



Equipe d'accueil 2241



LA GARDE ATYPIQUE

Une analyse de l'accueil des jeunes enfants de moins de trois ans en dehors des horaires traditionnels de garde

Maité SAVINA

avec la collaboration de
Pascal LALLEMENT

Novembre 1998

Recherche réalisée dans le cadre de l'APRAS pour la Caisse d'Allocations Familiales d'Ille-et-Vilaine et la Ville de Rennes

LARES

Zac Atalante Champeaux
3, Allée Adolphe Bobierre
35000 Rennes

☎ : 02 23 46 14 70

📠 : 02 23 46 14 75

✉ : Lares@uhb.fr



INTRODUCTION

La question de l'accueil des jeunes enfants en dehors des horaires habituellement consacrés à la garde, tôt le matin, tard le soir, la nuit ou le week-end, à laquelle se mêle souvent l'idée d'une combinaison de gardes multiples dans le but de concilier activité professionnelle et activité familiale, a toujours été au coeur des débats du comité de pilotage organisé autour de notre recherche intitulée : "ACCUEILLIR ET CONFIER les jeunes enfants de moins de trois ans à Rennes", réalisée à la demande de la Ville de Rennes et de la CAF d'Ille-et-Vilaine.

Ces questions sont réapparues avec autant de vivacité dans notre recherche réalisée pour le compte de la CNAF, "MODES DE GARDE ET MODELES EDUCATIFS" - Une analyse des modes d'accueil des enfants de moins de trois ans dans deux départements bretons : L'ILLE-ET-VILAINE ET LES COTES D'ARMOR. Le choix de terrains d'investigation situés dans des bassins d'emplois orientés vers l'activité agro-alimentaire, comme Montfort-sur-Meu, en Ille-et-Vilaine, ou Lamballe et Merdrignac, dans les Côtes d'Armor, nous a également conduit à rencontrer des situations de garde dites "atypiques".

Ces situations existent, on ne peut en douter.

- Mais quelle est l'ampleur du phénomène ?
- Est-il nouveau ?
- Est-il en augmentation ?
- Les structures d'accueil sont-elles en capacité de répondre à cette demande atypique ?
- Une activité professionnelle qui s'inscrit en dehors des horaires traditionnellement affectés au travail (8h00 - 19h00), suscite-t-elle les mêmes difficultés dans toutes les familles ?
- Les demandes de gardes atypiques sont-elles subordonnées à la précarité des emplois et des revenus ?

Ces questions, replacées dans le débat actuel sur la flexibilité de l'emploi, redoublent d'actualité.

Pour valider l'hypothèse qu'il existe sur Rennes une demande de garde de jeunes enfants dont les parents connaissent des horaires de travail irréguliers ou hors-normes, nous avons combiné trois modes d'approche :

1 - L'enregistrement et l'analyse des demandes de l'ensemble des parents qui se sont adressés aux Relais Assistantes Maternelles, aux crèches municipales (collectives et familiales), aux crèches parentales, aux haltes-garderies et aux services PMI, pour inscrire leur enfant ou tout simplement pour obtenir des informations, du mois de février au mois d'octobre 1998.

2 - L'examen approfondi de situations d'emploi féminin qui nécessitent des horaires de travail atypiques.

3 - Une investigation complémentaire menée auprès :

- des agences de travail par intérim,
- des associations proposant des services de garde ponctuels,
- des associations d'assistantes maternelles,

afin de connaître leur perception du problème des gardes hors-normes.

I - L'ENQUETE PAR QUESTIONNAIRES

I-1- Méthode

En concertation avec le comité de pilotage composé d'élus et de responsables institutionnels chargés de la question de la petite enfance, et devant l'importance des demandes recueillies par chacune des structures, il a été convenu de sélectionner une partie seulement des structures d'accueil implantées à Rennes.

Ces structures d'accueil ont été informées de la démarche et conviées à y participer. Les crèches parentales ne se sont pas manifestées et n'ont donc pas participé à l'enquête.

Un questionnaire¹ a été remis aux professionnelles des structures afin de recueillir les caractéristiques des demandes de garde formulées par les parents. Ce questionnaire a été présenté aux professionnelles dans le cadre d'un comité de pilotage et, longuement discuté, en raison du nombre de questions abordées et de la durée nécessaire à son remplissage. Il a été modifié à trois reprises, toujours dans une perspective d'allègement des questions, dans le but de réduire le temps de sa passation.

La passation de ce questionnaire a posé problème aux responsables des Relais Assistantes Maternelles, notamment. En effet, les jours de permanence, ces dernières accueillent les parents les uns après les autres et cette succession d'entretiens ne leur laisse pas le temps nécessaire à la passation du questionnaire. En outre, les informations collectives, organisées tous les mois, auxquelles sont invités les parents, ne se prêtent pas non plus à la passation du questionnaire, jugé trop long et faisant appel à des informations trop précises, concernant notamment les horaires de garde et les horaires de travail.

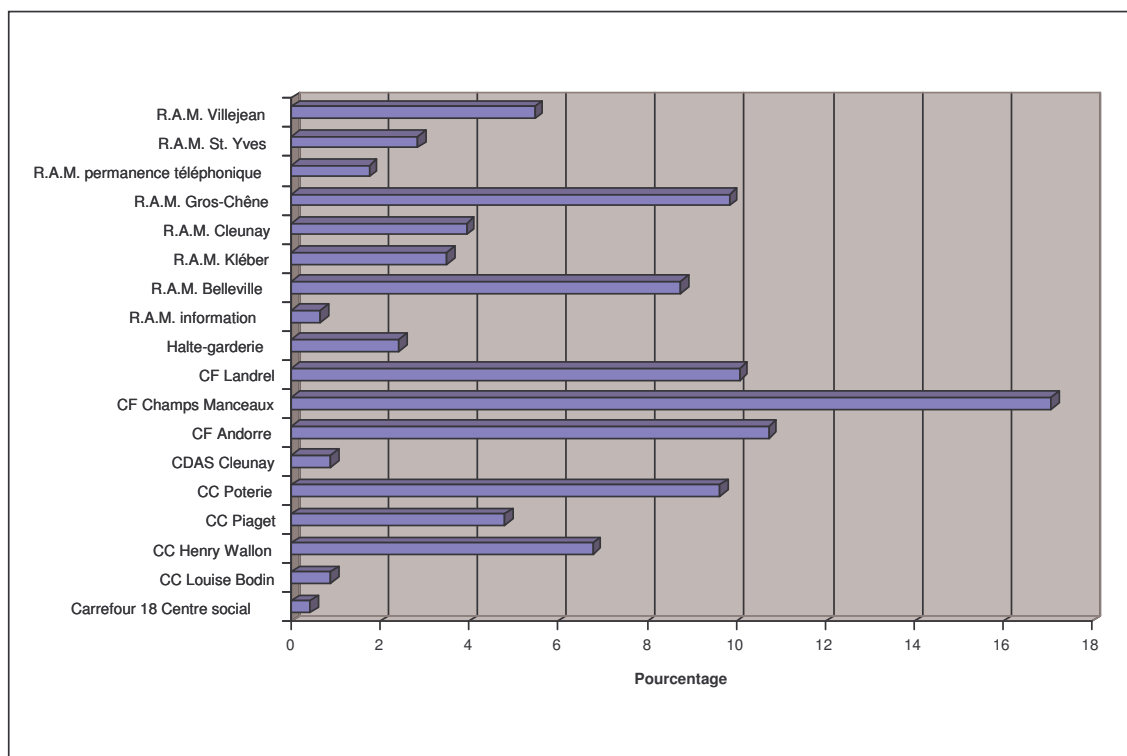
A la fin de chaque mois, les structures ont renvoyé leurs questionnaires au Lares.

¹Cf. annexe 1

Les structures qui ont été sollicitées pour participer à l'enquête sont les suivantes :

- CRECHE COLLECTIVE DE LA POTERIE
- CRECHE COLLECTIVE JEAN PIAGET
- CRECHE COLLECTIVE HENRI WALLON
- CRECHE COLLECTIVE LOUISE BODIN
- CRECHE FAMILIALE VOLGA
- CRECHE FAMILIALE ANDORRE
- CRECHE FAMILIALE CHAMPS MANCEAUX
- CRECHE PARENTALE TY BUGALE
- CRECHE PARENTALE LES PETITS POTES
- CRECHE PARENTALE MELBA
- SERVICE PMI CDAS CLEUNAY SAINT-CYR
- SERVICE PMI CDAS VILLEJEAN
- SERVICE PMI CDAS CHAMPS MANCEAUX
- HALTES-GARDERIES CAF
- SERVICE R.A.M. - CAF
- CENTRE SOCIAL CARREFOUR 18
- CENTRE SOCIAL RENEE PREVERT

Les structures qui ont répondu à l'enquête sont les suivantes :



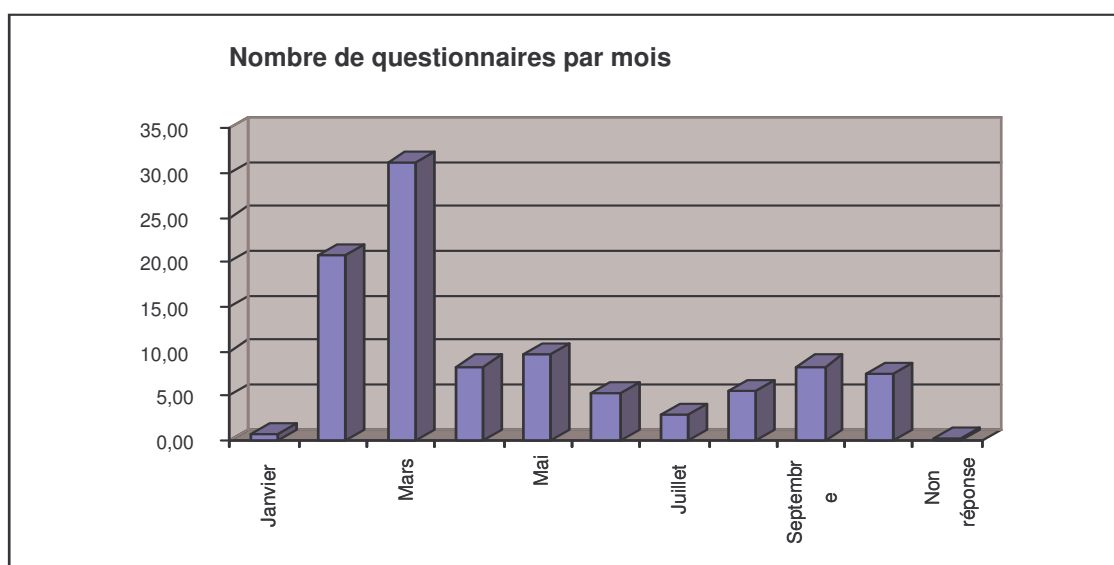
- Crèche collective	= 101	22%
- Crèche familiale	= 173	37,66%
- Service PMI CDAS	= 6	1,3%
- Haltes-garderies CAF	= 11	2,4%
- Service R.A.M. - CAF	= 168	36,6%
Total	= 459	

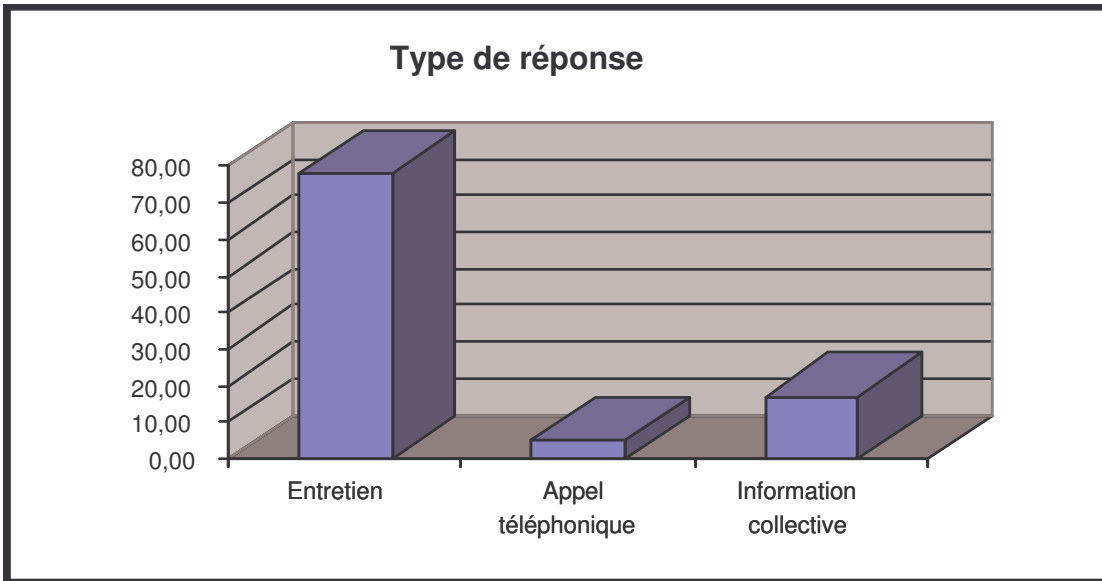
I-2- Les résultats de l'enquête par questionnaires

I-2-1 - L'enregistrement des demandes de garde formulées par les parents

Sur l'ensemble des 459 questionnaires reçus entre le mois de février et le mois d'octobre 1998, on observe une pointe en mars où 31% des questionnaires ont été remplis (soit 142 questionnaires). 20% des questionnaires ont été renseignés au mois de février (95 questionnaires). En revanche, du mois d'avril au mois d'octobre, le nombre de questionnaires renvoyé au Lares, a sensiblement chuté ; il s'élève à 30 questionnaires par mois en moyenne. En tout état de cause, nous ne pouvons garantir l'origine de cette baisse. Deux hypothèses s'imposent, l'une penche pour une diminution du nombre de demandes de garde de la part des parents après une pointe en mars, l'autre suppose une baisse, au fil des mois, du remplissage des questionnaires par les structures.

La très grande majorité des questionnaires (près de 78%) a été remplie à l'issue d'un entretien individuel avec les parents (le père ou la mère). 5% des questionnaires ont été remplis à l'occasion d'un entretien téléphonique. Il s'agit dans 17% des cas, de questionnaires renseignés lors des réunions d'informations collectives organisées par les RAM. Ces pourcentages restent strictement identiques à ceux enregistrés en juin dernier, lors d'un premier pointage.

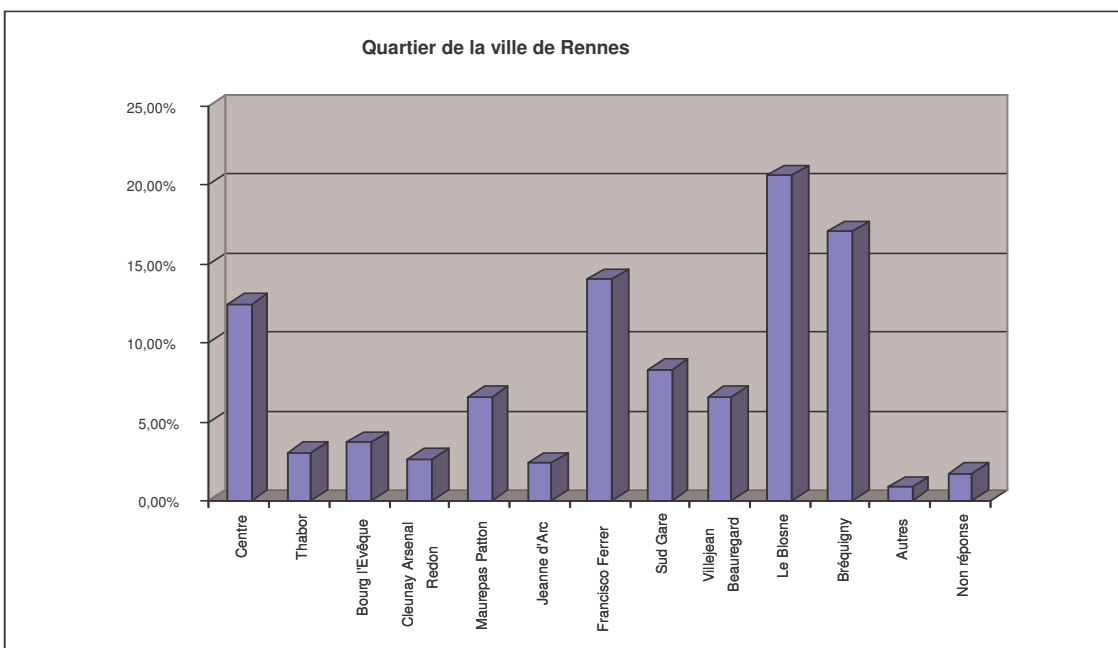




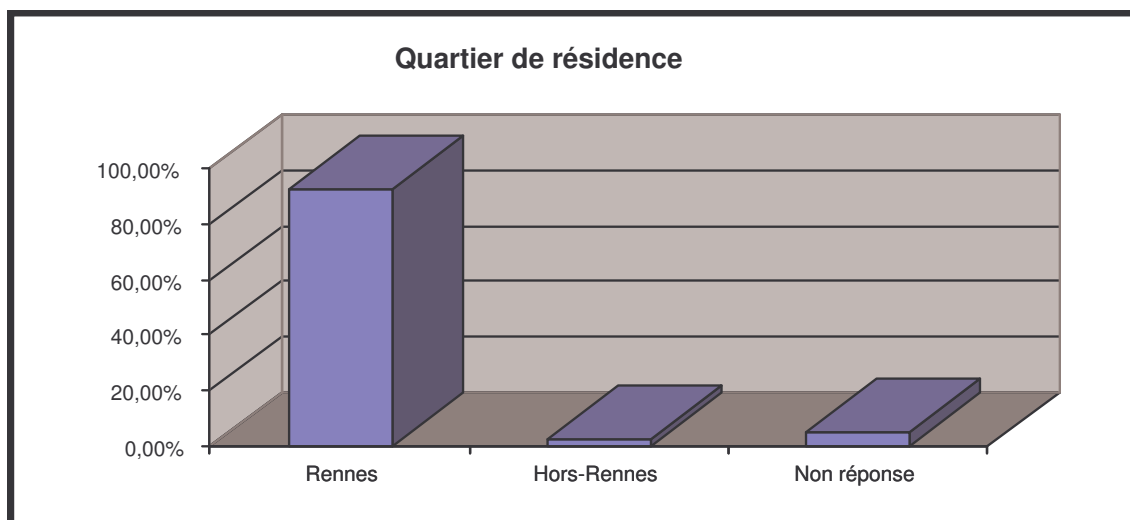
I-2-2 - Les caractéristiques des familles ayant répondu à l'enquête

La quasi-totalité des parents enquêtés habite Rennes (moins de 3% des parents concernés par l'enquête résident en dehors de Rennes).

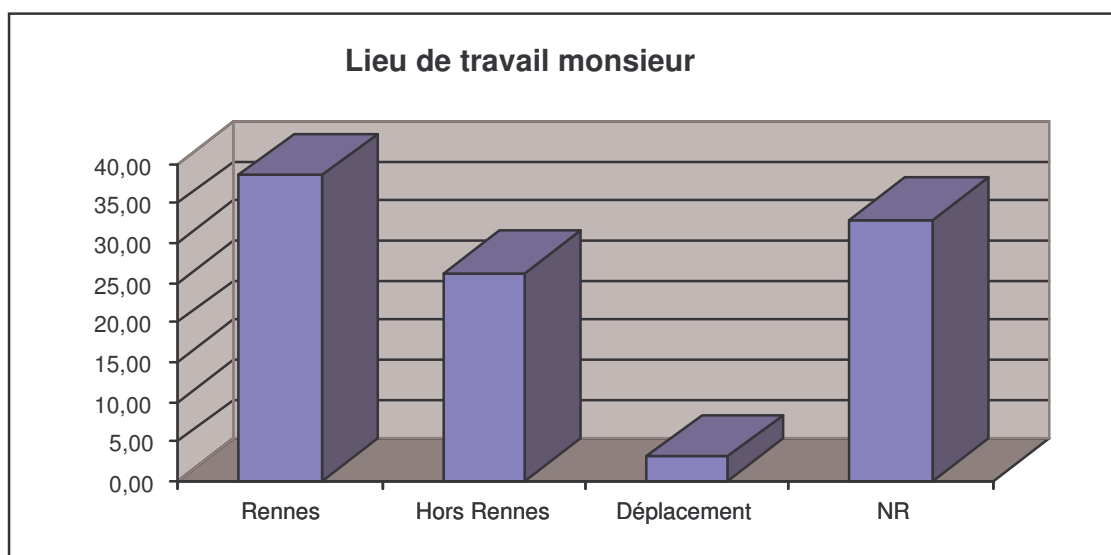
La répartition des demandes selon le quartier de résidence des parents n'a aucune valeur représentative. Nous savons, en effet, que cette répartition reproduit la sélection des structures ayant participé à l'enquête dont on sait également qu'elles n'ont pas toutes, et pour diverses raisons, contribué à l'enquête avec la même assiduité.

