enfants, des enfants en bas âge (0-5 ans), les mères célibataires et celles appartenant à des tranches de revenus plus faibles.

Au niveau national, c'est au Portugal que ce chiffre est le plus haut, avec 81% des mères qui déclarent se sentir surchargées

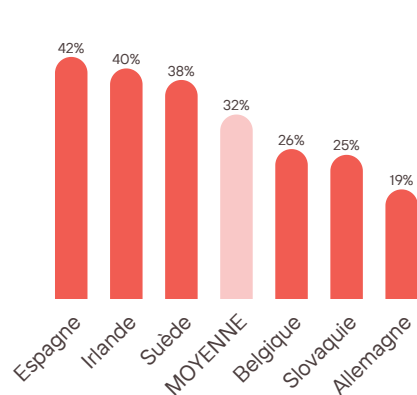


des mères se sentent mentalement surchargées



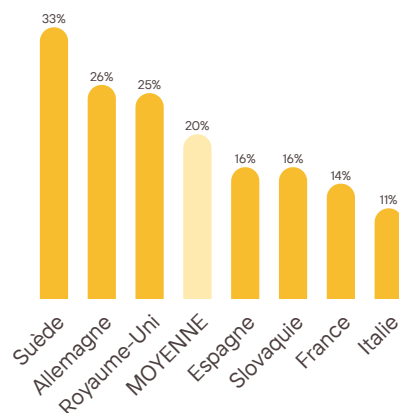
% de mères qui se sentent mentalement surchargées – par pays

Nature des troubles mentaux ressentis par les mères au cours de l'année écoulée



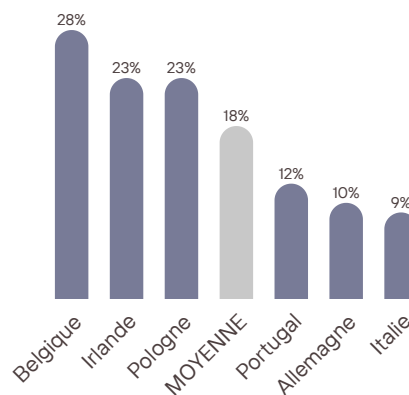
Anxiété

(3 premiers/ 3 derniers)



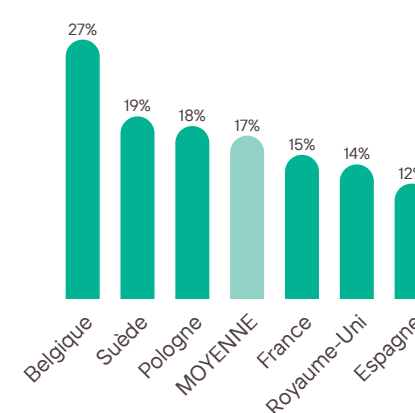
Dépression

(3 premiers/ 3 derniers)



Burnout

(3 premiers/ 3 derniers)



Dépression périnatale

— parmi les mères ayant des enfants de moins d'un an —
(3 premiers/ 3 derniers)

Lorsqu'on leur a demandé : « Avez-vous souffert de l'un des troubles mentaux suivants au cours de l'année écoulée ? », **une mère sur deux a déclaré avoir rencontré au moins un des problèmes suivants : dépression, anxiété, épuisement, dépression périnatale ou « autres »**, la fatigue et le stress étant souvent mentionnés dans les réponses libres.

Au niveau national, les mères suédoises déclarent les taux les plus élevés de dépression, les mères espagnoles d'anxiété, et les mères belges d'épuisement professionnel et de dépression périnatale.

Les mères confrontées à des difficultés de santé mentale soulignent que « prendre du temps pour soi » et « l'aide de la famille » sont essentiels à leur bien-être. Mais seulement 51% des mères déclarent disposer de suffisamment de temps pour elles-mêmes.

Souvent, elles estiment qu'aucun soutien n'est disponible :

“Personne, l'anxiété et le burn out même les médecins s'en foutent”

“Nobody, I just had to get on with it.”

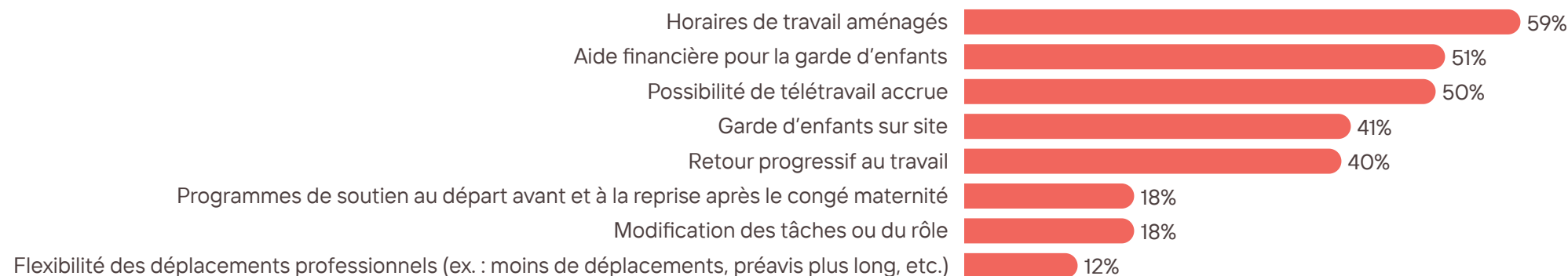
« Personne, j'ai juste dû faire avec. »

“No one supported me, I always looked (to myself) for the strength to get through this.”

« Personne ne m'a soutenue, j'ai toujours puisé (en moi-même) la force pour surmonter cela. »

Facteur 1 : Rigidité du milieu professionnel

Mesures souhaitées lors de la reprise du travail (parmi les mères qui n'en ont pas bénéficié)



Retour au travail sans transition

La reprise du travail représente des défis uniques pour les mères, auxquelles **on demande souvent de reprendre leur activité «comme si rien n'avait changé»**, sans tenir compte des ajustements émotionnels et physiques nécessaires ni des responsabilités accrues liées à la maternité.

Seules 35 % des mères déclarent avoir bénéficié d'un retour progressif au travail, 46 % d'horaires de travail aménagés, et seulement 27 % ont eu accès au télétravail.

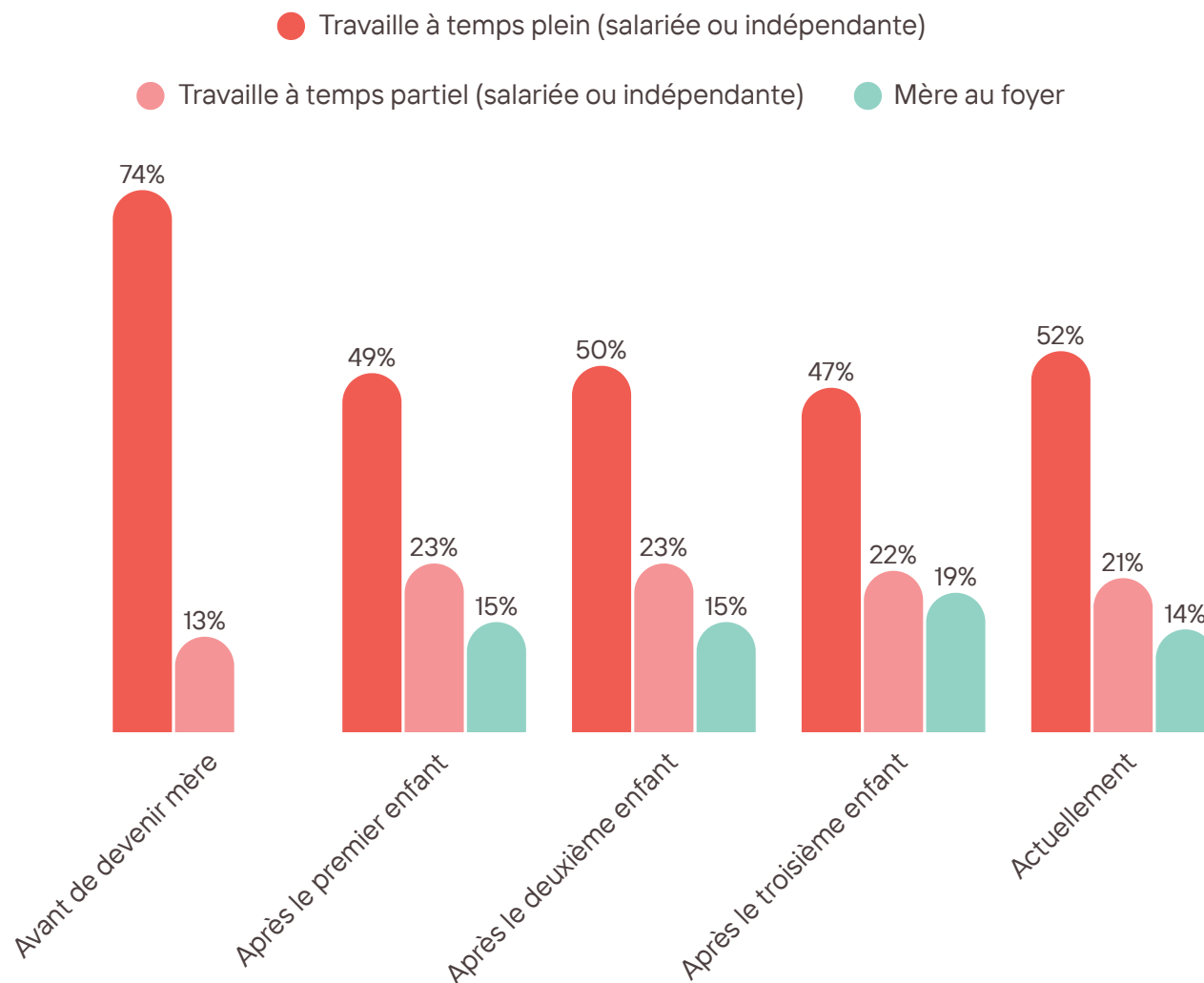
Ces chiffres soulignent l'urgence de mettre en place des politiques plus adaptées, prenant en compte les réalités concrètes des mères actives.

