

DOSSIER D'ETUDE N° 73  
Octobre 2005



Claude Martin, Blanche Le Bihan

Arnaud Campeon, Guillaume Gardin

## Petite enfance et horaires atypiques

### *Analyse de quatre sites expérimentaux*

Laboratoire d'analyse des politiques sociales et sanitaires  
Ecole nationale de la santé publique

## TABLE DES MATIERES

<b>AVANT-PROPOS.....</b>	<b>4</b>
<b>INTRODUCTION.....</b>	<b>6</b>
<b>LES HORAIRES ATYPIQUES : QUELQUES DONNEES DE CADRAGE EUROPEEN.....</b>	<b>7</b>
1. Les horaires atypiques : des situations contrastées en Europe.....	9
2. Les conséquences des horaires atypiques .....	10
<b>LES EVOLUTIONS DE L'OFFRE DE SERVICES DANS LE DOMAINE DE LA PETITE ENFANCE : LE CAS FRANÇAIS.....</b>	<b>11</b>
<b>PERSPECTIVES DE LA RECHERCHE .....</b>	<b>12</b>
<b>PREMIERE PARTIE - TRAVAIL EN HORAIRES ATYPIQUES ET ARRANGEMENTS DE GARDE .....</b>	<b>14</b>
<b>I. LES CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI .....</b>	<b>16</b>
1. Différentes configurations de travail en horaires atypiques. ....	16
2. De l'implication des horaires « atypiques » sur l'organisation familiale.....	20
<b>II. LES ARRANGEMENTS DE GARDE DES FAMILLES TRAVAILLANT AVEC DES HORAIRES ATYPIQUES .....</b>	<b>30</b>
1. Un éventail de ressources mobilisables pour organiser la garde des enfants.....	33
2. Des arrangements de garde plus ou moins stabilisés combinant ressources formelles et ressources informelles .....	38
3. L'Association : stabilisation de l'arrangement, qualité du service, coût du service.....	43
<b>DEUXIEME PARTIE - SYNTHESE COMPAREE DES MONOGRAPHIES DES DISPOSITIFS DE GARDE A DOMICILE SABLON, MASSUR, BRUNOY ET LOMANEC.....</b>	<b>50</b>
<b>I. LA GENESE DES DISPOSITIFS .....</b>	<b>51</b>
1. Une offre existante insuffisante .....	51
2. Professionnels de l'enfance ou parents à l'initiative des projets.....	54
3. Des dispositifs associant différents partenaires techniques ou financiers .....	56
4. Les facteurs de développement des différents services associatifs.....	59
<b>II. LES OBJECTIFS ET LES CARACTERISTIQUES DES QUATRE DISPOSITIFS .....</b>	<b>62</b>
1. Des principes d'action communs aux différents dispositifs.....	62
2. La continuité des modes de garde au cœur du débat sur la combinaison des services de garde .....	63
3. Le territoire couvert par chaque service .....	64
<b>III. MODALITES DE FONCTIONNEMENT DES DIFFERENTS DISPOSITIFS.....</b>	<b>64</b>
1. La place des partenaires dans la structure organisationnelle des dispositifs.....	64
2. L'organisation du travail au sein des services.....	67
3. L'organisation et le déroulement des interventions au domicile des familles .....	75
<b>IV. QUELQUES ELEMENTS DE BILAN.....</b>	<b>81</b>
1. <i>Maisonnette et Topodo</i> .....	82
2. Les atouts des dispositifs d'après les interlocuteurs.....	83
3. Les limites des dispositifs. ....	85

<b>CONCLUSION</b> .....	<b>87</b>
<b>BIBLIOGRAPHIE</b> .....	<b>89</b>
<b>ANNEXES</b> .....	<b>91</b>
<b>ANNEXE 1 : LES ETAPES DE DEVELOPPEMENT DES PROJETS PAR SITE</b> .....	<b>91</b>
<b>ANNEXE 2 : GUIDE D'ENTRETIEN USAGERS</b> .....	<b>93</b>
<b>ANNEXE 3 : INDEX DES SIGLES</b> .....	<b>99</b>

## AVANT-PROPOS

Le développement des horaires atypiques complexifie les réponses des pouvoirs publics à la prise en charge de l'accueil des jeunes enfants. Face à cette complexification, et aux réponses encore incertaines, il convient de faire le point des expérimentations. Les enjeux sont importants non seulement pour les parents qui subissent des conditions de travail difficilement compatibles avec leur vie familiale, mais aussi pour le bien être des enfants, ainsi que pour les professionnels de la petite enfance qui, pour répondre à la demande des parents, peuvent être confrontés eux aussi à un « spirale » de la flexibilité<sup>1</sup>.

Cette recherche évalue l'offre de services de prise en charge de la petite enfance et les stratégies de garde des ménages confrontés aux horaires atypiques. Son objectif est double : étudier la manière dont évolue l'offre de garde pour faire face à ces horaires, et analyser la manière dont cette offre est évaluée et perçue par les usagers. Plusieurs enseignements s'en dégagent.

- Travailler en horaires atypiques remet en cause l'organisation du temps parental (et conjugal) et désynchronise les rythmes familiaux (et le temps passé avec les enfants). Pour y faire face, chaque famille tente de compenser doublement ce temps d'absence au détriment parfois d'un temps « pour soi ». A cet égard, toutes les familles rencontrées témoignent des répercussions plus ou moins directes des décalages horaires sur leur enfant. Ont souvent été évoqués la prise de rythme parfois difficile, la fatigue due aux longues journées, le manque de ne pas voir suffisamment son ou ses parents ...

- Les chercheurs montrent comment l'imprévisibilité (plus que le décalage) déstabilise l'organisation familiale. Outre le degré de prévisibilité, la capacité que peuvent avoir certains salarié(es) à négocier, plus ou moins formellement, leur employabilité (préférence pour tel créneau, pour tel jour, pour faire/ne pas faire de nuits, de week-end...) et se rendre par conséquent indisponible en cas d'horaires imprévisibles, de besoins ou de soucis personnels peut apparaître comme une ressource fondamentale.

- Au niveau de l'analyse des dispositifs, les chercheurs soulignent la logique partenariale qui préside à leur montage. Pour participer à la conception des dispositifs, pour en assurer le financement de démarrage, pour s'assurer de leur pérennité, la présence de partenaires est indispensable. La place qu'occupent les organismes à caractère social (CAF, municipalités...) joue certainement dans le sens d'une accentuation des critères sociaux dans l'accès à cette offre. En revanche, il est manifeste que les entreprises restent largement en retrait dans la conception et le soutien à ces initiatives, alors même que nombre d'entre elles sont directement impliquées dans l'émergence du besoin.

- Les chercheurs soulignent également l'importance de la complémentarité interinstitutionnelle de cette offre de garde par rapport à l'ensemble de l'offre formelle. En effet, le besoin de garde des parents confrontés à de tels horaires atypiques ne se résume pas à cette offre spécifique. L'important est que l'arrangement de garde (combinant ressources formelles et informelles), soit stable, viable et bien articulé. Les chercheurs insistent sur la nécessité d'une coordination locale, de type plate-forme de services, intégrant cette offre nouvelle.

---

<sup>1</sup> Eydoux A., Les expériences innovantes d'accueil à horaires atypiques, CNAF, *e-essentiel* n°39, juillet 2005

- Les chercheurs plaident pour une meilleure intégration de cette offre associative et alternative avec l'ensemble des autres dispositifs locaux de prise en charge de la petite enfance. Les expériences décrites mettent au jour l'importance de la professionnalisation de cette offre et sa précarité relative. S'il est possible de trouver de jeunes professionnel(le)s intéressé(e)s et motivé(e)s pour définir une intervention d'un type nouveau, productrice d'apprentissages précieux pour les métiers de la petite enfance, il est tout aussi évident pour ces intervenant(e)s et pour les responsables de ces services que leur disponibilité est souvent limitée dans le temps. Il semble ainsi difficile d'imaginer que des personnes puissent occuper ce type d'emploi sur la longue durée.
- Enfin il apparaît que même si les services proposés ne constituent pas un appui permanent, ils représentent une aide cruciale pour les familles.

**Danielle Boyer**  
**CNAF – Recherche et Prospective**

## INTRODUCTION

L'enjeu de la conciliation entre vie professionnelle, vie familiale et vie personnelle s'impose dans la plupart des pays développés du fait des transformations sociodémographiques et de l'évolution du marché du travail. Les difficultés de conciliation sont le résultat de multiples facteurs : le niveau élevé de participation des femmes au marché du travail et de ce fait, leur moindre disponibilité pour les tâches de soins ou de *care* ; l'accroissement du nombre de ménages composés de deux actifs, mais aussi des ménages monoparentaux où un seul parent doit concilier une activité professionnelle et la charge d'un ou plusieurs enfants ; l'augmentation des situations de travail avec des horaires atypiques ou flexibles, difficilement compatibles avec l'offre de services formels de prise en charge. Comme le souligne Michel Lallement, « la gestion des temps n'est pas qu'affaire de travail. Les politiques de flexibilité changent la donne dans de nombreux compartiments de nos vies quotidiennes : l'organisation domestique mais aussi l'accès à des structures aussi déterminantes que l'école, les transports, les administrations, les supermarchés, les espaces de culture et de loisir... On comprend mieux dès lors le fait que la ville soit devenue depuis peu un lieu d'expérimentation privilégié afin de mieux articuler des temps multiples qui ne cessent de s'entrechoquer » (Lallement, 2003, p. 208).

Du côté de l'évolution du marché du travail, il faut rappeler la référence historique que représente la norme fordiste, apparue et développée, en France notamment, aux lendemains de la seconde guerre mondiale : c'est-à-dire une situation marquée par l'emploi salarié à temps plein aux horaires relativement homogènes, réguliers et synchronisés avec les autres temps sociaux. Anciennement considérée comme le pivot de notre organisation sociale, cette norme tend, depuis une dizaine d'année, à voler en éclat au profit d'un recours de plus en plus soutenu à un mode de gestion marqué par la flexibilité. Les facteurs explicatifs de ces transformations sont nombreux : mondialisation des marchés, concurrence accrue, exigence de rentabilité à court terme, auxquels il faut bien évidemment ajouter des raisons technologiques et sociales.

Dans ce contexte, le travail avec des horaires atypiques ne constitue certes pas un phénomène nouveau, puisque le travail industriel avait déjà imposé des horaires et des rythmes de travail particuliers : travail posté, travail en soirée ou de nuit. De même dans le secteur du commerce et de l'artisanat, le travail le samedi, voire le dimanche est un phénomène plus ou moins développé selon les pays depuis de nombreuses décennies. Toutefois, le développement des emplois de service aux personnes et la précarisation des emplois dans nombre de secteurs, comme la grande distribution ou les transports, par exemple, ont intensifié ce phénomène au cours de la dernière décennie<sup>2</sup>.

On parle de flexibilité pour qualifier cette transformation progressive des emplois, à la fois au plan des statuts (accroissement du nombre des contrats à durée déterminée, des emplois temporaires, du travail à temps partiel non choisi, etc), mais aussi des conditions de travail (développement des horaires atypiques). La flexibilité du temps de travail a des conséquences importantes sur les rythmes quotidiens des ménages, en particulier ceux qui prennent soin d'enfants ou de personnes âgées devenues dépendantes. Il est cependant difficile d'apprécier les effets induits, sans tenir compte de toute une série de variables (type d'horaire atypique, niveau de qualification des emplois, structure et ressources du ménage, importance et qualité

---

<sup>2</sup> . Il est d'ailleurs remarquable que plusieurs enquêtes aient été engagées depuis 2000 sur ce phénomène, que ce soit à l'échelle européenne ou à l'échelle nationale (Fagnani, 1999; Marcil-Gratton et Le Bourdais, 2000; La Valle et al, 2002; Boisard et al, 2002; Statham & Mooney, 2003; Rochette, 2003).

de l'offre de services de garde et de soutien aux ménages pour les tâches de soins ou de *caring*, etc.).

Le développement des horaires atypiques, des plannings de travail flexibles et du nombre de ménages à deux pourvoyeurs de revenus a considérablement modifié la demande de garde des ménages. Une grande part de ces nouveaux besoins sont régulés par les ménages eux-mêmes, qui organisent des « arrangements » plus ou moins stables et adéquats, combinant ressources formelles (système de garde) et informelles (réseau de parenté, voisinage), ce qui implique souvent cependant une forte pression et une lourde charge mentale quotidienne. Face à cette évolution des besoins, les réponses des pouvoirs publics sont encore incertaines. Jusqu'où convient-il d'aller pour faire face à cette complexification des modes de prise en charge de la petite enfance ? Faut-il ou non couvrir des périodes de la journée réputées incompatibles avec les horaires normaux des services publics (matin de 5h à 8h – soir au-delà de 19h, voire même nuits) ? Cette offre doit-elle être proposée par les collectivités locales, par le tiers secteur ou laissée au libre choix des intéressés qui pourraient trouver des réponses sur un nouveau « marché de services » ? Les entreprises qui sont à la source de ces horaires flexibles et atypiques doivent-elles s'impliquer dans la régulation de ces nouveaux besoins et sous quelles formes ?

### **Les horaires atypiques : quelques données de cadrage européen**

On peut entendre par horaires atypiques toutes les situations où des personnes sont amenées à travailler à des périodes habituellement réservées au temps familial ou au repos : travail très tôt le matin (avant 8 heures), en soirée (après 18 heures), le samedi et/ou le dimanche. Ces types d'horaires posent le problème de l'accès à des formules de garde. En effet, même dans des pays qui, comme la France, ont une offre importante de solutions de garde pour la petite enfance (écoles maternelles, crèches, assistantes maternelles agréées), ces solutions fonctionnent le plus souvent sur des horaires de travail classiques : de 8 heures à 18 ou 19 heures, du lundi au vendredi. Hors de ces plages horaires d'ouverture des services publics, il est a priori très problématique de recourir à des solutions de garde formelles. Seuls les pays scandinaves, comme la Finlande, se sont engagés dans une offre de garde 24 heures sur 24, largement implantée sur le territoire national. En France, ces formules de garde sont encore au stade expérimental.

Les horaires atypiques posent également un autre type de problème : celui de la prévisibilité de ces horaires. En effet, dans nombre de secteurs d'emploi, les salariés apprennent au dernier moment ce que seront leurs périodes d'activité au cours des jours ou des semaines à venir. Si le travail posté est planifiable, ce qui permet de mettre au point des solutions relativement stables, il n'en est pas de même pour ces types d'emploi à horaires totalement flexibles. D'une semaine à l'autre, voire d'un jour à l'autre, la solution est à réinventer, souvent de manière informelle, en faisant appel au réseau de parenté ou de voisinage.

Ces situations d'emploi sont donc très diversifiées. Pour certains travailleurs, les horaires atypiques sont à la fois un choix et une source positive de flexibilité, leur permettant d'ajuster leur période de travail à leurs besoins en termes de garde ou de temps parental (travail intellectuel ou télétravail, par exemple). On peut dans ces cas parler d'autorégulation de la contrainte ou d'horaires négociables, ajustables. L'ajustement entre travail et *care* est dans ces cas très souple. A l'opposé, un certain nombre de salariés n'ont ni le choix de leurs horaires de travail, ni la possibilité de les ajuster en fonction de leurs besoins de garde. C'est dans ces cas que les horaires atypiques sont susceptibles de créer des arrangements de garde particulièrement précaires et problématiques.

A l'échelle européenne, ces situations d'emploi sur horaires atypiques sont très inégalement développées (voir Boisard et al, 2002)<sup>3</sup>. 19% des salariés sont concernés par le travail de nuit (dont les deux tiers travaillent plus de 5 nuits par mois). Le travail en soirée, c'est-à-dire entre 18 et 22 heures est beaucoup plus répandu puisqu'il touche 43% des salariés. Près d'un salarié sur deux (47%) travaille au moins un samedi par mois et près d'un quart au moins un dimanche. Les très longues journées de travail (45 heures et plus par semaine) concernent également un nombre significatif d'emplois: près d'un quart en moyenne. Le travail posté touche plus d'un salarié sur cinq, sachant qu'il peut s'agir de travail posté fixe, quand le salarié effectue toujours les mêmes horaires, le matin, l'après-midi ou la nuit, ou de travail posté en alternance avec 2, 3, 4 équipes ou plus. Les formules les plus fréquentes sont les suivantes: l'alternance de type 2x8 (matin- après-midi) ou l'alternance de type 3x8 (matin, après-midi et nuit).

Le travail à temps partiel est également concerné par ces horaires atypiques. Travailler moins d'heures signifie même souvent travailler à des horaires inhabituels ou quand la majorité des actifs ne travaille pas. Le travail à temps partiel concerne en moyenne 17,6% des salariés en Europe, avec d'importants écarts selon le genre, soit 5,3% des hommes et 33,5% des femmes. Ce temps de travail plus réduit ne signifie pas pour autant un travail moins contraignant.

Dans son enquête sur la grande distribution en France et en Allemagne, Jeanne Fagnani souligne ce lien entre travail à temps partiel et horaires atypiques: "Dans les entreprises étudiées, les horaires des employés, surtout de ceux qui travaillent à temps partiel, sont souvent imprévisibles et variables selon les semaines, les jours ou les saisons. Les heures complémentaires sont fréquemment attribuées au dernier moment ou la veille, alors que selon la législation du travail, l'employé devrait connaître ses horaires au minimum une semaine à l'avance" (Fagnani, 1999, p. 245).

Aux horaires de travail s'ajoutent les temps de transport. Toujours à l'échelle européenne, plus d'un salarié sur quatre doit y consacrer plus d'une heure par jour. Quant à la question de la variabilité des horaires de travail, près d'un salarié sur quatre voit ses horaires changer une ou plusieurs fois dans le mois et près d'un sur trois est soumis à des horaires changeants quotidiennement. Le tableau suivant résume un certain nombre de ces variables et permet de prendre la mesure de la faible différence de ces situations en fonction du genre. Hommes et femmes sont l'un et l'autre à peu près également concernés par ces situations d'horaires atypiques.

**Tableau 1: Pourcentage de salariés travaillant**

	<b>Hommes</b>	<b>Femmes</b>	<b>Ensemble</b>
Un nombre d'heures différent chaque jour	37,4	32,6	<b>36,6</b>
Un nombre de jours différents chaque semaine	23,3	20,2	<b>21,9</b>
Selon des horaires variables	30,1	25,8	<b>28,2</b>
Hors journée	10,7	9,3	<b>10,1</b>
En travail posté	23,0	20,7	<b>22,0</b>
En 2 postes alternants	9,1	10,1	<b>9,5</b>
En 3 postes ou plus alternants	8,8	5,0	<b>7,2</b>

Source, Boisnard et al, 2002, p. 25

<sup>3</sup> . Les données qui suivent sont tirées du rapport réalisé par Pierre Boisard, Damien Cartron, Michel Gollac et Antoine Valeyre à partir de la troisième enquête européenne sur les conditions de travail en Europe, pour la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. Pour de plus amples développements comparatifs et historiques, se reporter à Lallement, 2003 et Fridenson et Reynaud, 2004.



Les catégories socioprofessionnelles et les secteurs d'activité sont différemment concernés par les horaires atypiques : le travail de nuit se retrouve surtout chez les ouvriers industriels (36%) les vendeurs et salariés des services (23%) et les techniciens (22%); le travail le dimanche est répandu chez les employés de service et les vendeurs (42%); le travail le samedi est presque une règle pour les vendeurs et les employés de service, avec près des trois quarts qui travaillent au moins un samedi par mois. Les cadres supérieurs et moyens sont surtout concernés par le travail en soirée (plus d'un sur deux) et par les journées de plus de 10 heures (54% des cadres supérieurs et 39% des cadres moyens). Enfin, le travail posté touche essentiellement les ouvriers de l'industrie (43% des cas) et dans une moindre ampleur les vendeurs et employés de service (29%). A cela s'ajoute la combinaison entre précarité du statut d'emploi (contrats à durée déterminée, intérim, temps partiel non choisi) et horaires atypiques.

## 1. Les horaires atypiques : des situations contrastées en Europe

A la lumière des données disponibles sur l'Union européenne, il est possible de distinguer trois catégories de pays : ceux dans lesquels les horaires atypiques sont particulièrement développés et ont donné lieu, sans doute de ce fait même, au développement d'une offre de services adaptés ; les pays où les horaires atypiques sont un peu moins fréquents, mais où l'offre de service n'a pas encore pris en compte ces demandes spécifiques, et enfin les pays où ces horaires sont nettement moins fréquents et, de ce fait aussi sans doute, l'offre de services inexistante. La Finlande, la France et le Portugal sont caractéristiques de ces trois configurations.

Ainsi, sur presque tous les types d'horaires atypiques, la Finlande se situe très au-dessus de la moyenne européenne et souvent même au premier rang : qu'il s'agisse de la proportion de travailleurs concernés par le travail de nuit (25% travaillent au moins une nuit par mois, suivie de près par le Royaume-Uni avec 22%), par les journées de travail de plus de 10 heures (48% travaillent au moins une journée de ce type dans le mois, suivie par la Suède avec 46%), par le travail en soirée (57% des travailleurs sont concernés, devancée seulement par l'Espagne avec 61%<sup>4</sup>), par le travail le dimanche (35% travaillent au moins un dimanche par mois, devancée seulement par la Suède avec 36%), ou par les changements d'horaires de travail en cours de mois (30% des salariés sont concernés, devancée seulement par la Suède et l'Allemagne avec respectivement 45% et 35%).

La France est dans une situation intermédiaire, légèrement au-dessus de la moyenne européenne: 18% des salariés travaillent au moins une nuit par mois, 42% au moins une soirée par mois, 23% au moins un dimanche par mois, 26% travaillent au moins une journée de plus de 10 heures dans le mois. La réduction du temps de travail (RTT) n'a guère amélioré la situation des personnes les moins qualifiées et rémunérées: "La RTT a introduit plus d'irrégularités des temps travaillés quels que soient le sexe et la catégorie socioprofessionnelle. Mais la part des salariés ayant des horaires plus variables après la RTT est sensiblement plus élevée chez les ouvriers ou employés non qualifiés, particulièrement chez les femmes (23%), que dans les autres catégories" (Estrade et Ulrich, 2003, p. 70).

Sur tous ces indicateurs, le Portugal se situe nettement en dessous de la moyenne européenne: 13% des salariés travaillent au moins une nuit par mois, 28% au moins une soirée, 16% au moins un dimanche et 16% au moins une journée de plus de 10 heures dans le mois.

Le tableau suivant résume les informations essentielles sur 5 des pays de l'UE, selon un continuum allant du Portugal à la Finlande.

---

<sup>4</sup> . La situation de l'Espagne de ce point de vue doit être rapportée à la tradition d'horaires tardifs liés à la longue pause méridienne aux heures de plus forte chaleur.

**Tableau 2: Pourcentage des travailleurs par pays travaillant dans les situations suivantes:**

	Un nombre d'heures différent chaque jour	Un nombre de jours différents chaque semaine	Selon des horaires variables	Hors journée	En travail posté	En 2 postes alternants	En 3 postes ou plus alternants
Finlande	47,6	26,6	39,9	17,9	22,9	11,0	9,4
France	39,3	22,4	29,2	13,5	20,9	9,5	4,6
Royaume-Uni	36,1	20,9	31,8	10,1	25,2	9,8	6,4
Italie	31,8	19,6	23,4	8,6	26,3	13,8	7,6
Portugal	20,1	10,6	18,6	6,8	10,4	4,1	2,7
<i>Union européenne</i>	<i>36,6</i>	<i>21,9</i>	<i>28,2</i>	<i>10,1</i>	<i>22</i>	<i>9,5</i>	<i>7,2</i>

(Source Boisard et al., 2002, p. 36)

L'importance des horaires atypiques dans les pays scandinaves ne doit pas mener pour autant à la conclusion que les conditions de travail y sont plus mauvaises que dans les autres pays européens. Comme le soulignent Boisard et al, "Que des pays comme la Finlande ou la Suède cumulent plusieurs aspects d'atypisme dans les horaires de travail ne doit pas automatiquement emporter un jugement sur une mauvaise qualité des conditions de travail. Le contexte des horaires atypiques peut jouer pour atténuer leurs conséquences ou, à l'inverse pour les aggraver" (2002, p. 37).

L'offre de garde sur des horaires très étendus est une des réponses qui peut sensiblement moduler les conséquences négatives de cette offre. Selon des sources officielles, "la moitié des municipalités en Finlande aurait suffisamment de places pour accueillir les enfants dont les parents travaillent la nuit, la fin de semaine ou selon des quarts rotatifs" (Rochette, 2003, p. 10). Et cette offre a commencé à se développer il y a plus de 25 ans maintenant. Ainsi, une informatrice, responsable de la coordination des services de garde dans une commune finnoise de 46 000 habitants qui compte deux garderies ayant des horaires rotatifs, souligne que l'une d'elles a commencé à offrir des services de 6h30 à 22h30 dès 1975, alors qu'en 1989 la garde de nuit a été ajoutée à la gamme des services. Ces services sont ouverts tous les jours, 24 heures sur 24 et toute l'année.

## 2. Les conséquences des horaires atypiques

Les travaux menés ces dernières années permettent d'évaluer les conséquences de ces horaires de travail sur l'état de santé des salariés, mais aussi sur leur vie de famille. Dans un travail précurseur de 1986 sur la vie quotidienne des salariés pratiquant des horaires atypiques, Pierre Boisard<sup>5</sup> soulignait déjà les différences d'impact selon le type d'horaires pratiqué : l'isolement social pour les travailleurs de nuit qui "vivent à l'envers des autres" avec un repli sur la cellule familiale; l'inconstance des relations sociales des travailleurs en alternance, que ce soit les relations conjugales, familiales, amicales, avec un temps libre souvent difficilement exploitable. Mais il pointait aussi les effets sur la santé, avec une perception d'autant plus aiguë des risques encourus pour sa santé que l'on n'a pas choisi son rythme d'activité.

<sup>5</sup> . [http://www.sociologics.org/temporalistes/home/texte/boisard/boisard\\_N7\\_1.htm](http://www.sociologics.org/temporalistes/home/texte/boisard/boisard_N7_1.htm)

Ces informations ont été par la suite confirmées par nombre d'enquêtes. Dans leur travail de 2002 à l'échelle européenne, Boisard (et al.) rapportent ainsi que près de 7 salariés sur 10 qui travaillent de nuit estiment que leur travail affecte leur santé. "Trois sortes d'horaires sont considérés comme particulièrement nocifs pour la santé: le travail de nuit, les journées de plus de 10 heures de travail et le fait de changer d'horaires de travail au cours du mois. Les effets les plus marqués concernent le sommeil (insomnie), le stress, la fatigue, l'irritabilité" (Boisard et al., 2002, p. 46).

Les travaux menés en Amérique du nord et notamment au Canada<sup>6</sup> complètent cette analyse des conséquences des horaires atypiques sur les ménages. Non seulement, ils perturbent l'horloge biologique des travailleurs et celle de leurs enfants, mais aussi leur vie sociale et pour les parents, leur rôle parental. Ils provoquent aussi de nombreuses tensions conjugales, du fait des difficultés de conciliation famille-travail et mettent en lumière la conception de la division du travail domestique et parental qui prévaut dans le couple. Harriet Presser (2000) aux Etats-Unis, Nicole Marcil-Gratton et Céline Lebourdais (2000) au Québec soulignent même le lien existant entre ces horaires et les risques d'instabilité conjugale (divorce ou séparation). D'après les données québécoises, les familles enquêtées où les deux parents avaient un horaire atypique avaient deux fois plus de séparations.

