

Observatoire métropolitain des **Solidarités**

octobre 2019

Télétravail et accueil du jeune enfant

Analyse des résultats
du groupe focus organisé le 24 juin 2019
avec des parents télétravailleurs



Contexte, enjeux et méthode : rappel	page 4
1. Télétravail et accueil du jeune enfant : de quoi parlons-nous ?	5
2. Des points de vue différents sur cinq affirmations	7
3. Si vous aviez une baguette magique...	10
4. Conclusion : ce que l'on peut retenir	11

Contexte, enjeux et méthode : rappel

Le télétravail, un mode de travail en développement

« Est télétravailleur·se tout.e salarié.e travaillant occasionnellement ou régulièrement hors des locaux de l'entreprise en utilisant les Technologies de l'Information et de la Communication (TIC). Le télétravail reflète les mutations actuelles des modes de travail : intensification et individualisation des rythmes de travail, désynchronisation et décloisonnement avec les autres temps de la vie.

La législation sur le télétravail est récente, dans le secteur public comme dans le secteur privé. L'ordonnance - dite « Macron » - du 22 septembre 2017 facilite la mise en place du télétravail dans le secteur privé et constitue un premier pas vers un « droit au télétravail ».

On estime entre 8 et 16% la part des télétravailleurs·ses régulier·e-s en France. La forme de télétravail la plus répandue est le télétravail à domicile.

Le télétravail est de plus en plus perçu positivement par les entreprises, pour lesquelles il représente un moyen d'améliorer la productivité et le bien-être des salarié·e-s, et par les territoires, qui le considèrent comme un outil de développement.

A l'échelle nationale, des initiatives gouvernementales soutiennent le déploiement du télétravail. Les collectivités vont également dans ce sens au niveau local. »

Cf. Télétravail et accueil du jeune enfant. Enjeux et impacts dans la Métropole de Lyon. Etude exploratoire. Agence d'urbanisme de l'aire métropolitaine lyonnaise, novembre 2018.

De possibles conséquences sur l'accueil du jeune enfant

La Métropole de Lyon souhaite anticiper les possibles conséquences du développement du télétravail sur les différents modes d'accueil du jeune enfant :

- la suppression du temps de trajet va-t-elle faire évoluer les besoins et aspirations des parents ?
- les crèches collectives et les Assistant·es Maternel·les seront-elles/ils en mesure d'intégrer ces changements ?
- la collectivité pourra-t-elle accompagner les familles et les professionnel·le-s de la petite enfance pour mieux répondre aux évolutions des modes de vie et de travail sur son territoire ?

Pour répondre à ces interrogations, l'Agence d'urbanisme de l'aire métropolitaine a été missionnée pour réaliser une étude exploratoire (2018) puis animer un groupe focus (2019).

Un groupe focus d'une dizaine de participant·e-s

Une dizaine de participant·e-s – hommes et femmes âgés de 33 à 40 ans, domicilié·e-s dans différentes communes de l'aire métropolitaine lyonnaise (Lyon, Quincieux, Chaponost, Cailloux-sur-Fontaine, Meyzieu, Saint-Bel et Vienne) – a été recrutée sur la base de trois critères :

- avoir un ou plusieurs enfants de moins de trois ans ;
- résider et/ou travailler sur le territoire de la Métropole de Lyon ;
- télétravailler ponctuellement ou régulièrement (mais pas de façon permanente).

Interrogées sur leurs motivations à venir témoigner, les personnes présentes ont évoqué leur souhait de partager leur expérience, leur intérêt pour le sujet ou encore leur curiosité relative au lien entre travail à distance et accueil du jeune enfant.

D'une durée d'une heure trente environ, la séance a été organisée le temps d'une pause-déjeuner, autour d'un plateau repas. Elle a donné lieu à une prise de notes et à une retranscription intégrales préalablement à cette analyse.

1

Télétravail et accueil du jeune enfant : de quoi parlons-nous ?

Définition

Le télétravail apparaît aux participant-e-s comme un temps de travail :

- en dehors du bureau, à la maison (mais pas exclusivement), dans un environnement différent de l'environnement habituel ;
- planifié... ou pas ;
- organisé à l'avance ;
- plus productif / durant lequel on est davantage concentré-e et efficace / avec moins de réunions et de sollicitations voire interruptions ;
- durant lequel on est paradoxalement plus disponible pour répondre à ses appels et/ou ses e-mails.

Raisons / éléments déclencheurs

Les raisons qui ont conduit les participant-e-s à télétravailler sont tout d'abord variables selon les périodes de la vie :

- jeune, les motivations personnelles dominant ;
- à un âge plus avancé, ce sont les enfants qui entrent prioritairement en compte.