Les mères adaptent leurs horaires et leur statut professionnel

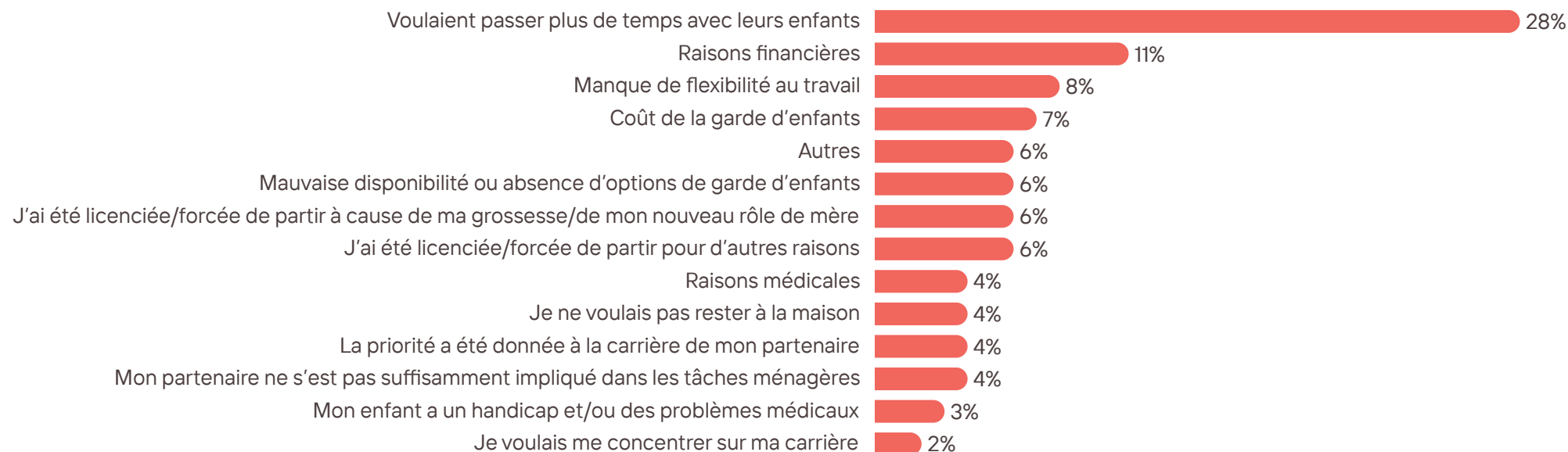
L'arrivée du premier enfant a un impact significatif sur la carrière d'une femme, comme le montrent nos chiffres. **Juste après la naissance de leur premier enfant**, le pourcentage de **mères travaillant à temps plein chute fortement, passant de 74 % à 49 %**, tandis que 15 % quittent totalement le marché du travail. Ces chiffres restent en grande partie stables avec le temps, puisque seulement 52 % des mères travaillent actuellement à temps plein.

Ce sont le plus souvent les mères qui adaptent leur vie professionnelle pour répondre aux exigences liées à l'éducation d'un enfant, affrontant à la fois un ralentissement de leur carrière et des conséquences financières à court et à long terme

Statut professionnel à différentes étapes de la vie



Raison principale pour laquelle les mères changent de statut professionnel après un enfant



La raison numéro 1 pour **28 % des mères ayant changé de statut professionnel** est le souhait de **passer plus de temps avec leur(s) enfant(s)**. Pour les autres, des facteurs externes les ont contraints à le faire : 18 % ont évoqué des contraintes financières — dont 7 % liées au coût de la garde d'enfants et 11 % pour d'autres raisons financières —, suivies par 14 % des mères mentionnant des problèmes liés au travail — 8 % dénonçant un manque de flexibilité et **6 % ayant été licenciées ou contraintes de partir en raison de leur nouvelle situation personnelle**.

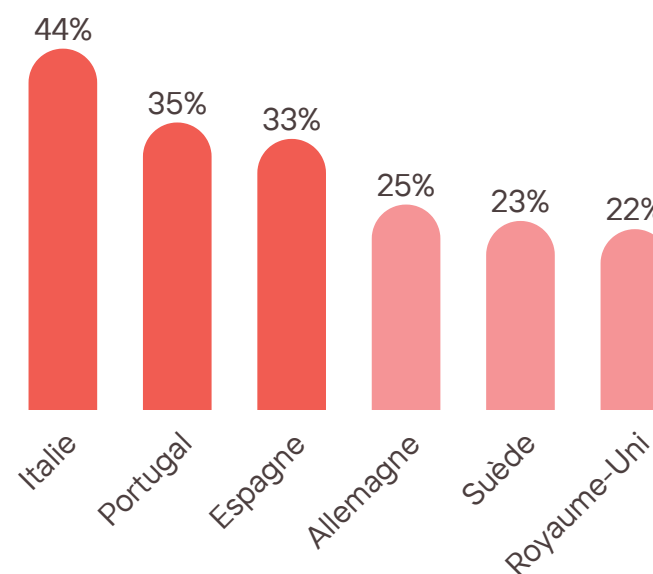
Au niveau national, la principale motivation poussant les mères à changer de statut professionnel est étonnamment homogène d'un pays à l'autre : le désir de passer plus de temps avec leurs enfants. Les considérations financières figurent également parmi les trois premières raisons dans 9 des 12 pays étudiés.

Les autres raisons varient selon les régions :

- Le **manque de flexibilité au travail** est un facteur important dans des pays comme l'Espagne, l'Italie et la Tchéquie.
- La **disponibilité limitée ou inexistante de solutions de garde** influence fortement les décisions en Pologne, en Allemagne et en Irlande.
- Le **coût élevé de la garde** est particulièrement significatif au Royaume-Uni, en Irlande et en France.

Changer de statut professionnel n'est pas toujours un choix. En effet, 30 % des mères interrogées ne sont pas satisfaites de ce changement, avec des taux allant de 22 % au Royaume-Uni à 44 % en Italie.

Mères insatisfaites de leur statut professionnel (3 premiers/ 3 derniers)

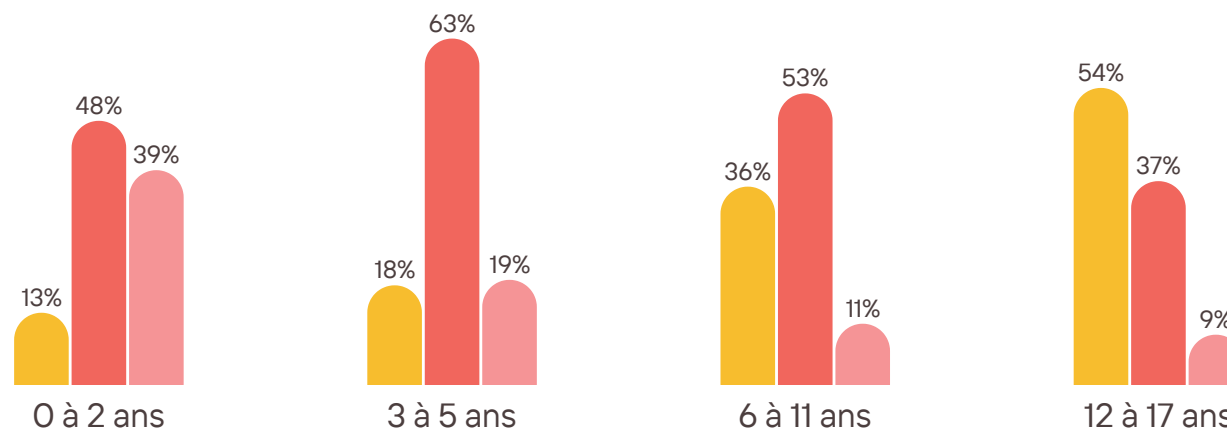


Lorsqu'on leur demande comment concilier responsabilités professionnelles et familiales, les mères expriment souvent une préférence pour le travail à temps partiel, afin de pouvoir consacrer du temps aux soins, notamment jusqu'à ce que leur plus jeune enfant ait au moins 12 ans.

- Préfère une carrière à temps plein
- Préfère une combinaison de travail à temps partiel et de soins à ma famille
- Préfère m'occuper de ma famille à temps plein

Cela indique que **le parcours professionnel d'une mère tend à s'adapter aux besoins évolutifs de sa famille**, plutôt que de suivre une trajectoire stable et linéaire.

Ces chiffres peuvent varier d'un pays à l'autre.



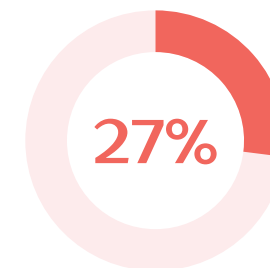
Comment préféreriez-vous concilier vie professionnelle et vie familiale durant ces différentes périodes de la vie de votre/vos enfant(s) ?

L'impact négatif de la maternité sur le travail : la pénalité de maternité

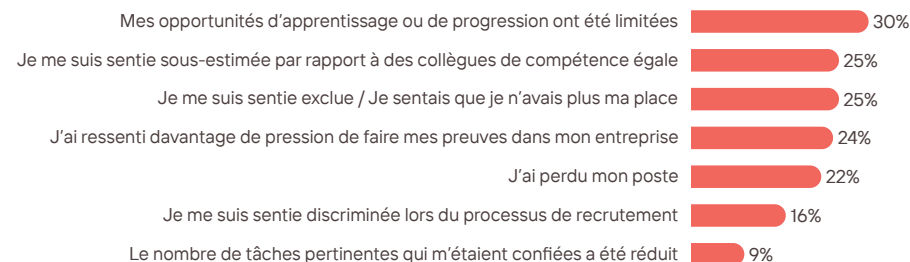
Plus d'une mère sur quatre (27 % de l'échantillon total) déclare que la maternité a eu un impact négatif sur son travail ou sa carrière. Cette perception est particulièrement répandue parmi les mères irlandaises (36 %), allemandes et anglaises (31 % chacune), qui rapportent les taux les plus élevés d'impacts négatifs liés à la maternité sur leur travail.