Mais les horaires atypiques ont surtout pour conséquence directe d'obliger à composer des arrangements de garde, souvent précaires. Dans les pays où il n'existe aucune offre formelle de prise en charge pour les horaires atypiques, il faut parfois beaucoup de démarches auprès de son réseau informel pour parvenir à trouver une solution qui peut elle-même s'avérer ponctuelle. Au cœur de ces négociations, on trouve tout d'abord le couple lui-même avec la répartition du rôle de parent et de travailleur entre le père et la mère (partage, complémentarité ou division plus ou moins stricte). Mais il faut aussi bien souvent faire appel au réseau familial: les grands-parents, les frères et soeurs, le voisinage ou les collègues de travail. Et quand aucune solution n'est trouvée, il ne reste que l'absentéisme ou l'arrêt de travail. Ainsi, dans sa recherche sur les employées de la grande distribution en France, Jeanne Fagnani souligne: "Pour résoudre les problèmes de garde, les mères doivent mettre en place une organisation sophistiquée –mais toujours précaire- et disposer de toute une palette de solutions, en faisant alterner modes de garde formels (l'école maternelle principalement) et informels, en anticipant sur les risques de défaillance d'une des personnes chargées de la garde de l'enfant et en prévoyant les cas où elles auraient des heures complémentaires à effectuer. En l'absence de solutions, la salariée doit, soit recourir à l'absentéisme, soit s'arranger avec des collègues" (Fagnani, 1999, p. 246).

### **Les évolutions de l'offre de services dans le domaine de la petite enfance : le cas français**

Les mutations en cours dans le domaine de la conciliation entre vie familiale, vie personnelle et vie professionnelle ont donné lieu au cours des cinq dernières années à de nombreuses initiatives au plan national, mais aussi au plan régional et local : réflexion sur les enjeux d'égalité hommes – femmes, notamment dans les services et délégations des Droits des Femmes ; réflexion sur le « temps des villes », notamment à partir du rapport remis en juin 2001 par Edmond Hervé à Claude Bartolone, alors ministre délégué à la Ville ; expérimentations sociales de divers modes de garde alternatif permettant de couvrir des horaires jusqu'alors incompatibles avec les services publics et privés de prise en charge de la petite enfance.

---

<sup>6</sup> . Pour un bilan, voir Rochette, 2003.

Dans cette dynamique, la région Bretagne a joué un rôle non négligeable, non seulement dans la mesure où la réflexion sur les temps sociaux, les bureaux des temps a été relayée et publicisée à partir d'un rapport d'Edmond Hervé, Maire de la Ville de Lomanec, mais aussi parce que quelques expérimentations phares ont été lancées dans la région. Ainsi en est-il de « *Topodo* », une expérience qui a débuté en 1999 et qui propose une prise en charge des enfants de 0 à 13 ans, en complémentarité des autres modes d'accueil, au domicile de l'enfant, 7 jours sur 7 et 24h/24, par des professionnel-le-s employé-e-s sur des contrats à durée indéterminée, ce qui permet de répondre aux besoins des parents qui travaillent en horaires atypiques (petits-matins, nuits, soirées, week-ends et jours fériés), ou encore de l'expérimentation en pays de Ryanne par l'ADMR (association d'aide à domicile en milieu rural) d'un service de garde d'enfants sur des horaires atypiques<sup>7</sup>.

Partant de la connaissance que nous avons de l'expérience de *Topodo* en 2000-2001, qui a été étendue à 8 sites en France, dans le cadre d'un programme « Equal », financé par la Commission européenne et le Fonds social européen, sous le nom du programme « G.E.P.E.T.T.O. (Garde d'Enfants Pour l'Equilibre du Temps familial, du Temps professionnel et son Organisation) », nous proposons dans ce rapport d'analyser trois des sites GEPETTO ainsi qu'une expérience menée sur la ville de Lomanec. Les responsables de ces diverses expérimentations ont été associés à cette recherche.

## Perspectives de la recherche

L'objectif de cette recherche est double.

1. Si ces dispositifs expérimentaux sont l'amorce d'une première réflexion apportée aux besoins de garde engendrés par l'extension du travail en horaire atypique, il faut pour en évaluer et/ou en comprendre la pertinence commencer par analyser les besoins qu'ils sont susceptibles de couvrir. C'est la raison pour laquelle nous avons recueilli le témoignage d'utilisateurs de ces services, c'est-à-dire des parents de jeunes enfants confrontés à de tels horaires. Nous avons cherché à comprendre la manière dont ils organisaient la prise en charge de leur(s) enfant(s), avant d'avoir eu connaissance de la formule de garde de ces expérimentations et à recueillir leurs points de vue sur cette offre. Nous consacrons donc la première partie de cette recherche à l'étude de ces arrangements de garde d'un échantillon raisonné de parents et à comprendre la place qu'occupent désormais ces dispositifs dans leur vie quotidienne au regard des contraintes objectives (en termes notamment d'horaires de travail) qui pèsent sur elles. Les personnes enquêtées ont été sélectionnées de manière raisonnée avec le soutien des responsables de sites.

2. Mais cette recherche a aussi pour but d'étudier la manière dont a évolué l'offre de garde sur ces sites expérimentaux. Pour ce faire, nous nous sommes attachés à la réalisation de monographies de certaines de ces expérimentations, en mobilisant le point de vue d'un certain nombre d'acteurs centraux de la décision en matière de politique locale de la petite enfance. En effet, il est clair que l'évolution des services et de l'offre ne dépend plus uniquement, loin s'en faut, des politiques nationales, dans la mesure déjà où les municipalités sont depuis la création des « contrats crèches » des acteurs clés de l'évolution de cette offre. A cette logique de régulation municipale s'ajoutent l'atout et la souplesse des formules associatives. Les expérimentations étudiées sont aussi l'occasion de prendre la mesure du rôle d'un certain nombre d'acteurs territoriaux : direction des affaires sociales des Conseils Généraux, direction de Caf, responsables des affaires sociales dans les municipalités, Centres communaux d'action

---

<sup>7</sup> . Cette expérimentation plus récente poursuit une autre logique, plus sociale, ce qui conduit d'une part à des délais de réponse beaucoup plus lent pour examiner la conformité des demandes avec les objectifs poursuivis et, d'autre part, à recourir à des intervenant(e)s en contrat à durée déterminée.

sociale, grandes associations de l'aide à domicile, entreprises, etc. Quatre expérimentations ont été sélectionnées<sup>8</sup> :

- trois expériences du projet GEPETTO : *Topodo*, qui a maintenant un recul suffisant (1999) pour que l'on puisse mener une véritable analyse rétrospective et approfondie ; l'expérience *Kalinette* lancée en mai 2003 par le CCASS de Massur et la Caf du département ; ainsi que *Koala*, à l'initiative du RAM de Sablon, de l'Association d'Aide à Domicile (AAIAD) et de la Caf, lancée à la fin de l'année 2001.
- une expérience hors GEPETTO : *Maisonnette* de Lomanec (2003), dont l'origine parentale en fait une expérimentation originale un peu différente des expérimentations précédemment citées.

Ces monographies ont permis de retracer l'histoire de ces expérimentations et les conditions de possibilité de leur mise en œuvre. Elles ont également cherché à décrire très concrètement les modalités de prise en charge grâce aux points de vues de différents acteurs : les institutionnels, les concepteurs et porteurs des différents projets ainsi que les professionnels qui interviennent. Durant le dernier trimestre 2003, une trentaine d'entretiens ont ainsi pu être réalisées sur les quatre sites retenus.

---

<sup>8</sup> Nous avons conservé le nom de GEPETTO, mais le nom des dispositifs et des villes dans lesquelles ils sont implantés ont été anonymisés. Pour cela nous avons utilisé des noms fictifs.

## PREMIERE PARTIE - TRAVAIL EN HORAIRES ATYPIQUES ET ARRANGEMENTS DE GARDE

La flexibilisation du marché du travail a des conséquences, non seulement dans la gestion des ressources humaines<sup>9</sup> mais également, et peut être surtout, sur l'organisation des temps sociaux et, par voie de conséquence, des temps familiaux. En effet, ces changements dans les rythmes de production ont à la fois contribué à favoriser des temps de travail plus ou moins nouveaux (temps partiel, travail de week-end, travail à horaires flexible et/ ou variables) et en même temps à brouiller les repères temporels traditionnels de nombreux acteurs sociaux. En d'autres termes, cette généralisation de la flexibilité est entrée en discordance par rapport aux différents modes d'articulation qui organisaient les temps de vie traditionnels (désynchronisation des temps sociaux<sup>10</sup>). Dans ce contexte, la question de l'impact de ce « nouveau » régime temporel salarié doit être posée au niveau de l'organisation quotidienne des familles et notamment, pour le cas qui nous concerne, au niveau des parents des jeunes enfants qui ne sont pas épargnés par cette normalisation du travail en horaire atypique. En effet, la recrudescence de ce type d'emploi a engendré de nouveaux besoins en termes notamment de service de garde à des horaires non usuels.

### Quelques points de méthode.

Nous avons donc souhaité recueillir le témoignage de familles ayant recours, de façon plus ou moins régulières, à ces services<sup>11</sup>. Douze entretiens semi directifs d'une durée moyenne d'environ 1h-1h30 ont été réalisés auprès de familles confrontées à des horaires de travail atypiques<sup>12</sup>.

L'activité économique telle qu'elle se dessine aujourd'hui repose sur une participation de plus en plus équivalente des hommes et des femmes sur le marché du travail. En conséquence, nous assistons à une croissance marquée des familles où les deux parents exercent un emploi. Ceci n'est pas sans poser problème, et a fortiori encore plus lorsqu'il s'agit du travail en horaires atypiques, sur les arrangements de garde. Aussi, nous avons souhaité choisir des couples bi-actifs dont les deux parents travaillent en horaires atypiques ainsi que des familles monoparentales soumises à ce même régime temporel, pour rendre compte de la complexité de certaines situations et des pressions de gardes qui leur sont inhérentes (du fait de la contrainte travail et de la contrainte financière). Nous avons par ailleurs attaché une importance particulière à l'âge des enfants dans la mesure où l'avancée en âge a bien

---

<sup>9</sup> « Les principes de gestion et d'organisation à flux tendus ou juste à temps ne concernent plus seulement la gestion des biens, des produits tangibles ou intangibles ; ils sont appliqués à la gestion des ressources humaines », (Vendramin, 2001, p. 7).

<sup>10</sup> « Les spécialistes qui se penchent sur les temporalités sociales utilisent la notion de désynchronisation pour rendre compte de la difficulté qu'éprouvent les parents à agencer tous les temps à celui du travail (travail, déplacement, tâches domestiques, soin des enfants, repas...). La tension et les contraintes exercées par le temps de travail entraînent des impacts négatifs sur le temps familial : soucis d'organisation, manque de temps pour les enfants, stress, irritabilité, culpabilité, insatisfaction (...) », Rapport sur la situation et les besoins des familles et des enfants, « Les parents au quotidien », Conseil de la famille et de l'enfance, Québec, Janvier 2004, p. 39.

<sup>11</sup> Dans ce type de questionnement, l'analyse par site n'offre pas grand intérêt dans la mesure où c'est moins « l'offre de garde traditionnel », au sens géographique du terme, que nous souhaitons questionner que les arrangements mis en place par les parents pour pallier à cette absence d'offre sur des créneaux non conventionnels.

<sup>12</sup> Notons que ce travail n'aurait pu aboutir sans l'efficace collaboration entretenue entre les différentes associations et l'équipe de recherche, nous permettant, entre autre, d'avoir un accès privilégié aux familles utilisatrices.

évidemment une incidence déterminante dans le choix du mode de garde et des stratégies mises en places.

Notre échantillon est constitué comme suit :

**Tableau 1 : Situation familiale et professionnelle des familles rencontrées.**

<u>Familles</u>	<u>Situation Familiale</u>	<u>Situation professionnelle</u>		<u>Nombre d'enfants et âges</u>
<b>Léa</b>	Famille monoparentale	Agent de sûreté		2 enfants 9 ans et 7 ans
<b>Louisia</b>	Famille monoparentale	Artisan		1 enfant 4 ans
<b>Patricia</b>	Famille monoparentale	Agent de fabrication		1 enfant 1 an
<b>Morgane</b>	Famille monoparentale	En formation		2 enfants 8 ans et 6 ans
<b>Mathilde</b>	Famille monoparentale	Infirmière		1 enfant 9 ans
<b>Béatrice</b>	Famille monoparentale	Chauffeur de Bus		2 enfants 6 ans et 8 ans
<b>Audrey et Nicolas</b>	Couple	Mère : Vacataire	Père : Sans emploi	1 enfant 3 ans
<b>Séverine et Paul</b>	Couple	Mère : Caissière	Père : Cuisinier	1 enfant 2 ans
<b>Sandrine et Pierre</b>	Couple	Mère : Chef de rayon (vente)	Père : Pompier	2 enfants 7 ans et 3 ans
<b>Jean et fabienne</b>	Couple	Mère : Agent de livraison	Père : Gendarme	2 enfants 8 ans et 7 ans
<b>Laure</b>	Famille monoparentale	Infirmière		1 enfant 7 ans
<b>Anne et Eric</b>	Couple	Agent de vente	Agent de vente	1 enfant 2 ans

La phase d'entretien s'est déroulée durant le mois de février 2004. Celle-ci a porté sur la manière dont était organisé l'arrangement de garde dans ces différentes familles avant et après le recours aux services de garde étudiés (voir l'annexe 2 : grille d'entretien). En effet, si dans certaines familles le travail en horaire atypique peut être perçu et pratiqué parce qu'il représente en soi une solution à la conciliation entre la sphère familiale et la sphère professionnelle, les conjoints organisant leurs horaires de telle sorte qu'un des deux soit toujours présent, les familles que nous avons rencontrées n'ont pas ce choix. Nous avons donc cherché à décrire et à illustrer les effets contrastés du travail en horaire atypique sur la garde des enfants c'est-à-dire sur les stratégies de garde mises en place par les parents. Ainsi, le rapport à la cellule familiale (famille plus ou moins proche) et aux amis et voisins a été questionné pour saisir les possibilités des ménages enquêtés de recourir au soutien de ces proches, pour dépanner ponctuellement et prendre soin de ou des enfants. Le développement des horaires atypiques et du travail flexible a considérablement modifié la demande de garde des ménages qui sont sans cesse obligés de composer par eux-mêmes des arrangements plus ou moins stables entre différentes sources d'appuis. En découle souvent des bricolages, ce que d'aucuns nomment le fameux *Système D*, qui reposent sur la combinaison de ressources formelles et informelles, particulièrement anxiogènes pour ceux qui ont à les organiser. L'identification de ces pratiques parentales et de leurs vécus par les intéressés eux-mêmes est ainsi au cœur de notre réflexion.

En suivant cette ligne directrice, nous avons donc abordé un certain nombre de thèmes. Ils peuvent se décomposer comme suit :

- la spécificité des horaires (horaires décalés/ réguliers ; horaires décalés/ irréguliers),
- la spécificité des besoins de garde (matin/ soir/ week-end...) qui sont fonction de ces horaires,
- la spécificité des arrangements (sans et avec l'association), incluant la combinaison des ressources formelles (crèche, halte-garderie, école...) et informelles (rôle de la famille proche, des amis, du voisinage...) et de leur éventuel incidence sur les rapports sociaux.
- l'appréciation faite sur ces arrangements.

## I. Les conditions de travail et d'emploi

### 1. Différentes configurations de travail en horaires atypiques.

La notion d'heure atypique doit tout d'abord être pensée et interrogée. En effet, l'heure atypique ne correspond pas à une plage horaire précisément définie mais peut au contraire regrouper un ensemble de situations différentes. Aussi convient-il dans un premier temps de faire état de la variabilité des situations de travail en horaires atypiques que nous avons pu rencontrer et qui, comme nous le verrons, détermine largement les *arrangements de garde* des parents<sup>13</sup>.

**Tableau n°2 : Caractéristique des horaires de travail des personnes de l'échantillon.**

Familles	Types horaires	Descriptif	Travail W-E	Jours de repos
<b>Léa</b>	2X8 Temps plein	5h- 12h30  12h30-20h45	2 W-E sur 4	Aléatoire chaque semaine
<b>Louisia</b>	Régulier Temps plein	5h- 13h et 16h- 20h	Samedi	Lundi- dimanche
<b>Patricia</b>	2X8 Temps plein	5h30- 12h50 et 12h50- 20h10	2 Samedi sur 4	Aléatoire
<b>Morgane</b>	1 semaine de cours alternée avec 1 semaine de pratique en 2X8	Semaine de cours : 8h30- 17h30  Semaine de pratique : 6h30- 14h30 ou 13h30- 21h30	Pas avant d'être titularisée.	W-E
<b>Mathilde</b>	3X8 Temps plein	22h- 7h 45 7h45- 15h45 14h- 22h15 8h30- 19h	Environ 2 W-E sur 4	Aléatoire chaque semaine
<b>Béatrice</b>	Changement d'horaires continuels Temps plein	6h30- 14h30 11h30- 20h30	Travail de W-E régulier	Aléatoire
<b>Audrey et Nicolas</b>	Mère : assez réguliers Temps plein  Père : Sans profession	9h- 15h30 ou 9h- 18h45 ou 9h-19h30 ou 9h- 20h15	Travail de W-E régulier	Aléatoire

<sup>13</sup> Notons que les horaires décrits ci-dessous doivent être pris comme des indications dans la mesure où pour beaucoup, ces derniers ne sont pas statiques et donnent parfois lieu à des ajustements plus ou moins conséquents.



<b>Séverine et Paul</b>	Régulier Temps plein	Mère: 9h- 13h Mardi : 9h-13h : 15h- 20h.  Père: 9h- 15h et 18h- 0h.	Mère : W-E régulier  Père : W-E régulier	Lundi
<b>Sandrine et Pierre</b>	Régulier Temps plein	Mère : 8h12h et 14h- 19h  Père : 24h de travail/ 72 h de repos	Mère : non  Père : possible	Mère : W-E  Père : aléatoire
<b>Jean et fabienne</b>	Mère : régulier  Père : + ou - régulier	Mère : 6h30- 11h30 + faculté de 17h30 à 20h30  Père : 8h30- 15h-19h.	Mère : samedi matin  Père : 1 W-E sur 2	Mère : samedi PM et dimanche  Père : aléatoire
<b>Laure</b>	2X8	6h30- 14h15 13h45- 21h30	1 W-E sur 2	Aléatoire
<b>Anne et Eric</b>	Mère : régulier entre demi-journée et journée entière  Père : irrégulier	Mère : 6h- 13h et/ ou 14h- 18h  Père : 9h- 12h30 et 14h30- 19h30 et/ ou 13h- 20h	Mère : samedi matin  Père : samedi	Dimanche et mercredi

A la lumière de cette première description, trois éléments doivent être pris en compte dans la définition de ces horaires :

- leur caractère décalé par rapport à la semaine de travail traditionnelle ;
- leur variabilité en fonction des jours, des semaines ou de la période de l'année ;
- leur plus ou moins grande prévisibilité et négociabilité.

### 1.1 Horaires décalés.

Tous ces horaires sont en décalage par rapport à la semaine standard de cinq jours de travail consécutifs avec horaires diurnes réguliers (8h- 18h) c'est-à-dire par rapport à laquelle s'organise et se structure notre vie sociale. En France comme dans la plupart des économies développées, nombre de professions exigent de commencer la journée tôt le matin et / ou de la terminer tard le soir, où encore de travailler de nuit et/ ou de Week-end. Dans le but d'en simplifier l'analyse, nous avons repéré trois grands types de configurations possibles et non exclusives les unes des autres :

- les horaires de travail qui se situent à l'orée des plages sociales courantes (6h30-7h30/ 19h- 22h),
- les horaires de travail qui se situent sur des plages horaires nocturnes et généralement réservées au besoin physiologique de repos (horaire commençant à partir de 4 - 5h et horaire se terminant au-delà de 22h)
- les horaires de travail qui concernent le week-end et/ ou jours fériés.

L'ensemble de notre échantillon est concerné par une où plusieurs de ces configurations. Certaines semaines, Léa, agent de sécurité aéroportuaire, Laure, infirmière, ou encore Patricia, agent de fabrication commencent leur travail tôt dans la matinée (entre 5h et 7h30). Inversement, d'autres peuvent finir tard le soir comme Paul, cuisinier, qui reprend le travail à 18 heures et termine à minuit, ou encore Eric, Jean et Béatrice qui terminent en soirée (entre 19h et 20h30). Certains cumulent un décalage à la fois en matinée mais également en soirée comme Louisa, artisan- commerçante, qui commence à 5h et termine vers 19h30. Pierre, sapeur- pompier, a un rythme alterné totalement irrégulier qui fait qu'il travaille 24 heures d'affilée suivie de 72 heures de repos. Durant ces 24 heures, il est totalement injoignable. Enfin, de nombreuses familles doivent composer avec le travail de week-end. En règle générale,

deux week-ends par mois sont réservés à l'activité professionnelle. Léa, Patricia, Mathilde ou encore Laure sont dans cette situation. Pour d'autres, le travail de week-end est plus régulier comme pour Louisia qui travaille tous les samedis ou encore Eric, Séverine et Paul, qui travaillent tous les samedis ainsi que tous les dimanches.

Nombreux sont ceux qui, d'un secteur à un autre, sont confrontés à ce genre de modèle organisationnel au point d'ailleurs que certains récusent le terme d'horaire atypique, qui, pour eux, ne reflète plus la situation actuelle du marché du travail ; où ce phénomène tend à se généraliser.

*« On parle encore de travail en horaire atypique mais ce n'est plus ça, c'est une réalité trop importante aujourd'hui. » (Louisia).*

*« Pour améliorer ça (les problèmes de garde), il faudrait d'abord que les politiques commencent à ne plus parler d'horaires atypiques mais à voir ce qui se passe réellement. Ce n'est plus de l'atypique aujourd'hui. Tous les secteurs sont concernés, il faut que les mentalités changent. » (Morgane)*

### 1.2 Horaires variables.

Selon les secteurs, et le type de poste occupé, il est nécessaire d'introduire d'autres dimensions pour caractériser l'horaire atypique. En effet, l'horaire décalé peut ne pas être variable. Les horaires de Louisia par exemple sont des horaires « atypiques » invariables puisqu'ils ne changent pas tout au long de l'année. Chaque matin elle doit se lever à la même heure et chaque semaine elle a les mêmes jours de repos. Il en est de même pour Paul, Sandrine, Fabienne ou encore pour Séverine qui, tous les jours, travaille de 9h à 13 h et qui, chaque mardi, fait 9h- 13h ; 15h- 20h. Dans ce type de configuration, le besoin d'organisation ne varie guère ou alors à la marge.

Mais dans de nombreux cas, l'alternance est de rigueur et c'est alors que la mise en place d'une organisation (de garde par exemple) peut s'avérer problématique dans la mesure où la variabilité peut porter atteinte à l'organisation de la semaine. Les horaires décalés peuvent donc également être variables (être de matin et/ ou d'après-midi) c'est-à-dire qu'ils peuvent changer d'une semaine à l'autre, voir d'un jour sur l'autre. Selon les cas, *la variabilité* peut donc être *régulière* ou *irrégulière*. Aussi nous proposons de rajouter un indicateur supplémentaire : la *régularité* qui va nous servir à l'analyse de la fluctuation potentielle de ces horaires. Ce qui est ici en jeu est la capacité d'anticipation de ces familles qui doivent vivre avec *leur agenda sous le bras* selon une temporalité plus ou moins distendue.

L'*horaire variable régulier* correspond généralement aux situations de travail organisées en 2X8 ou en 3X8. Il s'agit de l'une des formes les plus courantes d'organisation de travail en horaire atypique. Pas moins de cinq familles de notre échantillon sont concernées. Laure par exemple, travaille en 2X8. Ses semaines de travail alternent entre être de matin (6h30-14h15) où être de soir (13h45- 21h30) tout comme Patricia qui commence à 5h30 et finit à 12h50 lorsqu'elle est de matin où 12h50- 20h10 lorsqu'elle est d'après-midi. C'est aussi le cas de Léa, agent de sécurité, qui travaille depuis un an et demie en 2X8 et qui nous fait part des caractéristiques de son planning. :

*« J'ai des horaires décalés et variables c'est-à-dire que je tourne une semaine sur deux sur des plages relativement fixes ce qui m'oblige à toujours avoir un regard sur la semaine qui arrive. Ça, c'est essentiel, c'est une nécessité pour mes petits, pour prévoir et pour m'organiser. C'est un rythme à prendre mais on s'y perd un peu parfois et encore, je n'ai pas trop à me plaindre car une fois que nous avons notre planning, en général il ne bouge pas trop. D'autres travaillent en 3X8 et d'autres encore changent de planning tous les jours... nous ce n'est pas le cas »*

Ces horaires déjà complexes et problématiques correspondent néanmoins à une organisation du travail où le changement se répète à intervalle régulier c'est-à-dire selon une temporalité fixée à l'avance et qui ne change pas (une semaine de matin/ une semaine d'après-midi). L'unité temporelle est ici de l'ordre de la semaine.

Pour d'autres, l'unité est la journée c'est-à-dire que les périodes de travail peuvent changer chaque jour tout en conservant un caractère fixe. C'est le cas d'Eric, agent de vente dans une grande surface :

<i>L'emploi du temps d'Eric</i>		
	Matin	après-midi
Lundi	9h30- 12h30	14h30- 19h30
Mardi	8h30- 14h30	
Mercredi	<i>Repos</i>	
Jeudi- vendredi		13h- 20h
Samedi	9h30- 12h30	14h30- 19h30

Selon que l'on alterne par mois, semaine ou journée, le besoin d'anticipation n'est pas le même. Les situations les plus confortables sont bien évidemment celles qui permettent de disposer d'un minimum de recul pour pouvoir s'organiser. Pour autant, l'horaire variable dit régulier permet généralement une organisation assez stable dans la mesure où l'alternance est, comme nous le verrons ultérieurement, théoriquement prévisible et donc anticipable.

D'autres types d'horaires peuvent être envisagés. Il s'agit des *horaires variables irréguliers* qui correspondent à des horaires qui peuvent changer du jour au lendemain mais sans jamais se reproduire tout à fait à l'identique. Mathilde, infirmière depuis trois ans est sans doute l'exemple le plus caractéristique de cette variabilité qui est ressentie comme usante :

*« Je vis en permanence avec mon planning, c'est-à-dire que si il y a bien une chose qui ne me quitte jamais c'est mon planning. Je vis avec mon planning. Donc oui, c'est épuisant pour se réadapter sans arrêt : nuit- jour, jour- nuit... c'est vraiment tuant. (...) Je ne me plains pas, mais c'est épuisant. »*

Bien que travaillant en 3X8, nous ne pouvons pas considérer son emploi du temps comme régulier dans la mesure où ses jours et ses semaines de travail ne se répètent jamais de la même manière. Elle vit seule avec son fils de 9 ans et nous fait part de la complexité de son emploi du temps :

*« Actuellement, je travaille en 3X8... mais c'est très particulier car je bosse en psychiatrie c'est-à-dire qu'à l'hôpital général, soit on est de journée, soit de nuit mais en psychiatrie, on doit faire toutes les amplitudes horaires. (...) Alors pour parler concrètement, je vais faire... 15 jours de nuit, après je repasse de jours pendant 1 mois et pendant ce mois là je vais autant faire des matins, des soirs ou des journées... ensuite je réintègre une période de nuit de 15 jours et là je vais refaire une période de jour mais qui va être un peu plus longue c'est-à-dire d'un mois et demie à peu près. Et après ça se recale sur 15 jours de nuit, 1 mois de jour, 15 jours de nuit, 1 mois et demie... c'est comme ça que ça tourne. Et pendant les mois de jours c'est aussi compliqué c'est-à-dire que je vais faire 3 soirs de suite, ensuite je repasse à quelques jours de matin, après à la journée... c'est pas fixe, c'est vachement compliqué... et même moi qui suis là-bas depuis trois ans je ne comprends pas toujours mon planning. Je ne peux jamais rien prévoir trop à l'avance... je sais la semaine comment je vais travailler, je sais aussi pour la semaine prochaine car je vais faire 3 soirs mais dans 15 jours je ne peux pas vous dire. »*

Notons à ce propos que Mathilde, avant d'être employée dans ce service psychiatrique hospitalier, a débuté sa carrière au sein de l'hôpital général. Pendant neuf mois, elle a subi un planning de travail encore plus irrégulier ce qui l'a d'ailleurs contrainte à quitter son service pour préserver son équilibre personnel et familial :

*« Pour bosser là-bas, il ne fallait pas avoir d'enfants, pas de mari... pas de vie de famille et vivre chez ses parents ! C'était terrible parce qu'ils nous appelaient la veille pour le lendemain... là ce n'était absolument pas gérable, car je ne pouvais jamais rien prévoir mais vraiment jamais. (...) C'était des contrats de deux jours, d'un mois et demi, des contrats d'une nuit... c'était invivable et impossible à gérer pour une mère de famille. Mais même en couple ça aurait été ingérable ou alors il faut avoir un conjoint sacrément solide. »*

La situation actuelle de Mathilde n'est pas marginale. Béatrice est chauffeuse de bus. Pour les mêmes raisons, son emploi du temps peut être considéré comme variable et irrégulier :

*« On a des heures différentes chaque semaine...je suis en plein temps, on a des services qui font 7h24, d'autres 6h59 par jour, ça dépend...ce matin, j'ai embauché à 6h28 et je finis à 14h24 et j'ai une pause de 1h10 en gros. (...) Ça change tout le temps...les jours sont jamais les mêmes. Il y a des semaines où on va changer de service tous les jours et puis d'autres c'est le même pour toute la semaine. (...) Vous voyez là par exemple, c'est différent le 21 je finis à 15h30, le lendemain je reprends à 6h30, et puis deux jours après je commence à 11H56 et je finis à 20h30 et après j'ai un jour de repos. »*

Ce manque de stabilité engendré par les changements continuels d'horaires de ce type nécessite des efforts d'adaptation considérables. Il peut s'agir de situations de travail spécifiques (poste en intérim par exemple) mais également de situations comportant de nombreux imprévus soumettant les salarié(e)s concerné(e)s à une organisation particulièrement instable.