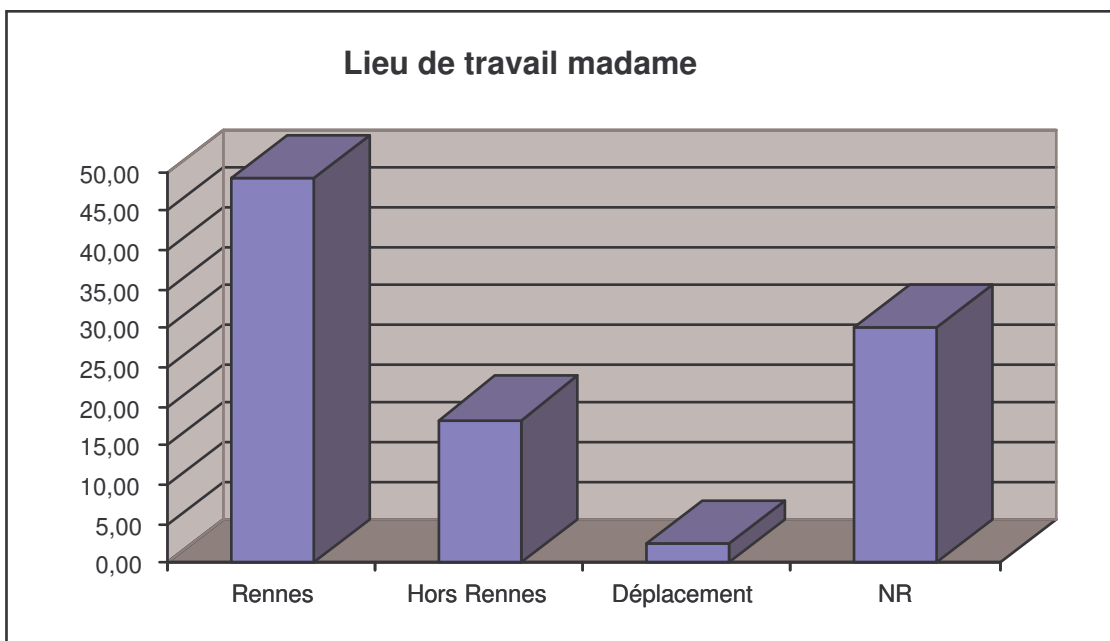


La majorité des parents qui ont répondu aux questionnaires travaille à Rennes (38,51% pour les pères et 49,23% pour les mères) et plus souvent dans le centre ville que dans les autres quartiers. Parmi ceux qui ne travaillent pas à Rennes, les trois quarts occupent un emploi dans une commune du district de Rennes (le pourcentage atteint 80% pour les femmes).

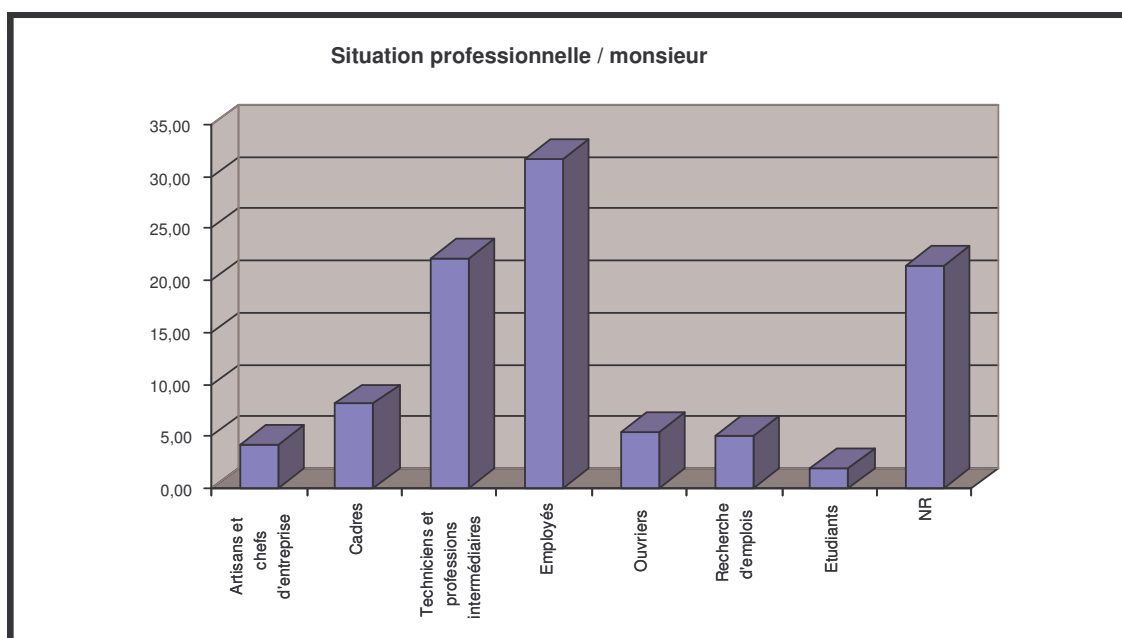


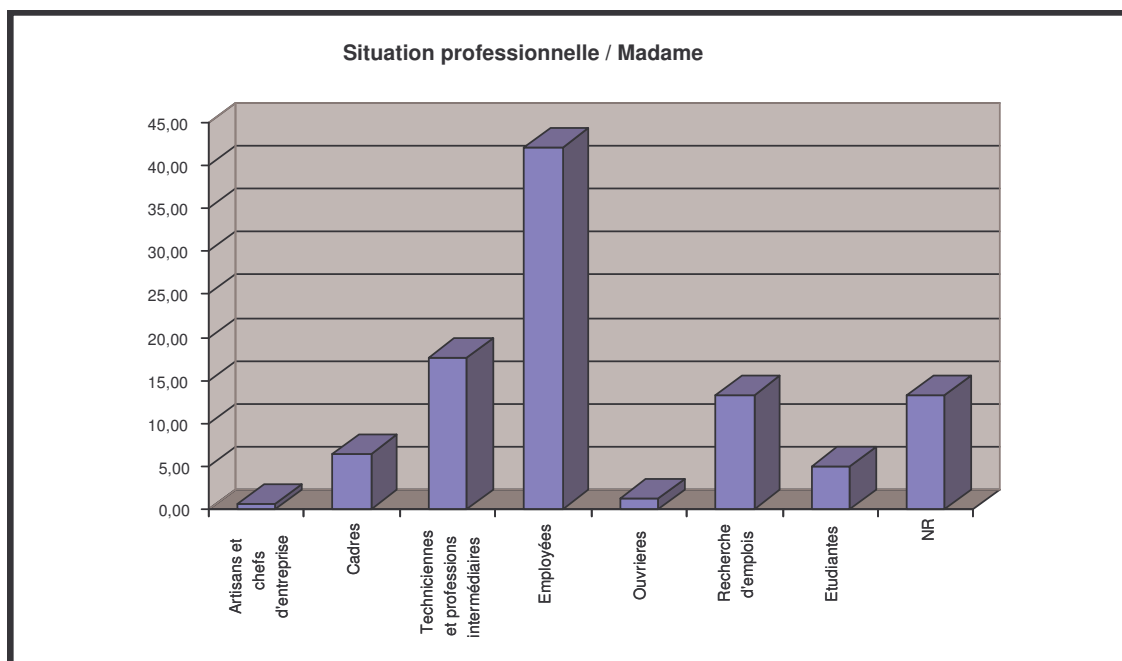
Le pourcentage des pères de famille concernés par des déplacements fréquents est légèrement supérieur à celui des mères de famille amenées à se déplacer régulièrement (3,06% contre 2,40%).





Les catégories sociales les plus représentées sont celles des employés (31,72% pour les pères et 42,01% pour les mères) ainsi que celles des techniciens et professions intermédiaires (22,10% pour les pères et près de 17,72% pour les mères). Nous pouvons remarquer également la faible représentation de la catégorie ouvrière (1,31% des mères de famille et 5,47% pour les pères de famille).





Les mères de famille à la recherche d'un emploi sont plus nombreuses que les pères de famille (13,34% pour les femmes contre 5,03% pour les hommes). On notera, par ailleurs, que d'une manière générale la situation professionnelle des femmes est sensiblement mieux renseignée que celle des hommes.

Les mères de famille qui suivent des études sont également plus nombreuses (5,03%) que les pères de famille étudiants (1,96%). Nous remarquons que ces pourcentages sont plus élevés que ceux qui avaient été enregistrés au premier pointage de juin 98.

Près de la moitié des pères de famille concernés par l'enquête (48,35%) sont liés à leur employeur par un contrat de travail à durée indéterminée.

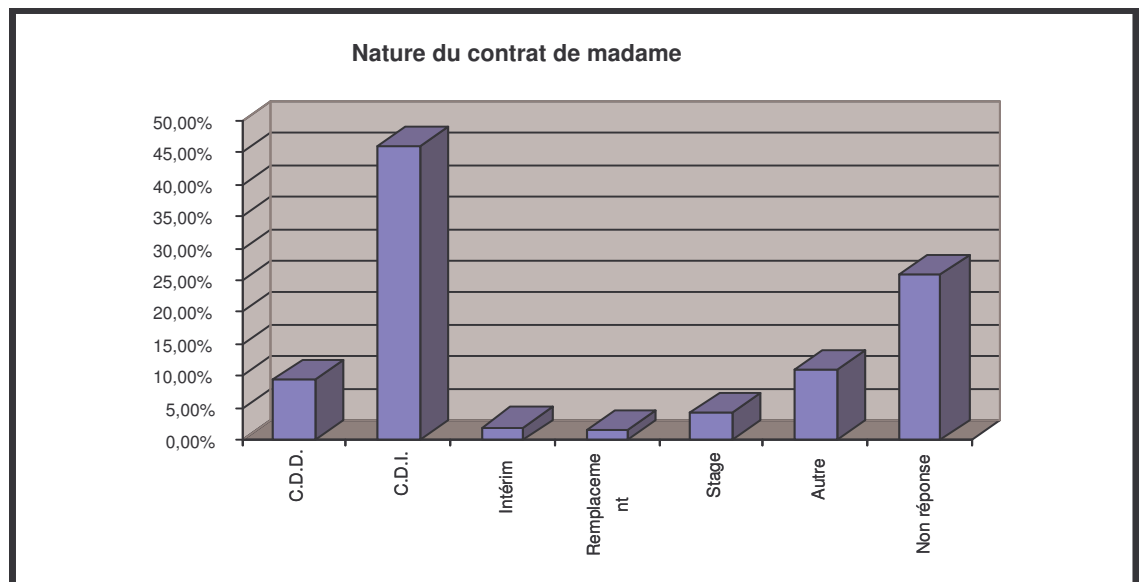
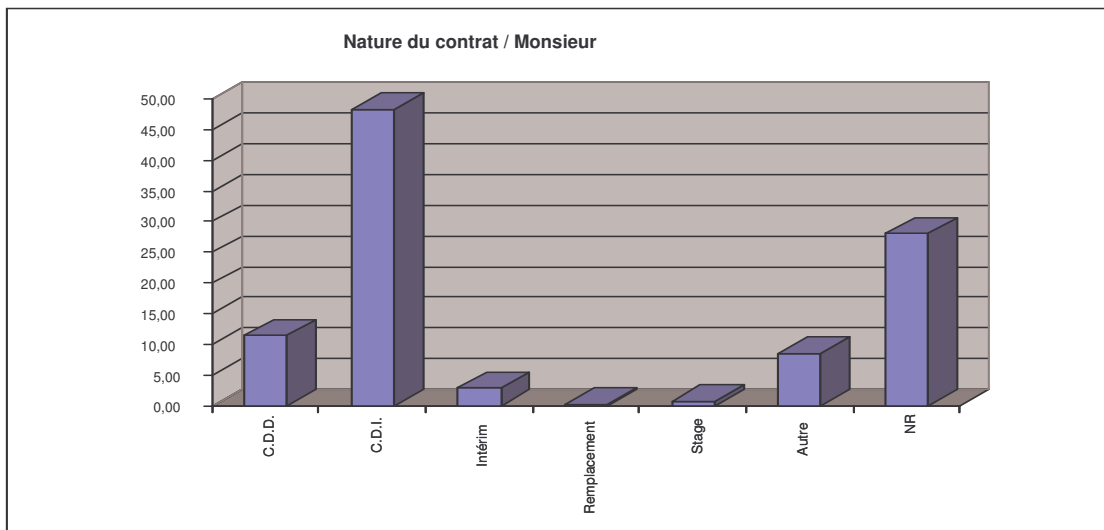
Parmi les pères de famille touchés par la précarité de l'emploi :

- un peu plus de 11% sont en Contrat à Durée Déterminée (CDD)
- 2,84% sont en intérim
- 0,21% font un remplacement
- 0,65% sont en stage.

Soit 14,7% au total.

Les femmes qui connaissent une certaine stabilité de l'emploi (CDI) sont un peu moins nombreuses que les hommes (46,17%), en revanche, elles sont un peu plus nombreuses que les hommes à occuper un emploi précaire.

- 9,4% sont en Contrat à Durée Déterminée
- 1,96% sont en intérim
- 1,53% font un remplacement
- 4,15% sont en stage
- Soit 17,04% au total.



Les situations où le père et la mère de famille occupent tous deux un emploi précaire sont relativement rares. Nous avons recensé 20 situations de couples où mari et femme ont tous deux un contrat de travail à durée déterminée. Il y a deux cas où les deux membres du couple occupent un emploi intérimaire, un cas où ils sont tous deux en stage et enfin deux cas où l'un occupe un emploi intérimaire tandis que l'autre est en stage.

Le croisement des catégories socio-professionnelles du père et de la mère de famille révèle le poids déjà pressenti des couples où le mari et la femme appartiennent tous deux à la catégorie des employés ou à la catégorie des techniciens et professions intermédiaires ou encore relèvent de l'une ou de l'autre de ces deux catégories. La faible représentation des ménages ouvriers est également avérée.

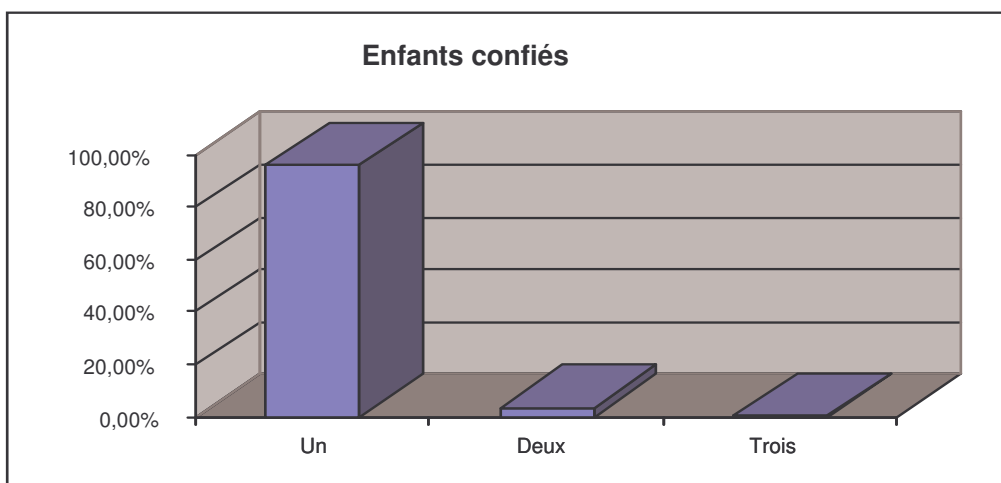
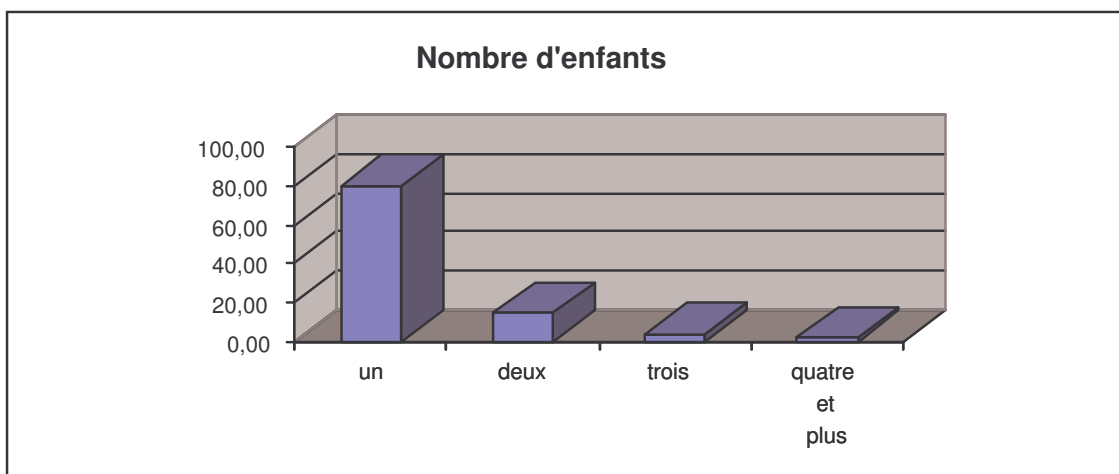
Les familles monoparentales représentent moins de 10% de l'échantillon. Nous notons qu'il n'y a pas plus d'irrégularité d'horaires chez les familles monoparentales que chez les couples. La situation familiale n'est donc pas un critère discriminant.

En revanche, les familles monoparentales choisissent plus souvent la crèche collective et la crèche familiale que la garde au domicile d'une assistante maternelle. Il y a probablement lieu de voir dans ce choix, l'effet des conditions financières préférentielles faites aux familles monoparentales par les crèches de la Ville de Rennes.

La très grande majorité des parents (80%) qui se sont adressés aux structures ciblées par l'enquête, recherche un mode de garde pour leur premier enfant. Les parents de deux enfants et *a fortiori* de trois enfants sont beaucoup moins nombreux à faire appel à une structure. Il y a lieu de constater, tout d'abord, que le nombre de ménages de deux enfants est globalement inférieur au nombre de ménages de trois enfants, à Rennes comme ailleurs, puis, que les parents en situation de confier leur deuxième enfant connaissent déjà les structures d'accueil et s'adressent directement à celle qui leur convient le mieux. En effet, 60% des parents de deux enfants ayant participé à l'enquête, se sont adressés directement à une crèche collective et 27% à une crèche familiale. Cette tendance est confirmée pour le troisième enfant. Rappelons

toutefois que notre échantillon n'a aucune prétention à la représentativité des parents qui recherchent un mode de garde.

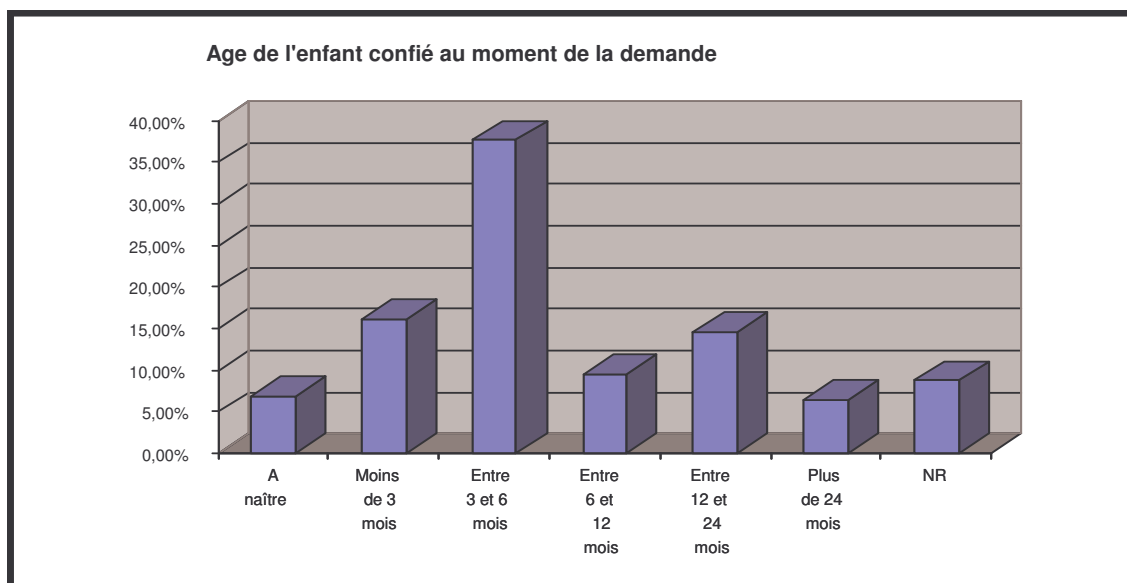
Les familles qui ont deux enfants de moins de trois ans à confier à une structure sont relativement rares (3,5% des cas recensés). Elles sont, en revanche, plus nombreuses si, à l'accueil d'un jeune enfant, on ajoute les demandes de gardes périscolaires pour l'aîné (un peu moins de 10% de l'ensemble des demandes sont assorties de demandes de garde périscolaire).