Comme indiqué précédemment, 23 % des mères ayant participé à notre rapport ont réduit leur temps de travail, beaucoup passant d'un emploi à temps plein à un emploi à temps partiel: elles sacrifient ainsi la progression de leur carrière et les avantages qui y sont associés pour avoir davantage de contrôle sur leur temps de travail et gagner en flexibilité. Ce changement a des implications profondes :

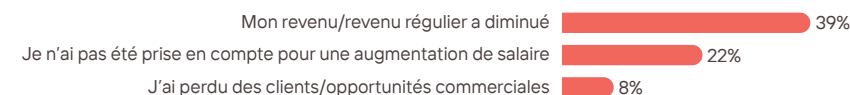
- **Stagnation professionnelle** : 30 % des mères interrogées estiment que leurs opportunités d'apprentissage ou de progression ont été limitées. Cette stagnation, qui affecte les trajectoires professionnelles à long terme, conduit souvent à de la frustration et à une charge émotionnelle supplémentaire, accentuant le fardeau que subissent de nombreuses mères.
- **Impact financier** : 39 % des mères ont signalé une diminution de leur revenu régulier, souvent tout en conservant le même niveau de responsabilités. Cela affecte non seulement leurs revenus actuels et potentiels, mais a aussi des conséquences à long terme sur leurs droits à la retraite.
- **Dégradation de la qualité de l'emploi** : les emplois à temps partiel sont généralement de moindre qualité, avec moins d'autonomie et moins de flexibilité (6).



des mères ont déclaré que la maternité avait eu un impact négatif sur leur travail ou leur carrière



Impact négatif de la maternité sur le travail – effets sur la progression de carrière

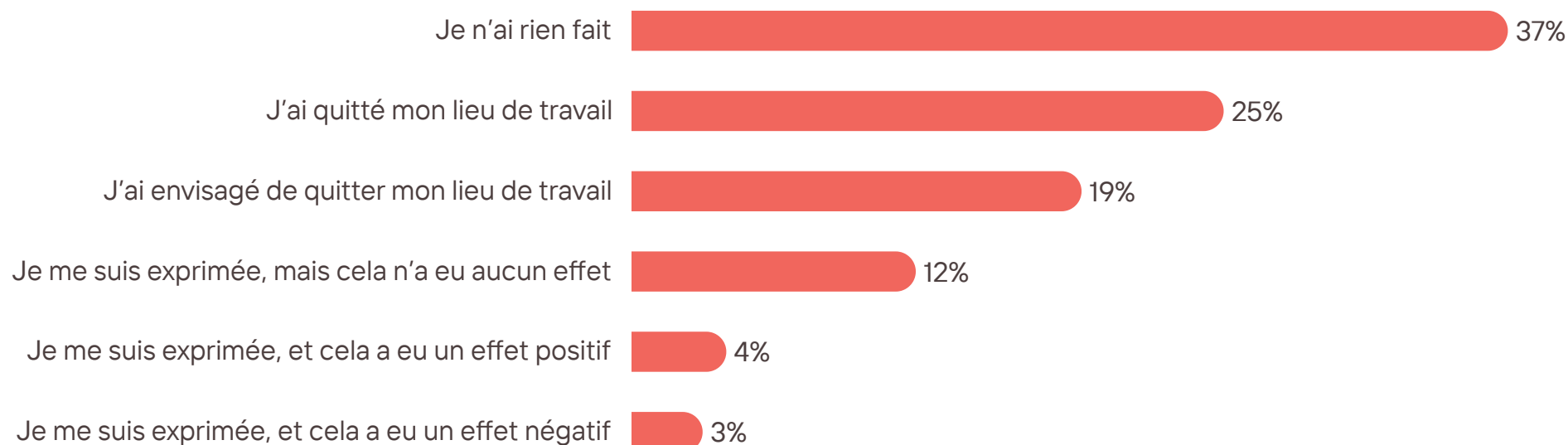


Impact négatif de la maternité sur le travail – effets sur les finances

Les mères confrontées à l'impact négatif de la maternité sur leur carrière sont souvent dans une attitude d'acceptation, 37 % d'entre elles ne prenant aucune mesure pour faire face à ces défis.

Ce manque de réaction n'est pas dû à de la passivité, mais de freins tels que le coût élevé de l'assistance juridique, le temps limité pour naviguer dans des systèmes complexes, le manque de connaissances sur les mécanismes de soutien qui permettent de contester efficacement ces injustices, ou la peur de représailles — comme la perte d'emploi, la réduction des opportunités de promotion ou la stagnation salariale.

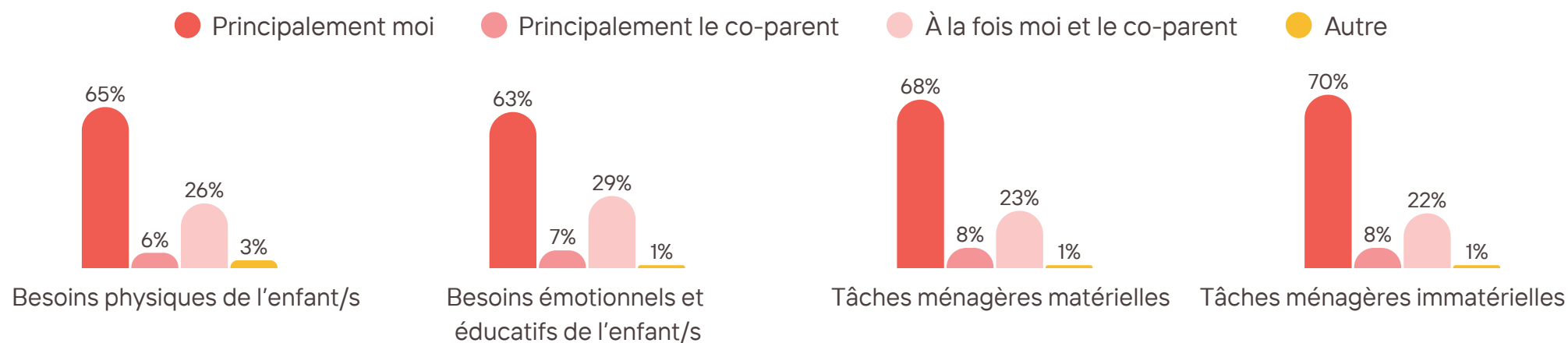
Actions entreprises par les mères en raison des effets négatifs de la maternité sur leur carrière (%)



Facteur 2 : Dynamiques familiales déséquilibrées

Inégalités de genre persistantes au sein du foyer

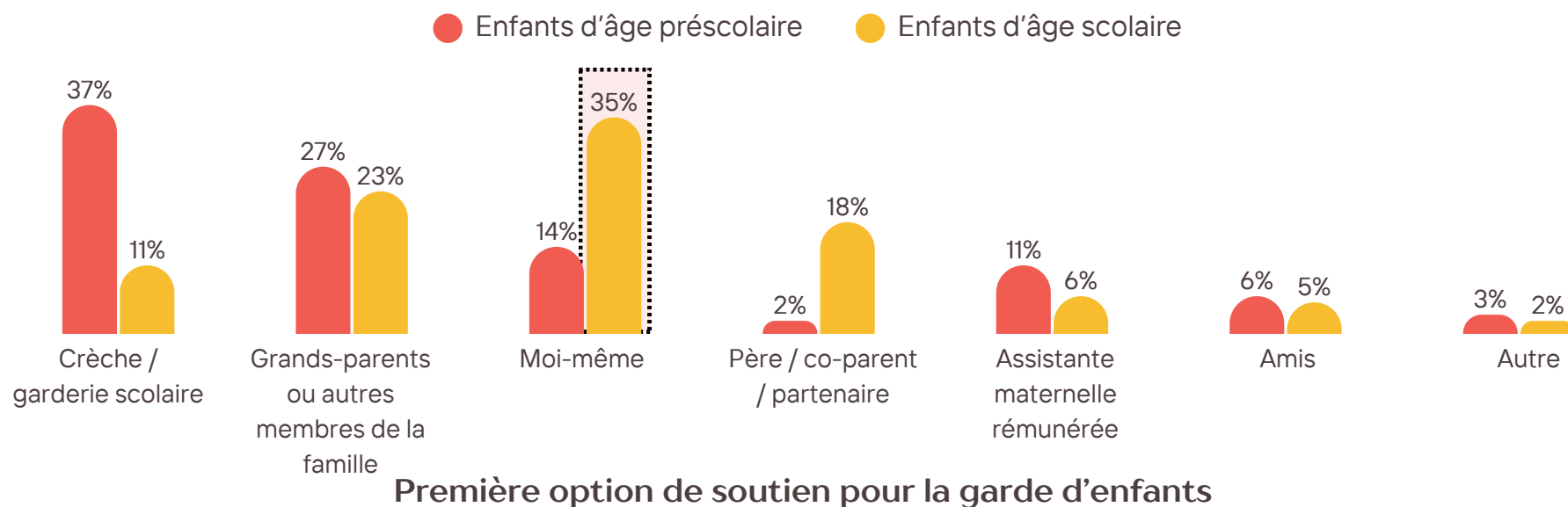
Notre rapport met en évidence un déséquilibre persistant dans les responsabilités domestiques, les mères assumant encore de manière disproportionnée à la fois les tâches concrètes (par exemple, la cuisine, le ménage) et les responsabilités immatérielles (par exemple, la planification, l'organisation), qu'elles aient un emploi ou pas.



Répartition des tâches ménagères et de l'éducation des enfants

Lorsque l'on se concentre sur les **solutions de garde**, les options **de soutien** varient en fonction de l'âge de l'enfant. Les parents d'enfants d'âge préscolaire comptent généralement sur les écoles maternelles, les crèches et les membres de la famille, en particulier pour les mères qui travaillent et les mères d'enfants âgés de 3 à 5 ans.

Lorsque les enfants atteignent l'âge scolaire, l'implication des pères devient plus marquée, **les mères continuant à assumer le rôle principal de soin et d'accompagnement**, même lorsque leurs enfants grandissent.



Il est également important de noter que **25 % des mères déclarent vivre avec des membres du foyer ayant des besoins spécifiques**, qu'il s'agisse d'un enfant ou d'un autre adulte (y compris elles-mêmes).