## **2. De l'implication des horaires « atypiques » sur l'organisation familiale**

La régularité ou l'irrégularité des horaires décalés et variables n'est pas sans conséquence sur le plan de la conciliation entre les responsabilités familiales et professionnelles.

### *2.1 Horaires prévisibles, horaires négociables.*

Pour décrire les éventuelles répercussions du travail en horaire atypique sur l'organisation familiale, nous utilisons un indicateur supplémentaire qui permet d'évaluer le degré de pression ressentie par ces familles au niveau de la détermination et de la gestion de leur emploi du temps quotidien. Ce faisant, nous cherchons à mesurer le degré de prévisibilité de ces emplois du temps, pour voir en quoi une prévisibilité réduite peut être un facteur de stress supplémentaire ou inversement, pour voir en quoi une prévisibilité importante peut être considérée comme garante de stabilité.

**Tableau°3 : Caractéristiques des horaires de travail des personnes rencontrées.**

	Horaires variables		Horaires invariables
	Réguliers	Irréguliers	
<b>Prévisibilité +</b>	Léa (1 mois) Patricia (3 mois) Pierre (année) Laure (1 mois)	Mathilde (1 an) Béatrice (6 semaines) Audrey (1 mois)	Louisia Séverine Paul Sandrine Fabienne
<b>Prévisibilité -</b>	Eric (3 semaines)	Anne (1 semaine)	Jean Morgane

Dans notre échantillon, une majorité de familles peuvent prévoir leur emploi du temps. En effet, exception faites de celles qui ont des horaires décalés invariables, qui par définition ont un caractère hautement prévisible (sauf en cas de fréquents imprévus), la plupart des familles connaissent leurs horaires suffisamment à l'avance pour avoir le temps de *se retourner*, en moyenne au moins 1 mois à l'avance, temps que nous pouvons considérer comme propice à la mise en place d'une organisation minimale.

Mais d'autres configurations ne bénéficient pas de cette marge de manœuvre. Nous avons déjà évoqué le cas de Mathilde qui vit seule avec son fils et qui avait été contrainte de changer d'emploi faute d'horaires totalement irréguliers et imprévisibles. L'exemple de Jean peut également entrer dans cette catégorie bien que les raisons en soient différentes. Jean est gendarme et peut en conséquence être mobilisable à tout moment. Bien qu'il ait des horaires théoriquement fixes, il est régulièrement confronté à des imprévues liées à son métier :

*« Moi, c'est très aléatoire. (...) C'est vrai que je sais à quelle heure je commence et je ne sais jamais à quelle heure je vais finir. Pour peu qu'il y ait un événement, je ne rentre pas de la nuit, quoi ! J'ai des horaires bien précis, on va me dire " tu fais 15 heures- 19 heures. Maintenant, si j'ai un événement à 18heures 30, si j'ai une garde à vue, je vais rester pendant 24 heures ou même 48 heures, ça dépend. (...) (On peut me le dire) du jour au lendemain. (...) Pour la garde des enfants, c'est vrai qu'on se base sur les horaires qu'on m'a donnés. Maintenant, après... La seule fois où je peux être embêté, c'est si mon épouse n'est pas là et puis moi, je suis appelé en intervention. Alors, là, je ne sais pas comment je ferai. (...) Avec mon métier, j'ai soumis le problème parce que ça m'est arrivé, il n'y a pas longtemps justement, juste avant qu'on appelle l'association, on m'appelle à sept heure du matin, j'ai dit, non, je ne peux pas, j'ai les gamins, ils sont encore au lit. Ça la fout mal, quoi ! J'ai dit non une fois et je ne le ferai pas deux fois ! »*

En situation d'imprévus, ou d'horaires continuellement changeants, l'environnement familial est un élément important pour pallier aux difficultés soudainement introduites par un changement d'horaires ou une absence totale de prévisibilité. Comme en témoigne Jean, le fait d'être en couple change totalement la donne dans la mesure où lui peut se reposer sur son épouse. En cas d'imprévue à son travail et lorsque sa femme s'absente, lui-même se rend compte de la difficulté à avoir à assumer ce genre de situation stressante, situation qui ne peut d'ailleurs que déborder sur ses responsabilités professionnelles selon le principe du vase communicant. Anne est elle-même en couple et a réussi à négocier avec son employeur pour avoir son planning au moins une semaine à l'avance.

Si cette situation est relativement gérable pour elle, c'est essentiellement parce qu'elle peut compter sur son mari pour s'organiser. En effet, le fait d'être seul(e) avec ses enfants et/ où de ne pas pouvoir compter sur la disponibilité d'un conjoint pour en prendre soin en cas de problèmes, devient nécessairement une contrainte supplémentaire à assumer pour ces familles

monoparentales. Patricia élève seule sa fille et a des horaires variables réguliers. Elle parle néanmoins des difficultés que pourraient engendrer une faible prévisibilité :

*« En cas d'imprévis, je ne saurais vraiment pas comment faire. Jusqu'à maintenant, j'ai toujours été relativement épargné à ce niveau là mais ce serait forcément compliqué car je suis en CDD et je n'ai pas beaucoup de marge de manœuvre avec mon employeur. J'ai des horaires fixes et il m'est difficile de m'absenter sauf à prévenir longtemps à l'avance et à essayer de m'arranger avec des collègues. Mais c'est pareil, chacun à sa vie et ses contraintes. »*

Ce qui se lit en filigrane de ces discours est le degré de pression ressentie par rapport à l'activité de travail. Patricia, comme Jean, nous indiquent à quel point l'imprévisibilité déstabilise leur organisation et à fortiori d'autant plus lorsque qu'il est difficile de négocier avec son employeur pour s'arranger. Ceci nous amène à étudier une autre variable qu'est la souplesse des conditions de travail. En effet, outre le degré de prévisibilité, qui apparaît être comme un critère déterminant (notamment chez les familles monoparentales), la capacité que peuvent avoir certains salarié-es à négocier, plus ou moins formellement, leur employabilité (préférence pour tel créneau, pour tel jour, pour faire/ ne pas faire de nuits, de week-end...) et se rendre par conséquent indisponible en cas d'horaires imprévisibles, de besoins ou de soucis personnels peut apparaître comme une ressource fondamentale dans certaines situations.

Avoir la possibilité de négocier c'est pouvoir influencer, ne serait-ce qu'en partie, sur son propre environnement et faire ainsi en sorte de pouvoir s'aménager, au gré des nécessités et contraintes, son emploi du temps. Il s'agit là d'une configuration relativement confortable dans la mesure où dans ce cas, le travail en horaire décalé et/ ou variable n'est pas une contrainte supplémentaire mais une ressource que le parent peut mobiliser pour concilier sa vie professionnelle et sa vie familiale. En effet, la marge de manœuvre dont disposent ces familles dans la gestion de leur emploi du temps leur donne la possibilité de s'organiser et de préserver ainsi le temps nécessaire pour s'occuper et passer du temps avec leur enfants. Même en cas d'imprévis, le caractère négociable des horaires de travail est un élément d'élasticité déterminant puisqu'elle permet d'ajuster la période de travail aux besoins de garde ou de temps parental. Cette situation caractérise souvent des métiers qui n'exigent pas des horaires stricts et qui permettent une assez grande latitude en matière d'organisation, pourvu que le travail soit fait à temps<sup>14</sup> comme certaines professions libérales, certaines professions intellectuelles, certains secteurs du tertiaire ou encore des situations de travail particulières type télétravail (...)<sup>15</sup>. Dans cette configuration, les individus ont donc une relative maîtrise de leurs temps de travail, temps qu'ils peuvent davantage synchroniser avec les autres (temps sociaux, temps familial...). On peut alors parler de *norme de travail flexible autonome*, expression d'un compromis social positif tant pour ceux qui l'expérimentent que pour l'employeur.

Cependant, un certain nombre de professions en horaires variables n'autorisent pas cette souplesse de fonctionnement et plus particulièrement dans le cas d'emplois de services aux personnes ou aux entreprises où la flexibilité de la main d'œuvre est généralement plus importante qu'ailleurs. Dans ce genre de cas, la flexibilité est généralement imposée aux salarié-es et ne supporte guère de contreparties puisque ce sont avant tout les rythmes et aléas de l'activité, organisée par l'employeur en fonction des contraintes locales, qui commandent les temporalités de la prestation du travail (Bouffartigue et al, 2003). Ces temporalités,

---

<sup>14</sup> « L'activité devient ici un processus faiblement prédéterminé et anticipé, dans lequel les modalités de régulation se déplacent du contrôle externe vers l'auto-contrôle, et les modalités d'évaluation d'une rationalité instrumentale vers une appropriation symbolique des finalités par les membres du collectif. », (Bouffartigue et Bouteiller (2003a, p. 12).

<sup>15</sup> Nous n'avons pas rencontré ce type de configuration dans notre échantillon. Il nous semblait néanmoins important d'en parler pour mesurer le décalage qui peut exister avec d'autres situations.

correspondant à une *norme flexible hétéronome*, se caractérisent par un éloignement radical de la norme fordienne<sup>16</sup> et donc des critères de régularité, de prévisibilité et de synchronisation qui autorisaient une relative maîtrise individuelle des temporalités. L'emploi de service représente une part non négligeable de notre échantillon puisque au moins 9 personnes sont concernées soit 8 familles. Hormis les membres des professions intermédiaires de santé et du travail social (comme les infirmières et les aides soignantes) ou encore des emplois de la fonction publique (gendarme et sapeurs pompiers), beaucoup sont sans véritable qualifications et ont plutôt suivi un parcours professionnel instable fait de petits boulots (contrat d'intérim, enchaînement de CDD...). Ainsi en a-t-il été pour Léa, Morgane, Audrey, Anne, Fabienne, Séverine ou encore Patricia qui en est actuellement à son troisième CDD. A ce titre, les types d'emplois occupés sont dans la majorité des emplois non qualifiés dont la perspective professionnelle est limitée. Dans ce contexte d'un besoin de flexibilité accrue, « *qui s'impose progressivement aux fractions de la main d'œuvre les plus fragiles sur un marché du travail marqué par un chômage de masse et une précarisation de l'emploi*<sup>17</sup> », ces familles nous ont fait part de la faible marge de manœuvre dont elles disposaient dans l'organisation de leurs horaires<sup>18</sup> :

« *Je n'ai pas la possibilité de changer mes horaires, c'est très compliqué de faire des changements* » (Béatrice)

« *Ce n'est pas possible de changer. Déjà, j'avais demandé à travailler un dimanche sur deux pour pouvoir m'occuper de mon fils et on me l'a refusé. Pour le reste, ce ne serait même pas possible* » (Séverine)

« *Je n'ai pas de marge... Si, je peux dire que j'arriverai à 8h05 au lieu de huit heures mais c'est tout ! Si c'est huit heures, c'est huit heures, point. On n'a pas le choix.* » (Jean)

Généralement, il peut exister une possibilité de négocier et de s'arranger avec son employeur mais à condition de prévenir suffisamment tôt, c'est-à-dire au moins 15 jours- 1 mois avant la demande d'absence ou de changement. Dans les cas d'imprévus, c'est généralement l'arrangement entre collègues qui prévaut lorsque cela est faisable, sinon, la mise en congé maladie<sup>19</sup>.

« *Ca m'est déjà arrivé de partir d'urgence de mon travail. Ca ne pose pas de soucis à condition que cela ne soit pas toutes les semaines mais en cas de problèmes, je peux quitter. J'ai également 15 jours enfant malade donc c'est rassurant. L'organisation est flexible avec mes collègues (...). Je ne travaille pas dans un endroit hyper-rigide, je sais que je peux modifier si j'ai besoin... si mon fils est malade, si je ne peux pas faire un W-E de garde (...) là on s'arrange entre collègues*

---

<sup>16</sup> « La légitimité de cette norme repose certes sur la prise en compte des temps biologiques, et sur l'ouverture de l'espace temps du hors travail- celui de la consommation et des loisirs populaires- qu'elle autorise directement. Mais cette ouverture est également soutenue par une certaine sécurisation de l'emploi, soit que la firme organise de véritables carrières salariales sur son marché interne ou que la situation de travail permette une mobilité professionnelle », *ibid.*, pp. 9- 10.

<sup>17</sup> *ibid.*, p. 10.

<sup>18</sup> « la précarité de l'emploi implique clairement une forte perte de liberté d'horaires et de calendriers, et cela quel que soit le critère retenu (choix des horaires, possibilité d'absence ou d'interruption de travail, choix de dates de congés) », (Cottrell et alii, 2002 p. 177).

<sup>19</sup> S'il existe aujourd'hui des mesures qui autorisent le parent à s'absenter pour cause de maladie de l'enfant, force est de constater que les salarié-es ne sont pas tous au courant de cette mesure et que, quand ils le sont, ils n'y ont pas forcément recours. Il semble que les salarié-es craignent de faire l'objet d'une certaine réprobation, plus ou moins ouverte, de la part de leur collègues de travail et/ ou de leur employeur. En témoignent, entre autre, les propos de Patricia : « *J'ai un enfant en bas âge et il peut y avoir des problèmes. Comment je ferai si elle tombe à nouveau malade ? Si mes parents sont absents, mes amies... au boulot, c'est difficile de prendre sa journée comme ça, ça désorganise... et puis on n'aime pas que notre vie privée se répercute sur le côté professionnel donc c'est toujours une barrière que de ne pas sentir de marge de manœuvre... Ce n'est pas que je n'en ai pas, mais c'est un peu délicat quand même. Je ne peux pas disposer d'heures comme ça, il faut prévenir longtemps à l'avance (...)* ».

*pour ça. J'ai un planning et je dois le respecter maintenant, j'ai des marges au cas où » (Mathilde).*

Seule Anne et Eric semblent pouvoir s'arranger assez facilement. Tous les deux nous ont fait part du fait qu'ils exercent au sein d'univers organisationnels compréhensifs où sont mises en œuvre des politiques de gestion favorable à la conciliation des activités professionnelles et familiales :

*« Ils sont quand même assez souples. Mon chef est quand même assez souple au niveau des horaires, je peux quand même m'arranger et là-dessus, c'est super. C'est ce qui nous sauve aussi (par rapport au besoin de garde) ». Et son épouse de renchérir « moi aussi parce que je suis la plus vieille mais la seule avec un enfant (...) et c'est pour ça que j'ai eu mon mercredi. Ils sont souples là-dessus. C'est aussi pour ça que je travaille tôt le matin pour avoir mes après-midi et pouvoir garder notre fils »*

Soumis à une certaine flexibilité, et bien que des arrangements soient toujours possibles en cas de circonstances particulières (enfant malade, imprévu familial...), il est rare que ces familles puissent modifier et aménager à leur convenance leurs horaires. L'impression qui ressort est que l'articulation emploi-famille est avant tout considéré comme relevant du privé et non de la responsabilité de l'employeur. Le temps de travail, sa variabilité autant que les horaires qu'il sous-tend sont assurément des dimensions importantes pour comprendre les processus de flexibilité de l'activité économique. Mais les variables de prévisibilité et de souplesse constituent aussi des indicateurs objectifs de cette flexibilité. Plus ces variables sont réduites à leur minimum, plus la position du salarié(e) est difficile à tenir et réciproquement.

## *2.2 L'horaire atypique : entre avantage et contrainte.*

Qu'il s'agisse du décalage induit par les horaires atypiques ou encore de l'irrégularité des amplitudes horaires, l'analyse des entretiens nous a montré une grande diversité de situation. Les conséquences varient selon que ces horaires sont plus ou moins prévisibles et/ou plus ou moins souples. Reste maintenant à savoir la manière dont les salarié(e)s s'approprient ces régimes temporels, c'est-à-dire la manière dont ils les pensent et les compensent.

### **L'horaire atypique comme contrainte assumée.**

L'un des arguments les plus immédiatement cités, pour nuancer ces conséquences des horaires atypiques renvoie à l'intérêt que chaque individu peut trouver à son activité professionnelle. Le fait d'être occupé par un travail à horaire atypique n'est pas forcément en soi un facteur de mal-être au travail comme en témoignent nombre d'acteurs pour qui les caractéristiques des emplois occupés comptent plus que la difficulté engendrée par les horaires. Cette situation est particulièrement vraie dans le cas d'un travail choisi, pour lequel on a un certain intérêt. Dans ces situations, les personnes acceptent certains désagréments comme celui d'avoir à se lever tôt, de finir tard le soir et/ ou de travailler le week-end.

Louisia travaille depuis un an en tant qu'artisan commerçante. Avant de se lancer *dans son affaire*, elle a été employée dans différentes crêperies et avait déjà subi des horaires de travail décalé. Pour elle, son travail passe largement avant la contrainte des horaires qu'elle réalise :

*« Je dors à peine 6 h par nuit donc forcément c'est un rythme à prendre et il y a des moments qui sont plus difficiles que d'autres. (...) C'est toujours contraignant d'avoir à se lever aussi tôt et d'être en décalage par rapport aux autres. (...) Je préférerais d'autres horaires mais avec mon activité, ce n'est pas possible... C'est vrai qu'on prend le pli et surtout, ce que je fais est une vraie passion pour moi donc je préfère que ces horaires soient difficiles mais que je fasse ce qui me plaît plutôt que d'avoir des horaires moins contraignants et de ne pas m'épanouir dans mon*



*travail. (...) En gardant le même travail, j'aimerais revenir à des horaires plus faciles, mais ce n'est pas trop conciliables, donc il faut que je m'habitue ».*

L'exemple de Laure est également significatif. Ayant la garde de son enfant, et après avoir passé trois ans à s'en occuper, Laure décide de passer le concours d'infirmière. Elle a aujourd'hui un contrat de six mois. Son travail lui a donné une indépendance financière mais également et peut être surtout, une vie sociale qu'elle avait mise de côté à la naissance de son fils. En dépit d'horaires en 2x8 *socialement anormaux mais professionnellement normaux*, et du travail de week-end une semaine sur deux, elle ne se verrait pas changer d'horaire :

*« J'aime beaucoup ces horaires ! C'est plus mon rythme, je me le lève à 5H30 sans problème (...) J'aurais énormément de mal à revenir sur un 8h- 17h... et puis dans mon travail ce n'est pas possible et dans un autre, je ne serai pas satisfaite au niveau professionnel<sup>20</sup> ».*

Comme nous pouvons le constater, le travail en horaire atypique ne pose pas ici de problèmes particuliers. Les horaires sont acceptés, voir même appréciés dans le cas de Laure, car ils sont avant tout la condition *sine qua non* pour exercer un métier que l'on choisit. Audrey, Léa et Anne (ou encore Patricia) sont sans doute pour leur part plus nuancées. Toutes trois ont enchaînés différents postes en intérim ou en CDD avant d'arriver à leur place actuelle. A la différence des deux exemples précédents, elles n'avaient jamais exercé dans leur secteur et semblent s'être pliées aux exigences de l'offre du marché plutôt qu'à celles de leur intérêts personnels. Audrey a un niveau Baccalauréat. Après avoir été équipière au sein d'une société de restauration rapide, elle est devenue télé consultante dans différentes entreprises avant d'être embauchée à son poste actuel. Mère d'un petit garçon de trois ans, et en concubinage avec son conjoint qui est sans emploi, elle a pris ce travail comme un gage de sécurité :

*« Sur le marché du travail en ce moment, on prend ce qu'on nous propose et je ne vous cache pas que mon travail me plaît. D'accord, il y a la famille mais je préfère un travail qui me plaît et après gérer la vie familiale. Mais jusqu'à maintenant, j'ai toujours réussi à assembler les deux. » (Audrey)*

Travaillant auparavant comme hôtesse d'accueil dans une banque, Léa a déménagé avec ses deux enfants suite à son divorce. A son arrivée, elle ne connaissait personne. Après avoir tenté une brève formation en informatique, elle décide de postuler à une annonce pour devenir agent de sécurité. C'est la première fois qu'elle exerce ce genre de profession et qu'elle vit un emploi du temps en 2x8. Après trois CDD, l'entreprise l'a embauché en CDI :

*« A un moment j'ai eu un peu peur car j'arrivais ici avec mes enfants et je commençais à appréhender car je ne trouvais rien alors que sur Paris ça aurait été plus facile. Finalement tout s'est bien arrangé. (...) Le métier me plaît et je me suis habitué aux horaires. Je ne ferai pas cela toute ma vie car c'est vrai que je suis seule et ça coupe un peu la vie sociale d'avoir des horaires comme ça mais bon, tant que je suis seule ça va. ».*

Pour sa part, Anne a également eu un parcours quelque peu chaotique fait d'expériences de travail diverses. Aujourd'hui employée comme agent de vente à mi-temps, et sans qualifications, Anne s'est inscrite en faculté de Droit pour tâcher de décrocher un deug. Elle se lève à 5 heures du matin et ne cache pas qu'elle aimerait retrouver des horaires plus classiques. Son travail actuel lui convient, bien qu'il s'agisse pour elle avant tout d'un travail temporaire :

---

<sup>20</sup> Notons que les arguments de Laure rejoignent les constatations de Paul Bouffartigue et de Jacques Bouteiller concernant une enquête qu'ils ont réalisé auprès de ce qu'ils appellent *les jongleuses en blouse blanche*. Ces derniers notent en effet que les infirmières sont souvent confrontées à faire des arbitrages difficiles entre la qualité des horaires et l'intérêt du travail : « *les horaires jugés les plus confortables pour la majorité des infirmières, vivant en couple avec des enfants- horaires plus prévisibles, généralement en journée « normale »- vont rarement de pair avec l'activité de soin jugée la plus intéressante* », (Bouffartigue et Bouteiller, 2003b).

*« Les horaires atypiques ne sont pas spécialement un choix. J'aimerais bien aussi travailler dans un bureau (...). Pour entrer dans l'administration, il faut passer les concours. Dans un bureau, ce n'est pas évident de trouver un emploi, à moins d'avoir une formation. Moi, ce n'est pas du tout mon cas, je n'ai aucune formation à la base. »*

Dans ces trois exemples, c'est sans doute moins l'intérêt du travail qui emporte l'adhésion de ces trois mères que la nécessité de pouvoir compter sur une ressource financière stable. Ceci rejoint un constat plus général fait à propos de situations similaires et selon lesquelles les salarié-e-s sont d'autant plus prêts à accepter des conditions de travail difficile lorsque le marché de l'emploi n'est pas favorable à l'embauche, et a fortiori d'autant plus quand on élève seule ses enfants :

*« Au départ, quand je cherchais un travail, je cherchais en horaire normal car j'avais expliqué aux boîtes d'intérim que comme j'avais une petite fille, je ne pouvais pas travailler en horaires décalés. Donc je m'étais renseignée quand même au niveau des offres de garde sur Lomanec au cas où... et donc je n'ai trouvé qu'un travail en deux huit. J'ai pas eu le choix car tout le travail que je pouvais trouver c'était en deux huit. J'ai un peu hésité au départ mais je connaissais l'association. »*  
(Patricia).

Quoi qu'il en soit, l'analyse de nos entretiens nous a permis de nous apercevoir que si le travail en horaire atypique n'est pas systématiquement et unilatéralement critiqué, il demeure quand même souvent un mal nécessaire (*faire de nécessité vertu* selon la sagesse populaire) pour conserver une activité qui concourt à son épanouissement personnel et/ ou à sa stabilité financière.

Toutes les situations ne se valent pas cependant et nombreuses sont les familles qui préféreraient, si elles le pouvaient et tout en conservant leur emploi, revenir à des horaires plus traditionnels. A ce titre, il est intéressant de constater que plusieurs arguments ont été évoqués pour faire part d'une certaine pénibilité. Parmi les éléments les plus immédiatement cités, nous pouvons retrouver le changement de rythme et la fatigue physique et mentale engendrée.

*« J'avais déjà travaillé dans d'autres boulots avec ce genre d'horaires, en deux huit, la nuit aussi... mais c'est vrai qu'après plus d'un an sans travailler, ce n'était pas facile au départ. Physiquement difficile... j'étais fatigué, c'est un rythme à prendre mais au départ c'est difficile. (...) Dans l'idéal, ce serait plus simple d'avoir des horaires normaux si je pouvais, il est clair que je n'hésiterais pas »* (Patricia)

*« Au niveau du rythme biologique ça en prend un petit coup car avant, je n'avais jamais eu des horaires comme ça donc au départ... ça a été difficile. Je dormais moyennement et puis en formation, il ne faut pas oublier qu'on est noté donc il faut assurer quand même. »* (Morgane)

*« Je fais des demandes pour entrer en hôpital de jour depuis un an et je pense que cela devrait pouvoir se faire en juin. En hôpital de jour, ce serait 9h- 17h du lundi au vendredi donc ce serait vraiment génial. J'aurai tous mes W-E, toutes mes vacances... un vrai boulot de fonctionnaires ! Mais je serais heureuse de pouvoir avoir ça après 3 ans de galère car l'anticipation des besoins, prévoir toujours... c'est nerveusement très fatiguant. (...) J'aimerais avoir un peu plus de stabilité et de repos. »* (Mathilde).

Le travail en horaire atypique n'est généralement pas sans conséquence pour les salarié-e-s. Le changement de rythme, le décalage induit, la fatigue physique et mentale (...) apparaissent en effet comme autant de caractéristiques propres à ces formes d'organisation non usuelles.

## L'horaire atypique et la stratégie de compensation.

Outre l'intérêt et l'investissement dans le travail, d'autres raisons, souvent complémentaires, ont été invoquées par les salarié(e)s pour décrire l'intérêt que peut potentiellement recouvrir le travail en horaire atypique. Que ce travail soit choisi ou subi, il nécessite l'apprentissage d'un réinvestissement temporel. Aussi, à la différence de la section précédente, c'est ici le temps hors travail qui est valorisé. C'est le cas pour Laure et Léa qui perçoivent le décalage engendré par les horaires atypiques comme un élément positif dont elles profitent pour réorganiser et réinvestir leur temps de vie.