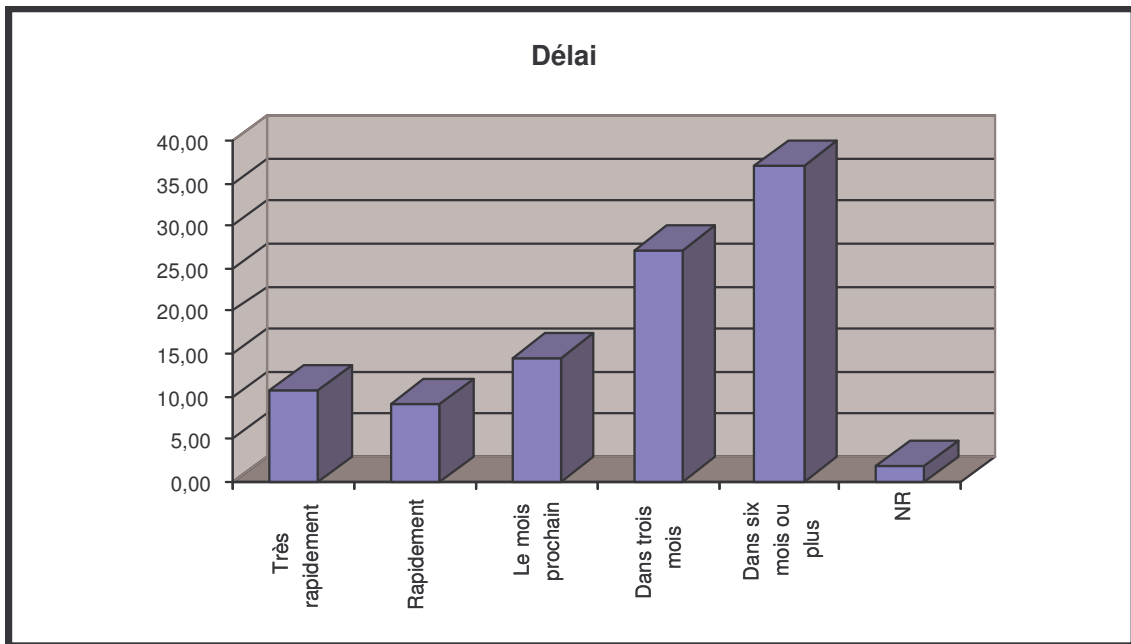
I-2-3 - Les demandes qui comportent un caractère d'urgence

La majorité des parents (37,62%) commence à rechercher un mode de garde lorsque leur enfant a entre 3 et 6 mois. Ce résultat peut surprendre si on le rapporte aux délais réglementaires des congés de maternité qui, pour un premier enfant, fixent la reprise du travail aux environs des trois mois de l'enfant. Compte tenu du fait que la grande majorité des parents ayant répondu

à l'enquête n'a qu'un seul enfant (80%), on peut penser que **les parents rennais, contrairement à une idée couramment admise qui laisse entendre que les parents s'y prennent de plus en plus tôt (moins de 15% des parents se préoccupent du mode de garde avant les trois mois de l'enfant), anticipent finalement assez peu la recherche d'un mode de garde.**



Pourtant cette information contraste avec le délai de garde que se fixent les parents. **En effet, ils sont au moins 20% à devoir faire garder leur enfant très rapidement (10%) ou rapidement (10%). On peut y ajouter également les 15% de parents qui recherchent un mode de garde pour le mois suivant. Ils sont donc environ 35% à déposer une demande de garde devant être solutionnée dans le court terme. 27% des parents inscrivent leur demande dans le moyen terme, ce sont ceux qui ont trois mois pour trouver un mode de garde. Restent les parents (37% environ) qui disposent d'un délai de plus de six mois pour confier leur enfant à une structure. Ce sont là des demandes qui se projettent dans le long terme.**



C'est dans la catégorie socio-professionnelle des employés que l'on rencontre le plus de demandes d'accueil en urgence. Il ne faut pas oublier que cette catégorie socio-professionnelle est aussi la mieux représentée dans notre échantillon. De même, les mères de famille à la recherche d'un emploi, s'inscrivent également, pour une bonne partie d'entre elles, dans la perspective d'une demande de garde urgente, ceci, bien entendu dans l'éventualité où elles parviennent à décrocher un emploi. Nous pressentons ici la gestion difficile des situations incertaines qui peuvent à tout moment prendre un caractère d'extrême urgence. Nous y reviendrons en conclusion de ce rapport.

Enfin, il apparaît que les parents qui choisissent de faire garder leur enfant dans une crèche collective ou dans une crèche familiale s'y prennent plus tôt que les autres.

De manière générale, les demandes qui comportent un caractère d'urgence sont un peu plus souvent adressées aux RAM qu'aux structures collectives. Cette observation conforte, en outre, l'idée que l'anticipation dans la recherche d'un mode d'accueil est mieux intégrée chez les parents qui choisissent un mode de garde collectif, elle est à nuancer cependant en fonction des structures. On constate, en effet, que les crèches familiales sont plus souvent concernées par des demandes d'accueil en urgence que les crèches collectives. Par ailleurs, le croisement de la variable portant sur le contrat de travail des mères de famille avec la variable s'appliquant à la structure dans

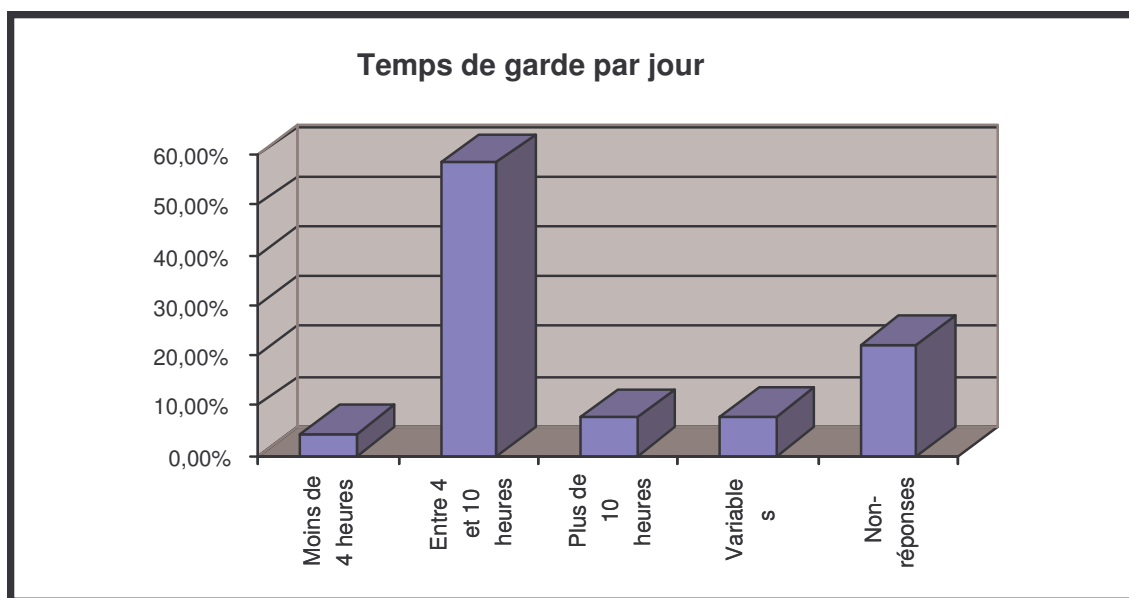
laquelle celles-ci ont déposé leur demande, montre que les mères de famille qui occupent un emploi intérimaire, qui suivent un stage ou qui font un remplacement s'adressent autant aux structures collectives (crèches collectives et crèches familiales) qu'aux RAM. L'urgence ou le dépannage ne serait donc pas seulement l'apanage des RAM.

Les situations de pères de famille qui suivent un stage ou font un remplacement se rencontrent plus rarement que chez les mères de famille mais on ne peut manquer toutefois d'observer une forte attraction des structures municipales rennaises en direction des ménages aux situations professionnelles précaires, et ceci même si l'on tient compte de l'importance des non réponses aux questions touchant à la situation professionnelle des parents appartenant au public des RAM.

I-2-4 - La durée de la garde : quotidienne, hebdomadaire, mensuelle

La durée de la garde, au quotidien, dans la semaine et dans le mois, est un élément d'appréciation de la dimension "atypique" de la garde.

Un peu plus de 58% des demandes de garde s'inscrivent dans la fourchette de 4 à 10 heures de garde dans la journée que nous avons considérée comme correspondant à des horaires de garde conformes aux normes habituelles des heures travaillées dans la journée et pour lesquelles la demande de garde est en général satisfaite. Un peu plus de 4% des demandes concernent un temps de garde partiel (4 heures par jour et moins). Un pourcentage équivalent de demandes (7% environ) s'applique, soit à des horaires situés entre 4 et 10 heures par jour, mais variables d'un jour à l'autre, soit à un temps de garde journalier supérieur à 10 heures.

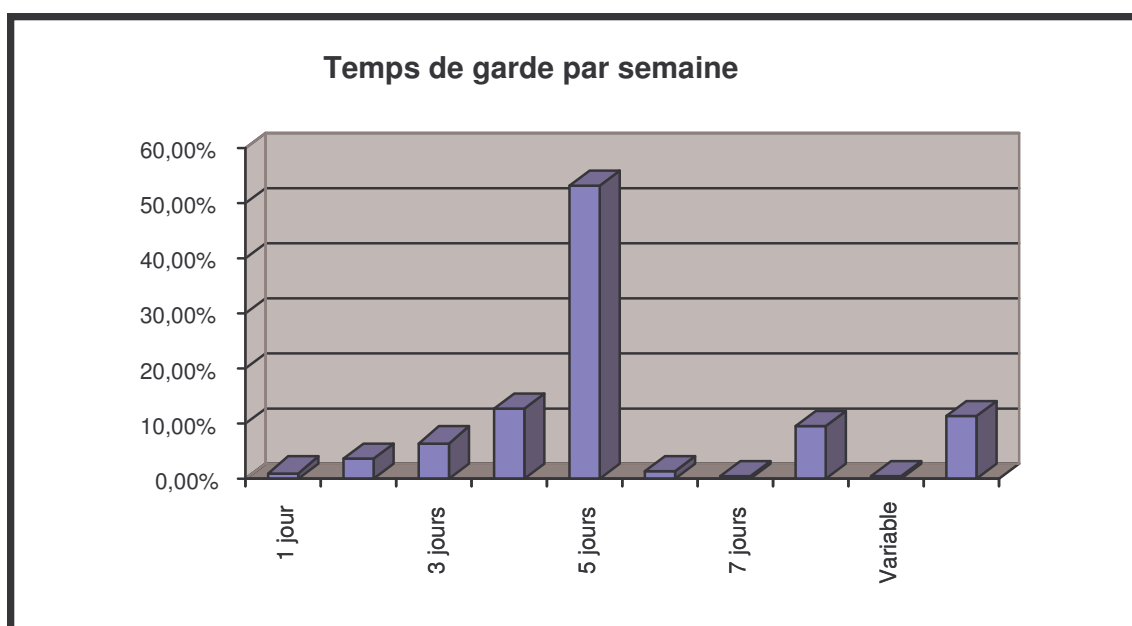


Par ailleurs, nous constatons que ce sont les catégories socio-professionnelles des techniciens, professions intermédiaires et principalement des employés qui connaissent les horaires les plus irréguliers (notamment les horaires variables d'un jour à l'autre ou d'une semaine à l'autre), chez les pères de famille comme chez les mères de famille.

Il est à noter, toutefois, que la question des horaires n'a pas été renseignée dans plus de 22% des questionnaires. Ce taux élevé de non-réponses

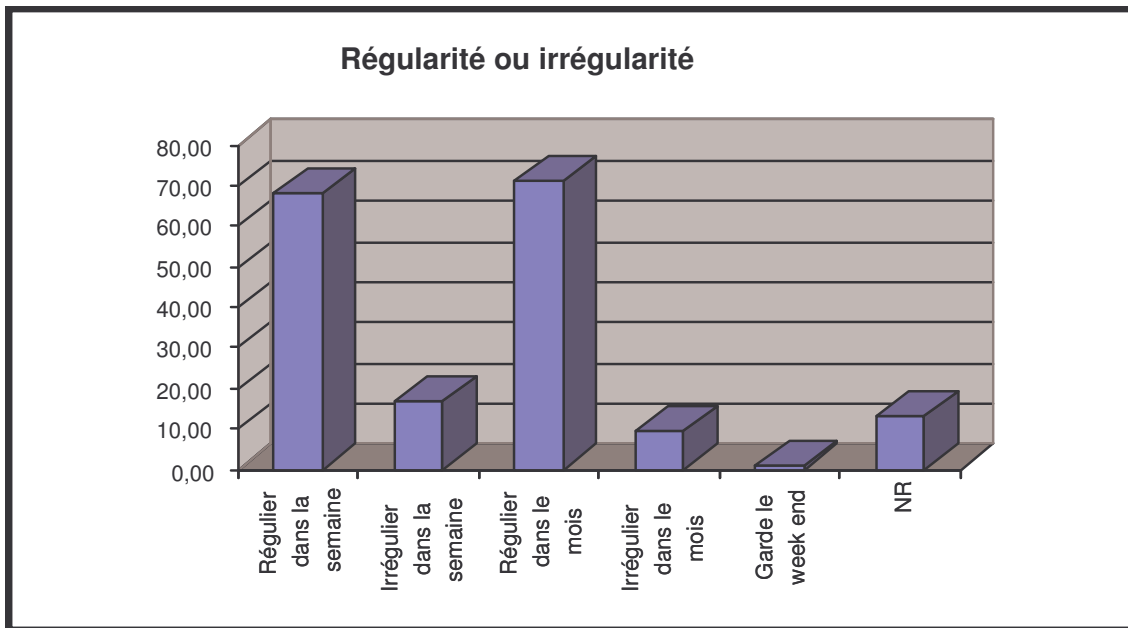
à la question du temps de garde recherché pour l'enfant, peut laisser penser que les parents ne connaissent pas encore leurs horaires de travail lorsqu'ils engagent des démarches pour rechercher un mode de garde. Rappelons que les mères de famille à la recherche d'un emploi représentent 13,34% de l'échantillon tandis que le pourcentage de celles qui occupent un emploi intérimaire, effectuent un stage ou un remplacement s'élève à 7,64%.

La majorité des demandes se situe autour de 5 jours de garde dans la semaine (53,17%). Si l'on additionne les demandes concernant un temps de garde variable dans la semaine, aux demandes de garde incertaines et à temps partiel (une journée seulement, deux journées seulement ou même trois journées), ajoutées encore aux demandes qui concernent un temps de garde supérieur à la moyenne (six jours), un peu plus de **20% des parents enquêtés se trouvent concernés par un temps de garde atypique.**



Il importe de noter, enfin, que près de 10% des parents recherchent un mode de garde sans connaître par avance le nombre de jours de garde qui leur sera nécessaire. La répartition du temps de garde par mois reproduit un histogramme sensiblement identique à celui de la semaine, à ceci près que le nombre de non réponses atteint près de 40%.

Pour 75% des parents, les horaires de garde sont réguliers dans la semaine, et pour 70%, les horaires sont réguliers dans le mois.



16,63% des parents déclarent devoir changer d'horaires de garde dans la semaine et 9,40% ont des horaires variables d'une semaine sur l'autre. Ils sont 0,87% à solliciter une garde le week-end (essentiellement le samedi).

Ils sont également plus de 13% à ne pas connaître leurs horaires avec précision.

Le croisement de la variable portant sur la situation professionnelle de la mère de famille avec celle qui s'applique aux horaires de garde demandés montre clairement que l'absence de réponses à la question concernant les horaires de garde souhaités est bien plus élevée chez les femmes qui sont à la recherche d'un emploi.

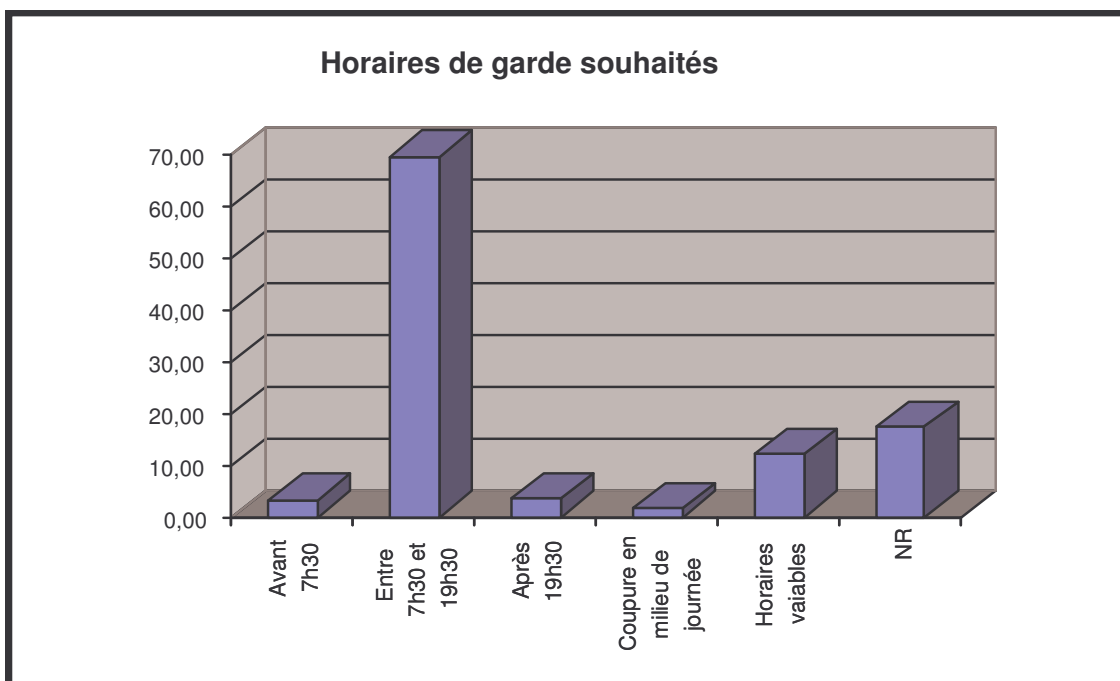
Ce tableau croisé met également en lumière la forte représentation des catégories socio-professionnelles des employés ainsi que des techniciens et des professions intermédiaires dans la tranche horaire traditionnelle des 7h30 - 19h30. De même, il y a lieu d'observer que ce sont aussi ces catégories qui sont le plus souvent concernées par des horaires matinaux ou tardifs.

Nous constatons enfin que la présence de plusieurs enfants dans la famille est sans incidence sur le temps de garde journalier de l'enfant accueilli, de même que la proportion de parents concernés par des horaires variables reste sensiblement identique quelque soit le nombre d'enfants dans le ménage. En revanche, on constate qu'à partir de trois enfants, les horaires de garde atypiques deviennent beaucoup plus rares ; la demande de garde se situe presque toujours entre 7h30 et 19h30. Autrement dit, les demandes de gardes "atypiques" concernent majoritairement mais non exclusivement les familles de un enfant.

Enfin, on peut dire que les parents qui cherchent à faire garder leur enfant avant 7h30 ou après 19h30 s'adressent de préférence aux RAM et aux crèches familiales. Nous avons isolé quelques cas où le choix de la crèche collective se double d'un mode de garde complémentaire employé en deçà ou au delà des heures d'ouverture des crèches.

I-2-5 - Les demandes conformes à la norme des horaires de travail (8 heures - 19 heures).

Près de 70% des demandes de garde se situent dans la fourchette horaire de 7h30 à 19h30 que nous avons considérée, par hypothèse, comme horaires conformes aux heures de travail les plus couramment effectuées (8h. - 19h.). Signalons toutefois que sur l'ensemble des demandes enregistrées, celles qui se situent au delà de 18h30 sont au nombre de 45 pour les crèches familiales, 13 pour les crèches collectives et 25 pour les R.A.M.



Les trois quarts des demandes enregistrées concernent des horaires de garde réguliers sur l'ensemble de la semaine.

I-2-6 - Les demandes non-conformes à la norme des horaires de travail (8 heures - 19 heures).

Il y a 3,28% des demandes qui concernent l'accueil des jeunes enfants avant 7h30 et un pourcentage équivalent (3,50%) qui s'applique à un accueil tardif (après 19h30).

On remarquera aussi que la garde de l'enfant nécessite une coupure en milieu de journée dans 1,75% des cas et, enfin, que leurs horaires sont qualifiés de variables par 12,03% des parents.