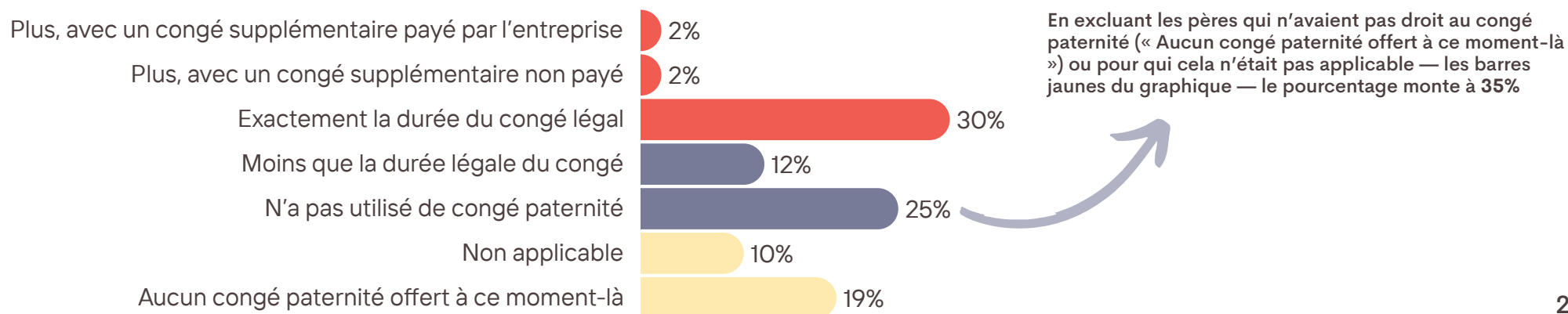
Cette situation peut être liée à un handicap ou à des problèmes de santé (physiques ou mentaux) ou à d'autres raisons. Cela augmente la charge globale de soins et la pression émotionnelle auxquelles de nombreuses mères sont confrontées, compliquant davantage leur capacité à concilier responsabilités personnelles, professionnelles et familiales.

Congés insuffisants et sous-utilisés

Malgré les progrès récents dans les politiques de congés parentaux, le **congé paternité reste insuffisant**. Les dispositions actuelles ne répondent pas aux besoins spécifiques des familles et manquent souvent d'une compensation adéquate. De plus, le congé paternité est largement sous-utilisé dans de nombreux pays.

Cette sous-utilisation perpétue les rôles déséquilibrés de soins au sein des familles, laissant aux mères une part disproportionnée des responsabilités tout en privant les pères de l'opportunité de tisser un lien plus fort avec leurs enfants et de prendre conscience de la valeur et des efforts que nécessite le travail de caregiving.

25 % des pères n'ont pas pris de congé paternité, principalement en raison de préoccupations financières (42 %) et de la pression liée à la charge de travail (26 %).



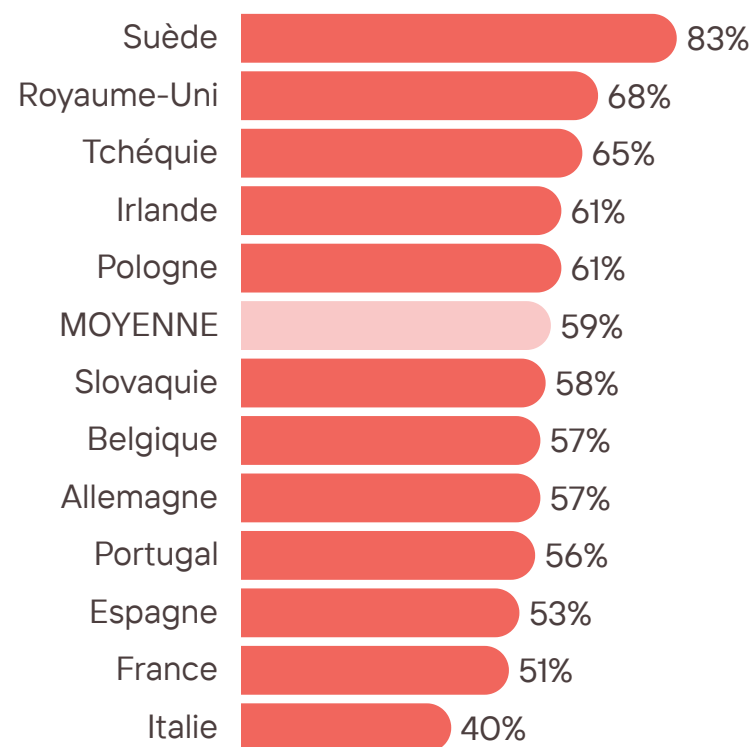
Congé paternité pris par le père/co-parent

Facteur 3 : Soutien sociétal et politique insuffisant

Sentiment de (manque de) reconnaissance

80 % des mots émotionnels utilisés par les mères pour décrire la parentalité étaient positifs, avec des termes tels que «**amour**», «**joie**» et «**bonheur**». Elles évoquent également des sentiments de «**fatigue**» et de «**sacrifice**».

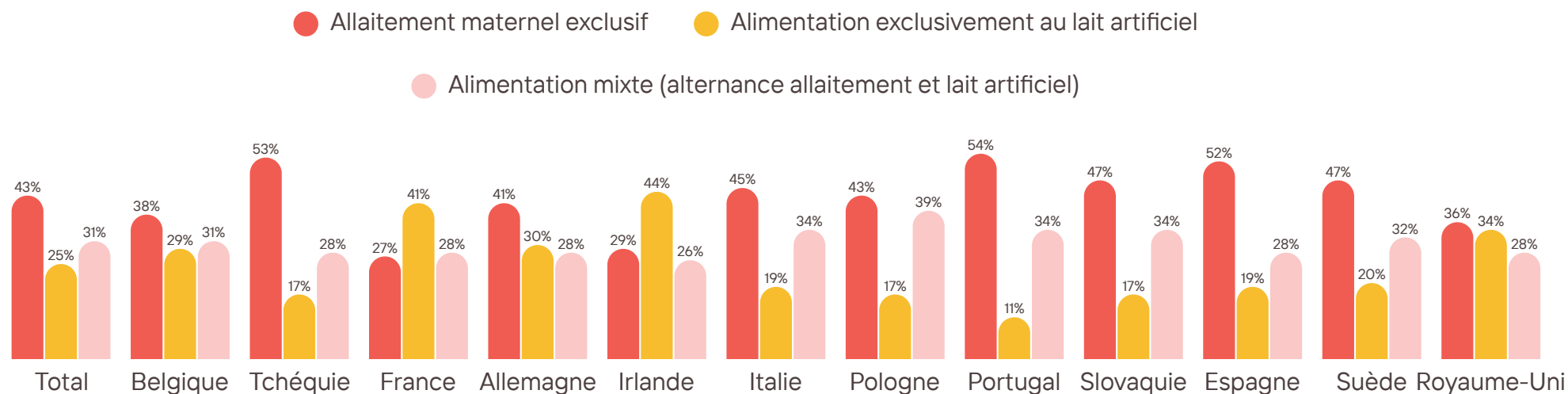
Pourtant, 41 % des mères se sentent sous-estimées par la société, avec des perceptions qui varient fortement selon les pays.



% de mères qui estiment que leur rôle de mère est reconnu par la société (classement par pays)

Enjeux de l'allaitement

Presque toutes les mères (96 %) ayant participé à l'enquête, quel que soit leur statut professionnel ou leur métier, ont déclaré se sentir ou s'être senties **satisfaites de leur choix concernant la manière de nourrir leur bébé**. De manière générale, les mères privilégient l'allaitement ou l'alimentation mixte pendant les six premiers mois de vie de l'enfant, à l'exception de certains pays comme la France et l'Irlande, où l'alimentation exclusivement au lait artificiel est la plus courante.



Choix d'alimentation au cours des six premiers mois de la vie du bébé

Mais l'allaitement n'est pas toujours aussi naturel qu'il en a l'air et **peut représenter une expérience difficile** pour de nombreuses mères. Parmi les 25 % de mères ayant opté pour une alimentation exclusivement au lait artificiel, 46 % ont invoqué des « raisons personnelles », 44 % ont mentionné des « difficultés liées à l'allaitement » et 18 % ont cité des raisons médicales (concernant elles-mêmes ou leur bébé).

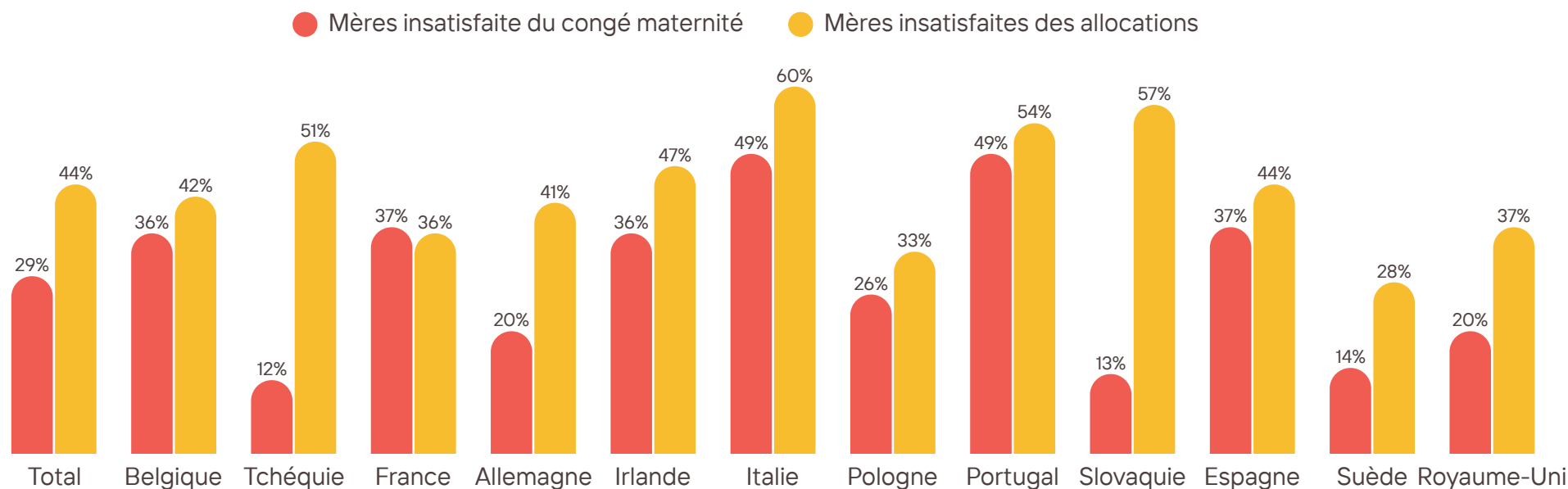
De même, parmi les mères ayant arrêté l'allaitement plus tôt qu'elles ne l'auraient souhaité, 48 % ont évoqué des « difficultés d'allaitement » et 16 % des « raisons médicales ».