*« Moi, je suis tellement habituée aux horaires décalés, quand on est du matin, il reste l'après-midi pour tout ce qu'on a à faire et inversement. En général, les gens qui travaillent en horaires décalés aiment ça, quoi ! Nous, en tant qu'infirmières, on aime ça. (...) Parce que quand on va faire des courses le lundi matin, il n'y a personne. Moi j'essaie de ne pas aller faire les courses le samedi après-midi. C'est vrai que cet horaire là (horaire classique), j'ai l'impression que j'ai le temps de rien faire. Ce genre de journée là, j'arrive, je suis lessivée. (...) Je préfère ces horaires (décalées). » (Laure).*

*« Je me suis fait à ces horaires et je m'organise autrement pour aller faire mes courses et tout ça, ou de la gym. En étant en décalé, on apprend à s'organiser autrement et c'est parfois pas plus mal. On peut disposer de temps où il n'y a personne, que se soit pour aller faire des courses, du shopping, du sport... c'est un côté très agréable. Le tout est de savoir se reposer. Je ne sais pas si j'aimerais revenir à des horaires plus classiques. » (Léa).*

Dans ce type de raisonnement, la logique à l'œuvre est celle d'une volonté d'appropriation active des horaires. Les individus concernés par cette logique plutôt émancipatrice tentent d'acquérir des repères temporels suffisamment stables pour pouvoir jongler en permanence entre le temps *du travail* et le temps *du hors travail*.

Pour autant, il serait illusoire de penser que le temps *hors travail* est un temps strictement libéré. De manière très majoritaire, il s'agit souvent d'un temps mis à profit pour la réalisation de tâches domestiques et/ ou familiales. En effet, travailler en horaires atypiques chamboule nécessairement l'organisation du temps parental (et conjugal) c'est-à-dire du temps passé à s'occuper de ses enfants (nous pourrions parler de désynchronisation des rythmes familiaux). En conséquence, la principale contrainte avec laquelle doivent composer les parents est l'inadéquation entre le temps de travail et le temps familial. Pour y faire face, il est clairement ressorti des entretiens que chaque famille tente de compenser doublement ce temps d'absence au détriment parfois d'un temps que l'on aimerait pour soi :

*« Quand j'ai du temps, je fais du vélo avec les enfants le week-end... mais je ne peux pas trop faire des activités. D'une, par manque de temps et de deux parce que je suis claquée. Je fais beaucoup de choses pour eux si bien que j'ai peu de temps pour moi. » (Morgane)*

*« Quand je ne travaille pas, je consacre le reste de mon temps à mes filles. On se voit plus souvent. Quand je ne travaille pas le week-end (...), on sort ensemble, on fait des choses, on va au cinéma, on va en ville, on va voir des gens qu'on connaît (...) C'est normal, si déjà la semaine on ne se voit pas et que le week-end je ne m'en occupe pas quand je ne travaille pas, c'est un problème. » (Béatrice)*

*« Je n'ai pas tellement le temps d'avoir d'autres activités complémentaires. Je préfère passer le temps que je ne travaille pas avec ma famille, donc pas de sport. » (Audrey)*

*« J'ai trouvé les horaires plutôt sympa parce que ça me permet de m'occuper de mon fils, on peut faire des choses qu'on n'aurait pas le temps de faire sinon. Ce n'est pas plus mal en fait. » (Séverine)*

Anne et Eric ont pour leur part réussi à s'arranger pour organiser leur planning de façon à être au moins une journée tous ensemble :

*« Le mercredi, ce qui est bien, c'est qu'on est tous les deux de repos, donc on peut profiter de notre fils ensemble à ce moment là puis on sort faire des courses, faire un tour de vélo... aujourd'hui, on a fait un peu de ménages. » (Anne).*

Au final, nous avons constaté que ce temps réinvesti n'est généralement pas un temps strictement personnel. Bien souvent, il s'agit d'un temps dicté par les « contraintes » liées aux tâches familiales et/ ou domestiques qui entraînent en conséquence une limitation considérable d'un temps que l'on aimerait pour soi : renoncement aux activités sportives et de loisirs et, nous pouvons en faire l'hypothèse, diminution de la sociabilité amicale. Si les salarié(e)s réorganisent leur temps en tâchant d'en tirer le maximum de profit, ce sont donc bien souvent les enfants qui en sont les principales bénéficiaires<sup>21</sup>. Et pour cause, les enfants (et peut-être plus généralement la vie familiale) sont sans doute les principales « victimes » par ricochet de cet atypisme. Chacun des cas de figure que nous avons évoqué en début de chapitre doivent donc nécessairement être mis en rapport avec les besoins fondamentaux de l'enfant et ce, notamment au niveau :

- du respect de ses rythmes physiologiques et de son temps de sommeil,
- de la présence d'un temps suffisant auprès de ses parents et de ses frères et sœurs pour favoriser un temps de vie en commun

Si les parents sont les premiers à regretter de manquer ces moments privilégiés que peuvent constituer le petit déjeuner du matin ou encore l'heure du coucher le soir, les enfants eux aussi peuvent souffrir d'un manque, voire d'une perturbation directement causé par le décalage induit par les horaires atypiques de leurs parents. En conséquence, l'une des premières mesures de compensation, outre le fait de rattraper le temps perdu, est de passer du temps à expliquer aux enfants la manière dont va se passer leur journée du lendemain et ou/ de la semaine. Pour ces parents, expliquer à leur enfants *l'organisation à venir* a essentiellement pour but de réduire l'incertitude tout en cherchant à rassurer leur progéniture à l'aide de repères stables au sein d'un emploi du temps qui lui, bien souvent, ne l'est pas.

*« Je leur explique dès que j'ai une information si je ne peux pas venir les chercher, si j'ai une astreinte... Ils connaissent mon emploi du temps, ils savent ce qui va se passer. Eux, ils regrettent un peu de ne pas voir assez leur maman mais... à part ça, je ne pense pas qu'ils soient particulièrement déstabilisés par la situation. » (Léa)*

*« Ils sont fatigués parfois mais ça va. C'est vrai que les journées sont parfois longues mais ils se repèrent bien. Puis je prend le temps de leur expliquer, de leur dire comment cela va se passer... forcément, c'est un rythme aussi pour eux. Si moi j'en ai un, eux aussi... le tout est de pouvoir compenser au maximum en leur expliquant. » (Morgane)*

---

<sup>21</sup> Notons à ce propos, et à la suite de Paul Bourffartigue et de Jacques Bouteiller (2003), que lorsque ces familles sont d'après-midi, elles ne peuvent pas en profiter pour faire des grasses matinées, préférant se lever et prendre le petit déjeuner avec le conjoint et les enfants. Beaucoup de mères de familles nous ont à cet égard parlé de ces moments privilégiés que constituaient les matinées, moments dont elles profitent pour réveiller leurs enfants en toute quiétude, déjeuner avec eux et les emmener à l'école. Morgane nous a ainsi confié : *« Dans la symbolique, c'est vrai que le matin ils aiment bien être avec moi, ça les rassure ».*

Toutes les familles que nous avons rencontrées nous ont fait part du fait que le décalage induit par leur emploi du temps avait des répercussions plus ou moins directes sur leur enfant (et ce notamment chez les familles monoparentales qui ne peuvent compenser l'absence d'un parent par la présence de l'autre). A cet égard, ont souvent été évoqués la prise de rythme parfois difficile, la fatigue due aux longues journées, le manque de ne pas voir suffisamment son ou ses parents ... Pourtant, si de manière générale ces répercussions sont compensés par une écoute attentive des parents, il est des cas où la perte des repères peut être plus handicapante au niveau de l'équilibre psychique de l'enfant. Ce fût le cas du fils de Mathilde qui a des problèmes de psychomotricité :

*« Il y a eu des soucis. (...) Quand il était plus petit, je ne comprenais pas pourquoi il laissait traîner ses affaires sans arrêt, il oubliait toujours tout... et j'ai finalement compris pourquoi. Lui-même n'arrivait pas à se projeter d'une semaine sur l'autre, donc c'était vraiment difficile pour lui. »*

En dépit du fait que Mathilde faisait tout pour que *l'organisation soit simple et équilibrée* pour son fils, l'année de CP et CE1 ont été difficile avant qu'elle ne comprenne véritablement pourquoi il était autant dispersé. Elle s'est en effet aperçue que son fils souffrait d'un manque de stabilité et donc de repères dans l'organisation de son quotidien :

*« (...) Je pense que c'est en lien avec mon planning et mes horaires. Au niveau du déroulement du temps, il n'avait pas de repère. Un autre enfant a des repères car il dort chez lui, part à une heure précise, revient le soir à une heure précise... tous les W-E il est avec ses parents... Pour mon fils, c'est différent. Les jours se suivent mais aucun ne se ressemblent donc c'est totalement déstabilisant pour lui. »*

Mathilde a donc commencé par faire un planning sur toute la semaine, du lundi au dimanche en indiquant à son fils le déroulement de ses journées. Elle lui indiquait qui irait l'amener à l'école, qui irait le chercher voire même, pour certains jours, chez qui il irait dormir. Depuis un an, son fils est également suivi par un psychomotricien qui l'aide à se repérer tant dans l'espace que dans le temps. Son fils a aujourd'hui retrouvé certains repères. Pour autant, Mathilde se sent coupable de cette situation principalement engendrée par ses horaires :

*« Tous les jours... j'en ai souffert. J'adore ce que je fais, j'adore mon boulot mais je dois reconnaître que je culpabilise de ne pas pouvoir être à 100% avec mon fils... je fais mon maximum, et c'est pour ça que je suis épuisée... mais oui, ça me fait mal. J'espère qu'il n'y aura pas de conséquences trop négatives pour lui plus tard. Je pense que non mais vraiment j'espère. »*

Comme nous pouvons le comprendre, les changements récents intervenus sur le marché du travail n'ont pas épargné les parents de jeunes enfants, confrontés comme les autres au travail atypique et ce en dépit des difficultés suscitées en matière de conciliation des responsabilités familiales et professionnelles. Si l'on exclut les situations d'horaires de travail prévisibles et négociables, le travail en horaires atypiques ne simplifie pas la vie quotidienne de ces parents obligés, bon an mal an, de s'adapter au prix parfois de nombreux efforts. Ainsi, dans presque tous les cas, le travail en horaire atypique génère des situations complexes qui nécessitent des ajustements de l'arrangement de garde, ajustements exigés par des conditions de travail désynchronisé.

Aussi est-il légitime de se demander à présent comment les familles font face à ces contraintes et comment elles parviennent à concilier leur vie professionnelle et leur vie familiale.

## II. Les arrangements de garde des familles travaillant avec des horaires atypiques

Comme les horaires de travail, les besoins de garde des familles rencontrées présentent la caractéristique d'être décalés par rapport aux horaires traditionnels d'ouverture des services de garde (crèches, assistantes maternelles, garderie, centres de loisirs ...). Pour l'ensemble des familles, mettre en place un système stable pour assurer la garde de leurs enfants, tôt le matin, tard le soir ou pendant le week-end, ne va pas sans poser problème.

*« Je suis artisan commerçant. C'est pour ça que je voulais vous parler car aucune offre de garde n'est adaptée à ce type d'activité. Moi je finis à 19h30 et l'école finit avant, garderie et crèche finissent aussi largement avant ... donc en fait on est coincé et le matin et le soir car le matin ces structures n'ouvrent pas avant au mieux 7h30. Les horaires décalés, c'est une vraie plaie à ce niveau là » (Louisia)*

Inversement, les problèmes de garde concernent aussi les plages horaires de journée, lorsque les parents ne travaillent pas et souhaitent s'occuper eux-mêmes de leurs enfants. Dans certaines professions, le jour de repos peut tout à fait tomber un lundi ou un mardi, les journées de travail commencées tôt le matin peuvent se terminer à 13h. Lorsque l'enfant n'est pas encore à l'école primaire, certains parents souhaitent s'occuper de leurs enfants pendant ces moments de disponibilité. Se pose alors la question de l'utilisation « à la carte » des services de garde traditionnels : avant d'avoir recours aux services de l'association, Patricia confiait une semaine sur deux sa fille de un an à ses parents qui habitent à 15km. La petite n'allait donc à la crèche qu'une semaine sur deux. De même, comme l'expliquent les parents que nous avons rencontrés, il est difficile de recruter une assistante maternelle pour tel ou tel créneau horaire seulement et suivant un planning qui varie d'une semaine sur l'autre.

*« Quelle assistante maternelle accepterait de prendre ma fille uniquement le samedi ? » (Louisia)*

La question n'est donc pas seulement celle de l'ouverture ou de la fermeture des services de garde traditionnels, mais plus globalement de la dissonance entre le temps de travail des familles et l'organisation de travail de ces services, qui n'est pas adaptée à la flexibilité souhaitée par les familles. On peut caractériser les besoins de garde à partir de deux variables, l'importance du besoin de garde (tableau 4) et sa plus ou moins grande variabilité (tableau 5).

**Tableau 4 : Besoins de garde des familles.**

	Besoins de garde
<b>Léa</b> Agent de sûreté Famille monoparentale (FM) 2 enfants (9 et 7 ans) (Lomanec)	4 jours par semaine (matin 7h à 8h30 ou soirée de 18h30 à 20h45) et 2 w.e/mois
<b>Louisia</b> Artisan (crêpière) Famille monoparentale 1 enfant (4 ans) (Brunoy)	Du mardi au vendredi, de 5h à 8h30 et de 16h30 à 20h. Le samedi de 9h à 16h
<b>Patricia</b> Agent de fabrication Famille monoparentale 1 enfant de un an (Lomanec)	5 jours par semaine du lundi au vendredi, le matin de 5h à 8h30 ou le soir de 18h30 à 20h30.

<b>Morgane</b> Formation aide soignante Famille monoparentale 2 enfants de 8 et 6 ans (Lomanec)	1 semaine sur 2 lorsqu'elle est en stage : le matin de 6h à 8h30 ou le soir de 18h à 22h.
<b>Mathilde</b> Infirmière Famille monoparentale 1 enfant de 9 ans (Brunoy)	4 jours par semaine de 6h30 à 8h30 ou de 18h30 à 22h30 ou la nuit. 2 week-ends par mois
<b>Béatrice</b> Chauffeur de bus Famille monoparentale 2 enfants de 6 et 8 ans (Massur)	4 jours par semaine de 7h à 8h30 ou de 18h30 à 21h30 certains week-ends
<b>Audrey (et Nicolas)</b> Elle, téléconsultante (vacataire), lui absent 1 enfant de 3 ans (Massur)	Besoins 3 à 5 fois par semaine, de 18h30 à 19h30 ou 20h30 ou 21h en fonction de son planning et des jours de repos.
<b>Séverine et Paul</b> Caissière et cuisinier 1 enfant de 2 ans et demi	Le mardi de 18h30 à 20h et le dimanche de 8h30 à 13h.
<b>Sandrine et Pierre</b> Chef de rayon et sapeur pompier 2 enfants de 7 et 3 ans	Ponctuellement de 18h00 à 19h30 ou toute la journée du samedi ou du mercredi de 7h30 à 19h30 en fonction du jour de garde de Pierre.
<b>Jean et Fabienne</b> Agent de livraison et gendarme 2 enfants de 8 et 7 ans	3 fois par semaine : le mercredi matin de 7h30 à 11h30 + le mercredi, jeudi et vendredi de 18h30 à 19h30 ou 20h30. 1 samedi matin sur 2 de 7h30 à 12h30
<b>Laure</b> Famille monoparentale Infirmière psychiatrique 1 enfant de 7 ans	4 fois par semaine le matin de 6h10 à 8h30 ou le soir de 18h30 à 22h + un w.e sur deux (de 6h10 à 15h ou de 13h45 à 22h)  planning connu un mois à l'avance
<b>Anne et Eric</b> Agents de vente 1 enfant de 2 ans	2 fois par semaine de 18h30 à 19h45 samedi matin de 8h30 à 13h30.

C'est la fréquence du besoin de garde par semaine et la durée de la garde qui déterminent son *importance*. On peut distinguer les situations où le besoin de garde est supérieur à deux fois par semaine et celle où le besoin est inférieur ou égal à deux fois par semaine. La *variabilité* du besoin désigne la plus ou moins grande variabilité des moments d'incompatibilité entre le temps de travail des parents et le temps d'ouverture des services de garde traditionnels. Le besoin de garde quotidien de Béatrice n'est jamais le même puisque ses horaires ne sont pas fixes. Nous l'avons vu, elle change chaque jour de planning, les besoins de garde varient donc eux aussi.

**Tableau 5 : Caractéristiques du besoin de garde des familles.**

		Variabilité	Fixes
<b>Importance –</b>	Régulier (2 fois par semaine + w.e durée inférieure à 2h)	Morgane (une semaine sur deux) Anne et Eric	Séverine et Paul Jean et Fabienne
	Ponctuel	Sandrine et Pierre (en fonction de ses jours de garde)	
<b>Importance + (besoin de garde quasi quotidien et pour une durée de 2-3h)</b>		Léa Patricia Mathilde Béatrice Audrey (et Nicolas) Laure	Louisia

Louisia, mère célibataire, est artisan-crêpière à Brunoy. Elle a besoin de quelqu'un cinq jours par semaine, le matin et le soir en semaine et le matin seulement le samedi, pour s'occuper de son fils de quatre ans (tableau 4). Son besoin est toujours le même puisque son rythme de travail ne change pas. Elle se lève à 4h30 le matin pour être à la crêperie à 5h et préparer la pâte avant l'ouverture du magasin aux clients à 8h30 ; entre 13h et 16h le magasin est fermé et Louisia s'occupe des tâches administratives ; enfin elle ferme le soir à 20h. Elle travaille ainsi du mardi au vendredi et le samedi jusqu'à 16h. On peut donc parler d'un besoin important et stable.

En revanche, Sandrine et Pierre parviennent globalement à gérer la situation puisqu'elle travaille de 8h à 12h et de 14h à 19h et que lui alterne phases de travail et phases de repos – 24 h de garde suivie de 48h de repos. Le besoin de garde est donc un besoin ponctuel et variable. Ils doivent recourir à une aide extérieure pendant les périodes de garde de Pierre, absent pendant 24h. Sandrine ne rentre qu'à 19h30 le soir, il leur faut donc trouver ponctuellement une personne relais pour aller chercher les enfants à l'école après la garderie et gérer la tranche horaire 18h30-19h30. Le besoin peut être un peu plus important lorsque la garde de Pierre tombe un samedi puisque Sandrine travaille toute la journée du samedi.

A la lecture du tableau 4, on peut noter que les situations les plus difficiles sont celles des familles monoparentales (ou dans le cas d'Audrey de l'absence de son conjoint pour une longue durée pour des raisons professionnelles), dans lesquelles le parent ne peut compter que sur lui-même pour organiser la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Le degré de pression ressentie par les parents est donc fonction des horaires de travail et de la situation familiale. Louisia est seule avec sa fille, alors que Sandrine et Pierre sont deux à pouvoir s'occuper au quotidien de leurs enfants. Ainsi, les longues journées de travail de Sandrine et l'impossibilité pour elle de rentrer avant 19h30, sont compensées par la présence de Pierre pendant des journées entières lorsqu'il n'est pas de garde, c'est-à-dire deux jours sur trois.

L'analyse des conditions de travail et d'emploi a bien montré combien il était difficile pour ces familles, particulièrement pour les familles monoparentales, de concilier vie professionnelle et vie familiale. La question est désormais celle des solutions trouvées par les familles pour faire face à toutes ces contraintes. En d'autres termes quels arrangements de garde ces familles mettent-elles en place pour s'occuper de leurs enfants pendant que les parents vont travailler ?



## 1. Un éventail de ressources mobilisables pour organiser la garde des enfants

Dans les familles concernées par le travail en horaires atypiques comme dans les autres, la journée des enfants se passe – en fonction de leur âge – à l'école, à la crèche ou chez une assistante maternelle. Le temps passé à l'école – 8h30-16h30 – peut être complété si nécessaire par la garderie le matin à partir de 7h30 et le soir jusqu'à 18h00 ou 18h30 en fonction des établissements scolaires. Le mercredi, les familles ont la possibilité d'inscrire leurs enfants au centre de loisirs. Les problèmes de garde surviennent donc avant 7h30 le matin et après 18h00 ou 18h30 le soir en semaine et pendant le week-end où aucune offre n'est proposée.

Les familles disposent d'un éventail de ressources mobilisables pour organiser le temps de garde des enfants en fonction des horaires de travail. Les grands-parents et d'une manière générale le réseau familial élargi y participent activement et compensent souvent l'absence d'offre de garde. Cependant, pour des raisons diverses, comme l'éloignement géographique ou l'histoire familiale, tous les parents ne disposent pas de cette ressource. Ils ont alors recours au service de garde privé, avec l'emploi d'un(e) baby-sitter. Cependant, pour les parents dont les ressources financières sont insuffisantes, cette alternative n'est pas toujours envisageable, surtout lorsque le besoin de garde est important et le réseau familial faible.

Qu'en est-il des familles que nous avons rencontrées ? Quelles sont les ressources de garde mobilisées ? (tableau 6)

**Tableau 6 : Besoins et ressources des familles**

	Besoin	Ressources de garde	
		Formelles	Informelles
<b>Léa</b> Agent de sûreté FM 2 enfants (9 et 7 ans) (Lomanec)	4 jours par semaine (matin 7h à 8h30 ou soirée de 18h30 à 20h45) et 2 w.e/mois	Garderie de l'école Association	Ex- conjoint à Paris Parents à Laval Oncle + famille à 10km Ami(e)s Collègues
<b>Louisia</b> Artisan (crêpière) FM 1 enfant (4 ans) (Brunoy)	Du mardi au vendredi, de 5h à 8h30 et de 16h30 à 20h. Le samedi de 9h à 16h	Association	Ses parents (à 5km) Son frère Petite voisine
<b>Patricia</b> Agent de fabrication FM 1 enfant de un an (Lomanec)	5 jours par semaine du lundi au vendredi, le matin de 5h à 8h30 ou le soir de 18h30 à 20h30.	Association Crèche	Conjoint (occasionnellement) Parents (10km) Son frère (habite chez ses parents) Amies
<b>Morgane</b> Formation aide soignante FM 2 enfants de 8 et 6 ans (Lomanec)	1 semaine sur 2 lorsqu'elle est en stage : le matin de 6h à 8h30 ou le soir de 18h à 22h.	Baby sitter Association Garderie de l'école Centre de loisirs	Amies
<b>Mathilde</b> Infirmière FM 1 enfant de 9 ans (Brunoy)	4 jours par semaine de 6h30 à 8h30 ou de 18h30 à 22h30 ou la nuit. 2 week-ends par mois	Association Centre de Loisirs	Parents (à proximité)

<b>Béatrice</b> Chauffeur de bus FM 2 enfants de 6 et 8 ans (Massur)	4 jours par semaine de 7h à 8h30 ou de 18h30 à 21h30 certain week-end	Association Garderie de l'école Centre de loisirs Avant : baby-sitter	Un ami Une voisine ( <i>la petite grand-mère d'à côté</i> ) Collègue La mamie de son ex conjoint (30km) Sa mère (à 75 km) Ex conjoint
<b>Audrey (et Nicolas)</b> Elle, téléconsultante (vacataire), lui absent 1 enfant de 3 ans (Massur)	Besoins 3 à 5 fois par semaine, de 18h30 à 19h30 ou 20h30 ou 21h en fonction de son planning et des jours de repos.	Association Crèche	Sa belle-soeur (à 35km) Sa sœur (à moins de 10km) Amies
<b>Séverine et Paul</b> Caissière et cuisinier 1 enfant de 2 ans et demi	Le mardi de 18h30 à 20h et le dimanche de 8h30 à 13h.	Avant : baby-sitters recrutées sur petites annonces Association Nourrice	Sa mère (à 65km)
<b>Sandrine et Pierre</b> Chef de rayon et sapeur pompier 2 enfants de 7 et 3 ans	Ponctuellement de 18h00 à 19h30 ou toute la journée du samedi ou du mercredi de 7h30 à 19h30 en fonction du jour de garde de Pierre.	Garderie Centre de Loisirs Association S.O.S Maman Avant : baby-sitter sur petite annonce	Ses parents
<b>Jean et Fabienne</b> Agent de livraison et gendarme 2 enfants de 8 et 7 ans	3 fois par semaine : le mercredi matin de 7h30 à 11h30 + le mercredi, jeudi et vendredi de 18h30 à 19h30 ou 20h30. 1 samedi matin sur 2 de 7h30 à 12h30	Avant baby-sitter Association Garderie	Voisin Ses parents à lui (120km)
<b>Laure</b> FM Infirmière psychiatrique 1 enfant de 7 ans	4 fois par semaine le matin de 6h10 à 8h30 ou le soir de 18h30 à 22h + un w.e sur deux (de 6h10 à 15h ou de 13h45 à 22h)  planning connu un mois à l'avance	Avant baby-sitter (un ami) Association Garderie de l'école Centre de loisirs	Ses parents (à proximité) Ex- conjoint
<b>Anne et Eric</b> Agents de vente 1 enfant de 2 ans	2 fois par semaine de 18h30 à 19h45 samedi matin de 8h30 à 13h30.	Association Crèche	Sa sœur à lui

### 1.1 La mobilisation du réseau familial

Les membres de la cellule familiale elle-même constituent une ressource de garde. Ainsi, comme nous avons eu l'occasion de le voir dans les pages précédentes, vivre en couple multiplie les possibilités de garde. Il est en effet parfois possible de s'organiser de telle façon que l'un des deux soit disponible pour s'occuper des enfants lorsque l'autre travaille. Cette configuration correspond aux « ménages à parent relais » (Le Bihan, Martin, à paraître), chacun assurant le relais de l'autre, au risque d'ailleurs d'organiser une présence d'un seul parent à la fois, au dépens parfois de la vie familiale. Cette configuration n'est pas fréquente dans notre échantillon puisque nous avons choisi des familles qui connaissent des difficultés de garde. Cependant, cette solution du relais parental est utilisée par certains des couples que nous avons rencontrés, notamment Jean et Fabienne.

Jean et Fabienne ont tous les deux des horaires de travail atypiques. Fabienne est agent de livraison, elle travaille à mi-temps du lundi au samedi de 6h30 à 11h30. Elle a décidé de reprendre ses études et assiste trois fois par semaine à des cours pour obtenir sa capacité en droit, ce qui l'oblige à s'absenter à nouveau entre 17h30 et 20h30 les mercredi, jeudi et vendredi. De son côté Jean est gendarme, il commence le matin entre 8h et 9h et est censé terminé à heure fixe, mais il peut être obligé de rester plus tard. Il travaille aussi un week-end sur deux. Dans la semaine, les horaires de travail de Jean lui permettent de lever ses enfants le matin et de les déposer à la garderie de l'école avant de se rendre à son travail ; le soir, Fabienne récupère les enfants à 16h30 en début de semaine. Le problème se pose les mercredis, jeudis et vendredis lorsqu'elle doit aller à la fac. Tout dépend alors du planning de Jean, lorsqu'il termine tôt, il récupère les enfants à l'école ou à la garderie, et s'occupe d'eux jusqu'à ce que Fabienne rentre au plus tard à 20h15. S'il termine après 18h30, ils doivent recourir à une aide extérieure.

La grande difficulté pour Jean et Fabienne est de concilier temps de travail et temps de vie familiale. D'une façon générale, les interventions extérieures sont ponctuelles, deux à trois fois par semaine au plus. Pour le reste, les deux parents se débrouillent entre eux. Mais la question est alors celle du temps familial ou du temps conjugal. Le matin, Fabienne n'est jamais là, Jean s'occupe seul des enfants. Le soir, ou Jean est absent, ou Fabienne de son côté se rend à l'université, ou alors les deux sont absents. Un week-end sur deux, lorsque Jean est de garde, les enfants sont pris en charge le samedi matin. Le reste du week-end, Fabienne est disponible mais elle est seule avec les enfants du samedi midi au dimanche soir, temps habituellement dévolu à la vie familiale.

Si la solution des parents relais n'est pas dominante dans notre échantillon, on ne doit cependant pas mettre les couples et les familles monoparentales sur le même plan. Les couples que nous avons rencontrés jonglent souvent avec leurs horaires de travail pour réduire le temps de garde et prendre le relais de l'ami, de la grand-mère ou de l'intervenant(e) de l'association sollicitée pour garder les enfants.