Au regard de ces chiffres, on peut considérer, par conséquent, que 8,5% des parents connaissent des horaires "atypiques", soit parce qu'ils sont tenus de confier leur enfant tôt le matin, soit parce qu'ils le reprennent tard le soir, ou encore parce que la garde est interrompue en milieu de journée.

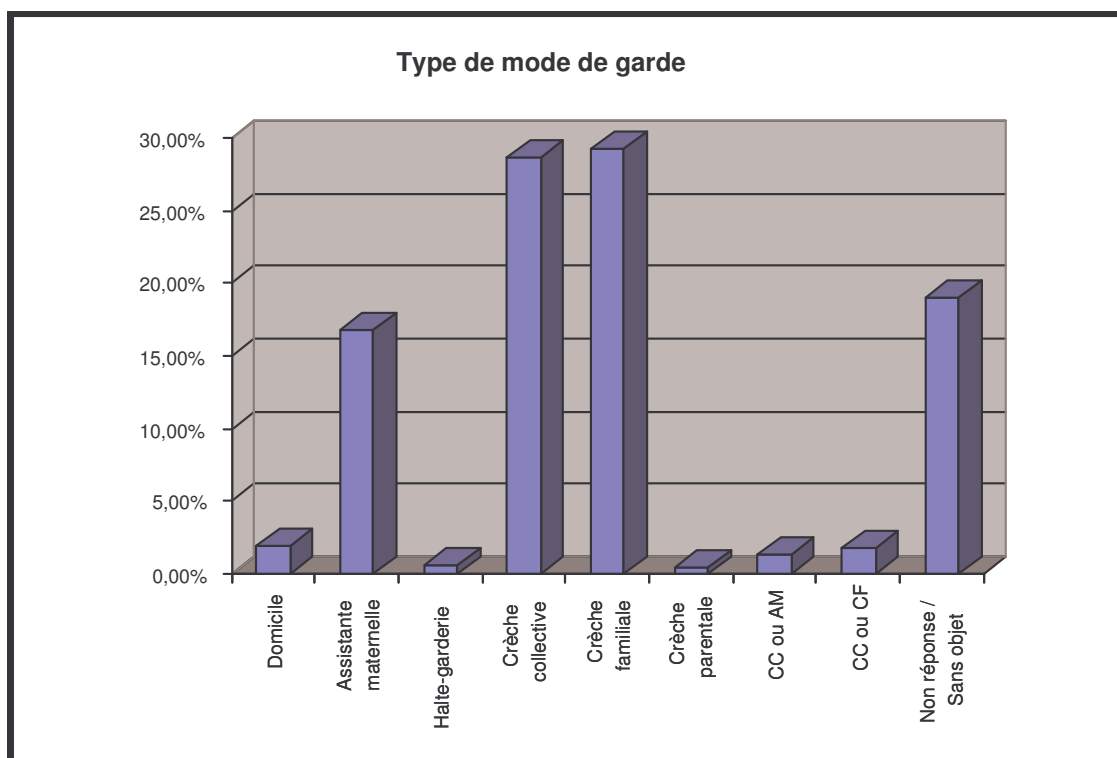
Compte tenu des horaires journaliers de garde, on peut considérer également que 12% des parents ont des horaires de garde qui changent d'un jour à l'autre de la semaine, tout en respectant la fourchette horaire de 7h30 à

19h30. On observe enfin que les pères de famille sont plus souvent concernés par des horaires de travail irréguliers que les mères de famille.

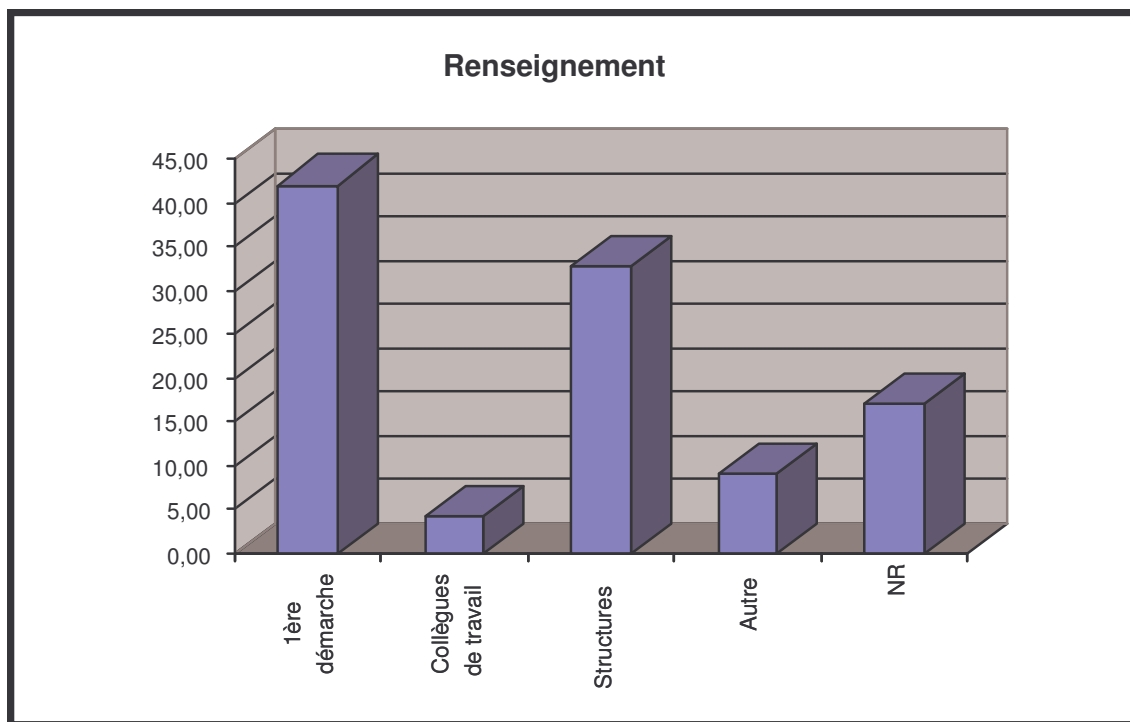
I-2-7 - L'orientation vers un mode de garde

76% des parents déclarent avoir une préférence pour un mode de garde. Ils sont près de 29% à préférer la crèche collective et, un tout petit peu plus à pencher pour la crèche familiale ; près de 17% des parents ont une préférence pour l'assistante maternelle. Les parents appartenant à la catégorie socio-professionnelle des techniciens et professions intermédiaires manifestent une nette préférence pour la crèche collective tandis que les employés ont tendance à se prononcer plus souvent pour la crèche familiale

Toutefois, ces chiffres doivent être maniés avec précaution et resitués en permanence dans le cadre général des questionnaires renseignés par chaque structure. En effet, cette répartition correspond fidèlement aux pourcentages de questionnaires remplis par les crèches collectives et les crèches familiales qui reçoivent, nous l'avons mis en évidence dans notre précédent rapport, en priorité des parents qui ont déjà effectué un choix.



Dans 42% des cas, les parents qui ont répondu aux questionnaires engageaient une première démarche de recherche d'un mode de garde tandis qu'un peu plus de 32% des parents, s'étaient déjà renseignés auprès d'une autre structure concernée par l'enquête (crèches, RAM, halte-garderie ...).



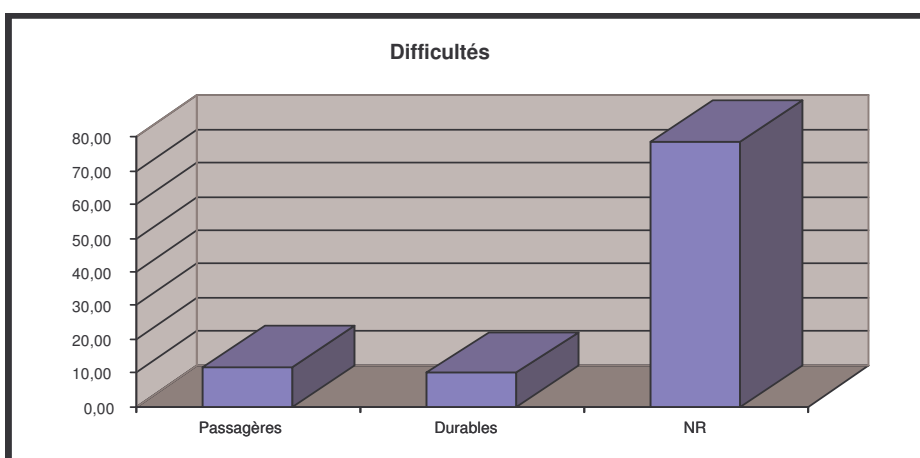
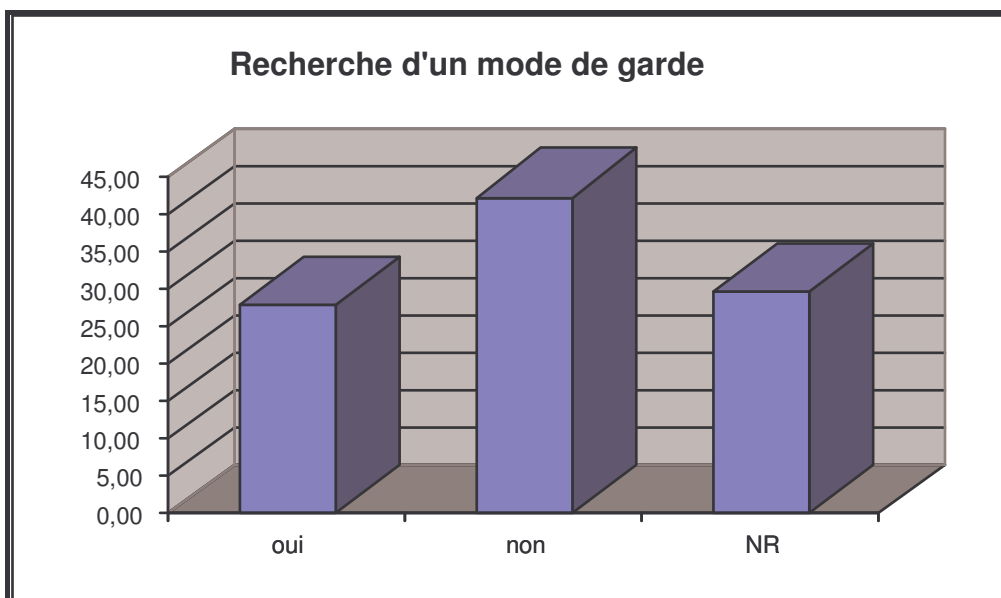
Il est à noter que les crèches collectives et surtout les crèches familiales reçoivent autant de demandes que les RAM pour des temps de garde situés en dehors de la tranche horaire 7h30 - 19h30. En revanche, les RAM reçoivent un nombre plus important de demandes concernant des temps de garde irréguliers dans la semaine ou dans le mois.

Enfin, bien que les centres sociaux soient très peu représentés parmi l'ensemble des structures ayant contribué à l'enquête, ils sont fréquemment cités par les parents comme le premier organisme consulté en vue d'obtenir des informations sur les modes de garde².

²Les CDAS ou la mairie sont également cités.

I-2-8 - Les difficultés rencontrées par les parents

Près de 28% des parents enquêtés déclarent rencontrer des difficultés dans la recherche d'un mode de garde. Près de 10% d'entre eux considèrent que ces difficultés sont durables.



Le croisement de la variable concernant le délai dont disposent les parents pour trouver un mode de garde avec la variable qui porte sur la perception de la difficulté à satisfaire ce besoin de garde, nous révèle que l'appréciation de la difficulté selon son caractère passager ou durable n'est pas strictement dépendante du délai que se donnent les parents pour trouver un mode de garde. Autrement dit, la difficulté s'impose de la même manière, que l'échéance de la garde effective soit courte ou plus lointaine. La nature des difficultés rencontrées par les parents explique pour partie cette représentation.

Ces difficultés concernent en priorité les questions d'horaires.

Sur les 457 questionnaires traités, 49 réponses font référence à un problème d'horaires atypiques : soit 10,72%.

Hormis les difficultés liées à l'incompatibilité des horaires proposés par la crèche collective avec les horaires habituels des parents (13 cas), à l'absence de places en crèche collective (21 cas) ou au manque d'assistantes maternelles disponibles dans le quartier (4 cas), il reste 49 réponses qui font état d'un problème d'horaires atypiques : horaires matinaux, tardifs, variables d'un jour à l'autre, temps partiel (très peu d'heures de garde), garde de nuit ou le week-end.

Nous avons noté précédemment qu'environ 7% des parents recherchent un accueil pour leur enfant avant 7h30 ou après 19h30. Nous savons également que 2,62% des pères de famille de notre échantillon travaillent de nuit contre 1,31% pour les mères de famille. Il y a en outre autant de pères que de mères qui travaillent le week-end (2,18%).

Les caractéristiques de l'emploi occupé par ces parents les contraignent à adopter des horaires de travail décalés des horaires habituels des services de garde. Voici, à titre d'exemples, les raisons les plus fréquemment invoquées par les parents qui rencontrent des difficultés pour trouver un mode de garde :

- les déplacements professionnels fréquents ainsi que les absences répétées dans la semaine,
- la présence indispensable sur le lieu de travail de parents commerçants et la très large amplitude des horaires que nécessite cette profession,
 - le travail de nuit et/ou le samedi et/ou le week-end,
 - le travail en équipe (2 x 8 ou 3 x 8),
 - l'alternance d'un travail le matin, l'après-midi ou le soir qui induit des horaires de garde variables d'un jour à l'autre,
 - le travail à temps partiel ou les horaires aménagés (deux après-midi non travaillées et travail le samedi par exemple)
- les horaires tardifs (jusqu'à 22 heures)
- les horaires matinaux (6 heures le matin)
- l'absence d'horaires fixes

- l'interruption de la garde en milieu de journée pour les parents qui travaillent tôt le matin (5h30 - 7h30) et reprennent le soir (18h - 20 h.).

Enfin, la difficulté de trouver un service de garde adapté peut aussi être directement liée à la précarité de l'emploi des parents qui effectuent uniquement des remplacements, par exemple, qui n'ont pas de poste fixe et répondent au pied levé à la demande de travail. Sont également concernés tous ceux qui suivent un stage ou qui ont signé un contrat de quelques mois seulement ou encore occupent un emploi saisonnier. Le coût de la garde a souvent été signalé par ces parents comme un problème aussi sensible que celui des horaires.

I-3- Conclusion

I-3-1 Les limites de la méthode d'investigation par questionnaire

La méthode proposée présente des limites d'ordres différents.

Nous avons envisagé de procéder à un recensement exhaustif des demandes de garde émises par les parents pour deux raisons. Premièrement, parce que cette méthode nous permettait d'échapper à une définition *a priori* des gardes dites "atypiques" et nous laissait, par conséquent, la possibilité de préciser cette définition en fonction des données recueillies par le biais des questionnaires. Deuxièmement, avec cette méthode nous pouvions également envisager de mesurer le poids des demandes de gardes dites atypiques au regard de l'ensemble des demandes.

Tout d'abord, il apparaît que le recensement effectué entre février et octobre 1998 n'est pas exhaustif, en raison notamment des difficultés de passation des questionnaires rencontrées par les RAM et exposées précédemment. De même, cette exhaustivité n'est pas prouvée dans les autres structures.

Les limites de la méthode d'investigation procèdent pour partie de l'outil mis en place pour recueillir les données nécessaires à la clarification de l'objet même de recherche, à savoir la garde atypique. L'outil initial jugé trop lourd par un certain nombre de responsables de structures, a été "allégé" à leur demande, mais n'a pas pour autant permis d'atteindre les résultats escomptés.

Les premières limites de l'étude tiennent, par conséquent, au mode de recueil de données et à la difficulté de saisir l'ensemble des demandes de garde des parents. Aujourd'hui nous ne sommes pas en capacité de cerner cette demande avec précision. Nous l'évaluons à 500 environ³ le nombre de demandes enregistrées en 9 mois par 18 structures rennaises chargées de répondre à la demande des parents.

³Nous avons reçu un peu plus de 500 questionnaires au total, en raison du taux trop élevé de non réponses, près d'une cinquantaine de questionnaires n'a pu être traitée.

La seconde limite relève plus directement de la qualité des données recueillies à l'aide des questionnaires. En effet, nous pouvons constater que les informations caractéristiques de la demande de garde restent mal connues, voire très mal connues des structures. Le nombre de non-réponses enregistrées en témoigne. Un certain nombre de questions ne sont pas renseignées, ceci pour deux raisons, toutes deux riches d'enseignement.

La première tient au fait que les parents ne connaissent pas toujours avec précision leurs horaires, notamment lorsqu'ils cumulent à la fois la recherche d'un emploi et la recherche d'un mode de garde. Leur demande est nécessairement imprécise et hypothétique, mais en cas d'obtention d'un emploi elle peut devenir urgente.

La seconde raison procède de l'ajustement de la demande des parents aux critères imposés par la structure d'accueil. Cette opération de pré-formatage, pourrait-on dire, est parfaitement sensible dans les crèches collectives. Autrement dit, la grande majorité des parents qui s'adressent à ces structures sait par avance que sa demande est recevable du point de vue des critères horaires requis. D'une certaine manière, seule demeure l'incertitude liée à la place disponible. La demande des parents n'est appréciée qu'au regard des réponses qu'on peut leur offrir et non d'un point de vue heuristique, c'est à dire du point de vue de la connaissance de la demande. Cette position légitime et parfaitement compréhensible du point de vue des structures a pour effet d'entretenir une certaine opacité de la demande. On ne mesure en définitive que l'adéquation des structures aux demandes de garde standardisées tandis que les demandes atypiques, parce que non conformes au modèle habituel, disparaissent sans laisser trace de leur requête inassouvie.

Autrement dit, on ne peut saisir finement les demandes de garde, *a fortiori* les demandes de garde hors-normes, en ne se tenant qu'aux règles habituelles de l'offre. Précisément parce que les modes de garde atypiques y échappent.

Si les réponses aux questionnaires ne lèvent pas totalement l'opacité de la demande de gardes atypiques, elles nous éclairent, en revanche, sur le traitement de la demande et la catégorisation du phénomène qui en est fait par les structures. Les critères objectifs tels que les horaires, le coût, ainsi que la préférence pour un mode de garde (individuel ou collectif) suffisent à caractériser la demande. Ce traitement des demandes revient à les classer en fonction de critères prédéfinis. Du même coup, toutes les demandes ne répondant pas à ces critères sont évacuées du simple fait qu'elles ne peuvent être traitées, puisqu'il n'y a pas de réponses pour elles. Ce traitement en boucle explique, pour partie seulement, l'opacité qui entoure les demandes de garde atypiques reçues par les structures.

Le traitement des demandes délaisse le projet éducatif des parents ou celui des structures pour ne faire du parent que le récepteur qui capte et traite l'information délivrée (les critères d'horaires, de prix). Mais le parent est aussi un éducateur. Nous avons montré dans nos précédents travaux, qu'à travers le choix qu'il effectue, le parent pense pouvoir mettre en oeuvre son projet éducatif. Lorsqu'il adhère à des valeurs (l'attachement au foyer, par exemple, ou la socialisation de l'enfant) il fait preuve de conviction. Or, l'évaluation de sa demande de garde ne prend en compte qu'un seul aspect de ses attentes, elle privilégie le parent récepteur et délaisse le parent éducateur. Nous reviendrons sur ce point dans la conclusion générale de ce rapport.

Nous avons évalué à 10% environ la proportion des demandes de garde atypique de par la nature des difficultés rencontrées par les parents (horaires notamment), cependant nous constatons également que les traits caractéristiques de la demande de garde atypique sont difficiles à cerner à travers l'analyse des demandes des parents faites auprès des structures. Ces demandes de gardes atypiques se présentent comme des situations somme toute insaisissables ; elles frappent les esprits mais elles échappent à la démarche de quantification. Autrement dit, on entend souvent parler des gardes atypiques mais on connaît peu de choses à propos de ces situations complexes qui ne trouvent pas de réponse sur le marché de l'offre de garde et restent par conséquent difficiles à saisir.

La question du recueil de données est importante car, au delà des difficultés rencontrées par certaines structures pour remplir les questionnaires, elle montre que les structures ne disposent pas de véritable méthode d'analyse des demandes qui leur sont faites. Elles font coïncider les demandes avec les solutions existantes mais elles ne parviennent pas à discerner les demandes, sans doute parce que la démarche la plus courante consiste à trouver une réponse adaptée aux critères objectifs que les parents mettent en avant. S'ils veulent suivre les évolutions en cours et les maîtriser, les organismes en charge de l'accueil des jeunes enfants devront se donner les moyens de mieux connaître les demandes et d'objectiver les situations qui aujourd'hui échappent au traitement classique des demandes.