Les difficultés courantes rencontrées lors de l'allaitement incluent des problèmes de mise au sein, une faible production de lait, des douleurs ou encore des infections comme la mastite. En l'absence de **conseils et de soutien adéquats**, ces problèmes peuvent mener à un sevrage précoce, même lorsque la mère souhaite poursuivre l'allaitement.

Congé maternité et allocations insuffisants

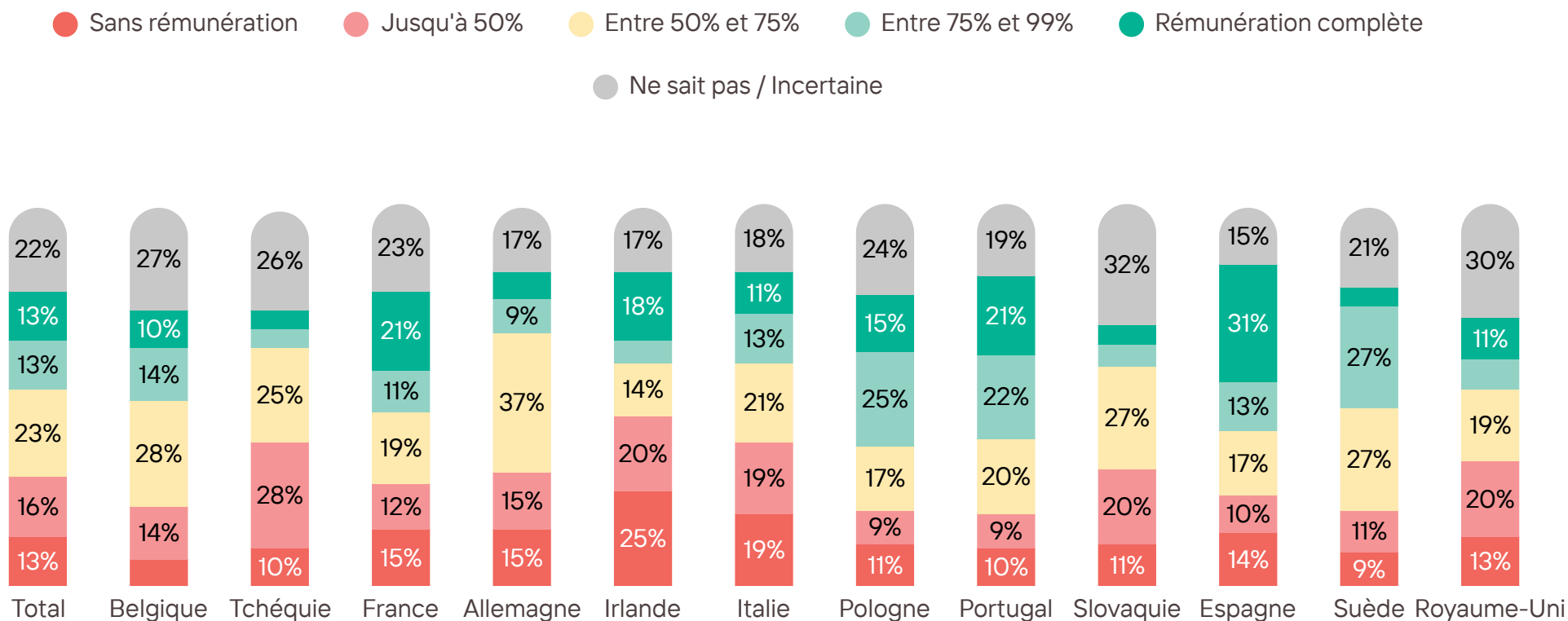
De nombreuses mères sont confrontées à des difficultés liées à un temps insuffisant pour se rétablir et s'occuper de leur nouveau-né. Selon notre rapport, 30 % des mères considèrent que le congé maternité est insuffisant (ce chiffre atteignant 49 % au Portugal et en Italie). De plus, 44 % estiment que ce congé est mal indemnisé, un mécontentement particulièrement élevé en Italie (60 %), en Slovaquie (57 %) et au Portugal (54 %).

Malgré cela, les mères sont plus susceptibles de prolonger leur congé maternité, même sans rémunération : 14 % l'ont fait, contre seulement 4 % des pères.



Insatisfaction concernant le congé maternité et les allocations par pays

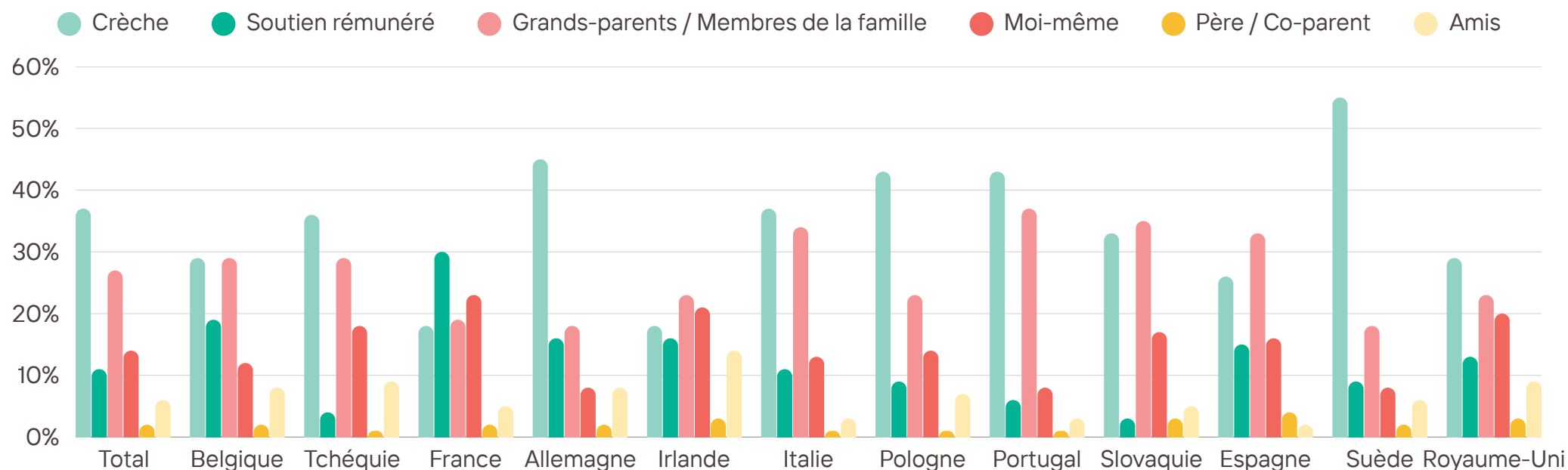
Lorsqu'on leur a demandé quel pourcentage moyen de leur salaire elles percevaient pendant leur congé maternité (quelle que soit l'institution qui le verse), **seules 13 % des mères ont indiqué recevoir 100 % de leur salaire**, et 13 % en ont reçu plus de 75 %. Les mères espagnoles se distinguent, avec 31 % d'entre elles déclarant percevoir 100 % de leur salaire habituel pendant le congé maternité, contre seulement 5 % des mères slovaques.



**Revenus pendant le congé maternité par pays
(quelle que soit l'institution versante)**

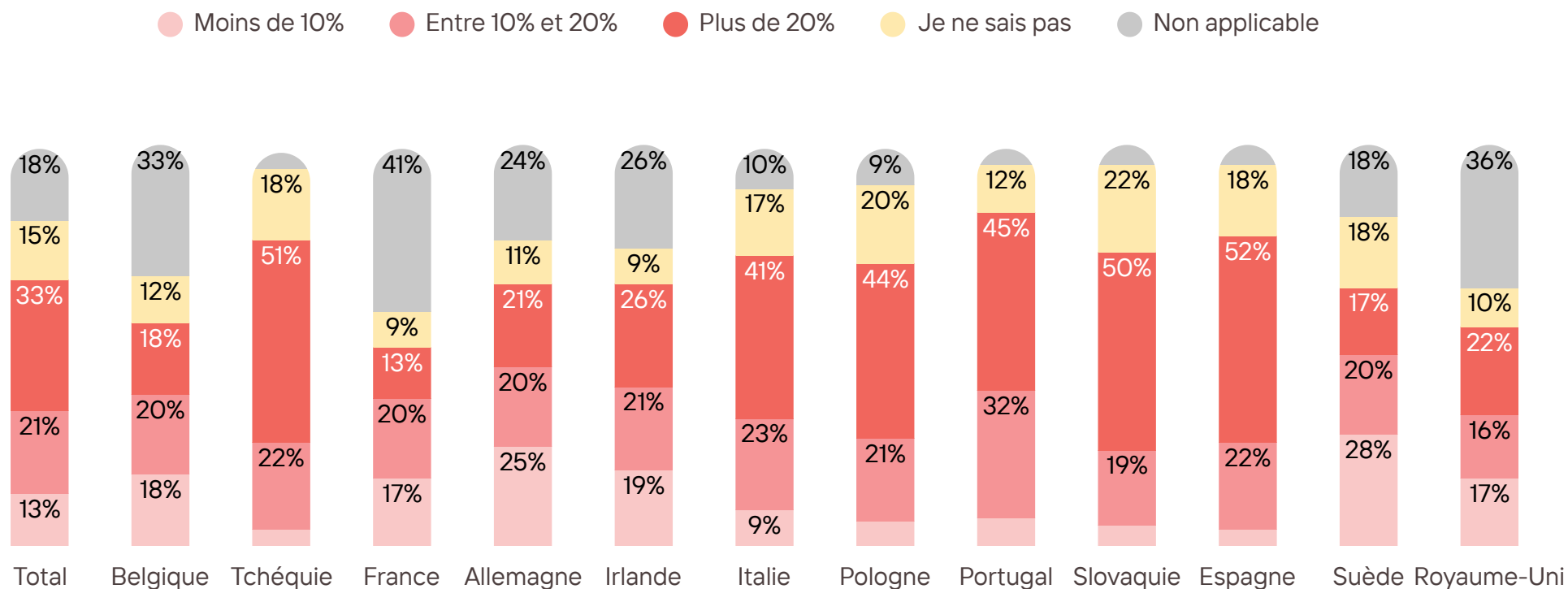
Disponibilité et coûts du soutien à la garde d'enfants

L'accès à une solution de garde abordable et de qualité constitue un enjeu majeur, les options de garde pour les enfants d'âge préscolaire variant considérablement selon les pays. Par exemple, l'utilisation des crèches est nettement plus élevée en Suède et en Allemagne. Le **soutien familial** reste essentiel dans tous les pays, constituant l'option principale en Espagne et en Slovaquie, et étant aussi répandu que la garde en crèche en Belgique. En France, le recours à une garde à domicile semble jouer un rôle plus important que dans les autres pays.