La mobilisation de la famille restreinte, c'est aussi les frères et sœurs en âge de s'occuper des plus jeunes, ou encore les enfants eux-mêmes, considérés par les parents comme suffisamment autonomes. Les filles de Béatrice ont 6 et 8 ans et sont seules le matin lorsque Béatrice commence son service à 6h10. Il y a un an, c'est une petite grand-mère, voisine, qui les amenait à l'école. Mais Béatrice estime qu'elles sont désormais suffisamment grandes pour se lever, s'habiller et aller toutes les deux à l'école. Elle leur téléphone vers 7h15 de son lieu de travail pour les réveiller et leur dire qu'il est l'heure de se préparer. Cela évite à ses filles de se réveiller et de se préparer en même temps que leur maman, très tôt le matin, elles peuvent dormir une heure de plus. En revanche, Béatrice ne souhaite pas utiliser ce système entre 18h30 et 21h30, ses filles lui semblent encore trop petites pour rester seules le soir :

*« Le mercredi elles finissent à 18h et moi je finis quelques fois à 21h11 et le temps que j'arrive, il est 21h30. Elles ne peuvent pas m'attendre pour manger et rester trois heures encore toutes seules, ça fait trop long. Il faut que j'attende encore au moins deux ans pour pouvoir les laisser toutes seules le soir. »*

Cette question de l'autonomie de l'enfant et de l'âge à partir duquel le parent estime qu'il peut le laisser seul est un élément important de l'organisation de l'arrangement. Sandrine et Pierre considèrent que leurs deux enfants, de 7 et 3 ans, peuvent rester seuls entre 5h et 7h du matin, pour terminer leur nuit. L'intervenant(e) de l'Association n'arrive qu'à 7h pour les lever, les habiller, leur faire prendre le petit déjeuner et les amener à l'école pour 8h30. De son côté, Laure demande un intervenant dès 6h10 lorsqu'elle travaille tôt, pour ne pas laisser son fils de 7 ans tout seul, de même Louisia qui part travailler à 5h le matin et ne veut pas laisser sa fille de 4 ans toute seule. Si l'âge de l'enfant est une variable importante, l'autonomie d'un enfant de 7 ans n'est sûrement pas la même que celle d'un enfant de 4 ans. L'impossibilité de trouver

une solution de garde est souvent la raison qui conduit certains parents à responsabiliser leurs enfants dès le primaire. « *On fait au moins mal* », explique Béatrice, lorsqu'elle raconte comment se passe les matinées.

Le réseau familial élargi est une première ressource mobilisée par les parents que nous avons rencontrés en cas de problème de garde. Les grands parents sont en première ligne, particulièrement lorsqu'ils sont à la retraite et peuvent facilement se rendre disponibles pour garder leurs petits enfants. Mathilde a 32 ans, elle est mère célibataire depuis la naissance de son fils aujourd'hui âgé de 9 ans et demi. Il y a 7 ans, Loann avait alors deux ans et demi, elle a décidé de reprendre ses études pour devenir infirmière. Elle a d'abord mobilisé des ressources de garde formelles traditionnelles, son emploi du temps lui permettant de faire garder son fils de 9h à 17h uniquement.

*« Loann avait 2 ans et demi et quand je suis arrivée, j'étais toute seule sur Brunoy car mes parents étaient encore sur Angers à cette époque. Donc j'ai été obligée de faire appel à une assistante maternelle qui s'est occupée de Loann pendant six mois. Ensuite, il est allé à l'école. Pendant ma première année d'études, j'ai eu du bol car je suis tombée sur des stages où je faisais du 9h-17h. Donc, durant cette première année, je n'ai pas eu de problème de garde. Mes horaires correspondaient à des horaires d'école et de centre aéré. » (Mathilde)*

C'est donc dans un deuxième temps que la situation s'est compliquée, lorsque Mathilde a commencé à faire des stages et à travailler en horaires variables et décalées. Ces journées ne correspondaient plus aux journées d'école, de centre de loisirs ou de garderie. Elle s'est donc trouvée face à de graves difficultés et à l'impossibilité de concilier sa vie professionnelle avec la garde de son fils. Ses parents, qui souhaitaient dans un futur proche venir s'installer sur Brunoy ont alors décidé d'anticiper ce projet de quelques années afin d'aider leur fille en gardant leur petit-fils.

*« Mes parents, ils avaient le projet de revenir sur Brunoy, mais le fait que je commençais à galérer pour la garde, ils se sont décidés à revenir un peu plus tôt que ce qu'ils avaient initialement prévu. Cela ne changeait pas grand-chose pour eux car ils en avaient l'intention, mais cela a précipité un peu leur décision (...) Quand j'étais du matin, je commençais vers 6h. Alors là j'emmenais Loann la veille au soir chez mes parents. Mes parents l'emmenaient à l'école, le midi ils s'en occupaient et moi je le récupérais le soir à l'école. Quand j'étais du soir, je m'en occupais le matin et le midi et mes parents allaient le chercher le soir à l'école et il dormait là-bas la nuit, parce que c'était trop tard pour que j'aie le chercher. Donc ça a été mon organisation pendant toutes mes études ».*

Cependant, tous les parents ne sont pas dans la situation de Mathilde. Dans certains cas, ce type d'organisation est plus difficile à mettre en place parce que les parents n'habitent pas à proximité. La mère de Béatrice habite à 80km, celle de Séverine est à 65km... Dans d'autres cas, même si les parents sont présents, l'histoire familiale et les relations tissées entre parents et enfants rendent difficile la sollicitation des parents. Comme Mathilde, Laure vit seule avec son fils de 7 ans et elle a décidé de faire des études d'infirmière il y a quatre ans et demi. Elle avait besoin de quelqu'un pour garder son fils le matin, le soir et certains week-ends, pendant ses stages pratiques. Mais à la différence de Mathilde, Laure ne considérerait pas ses parents comme une solution satisfaisante pour s'occuper de son fils de façon régulière lorsqu'elle était au travail.

*« J'ai été habituée très tôt à me débrouiller toute seule, à être autonome, alors j'ai énormément de mal à solliciter mes parents. (...) J'aurais préféré ne pas avoir à solliciter mes parents le dimanche, mais bon... »*

*« Mes parents habitent à proximité, enfin ma mère ... mais on n'a pas trop de contacts (...) C'est un peu particulier comme famille ! je ne peux pas compter sur ma famille. C'est comme ça, nos relations ne sont pas très bonnes et on ne se voit pas très souvent. Donc j'ai fait une croix sur ce type de dépannage ». (Morgane)*

D'une manière générale, et ce quelle que soit la distance géographique, les grands parents sont, comme les ex-conjoints dans les cas de familles monoparentales, une solution de garde pendant les vacances scolaires.

*« J'ai posé mes congés pour février car mon ex conjoint les prend plutôt au mois d'avril. En juillet- août, il me les prend un mois et aussi parfois à la Toussaint » (Béatrice)*

*« L'année dernière j'ai eu des vacances en août. Kevin était chez son père en juillet et en août il était ici, avec moi (...) Cette année, je prends la dernière semaine d'août et la première semaine de septembre. Donc il y a 15 jours où il va aller chez ses grands parents paternels qui habitent à une centaine de km. Et puis autrement, je vais solliciter ses autres grands parents ». (Laure)*

La famille élargie, ce sont aussi les frères et sœurs lorsqu'ils habitent à proximité. Ainsi Louisia, dont le frère habite à côté de son lieu de travail et qui s'occupe de sa petite nièce de quatre ans le soir après l'école, jusqu'à 20h. Ou encore Audrey et Nicolas qui ont beaucoup sollicité les tantes pour s'occuper de leur fils de 3 ans.

*« Toutes les gardes que j'avais, c'était la sœur du papa (...) Autrement, il y avait ma sœur et parfois une ou deux copines qui ont des enfants du même âge que Thibault, c'était pour une matinée ou des choses comme ça ».*

## *1.2 La mobilisation du réseau de proches*

Comme on peut le lire dans le témoignage d'Audrey, le réseau d'amis et de proches constitue aussi une ressource de garde. Mais la plupart du temps, les amis sont sollicités de façon ponctuelle, pour dépanner en cas de situation imprévue. Seule Béatrice sollicite fréquemment l'un de ses amis, Paul, qui accepte de la « dépanner » régulièrement. Béatrice est chauffeur de bus. Elle vit seule avec ses deux filles de 6 et 8 ans Elle n'a pas de famille à proximité, sa mère habite à 75km, sa belle mère à 40km. Pour faire garder ses filles après l'école lorsqu'elle est de service, elle demande à l'un de ses amis, Paul, de l'aider. En raison de l'incapacité des services à répondre aux demandes de garde de Béatrice et de la faible densité de son réseau relationnel, Paul est bien plus qu'une solution de dépannage. Il lui arrive de s'occuper des deux filles trois à quatre fois par semaine.

La plupart des familles que nous avons rencontrées ont fait appel à un moment ou à un autre à un(e) baby-sitter pour s'occuper de leurs enfants en dehors des heures de garde proposées dans les garderies et crèches. Ces baby-sitters ont été recruté(e)s soit sur petite annonce, soit sur recommandation. Rémunérées entre 5 et 7 euros de l'heure, elles ont permis à un certain nombre des familles de mener à bien leur projet professionnel. Elles interviennent à la fin de la journée de crèche ou après la garderie de l'école et assurent le lien avec le moment du retour d'un des parents. La solution peut en outre avoir l'avantage d'éviter le déplacement des enfants d'un endroit à un autre lorsqu'ils sont gardés à leur domicile.

Une fois les Associations de service de garde en horaires atypiques créées, elles sont devenues l'une des solutions pour les familles pour faire garder leurs enfants pendant leur temps de travail. L'étude des différents arrangements de garde des familles rencontrées permet d'identifier deux types de situation : des situations stabilisées et des situations non stabilisées.

## 2. Des arrangements de garde plus ou moins stabilisés combinant ressources formelles et ressources informelles

Deux variables déterminent la stabilité de l'arrangement de garde : la capacité de réponse des associations aux besoins des familles et la capacité des familles à combiner ces réponses à d'autres ressources de garde.

**Tableau 7 : Arrangements de garde des familles rencontrées**

	Type d'arrangement	Arrangement avant Association	Arrangement depuis Association	Coût horaire (en €) Asso.
Léa	Stabilisé		Intervenante de l'Asso. Le matin (7h-8h30) ou le soir (18h30-21h) en fonction de son planning W.e : son ex conjoint (1x/mois) ou ses parents (1x/mois)	3,10
Louisia	Non stabilisé		Asso intervient 2 fois/semaine : jeudi matin et vendredi et/ou samedi matin (5h-8h30 ou 9h) En soirée après l'école : son frère Mercredi : ses parents Samedi matin : elle prend son fils à la crêperie avec elle.	3,70
Patricia	Stabilisé	Ses parents toute la semaine (du dimanche soir au vendredi soir) en alternance avec son ex conjoint après la crèche.	Asso : intervient le matin entre 5h et 7h30 ou le soir entre 18h30 et 21h (planning)	1,90
Morgane	Stabilisé	Baby sitter lorsqu'elle est du matin (6h-8h30) Lorsqu'elle était du soir : 16h30-18h30 : garderie ; 18h30-22h : baby-sitter	Association au lieu de baby-sitter	1,60
Mathilde	Stabilisé	Pendant ses années d'études =ses parents	Mercredi + w.e : ses parents Dans la semaine : association en fonction de son planning (7h15-8h30 ou 16h30-22h30 ou 16h30-23h30)	2,30
Béatrice	Non stabilisé	Baby-sitter Le week-end parfois ses parents, son ex belle mère Ou alors elle prenait ses enfants avec elle	Asso intervient une fois par semaine Le matin les filles se lèvent et vont à l'école seules Le soir : garderie jusqu'à 18h30 puis maison (avec Asso ou Ami )	2,29
Audrey	Non stabilisé	Sa soeur en soirée Sa belle sœur le week-end (du vendredi soir au dimanche soir)	Crèche jusqu'à 18h30 Asso en soirée Le w.e : association	2,29
Séverine et Paul	Stabilisé	Baby-sitter	Mardi au vendredi : nourrice Dimanche : association (ou sa mère)	4
Sandrine et Pierre		Baby-sitter	16h30-18h00 : garderie 18h00-19h30 : Association S.O.S Urgences maman	7, 62
Jean et Fabienne	Stabilisé	Baby-sitter 1 w.e sur deux, enfants à Nantes	Semaine : 7h30-8h30 : garderie ; 17h30-20h15 : Asso. Mercredi 7h30-11h30 : Asso	4

Laure	Stabilisé	Baby-sitter Sa mère	Semaine : Asso 6h10-8h30 quand elle est du matin ; 18h-22h quand elle est du soir ; Samedi : Asso 6h10-15h Dimanche : sa mère	1, 90
Anne et Eric	Stabilisé		Semaine : Crèche de 8h30 à 18h30 ; Asso. 18h30-19h30 quand aucun des parents n'est disponible Le samedi : 9h-11h30	4 euros / h environ

### 2.1 Comparaison de deux situations : Laure et Béatrice (tableau 8)

Les arrangements de garde ne sont jamais composés exclusivement de l'une ou l'autre des ressources, ils se présentent comme la combinaison plus ou moins stabilisée de ressources formelles et informelles, planifiée plus ou moins longtemps à l'avance. Variabilité, irrégularité et prévisibilité des horaires de travail déterminent la nature des besoins ; l'offre de services et la capacité des familles à mobiliser leurs ressources de garde déterminent les arrangements.

Dans notre échantillon, on peut distinguer deux situations opposées : celle de Béatrice dont l'arrangement de garde s'organise au coup par coup en fonction de ses contraintes professionnelles et de la disponibilité de ses ressources de garde, celle de Laure beaucoup plus stabilisée, dont l'arrangement repose sur l'Association.

#### Un arrangement instable, Béatrice, chauffeur de bus

Béatrice a 40 ans, elle vit seule avec ses deux filles âgées de 6 et 8 ans. Chauffeur de bus, elle travaille avec des horaires atypiques dont le planning varie d'une semaine sur l'autre. Elle peut être amenée à travailler tôt le matin ou tard le soir, ou le week-end. Il arrive que les horaires soient les mêmes tous les jours de la semaine ou qu'ils varient d'un jour sur l'autre. On l'informe de son planning pour six semaines, le nouveau est connu une semaine environ avant la fin de l'autre. A chaque nouveau planning se pose bien sûr la question de la garde de ses enfants. Béatrice dispose d'un certain nombre de possibilités de garde et sollicite chaque semaine les uns et les autres pour savoir comment faire garder ses enfants en dehors du temps scolaire pendant qu'elle travaille. D'une façon générale, Béatrice doit trouver une solution pour quatre à cinq moments dans la semaine et l'association ne peut généralement intervenir qu'une seule fois.

Elle doit donc mobiliser son réseau pour organiser au mieux la garde de ses filles. Lorsqu'elle travaille en soirée, le problème de garde se pose entre 18h30, horaire de fermeture de la garderie et 21h30. Elle contacte son ami Paul qui accepte souvent d'aller chercher ses filles à l'école et de s'occuper d'elle le soir jusqu'à 21h30. Elle essaie de voir si elle peut s'arranger avec un de ses collègues, qui a une fille de 4 ans et connaît bien le problème. Lorsqu'elle commence à 6h le matin, elle laisse désormais ses deux filles se lever seules et aller ensemble à l'école toute proche. Si elle travaille le week-end et n'a pas réussi à changer son planning avec un collègue, elle sollicite la mère de son ex conjoint, ou sa mère. Dans ce cas là, il faut qu'elle conduise ses filles chez elle le vendredi soir et les récupère le dimanche. Sa mère habite à 75km, ce n'est donc pas une solution des plus simples.

*« Pour le soir, j'embête un ami qui me dépanne, il a de grands enfants et il comprend que ce n'est pas facile pour moi ... il me dit qu'il ne sait pas comment je fais pour m'en sortir ... quand j'ai un problème, il m'a dit qu'il pourrait toujours venir ... c'est que le pauvre, ça revient souvent, c'est 4 à 5 fois pendant la semaine pour me dépanner ... Parce que l'association ne vient qu'une fois par semaine, alors ça ne fait pas beaucoup ! Ca fait plusieurs fois que je leur demande et ils ne peuvent pas. Et puis de toute façon, ils ne peuvent pas pour la journée entière (...)*

*Le matin, on se débrouille, je ne demande personne le matin. L'année dernière c'est la petite grand-mère d'à côté qui me les amenait à l'école et maintenant, elles se débrouillent. Elles sont toutes les deux dans la même école ... je dis, on fait au moins mal (...) il y a des volontaires pour travailler le week-end mais il faut s'y prendre à l'avance et comme il y en a beaucoup qui ne veulent pas travailler le week-end ... alors il faut changer très vite. Parfois j'ai la mamie de mon ex qui me les prend le week-end, mais le problème, c'est qu'elle est loin. Ma mère à moi, elle est encore plus loin. Elle est à 75km et en plus elle travaille. »*

La difficulté n'est pas seulement liée au fait de faire garder ses filles pendant qu'elle travaille, c'est aussi tout ce que cela implique au quotidien. La nécessité d'anticiper l'absence de solution immédiate, de réfléchir à son planning, de trouver les collègues afin d'échanger certaines journées est une source de stress permanent. Cela représente une charge mentale que Béatrice porte tous les jours et qui ne rend pas le quotidien facile. A cela s'ajoute la nécessité de faire comprendre et accepter la situation à ses deux filles. Cela est très important pour Béatrice, d'abord parce que si elles ne comprennent pas les contraintes de leur maman, elles peuvent difficilement les vivre sereinement ; ensuite parce que si ses filles ne vivent pas bien la situation, Béatrice aura à gérer en plus la culpabilité de ne pas être suffisamment présente ou de ne pas donner à ses filles suffisamment de stabilité.

*« J'aimerais passer plus de temps avec mes filles, mais ce n'est plus possible avec le travail que j'ai. Avant c'était bien, quand je ne travaillais pas, mais on avait moins de sous ... alors évidemment je ne m'occupais que d'elles ... Là j'ai moins le temps. Elles ont compris ; Enfin, la grande a compris. C'est dur pour la petite, ça je le vois que c'est dur pour elle. Elle est plus câline. (...) Elle est calme, elle sait jouer toute seule, mais il lui faut de l'attention, des câlins. Quand je ne suis pas là le matin et qu'elles sont seules, elle n'aime pas, elle est grognon (...) Je leur parle beaucoup et comme ça, ça passe mieux et puis elles savent que je ne triche pas et elles savent bien que ce n'est pas facile de faire des changements avec le travail que j'ai. Je vois la grande, elle voulait que je l'accompagne à la piscine, je lui dis que je ne peux pas. (...) »*

### **Un arrangement stabilisé, Laure, infirmière psychiatrique.**

Laure est infirmière psychiatrique. Elle aussi est seule avec son fils de 7 ans. Elle aussi travaille avec des horaires variables, réguliers et prévisibles puisqu'elle connaît son planning un mois à l'avance. Soit elle est du matin et commence à travailler à 6h30 soit elle est de l'après midi et ne rentre pas avant 22h le soir. Elle a un jour de repos par semaine et est de garde un week-end sur deux. Elle peut amener ou aller chercher son fils à l'école tous les jours, mais doit aussi le faire garder tous les jours et un week-end sur deux. Mais à la différence de Béatrice elle a trouvé une solution de garde stable et accessible financièrement (tableau 6) : en semaine, un(e) intervenant(e) de l'Association vient au domicile de Laure – à 6h15 le matin ou après la garderie à 18h00 le soir – et s'occupe de son fils jusqu'à l'école ou jusqu'à son retour. Le mercredi, elle l'amène ou va le chercher au centre de loisirs où il passe la journée et le samedi, elle s'occupe de lui de 6h30 à 14h30 ou de 14h30 à 22h. Le dimanche enfin, les responsables de l'Association ont demandé à Laure si elle n'avait pas une autre solution de garde, car l'offre de services est très faible ce jour là. Laure sollicite ses parents qui habitent Lomanec, même si elle préférerait faire autrement. Si elle travaille le matin tôt, elle l'amène dès le samedi soir, sinon, elle le conduit pour le déjeuner.



« En fait il y a deux horaires, du matin et de l'après-midi. En gros, c'est souvent ceux que je fais. C'est 6h1/2 – 14h15. Donc, ça veut dire quelqu'un à la maison à 6h10. Et l'après-midi, quand Kevin a école, je demande 18h-22h parce que je finis à 21h30, puis le garde jusqu'à 22h. Et quand ce sont des jours comme le mercredi, je demande à ce qu'on le conduise au centre aéré, alors là c'est plus 6h10-21h. Parce que d'habitude, enfin, quand c'est l'école, c'est 6h10-8h30, l'amplitude de garde que je demande. Vu que l'école est juste en bas. Oui, voilà ! De toutes les manières, soit je vais le chercher, soit je l'emmène le matin, soit je vais le chercher le soir. C'est bien pour lui aussi »

Les deux situations sont intéressantes à comparer (tableau 8) car elles présentent un certain nombre de similitudes : deux femmes seules avec leur(s) enfant(s), travaillant en horaires de travail décalés, variables, suivant un planning prévisible mais nécessitant un mode de garde flexible s'adaptant aux changements d'horaires suivant les semaines.

**Tableau 8 : Comparaison des situations de Béatrice et de Laure.**

	Béatrice	Laure
Horaires de travail	Horaires variables et irréguliers Planning 6 semaines avant Certains w.e	Horaires variables et réguliers Planning 1 mois avant 6h30-14h15 / 13h45-21h30 en alternance Travaille un w.e sur deux
Besoins de garde	5 fois par semaine et parfois des journées entières.	5 fois par semaine et parfois des journées entières
Ressources	Association, Garderie de l'école, Centre de loisirs, baby-sitter Un ami, la petite grand-mère d'à coté, un collègue, les grands parents, ex conjoint	Baby-sitter, association, garderie de l'école, Centre de Loisirs Ses parents Ex conjoint
Arrangement	<b>Arrangement non stabilisé</b> Association 1 fois par semaine, le soir: filles gardées (18h30 à 21h45). Les autres soir : un ami (18h30-21h45) Le matin : les filles seules (6h10 à 8h30) Le week-end : un ami, la grand-mère (40km). Si pas de solution, elle amène ses filles avec elle.	<b>Arrangement stabilisé</b> Association de 6h10 à 8h30 ou de 18h00 à 22h00 (une semaine sur deux environ) Le mercredi : association de 6h10 à 9h00 + Centre de Loisirs ou Centre de loisirs + association de 18h à 22h00. Un samedi sur deux : association (de 6h10 à 15h00 ou de 13h45 à 22h00) Un dimanche sur deux : les grands parents (à proximité)

La capacité de réponse de l'Association aux besoins de la famille s'avère déterminante pour permettre aux deux femmes de concilier vie professionnelle et vie familiale. L'association n'est pas en mesure de répondre aux demandes fréquentes de Béatrice qui doit recourir au système D, solliciter de multiples de personnes et organiser la garde de ses filles au coup par coup. Laure combine aussi plusieurs modes de garde, mais l'arrangement ainsi constitué est stable et planifié un mois à l'avance dès qu'elle a connaissance de son emploi du temps. Tous les jeudis, elle appelle l'Association pour connaître le nom des intervenants qui viendront garder son fils. Si l'on se place du point de vue des enfants, les différences apparaissent clairement. Les filles de Béatrice ne savent jamais exactement à l'avance qui va aller les chercher le soir, si c'est

l'ami de leur mère ou si elles vont aller chez son collègue de travail ou si Béatrice va les amener chez une de leur mamie. Le fils de Laure connaît les changements de planning de sa mère un mois à l'avance et chaque semaine, il connaît précisément le nom des personnes qui vont venir s'occuper de lui le matin ou en soirée ou le samedi. Un dimanche sur deux, il sait aussi qu'il va passer la journée chez ses grands-parents à Lomanec.

La capacité des familles à combiner les interventions de l'Association à d'autres ressources est la deuxième variable importante pour assurer la stabilité de l'arrangement, particulièrement lorsque le besoin de garde est important. Laure peut s'appuyer sur ses parents tous les dimanches, journée qui pose le plus de problème à l'association et pour laquelle elle ne peut pas assurer la disponibilité d'un intervenant. A l'inverse, les personnes sollicitées par Béatrice sont nombreuses, car elle ne sait pas précisément laquelle va être disponible.

## 2.2 La gestion de l'incertitude

On le voit, c'est l'incertitude quant à la disponibilité du réseau informel d'une part, des intervenant(e)s de l'association d'autre part qui crée l'instabilité de l'arrangement de garde. Lorsque la disponibilité des deux types de ressources est incertaine, la situation est très difficile à gérer pour les familles et l'instabilité maximale (Béatrice).

Dans les quatre sites étudiés, que les horaires de travail soient connus un mois, ou une semaine à l'avance, l'Association ne transmet son planning d'intervention qu'une semaine à l'avance. Ainsi Laure connaît son emploi du temps un mois à l'avance, mais elle contacte l'association tous les jeudis pour savoir précisément comment va s'organiser la semaine à venir et qui va venir s'occuper de son fils. Même chose pour Léa, Patricia, Morgane, Jean et Fabienne, Anne et Eric. Audrey, Béatrice, Mathilde et Louisia, mais pour elles, la question n'est pas simplement de savoir qui viendra garder les enfants aux créneaux demandés, mais aussi dans quelle mesure l'association peut répondre à la demande de garde. L'incertitude est donc beaucoup plus importante sur les sites de Brunoy et Massur. Ainsi, Audrey a besoin de quelqu'un trois à cinq fois par semaine, en fonction de son planning et de ses jours de repos. Elle commence par contacter l'association pour savoir si les intervenant(e)s peuvent ou non venir garder son fils de trois ans. En cas d'impossibilité elle sollicite son réseau familial, sa sœur, sa belle sœur et sa mère.

*« J'ai pu aller aussi chercher ma mère qui habite à une vingtaine de kilomètres, un vendredi soir je l'ai ramenée le dimanche soir. Ça a dû arriver deux fois. C'était un peu galère ... c'était d'une semaine sur l'autre ... l'Association, ce que je lui reproche c'est de donner les plannings simplement d'une semaine sur l'autre. Je faisais les demandes les jeudis et elle me téléphonait le vendredi pour me dire si c'était possible. Une semaine c'était trop juste pour voir venir et trouver une autre solution. C'était un peu dur. J'essayais de faire au plus tôt, mais c'était souvent la veille pour ma sœur quand je savais qu'elle ne travaillait pas et la tata, dans la semaine pour le week-end. (...) Dans l'ensemble, l'association m'a bien sauvé ».*

Comme le montre le tableau 6, neuf des douze familles que nous avons rencontrées ont la possibilité d'organiser des arrangements de garde stables. Cela ne veut pas dire qu'elles n'ont recours qu'à un seul mode de garde mais que l'organisation repose sur des ressources de garde identifiées et fiables. Dans la plupart des cas (tous sauf Mathilde), l'association est le pivot de l'arrangement organisé. Parmi ces familles, il faut distinguer celles dont le besoin est important (trois fois par semaine au moins) et celle dont le besoin est moins important, voire ponctuel (tableau 4 et 5). Dans ce cas là, l'association semble constituer la solution de garde idéale :

*« C'est vraiment la solution car on n'est pas obligé de les appeler pour une journée entière, mais pour une heure et c'est ce qui nous arrive. Pour nous c'est 18h30-19h30. Autrement il faudrait que l'on trouve une assistante maternelle qui accepte de les garder une heure, et ça ce n'est pas possible. Et encore, ça peut être une*

*heure dans la semaine. Il y a des mois où l'on fait garder nos enfants seulement 4 heures au total. Ca va de 4h dans un mois à 3 jours et demi. » (Sandrine et Pierre).*

Dans le cas où le besoin est important et où l'association ne peut pas intervenir autant de fois que nécessaire auprès de la famille, l'organisation de garde dépend de la seule capacité des familles à mobiliser leurs ressources informelles. Dans notre échantillon, on peut distinguer les situations de Béatrice et Louisia et celle de Mathilde. Comme Béatrice, Louisia a besoin de faire garder sa fille du mardi au samedi en dehors des temps de garde traditionnels. Artisan, elle se lève tôt le matin et ne termine qu'à 19h30 le soir, elle travaille aussi le samedi jusqu'à 16h30. Comme pour Béatrice, l'Association ne peut pas intervenir tous les jours. Louisia sollicite donc plusieurs personnes pour pouvoir poursuivre son activité en tant que crêpière à son compte : son frère qui habite tout près de la crêperie et s'occupe de sa fille le soir après l'école, de 16h30 à 19h30 ; ses parents le mercredi toute la journée ; et le samedi, comme elle ne trouve pas toujours de solution, elle amène sa fille avec elle à la crêperie, pendant son temps de travail, ce qui n'est pas toujours facile, ni pour elle, ni pour sa fille.