I-3-2 Les grands résultats de l'enquête et les questions soulevées.

*** La quasi totalité des parents demandeurs de garde habite Rennes et travaille à Rennes ou dans le district.**

Par conséquent, les structures d'accueil reçoivent peu de demandes de parents habitant les communes proches de Rennes. Pourtant, les responsables de la petite enfance (CAF notamment) font état de placements d'enfants du secteur Sud (Vern) chez des assistantes maternelles résidant dans le quartier du Blosne à Rennes. Dès lors, on peut penser que ces demandes ne transitent pas nécessairement par les structures mais font l'objet d'un traitement direct entre parents et assistantes maternelles.

*** Les catégories sociales les plus représentées sont celles des employés, techniciens et professions intermédiaires** relevant du secteur tertiaire (qui représente 80% des emplois sur Rennes).

*** Nous constatons qu'il n'y a pas plus d'irrégularité d'horaires chez les familles monoparentales** qui souhaitent faire garder leurs jeunes enfants (moins de 10%) que chez les couples.

En revanche, les familles monoparentales choisissent plus souvent la crèche collective et la crèche familiale que la garde au domicile d'une assistante maternelle. Il y a probablement lieu de voir dans ce choix, l'effet de la priorité accordée aux familles monoparentales par les crèches de la Ville de Rennes et des conditions financières préférentielles qui leur sont faites.

*** La très grande majorité des parents (80%) qui s'adressent aux structures ciblées par l'enquête, recherche un mode de garde pour leur premier enfant.**

La demande de garde diminue du premier au deuxième enfant, premièrement, parce que le besoin d'information et d'orientation vers un mode de garde décroît ; les parents connaissent les structures d'accueil et s'adressent directement à celles qui leur conviennent. Deuxièmement, on peut penser que l'arrivée d'un second enfant ouvre de nouvelles possibilités de garde (APE qui garantit le retour à l'emploi) aux parents pénalisés par des horaires de travail hors normes.

*** Les parents rennais anticipent assez peu la recherche d'un mode de garde** contrairement à une idée couramment admise qui laisse entendre que les parents s'y prendraient de plus en plus tôt pour faire garder leurs enfants.

Les parents qui se préoccupent du mode de garde avant les trois mois de leur enfant représentent à peine 15% de l'échantillon. La majorité des parents (près de 38%) commence à rechercher un mode de garde lorsque leur enfant est âgé de 3 à 6 mois.

Si on additionne le pourcentage de parents qui doivent faire garder leur enfant très rapidement (10%), rapidement (10%) et le mois suivant la demande (15%), on totalise 35% de parents qui déposent une demande de garde devant être solutionnée dans le court terme. 27% ont trois mois pour trouver un mode de garde et 37% disposent d'un délai de plus de six mois.

Ce pourcentage relativement faible de parents prévoyants est vraisemblablement le reflet des incertitudes qui pèsent sur l'emploi.

Nous pouvons d'ores et déjà remarquer que les effets cumulés de l'urgence des demandes de garde à satisfaire et du caractère imprévisible d'un certain nombre de demandes (les deux phénomènes étant en tout état de cause liés) induisent une gestion difficile de l'accueil des jeunes enfants.

Non seulement la marge d'imprévu reste forte, mais deux tendances aux logiques divergentes tendent à s'opposer :

- la logique de la recherche d'un emploi ou de précarité de l'emploi occupé qui porte son lot d'incertitudes (*durée et horaires inconnus, obtention d'un emploi qui se transforme en demande de garde urgente*)

- et la logique gestionnaire des structures d'accueil qui, à l'inverse, intègre le calcul et la prévision.

*** Dans les demandes de garde il y a une part de demandes "aléatoires".**

Un peu plus de 13% des mères de famille qui font une demande de garde sont à la recherche d'un emploi. Cette situation d'attente d'un emploi pèse sur la demande de garde qui sera nécessairement imprécise tant en ce qui concerne la question des horaires qu'en ce qui concerne les temps et les périodes de garde. Ces demandes de garde vagues parce que qu'on ne sait précisément ni quand ni comment elles aboutiront, expriment une possibilité ; elles existent en puissance par opposition aux demandes à satisfaire selon des exigences précises.

Cette demande incertaine concerne également les 14,7% des pères de famille qui sont touchés par la précarité de l'emploi (CDD 11%, Intérim 2,84%, remplacement 0,21% et stage 0,65%) et les 17,04% de mères de famille dans la même situation professionnelle (CDD 9,4%, Intérim 1,96%, remplacement 1,53% et stage 4,15%). Il s'agit là de la situation des parents au moment où ils déposent une demande de garde pour les jeunes enfants. Nous pressentons bien que l'instabilité de cette situation professionnelle peut à tout instant modifier le besoin de garde. L'instabilité de la situation professionnelle se reporte aussi sur la demande de garde

*** La marge d'incertitude des demandes est élevée pour plusieurs raisons.**

21% des parents n'ont pas répondu à la question concernant les horaires de garde. Ceci n'a finalement rien de surprenant au regard des 13,34% de mères de famille à la recherche d'un emploi et des 17,04% occupant un emploi précaire (intérim, remplacement, stage).

Si on définit la norme hebdomadaire comme étant ce qui est le plus fréquemment représenté (5 jours de garde dans la semaine soit 53,17% des demandes), on peut dire que 20% des parents se trouvent en dessous (moins de temps de garde) ou au dessus (plus de temps de garde) de cette norme des 5 jours de garde.

Nous observons également qu'il y a toujours un volet de 10 à 15% des parents qui sont tenus dans une imprécision d'une double nature :

- soit parce qu'ils sont en attente d'un emploi,
- soit parce que leur emploi leur impose des changements d'horaires fréquents.

16,63% des parents déclarent devoir changer d'horaires de garde dans la semaine et 9,40% ont des horaires variables d'une semaine sur l'autre. Ils sont 0,87% à solliciter une garde le week-end (essentiellement le samedi). Ils sont également plus de 13% à indiquer ne pas connaître leurs horaires avec précision.

Si l'on définit maintenant la norme journalière de l'accueil des jeunes enfants entre 7h30 et 19h30, on constate que 3,28% des demandes concernent l'accueil des jeunes enfants avant 7h30 et qu'un pourcentage équivalent (3,50%) s'applique à un accueil tardif (après 19h30).

On remarque également que la garde de l'enfant nécessite une coupure en milieu de journée dans 1,75% des cas et, enfin, que leurs horaires sont qualifiés de variables par 12,03% des parents.

On peut considérer, par conséquent, qu'environ 9% des parents connaissent des horaires "atypiques", soit parce qu'ils sont tenus de confier leur enfant tôt le matin, soit parce qu'ils le reprennent tard le soir, ou encore parce que la garde est interrompue en milieu de journée.

Compte tenu des horaires journaliers de garde, on peut considérer également que 12% des parents ont des horaires de garde qui changent d'un jour à l'autre de la semaine, tout en respectant la fourchette horaire de 7h30 à 19h30.

Du reste, nous avons vu que les difficultés "objectives" rencontrées par les parents dans la recherche d'un mode de garde concernent en priorité les questions d'horaires.

Sur l'ensemble des questionnaires traités, près de 11% font référence à un problème d'horaires : incompatibilité des horaires des parents avec les horaires proposés par les services de garde et/ou précarité de l'emploi occupé et difficulté de trouver une garde temporaire.

*** Quelles sont les solutions envisagées par les parents pour faire face à leurs problèmes de gardes atypiques ?**

Pour éclairer ces situations nous avons choisi de décrire les solutions envisagées par les parents placés en situation de travailler en dehors des heures habituelles de garde des enfants.

Nous allons voir que chaque parent se débrouille pour trouver un moyen de s'en sortir et qu'il y donc presque autant de solution que de situations de garde à horaires hors-normes.

II - L'ENQUETE PAR ENTRETIENS

II-1- Méthode

Nous avons procédé à l'examen approfondi de situations d'emploi féminin qui nécessitent des horaires de travail atypiques.

Deux secteurs d'activité ont été retenus :

- le secteur du commerce : Centre commercial Leclerc, route de Lorient et centre commercial Inno à Colombia.
- le secteur industriel : deux entreprises de nettoyage de bureaux, commerces, habitations ... : RENOSOL, CARRARD, ABILIS.

Le service du personnel de ces deux secteurs industriels et commerciaux a été sollicité pour nous faire part de leur propre perception de la question des modes de garde des jeunes enfants dans l'entreprise. Il nous a communiqué le nom de personnes ayant des enfants en bas âges, susceptibles de connaître des problèmes de garde.

Treize entretiens ont été réalisés sur le lieu de travail des personnes.

Les caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des personnes enquêtées sont mentionnées en annexe 2.

II-2- Les résultats de l'enquête par entretiens

II-2-1 - Comment définir la garde atypique ?

Si l'on s'en tient à notre analyse du traitement des demandes de garde enregistrées par les structures d'accueil ou d'information, on peut dire que **sont "atypiques", les demandes de garde qui s'accommodent mal avec les horaires et le fonctionnement des structures de garde existantes.** Elles sont atypiques du point de vue des horaires (trop tôt, trop tard), des jours de garde (le samedi),

de l'urgence du besoin de garde (accepter précipitamment un stage, satisfaire à un emploi intérimaire, assurer un remplacement ...).

On peut dire aussi que ces demandes de garde sont atypiques du point de vue de notre conception traditionnelle du travail. Si ces nouvelles demandes nous préoccupent aujourd'hui, ce n'est pas tant pour leur importance numérique actuelle, nous avons vu qu'elles sont difficiles à évaluer avec précision et nous les avons estimées à 10% environ des demandes. Elles inquiètent, d'abord, parce que, pour partie d'entre elles, elles échappent à la comptabilisation et elles nous troublent surtout, parce que l'on sent bien qu'il y a dans ces prémices, une véritable métamorphose du travail et des rythmes sociaux dont les conséquences ouvrent le débat sur l'éducation des enfants et le rôle éducatif des parents.

II-2-2 - Le contexte local de l'emploi et l'envolée du secteur tertiaire

Il importe d'avoir en tête que Rennes a appuyé son développement économique essentiellement sur le secteur tertiaire, même si le secteur industriel est loin d'avoir joué un rôle négligeable. Dans la zone d'emploi de Rennes, deux emplois sur trois sont d'origine tertiaire. L'importance des emplois de service dans le secteur tertiaire et commercial se traduit par une forte représentation des professions intermédiaires et des professions intellectuelles supérieures, de même que les ouvriers et les employés du secteur tertiaire restent bien représentés parmi les actifs rennais.

Les caractéristiques générales de l'emploi dans le secteur tertiaire suscitent une demande de garde nouvelle que nous avons bien perçue dans la première partie de ce rapport, mais elles contribuent, de surcroît, à définir des conditions d'emplois précaires dont nous mesurons les effets dans les entretiens auprès des parents. Les emplois de remplacement, l'irrégularité des horaires en raison du travail en équipe, les longs déplacements, les horaires de travail décalés ne sont pas sans effet sur la garde des jeunes enfants. Les gardes alternées effectuées par le père ou la mère, un temps de garde très court chez l'assistante maternelle, des gardes à temps partiel qui s'accordent au travail en équipe des parents, des enfants accueillis très tôt le matin ou qui restent tard le soir, ou parfois même la nuit, ne satisfont pleinement ni l'équilibre familial, ni les visées éducatives des parents.

Ces changements liés aux conditions de travail ne sont pas propres à la situation rennaise, ils sont à inscrire dans l'ensemble des mutations qui affectent le monde du travail aujourd'hui (travail partagé, flexibilité). Aujourd'hui, en France, le tertiaire regroupe 70% des emplois. On notera également que les femmes sont particulièrement concernées par la montée d'un emploi faiblement qualifié dans le secteur des services. De même, la progression du travail à temps partiel concerne surtout les professions peu qualifiées du secteur tertiaire et en priorité les femmes⁴. Cette approche nous conduit nécessairement à élargir la question des modes de gardes atypiques à celle des mutations de l'emploi ce qui ne fait qu'accroître la nécessité de mieux connaître les demandes de garde des parents.

II-2-3 - Les solutions envisagées par les parents pour faire face à leurs problèmes de gardes atypiques

Les situations de gardes atypiques trouvent souvent une réponse en dehors de l'offre instituée, reconnue, par la collectivité : la famille (grands-parents), une assistante maternelle, pas toujours agréée, connue pour accepter des horaires atypiques ou une mère de famille à la recherche d'une activité à domicile. Dans sa revue Recherche et Prévisions (n°47 - septembre 97), la CNAF souligne, à ce propos, que 40% des enfants de moins de trois ans relèvent de systèmes de garde inconnus de la collectivité.

Nous avons choisi de décrire quelques unes des solutions envisagées par les parents enquêtés pour faire face à leurs problèmes de gardes atypiques. Nous avons choisi de les décrire pour montrer comment les parents se "débrouillent", chacun en fonction de sa situation et de son environnement social. Nous en avons retenu sept. Nous verrons ensuite ce que ces situations ont de commun.

⁴Claude Thélot, Olivier Marchand, Le travail en France, 1800-2000, Nathan, 1997.

Ces sept situations sont les suivantes :

- A - Le recours aux grands-parents : l'évidence même.
- B - La recherche d'une assistante maternelle consentante
- C - Faire le choix de ne travailler qu'à des heures atypiques
- D - On n'est jamais si bien servi que par soi-même ou l'ajustement des horaires du père et de la mère
- E - La négociation des horaires de garde avec l'assistante maternelle
- F - La situation des mères seules et la difficulté de concilier à la fois leur rôle de mère et leur activité professionnelle.
- G - La découverte de la crèche familiale : une réponse satisfaisante

A - Le recours aux grands-parents : l'évidence même.

Madame T. fait garder son enfant par sa belle-mère qui habite à 50 mètres de chez elle. C'est son mari qui réveille l'enfant, vers 6 heures le matin, pour le recoucher ensuite chez sa grand-mère. Madame T. qui occupe un emploi d'agent de propreté, est déjà partie depuis plus d'une heure. En revanche, c'est elle qui récupère l'enfant en début d'après midi, elle le réveille au cours de sa sieste pour le ramener à la maison. Quand Madame T. retourne au travail le soir, c'est son mari qui prend le relais auprès de l'enfant. Le père s'en occupe et le couche. Au retour de Madame T., l'enfant dort.

Celui-ci est très perturbé par les horaires de travail de ses parents. Pourtant la garde au domicile de sa grand-mère semblait la meilleure solution, de surcroît, la plus économique. Mais les parents n'aiment pas parler de ces troubles ressentis chez l'enfant parce que dit Madame T. : *"faut bien travailler"*.

Pour eux les choses sont claires, vis à vis de l'employeur, la présence d'un enfant en bas âge constitue un handicap pour obtenir un contrat à durée indéterminée. Pour avoir quelques chances de l'obtenir, l'employé doit, de toute évidence, s'engager à être au travail en toutes circonstances. Du reste, à l'occasion de l'entretien d'embauche, ces questions ont été abordées et il n'est pas question pour Madame T. de déroger à la règle de présence impérieuse fixée par l'employeur. De plus, une seule année d'ancienneté dans l'entreprise lui donne un très faible poids dans la négociation avec celui-ci. Mais sans aller jusque là, elle avoue ne pas s'autoriser à en parler même avec ses propres collègues de travail, tant la garde de l'enfant est vécue comme un problème personnel et non professionnel. Enfin, elle conclut l'entretien en déclarant que si ses beaux-parents n'avaient pas habité à proximité, tant pour des raisons d'organisation que pour des raisons de coût, elle n'aurait pas accepté cet emploi.

Dans ces situations de gardes atypiques, la contribution des grands-parents à la garde de leurs petits-enfants, lorsqu'elle est possible, relève d'une certaine manière de l'évidence pratique. L'organisation familiale et professionnelle s'en trouve simplifiée, la délégation du rôle éducatif se fait en toute confiance, et le coût dérisoire de la garde a pour principal effet de laisser à l'activité professionnelle des parents un côté financièrement attractif. Nous avons remarqué, dans plusieurs cas, que les parents enquêtés qui ont choisi de faire garder leur enfant par les grands-parents, n'avaient jamais envisagé de recourir à un autre mode de garde. Du reste, aucune plainte particulière n'émane de ces entretiens où la question de la garde est réglée selon la logique de la meilleure organisation (logique performantielle).

B - La recherche d'une assistante maternelle consentante

C'est le bouche à oreille qui permet souvent de dénicher l'assistante maternelle qui accepte de recevoir, dès 6 heures le matin, le tout jeune enfant levé à 5 heures 30 par sa mère qui passera le récupérer vers 13 heures. De 6 heures 30 à 12 heures 30, Madame L. est employée de service dans une grande surface.

Le père de famille se lève un peu plus tard, sa femme et son enfant ont quitté le logement depuis un moment ; en revanche, il ne rentrera qu'après 21 heures. L'enfant sera déjà couché et il croisera sa femme qui ne s'attardera pas en sa compagnie puisqu'elle se lève à 4 heures 15 tous les matin. Heureusement, dit Madame L., ils ont le week-end pour être ensemble. D'ailleurs, ils ne se plaignent pas de leurs horaires de travail ; ils se souviennent seulement qu'avant c'était pire. Maintenant, Madame L. ne travaille plus l'après-midi et peut s'occuper de son enfant, ce qui a fait diminuer sensiblement les frais de garde et ce qui constitue un second motif de satisfaction.

Les parents qui se remplacent l'un, l'autre, alternativement, auprès de l'enfant, en dehors du temps de garde à l'extérieur, est peut être la solution la plus couramment adoptée pour faire face aux problèmes de garde atypiques. Cette solution qui permet de concilier l'activité professionnelle des deux parents avec la présence d'un jeune enfant au foyer, a également pour conséquence de limiter considérablement les moments où tous les membres de la famille se trouvent réunis.

C - Faire le choix de ne travailler qu'à des heures atypiques

Pour Madame J., les horaires atypiques ont fait l'objet d'un choix qui consiste à travailler tôt le matin ou tard le soir. Madame J. vit seule depuis deux ans, elle a deux enfants adolescents et un petit dernier de 4 ans. Elle travaille quatre heures par jour dans une entreprise de nettoyage de bureaux, deux heures le matin, de 5 heures à 7 heures, et deux heures le soir, de 18 heures 30 à 20 heures 30. Cette organisation professionnelle lui permet de s'occuper de ses enfants, elle-même. Ce qu'elle a toujours fait, dit-elle, et elle rajoute : *"Je ne changerai pas, même pas pour faire plaisir à un patron"*.

Le matin ou le soir, quand elle quitte son appartement tout est préparé pour les enfants. Pendant son absence ces derniers restent seuls à la maison et il leur est formellement interdit de sortir. Les aînés se chargent du plus jeune.

Madame J. apprécie ce rythme de travail qu'elle a toujours imposé dans toutes les entreprises où elle a travaillé. Actuellement, elle souhaite changer d'emploi mais elle gardera ses horaires atypiques jusqu'à ce que ses enfants soient grands. Du reste, ses exigences d'horaires lui ont valu de refuser un certain nombre d'emplois incompatibles avec le mode d'organisation qu'elle s'est elle-même fixé.

D - On n'est jamais si bien servi que par soi-même

Madame D. est employée dans un libre-service. Monsieur D. est magasinier-cariste. Ils ont un enfant de 5 mois et demi.

Ils n'ont pas trouvé d'assistante maternelle consentant à accueillir leur enfant à 6 heures du matin ; faire venir une personne à la maison représentait, en ce qui concerne le coût, les deux-tiers du salaire de Madame D. (le coût de la garde était de 2 000 F., Madame D. gagne 3200 F. par mois). Ils n'avaient pas non plus la possibilité de recourir à une personne de la famille.

N'ayant pas trouvé de réponse satisfaisante sur le marché de l'offre de garde, Monsieur et Madame D. se sont arrangés pour juxtaposer leurs horaires de travail de manière à les rendre complémentaires et garder ainsi leur bébé, eux-mêmes.

Pour y parvenir Madame D. a réduit ses heures de travail (elle ne travaille plus que 15 heures par semaine). Cette diminution du temps de travail a entraîné une perte de revenus pour Madame D. ; cette baisse de salaire a été compensée par des heures de travail supplémentaires, effectuées de nuit, par Monsieur D. employé comme cariste.

Monsieur et Madame D. ont tout à fait conscience que cette situation ne peut être que temporaire. Pour l'instant ils tirent satisfaction du choix qu'ils ont été amenés à faire, parce qu'en étant gardé en permanence par son père ou par sa mère, leur enfant a une meilleure qualité de vie que s'ils devaient le lever à 4 heures 30 du matin pour le laisser en garde chez une assistante maternelle à 5 heures. En revanche, ce choix salubre pour l'enfant, pénalise durement Monsieur et Madame D. qui ne se voient plus et n'ont quasiment plus de vie commune. A terme, il leur faudra envisager autre chose. Madame D. y pense bien sûr, mais elle non plus n'ose pas en parler à son patron :

"ça fera des histoires" dit-elle "et puis je ne suis pas la seule à avoir des enfants" ... "en plus, comme j'ai plusieurs employeurs il faudrait que je négocie avec chacun".