Soutien à la garde d'enfants d'âge préscolaire (par pays)

La garde d'enfants pèse lourd dans le budget des familles : pour un tiers d'entre elles (33 %), ces dépenses représentent plus de 20 % de leurs revenus, constituant un poids financier considérable. L'Espagne se situe en tête, avec 52 % des parents y consacrant plus d'un cinquième de leurs ressources. À l'inverse, la France se distingue par le taux le plus bas : seulement 13 % des familles y dépensent une telle proportion pour ce poste de dépense.



**Dépenses pour la garde d'enfants par pays
(% du revenu total du ménage)**

Recommandations & Conclusion

Les défis auxquels les mères sont confrontées aujourd'hui ne sont pas uniquement les leurs, **ils concernent la société dans son ensemble et exigent une réponse collective.**

Pour leur apporter un réel soutien, il est essentiel de mettre en place un système qui reconnaît **la valeur fondamentale du soin**, pilier de la stabilité et du bien-être social, et qui répartisse équitablement la responsabilité collective de l'éducation des enfants. Comme le rappelle le proverbe africain : « Il faut tout un village pour élever un enfant. » Aujourd'hui, il est temps que ce village assume pleinement son rôle et soutienne enfin les mères.



Recommandations de MMM

Renforcer le soutien à la santé mentale maternelle

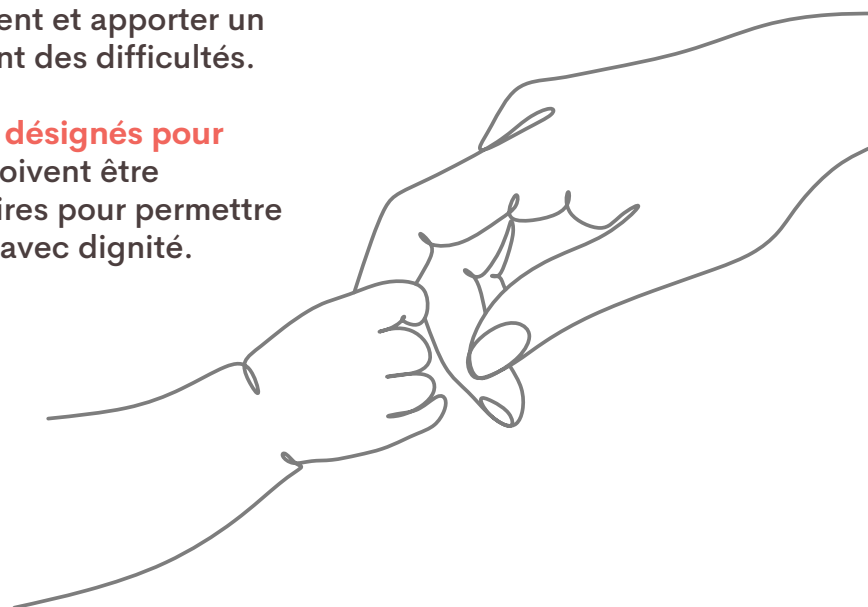
- Pour répondre aux besoins des mères, il est crucial de **développer des services de santé mentale décentralisés et ancrés dans les communautés**, adoptant une vision holistique qui intègre à la fois le bien-être physique et psychologique. Cette **approche doit être systématiquement intégrée dans tous les services en contact avec les mères** — avant, pendant et surtout après la grossesse — qu'il s'agisse des gynécologues, médecins généralistes, pédiatres, psychologues ou travailleurs sociaux.
- **Renforcer la recherche et les données** est également indispensable : il faut approfondir les connaissances sur la santé mentale maternelle, en analysant finement les symptômes, les profils démographiques et les besoins spécifiques, afin d'adapter les réponses.
- En **situation d'urgence sanitaire, la santé mentale doit être considérée comme une priorité**, avec des mesures garantissant sa protection et sa promotion pour préserver le bien-être et la résilience des mères.
- Parallèlement, il est **essentiel d'améliorer la littératie en santé mentale**, en ciblant particulièrement la période péripartum. Les informations diffusées doivent être culturellement adaptées, multilingues et accessibles à toutes.
- Enfin, il convient d'**investir dans des outils de dépistage et des protocoles cliniques inclusifs**, sensibles aux facteurs intersectionnels (race, pauvreté, ethnie, statut migratoire, etc.) qui exacerbent les vulnérabilités.



Recommandations de MMM

Développer du soutien spécialisé à l'allaitement

- Les hôpitaux, centres de santé communautaires et programmes de soutien maternel devraient disposer de **consultantes en lactation dédiées au sein de leur personnel**. Ces consultantes doivent être disponibles pour offrir des conseils individualisés, enseigner les techniques appropriées d'allaitement et apporter un soutien émotionnel aux mères, en particulier à celles rencontrant des difficultés.
- **Les lieux de travail devraient aménager des espaces privés et désignés pour l'allaitement**, afin de soutenir les mères actives. Ces espaces doivent être confortables, hygiéniques et équipés des commodités nécessaires pour permettre aux mères de nourrir ou de tirer leur lait en toute sécurité et avec dignité.

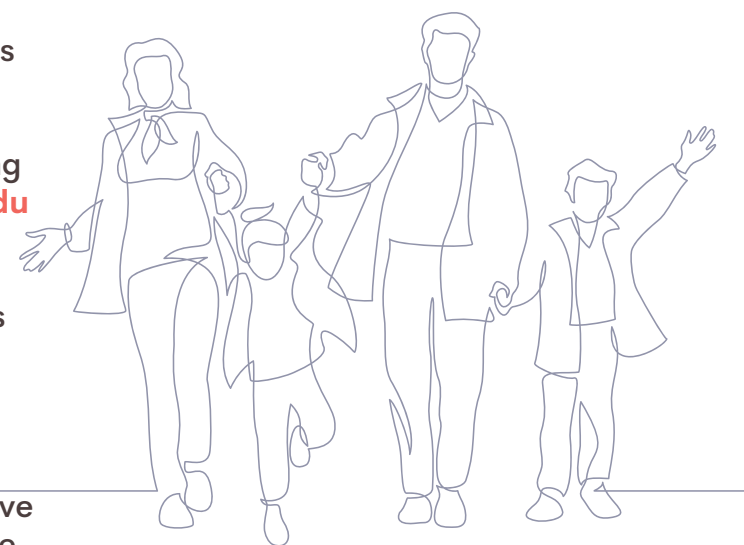


Recommandations de MMM

Promouvoir des lieux de travail adaptés aux familles

Destinées aux décideurs de l'UE

- Étendre le droit actuel, prévu par la Directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée et permettre aux parents de demander des conditions de travail flexibles **jusqu'aux 18 ans des enfants**.
- Faire de **l'aménagement du temps de travail** (réduction du temps de travail, horaires flexibles, flexibilité du lieu de travail, etc.) **un droit** et non plus en une simple possibilité soumise à demande comme le prévoit la Directive sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Les aménagements flexibles sont essentiels tout au long de la vie professionnelle des parents, avec une attention particulière lors du **retour du congé maternité**.
- Garantir **l'application effective de sanctions** dans tous les États membres contre les discriminations fondées sur les responsabilités familiales en milieu professionnel.
- Il est essentiel de veiller à **l'application intégrale de la Directive européenne sur la transparence salariale**, afin de concrétiser le principe « à travail égal, salaire égal ». Cette surveillance doit s'accompagner d'une mise en œuvre rigoureuse de la Directive sur la représentation des femmes dans les conseils d'administration, et ce, à l'échelle de toute l'Union européenne. Pour aller plus loin, il convient de renforcer cette dernière Directive en **élargissant son périmètre aux entreprises non cotées et aux PME**, tout en intensifiant les mesures visant à promouvoir la parité dans les postes de direction.



Recommandations de MMM

Destinées au secteur privé

- Promouvoir des initiatives favorisant l'équilibre entre vie professionnelle et vie familiale dans le cadre des politiques RSE, telles que le label EFR en Espagne (membre du réseau MMM 'Más Familia') et le mouvement 'Be Family' en France (cofondés par MMM).
- Mettre en œuvre des politiques transformatrices qui garantissent une meilleure adaptation des entreprises aux besoins des salariés — en particulier des parents et aidants, avec un focus sur les mères. Les actions clés comprennent :
 - Offrir des options de travail flexibles, comme la réduction du temps de travail (par exemple, une semaine de 4 jours sans diminution de salaire), des horaires flexibles, le télétravail et le droit à la déconnexion
 - Mettre en place des dispositifs de signalement simples pour les parents confrontés à des discriminations liées aux responsabilités de caregiving, notamment via des outils numériques
 - Soutenir des programmes de développement de carrière pour les mères travaillant à temps partiel
 - Financer des crèches et promouvoir des solutions de garde d'enfants
 - Créer des espaces dédiés à l'allaitement

Recommandations de MMM

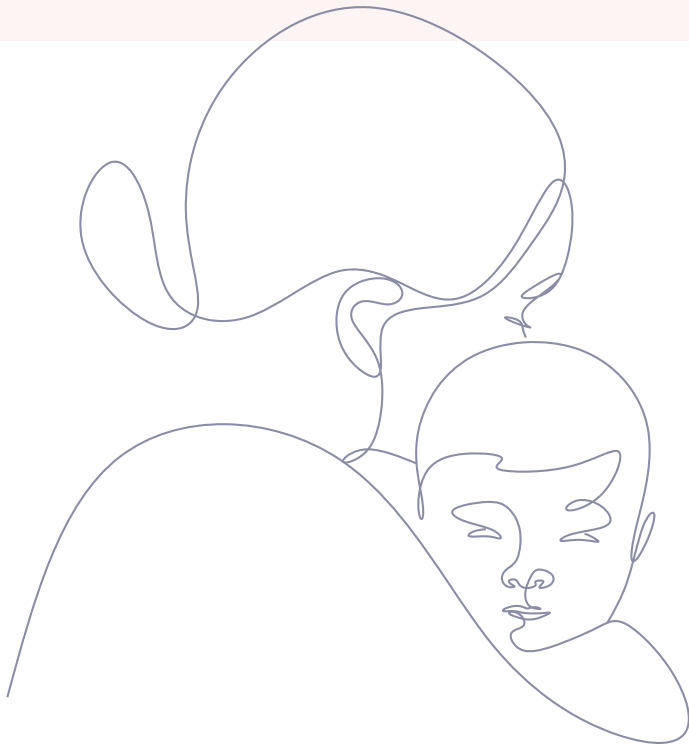
Reconnaître et redistribuer le travail familial non rémunéré

Redéfinir le concept du « travail » de manière plus globale incluant à la fois les contributions rémunérées et non rémunérées. Reconnaître le travail non rémunéré comme un pilier essentiel de notre société et lui accorder les mêmes droits sociaux fondamentaux tels que la sécurité sociale, l'éducation et la formation.