*« « Aujourd'hui, j'ai donné mon planning à l'association. Demain la coordinatrice va m'appeler pour me dire qu'elle me refuse tant d'heures d'intervention et c'est à partir de là que je fais appel à mes parents. Je leur demande s'ils sont disponibles aux créneaux où l'association m'a refusé. C'est mon support (...) Le samedi je la mets à la halte-garderie jusqu'à 11h30 et je l'amène au magasin ... ce n'est pas une solution confortable»*

Mathilde est elle aussi confrontée au problème de l'incapacité de l'association à répondre à toutes ses demandes de garde. Mais elle a trouvé une solution stable puisque ses parents habitent à proximité et ont pris l'habitude d'aider leur fille quotidiennement en gardant leur petit fils lorsqu'elle en a besoin. Dans le cas de Mathilde, même si l'association ne peut pas répondre, l'arrangement de garde est stable, car elle sait qu'elle peut compter sur ses parents. Elle les sollicite en semaine lorsque l'association ne peut pas venir, le week-end et pendant les vacances scolaires. Comme pour Laure, la capacité de réponse de l'association se combine à la capacité à mobiliser d'autres ressources de façon stable.

### **3. L'Association : stabilisation de l'arrangement, qualité du service, coût du service.**

L'analyse des arrangements de garde avant et après la création de l'association nous apporte d'autres éléments sur cette notion de stabilité/instabilité de l'arrangement de garde. Comment les familles s'organisaient-elles avant la création de l'Association ? Sur les 12 familles rencontrées, 9 ont connu une situation antérieure à l'Association (Tableau 7). Six avaient recours au service d'un(e) baby-sitter rémunéré(e) au noir, trois sollicitaient la famille. En quoi la création des Associations sur les différents sites a-t-elle modifié l'arrangement de garde et qu'a-t-elle concrètement apporté aux familles ? L'Association a dans bien des cas stabilisé des situations auparavant difficile à gérer. La garde des enfants par les intervenant(e)s professionnel(le)s est considérée par l'ensemble des familles rencontrées comme la solution aux nombreux problèmes rencontrés au préalable.

#### *3.1 De la baby-sitter à l'intervenant(e) de l'Association*

L'une des solutions utilisée par les familles pour pallier aux insuffisances de l'offre de services de garde est bien sûr l'emploi d'une baby-sitter, qui vient garder les enfants le matin, en soirée ou le week-end. Morgane, Béatrice, Séverine et Paul, Sandrine et Pierre, Jean et Fabienne, Laure ont eu recours à cette solution avant la création de l'Association. Mais le choix d'une baby-sitter n'est pas toujours simple et faire garder ses enfants par un tiers s'apparente parfois à un véritable parcours du combattant.

*« J'avais trouvé une collègue dont la fille gardait des enfants, elle gardait aussi les enfants le dimanche et les jours où j'avais des réunions avec le personnel. Mais elle est tombée enceinte et elle ne pouvait plus les garder. Donc j'ai trouvé une autre fille qui pouvait le garder par le journal, mais peu de temps après elle ne pouvait plus parce qu'elle n'habitait plus sur Massur. On a refait une recherche et on a retrouvé quelqu'un, sauf que cette personne voulait bien gagner de l'argent mais sans trop travailler. Ça ne nous a pas plu et deux dimanches elle nous a laissé tombé. Le deuxième dimanche elle n'est pas venue, donc j'ai appelé ma nourrice pour qu'elle garde mon enfant et elle l'a fait exceptionnellement. Donc après ça, je me suis dit, je ne prends plus de baby-sitter ... » (Séverine)*

Les propos de Séverine montrent bien qu'il n'est pas toujours facile de trouver quelqu'un pour garder ses enfants. En reprenant les entretiens menés auprès de Séverine, Morgane, Laure, Béatrice, Sandrine, Jean et Fabienne, nous pouvons identifier trois principaux problèmes : le planning de travail, la qualité du service, le coût de la garde.

L'une des grandes difficultés rencontrées par la famille est de trouver quelqu'un qui accepte d'une part de travailler en horaires décalés, tôt le matin, le soir ou le week-end, d'autre part la flexibilité imposée par la variabilité et l'irrégularité des horaires de travail (voir tableau 3). Morgane est en formation d'aide soignante, elle alterne les périodes de cours théoriques et les périodes de stage pratique. C'est pendant ces périodes là qu'elle a besoin de quelqu'un pour garder ses filles.

*« Pour le recrutement, les baby-sitter, je les faisais venir et je discutais un peu avec elles pour voir un peu les motivations et tout ça. Pour voir si je pouvais avoir confiance en elle, si je pouvais lui laisser mes enfants. Et puis bien sûr j'expliquais mes horaires de pratique c'est-à-dire venir à 6h le matin ou rester jusqu'à 21h30-22h... Et là, il y en a plusieurs qui ont refusé.*

*Moi je leur demandais d'aller chercher les enfants après l'étude vers 18h15-18h30, pour que cela soit moins cher, et de les garder jusqu'à 21h à peu près. Et puis il y a un vrai calcul financier derrière pour moi. C'est vrai aussi que ce sont des horaires contraignants pour peu d'heures en définitive. Je les prenais 4h le soir et 2h-2h30 le matin. Mais au final, à 5-6 euros de l'heure, ça coûte ! Et puis en plus beaucoup n'étaient pas intéressées car je leur demandais une semaine sur deux et pas toutes les semaines, donc ce n'était pas intéressant pour eux. C'était vraiment galère ça ! »*

L'emploi du temps de Morgane impose à la baby-sitter le planning suivant : travailler seulement une semaine sur deux – la semaine de cours théorique suit des horaires classiques 8h30-17h30 – et alterner les semaines du matin et les semaines du soir (6h-8h30 et 18h30-21h30) pendant les périodes de stage. Ces contraintes impliquent que la baby-sitter accepte de travailler elle aussi avec des horaires de travail variables et décalés, ce qui n'est pas forcément le profil de baby-sitter que l'on trouve par petites annonces ou même par interconnaissance.

Comme on peut le lire dans l'extrait d'entretien de Morgane, le planning n'est pas le seul problème rencontré au moment du recrutement d'une baby-sitter. Il faut trouver quelqu'un, mais quelqu'un qui soit digne de confiance et auquel on puisse laisser ses enfants pendant plusieurs heures. Les tâches demandées sont multiples - jouer avec les enfants mais aussi les lever, les habiller et en soirée les aider à faire leurs devoirs, les faire manger et les coucher – et exigent une personne responsable. Pour trouver quelqu'un, ou les familles mobilisent leur réseau de connaissance pour se faire recommander une personne de confiance, ou, elles passent / consultent une annonce dans un journal. Dans les deux cas, mais peut être plus encore dans le deuxième, cela peut donner lieu à un certain nombre de problèmes. D'abord parce qu'il n'est pas toujours évident de trouver un étudiant ou une étudiante qui accepte de se déplacer tôt le matin ou de travailler pendant le week-end, ensuite parce que ne connaissant pas toujours les personnes recrutées, les familles ne savent pas à l'avance comment les choses

vont se passer. Dans certains cas, l'étudiant(e) s'avère finalement peu motivé(e) et peu apte à garder des enfants.

*« Elle (la baby-sitter) ne se comportait pas très bien avec mon fils. J'ai eu un doute à un moment parce que mon fils ne voulait plus la voir ... au bout de deux fois, il ne voulait plus la voir (...) Il n'y avait pas de confiance. J'ai été choquée que mon fils ne veuille plus y aller ... » (Séverine)*

*« Avant l'association, j'avais une petite jeune fille et j'en ai eu plusieurs, surtout des étudiantes à 40-50 francs de l'heure. Il y en a qui m'ont joué des tours. J'en ai parlé à droite à gauche et on m'en proposait ... elles sont venues 4-5 fois et puis elles en avaient marre ... elles ont des trucs, des vacances ... et la dernière, deux fois elle a oublié mes filles au centre ... » (Béatrice)*

*« Au début on faisait du baby-sitting comme tout le monde, quoi ... « tiens, je connais une petite jeune fille » ... et puis elle venait à la maison et puis c'était pas top, parce qu'elle se posait dans le canapé et puis voilà. Elle n'avait aucune autorité sur les gamins et puis, en plus, elle ne s'y intéressait pas vraiment ... » (Jean)*

Le fait de connaître la personne recrutée pour garder ses enfants est important. Laure a employé pendant plusieurs années un de ses amis pour garder son fils de 6 ans. Elle avait entièrement confiance en lui et partait travailler tout à fait rassurée.

*« C'était quelqu'un en qui j'avais entièrement confiance, qui ne m'a jamais fait des coups et puis en plus, il s'entendait très bien et s'entend d'ailleurs toujours très bien, avec mon fils. Donc c'était les yeux fermés... »*

Mais le problème est alors celui du coût de ce service de garde à domicile. Pour la plupart des familles rencontrées, le coût horaire, 5 à 7 euros, représente une somme importante lorsqu'on doit faire garder ses enfants deux trois heures d'affilée plusieurs fois par semaine. Les week-ends sont particulièrement coûteux puisqu'ils impliquent une garde pendant une demi journée ou une journée entière. Lorsqu'elles emploient des baby-sitters, les familles les sollicitent le nombre d'heures minimum, combinant cette solution à d'autres modes de garde moins coûteux. Morgane demandait à la baby-sitter d'aller chercher ses filles après l'étude, à 18h30, précisément pour des raisons financières.

Dans certains cas, la rémunération de la baby-sitter absorbe une partie importante du salaire gagné pendant le temps de garde. Les femmes que nous avons rencontrées ont parfaitement conscience de cette contradiction apparente, mais reprendre des études ou avoir une activité professionnelle est présenté comme une nécessité. Laure s'est beaucoup endettée pendant ses études pour obtenir son diplôme d'infirmière. Boursière, elle n'avait pas beaucoup d'argent et a fait le choix financier de payer un baby sitter 7 euros de l'heure pour garder son fils alors âgé de 3 ans pendant ses heures de stage.

*« Je payais 7 euros de l'heure, ce qui explique actuellement mon énorme découvert. Parce que en fait, c'était 4000 francs qui partaient tous les mois en frais de garde. Et au niveau de la bourse, elle venait à chaque fois rembourser le découvert que j'avais, donc je repartais à découvert »*

Avec l'Association, son tarif horaire est passé à 1,90 euros. Laure peut faire garder son fils le nombre de fois nécessaire pour des périodes parfois longues sans se demander comment elle finira le mois. Mais, elle touche aujourd'hui un salaire mensuel fixe d'environ 1400 euros et craint un réexamen de son dossier financier. L'augmentation de son quotient familial pourrait entraîner une modification du tarif horaire, une partie importante de son salaire passerait alors en frais de garde.

*« A 6 ou 7 euros l'heure de garde, ça ne vaudra pas le coup d'aller travailler sur le plan financier. Mais je continuerai parce que c'est ce que j'aime et puis je me suis quand même battue pendant trois ans et demi pour avoir ce travail ... C'est vrai*

*qu'il n'est pas question pour moi de ne plus travailler. Mais c'est vrai que si je réfléchis, ça ne vaudra pas le coup d'aller travailler (...) Mais j'aime mon travail ! C'est nécessaire ! Il me donne ... une place, enfin ... MA place ! C'est ce que je voulais faire et je m'y trouve très bien. Je ne me suis pas trompée. Il me donne aussi une place au niveau social ... parce que j'ai connu les courses à Lidl, les assistantes sociales ... J'ai connu tout ça pendant mes années d'études où je n'avais pas le sou. J'avais la couverture maladie universelle ... il y a toujours quelqu'un pour venir vous dire, « Ah ... vous n'avez pas de travail ? Vous avez la CMU ? ... »*

Morgane souligne elle aussi les avantages financiers de ce dispositif :

*« En gros, ce que je donne en un mois à Enfance, c'est ce que je donnais par semaine en négociant les prix ! (...) Le tarif est basé selon les revenus donc c'est juste ... chaque mois je n'ai pas à me tracasser car je sais combien cela va me coûter. Je peux faire mon budget et ça me coûte quatre fois moins ! »*

Si l'on observe le profil des familles (tableau 7), les services s'adressent avant tout aux personnes en difficultés économiques qui ne peuvent se permettre des modes de gardes trop coûteux. La logique est une logique sociale d'aide aux plus démunis. Sur les 12 familles de l'échantillon, seule une famille atteint le taux horaire de 7,62 euros, qui ne correspond pas au tarif le plus élevé. L'offre de service de garde étant particulièrement faible dans la région de Massur, Sandrine et Pierre ont eu recours à l'association, mais ils pourraient sans doute utiliser les services d'une association de garde plus traditionnelle, avec des tarifs horaires classiques (7,42 euros brut, 6,31 euros net), comme il en existe sur les autres sites (Association *La Maison des Tagadas* à Lomanec par exemple).

Le problème de la qualité du service est aussi résolu par l'Association. En effet, comme nous le verrons plus précisément dans la deuxième partie de ce rapport, les intervenant(e)s ont toutes une formation liée à la petite enfance et sont toutes recrutées selon des critères stricts par l'Association. Cela épargne aux familles la procédure de sélection et leur assure le service de professionnels, comme le souligne Audrey lorsqu'elle relève les points forts du dispositif :

*« Ce sont des professionnels et ils sont disponibles puisque c'est 7j/7 et 24h/24 ... mon enfant, il est bien et ça c'est un point fort. Il se sent bien et moi j'étais à l'aise, j'avais confiance de laisser mon enfant aux intervenantes » (Audrey)*

Les autres témoignages vont tous dans le même sens :

*« Elles [les intervenantes] sont toujours à l'heure et jamais elles ne sont arrivées dépressives ou mal lunées, ou pas contentes ... même malades elles arrivent à gérer la garde. C'est le meilleur système de garde. C'est ce qu'il y a de mieux. Et puis elles font aussi plein d'activités et elles connaissent les jeux et ce qu'elles peuvent faire (...) On leur attribue toute notre confiance. On peut partir au travail sans souci, sans inquiétude. On sait que ce qu'on leur a demandé sera respecté. C'est sérieux » (Sandrine)*

*« Les baby-sitters, c'est moins sécurisant, car ils m'ont planté à plusieurs reprises, tandis que l'association ... c'est du sérieux. Il y a des gens derrière, il y a des financeurs, la Caf et tout ça. C'est différent » (Morgane)*

L'un des inconvénients de ce système, souligné par les personnes rencontrées, est le nombre d'intervenants, du moins au moment de la mise en place de l'arrangement. En effet, si l'on prend le cas du dispositif de la ville de Lomanec, 12 intervenant(e)s différents sont susceptibles de garder les enfants. Le planning précis des intervenants est donné chaque semaine aux familles, qui prend contact avec chacun d'entre eux pour lui transmettre les informations relatives aux enfants.

*« La responsable m'appelle, elle me dit qui va intervenir et puis, en général j'ai les numéros de téléphone. Mais si je ne l'ai pas, je demande. Après il y a toutes les démarches à faire. Quand il y a plusieurs intervenants sur la semaine, il faut appeler à l'avance pour être sûre que la personne a eu le même planning que moi. Pour leur indiquer où j'habite si c'est la première fois. Pour leur dire que 6h10 c'est 6h10 et pas 6h20 parce que c'est un boulot où je ne peux pas me permettre d'arriver en retard. Il y a tout ça à faire chaque semaine »*

D'après les personnes que nous avons rencontrées, le problème du roulement des intervenants se pose surtout lors de la première intervention du professionnel de l'association au domicile de la famille. L'enfant ne le connaît pas et lui ne connaît pas non plus la personnalité de l'enfant ou les exigences des parents.

*« C'est vrai que, quand c'est quelqu'un qui intervient pour la première fois ou pas trop souvent ... il faut préciser plein de choses. En plus, Kevin a un traitement pour les allergies, donc à chaque fois il faut regarder l'ordonnance et il y a pas mal de choses à savoir ... cela ne se poserait pas si c'était quelqu'un de permanent ... mais on ne peut pas tout avoir ... c'est sûr qu'avec Enfance je suis très contente et puis maintenant il y a des gens qui connaissent très bien Kevin. Il y a Antoine et Marie qui viennent souvent et je n'ai plus besoin de tout leur marquer, là c'est plus facile (...) Le matin, la dernière fois, c'était lundi, c'était quelqu'un qu'il ne connaissait pas et puis c'est vrai qu'être réveillé par quelqu'un qu'on ne connaît pas, ce n'est pas terrible. Mais Kevin est habitué à cela maintenant. Ça ne lui pose plus trop de soucis. (Laure) »*

Le nombre d'intervenants est aussi évoqué par les familles, mais cela n'est pas présenté comme un vrai problème dans la mesure où le service est de qualité et où les responsables de l'association s'arrangent pour que ce soit les mêmes personnes qui interviennent le plus souvent possible.

*« A chaque fois, et bien notre fils, il avait l'air ... oui, il était bien ! Au début c'était plusieurs intervenants différents, mais là, maintenant, les choses se sont mises en place et on a souvent les mêmes personnes et puis, ils essaient de remettre les personnes qui sont habitués à Jordan ... il y a beaucoup plus d'avantages que d'inconvénients ! »( Anne)*

### 3.2 De la famille à l'Association

On retrouve cet effet « stabilisateur » dans le cas de familles comme Patricia, Audrey et Nicolas qui n'avaient pas eu recours au service d'une baby-sitter mais sollicitaient leurs proches. Avant la création de l'Association, ce sont la belle sœur et la sœur d'Audrey qui s'occupaient de Mathieu lorsque Audrey travaillait. Le soir, sa sœur allait le chercher à la crèche et le gardait jusqu'à son retour. Quand elle ne pouvait pas, Audrey l'amenait chez sa belle-sœur à 35km de chez elle le matin et le récupérait le soir. C'est aussi chez elle que Mathieu passait ses week-ends, du vendredi soir au dimanche soir, lorsque Audrey travaillait. Comme Morgane, Audrey, dont les horaires de travail sont variables et irréguliers, devait en permanence anticiper les choses pour trouver une solution de garde en fonction de son planning de travail. De plus, la garde de Mathieu par sa tante impliquait de prévoir ses affaires pour la journée ou pour le week-end. En offrant à Audrey la possibilité de faire venir quelqu'un à son domicile, l'association stabilise l'arrangement de garde et allège considérablement la charge mentale qu'implique la gestion d'une organisation au coup par coup.

D'une manière générale, le soutien de la famille et notamment des parents, qui acceptent de s'occuper régulièrement de leurs petits enfants est certes une solution de garde, mais elle peut avoir des conséquences en terme de fatigue et de stress. En effet, les parents n'habitent pas toujours à proximité, ce qui implique de faire un peu de route pour amener les enfants chez

leurs grands-parents. Les parents de Jean habitent à Nantes, pour les faire garder le week-end lorsqu'elle travaillait dans le commerce, Fabienne devait faire deux fois 120km le vendredi et à nouveau deux fois 120 km le dimanche pour aller les récupérer. Cette solution de garde, dernier recours en cas de garde de son mari à la gendarmerie et d'impossibilité de trouver une baby-sitter, était donc particulièrement fatigante :

*« Ce qui a été très dur, c'est que ma belle-mère habite sur Nantes et en fait, un week-end sur deux, j'emmenais les enfants à Nantes. L'après midi, le vendredi après-midi, après l'école, je partais sur Nantes, je revenais, je faisais l'aller-retour et j'allais les récupérer le dimanche ; c'était souvent moi parce que mon mari, c'est vrai qu'il n'est pas souvent disponible. Et ça, c'était très fatigant de faire ça. C'est vrai qu'à la fin je n'en pouvais plus ... faire de la route, en plus du boulot ... »*

Le cas de Fabienne est certes un cas limite, mais, dans notre échantillon, certains grands parents habitent à 60-70km, ou 10-15 km, ce qui au bout du compte peut faire beaucoup de route lorsque les allers retours sont fréquents.

Le recours à la famille implique aussi de déplacer les enfants eux-mêmes, de les transférer d'un environnement à un autre. Comme nous avons eu l'occasion de le dire, Mathilde a beaucoup sollicité ses parents pendant ses années d'étude d'infirmière. L'arrangement de garde apparaissait a priori stabilisé puisque les parents de Mathilde étaient l'unique ressource de garde, élément pivot de l'arrangement organisé avant et après l'école. Dès que Mathilde travaillait tôt le matin ou en soirée, ou le week-end, elle prévenait ses parents, même au dernier moment, et ils s'occupaient de leur petit fils. Cependant, déplacer d'un endroit à l'autre, l'enfant a aujourd'hui des problèmes de psychomotricité. Les dispositifs que nous avons étudiés (voir deuxième partie) défendent ce principe de la garde de l'enfant à son domicile, dans son environnement. Sans connaître des problèmes aussi importants, toutes les familles rencontrées soulignent l'inconfort de ces allers et retours entre différents lieux :

*« Chez mes parents, c'est plus compliqué, car il faut qu'on y aille le soir, qu'on dorme là-bas ... il faut qu'on déménage à chaque fois. Ce n'est pas que ce soit loin, c'est à 5-10 km seulement, mais je ne vais pas lever ma fille à 4h du matin pour l'amener chez eux et je vais encore moins faire venir mes parents à 4h du matin. Donc je vais chez eux dormir avec ma fille et le lendemain moi je vais au travail et ce sont mes parents qui s'en occupent (...) Le soir, on n'a plus notre intimité de la cellule familiale. Même si tout se passe bien avec mes parents, que ma fille les adore et tout ça et bien ce n'est pas la même chose. Les petits ils ont des rituels. Ma fille elle a un rituel pour le coucher et c'est vrai que quand on va chez mes parents, irrémédiablement, ce n'est plus la même chose ». (Louisia)*

L'intervention de l'Association a des effets directs sur la qualité de vie des familles : elle diminue la pression vécue au quotidien par les parents mais aussi par les enfants, simplifie les relations avec les grands-parents dont les familles ne sont plus dépendantes, permet enfin aux enfants d'être gardés chez eux, dans un environnement qui leur est familier et où ils ont leurs repères. En intervenant au domicile des parents, le personnel de l'association évite aux enfants d'être transportés d'un endroit à un autre, en fonction de la disponibilité des proches. Cela allège aussi la charge mentale que représente pour les parents la gestion d'un emploi du temps variable et dont la prévisibilité n'est pas toujours suffisante pour planifier l'arrangement de garde (tableau 3). Depuis que l'Association existe, Morgane n'a plus de problème de recrutement, elle ne doit plus partir à la recherche d'une baby-sitter qui accepte ses changements de planning, elle n'a plus à cumuler les baby-sitters pour s'assurer que l'une sera toujours libre pour garder ses filles, elle ne doit plus compter les heures de garde en raison de leur coût. Il lui suffit de transmettre son planning aux responsables de l'association et les intervenant(e)s viennent à son domicile garder son fils lorsque cela est nécessaire.



*« [Depuis qu'il y a l'association] et bien j'ai cessé d'appeler mes baby-sitters et puis j'ai donné mes semaines et mes horaires à l'association. Ca a tout changé ! Donc je leur ai expliqué comment cela se passait pour moi, c'est-à-dire la théorie et la pratique et les deux possibilités entre matin et soir pour la pratique. Mais il est arrivé aussi que nous ayons un mois de théorie suivi d'un mois de stage et donc là on alterne en deux nuits. L'association c'est vraiment parfait, ça nous repose, ça nous permet de souffler. En terme d'organisation, ça n'a plus rien à voir. Bien sûr il faut prévoir et anticiper, mais c'est différent, parce que l'association est là ».*

En facilitant la garde des enfants tôt le matin, tard le soir ou pendant le week-end les associations permettent aux familles de concilier vie familiale et vie professionnelle. Dans certaines situations, notamment dans le cas des familles monoparentales où le parent ne peut compter que sur lui-même au sein de la cellule familiale, les associations sont présentées comme la solution, sans laquelle poursuivre son activité professionnelle deviendrait problématique :

*« Moi j'ai pu garder mon boulot grâce à ça car sinon, j'aurais été obligée de changer de voie ... si l'association n'avait pas pris le relais ... pour une mère célibataire qui a son enfant avec elle et qui doit travailler, je pense qu'une association comme ça c'est franchement nécessaire ! Je suis à fond d'accord pour la liberté des femmes au travail et l'association c'est ça ! C'est de permettre de conserver son emploi. C'est quelque chose de fondamental » (Mathilde)*

Si ces dispositifs sont encore imparfaits et fragiles, force est de constater qu'ils représentent des initiatives originales qui prennent pleinement leur sens au regard de l'extension du travail en horaires atypiques et de l'absence institutionnelle d'offre de garde à ces horaires.

Comment ces dispositifs se sont-ils développés dans les différents sites étudiés et quelles en sont les modalités de fonctionnement ?

## DEUXIEME PARTIE - SYNTHESE COMPAREE DES MONOGRAPHIES DES DISPOSITIFS DE GARDE A DOMICILE SABLON, MASSUR, BRUNOY ET LOMANEC<sup>22</sup>

Les familles que nous avons rencontrées et dont nous avons raconté les conditions de vie et de travail utilisent toutes l'un des quatre services étudiés : *Topodo* à Brunoy, *Kalinette* à Massur, *Koala* à Sablon. Les entretiens menés ont montré de quelle façon ces services répondent aux besoins des familles, comment ils contribuent à la stabilisation de leur organisation quotidienne et par là même, facilitent la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle.

L'objectif de cette deuxième partie est d'étudier les conditions de création et de développement de ce type de services. Quels sont leurs caractéristiques, modalités de fonctionnement et de financement ?

Trois des dispositifs expérimentaux que nous nous proposons d'étudier se développent dans le cadre du projet GEPETTO (voir encadré 1). Le premier, *Topodo*, créé en 1999, a permis de poser les bases de l'action menée ensuite dans huit autres sites en France, dont Massur et Sablon, que nous nous proposons d'étudier ici.

### **Encadré 1 : le projet GEPETTO, garde d'enfants pour l'équilibre du temps familial, du temps professionnel**

Le projet GEPETTO a pour objectif de venir en aide aux parents qui ont des difficultés de garde d'enfants. Ces difficultés sont le plus souvent liées à des inégalités dans leur emploi, mais aussi à des situations familiales fragiles, comme les familles monoparentales.

Les objectifs du projet GEPETTO sont les suivants : décloisonner les systèmes de garde et développer la coordination des différents services pour répondre au mieux aux besoins des familles ; proposer une offre de services de garde à domicile pour les familles qui travaillent en horaires décalés lorsque les services de garde traditionnels sont fermés.

La mise en œuvre de chacun des huit sites s'appuie sur l'expérience du dispositif *Topodo* : montage financier, recrutement de professionnels, mutualisation des pratiques...

Le dernier dispositif étudié, *Maisonnette* à Lomanec, a été créé en 2003 au sein de l'association *Enfansage* (voir encadré 2). Son origine parentale en fait une expérimentation originale, différente des trois autres sites, même si l'expérimentation menée à Brunoy dans le cadre de *Topodo* a été l'un des dispositifs de référence au moment de l'élaboration du projet.

---

<sup>22</sup> Noms fictifs des quatre sites étudiés. Nous avons également utilisé des noms fictifs pour les autres communes mentionnées dans l'analyse.