Pour elle aussi la question du mode de garde appartient pleinement à la sphère domestique et n'entre sous aucun prétexte dans la sphère professionnelle. Tout est ainsi fait pour que les problèmes de gardes atypiques soient toujours envisagés de manière ponctuelle et traités au cas par cas. Les parents concernés subissent leurs conditions d'emploi et ne se sentent pas suffisamment légitimés dans leur rôle de parent pour revendiquer un meilleur sort. Du reste, l'aménagement des horaires des parents d'enfants en bas âges ne peut se concevoir sans une modification des horaires des autres employés. Ce principe de réalité suffit parfois à décourager les plus volontaires. Nous pouvons constater que les solutions envisagées sont toujours individuelles et que les parents ne s'organisent pas en force de proposition.

E - La négociation des horaires de garde

Lorsque la garde chez une assistante maternelle s'impose comme l'unique solution aux problèmes d'horaires, les termes de l'échange se trouvent inversés au regard des modalités de choix habituellement rencontrées et longuement analysées dans nos précédents travaux sur la question. Ici, les parents ne se trouvent plus en situation de choisir une assistante maternelle qui réponde à leurs attentes, mais se voient contraints de trouver une assistante maternelle qui voudra bien les accepter.

Monsieur et Madame G., par exemple, ont deux enfants de 2 ans et de 7 ans. Madame G. est employée dans une grande surface et commence à 7 heures le matin ; elle termine à 12 heures et reprend le travail de 17 heures 30 à 19 heures 30. Monsieur G. est chauffeur-livreur, ses horaires sont beaucoup plus flexibles. Mais, en règle générale, toute la famille part à la même heure le matin et Monsieur G. rentre le soir, avec les enfants, vers 19 heures.

Ce ne fut pas simple de trouver une assistante maternelle qui accepte de prendre les deux enfants dès 6 heures 45 le matin, pour conduire l'aîné à l'école à 8 heures 30, et le reprendre le soir à la sortie de l'école. Monsieur G. récupère les enfants chez l'assistante maternelle vers 19 heures, il les fait dîner, fait faire ses devoirs à l'aîné. Quand Madame G. rentre, les enfants sont couchés.

Ils ont trouvé une assistante maternelle qui a accepté de les "dépanner". Cette personne a trois jeunes enfants en garde toute la journée, elle accueille deux autres enfants en garde péri-scolaire et, ponctuellement, elle en reçoit deux de plus "*pour arranger les parents*". Sept enfants se trouvent ainsi réunis en début et en fin de journée.

Les horaires de Madame G. varient à la demande de son employeur, et elle ne les connaît que quelques jours à l'avance. Cette flexibilité est difficile à négocier avec l'assistante maternelle qui connaît de sérieux problèmes d'organisation, en raison des horaires, non seulement différents dans la journée, mais variables d'un jour à l'autre, des enfants qu'elle a en garde. Pourtant, c'est avec elle et non avec son employeur, que Madame G. négocie les modifications

d'horaires. Il en va de même pour ses dates de congés qu'elle ne connaît qu'au dernier moment. Lorsque l'organisation devient trop complexe, Monsieur et Madame G. font appel à leurs parents qui résident dans le département voisin ; dans ces cas là, les enfants vont passer une semaine chez leurs grands-parents. En contrepartie, durant ces absences occasionnelles des enfants, l'assistante maternelle conserve tout de même la moitié de son salaire, en compensation des services rendus à la famille tout au long de l'année.

Madame G. est satisfaite d'avoir trouvé cette solution. Au regard du dérangement causé à l'assistante maternelle, elle pense devoir se montrer conciliante avec elle, et ne rien lui imposer de plus comme exigences éducatives. Elle, non plus, ne se plaint pas de ses conditions de travail. Elle a même des après-midis pour récupérer parfois. Toutefois, elle déplore le manque de contacts avec ses enfants qui, dit-elle : *"ne peuvent jamais lui raconter leur journée"*.

En cas de nécessité, son employeur lui accorde cinq jours pour s'occuper de ses enfants. Les occasions n'ont pas manqué pourtant, mais elle n'en a jamais pris un seul ; elle a toujours préféré *"s'arranger"* avec l'assistante maternelle pour ne pas altérer sans doute ses relations avec les collègues de travail sur lesquels retomberait nécessairement la part de travail non effectuée.

Il est une inquiétude qui la tourmente cependant, comment fera-t-elle lorsque ses deux enfants seront scolarisés ? L'assistante maternelle continuera-t-elle à les accueillir en garde péri-scolaire ou devra-t-elle les laisser se débrouiller seuls à la maison ? Pour l'instant, elle n'a pas trouvé de solution.

*F - La situation des mères seules : difficile de concilier
à la fois leur rôle de mère et leur activité professionnelle*

Madame C. élève seule son enfant qui aura bientôt trois ans. Madame C. est caissière dans une grande surface et commence à 8 heures le matin pour finir à 20 heures le soir, moyennant quoi, elle dispose d'une coupure de quatre heures en milieu de journée. Au départ, c'est sa propre mère qui gardait l'enfant. Cette solution, la moins onéreuse pour la jeune femme, lui est vite devenue intolérable tant elle se sentait dépossédée de l'éducation de son enfant. Aujourd'hui, c'est une assistante maternelle de la crèche familiale qui accueille son enfant pour un coût qu'elle juge supportable. C'est elle qui dépose l'enfant le matin vers 7 heures 30, mais c'est sa soeur qui le reprend à 17 heures pour le conduire chez ses parents, où elle passe elle-même le récupérer vers 20 heures. La jeune femme regrette de ne pas pouvoir récupérer son enfant en milieu de journée. Elle déplore de ne pas le voir suffisamment. Le soir, l'enfant reste avec sa mère jusqu'à 22 heures ; en compensation de ce coucher tardif, il dort le lendemain matin chez la nourrice. Mais quand il entrera à l'école il faudra le coucher plus tôt, dit-elle avec lassitude. Elle poursuit :

"C'est pas moi qui l'élève, c'est la nourrice et ses grands-parents. Le soir quand je rentre j'ai pas forcément envie de le corriger ou de le punir, il en profite énormément. Je suis arrivée dans une voie sans issue où il a pris le dessus... Moi j'avais l'excuse que je ne le voyais pas beaucoup et le fait d'être seule... J'ai trop laisser-faire."

Ses difficultés à éduquer son enfant paraissent accentuées par sa présence trop incertaine auprès de lui. Elle se déclare trop fatiguée pour être disponible. Ses grands-parents et l'assistante maternelle le disent "*difficile*". Heureusement, les relations qu'entretient Madame C. avec l'assistante maternelle sont excellentes et la possibilité qui lui est ainsi offerte d'échanger à propos des difficultés éducatives qu'elle rencontre, lui apporte un grand réconfort.

Madame C. a envisagé de modifier ses horaires de travail et de rentrer plus tôt, mais elle n'ose pas en parler à son employeur. Elle ajoute :

"J'ose pas demander. Quand on est en CDD, il faut savoir faire des sacrifices pour garder son emploi. Pour l'instant je suis prévue pour faire la fermeture en caisse C'est vrai, j'ai des horaires très durs, mais au moins j'ai un emploi ...

Q - Vous en parlez avec vos collègues ?

"Non, pour elles la question ne se pose pas. Leurs enfants sont grands".

G - La découverte de la crèche familiale : une réponse satisfaisante

Madame C. est étalagiste dans une grande surface. Son mari est agent de maintenance. Madame C. se rend à son travail à 7h30 le matin, elle revient vers 16 h30, le soir. Elle travaille tous les samedis. Son mari travaille le week-end et effectue souvent des déplacements.

En raison des contraintes horaires du matin et de la garde du samedi, Madame C. a préféré choisir une assistante maternelle. Nous avons déjà souligné que les contraintes horaires réduisent considérablement la possibilité de choisir véritablement une assistante maternelle. Toujours est-il que Madame C. a trouvé une assistante maternelle "*arrangeante au niveau des horaires*" et résidant, du reste, dans son propre quartier. Mais très vite, la présence de cinq enfants en garde permanente chez l'assistante maternelle agréée pour trois enfants, ajoutée aux mauvaises conditions d'hygiène réservées à l'enfant et préjudiciables à sa santé, ont alerté les parents qui ont contacté l'assistante sociale. Provisoirement, l'enfant a été confié à ses grands-parents résidant à plus de cent kilomètres.

Cet épisode fâcheux s'est soldé par une perte de confiance des parents à l'égard du mode de garde à domicile. Très soucieux de recourir à un personnel qualifié, ils se sont alors tournés vers la crèche collective de leur quartier qui, après avoir constaté l'incompatibilité des horaires des parents avec les horaires de la crèche (crèche fermée le samedi notamment), les a orientés vers la crèche familiale.

Actuellement, l'enfant est gardé au domicile d'une assistante maternelle de la crèche familiale avec laquelle les parents entretiennent les meilleures relations, et vis à vis de laquelle, ils se déclarent pleinement satisfaits. Pour eux, compte tenu de leur cheminement personnel, la crèche familiale garantit un service de qualité (compétences, contact aisé avec l'assistante maternelle, jardin d'enfants) et ceci pour un coût compétitif.

Nous constatons une fois encore que deux modes de garde seulement font sens aux yeux des parents : la crèche et l'assistante maternelle agréée. Ici, le terme de crèche est rejeté d'emblée en raison des horaires, commence alors la recherche d'une assistante maternelle "conciliante" qui acceptera les horaires des parents.

Madame C. aime son travail, de plus son salaire est indispensable à l'équilibre financier du ménage, mais il n'en demeure pas moins qu'elle se sent dépossédée de son rôle de parent.

"Les employeurs s'en fichent, la garde des enfants c'est pas pris en considération... Le problème des caissières est encore plus grave parce qu'elles finissent à 21 heures. Elles récupèrent l'enfant vers 21h15 ou 21h30. En caisse, les parents ne voient pas leur enfant le soir parce qu'il dort et le matin c'est la course ... C'est pour ça que je ne me plains pas trop, pour certains parents c'est pire. Dès fois, l'enfant est même déposé la veille chez l'assistante maternelle ... alors ..." dit-elle.

"Il faut toujours jongler avec les horaires. Si mon mari part en déplacement le samedi et que c'était pas prévu, il faut que je me débrouille. Si l'assistante maternelle ne peut pas, il faut trouver quelqu'un en urgence. S'il faut financer quelqu'un en plus, c'est trop cher, alors c'est la mamie ou ma soeur qui sont mises à contribution ..."

II-2-4 - La construction de l'offre de garde

Il ressort de ces situations que l'offre de garde instituée n'apporte pas de réponses satisfaisantes aux problèmes de garde des parents, hormis les situations rencontrées où la crèche familiale a répondu à la demande. En effet, la construction de l'offre de garde renvoie aux normes implicites du travail : durée, horaires, stabilité de l'emploi. L'offre de garde instituée, reconnue, s'ajuste difficilement aux emplois atypiques (horaires matinaux ou tardifs, coupure en journée, irrégularité dans la semaine et le mois ...), aux emplois précaires (intérim, contrat à durée déterminée, remplacement ...), et aux emplois peu qualifiés (postes d'exécution), qui sont le lot des franges inférieures des catégories sociales.

L'offre de garde reflète, d'une certaine manière, une conception traditionnelle de l'emploi salarié, à temps plein, et à horaires fixes. Or, aujourd'hui, les activités de services, notamment, s'ouvrent à une logique de flexibilité. L'amplitude d'ouverture des magasins, par exemple, ne cesse de croître. Dans la perspective, somme toute vraisemblable, d'un développement, à court terme, de la logique d'entreprise qui vise à accroître la productivité et la flexibilité, les besoins de garde liés à l'expansion des emplois de services situés en dehors des horaires habituels de travail, risquent de croître de la même façon.

Comme les structures traditionnelles de garde ne captent pas la demande de gardes atypiques, du coup, celles-ci évoluent dans la sphère familiale ou dans le milieu du travail au noir. Cette opacité qui entoure la demande de garde atypique est troublante. Elle pourrait laisser penser que cette demande est quasi-inexistante, mais trop d'indices (contexte de l'emploi, précarisation des emplois de services notamment et flexibilité, traitement personnel de la question par les parents) paraissent toutefois indiquer que ce problème ne doit pas être trop hâtivement classé.

Dans nos précédents travaux sur la question des modes de garde, nous avons pointé les effets des nouvelles conditions de travail sur l'organisation de la vie familiale et sur l'éducation des enfants. Nous pensons en particulier à l'aménagement flexible du temps de travail (*le développement du travail à temps partiel notamment*) ou à toutes autres formes de travail atypiques (*travail à*

domicile, travail en soirée, la nuit, les week-end, alternance de périodes de travail intensif et de périodes en attente de travail ...).

Ces modifications successives, plus ou moins profondes, nous rappellent que la famille est une institution mouvante, vouée à répondre aux besoins changeants du système social. De nouvelles contraintes professionnelles sont en train de remodeler progressivement les rôles parentaux et l'ensemble des pratiques et des manières de vivre. Cependant, ces changements n'affectent pas tous les groupes sociaux de la même manière, qui plus est, tous les groupes sociaux, ne disposent pas des mêmes moyens économiques, sociaux, culturels pour y faire face.

Au fil des années, le système de garde des jeunes enfants s'est toujours redéfini au gré des mutations de la famille et de ses nouveaux besoins, en cherchant à concilier au mieux la vie familiale et la vie professionnelle. Nous sommes, aujourd'hui, face à des mutations profondes qui risquent de remettre en cause cet équilibre. Il convient, par conséquent, de s'interroger sur ces changements afin de se prononcer sur leur caractère purement conjoncturel ou sur l'émergence de changements structurels plus profonds.

II-2-5 - La soumission du rôle éducatif aux exigences de l'activité exercée

Nous avons vu que chaque parent se débrouille pour trouver un moyen de s'en sortir. Il y a donc presque autant de solutions que de situations de garde à horaires hors-normes. Du reste, si aucune solution n'est trouvée, l'offre de travail sera refusée.

Le souci d'organiser sa vie familiale pour préserver l'activité professionnelle des deux parents est constant dans les situations rencontrées au cours de l'enquête. La conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle s'exerce, trop souvent, exclusivement, sur le registre de la mise en compatibilité des emplois du temps.

L'activité professionnelle apparaît fréquemment, il est vrai, comme une contrainte économique nécessaire pour satisfaire les besoins du ménage, mais pas toujours. L'activité professionnelle est aussi un puissant facteur

d'autonomie et un élément incontournable de réalisation personnelle auxquels tiennent farouchement la plupart des femmes rencontrées, même si la conciliation de leur vie familiale et de leur vie professionnelle demeure complexe. Ces femmes affirment leur satisfaction de conserver une activité professionnelle à la naissance de leurs enfants, apprécient les relations sociales liées au travail, et se déclarent également satisfaites d'échapper à leur cadre familial, d'exercer des compétences ailleurs et de recevoir un salaire.

Du reste, leurs conditions de travail sont souvent difficiles, parfois subies et contraintes, pour autant, celles-ci n'ont jamais été remises en cause par les femmes interviewées. Elles ont toutes parfaitement intégré la nécessité de s'adapter, de s'accommoder aux exigences drastiques de la logique de l'entreprise, pour ne pas disparaître du marché de l'emploi. Exister professionnellement mobilise l'essentiel de l'énergie de ces femmes. En tout état de cause, leur rôle parental et leur rôle professionnel se construisent ici en opposition l'un avec l'autre.

Nous avons également rencontré des situations où certaines femmes se réjouissent de leurs horaires matinaux ou tardifs, parce qu'ils leur permettent de consacrer du temps à leur enfant dans la journée. Les horaires atypiques leur offrent la possibilité de concilier leur rôle de parent et leur activité professionnelle au prix toutefois d'une organisation éminemment contraignante pour la mère de famille.

Nous avons vu, enfin, que pour ces femmes l'aménagement des horaires de travail est rarement le fruit d'une négociation avec l'employeur. On peut même dire que pour elles, la possibilité de négociation est quasi inexistante. Il s'agit presque toujours d'une requête personnelle, qui, du reste, ne s'élève pas au rang des revendications dignes d'être portées collectivement par le personnel. Nous avons souligné au fil des situations présentées, la faible capacité des femmes rencontrées à négocier avec leur employeur⁵, à s'organiser entre employés ou à proposer des règles pour protéger le rôle éducatif des parents de jeunes enfants. En réalité, la négociation délaisse la question des horaires de travail pour s'appliquer aux horaires de garde et s'engage, à ce moment-là, avec l'assistante maternelle. Le problème de garde reste toujours

⁵La seule marge de manoeuvre des parents tient à une modification du poste de travail en vue d'améliorer les horaires.

une affaire *personnelle* et une affaire *ponctuelle*. De fait, ces difficultés sont d'autant mieux acceptées qu'on les sait passagères (elles durent 3 ou 4 ans).

Il importe de souligner enfin que les catégories sociales dites supérieures sont concernées par des horaires de travail atypiques au même titre que les catégories sociales décrites ici, mais à la différence de ces dernières, elles ont les moyens de leurs ambitions professionnelles. D'une part, parce qu'elles peuvent plus souvent que les employés, par exemple, exercer leur capacité à négocier leurs horaires de travail avec l'employeur et qu'elles ont, d'autre part, financièrement accès à des solutions alternatives à leurs problèmes de garde : garde à domicile, baby-sitting ...

II-2-6 - Des parents obnubilés par les questions d'organisation

Les situations rencontrées, aussi différentes soient-elles, ont toutes en commun de faire ressortir le poids de la rationalité performantielle dans le choix du mode de garde effectué sous la contrainte des conditions d'emploi. Ce choix oblige à renoncer, par nécessité, à toute dimension d'éveil de l'enfant pour accorder la priorité à la compatibilité des horaires ; ces parents sont invariablement placés en situation d'accepter l'offre qui leur est faite sans pouvoir véritablement imposer leur vision de l'éducation. Nous avons vu que les parents n'ont plus de prise sur les questions relatives à la qualité du service, à l'éveil, à la socialisation et au développement de l'enfant. Par delà les horaires atypiques, ce qui intéresse ces parents, c'est de trouver une assistante maternelle qui réside à proximité de leur domicile pour éviter tous trajets supplémentaires. Puis, il leur faut trouver un mode de garde adapté à leurs ressources. Nous avons rencontré un cas extrême où la mère de famille qui élève seule deux enfants a été forcée d'engager un prêt auprès de sa banque pour financer le salaire de l'assistante maternelle (pour un coût de garde de l'ordre de 2 000 F. par mois). Enfin, il s'agit, pour certains parents de dénicher une assistante maternelle qui assurera également la garde péri-scolaire de l'aîné. Cette recherche est d'autant plus hasardeuse que nous savons que les assistantes maternelles, quant à elles, aspirent à accueillir des enfants à temps plein et selon les horaires traditionnels du travail. La plupart refuse les temps de garde découpés et les horaires atypiques.

Nous renvoyons ici le lecteur aux analyses développées dans nos précédents travaux se rapportant notamment au concept de rationalités

(civique, domestique, performantielle et marchande) qui préside aux choix du mode de garde. Nous avons parlé de rationalité de type performantiel lorsque l'efficacité du service de garde guide prioritairement le choix des parents. Dans les situations qui nous intéressent ici, le choix du mode de garde a été effectué, de manière exclusive, en fonction des horaires de travail des parents. En définitive, ces parents n'ont pas eu le choix, mais se sont vus contraints, en raison de leurs activités professionnelles et des contraintes afférentes, de se laisser guider uniquement par un principe utilitariste ou un principe d'efficience.

La logique de l'organisation (l'ajustement des horaires) l'emporte sur le sens que les parents entendent donner à l'éducation de leurs enfants. Pire encore, la suprématie de la rationalité performantielle sur les autres types de rationalités, va jusqu'à contraindre les parents, placés dans ce type de circonstances, à étouffer, d'une certaine manière, le modèle éducatif qu'ils aimeraient mettre en oeuvre, pour pouvoir accepter la situation telle qu'elle se présente aujourd'hui.

Leur choix, justifié par un principe d'efficacité, est au principe même de la juxtaposition des rôles éducatifs entre parents (père et mère) et la structure de garde retenue. Nous avons vu que dans de nombreux cas, l'accommodation de l'activité salariée (horaires de travail des parents) et du mode de garde induit la succession du père et de la mère auprès de l'enfant.