- Introduire des « **crédits de care** » dans tous les États membres pour compenser les interruptions d'emploi liées à la prise en charge informelle de membres de la famille, en garantissant que ces crédits contribuent équitablement aux **droits à la retraite**.
- Allonger le congé de proche aidant, tel que défini dans la Directive (UE) 2019/1158 sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, au-delà de cinq jours par an et les rémunérer. Veiller à ce que la rémunération de ce congé soit au moins équivalente au niveau de l'indemnité journalière de maladie reconnaissant ainsi le rôle essentiel des aidants dans la société. Ce congé rémunéré s'appliquerait à toutes les situations où des personnes apportent des soins à des membres de leur famille, y compris leurs enfants, d'autres membres mineurs du foyer, des personnes âgées, malades ou en situation de handicap.
- S'assurer que, dans tous les États membres de l'UE, les parents — en particulier les parents isolés et ceux ayant plus de trois enfants (familles nombreuses), ainsi que les aidants — bénéficient de **transferts de revenus et de bonifications de retraite**.
- Puisque les compétences développées entre vie familiale et vie professionnelle sont transférables, il est essentiel de reconnaître et de valider les **compétences acquises par le travail non rémunéré de care**. Cela peut être réalisé par le développement d'un certificat européen de compétences familiales, inspiré d'initiatives telles que la VAE française, l'outil MAAM, le FamCompass, le projet MOM, et des efforts privés comme LifeFeed.
- Réaliser des **enquêtes sur l'utilisation du temps de manière régulière**, en mettant l'accent sur la mesure du temps consacré au care et aux tâches domestiques, ainsi que sur la composition des ménages.
- Intégrer une perspective de genre dans toutes les politiques.
- **Sensibiliser** — notamment dans les écoles — aux biais de genre persistants qui influencent les comportements au sein des foyers, du lieu de travail et au-delà.

Recommandations de MMM

Améliorer et encourager les congés parentaux



- Renforcer et mettre en œuvre **des congés maternité, paternité (avec au moins deux mois obligatoires pour les pères), parentaux et de proche aidant plus longs et bien rémunérés**. La flexibilité et l'adaptabilité doivent être au cœur de ces politiques, permettant aux familles d'adapter leurs congés selon leurs besoins personnels.
- Veiller à ce que la situation des travailleurs indépendants — représentant près de 25 millions de personnes(7), soit 12,7 % de la main-d'œuvre européenne — soit prise en compte afin qu'ils puissent bénéficier des mêmes dispositifs.

Recommandations de MMM

Fournir une garde d'enfants de qualité et abordable

- Offrir aux parents **différentes options en termes de modes de garde** — crèches, assistantes maternelles, crèches communautaires, Granny au pair... — ainsi que la possibilité de s'occuper eux-mêmes de leurs enfants d'âge préscolaire. Cette approche prend en compte la diversité des besoins des familles tout en respectant le développement de l'enfant.
- Fournir des services de garde accessibles, abordables et de haute qualité **jusqu'à l'entrée à l'école**, répondant au moins aux objectifs de l'UE (objectifs de Barcelone).
- Garantir des revenus décents et de bonnes conditions de travail aux **professionnels de la petite enfance** afin de reconnaître correctement leur travail et compenser le manque d'attractivité de la profession.
- Soutenir les **solutions de solidarité intergénérationnelle** telles que les «Granny au pair» en Allemagne, en Autriche et aux Pays-Bas.
- Encourager des systèmes qui permettent aux personnes âgées de participer à la garde d'enfants, comme l'initiative suédoise qui autorise le transfert des jours de congé parental rémunéré aux grands-parents, amis ou tuteurs. Ces mesures contribuent également à réduire le risque de pauvreté des mères à un âge avancé.



À propos de Make Mothers Matter



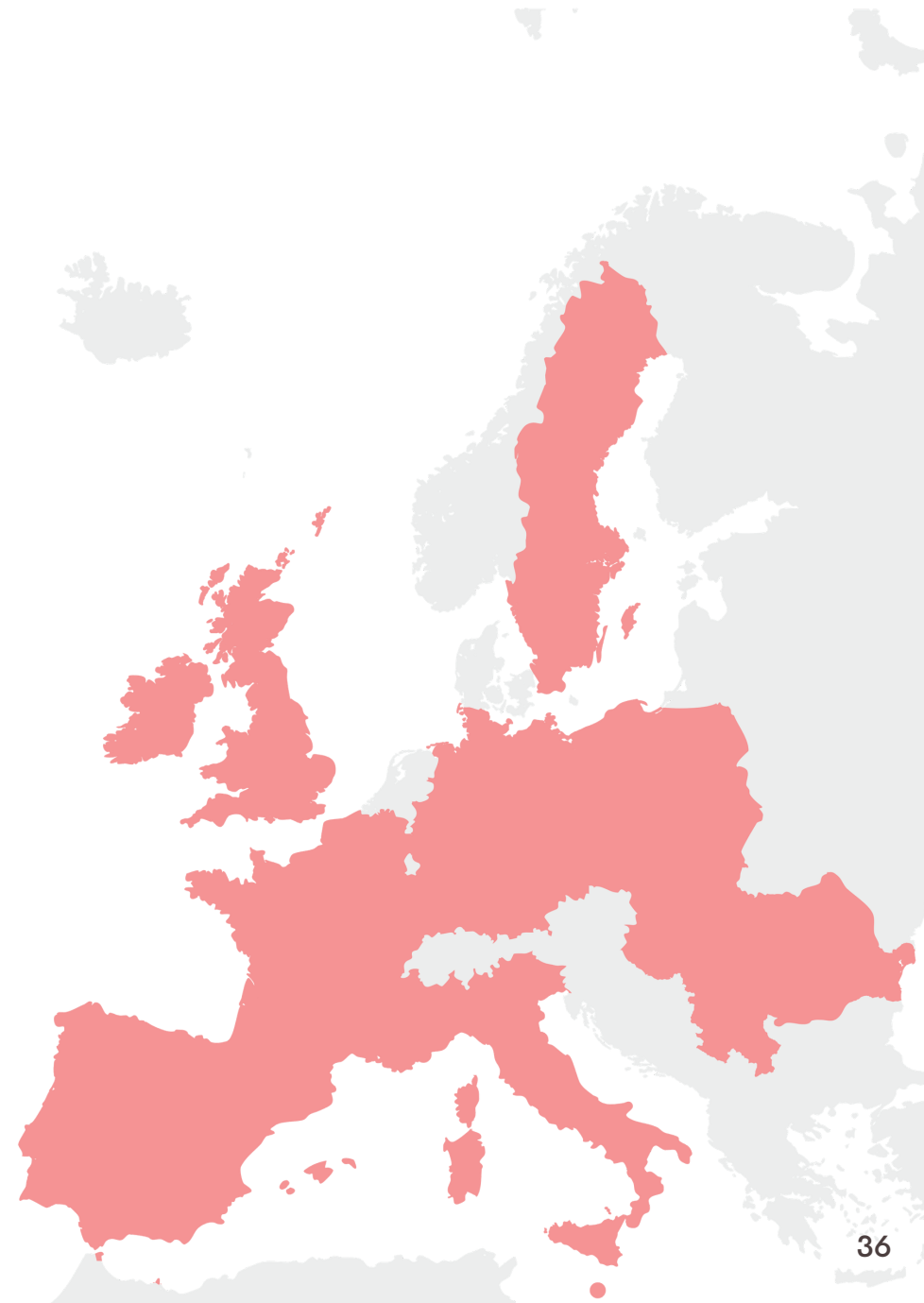
Depuis 1947, Make Mothers Matter (MMM) **milite pour la reconnaissance et le soutien des mères à l'échelle mondiale**. Nous collaborons avec des partenaires du monde entier qui dirigent des programmes locaux destinés à soutenir les mères dans leurs communautés. Ce réseau permet à notre plaidoyer auprès de l'UE, de l'ONU et de l'UNESCO de représenter les intérêts et les réalités des mères du monde entier.