## Encadré 2 : L'association *Enfance* à Lomanec

L'association *Enfance* - Collectif pour l'accueil des jeunes enfants » a pour objectif l'organisation et la gestion commune de plusieurs services. Son champ d'intervention est la promotion et le développement des modes d'accueil des jeunes enfants pour : « assurer la gestion de services et d'équipements d'accueil de jeunes enfants, en veillant à la qualité de leurs projets sociaux et de leurs projets éducatifs ; contribuer avec les familles, aux initiatives, services et activités qui favorisent l'articulation des temps professionnels, parentaux et sociaux ; réaliser, coordonner ou soutenir toute autre action d'intérêt éducatif et parental, en liaison avec les collectivités, institutions et mouvements partenaires, avec les acteurs de l'entreprise et du dialogue social ainsi qu'avec les professionnels de l'enfance ; renforcer le lien social dans les quartiers, les solidarités (accueils d'enfants porteurs de handicap, échanges inter-génération...), l'égalité femmes - hommes, la parentalité et la citoyenneté »<sup>23</sup>.

D'initiative parentale et citoyenne<sup>24</sup>, l'association veut ainsi promouvoir une forte coopération parents - professionnels au cœur de laquelle la *parentalité* est un enjeu éducatif, social et citoyen et qui assure le lien entre : la dynamique de chaque parent et de sa volonté de bien faire pour son enfant, la parentalité comme dynamique collective, la perspective de renforcer la coresponsabilité entre adultes vis-à-vis des enfants.

Notre analyse se développe en quatre points : la genèse des quatre dispositifs, les objectifs et les caractéristiques des quatre dispositifs, l'organisation des interventions au domicile des familles et enfin quelques éléments de bilan concernant les interventions réalisées par deux des dispositifs étudiés, *Topodo* et *Maisonnette*.

### I. La genèse des dispositifs

Dans un premier point, il convient de présenter l'offre existante sur chaque site avant de présenter, dans un deuxième point, les acteurs à l'initiative de ces projets de service de garde et de nous intéresser, dans un troisième point, aux types de partenariat qui sous-tendent les différents projets. Le dernier point de cette première partie est centré sur le développement de ces dispositifs et l'identification des facteurs qui ont facilité ou non l'élaboration et la mise en œuvre des projets de service de garde à Brunoy, Massur, Lomanec et Sablon.

#### 1. Une offre existante insuffisante

Le tableau ci-dessous présente les caractéristiques de chaque ville en matière d'offres de garde : le type de structure de garde, les horaires d'ouverture des services et les besoins des familles. Dans les faits, chaque dispositif s'est appuyé sur la connaissance des possibilités de garde. Des études, menées dans les différents sites et portant sur les modes de garde, ont mis en évidence des besoins non satisfaits par l'offre traditionnelle de garde, besoins correspondant à des horaires de travail atypiques<sup>25</sup>.

<sup>23</sup> Extrait du statut de l'association.

<sup>24</sup> Il est important de noter que le conseil d'administration de l'association est composé pour moitié de parents utilisateurs du service et que l'autre moitié réunit des personnes motivées voulant contribuer à l'action de *Enfance*, d'autres associations ou autres organisations non lucratives, des membres de droits (etc.).

<sup>25</sup> Quatre études ont ainsi été menées à Massur entre 1998 et 2001 ; une étude à Sablon par la CAF et la MSA. Comme par exemple à Lomanec : Etude sur *La garde atypique : révélatrice de changements sociaux plus profonds* (2001). Etude de la Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité (DRDFE), intitulée

**Tableau 1 : L'offre de services de garde d'enfants dans les quatre villes étudiées**

<p><b>Brunoy</b></p>	<p>L'essentiel de l'accueil des jeunes enfants est assuré par les équipements d'accueil traditionnels type crèche et halte-garderie. La ville de Brunoy, au travers de son service Enfance, gère quatre crèches collectives (environ 130 places), une crèche familiale (environ 50 places), une mini-crèche (12 places) ainsi que trois haltes-garderies (environ 60 places). L'amplitude horaire couverte par ces services est approximativement 7h-18h30 pour les crèches collectives et de 7h- 20h pour les crèches familiales. La ville accueille, en outre, dix-neuf écoles maternelles municipales ainsi que sept écoles maternelles privées. Dans tous les groupes scolaires existent des accueils périscolaires qui fonctionnent de 7h30 à 8h45 et de 16h45 à 19 h.</p> <p>De manière générale, le constat à Brunoy est le suivant :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- les listes d'attente pour des placements réguliers grossissent et le délai pour une admission s'est accru,</li> <li>- les crèches ont un taux d'occupation de 80 % du fait des accueils à temps partiel,</li> <li>- le taux d'occupation des haltes-garderies plafonne à 60 %.</li> </ul> <p>En dépit d'une volonté nationale de flexibilité de plus en plus accrue des modes de garde (orientation sur du multi accueil), la totalité des besoins n'est encore pas couverte et ce, plus particulièrement, pour les parents ayant des horaires atypiques, horaires qui réclament une importante souplesse.</p> <p>Depuis 1992, la Ville de Brunoy a signé un contrat Enfance avec la Caf qui lui permet de bénéficier d'une aide supplémentaire pour les actions nouvelles. Dans ce cadre, elle s'est engagée à fournir un certain nombre d'orientations en faveur d'une politique petite enfance sur la ville. Celles-ci ont pour objectif de valoriser la place de l'enfant, tant au sein de sa famille que de son environnement et de faire évoluer les systèmes d'accueil de la petite enfance afin de les mettre en adéquation avec les demandes des parents. Elles se déclinent autour des axes suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- proposer aux familles des modes d'accueil et de garde, ainsi que des méthodes pédagogiques correspondant à leurs attentes,</li> <li>- mettre en œuvre des solutions qui favorisent l'éveil et l'éducation des enfants,</li> <li>- répondre tout particulièrement aux besoins des familles en difficultés,</li> <li>- renforcer l'efficacité et l'efficience des services, grâce à une meilleure coordination et complémentarité.</li> </ul> <p>Si cette politique a permis d'améliorer le dispositif d'accueil, des lacunes subsistent car il n'existe pas de formules adaptées aux besoins de certains parents que ce soit en raison de conditions de vie et de travail particulières, ou en raison de circonstances exceptionnelles.</p>
<p><b>Sablou</b></p>	<p>Sur les cinq plus grandes communes de l'est du département, l'offre apparaît globalement « peu harmonieuse et variable » en termes d'amplitude horaire et de nature de l'offre. Sur chaque commune, au moins un centre de loisirs sans hébergement est ouvert.</p> <p><u>À Sablon, on trouve :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une crèche familiale (53 places) ouverte de 7h à 19h et ne répondant pas aux demandes le dimanche et les jours fériés.</li> <li>- deux haltes-garderies (une halte de 10 places semi permanentes et 30 places halte-garderie ouvertes du lundi au vendredi en continu de 8h à 17h30 ; l'autre halte dispose de 18 places et n'est pas ouverte le temps de midi).</li> <li>- un relais d'assistantes maternelles (RAM), de 104 assistantes.</li> <li>- un accueil périscolaire de 20 places est ouvert de 16h30 à 18h30.</li> </ul>

*Faciliter l'accès des femmes à l'emploi* et réalisée par l'AFPA Conseil Lomanec (Mars 2001). L'étude- action CODESPAR portant sur *La garde d'enfants dans le Pays de Lomanec: Eléments de diagnostic pour réfléchir et avancer.* (juillet 2002), réalisée de mi- 2001 à mi-2002, cette étude avait pour buts de réaliser un état des lieux de l'offre de services sur les demandes atypiques, de sensibiliser les acteurs locaux, d'organiser une réflexion interinstitutionnelle et, enfin, de favoriser le développement de services répondant aux besoins identifiés.

	<p><u>À Saint-Guillaume :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une halte-garderie (20 places, fermée le mercredi et pendant les vacances scolaires de 8h à 11h30 et de 13h30 à 16h30),</li> <li>- un accueil périscolaire maternel et primaire ouvert de 7h à 8h30 et de 16h30 à 18h30 pour 80 enfants.</li> </ul> <p><u>À Mallon :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un RAM comptant 57 assistantes maternelles,</li> <li>- une halte-garderie (18 places, ouverte du lundi au vendredi de 8h30 à 11h45 et de 13h30 à 17h30),</li> <li>- sur chaque école, un accueil périscolaire maternelle et primaire.</li> </ul> <p><u>À Charloy :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- un accueil périscolaire municipal pour les 3/7 ans,</li> <li>- un partenariat financier a été développé avec la commune de Gaillon concernant la halte-garderie.</li> </ul> <p><u>A Bouange :</u></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- une crèche familiale de 52 places,</li> <li>- un multi accueil de 20 places dont 13 en crèche (7h30 - 18h), et 7 en halte-garderie (8h30 - 17h30)</li> <li>- une halte-garderie de 10 places, ouverte de 8h30 à 12H puis de 13h30 à 17H du lundi au vendredi,</li> <li>- des garderies périscolaires.</li> </ul> <p>D'une manière générale, l'offre de garde n'apparaît pas suffisante et ne couvre pas ou peu de besoins sur les horaires du soir et le week-end. Les structures existantes ne semblent pas coordonnées, notamment du fait du nombre important de communes possédant leurs propres structures.</p>
<b>Massur</b>	<p>Il apparaît que des besoins ne sont pas couverts par l'offre existante, déjà « <i>fortement développée</i> » d'après nos interlocuteurs. Quinze structures collectives de garde sont réparties sur Massur entre les crèches collectives, les haltes crèches et les crèches familiales. Treize sont coordonnées par le CCAS et deux sont des structures associatives, qui peuvent bénéficier de financements communaux. Pour l'accueil en crèche, la plupart des établissements sont ouverts de 7h30 à 18h30, exceptées deux structures qui ferment un peu plus tard (19h15 et 20h). Trois modalités d'accueil sont possibles : à temps partiel, à temps plein et à titre occasionnel.</p> <p>L'ensemble des places de garde collective couvrirait plus de 17 % des enfants de moins de 3 ans. Cinq cent soixante-dix places sont disponibles dans l'ensemble des établissements. D'autres structures de garde proposent des places pour les plus de trois ans : accueil périscolaire, centre de loisirs sans hébergement, maisons de quartiers. Les enquêtes menées sur le territoire de la ville ont confirmé le lancement d'un projet d'ouverture de crèche le samedi en centre ville à partir de la fin 2004. L'extension des horaires d'ouverture des structures d'accueil est aussi projetée à court terme.</p>
<b>Lomanec</b>	<p>Le premier accord établi entre le Conseil municipal de la Ville et le conseil d'administration de la Caf en ce domaine remonte à mars 1984 à l'occasion de ce qui était alors appelé le contrat crèche (0 - 3 ans). Son objectif était de pallier à l'insuffisance du nombre de places. Depuis, les besoins de la population ont changé. En 1994, la Caf et la Ville transforment le contrat crèche en contrat enfance. Conclu pour cinq ans (1994 - 1999), ce nouveau dispositif a pour but d'étendre les services de garde pour les enfants âgés de 0 à 6 ans et de diversifier la nature des prises en charge, axe prioritaire du second contrat enfance (2001- 2004).</p> <p>Aujourd'hui, la Ville de Lomanec gère : vingt crèches municipales (1.190 places) de trois types différents : onze crèches collectives (8h- 19h30), quatre crèches familiales (accueil au domicile d'une assistante maternelle agréée, employée par la ville et encadrée par des puéricultrices), ainsi que cinq crèches « multi-accueil » (crèche collective à laquelle est rattachée un réseau d'assistantes maternelles agréées municipales). Environ 1.164 enfants sont concernés par ces modes de garde, dont 844 en crèches collectives et 320 en crèches familiales.</p>

	<p>Il existe également huit crèches parentales pour environ cent vingt places. Ce sont des mini-crèches associatives gérées par des groupes de parents et/ ou bénévoles qui salarient une équipe de professionnels de la petite enfance. Enfin, pour ce qui est de l'accueil occasionnel, le territoire comporte onze haltes-garderies (environ deux cent places) gérées par la Caf 35 et co-financées avec l'aide de la Ville.</p> <p>Par ailleurs, 17.446 élèves fréquentent des écoles maternelles (42 écoles maternelles publiques) et élémentaires (publiques et privées).</p> <p>L'amplitude horaire couverte par ces services est, de manière approximative, 7h- 19h30 pour les crèches familiales et de 7h30 à 18h30 pour les crèches collectives.</p> <p>Actuellement, c'est moins le nombre de places sur horaires traditionnels qui préoccupent la Ville, bien qu'il s'agisse toujours d'une préoccupation importante, que les demandes qui concernent des plages horaires plus diversifiées et plus élargies. En effet, pour la Ville de Lomanec, l'augmentation du nombre de familles monoparentales (19,8 % des familles de la Ville de Lomanec contre 13,2 % au niveau national) et les problèmes d'organisation inhérents à l'aménagement du temps de travail (temps partiel, horaires décalés, travail le week-end...) posent de nombreuses questions du fait des demandes de garde non satisfaites par les structures d'accueils traditionnels. C'est en outre par rapport à ce constat que des initiatives sont nées sur le territoire de la Ville de Lomanec.</p>
--	---

Dans les faits, l'offre existante ne peut pas répondre de manière appropriée aux besoins induits par des horaires de travail « atypiques », c'est-à-dire, décalés par rapport à l'offre de services de garde traditionnels. Le projet GEPETTO, fondé sur l'expérience de *Topodo*, a donc constitué une bonne opportunité pour les villes de Sablon et de Massur, pour développer, à titre expérimental dans un premier temps, une offre de services différente, adaptée aux besoins de ces familles qui suivent des rythmes de travail variables et plus ou moins prévisibles.

## 2. Professionnels de l'enfance ou parents à l'initiative des projets

Dans les trois sites GEPETTO, les acteurs à l'initiative des projets sont des professionnels de l'enfance et de l'intervention à domicile alors que *Maisonnette* est avant tout une démarche initiée et conduite par des parents. Le tableau suivant indique plus précisément la fonction des initiateurs de chaque projet.

**Tableau 2 : Les initiateurs de projets**

<i>Topodo</i>	<i>Koala</i>	<i>Kalinette</i>	<i>Maisonnette</i>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- une conseillère indépendante du pilotage expérimentale de <i>Topodo</i>)</li> <li>- le trésorier de l'association d'Aide aux Personnes Agées et Retraitées (Adapar)°</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la responsable du RAM de Sablon</li> <li>- la directrice de l'Association aide et intervention à domicile (AAIAD) de Sablon</li> <li>- une conseillère technique Caf</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- la coordinatrice petite enfance du CCAS de Massur</li> <li>- une conseillère technique Caf</li> <li>- 2 éducatrices de jeunes enfants (EJE) récemment diplômées</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- démarche participative d'habitants</li> <li>- parents d'un des quartiers de la ville</li> <li>- un responsable de la Scop Initiative, ancien président de l'UDAF et intervenant dans le domaine de l'économie sociale et solidaire.</li> </ul>

*Comme nous avons eu l'occasion de le dire, chacun des quatre dispositifs est d'une façon ou d'une autre liée à l'expérience de Topodo, menée dès 1999 à Brunoy. Il convient donc de s'arrêter sur son histoire avant d'évoquer celles des trois autres sites. Dans les quatre sites, les projets sont portés par des personnalités identifiées, qui vont mettre toute l'énergie au service du projet afin de convaincre les partenaires potentiels. À Brunoy, c'est Anne-Karine Stocchetti qui a joué un rôle déterminant. Après la naissance de son premier enfant, elle décide de créer des centres pour bébés, sorte de lieu de parole et d'expression pour parents et enfants. Elle*

présente son projet à la Direction régionale aux droits des femmes qui lui conseille de le monter sous une forme associative. Trois ans plus tard (en 1991), son projet se concrétise par la mise en place d'une agence de baby-sitting ouverte 24h/24 et sept jours sur sept en province. Implantée à Brunoy, le succès de l'agence est rapidement au rendez-vous et les demandes de gardes affluent. L'association finit par couvrir tout le département avec près de 250 baby-sitters inscrits dans ses fichiers.

C'est dans ce cadre qu'Anne-Karine Stocchetti s'aperçoit qu'au-delà du baby-sitting *de confort*, nombre d'appels sont motivés par des demandes de parents qui, pour des raisons professionnelles, sont confrontés à l'absence de réponse institutionnelle en matière de garde d'enfants. En 1994, prenant connaissance de l'expérimentation *Innov' Enfance* de Lille, elle décide de proposer à la Caf de monter un dispositif de garde à domicile susceptible de répondre à *ces nouveaux besoins*. Mais ses démarches n'aboutissent pas.

En 1996, elle fonde une SARL baptisée *Optimômes*. Elle monte également deux salons du bébé et de la maternité en même temps qu'un guide sur les enfants pour les parents du département. Pourtant, après huit années d'exercice, elle décide d'arrêter l'activité de son agence. C'est durant cette période, en 1998, que les membres de l'Association d'aide aux personnes âgées et retraitées, située à Brunoy, lui confient une mission de consultante pendant 6 mois. Anne-Karine Stocchetti les aide à monter un service de garde d'enfants. Au bout de trois ou quatre mois de collaboration avec le trésorier de l'association Adapar<sup>26</sup>, le projet d'un service de garde à domicile sur horaires atypiques est à nouveau posé. Le projet est approfondi et s'articule autour du thème de *la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle*, dont l'écho est alors grandissant sur le territoire national.

*Il est possible d'identifier, dans chacun des sites, des personnes, professionnels ou parents, à l'initiative de la création des services de garde.*

- À Sablon, fin 2001, alors que les directrices respectives du Relais d'aide maternelle et de l'Association d'aide et d'intervention à domicile travaillent ensemble sur les solutions à apporter aux problèmes de l'accueil périscolaire, la conseillère de la Caf leur fait part de l'expérience menée à Brunoy sur la garde d'enfants sur horaires atypiques. Du coup, les deux directrices amorcent une réflexion sur la mise en place d'un service similaire. La conseillère technique de la Caf prend contact avec les responsables du site de Brunoy.

- À Massur, suite à une enquête menée sur les besoins de garde, une réflexion est engagée en juillet 2002 sur les horaires atypiques par la responsable du service petite enfance et la conseillère en action sociale de la Caf. Pendant l'été 2002, deux éducatrices de jeunes enfants<sup>27</sup> (diplômées en 2001) en recherche d'emploi sont préoccupées par la garde d'enfants sur horaires décalés. Après avoir pris connaissance de l'expérience de *Topodo* à Brunoy, par voie de presse, les deux éducatrices contactent Anne-Karine Stocchetti afin d'obtenir des précisions sur les conditions de création d'un tel dispositif. Sur le conseil d'un agent de l'Agence nationale pour l'emploi, elles entreprennent une étude afin d'évaluer les besoins de garde en horaires atypiques dans la ville de Massur. Au cours de l'étude, en octobre 2002, elles rencontrent la coordinatrice du secteur de la petite enfance du CCAS et la conseillère technique de la Caf et leur font part de leur projet de création d'un dispositif de garde pour familles travaillant en horaires atypiques et des discussions institutionnelles en cours.

- Le site de Lomanec présente une histoire un peu différente. Les porteurs du projet ne sont pas des professionnels de la petite enfance comme à Brunoy, Massur et Sablon, mais des parents, confrontés à des problèmes de garde d'enfants. Une étude est réalisée entre janvier et juin 2001

---

<sup>26</sup> Adapar est une association qui détient les agréments simples et qualifiés pour deux départements (de l'Ouest) et qui intervient pour tout ce qui concerne la vie courante auprès des personnes valides, handicapées et dépendantes, de la naissance à la fin de vie. Support associatif légitime eu égard à ces agréments, il sera la justification nécessaire pour aider à faire passer le projet.

<sup>27</sup> L'une d'elle, alors mère de deux enfants en bas âge, éprouve parfois des difficultés à faire garder ses enfants en soirée.

dans le cadre du contrat de Ville, visant à identifier les besoins sociaux non satisfaits ou peu couverts. La méthode s'appuie sur la participation d'habitants volontaires et vise la création d'activités de quartier facilitant la vie quotidienne, le lien social et l'emploi. Le thème de la petite enfance et plus particulièrement la question de l'offre de services de garde est l'un des thèmes retenus. La première réunion a lieu en mai 2001 et regroupe un collectif de parents ainsi que certains professionnels de différentes institutions (dont le Centre social, le CCAS, la Mission locale). Les différents acteurs présents connaissent l'expérience de *Topodo* et se donnent pour objectif de trouver des solutions afin de stabiliser les arrangements de garde combinant plusieurs modes de garde, situations considérées comme stressantes pour les parents comme pour les enfants. C'est le rôle des parents, très actifs au moment de l'élaboration du projet, qui fait de *Maisonnette* une expérience originale par rapport aux trois autres dispositifs du projet GEPETTO.

### 3. Des dispositifs associant différents partenaires techniques ou financiers

**Tableau 3 : La présentation détaillée qui suit permet d'évoquer les partenaires de chaque dispositif.**

<b>Topodo</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Les conditions d'intervention de <b>la Ville</b> sont les mêmes que celles de <b>la Caf</b> si ce n'est que le service est destiné à être uniquement proposé aux familles brunoises. De plus, le bilan qualitatif de l'activité de l'association sur la Ville de Brunoy fait ressortir un besoin d'intervention important concernant les enfants âgés de 6 à 12 ans, d'où la nécessité d'élargir les tranches d'âge initialement concernés. Compte tenu des bilans d'activités de l'année 1999 et 2000, il est convenu de limiter la participation de la Ville à 3.700 heures pour un financement à hauteur de 65,42 euros<sup>28</sup> (ou encore l'heure réelle d'intervention à 17,59 euros) pendant la durée du Contrat Enfance<sup>29</sup>.</li> <li>• Le CIDF et la Direction du travail (DDTEFP) sensibilisés à cet outil d'accompagnement à l'emploi et qui ont pu dégager une ligne budgétaire pour le fonctionnement global du dispositif.</li> <li>• Fonds Sociaux Européens (FSE) par le biais de la DRDFE (arrivé en avril 2003 mais bloqué dans les circuits administratifs).</li> <li>• Une convention CPER est également signée avec la DRTEFP.</li> <li>• GEPETTO, dans le cadre de la coopération, a fourni à ce jour du matériel bureautique : un ordinateur, une web-cam et un logiciel de gestion de planning (mais sans assistance).</li> </ul>
<b>Koala</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La Caf</b> qui a accordé une subvention dans le cadre d'une aide au fonctionnement de 9.160 € et dans cadre de l'aide au démarrage de 27.000 €.</li> <li>• GEPETTO, dans le cadre de la coopération, a fourni à ce jour du matériel bureautique : un ordinateur, une web-cam et un logiciel de gestion des plannings mais sans assistance</li> <li>• La DDASS a subventionné le service dans le cadre d'une aide à la participation financière des familles de 3.700 €.</li> <li>• La MSA a accordé une subvention dans le cadre d'une aide au fonctionnement de 1.525 €. La MSA avait entrepris des actions de communication auprès de ses bénéficiaires sur l'existence des gardes d'enfant. La MSA avait été aussi interpellée par quelques cas de problème de garde en zone très rurale<sup>30</sup>.</li> <li>• La délégation aux droits des femmes a participé au démarrage à hauteur de</li> </ul>

<sup>28</sup> Une révision de la participation de la Ville a été engagée en 2002, amenant la participation horaire à 66.600 euros.

<sup>29</sup> Sur ces 65.042 €, il est à noter que la CAF prend en charge 59,5 % de cette somme, laissant une participation nette de la Ville de 26.342 €.



	<p>6.098 €. La DDDFE était sensibilisée aux actions de gardes d'enfant sur des horaires très larges (le matin et le soir) notamment en zone rurale et semi – urbaine.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La DDTEFP a octroyé une aide au fonctionnement de 5.800 €, dans le cadre d'un contrat emploi jeune de 15.550€. Elle a subventionné aussi le service dans le cadre d'une aide au démarrage de 2.000 €.</li> <li>• Le Conseil général (27) a versé dans le cadre du contrat emploi jeune 1.828 €.</li> <li>• <b>Trois villes</b> participent au projet : Sablon, Saint-Guillaume, Bouange.</li> </ul>
<b>Kalinette</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La Caf</b> a accordé à l'association une subvention pour une expertise comptable pour la fin de l'année 2003. Elle a aussi subventionné une partie de l'équipement sur ses fonds propres. Dans le cadre du fonctionnement, une somme a été allouée pour les heures réalisées à domicile par les intervenantes, en complément de la participation des communes au prorata du nombre d'enfants de familles allocataires sur chaque commune.</li> <li>• Sept communes dont Massur ont répondu positivement à la proposition de financement de la Caf, jugée « équitable ». En 2003, un montant de 47.500 € a été alloué. Les élus se sont engagés pour soutenir l'expérimentation jusqu'à fin 2004. Cette action engagée au titre des actions nouvelles des contrats enfance et des contrats temps libres, elle a pu bénéficier d'avenants sur les conventions contractées entre la Caf et chaque commune concernée.</li> <li>• La DDTEFP a accordé une subvention pour le poste de la coordinatrice de 8.000 €.</li> <li>• Le Conseil général 86 a subventionné l'association en 2003 pour l'équipement à hauteur de 3.500 €.</li> <li>• La DRDF a accordé une aide au démarrage de 2.286 €.</li> <li>• Le SRIAS a apporté une aide au démarrage. Il apporte aussi une aide à la prise en charge des enfants des familles de la fonction publique qui travaillent sur la Communauté d'agglomération mais qui peuvent habiter hors des communes de la Communauté d'agglomération. Il est convenu qu'il prenne en charge le coût résultant entre <math>n.QF \times</math> (heures de prestations) et <math>(n-2QF) \times</math> (heures de prestations) pour les fonctionnaires. (QF= quotient familial). Il semble que son soutien financier équivaut à la participation cumulée des communes non adhérentes à l'association, que sont Chasseneuil du Poitou et Fontenay-le-Comte.</li> <li>• L'agence du temps apporte son concours à l'organisation des réunions du comité de pilotage et, plus généralement, à des réunions publiques.</li> <li>• Le CCAS apporte son soutien technique à l'association mais permet aussi à l'association de bénéficier d'un local gratuitement.</li> <li>• GEPETTO, dans le cadre de la coopération, a fourni à ce jour du matériel bureautique : un ordinateur, une web-cam et un logiciel de gestion de planning (mais sans assistance).</li> </ul>
<b>Maisonnette</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>La Ville de Lomanec</b> : financement d'une étude par la CDC Lomanec sur la définition et le budget du projet. La ville de Lomanec et la Caf ont donc, dès le départ, soutenu le projet associatif en s'engageant dans une démarche conjointe. Une démarche qui s'inscrit dans la lignée du contrat-enfance (2001-2004) où ces deux partenaires ont confirmé leur volonté de soutenir l'accueil des jeunes enfants et de coller au plus près des besoins diversifiés des parents. Ouverture d'une ligne budgétaire spéciale sur les projets innovants car le plafond du contrat enfance est atteint. La Ville de Lomanec s'engage avant la Caf. La subvention annuelle de fonctionnement est fixée à hauteur de 50.000 euros pour la réalisation de 7.200 heures de gardes à domicile pour une année et renouvelable sur trois ans (phase</li> </ul>

	<p>expérimentale étendue de 2003- 2006).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Ville de Lomanec- Bureau des temps : la Ville de Lomanec finance, par l'intermédiaire de son bureau des temps, 9.735 euros<sup>31</sup>.</li> <li>• Pays de Lomanec Emploi- Solidaire (qui est un fond d'aide à la création d'emploi) pour une avance de trésorerie de 6.000 euros remboursables.</li> <li>• <b>La Caf</b> : enveloppe globale fixée, pour l'année 2003, à 46.155 euros (3.845 euros ayant fait l'objet d'un report de l'année 2002). Convention pluriannuelle de trois ans pour un nombre d'heures d'interventions dans les familles fixées à 7.200 heures minimum.</li> <li>• Le Centre d'information du droit des femmes (Cidf) intéressé par les notions d'égalité professionnelle, l'insertion et la place des femmes.</li> <li>• Les associations d'aides et de soutien à domicile, qui avaient l'expérience de la gestion de personnes à domicile et qui avaient un agrément qualité.</li> <li>• La Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle comme appui technique à l'agrément qualité et l'agrément simple pour l'aide à domicile. L'Etat par l'intermédiaire du dispositif Adultes- Relais via la <b>DDTEFP</b> (12 700 euros).</li> <li>• DRTEFP pour une aide au démarrage.</li> <li>• La Das du <b>Conseil général</b> qui a une mission réglementaire d'agrément et de formation des assistantes maternelles (appui technique et juridique).</li> <li>• Financement indirect du Conseil général de 25.400 euros, via les fonds de centralité de la Ville.</li> <li>• La Délégation régionale aux droits des femmes et à l'égalité qui gère une aide octroyée par les Fonds sociaux européens (<b>FSE</b>) pour un montant de 54.545 euros.</li> <li>• L'Organisation inter CE Solidaire (OIS) pour un accompagnement sur la problématique de l'emploi et en lien avec les comités d'entreprise</li> <li>• La Chambre régionale de l'économie sociale (la CRES) qui a apporté ses valeurs sur les particularités de l'associatif et de l'économie sociale.</li> <li>• L'Udaf pour un appui technique et une mission d'étude.</li> <li>• L'Apras</li> <li>• L'Arice par sa présence à des cycles de formation.</li> <li>• Convention CPER, convention Etat- FIV.</li> </ul>
--	--

Les chiffres cités précédemment sont parfois incomplets ou partiels, mais ils donnent une idée de la complexité des financements et de la diversité des partenaires. À Lomanec comme sur les autres sites, il ne s'agit pas de conventions multipartenariales mais de conventions distinctes passées individuellement avec chaque association.