Ces situations ont un contrecoup. En effet, les mères de famille rencontrées ont eu parfois un peu de mal à parler de leurs enfants, tant elles sont hantées par la nécessité de résoudre les difficultés d'organisation et, tant elles manquent parfois de temps passé avec leurs enfants pour véritablement les connaître.

Même dans les situations où les parents ont choisi de privilégier la qualité de vie de leur enfant au détriment de la qualité de vie du couple, les problèmes surgissent : les changements de rythmes sont souvent perturbants pour l'enfant et son attitude s'en ressent (mauvais sommeil, stress, l'enfant ne veut pas quitter ses parents).

L'activité professionnelle de ces parents induit chez eux un sentiment de confiscation du rôle éducatif, souvent refoulé, et nourrit une impossibilité à

s'investir dans la vie familiale. Leur activité professionnelle est doublement pénalisante, d'une part, parce qu'elle leur interdit l'accès aux structures collectives, et d'autre part, parce qu'elle leur interdit également toute prise sur la qualité du service retenu.

II-2-7- L'inégalité d'accès au mode de garde pour les catégories sociales inférieures

Nous avons déjà eu l'occasion d'indiquer que les catégories sociales supérieures confrontées aux mêmes contraintes horaires choisissent un mode de garde plus adapté, beaucoup moins contraignant sur le plan de la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle mais, en revanche, beaucoup plus coûteux (garde à domicile notamment). Or, nous l'avons vu, les familles aux bas revenus échappent aux mesures prises en faveur des emplois à domicile qui restent l'apanage des familles aisées.

Ainsi, les professions exercées par les familles qui se situent au bas de la hiérarchie socio-professionnelle sont écartées des mesures de développement et de diversification des modes d'accueil. Aujourd'hui, les métamorphoses de l'emploi ne font que renforcer cette mise à l'écart.

Pour les parents appartenant aux catégories sociales dites inférieures, le maintien sur le marché du travail après une naissance est directement lié à leur capacité de mobilisation du réseau de solidarité familiale (grands-parents, conjoint, enfants plus âgés). Les entreprises quant à elles, n'offrent aucune possibilité de conciliation du travail et de la vie familiale. Non seulement, la naissance d'un enfant reste sans effet sur les conditions de maintien dans l'emploi de sa mère, mais qui plus est, les salariés admettent sans peine que cette situation familiale nouvelle ne doit pas porter préjudice à leur travail dans l'entreprise. Nous avons vu que les salariés sont éminemment sensibles aux perturbations occasionnées par leur absence (*en raison de leurs responsabilités parentales ou par un départ prolongé, le temps d'un congé parental, par exemple*) sur leur situation professionnelle. Le risque de licenciement ou de mutation à un poste moins intéressant est toujours présent. Aussi, leur maintien dans l'entreprises justifie-t-il de multiples concessions.

Enfin, nous notons que le passage à l'école maternelle ne résout en rien le problème qui se transforme dès lors en tracasserie pour la garde périscolaire

et parfois en un éclatement de la prise en charge des enfants placés chez différentes assistantes maternelles.

III - L'investigation complémentaire menée auprès :

- de quelques agences de travail par intérim,
- de quelques associations proposant des services de garde ponctuels,
- des associations d'assistantes maternelles rennaises.

Cette investigation s'est donné pour objectif de recueillir le point de vue de ces organismes sur la question de la garde atypique. Ces entretiens avec les organismes ont été menés par téléphone et sont par conséquent succincts. Toutefois, nous pensons qu'ils suffisent à valider les résultats mis en lumière par l'étude puisque ces organismes mettent quasiment tous l'accent sur les difficultés d'accès aux services de garde atypique des familles disposant de faibles revenus.

Pour les agences d'intérim, par exemple, le problème posé par la garde des jeunes enfants ne peut pas être ignoré puisque les missions intérimaires proposées sont toujours courtes et urgentes. En règle générale, les personnes et notamment les mères de famille concernées par une mission intérimaire, règlent la question de la garde en mobilisant l'environnement familial. Il est évident que ces mères de famille doivent être prêtes à intervenir tout de suite, si elles ne sont pas préparées, si elles ne disposent pas déjà de modes de garde, elles ne peuvent pas s'engager professionnellement. En outre, il est constaté que l'urgence des demandes des entreprises s'accroît constamment.

Pour les agences d'intérim, la question de la garde des jeunes enfants ne se pose pas et ne fait en aucune façon obstacle à l'occupation d'un emploi intérimaire dans la mesure où les femmes s'organisent pour y faire face. C'est la capacité de la mère à s'organiser et à résoudre le problème de la garde qui est prise en compte par les agences intérimaires. Inversement, une personne mal organisée est vite pénalisée ; on ne lui fera plus de propositions d'emplois. Autrement dit, la question du mode de garde ne se pose pas aux agences d'intérim dans la mesure où elle est renvoyée au domaine de la vie privée. Le domaine professionnel n'a donc pas à en tenir compte ; du reste cette question n'est même pas évoquée lors de l'entretien de recrutement.

Certaines agences d'intérim ne proposent pas de travaux de nuit aux mères de famille et même si les arrangements sont parfois possibles avec l'entreprise (récupération ou autre), les agences n'aiment pas entrer dans ces négociations qui pourraient desservir leur image.

La difficulté de trouver un mode de garde est constatée dans certaines agences où le personnel est peut être plus sensibilisé à ces questions. Il est constaté, par exemple, que certain personnel intérimaire assure un demi mois de salaire à une assistante maternelle afin d'être certain de pouvoir en disposer en cas de besoin. Enfin, les agences d'intérim contactées constatent peu de problème d'assiduité au travail chez les femmes pour des raisons de garde d'enfants.

Les associations d'assistantes maternelles sont également interpellées pour satisfaire à des situations de garde atypique. Les réponses à ces situations de gardes hors normes ont été largement rapportées au jeu de l'offre et de la demande dans les quartiers. En effet, si la demande de garde est inférieure à l'offre (comme à Villejean, par exemple), les situations de gardes atypiques sont résolues ; si, à l'inverse, l'offre de garde est inférieure à la demande, aucune assistante maternelle n'accepte d'horaires atypiques à conditions de financements identiques.

Il ne semble pas, du moins au travers des propos qui nous ont été tenus et qui sont rappelons-le très succincts, que la garde atypique fasse l'objet d'une réflexion particulière ou d'une démarche collective de la part des associations d'assistantes maternelles. Leur revendication de professionnalisation sont d'un autre ordre. Nous renvoyons le lecteur aux analyses développées dans nos précédents travaux sur la question des modes de garde.

Les associations proposant des services de garde sont quant à elles directement concernées par les demandes de gardes atypiques. Ces demandes qui émanent de toutes les classes sociales et sont considérées comme nombreuses par ces associations, posent deux grands types de problèmes. Le premier problème tient à la difficulté de disposer d'un personnel formé et qualifié pour assurer ce service (intervention de courtes durées, horaires atypiques) ; certaines demandes restent sans réponse ou ne peuvent être assurées que par du personnel non qualifié (étudiants notamment). Le second problème est lié à l'insolvabilisation d'une partie des demandeurs souvent à la

recherche d'un emploi ou devant suivre un stage ou faire un remplacement, et qui ne peuvent assumer financièrement le coût du service de garde. Il va de soi que ces associations s'adressent d'abord aux classes moyennes et supérieures. Elles sont pourtant fréquemment contactées par les services sociaux pour répondre aux demandes des familles en difficulté et constatent, unanimement, que lorsqu'il s'agit de familles économiquement précaires, le coût horaire de la prestation de services fait toujours obstacle à la prise en charge de la situation par ces associations.

IV - Conclusion

Si l'on s'en tient à notre analyse du traitement des demandes de garde enregistrées par les structures d'accueil ou d'information, on pourrait dire que sont **"atypiques", les demandes de garde qui s'accommodent mal avec les horaires et le fonctionnement des structures de garde existantes.** Elles sont atypiques du point de vue des horaires (trop tôt, trop tard), des jours de garde (le samedi), de l'urgence du besoin de garde (accepter précipitamment un stage, satisfaire à un emploi intérimaire, assurer un remplacement ...).

On pourrait dire aussi que ces demandes de garde sont également atypiques **du point de vue de notre conception traditionnelle du travail** (de l'emploi salarié, à temps plein, et à horaires fixes). Si ces nouvelles demandes nous préoccupent aujourd'hui, ce n'est pas tant pour leur importance numérique actuelle, nous avons vu qu'elles sont difficiles à évaluer avec précision et nous les avons estimées à 10% environ des demandes traitées.

Elles inquiètent, d'abord, parce que, pour partie d'entre elles, elles échappent à la comptabilisation. La demande de garde est mal connue parce que les structures ne sont pas outillées pour objectiver la demande de garde, autant dans sa quantité que dans sa nature. Ceci pour deux raisons majeures. La première tient à l'imprécision de la demande ; la demande est imprécise parce que les parents ne connaissent pas toujours avec précision leurs horaires, notamment lorsqu'ils sont à la recherche d'un emploi. La seconde raison tient à l'ajustement de la demande des parents aux solutions de garde existantes. Cette opération consiste à ne retenir en définitive que les demandes qui correspondent aux critères des structures et à renvoyer les autres parents à leur demande sans pouvoir leur offrir de solutions. Autrement dit, la demande des parents est appréciée au regard des réponses que l'on peut leur offrir. Ce traitement des demandes, tout à fait compréhensible, a cependant pour effet d'entretenir une certaine opacité des demandes hors-normes. Nous avons vu que les demandes de gardes "atypiques" échappent aux règles habituelles de l'offre et ne peuvent, par conséquent, trouver de solutions que dans les modes de garde dits sauvages. Les situations de gardes atypiques trouvent souvent une réponse en dehors de l'offre instituée, reconnue, par la collectivité : la

famille (grands-parents), une assistante maternelle, pas toujours agréée, connue pour accepter des horaires atypiques ... Autrement dit, le maintien sur le marché du travail après une naissance est directement lié à leur capacité de mobilisation du réseau de solidarité familiale (grands-parents, conjoint, enfants plus âgés). Si aucune solution n'est trouvée, l'offre de travail sera refusée.

Ces demandes atypiques nous troublent surtout, parce que l'on sent bien qu'il y a dans ces prémices, une véritable métamorphose du travail et des rythmes sociaux dont les conséquences ouvrent le débat sur l'éducation des enfants et le rôle éducatif des parents. De nouvelles contraintes professionnelles sont en train de remodeler progressivement les rôles parentaux et l'ensemble des pratiques et des manières de vivre. Cependant, nous pressentons bien que ces changements n'affectent pas tous les groupes sociaux de la même manière, qui plus est, tous les groupes sociaux, ne disposent pas des mêmes moyens économiques, sociaux, culturels pour y faire face.

L'analyse des entretiens nous conduit à faire un constat lourd de sens, celui de la soumission du rôle éducatif aux exigences de l'activité exercée.

* Le souci d'organiser la vie familiale afin de préserver l'activité professionnelle des deux parents est constant dans les situations rencontrées au cours de l'enquête. Nous avons observé que la conciliation entre la vie familiale et la vie professionnelle s'exerce, trop souvent, exclusivement, sur le registre de la mise en compatibilité des emplois du temps.

* L'activité professionnelle apparaît fréquemment comme une contrainte économique nécessaire pour satisfaire les besoins du ménage, mais pas toujours. L'activité professionnelle est aussi un puissant facteur d'autonomie et un élément incontournable de réalisation personnelle auxquels tiennent farouchement la plupart des femmes rencontrées, même si la conciliation de leur vie familiale et de leur vie professionnelle demeure complexe. Nous réaffirmons que ces femmes affirment leur satisfaction de conserver une activité professionnelle à la naissance de leurs enfants, apprécient les relations sociales liées au travail, et se déclarent également satisfaites d'échapper à leur cadre familial, d'exercer des compétences ailleurs et de recevoir un salaire. Leurs conditions de travail, souvent difficiles, parfois subies et contraintes, n'ont jamais été remises en cause par les femmes interviewées probablement parce qu'elles ont toutes parfaitement intégré la

nécessité de s'adapter, de s'accommoder aux exigences drastiques de la logique de l'entreprise, pour ne pas disparaître du marché de l'emploi. Les situations examinées dans le cadre de notre enquête nous amènent à constater que le rôle parental (du père ou de la mère) et le rôle professionnel se construisent en opposition l'un avec l'autre.

* Nous avons vu aussi que l'aménagement des horaires de travail est rarement le fruit d'une négociation avec l'employeur. On peut même dire que la possibilité de négocier ses horaires de travail est rarement envisagée. Le problème de garde reste toujours une affaire *personnelle* et une affaire *ponctuelle* dont on discute les arrangements avec l'assistante maternelle.

Il importe de souligner enfin que les catégories sociales dites supérieures sont concernées par des horaires de travail atypiques au même titre que les catégories sociales décrites ici, mais à la différence de ces dernières, les classes aisées ont les moyens de leurs ambitions professionnelles. D'une part, parce qu'elles peuvent plus souvent que les employés, par exemple, exercer leur capacité à négocier leurs horaires de travail avec l'employeur et qu'elles ont, d'autre part, financièrement accès à des solutions alternatives à leurs problèmes de garde : garde à domicile, baby-sitting ...

* Nous avons rencontré des parents obnubilés par les questions d'organisation et contraints d'accepter l'offre qui leur est faite sans pouvoir véritablement imposer leur vision de l'éducation. Ces parents n'ont plus vraiment de prise sur les questions relatives à la qualité du service d'accueil, à l'éveil, à la socialisation et au développement de leur enfant, tant ils aspirent à dépister une assistante maternelle qui réside à proximité de leur domicile pour éviter tous trajets supplémentaires, à trouver un mode de garde adapté à leurs ressources ou encore dénicher une assistante maternelle qui assurera également la garde péri-scolaire de l'aîné. Ces situations ont un contrecoup. Les mères de famille rencontrées ont eu parfois un peu de mal à nous parler de leurs enfants, tant elles sont hantées par la nécessité de résoudre les difficultés d'organisation et, tant elles manquent parfois de temps passé avec leurs enfants pour les connaître réellement. Par ailleurs, ces situations ne sont pas sans créer de problèmes : les changements de rythmes sont perturbants pour l'enfant et son attitude s'en ressent (mauvais sommeil, stress, l'enfant ne veut pas quitter ses parents ou ne veut pas quitter l'assistante maternelle ou ses grands-parents). La qualité de vie du couple est médiocre. De plus, l'activité professionnelle de ces

parents induit chez eux un sentiment de confiscation du rôle éducatif, souvent refoulé, et nourrit une impossibilité à s'investir dans leur vie familiale. Finalement, leur activité professionnelle est doublement pénalisante, d'une part, parce qu'elle leur refuse l'accès aux structures collectives, et d'autre part, parce qu'elle leur interdit également toute prise sur la qualité du service retenu.

* Le choix des parents de se maintenir coûte que coûte sur le marché du travail en dépit des contraintes procède d'une quête de reconnaissance sociale et d'un profond désir d'appartenance à notre société. Aux yeux de ces parents, le statut d'actif ayant un emploi est chargé d'une valeur symbolique bien plus forte que celui de parent. L'identité sociale que leur procure le statut de parent ainsi que sa contribution symbolique au jeu du classement social est bien moindre que celle que leur procure leur statut d'actif ayant un emploi. A vrai dire, dans notre société, le statut de parent est doté d'une faible légitimité au regard du statut que confère le travail notamment.

Nous retiendrons des situations examinées que la logique de l'organisation pèse de tout son poids sur le choix du mode de garde. L'impérieuse nécessité de l'ajustement des horaires de travail et des horaires de garde concourt à émousser toutes autres exigences éducatives et à éloigner progressivement les parents de leur rôle éducatif. Dès lors, le rôle de parent se trouve, de fait, subordonné aux exigences de l'emploi qui peuvent aller jusqu'à le gommer totalement.

Nous savons qu'au fil des années, le système de garde des jeunes enfants s'est toujours redéfini au gré des mutations de la famille et de ses nouveaux besoins, en cherchant à concilier au mieux la vie familiale et la vie professionnelle. Il convient, par conséquent, de s'interroger dès à présent sur les changements et les mutations profondes des rythmes de travail, par exemple, qui risquent d'accentuer encore cette confiscation du rôle éducatif.

En guise de piste de réflexion nous proposons de revenir brièvement sur le thème du projet éducatif qui sous-tend le choix du mode de garde.

Nous avons vu, dans notre premier travail sur les modes de garde, et surtout dans le second, que le projet éducatif reste totalement implicite dans la demande de garde alors qu'il détermine au contraire le choix du mode de garde lui-même. Bien que définitoire de la question de la garde atypique, la question

des horaires ne suffit pas à elle seule à discerner les demandes. Nous avons eu l'occasion de montrer ailleurs que les exigences concrètes, matérielles, familiales, professionnelles qui s'imposent aux parents, n'épuisent pas les principes éducatifs et les systèmes de valeur qui les animent. Autrement dit, on ne peut pas s'en tenir à ce que les parents disent spontanément sur leur besoin de garde. On pourrait même dire que leur discours est réducteur au sens où il reflète les critères objectifs de leur choix qui s'ajustent à l'offre de garde, et passent sous silence la dimension proprement éducative de ce choix (sans doute parce que celle-ci se joue toujours ailleurs). Leur discours n'est en quelque sorte que le reflet des nécessités matérielles qu'ils ressentent.

Dans nos précédents travaux sur la question, nous avons décrit avec force détails la manière dont les parents s'y prennent, les signes, les indices qu'ils retiennent et qui montrent que leur choix va bien au delà de la seule conformité avec des critères objectifs (horaires, proximité, coût). Le choix d'un mode de garde est donc bien plus complexe qu'il n'y paraît, précisément parce que le choix des parents ne se limite pas à ce qu'ils en disent spontanément. Le discours des parents minore le poids des valeurs familiales et éducatives et valorise au contraire les critères objectifs qui structurent l'offre de garde instituée. Nous allons jusqu'à dire que les catégories qui servent à classer et à choisir les modes de garde ne coïncident pas avec le contenu que les parents donnent à l'éducation. Du reste, nous pensons avoir montré qu'ils ne peuvent pas coïncider, du moins pour les parents qui découvrent les systèmes de garde.

Nous avons vu, en effet, que les parents choisissent en fonction de ce qu'ils pensent savoir *a priori* des modes de garde. Mais nous avons vu aussi que chaque parent refait l'histoire du mode de garde en fonction de ce qu'il en attend. Chaque parent inscrit le mode de garde dans une histoire, son histoire, par laquelle il justifie son choix. Ainsi, chaque parent s'approprie un mode de garde en le réinterprétant toujours à sa manière, de façon à rester en conformité avec les valeurs et les projets éducatifs qui intimement l'animent. Nous avons avancé l'idée que le choix d'un mode de garde, quelqu'il soit, doit avant tout offrir aux parents la possibilité de réinvestir son projet éducatif.

Pour les besoins de l'analyse, nous avons été amenés à distinguer la question du choix de la structure de garde de celle du réinvestissement des parents dans le mode d'accueil retenu. En effet, pour choisir, il faut d'abord classer les modes de garde, les discerner. Nous avons établi que le choix d'un

mode de garde réactive des rationalités de type différent (attachement au foyer ou rationalité domestique - attachement à la socialisation ou rationalité civique - coût ou rationalité gestionnaire - efficacité et performance ou rationalité fonctionnelle). La capacité de choisir incorpore, en outre, les univers sociaux et culturels auxquels s'identifient les parents. Ceux-ci choisissent un mode de garde dans lequel ils se reconnaissent et rejettent simultanément les modes de garde desquels ils se distinguent. Ils choisissent le mode de garde qui se rapproche au plus près de l'éducation qu'ils jugent la meilleure pour l'enfant.

Chaque mode de garde implique par conséquent un réinvestissement des parents. Nous voulons dire par là que les parents retraitent singulièrement le mode de garde retenu à travers le prisme de leurs propres valeurs éducatives. Ils réinterprètent en quelque sorte ce qu'ils observent et sont acteurs à part entière de leur projet éducatif.

Ainsi, le projet éducatif des parents et les conditions concrètes de sa réalisation sont toujours en tension. Du reste, nous avons insisté sur l'idée que le choix d'un mode de garde intègre la nécessité du compromis. Nous pensons en effet avoir mis en évidence que le choix du mode de garde n'est pas l'effet d'un simple déterminisme de l'offre de garde sur les comportements des parents. Les parents combinent leur projet éducatif et les conditions possibles de sa réalisation, et ceci les conduit bien souvent à faire des concessions. En effet, le mode de garde retenu n'est pas nécessairement conformes aux projets initiaux des parents, il est souvent nécessaire de trouver des compromis, de même que l'usage d'un mode de garde modifie aussi parfois les représentations des parents. Nous avons montré en effet que les parents parviennent à faire émerger du mode de garde, même choisi par défaut, leurs valeurs éducatives de référence. On comprend ainsi mieux pourquoi le mode de garde retenu est assez rarement remis en cause par les parents, celui-ci valide en réalité leurs propres représentations.