L'échantillon

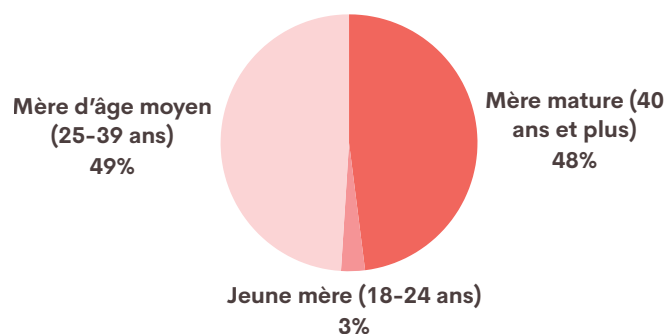
- Date de l'enquête : mai 2024
- 49 % des femmes interrogées ont entre 25 et 39 ans et 48 % ont 40 ans et plus. Seules 3 % ont entre 18 et 24 ans.
- 80 % vivent avec le co-parent
- 45 % des mères ont un seul enfant, 40 % deux enfants et 15 % trois ou plus.
- 56 % des mères ont des enfants âgés de 6 à 17 ans.
- 74 % des mères sont en emploi, 24 % ne travaillent pas.
- 34 % ont déclaré être le principal revenu du ménage, 44 % ont indiqué que le co-parent était le principal revenu, et 20 % ont déclaré que les deux partenaires contribuaient de manière égale.
- 45 % des mères ont déclaré avoir des revenus faibles ou inférieurs à la moyenne, bien que plus de 40 % ont un diplôme universitaire.
- 25 % se considèrent comme des aidants

Belgique, Tchéquie, France,
Allemagne, Irlande, Italie, Pologne,
Portugal, Slovaquie, Espagne, Suède,
Royaume-Uni

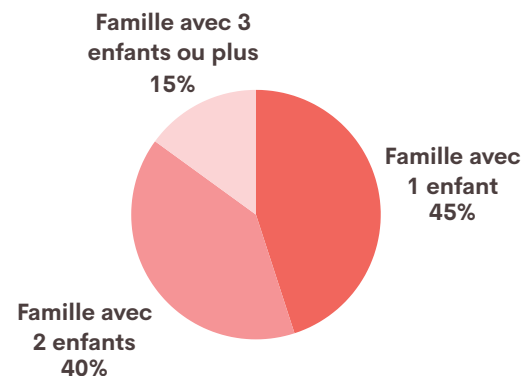


L'échantillon

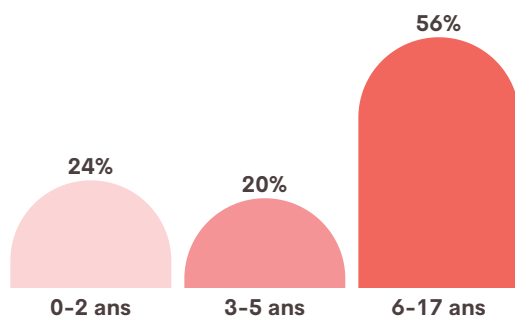
Âge des mères



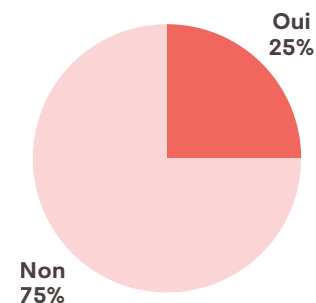
Nombre d'enfants



Âge des enfants



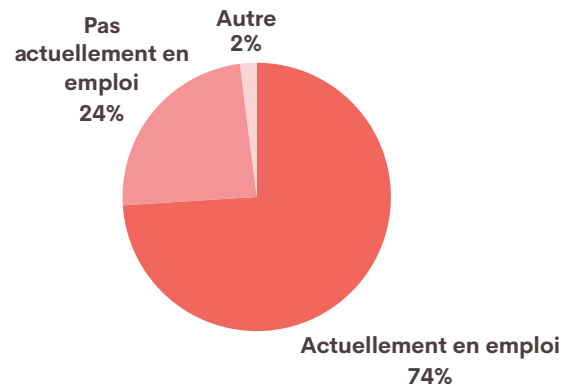
Je me considère comme aidante



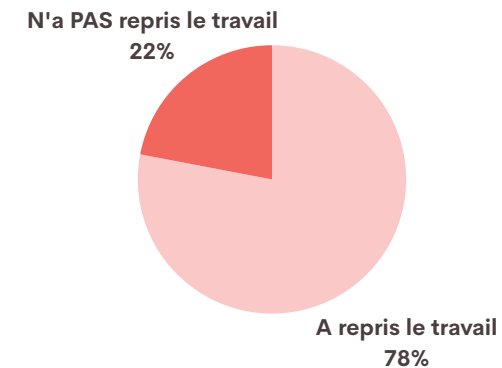
(*) Vit avec un membre du foyer ayant des besoins de soins ou d'accompagnement supplémentaires, y compris elle-même (en raison d'un handicap, d'un problème de santé ou pour d'autres raisons).

L'échantillon

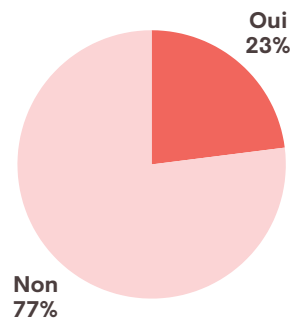
Statut professionnel



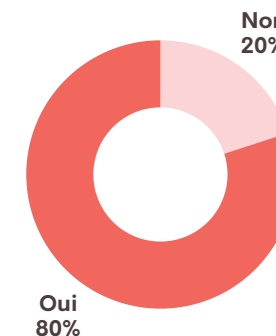
Retour au travail
(après n'importe quel enfant)



Réduction de l'activité professionnelle

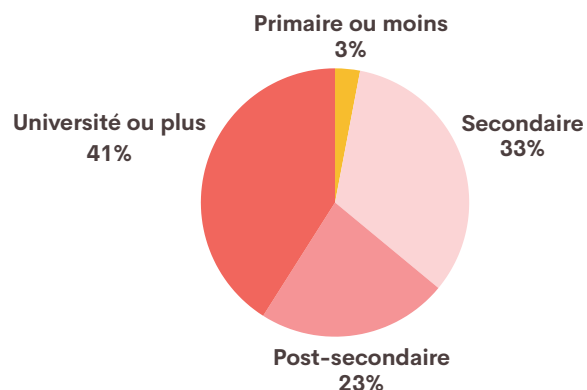


Habite avec le co-parent

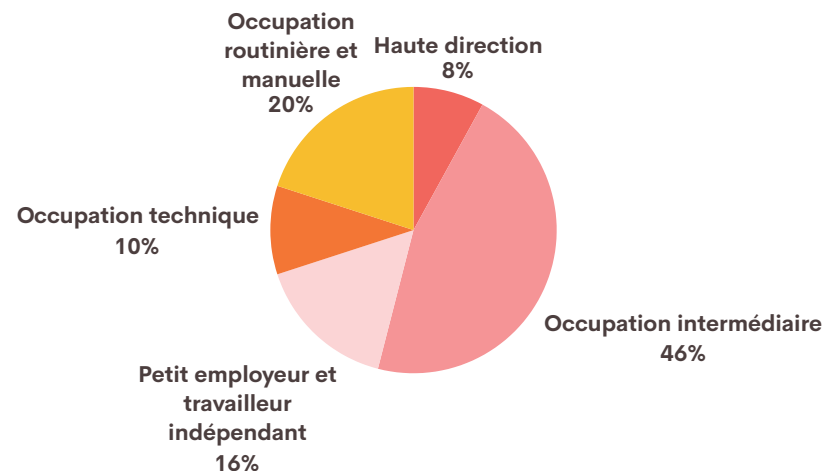


L'échantillon

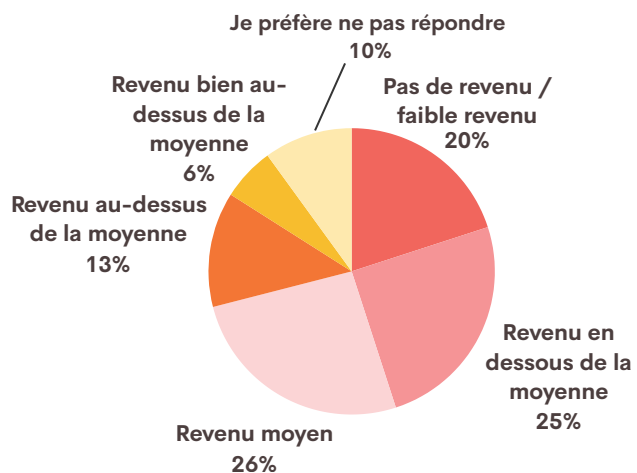
Niveau d'éducation



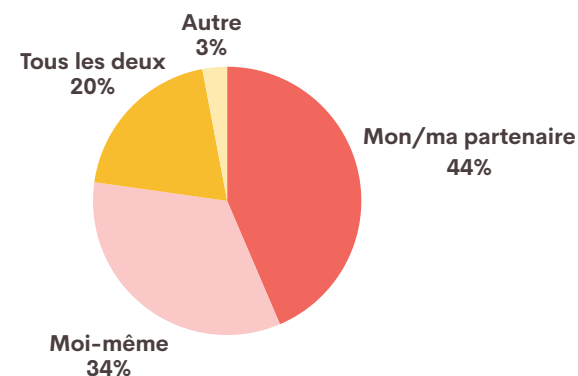
Profession / Occupation



Revenu personnel de la mère



Personne apportant le revenu principal



Références

- (1) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=celex%3A32019L1158>
- (2) <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/PDF/?uri=CELEX:32023L0970>
- (3) https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=uriserv%3AOJ.L_.2022.315.01.0044.01.ENG
- (4) https://health.ec.europa.eu/document/download/cef45b6d-a871-44d5-9d62-3cecc47eda89_en?filename=com_2023_298_1_act_en.pdf
- (5) https://health.ec.europa.eu/document/download/cef45b6d-a871-44d5-9d62-3cecc47eda89_en?filename=com_2023_298_1_act_en.pdf
- (6) Cook, R., Jones, L., & Connolly, S. (2021). Who can 'have it all' ? Job quality and parenthood in the UK. King's Global Institute for Women Leadership.
<https://www.kcl.ac.uk/assets/research/project-upload-2021/who-can-have-it-all-job-quality-and-parenthood-in-the-uk.pdf>
- (7) Beginners:Labour market - employment - Statistics Explained. (s. d.). Eurostat | European Commission.
https://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php?title=Beginners:Labour_market_-_employment&oldid=414438#:~:text=Figures%20show%20that,%20by%202022,1.2%20thousand%20were%20family%20workers.

Citation suggérée

Make Mothers Matter. (2025).

Défis ignorés, besoins non satisfaits : Rapport de l'enquête MMM sur l'état de la maternité en Europe 2024
Bruxelles, Belgique.

Droits d'auteur

© 2025 Make Mothers Matter





Make Mothers Matter

makemothersmatter.org