Par-delà cette dimension biographique, on note parmi les éléments déclencheurs le souhait de :

- ne pas avoir à faire de trajets domicile/travail, tout particulièrement en cas de distance importante ;
- réduire le stress lié aux déplacements en transports en commun (incidents sur les lignes ferroviaires, peur de rater son train et d'arriver en retard chez l'Assistant.e Maternel-le, notamment) ;
- pouvoir déposer / récupérer son enfant plus facilement sur son lieu de garde ;
- gagner en confort de vie / en bien-être (rythme, cadre de travail, sentiment de liberté...).

Pratique personnelle

Deux cas de figure émergent :

- pour près de la moitié des participant-e-s, le télétravail est régulier et planifié : un jour fixe, imposé, par semaine (lundi, mardi et vendredi en l'occurrence) ;
- pour les autres, le télétravail est occasionnel et non planifié. Les jours télétravaillés ne sont pas nécessairement les mêmes et doivent faire l'objet d'une demande préalable systématique.

Organisation quotidienne

Les participant.e.s recourent tou-te-s à un-e Assistant-e Maternel-le :

- toute la semaine, ou quatre jours par semaine seulement pour les parents qui travaillent à 80% ;
- avec des horaires plus ou moins fixes ;
- parfois complétée par des activités périscolaires lorsqu'un-e autre enfant de la fratrie est scolarisé-e (de façon générale, la présence de plusieurs enfants d'âges différents apparaît comme une source de complexification).

En termes d'organisation familiale, on relève :

- une répartition avec le/la conjoint.e pour déposer/récupérer son enfant ;
- un appui des grands-parents (pour une personne seulement dans le groupe).

Avis général sur la situation actuelle

Gagner deux heures par jour grâce au temps de trajet économisé, pouvoir en profiter pour se consacrer davantage à son enfant, accomplir des tâches domestiques (ménage, cuisine, courses...), se rendre à un rendez-vous médical ou, plus simplement, changer ponctuellement son cadre de travail et avoir un sentiment de liberté accru font partie des principales sources de satisfaction apportées par le télétravail.

Télétravailler un jour par semaine constitue un format idéal pour l'ensemble des participant-e-s.

Le télétravail planifié est lui aussi très apprécié dans le sens où il apporte de la visibilité, tant à la personne qui télétravaille qu'à ses responsables, collègues et partenaires.

Le télétravail occasionnel suscite en revanche deux réactions contrastées :

- pour certain-e-s participant-e-s concerné-e-s, il n'apporte pas entièrement satisfaction car son caractère irrégulier les empêche de l'intégrer pleinement dans leur organisation et d'anticiper dans la durée. Des jours de télétravail « sautent » fréquemment car ils ne sont pas « sanctuarisés » ;
- pour d'autres – qui soulignent spontanément qu'elles/ils habitent à proximité et ne sont pas confronté-e-s à des problèmes de transports –, le télétravail occasionnel est approprié car il apporte une marge de liberté supplémentaire. C'est une option qui s'ajoute à d'autres et qui leur paraît suffisante en l'état.

Parmi les autres points de controverse, on relève le nombre de jours télétravaillables (souvent jugés trop limités) ainsi que le caractère fixe/imposé des jours télétravaillés (le vendredi, par exemple).

2

Des points de vue différents sur cinq affirmations

« Le télétravail permet de mieux gérer la garde de son/ ses enfant(s). »

Les participant.e.s estiment globalement que le travail à distance n'a, en lui-même, pas d'impact direct sur la garde de leur enfant. Tou-te-s soulignent que leur mode d'accueil et leur organisation demeurent identiques depuis qu'elles/ils télétravaillent.

Ce qui change en revanche, et qui est fortement apprécié à ce titre, c'est le gain de temps permis par l'économie du temps de trajets, au service de l'enfant mais aussi plus largement du foyer :

« [...] C'est du stress en moins pour arriver à l'heure chez la nounou, par rapport au train. » (Emilie, 35 ans)

« [...] Ça me permet d'aller le chercher et de l'emmener et c'est moins la course, c'est une question de rythme. » (Fabien, 35 ans)

« Cela permet d'arriver à l'heure et d'avoir plus de temps avec mon enfant. » (Marie-Laure, 33 ans)

« C'est sans impact pour nous, mais en termes de stress, ça permet à mon conjoint d'avoir plus de liberté. Le lien vie perso / vie pro est plus souple dans ce cas. » (Nadège, 33 ans)

Lorsque la distance et les transports ne présentent pas de difficulté particulière, d'autres aspects positifs liés au confort de vie et à l'équilibre familial sont mis en avant :