Nous voulons souligner ici combien il importe de distinguer le projet éducatif des parents des conditions possibles de sa réalisation. Le parent n'est pas seulement celui qui va choisir un mode de garde mais c'est aussi celui qui, au travers d'un mode de garde, va mettre en oeuvre son projet éducatif et non pas simplement utiliser un service "clé en main". Mettre en forme son projet éducatif, c'est prendre en charge l'éducation et contribuer socialement à l'éducation de l'enfant.

Nous voyons que l'enjeu est de taille. Une première avancée consisterait selon nous à structurer l'offre de garde, non plus seulement vers le parent et ses besoins objectifs, mais autour de son projet éducatif. Nous avons déjà eu l'occasion d'attirer l'attention sur le fait que les projets éducatifs des structures d'accueil sont rarement explicités aux parents ; ils tendent trop souvent à s'effacer au profit d'une information plus objective concernant les conditions d'accueil.

V- Les perspectives opérationnelles discutées au sein du comité de pilotage

1 - Les structures d'accueil doivent se donner une méthode d'analyse de toutes les demandes, même de celles qui échappent au traitement classique ; l'objectif est de suivre l'évolution de la demande et de contrôler les demandes qui échappent à l'offre traditionnelle. C'est l'idée de baromètre ou d'indicateur de tendances qui a été suggérée par le comité de pilotage. L'outil proposé consiste en un questionnaire léger qui recense quelques indicateurs (comme la marge d'incertitude de la demande, les types de solution envisageables, la précarité des conditions d'emploi ...). Dans cette hypothèse, le questionnaire devra être mis au point avec les structures et expérimenté pendant quelques mois avant d'être généralisé. Il sera informatisé si possible et doté d'un outil de traitement informatique qui permette de faire le point régulièrement.

2 - Il existe une demande de garde atypique potentielle qui doit être distinguée d'une demande de garde effective. Il faut trouver les moyens de distinguer la demande de garde potentielle qui intègre la marge d'incertitude du besoin réel de garde à un instant t.

3 - Il existe une demande de garde en urgence à laquelle il faut répondre et pour laquelle il faut inventer des solutions : compensation financière des assistantes maternelles (ce qui se fait déjà dans certains endroits), recours aux associations de quartier, services d'aide à domicile, dispositifs du contrat ville... L'extension des horaires des crèches n'est pas la seule réponse aux situations hors-normes, loin sans faut.

4 - Une partie de la demande de garde atypique trouve des solutions en dehors du marché institué : solutions familiales, travail au noir ou en dehors de la réglementation de la profession d'assistante maternelle. Un travail de réflexion puis d'information (information dans les entreprises, dans les journaux de la CAF, de la Ville de Rennes et du District...) pourrait être réalisé, notamment du côté des crèches familiales.

5 - Il est temps de commencer à penser les modes de garde en dehors de la conception traditionnelle du travail, dans la perspective de la métamorphose du travail et des rythmes sociaux qui s'ouvrent à nous dès à présent.

6 - Il est urgent de poser de manière plus globale le débat sur l'éducation et le rôle éducatif des parents.

7 - Il apparaît nécessaire de réfléchir de manière concertée à la prise en charge des situations à la marge des systèmes institués (situations qui échappent à un traitement universel). Quelles sont les souplesses qui pourraient permettre au dispositif de prendre en compte la singularité de telle ou telle situation ? Faut-il s'orienter vers un traitement sélectif des cas ou vers une appréciation discrétionnaire de plusieurs instances ?

8 - Les solutions qui veillent à prendre en compte les préoccupations des parents et leur qualité de vie, l'épanouissement de l'enfant doivent se combiner avec la qualité de vie des professionnelles de l'accueil (crèches et assistantes maternelles).

9 - Les professionnelles des modes d'accueil ne doivent pas être tenues à l'écart de la réflexion, au contraire elles doivent être pleinement associées à l'élaboration d'une pluralité de réponses et à la conception de solutions alternatives.

10 - Enfin, la question des gardes atypiques est à rapprocher de la nature des emplois et des formes de travail atypiques et par conséquent des bassins d'emplois. C'est la nature des emplois proposés à une échelle géographique restreinte qui rend pertinente la question de la garde atypique. Les secteurs devront être appréciés en fonction de leurs spécificités économiques, des caractéristiques de l'emploi, des concentrations de population précaire ... Les besoins sont donc à analyser à un niveau local. De nombreuses données permettent déjà d'établir un diagnostic social des territoires rennais (à partir du tableau de bord social, par exemple).

ANNEXE 1

Questionnaire modes de garde LARES-Université Rennes 2

- Numéro d'identification :

Consigne : Ce numéro se rapporte aux nom, adresse et n° de téléphone des parents qui font une demande de garde (ces trois dernières informations ne nous seront pas communiquées)

Le numéro d'identification sera composé du nom et la structure et du lieu où se fait la demande, du numéro du mois où la demande a été effectuée, suivi du numéro d'enregistrement de la demande.

exemples : RAM Gros chêne , 01, 1 ou CF Champs Manceaux, 02, 15

Entretien

Appel téléphonique

Information collective

1 - Le nombre d'enfants :

Nombre d'enfants à confier :

Age (s) de (s) l'enfant(s) à confier :

Rang de l'enfant dans la fratrie :

2 - Quels sont les périodes et les horaires de garde souhaités

Temps de garde
nombre d'heures/jours
nombre de jours/semaine.....
nombre de jours/mois.....
Toutes les semaines Oui <input type="checkbox"/> non <input type="checkbox"/>
Observations :

Horaires	L	M	M	J	V	S	D
Matin							
Milieu de journée							
Soir							

3 - Les parents ont besoin de faire garder leur enfant ?

- très rapidement (dans la semaine qui vient)
- rapidement (dans la quinzaine)
- le mois prochain
- dans trois mois
- dans six mois ou plus

4 - Les parents ont-ils une préférence pour un mode de garde ? Lequel ?

- Oui : Lequel :
- Non

5 - Pensez-vous pouvoir satisfaire cette préférence ?

- Oui
- Non

6 - Quelles sont les structures d'accueil ou les personnes auprès desquelles les parents se sont déjà renseignés ?

- c'est la première démarche
- les collègues de travail
- les structures (RAM, PMI, crèches, centres sociaux ...)
- Autres cas. Lequel :

7 - Les parents rencontrent-ils des difficultés dans la recherche d'un mode de garde ?

- Non *Si non, passez à la question 12*
 - Oui
- Si oui, lesquelles :
-

..

Ces difficultés sont-elles passagères ou durables ?

- Oui
- Non

8 - Quelles sont les solutions envisagées par les parents pour pallier à ces difficultés ?

.....
.....
.....
.....
.....

9 - Connaissez-vous d'autres parents confrontés au même problème de garde ?

- Oui
- Non

10 - Sur le lieu de travail, y a-t-il des solutions recherchées entre collègues ? Oui Non
avec l'employeur ? Oui Non

11 - Y a-t-il une solution à la demande des parents ?

Si oui : laquelle ?

Si non : pourquoi ?

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

12 - Situation familiale :

- couple
- famille monoparentale

13 - Quartier de résidence :

Consigne : Indiquer le numéro du quartier correspondant au découpage des quartiers de la ville de Rennes (cf. plan ci-joint)

Hors-Rennes

14 - Lieu de travail :

Consigne : Indiquer le numéro du quartier correspondant au découpage des quartiers de la ville de Rennes (cf. plan ci-joint)

Hors Rennes, indiquer le nom de la commune

- Rennes Quartier n° :
- Hors Rennes Commune :

15 - Situation professionnelle

Mr :

Mme :

Recherche d'emploi oui non

Etudiant oui non

16 - L'emploi occupé et ses caractéristiques

	Nature du contrat
Monsieur	<input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> intérim <input type="checkbox"/> remplacement <input type="checkbox"/> stages <input type="checkbox"/> autres (préciser
Madame	<input type="checkbox"/> CDD <input type="checkbox"/> CDI <input type="checkbox"/> intérim <input type="checkbox"/> remplacement <input type="checkbox"/> stages <input type="checkbox"/> autres (préciser

	Horaires de travail
Monsieur	Durée moyenne du travail hebdomadaire Nombre de jours de travail par mois De jour <input type="checkbox"/> De nuit <input type="checkbox"/> Le week-end <input type="checkbox"/> Observations :
Madame	Durée moyenne du travail hebdomadaire Nombre de jours de travail par mois De jour <input type="checkbox"/> De nuit <input type="checkbox"/> Le week-end <input type="checkbox"/> Observations :

ANNEXE 2

Caractéristiques socio-démographiques et professionnelles des personnes enquêtées

Entretien n° 1

Entreprise : RENOSOL (entreprise de nettoyage)

Le nombre d'enfants :2.....

Nombre d'enfants à confier :1.....

Age (s) de (s) l'enfant(s) à confier : ...10 mois.....

Rang de l'enfant dans la fratrie :2 (l'aîné a 3 ans).....

Situation familiale :

couple

Quartier de résidence :

Binquénais

Lieu de travail :

de Madame : Rennes, Saint-Grégoire et centre-ville

de Monsieur : Saint-Grégoire

Situation professionnelle

Mr : carreleur.....

Mme :technicienne de service.....

L'emploi occupé et ses caractéristiques

	Nature du contrat
Monsieur	CDI
Madame	CDI

	Horaires de travail
Monsieur	Durée moyenne du travail hebdomadaire ...42..heures..... Nombre de jours de travail par mois ...20 jours..... Horaires : 8h-12h / 13h15 -18 h
Madame	Durée moyenne du travail hebdomadaire.22 heures..... Nombre de jours de travail par mois20 jours..... Horaires :5h30 - 7h30 / 17h30 - 20 h

Entretien n° 2

Entreprise : ABILIS (entreprise de nettoyage)

Le nombre d'enfants :1.....

Nombre d'enfants à confier :1.....

Age (s) de (s) l'enfant(s) à confier : ...18 mois.....

Rang de l'enfant dans la fratrie :1.....

Situation familiale :

couple

Quartier de résidence :

Cimetière de l'Est

Lieu de travail :

de Madame : Rennes ; le lieu de travail change régulièrement

de Monsieur : Rennes

Situation professionnelle

Mr :ouvrier.....

Mme :agent de propreté.....

L'emploi occupé et ses caractéristiques

	Nature du contrat
Monsieur	CDI
Madame	CDI

	Horaires de travail
Monsieur	Durée moyenne du travail hebdomadaire ...39..heures..... Nombre de jours de travail par mois ...20 jours..... Horaires : 8h-12h / 14h -17 h30
Madame	Durée moyenne du travail hebdomadaire.15 heures..... Nombre de jours de travail par mois24 jours..... Horaires : 6h - 10h (du lundi au vendredi) / 6h - 8h15 (week-end)

Entretien n°3

Entreprise : CARRARD (entreprise de nettoyage)

Le nombre d'enfants :3.....

Nombre d'enfants à confier :1.....

Age (s) de (s) l'enfant(s) à confier : ...2 ans 1/2.....

Rang de l'enfant dans la fratrie : 3 (l'aîné a 20ans, le second 13 ans).....

Situation familiale :

famille monoparentale

Quartier de résidence :

Place de Serbie

Lieu de travail :

de Madame : Chantepie

Situation professionnelle

Mme :.....agent de propreté.....

L'emploi occupé et ses caractéristiques

	Nature du contrat
Madame	CDI

Madame	Durée moyenne du travail hebdomadaire.10 heures..... Nombre de jours de travail par mois20 jours..... Horaires :18h - 20 h Remplacement des personnes en congé maternité, stages et autres

Entretien n°4

Entreprise : INNO (grande surface)

Le nombre d'enfants :1.....

Nombre d'enfants à confier :1.....

Age (s) de (s) l'enfant(s) à confier : .5 mois..1/2.....

Rang de l'enfant dans la fratrie :1.....

Situation familiale :

couple

Quartier de résidence :

Quartier de la rue de Nantes

Lieu de travail :

de Madame : Rennes

de Monsieur : Rennes

Situation professionnelle

Mr :..magasinier - cariste.....

Mme :..employée libre service.....

L'emploi occupé et ses caractéristiques

	Nature du contrat
Monsieur	CDI
Madame	CDI

	Horaires de travail
Monsieur	Durée moyenne du travail hebdomadaire ...39.heures..... Nombre de jours de travail par mois ...20 jours..... Horaires : 10 h du soir à 6 h le matin - travaille de nuit et de jour
Madame	Durée moyenne du travail hebdomadaire.16-17 heures..... Nombre de jours de travail par mois16 jours..... Horaires : 7h30 - 9h30 / 18h - 20 h

Entretien n°5

Entreprise : INNO

Le nombre d'enfants :1.....

Nombre d'enfants à confier :1.....

Age (s) de (s) l'enfant(s) à confier : ...18 mois.....

Rang de l'enfant dans la fratrie :1.....

Situation familiale :

couple

Quartier de résidence :

Square de Carélie

Lieu de travail :

de Madame : Rennes

de Monsieur : Rennes

Situation professionnelle

Mr :agent de
maintenance.....
Mme : ...étalagiste.....

L'emploi occupé et ses caractéristiques

	Nature du contrat
Monsieur	CDI
Madame	CDI

	Horaires de travail
Monsieur	Durée moyenne du travail hebdomadaire ...42..heures..... Nombre de jours de travail par mois ...21 jours..... Horaires : 8h-12h / 14h -18 h travaille un week-end par mois
Madame	Durée moyenne du travail hebdomadaire.39 heures..... Nombre de jours de travail par mois24 jours..... Horaires : ..8h- 13h/ 16h - 18 h travaille le samedi matin

Entretien n°6

Entreprise : LECLERC

Le nombre d'enfants :2.....

Nombre d'enfants à confier :2.....

Age (s) de (s) l'enfant(s) à confier : 2 ans et 6 ans.(garde périscolaire.....)

Rang de l'enfant dans la fratrie :

Situation familiale :

couple

Quartier de résidence :

Cleunay

Lieu de travail :

de Madame : Rennes

de Monsieur : Déplacement

Situation professionnelle

Mr : chauffeur - livreur.....

Mme :vendeuse.....

L'emploi occupé et ses caractéristiques

	Nature du contrat
Monsieur	CDI
Madame	CDI

	Horaires de travail
Monsieur	Durée moyenne du travail hebdomadaire ...42.à 43.heures..... Nombre de jours de travail par mois ...20 jours..... Horaires : 7h-12h / 14h -17h30 - 18h30
Madame	Durée moyenne du travail hebdomadaire.39heures..... Nombre de jours de travail par mois20 jours..... Horaires :7h - 13h30 / 13h30 - 19h30 ou 15h -19 h30 horaires flexibles

Entretien n°7

Entreprise : LECLERC

Le nombre d'enfants :1.....

Nombre d'enfants à confier :1.....

Age (s) de (s) l'enfant(s) à confier : ...8 mois.....

Rang de l'enfant dans la fratrie :1.....

Situation familiale :

couple

Quartier de résidence :

Le Blosne

Lieu de travail :

de Madame : Rennes

de Monsieur : Rennes

Situation professionnelle

Mr : technicien.....

Mme :employée libre-service.....

L'emploi occupé et ses caractéristiques

	Nature du contrat
Monsieur	CDD
Madame	CDI

	Horaires de travail
Monsieur	Durée moyenne du travail hebdomadaire ...55..heures..... Nombre de jours de travail par mois ...20 jours..... Horaires : 7h -19 h
Madame	Durée moyenne du travail hebdomadaire.39 heures..... Nombre de jours de travail par mois24 jours..... Horaires :6h30 / 12h30

Entretien n°8

Entreprise : LECLERC

Le nombre d'enfants :1.....

Nombre d'enfants à confier :1.....

Age (s) de (s) l'enfant(s) à confier : ...2 ans.....

Rang de l'enfant dans la fratrie :1.....

Situation familiale :

famille monoparentale

Quartier de résidence :

Route de Lorient

Lieu de travail :

de Madame : Rennes

Situation professionnelle

Mme :.....employée de service et caissière.....

L'emploi occupé et ses caractéristiques

	Nature du contrat
Madame	CDD

	Horaires de travail

Madame	Durée moyenne du travail hebdomadaire.39 heures..... Nombre de jours de travail par mois20 jours..... Horaires :8h - 12h / 16h30 - 19h30

Entretien n°9

Entreprise : LECLERC

Le nombre d'enfants :2.....

Nombre d'enfants à confier :2.....

Age (s) de (s) l'enfant(s) à confier : ...13 mois...et 4 ans 1/2.....

Rang de l'enfant dans la fratrie :2

Situation familiale :

famille monoparentale

Quartier de résidence :

Cleunay

Lieu de travail :

de Madame : Rennes

Situation professionnelle

Mme :.....responsable de rayon.....

L'emploi occupé et ses caractéristiques

	Nature du contrat
Madame	CDI

	Horaires de travail

Madame	Durée moyenne du travail hebdomadaire.44 heures..... Nombre de jours de travail par mois20 jours..... Horaires :5h- 13h

Entretien n°10

Entreprise : INNO

Le nombre d'enfants :2.....

Nombre d'enfants à confier :2.....

Age (s) de (s) l'enfant(s) à confier : ...21 mois..et 4 ans 1/2.....

Rang de l'enfant dans la fratrie :2

Situation familiale :

famille monoparentale

Quartier de résidence :

Cleunay

Lieu de travail :

de Madame : Rennes

Situation professionnelle

Mme :.....caissière.....

L'emploi occupé et ses caractéristiques

	Nature du contrat
Madame	CDI

	Horaires de travail
Madame	Durée moyenne du travail hebdomadaire.36 heures..... Nombre de jours de travail par mois16 jours..... Horaires :9h30 - 13h / 15h30 - 20 h30

Entretien n°11

Entreprise : RENOSOL (entreprise de nettoyage)

Le nombre d'enfants :1.....

Nombre d'enfants à confier :1.....

Age (s) de (s) l'enfant(s) à confier : ...6 mois.....

Rang de l'enfant dans la fratrie :1.....

Situation familiale :

couple

Quartier de résidence :

centre

Lieu de travail :

de Madame : Rennes

de Monsieur : Chartres

Situation professionnelle

Mr : contrôleur Citroën.....

Mme :technicienne de service.....

L'emploi occupé et ses caractéristiques

	Nature du contrat
Monsieur	CDI
Madame	CDI

	Horaires de travail
Monsieur	Durée moyenne du travail hebdomadaire ...39..heures..... Nombre de jours de travail par mois ...20 jours..... Horaires : 5h-14h / 14h -23 h une semaine sur deux
Madame	Durée moyenne du travail hebdomadaire.24 heures..... Nombre de jours de travail par mois20 jours..... Horaires :fin de journée, après 18h30

Entretien n°12

Entreprise : CARRARD

Le nombre d'enfants :1.....

Nombre d'enfants à confier :1.....

Age (s) de (s) l'enfant(s) à confier :6 mois 1/2.....

Rang de l'enfant dans la fratrie :1.....

Situation familiale :

couple

Quartier de résidence :

Le Blosne

Lieu de travail :

de Madame : Rennes et Chantepie

de Monsieur : Cesson

Situation professionnelle

Mr :carreleur.....

Mme :agent de propreté.....

L'emploi occupé et ses caractéristiques

	Nature du contrat
Monsieur	CDI
Madame	intérim

	Horaires de travail
Monsieur	Durée moyenne du travail hebdomadaire ..39 heures..... Nombre de jours de travail par mois20 jours..... Horaires : 8 h - 12 h / 13h30 - 18h30.....
Madame	Durée moyenne du travail hebdomadaire12 heures..... Nombre de jours de travail par mois :..de..8 à 12 jours..... Horaires :..à partir de 5h30 jusqu'à 8 h. et après 18h30 jusqu'à 21 H.....

Entretien n°13

Entreprise : ABILIS

Le nombre d'enfants :2.....

Nombre d'enfants à confier :1.....

Age (s) de (s) l'enfant(s) confié :1 an 1/2.....

Rang de l'enfant dans la fratrie :2.....

Situation familiale :

couple

Quartier de résidence :

Villejean

Lieu de travail :

de Madame : Saint Grégoire

de Monsieur : Montgermont

Situation professionnelle

Mr :magasinier.....

Mme : ...agent d'entretien.....

L'emploi occupé et ses caractéristiques

	Nature du contrat
Monsieur	CDD
Madame	CDD

	Horaires de travail
Monsieur	Durée moyenne du travail hebdomadaire .39 heures..... Nombre de jours de travail par mois20..... Travaille de nuit et le week-end
Madame	Durée moyenne du travail hebdomadaire .15 heures..... Nombre de jours de travail par mois12 jours..... travaille en soirée uniquement entre 18 heures et 22 heures et parfois le week-end.