« Ça permet de mieux partager avec mon conjoint. » (Mathilde, 33 ans)

Le caractère régulier ou occasionnel du télétravail apparaît enfin ici comme un facteur explicatif majeur :

« Ça offre des possibilités mais dans la pratique actuelle, ça ne change pas grand-chose à ma gestion de garde d'enfant car souvent, je continue à payer la garderie [...] même si je vais les chercher. C'est du bonus. Le fait que ce soit occasionnel, c'est un frein pour moi. » (Sébastien, 40 ans)

« Télétravail et garde d'enfants sont deux sujets totalement différents. »

Cette affirmation est quasi unanimement partagée et un large consensus se dégage sur le fait que « le télétravail reste du travail ». Pour autant, les participant.e-s s'accordent à reconnaître que travail à distance et garde d'enfants ne sont pas des sujets totalement dissociés dans la mesure où elles/ils identifient des répercussions concrètes dans leur vie quotidienne, à travers notamment l'assouplissement des horaires personnels et la suppression du temps de trajet que permet le télétravail :

« [...] Ça peut permettre d'adapter ses horaires mais c'est du confort. Je n'ai pas organisé la garde de mon enfant en fonction du télétravail, mais aujourd'hui, ça m'apporte du bonus. Ce sont les horaires qui sont plus souples pour les enfants. » (Emilie, 35 ans)

« Quand je télétravaille, ça ne change rien à mon travail, que j'ai un enfant ou pas. Ça ne change pas la garde d'enfant si ce n'est qui va aller le chercher ou le récupérer. » (Fabien, 35 ans)

« Ça permet d'adapter ses horaires. Ce sont des sujets déconnectés. C'est juste que l'absence de temps de transport permet d'arriver plus tôt. » (Nadège, 33 ans)

« Le télétravail reste du travail mais avec des horaires plus souples. On fait garder ses enfants parce qu'on travaille. Donc que l'on travaille au bureau ou chez soi, il faut les faire garder quand même. Ma crainte, c'est qu'il y ait un soupçon chez certains qu'on va garder un enfant malade. Il faut tordre le cou à cette idée. » (Sébastien, 40 ans)

Des impacts sont également relevés concernant le mode de garde jugé indirectement facilité par le télétravail en raison, de nouveau, du gain de temps et de la souplesse qu'apporte ce dernier :

« Ça enlève deux heures dans la journée. Les ¾ d'heures de plus le soir, ça embête la nounou. C'est plus facile de trouver une nounou si on sait qu'on télétravaille. » (Cécile, 33 ans)

« Quand je dis à la nounou que je vais être là vingt minutes plus tôt, elle est contente. » (Blandine, 39 ans)

« Il ne s'agit pas de garder son / ses enfant(s) à domicile pendant que l'on télétravaille, mais plutôt de profiter du télétravail pour mieux s'organiser. »

Ici aussi, les participant-e-s se rejoignent pour dire que garder son enfant durant ses journées de télétravail n'est pas envisageable. Si ces deux réalités leur apparaissent comme totalement distinctes, l'impact du télétravail sur la gestion de leur quotidien est en revanche plébiscité pour les facilités qu'il apporte en matière d'organisation personnelle, familiale et domestique.

« On travaille, nos enfants sont gardés de la même manière, mais on peut s'organiser pour les poser ou les récupérer plus tôt et sans le stress des trajets. Et même s'organiser pour des tâches comme le ménage ou les lessives... Mais ce n'est pas le temps de travail mais le temps consacré aux trajets qu'on utilise différemment. » (Emilie, 35 ans)

« Idem, et on ne parle pas du temps entre midi et deux. Au bureau, je déjeune devant mon ordi, alors que chez moi, je prends une vraie pause et ça coupe, ça détend. » (Cécile, 33 ans)

« Ça m'arrive aussi de faire une pause, plutôt que de faire une pause café avec les collègues. Je fais autre chose chez moi pendant cinq minutes. » (Nadège, 33 ans)

« [...] C'est inconcevable de garder ses enfants en télétravaillant. Par contre, on s'organise bien mieux, aussi bien pour les petites tâches ménagères que pour les rendez-vous médicaux. » (Marie-Laure, 33 ans)

Le fait de devoir clairement séparer activité professionnelle et vie personnelle et familiale pour éviter tout mélange des genres est rappelé par deux participants :

« De façon générale, il faut dissocier vie privée et vie professionnelle. » (Fabien, 35 ans)

« Mes enfants me demandent si je peux les prendre entre midi et deux heures. Je refuse car c'est inconcevable d'avoir la charge d'un enfant et de télétravailler. » (Sébastien, 40 ans)

Une seule personne n'identifie pas de conséquences sur son organisation quotidienne. Il s'agit de nouveau d'une participante qui habite à proximité de son lieu de travail, n'a pas de problématique de trajets / transports en commun et dont le conjoint a des horaires souples qui le rendent très disponible.

« Peu importe si on garde ou non son / ses enfant(s) à domicile pendant que l'on télétravaille du moment que le travail est correctement réalisé, en temps et en heure. »

Une majorité des participant-e-s récuse cette assertion, soulignant ce qui leur apparaît comme une incompatibilité manifeste avec le concept du travail à distance :

« Je ne vois pas comment on peut travailler de façon efficace avec un enfant à gérer ! L'idée du télétravail, c'est justement de pouvoir être concentrée, de ne pas être dérangée, d'être au calme... Si mon enfant est malade, je pause alors une journée enfant malade. » (Emilie, 35 ans)

« Je ne suis pas d'accord, ce n'est pas compatible. » (Fabien, 35 ans)

Les avis sont toutefois plus nuancés lorsque les participant-e-s dépassent leur situation personnelle et envisagent celles d'autres personnes fonctionnant différemment. La prudence reste cependant de mise et une attention particulière à ne pas mélanger des réalités différentes est observable :

« Moi, personnellement, je ne suis pas du tout d'accord. Mais si d'autres personnes y arrivent, pourquoi pas ? Il y a des gens qui adaptent leurs horaires très larges. Si l'enfant fait une sieste la journée, s'ils veulent finir à minuit... et s'ils y arrivent, pourquoi pas ? » (Cécile, 33 ans)

« [...] Si certains y arrivent pourquoi pas... Mais je pense que c'est compliqué... ça peut créer un climat de suspicion dans une entreprise : certains vont être capables de le faire, d'autres non... » (Mathilde, 33 ans)

« Si l'enfant est malade et qu'on est à la maison, qu'on répond à des appels, pourquoi pas ? Mais ce n'est pas du télétravail. »
(Nadège, 33 ans)

« Ce qui compte avant tout, c'est l'intérêt de l'enfant. »

Cette allégation fait figure d'évidence pour la totalité des participant-e-s qui perçoit un impact positif du télétravail sur le bien-être de l'enfant ainsi que sur la qualité de la relation avec ses parents :

« [...] C'est très lié. Si on est mieux, moins stressée, le soir on est plus dispo, moins énermée. On a un temps de meilleure qualité avec l'enfant et il y trouve son intérêt autant que nous. Et d'avoir aussi potentiellement plus de temps gagné sur le trajet, ou d'avoir pu faire certaines tâches permet d'être plus zen et plus dispo le soir. » (Emilie, 35 ans)

« [...] C'est un bénéfice pour l'enfant. Au tout début, quand je récupérais ma fille, elle dormait ! Le télétravail, c'est aussi l'intérêt de l'enfant, de pouvoir voir sa mère le soir. » (Cécile, 33 ans)

« Il y a un intérêt, un impact sur la relation père /enfant au bénéfice des enfants et de moi-même. » (Sébastien, 40 ans)

« [...] On gagne en qualité de relation, c'est évident. » (Marie-Laure, 33 ans)

Outre l'intérêt de l'enfant, c'est celui de l'ensemble des parties prenantes qui est également évoqué :

« C'est l'intérêt de tout le monde ! En étant maman, j'ai appris qu'il fallait aussi penser à soi. C'est l'intérêt de la femme, de la famille, de l'enfant, de l'employeur et de l'Assistante Maternelle. Le soir, on est plus dispo, moins fatiguée, et donc tout roule pour l'enfant. Parce que onze heures de garde, c'est lourd tout de même. C'est donc un bénéfice pour l'enfant. »
(Blandine, 39 ans)

3

Si vous aviez une baguette magique...

Un besoin transversal de souplesse

Cette question projective avait pour objectif de permettre de s'affranchir des contraintes connues et/ou intériorisées par les participant.e.s afin de repérer les leviers susceptibles d'être activés « dans l'absolu » pour améliorer leur vie quotidienne. Trois pistes émergent, donnant à voir les attentes et besoins des parents en matière d'organisation et d'accueil du jeune enfant :

- Bénéficier d'un soutien familial à proximité de leur domicile, notamment pour prendre le relais en soirée et éviter le stress de devoir courir pour récupérer ses enfants.

« Je ne changerais rien au télétravail, mais je mettrais les grands-parents à la retraite pour qu'ils puissent s'occuper des enfants et je n'aurais plus le stress du soir. » (Emilie, 35 ans)

- Limiter le temps de trajet, qui a tendance à s'allonger sous l'effet du renchérissement des prix immobiliers et des dysfonctionnements des transports en commun.

« Je ferais de la téléportation, j'enlèverais les trajets. » (Marie-Laure, 33 ans)

- Aménager et diminuer la durée légale de travail afin de disposer de davantage de temps pour soi et sa famille.

« Réduire le temps de travail à 30 ou 32 heures par semaine. » (Sébastien, 40 ans)

Une lecture « en creux » de ces pistes met en lumière un besoin transversal de souplesse pour mieux articuler vie privée et vie professionnelle.

Conclusion : ce que l'on peut retenir

Idées clés Être bon travailleur-se et meilleur parent ?

Le télétravail recouvre des réalités plurielles. Il convient de distinguer le télétravail régulier/planifié du télétravail ponctuel/occasionnel dont les conséquences diffèrent en matière d'accueil du jeune enfant, le premier permettant notamment aux parents de mieux s'organiser/anticiper dans la durée.

La distance et/ou le temps de trajet entre le domicile familial et le lieu de travail apparaissent comme des variables déterminantes. Les parents confrontés à des problématiques de transports en commun sont fortement impactés par le télétravail dans leur vie quotidienne et, plus particulièrement, dans la gestion de la garde de leur enfant.

Si télétravail et accueil du jeune enfant sont, en eux-mêmes, des sujets différents dont la confusion génère une forme d'embarras – « le télétravail reste du travail » –, ils ne sont pas pour autant totalement dissociés. Le travail à distance permet en effet non pas de garder son enfant pendant son temps de travail mais d'agir sur

les marges de celui-ci à travers, essentiellement, le gain de temps qu'il apporte : économiser jusqu'à deux heures de trajet par jour, pouvoir en profiter pour se consacrer davantage à sa famille, réaliser des tâches domestiques difficiles à accomplir en temps normal, se rendre à un rendez-vous médical, etc.

Par-delà ces avantages perçus au service de l'enfant et des parents, la répartition sexuée des tâches domestiques semble se maintenir : ce sont les femmes qui mettent à profit le temps libéré pour gérer le quotidien de leur foyer (ménage, cuisine, courses...), tandis que les hommes en profitent a priori plutôt pour renforcer les liens avec leurs enfants à l'extérieur du domicile (aller les chercher à la sortie de l'école, se promener plus longuement avec eux, faire des activités, par exemple).

Les souhaits exprimés de pouvoir idéalement bénéficier d'un soutien familial de proximité, de limiter son temps de trajet ou d'aménager voire de réduire la durée du travail mettent en lumière un besoin transversal de souplesse pour parvenir à mieux articuler vie privée et vie professionnelle.



Agence d'**Urbanisme** de l'aire
métropolitaine **lyonnaise**

Tour Part-Dieu, 23^e étage
129 rue Servient - 69326 Lyon Cedex 03
Tél. 04 81 92 33 00 - Fax 04 81 92 33 10
www.urbalyon.org

Métropole de Lyon, Etat, Département du Rhône, Sepal, Sytral, Epora, Pôle Métropolitain, Communautés d'agglomération Annonay Rhône Agglo, du Bassin de Bourg en Bresse, Porte de l'Isère, Vienne Condrieu agglomération, Communautés de communes de l'Est lyonnais, de la Dombes, de la Vallée du Garon, des Monts du Lyonnais, des Vallons du Lyonnais, du Pays de l'Arbresle, du Pays de l'Ozon, Communes de Bourgoin-Jallieu, de Lyon, de Romans-sur-Isère, de Saint-Priest, de Tarare, de Vaulx-en-Velin, de Vénissieux, de Vienne, de Villeurbanne, Syndicats mixtes des Scot de l'Ouest lyonnais, de la Boucle du Rhône en Dauphiné, des Rives du Rhône, du Beaujolais, du Nord-Isère, du Val de Saône-Dombes, Agence de l'environnement et de la maîtrise de l'énergie, Agence régionale de santé, Caisse des dépôts et consignations, Chambre de commerce et d'industrie de Lyon Métropole, Chambre de métiers et de l'artisanat du Rhône, Grand Lyon Habitat, Lyon Métropole Habitat, Syndicat mixte de transports de l'aire métropolitaine lyonnaise, Syndicat mixte Plaines Mont d'or, Syndicat mixte du Grand Parc Miribel Jonage

Directeur de la publication : **Damien Caudron**
Référént : **Richard Nordier**, 04 81 92 33 52 r.nordier@urbalyon.org
Infographie : Agence d'urbanisme