*Toutefois, on peut observer que sur tous les sites, la Caf et les communes concernées par le service sont des acteurs financiers incontournables, sur lesquels repose la majeure partie du financement des actions.*

*Le partenariat varie en fonction des acteurs impliqués, il peut s'agir d'un partenariat financier donnant lieu à des conventions précisant les engagements de chacun. L'aide financière peut être une aide ponctuelle, ciblée sur le démarrage du projet, sur la prise en charge de telle ou telle prestation de services ; il peut aussi s'agir d'une aide au fonctionnement. Dans tous les cas, les engagements financiers varient dans leur nature comme dans leur durée. Des institutions telles que la DDTEFP, la DRTEFP, la DDDFE et la MSA, dont l'aide est avant tout*

<sup>31</sup> Le Maire de Lomanec est l'auteur d'un rapport sur « Le Temps des villes » publié en 2001. Dans ce rapport, il préconise notamment la création de « Bureau des temps » dans toutes les villes françaises de plus de 20.000 habitants pour « harmoniser les horaires et les jours d'ouverture des services en fonction de l'approche des attentes des uns et des autres ». Créé en 2002 par la Ville de Lomanec, le Bureau des temps centralise l'ensemble des initiatives liées à la gestion du temps. C'est un lieu de réflexion, de concertation et d'action. Son rôle est de contribuer à réduire les inégalités liées aux évolutions sociales et économiques. Le Bureau des temps agit en partenariat avec des villes et organismes locaux, nationaux et européens.

financière, ont généralement participé à la conception du dispositif et assurent un suivi de la mise en œuvre du service.

*Le partenariat peut être fondé sur une aide technique, il peut s'agir de conseiller, de réfléchir ou encore de participer à l'organisation des rencontres des différents partenaires. Les acteurs qui jouent ce rôle de conseil sont multiples : le Bureau des temps à Massur, les organismes et cabinets d'études dans les quatre sites, la PMI sur le site de Massur...*

#### 4. Les facteurs de développement des différents services associatifs

Les étapes du développement de chaque projet permettent de rendre compte de la durée et de la plus ou moins grande facilité du montage institutionnel ainsi que de la mise en place des partenariats nécessaires à la création des services. Le tableau en annexe 1 nous montre que la durée du montage institutionnel de chaque dispositif est comprise entre six mois et deux ans selon les sites : quelques mois pour les sites de Massur et de Brunoy, plus d'une vingtaine de mois pour le site de Sablon. Il faut compter environ 18 mois pour le site de Lomanec.

L'analyse de l'élaboration et de la création des dispositifs dans les différents sites conduit à identifier un certain nombre de facteurs favorables ou non au développement des projets de service de garde pour familles travaillant avec des horaires atypiques.

**D'abord, chaque projet repose sur une structure associative.** Ainsi, à Massur, le service est assuré par l'association Kalinette. À Sablon et à Brunoy, l'activité de *Koala* et de *Topodo* repose sur des associations expérimentées d'intervention à domicile – l'AAIAD de Sablon, créée en 1962 et de l'Adapar de Brunoy, créée en 1972. Toutes deux interviennent auprès des personnes valides, handicapées et dépendantes pour tout ce qui concerne la vie courante. Enfin, à Lomanec, *Maisonnette* est un service de la jeune association *Enfance*, dont l'objectif est « de promouvoir, pour et avec les familles, les initiatives, services et activités qui contribuent à l'articulation des temps professionnels, parentaux et sociaux ».

**Ensuite, les différents projets ne se sont pas tous développés au même rythme. Un certain nombre de freins spécifiques ou communs** aux différents sites ont ralenti le montage des dispositifs de garde à Lomanec, Sablon et Brunoy.

- À Lomanec comme à Sablon, le désengagement du Conseil général, illustré notamment par l'absence de soutien de la Protection maternelle infantile n'a pas facilité le développement des projets. Les responsables des PMI concernées justifient leur absence par les difficultés de trouver une place au sein d'un dispositif de garde privée.

- À Sablon comme à Brunoy, les interlocuteurs estiment que le temps passé à convaincre du bien-fondé du dispositif a été particulièrement important. Certains rapportent qu'ils se sont heurtés aux représentations conservatrices de certains élus sur les politiques de l'enfance et, plus particulièrement, sur la garde des jeunes enfants à domicile, assimilée plus à un confort qu'à un besoin véritable des familles. Les dispositifs de garde à domicile sont dans ces cas-là considérés comme très coûteux.

À Sablon, les promoteurs du projet ont évoqué la nécessité de convaincre en interne, au sein de leur propre organisation ou institution. Par exemple, le conseil d'administration de l'AAIAD n'a pas aussitôt adhéré au projet. Il a fallu défendre le projet à plusieurs reprises pour convaincre ses différents membres du caractère innovant d'un tel service et de la nécessité de son développement. Plusieurs membres se montraient réticents. Ainsi, la présidente de l'association, également maire adjoint aux affaires sociales de la Ville de Sablon<sup>32</sup>, était

---

<sup>32</sup> La présidente de l'association a joué en fait un rôle non négligeable au cours de l'année 2003 puisqu'elle a pu cumulé aussi avec le poste de vice-présidente de la Communauté d'agglomération et joué ainsi le rôle de représentante unique pour une quarantaine de communes.

dubitative quant aux financements européens apportés par l'intermédiaire du projet GEPETTO. De leur côté, les communes refusaient de s'engager sans une formalisation du soutien financier et technique de la Caf.

**A ces facteurs de résistance, qui n'ont pas toujours facilité la mise en place des dispositifs de garde, s'ajoutent des facteurs favorables au développement des différents projets.**

*Trois des sites étudiés, Brunoy, Massur et Sablon, développent leur projet dans le cadre du projet GEPETTO. C'est là une ressource importante, mentionnée par les différents acteurs, pour la mise en place des différents dispositifs.*

- À Brunoy et à Sablon, les partenaires institutionnels du projet soulignent le professionnalisme de ces deux associations d'aide à domicile. Les deux dispositifs s'inscrivent dans le cadre du projet GEPETTO dont les membres – Anne-Karine Stocchetti et son équipe – ont apporté une « aide précieuse » au moment de l'élaboration du projet. Les modalités du montage financier, le type de démarches à effectuer, les partenaires institutionnels à solliciter sont précisément définis, ainsi que les caractéristiques et l'organisation des services de garde eux-mêmes (formation d'un personnel de professionnels de la petite enfance, utilisation d'une valise pédagogique...).
- La ressource GEPETTO est aussi une ressource symbolique importante au moment de la présentation des projets aux différents partenaires institutionnels. En effet, Anne-Karine Stocchetti a fortement médiatisée son action, son statut de référent national dans le cadre du programme européen EQUAL (Projet GEPETTO) donne de la crédibilité aux projets des sites de Massur, Brunoy et Sablon qui s'inscrivent dans le cadre de ce programme. De plus, pour les élus, l'inscription dans une démarche créditée par les Fonds sociaux européens est le gage d'une ouverture à l'Europe. En soutenant les projets, ils attendent aussi la reconnaissance de l'action menée au niveau européen.
- Enfin, le projet GEPETTO est perçu comme une opportunité pour l'expérimentation locale d'un dispositif dont le développement peut avoir des retombées importantes pour la ville. Ainsi, certains élus nous ont fait part de leur espoir qu'à l'issue des travaux réalisés localement, le dispositif puisse servir de modèle non seulement au sein du département mais aussi pour les autres villes de France.

*Le dispositif de la Ville de Lomanec n'est pas un site du projet GEPETTO, mais il est lui aussi soutenu par une personne ressource, responsable d'une SCOP initiative, qui connaît bien Anne-Karine Stocchetti et le projet GEPETTO et a une très bonne connaissance des institutions liées concernées par ces questions familiales à Lomanec.*

Dans les quatre sites, l'expertise extérieure apparaît donc comme essentielle au développement des différents dispositifs. C'est cette expertise qui va permettre aux promoteurs du projet de frapper aux bonnes portes, de solliciter les bons partenaires, mais aussi de construire un projet précis afin de convaincre et de mobiliser les acteurs institutionnels et professionnels concernés par ces questions de garde des enfants dans une ville.

**La capacité de chaque service à innover en matière d'aide à domicile et à développer des partenariats clefs en matière de garde comme avec la Caf est aussi mise en avant par les différents interlocuteurs, comme facteur de développement.**

- À Sablon, la directrice de l'association d'aide à domicile (l'AAIAD) arrivée en 2001, avait exposé sa volonté de diversifier les services et d'innover en matière d'adaptation de l'aide apportée aux mères. Le projet de service de garde à domicile intégrait ainsi pleinement cette orientation interne à l'association. Ensuite, la collaboration informelle entreprise entre

la directrice de l'association et la responsable du RAM de Sablon a pu jouer un rôle important dans l'attention portée par la Caf sur le projet, le RAM étant financé par la Caf.

- Pour *Kalinette* à Massur, comme pour *Maisonnette* à Lomanec, les différents partenariats ont joué en faveur du développement du projet de garde à domicile. À Massur, les partenariats institutionnels forts et anciens sur le secteur de l'enfance entre les différents acteurs que sont la Caf, la PMI, le CCAS ; les partenariats plus ponctuels avec la DRDFE, l'Agence du temps ou la DRTEFP ; enfin les partenariats avec les différentes communes, ont permis une mobilisation rapide des acteurs sur la problématique des modes de garde sur horaires atypiques. A ces partenariats institutionnels s'ajoutent des partenariats professionnels. En effet, il y a à Massur une bonne coordination des structures de garde collective, ce qui a facilité la mobilisation des acteurs de la petite enfance. Ce sont d'ailleurs deux professionnelles du secteur de la petite enfance qui ont porté le projet.
- À Lomanec, des partenariats anciens lient la ville avec des institutions économiques et sociales comme la Caf, la DRDFE, l'Udaf, la chambre régionale de l'économie sociale, le CRES de Bretagne. Des organismes d'études ou observatoire dans le domaine de l'action sociale comme l'Apras et l'Aric peuvent être facilement mobilisés.

**Un dernier élément favorable au développement de ces projets de garde doit être mentionné, l'existence d'une réflexion ou d'une politique de la petite enfance** au sein des différentes municipalités. A Lomanec, comme à Massur et à Brunoy, les municipalités sont sensibilisées aux questions de la petite enfance et de la conciliation des temps familiaux et professionnels. Ainsi, à Massur, le projet *Kalinette* est aussi une réponse à la demande de la municipalité, dont l'un des objectifs est le développement d'un accueil de qualité pour la petite enfance. A Lomanec, la municipalité a sollicité la Caf pour mener des études concernant l'offre de services afin d'identifier les besoins en matière de gardes d'enfants.

Au total, il est possible d'identifier une diversité de facteurs favorables ou non au développement des différents dispositifs. La combinaison de ces facteurs varie en fonction des configurations territoriales, mais partout la stabilisation du partenariat avec la Caf et/ou les communes est déterminante pour le développement des dispositifs.

Un acteur essentiel n'a cependant pas été mentionné jusqu'à présent, les entreprises. Elles sont en effet directement concernées par ces questions de garde d'enfants puisqu'elles sont à l'origine des horaires de travail décalés des parents. Absentes des dispositifs étudiés à Lomanec, Brunoy, Massur, Sablon, elles sont cependant considérées comme des partenaires incontournables pour les responsables du projet GEPETTO. L'objectif est de maintenir les contacts établis avec les différentes entreprises sur les différents sites du projet GEPETTO et de poursuivre les réflexions engagées afin d'intégrer ces entreprises aux dispositifs définitifs au terme de la phase expérimentale. Un certain nombre d'entreprises prennent ainsi conscience de l'intérêt pour elles de développer ce type de structures. Ainsi, la stabilisation d'un système de garde est un facteur important du bon fonctionnement de leurs services, l'absence de possibilité de garde étant l'une des raisons de l'absentéisme des employés qui ne peuvent faire autrement que de rester à la maison. A Lomanec, la place de l'entreprise n'est pas non plus oubliée. Ainsi, l'Association *Enfansage*, dont dépend le service de garde à domicile *Maisonnette*, vient de créer, en partenariat avec plusieurs entreprises, une crèche proposant de garder des enfants dont les parents, membres du personnel d'une des entreprises impliquées, travaillent avec des horaires atypiques.

## II. Les objectifs et les caractéristiques des quatre dispositifs

Les matériaux recueillis permettent de comprendre les caractéristiques des quatre dispositifs de garde en horaires atypiques. Nous proposons d'abord d'identifier les principes d'action des différents dispositifs en distinguant les sites inscrits au projet GEPETTO et le service *Maisonnette* à Lomanec (1). Nous nous intéresserons ensuite à l'un de ces principes, enjeu commun aux différents dispositifs, à savoir la combinaison des services de garde existant sur les différents territoires (2). Enfin, nous présenterons le territoire couvert par chacun des dispositifs (3).

### 1. Des principes d'action communs aux différents dispositifs

Sur l'ensemble des sites, on peut distinguer deux types d'objectifs : les objectifs généraux, définissant les principes d'action des dispositifs d'une part, les objectifs opérationnels, traduction concrète des objectifs généraux d'autre part.

L'ensemble des porteurs et des partenaires des différents projets partent du constat que sur leur territoire, l'offre associative ou institutionnelle, en matière de garde d'enfants, ne répond pas à tous les besoins<sup>33</sup>. Un deuxième élément est mis en avant, celui du lien entre la question de la garde d'enfant et la thématique plus globale de la conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle. Autrement dit, le service mis en œuvre par l'association est fortement lié aux situations de travail en général. D'une manière générale, le service n'intervient au domicile des parents que lorsque ces derniers sont au travail<sup>34</sup>.

Les objectifs généraux de chaque dispositif sont exposés dans les rapports d'activité ou encore dans leur charte éthique. Ainsi, ces dispositifs doivent permettre de :

- de réduire les inégalités hommes/femmes devant l'emploi,
- favoriser l'insertion,
- ne pas fragiliser l'emploi (maintien en activité, recherches facilitées...),
- élargir l'offre de services de garde d'enfants existante au bénéfice des parents,
- mieux articuler le découpage des temps entre temps de travail et temps de loisirs pour la famille,
- aider les familles bi-actives (où les deux parents travaillent),
- améliorer les conditions de vie de l'enfant par la prise en compte de ses rythmes de vie et de ses besoins,
- préserver l'enfant de perturbations importantes de ses conditions de vie liées à des contraintes professionnelles pesant sur son ou ses parents.

---

<sup>33</sup> De manière générale, les partenaires ont fait le constat que les horaires décalés touchaient 30 % de la population. Dans ce cadre, l'activité économique génère de plus en plus un travail de nuit, de week-end ou les jours fériés. Comme l'indiquait l'un des élus inaugurant le service de Sablon en octobre : « *À ces heures-là, il n'existe pas les services et les équipements usuels et accessibles à ceux qui travaillent le jour. À cet état de fait, s'ajoutent des problèmes liés à la situation familiale, notamment le développement de la monoparentalité* ». Deux questions ressortaient des discours prononcées à l'occasion : celle de l'accompagnement des femmes face à l'emploi (et c'est là l'intérêt commun de participer au dispositif pour la DDTEFP et la DDDFE) et celle de l'harmonisation de l'articulation vie familiale et vie professionnelle via les services à la famille, et plus particulièrement celui de la garde d'enfant.

<sup>34</sup> Notons deux exceptions : *Maisonnette* et *Topodo* dont les services interviennent en raison d'une absence liée à une responsabilité bénévole d'intérêt civique ou social.

Enfin, dernier élément caractéristique des dispositifs de garde dans chacun des sites, les services sont conçus comme des structures complémentaires à l'offre de garde existant sur le territoire (assistantes maternelles, crèches, haltes-garderies, accueil périscolaire et centre de loisirs).

*A ces objectifs généraux correspondent des objectifs opérationnels développés dans chacun des services.* Ainsi, sur les sites de Sablon, Brunoy et Lomanec, les services de garde répondent à des besoins ponctuels ou réguliers de garde d'enfants liés à des situations de travail en horaires atypiques ; sur le site de Sablon, le service, dernier-né des sites étudiés, n'intervient pour le moment que de façon ponctuelle. Dans tous les cas, les motifs qui sous-tendent l'intervention sont les suivants :

- des horaires de travail décalés,
- une demande de flexibilité accrue des horaires de travail,
- des déplacements professionnels,
- une recherche d'emploi,
- une reprise de travail ou une mission d'intérim,
- un départ en formation,
- une absence ou une attente d'un autre mode de garde,
- une hospitalisation d'un parent.

Pour répondre à ces besoins et réaliser ces objectifs les services proposent des possibilités de garde 24h/24 et 7j/7 des enfants de 0 à 12 ans.

La question de la combinaison des modes de garde, qui intègre les objectifs de fonctionnement des dispositifs mérite cependant d'être traitée plus particulièrement, parce qu'elle fait souvent l'objet de débats au sein des différents sites.

## **2. La continuité des modes de garde au cœur du débat sur la combinaison des services de garde**

*Le service Kalinette intervient uniquement en complémentarité de tous les autres modes de garde institutionnalisés* : assistantes maternelles, crèches, centres de loisirs, haltes-garderies et accueil périscolaire. Dans les faits, l'une des interrogations des élus était la concurrence possible de ce nouveau dispositif avec l'offre traditionnelle de garde. La position selon laquelle les communes et la Caf ne financeraient pas un dispositif qui interviendrait en même temps que les autres modes de garde a remporté l'adhésion de tous les partenaires.

*Pour Topodo, Koala et Maisonnette, la notion de complémentarité est moins exclusive.* Si le service relaie l'information des structures existantes auprès des parents afin de renforcer le réseau des modes d'accueil sur chaque territoire, le relais entre les différents modes de garde n'est pas systématique. Le rythme et le confort de l'enfant sont pris en compte dans le déclenchement de l'intervention à domicile et quelques chevauchements sont possibles. En effet, le service peut intervenir en même temps qu'un autre mode de garde si la situation individuelle de la famille concernée et/ou de l'enfant le justifie. Par exemple, lorsque le temps de garde est estimé trop long pour l'enfant dans une structure collective sur la journée, le service peut intervenir dès la sortie de l'école, évitant à l'enfant de rester à la garderie. *A contrario*, un temps de garde en accueil collectif trop court – inférieur à 45 minutes – ne sera pas un obstacle à une intervention à domicile. L'objectif prioritaire est avant tout d'éviter que le fractionnement de la journée des enfants ne perturbe leur équilibre physiologique ou psychologique faute de repères. C'était le cas de Mathilde que nous avons eu l'occasion de raconter l'histoire dans la première partie de ce rapport.

*Cela dit, si la multiplication des modes de garde dans une même journée n'apparaît pas souhaitable pour l'ensemble des partenaires du dispositif, à Lomanec, la question de la continuité des modes de garde reste posée par les financeurs.*

### 3. Le territoire couvert par chaque service

Le tableau suivant permet de décrire, pour chaque service, leur territoire d'intervention, à savoir le plus ou moins grand nombre de communes concernées et la population couverte.

**Tableau 4 : Couverture territoriale des services**

<b>Topodo</b>	<b>Koala</b>	<b>Kalinette</b>	<b>Maisonnette</b>
- Bassin d'emploi de Brunoy (31 communes) - Zone mixte rurale/urbaine - Rayon d'action de 15 à 20 km.	- La Communauté d'Agglomération (Sablon, Saint-Guillaume, Bouange) - Environ 50 communes - Zone mixte rurale/urbaine - Environ 50.000 habitants - Rayon d'action de 15 km à partir de Sablon	- Communauté d'agglomération de Massur + Berne - 10 communes - Zone urbaine - Environ 120.000 habitants - Rayon d'action de 15 km à partir de Massur	- Lomanec - Zone urbaine - 260.000 habitants. - Rayon d'action d'une dizaine de km.

Les services situés en zone urbaine peuvent être plus ou moins étendus aux zones rurales comme à Sablon ou à Brunoy. En revanche, le rayon d'action d'une quinzaine de kilomètres est semblable pour chaque service.

### III. Modalités de fonctionnement des différents dispositifs

Trois points permettent de comprendre le fonctionnement de ces différents dispositifs de garde : la place des partenaires associés au moment de la création du dispositif (1), l'organisation interne des services (2) et, enfin, l'organisation des interventions auprès des enfants (3).

#### 1. La place des partenaires dans la structure organisationnelle des dispositifs

Chaque dispositif associe au moment de sa création plusieurs partenaires – professionnels, institutionnels, associatifs... Une fois le partenariat formalisé, que deviennent-ils ? Quel est le rôle des différents acteurs au sein du dispositif de garde ?

**Tableau 5 : Le rôle des différents partenaires dans les instances des différents dispositifs**

<b>Topodo</b>	Tous les ans, est organisé un comité de pilotage par site où chaque commune joue le rôle de pivot. A Brunoy, sont généralement présents le responsable du service Enfance et/ou son adjointe, le directeur de l'action sociale de la Caf et/ou son sous-directeur, les membres de l'Adapar et de Topodo, ainsi que des représentants de la PMI. Ces réunions annuelles sont l'occasion pour l'association d'exposer son bilan d'activité et assurer ses partenaires de la conformité des résultats avec les objectifs initiaux. Sont ainsi présentés les bilans quantitatifs et qualitatifs des interventions de l'année écoulée. C'est également l'occasion, pour l'association, de faire part de ses doutes et de ses difficultés et, d'autre part, d'affiner ses outils au vu des résultats obtenus. Le service proposé par l'association n'est pas statique mais est au contraire dans une démarche de qualité qui se construit au fil de son expérience. Pour autant, ce comité n'est pas toujours très suivi et la mobilisation semble difficile. Aussi, s'il est
---------------	---



	<p>possible de parler de démarches et d'engagement complémentaire, force est de constater que cette complémentarité est pour le moins fragile.</p> <p>Supportée par la Caf, et en dépit de certaines réticences de la part des autres partenaires, l'association Adapar est associée aux rencontres de coordination départementale (3-4 fois/ an) où se retrouvent Caf, Conseil général, services municipaux de différentes communes, ainsi que le regroupement des responsables d'équipements du département, à titre d'organisme expérimentateur défrichant de nouvelles voies en matière de petite enfance. Une manière d'associer le service aux problématiques départementales du secteur qui, de l'avis de certains responsables, n'est pas très coordonné sur le plan local.</p>
<b>Koala</b>	<p>Le dispositif centré sur l'association est constitué de deux instances auxquelles participe l'ensemble des partenaires selon leur implication financière et technique et le rôle qui leur est donné. Ces deux instances sont le comité de pilotage et le comité technique, qui sont formellement différenciés par les différents partenaires rencontrés.</p> <p>Le comité de pilotage réunit tous les partenaires financeurs, à savoir les villes participant au projet notamment par le biais de la Vice présidente de la Communauté d'agglomération, la conseillère technique de la Caf du département, les déléguées de la DDTEFP et/ou la DRTEFP, l'assistante sociale de la MSA, la déléguée de la DDDFE et une assistante sociale de la DDASS. Les personnels associatifs et initiateurs du projet sont également présents : la directrice de l'AAIAD, la coordinatrice du service Koala, la responsable du RAM de Sablon. Le comité permet de poser les lignes directrices du projet et de prendre les décisions concernant la communication, les embauches, les financements, le fonctionnement du service lui-même. Cette instance se réunit une fois par trimestre.</p> <p>Le comité technique rassemble tous les représentants des autres modes de garde concernant l'enfance et la petite enfance intervenant sur le territoire de l'AAIAD, la conseillère technique Caf, la coordinatrice du service et la responsable du RAM de Sablon. Une chargée d'étude de la Caf peut également participer à l'une ou l'autre de ces deux instances. Le comité technique doit se réunir tous les trois mois environ. Le but du comité est d'améliorer la communication entre tous les services afin d'améliorer le plus possible l'offre aux familles et également le fonctionnement technique du service.</p>
<b>Kalinette</b>	<p>Le dispositif est constitué de deux instances auxquelles participe l'ensemble des partenaires selon la nature financière et/ou technique de leur soutien, ou encore selon leur implication. Ces deux instances sont le comité de pilotage et le comité technique, qui ne sont pas toujours formellement différenciés, du moins dans les entretiens menés.</p> <p>Le comité de pilotage du dispositif réunit tous les partenaires financiers élargis à l'agence du temps, la PMI, la DDASS et les autres financeurs potentiels. À ce jour, celui-ci s'est réuni quatre fois. Il joue le rôle de structure politique et décisionnelle. Il fixe les grandes orientations du dispositif, notamment les objectifs généraux évoqués précédemment et les caractéristiques principales du service notées dans la charte éthique de l'association comme, par exemple, « <i>l'emploi des intervenants qualifiés : éducatrices de jeunes enfants, CAP petite enfance, auxiliaire de puériculture ; l'assurance aux intervenants d'un contrat en CDI régi par une convention collective avec des avantages liés aux difficultés de ces nouvelles missions</i> ».</p> <p>Le comité technique comprend la médecin chef de la PMI, la conseillère technique Caf, les deux directrices de crèches, la coordinatrice petite enfance du CCAS, la présidente et la coordinatrice de l'association. Il a lieu mensuellement et a pour but d'évoquer les problèmes liés au fonctionnement du service. Les participants à ces instances se font aussi les relais publicitaires du service depuis son ouverture.</p>
<b>Enfansage</b>	<p>Un comité interinstitutionnel est organisé tous les six mois. Ce comité, qui n'est pas un comité de pilotage mais plus un comité de suivi (qui sous-entend que la démarche est portée par l'association), réunit tous les partenaires engagés tels que la Direction de la petite enfance et le bureau des temps de la Ville de Lomanec, le service d'Action sociale de la Caf, la Direction des affaires sociales du Conseil général, la délégation aux droits des femmes, la Ddass Etat ou encore la <i>Maison des Tagadas</i> (service d'aide à domicile).</p>

	Il s'agit de réunions où sont évoqués les bilans provisoires et/ ou annuels de l'association pour assurer un certain cadrage afin que <i>Maisonnette</i> remplisse ses objectifs (état statistique de la croissance horaire, situations professionnelles des familles concernées, nombre et caractéristique des intervenant(e)s...). Selon les partenaires rencontrés, il s'agit surtout, plus qu'une simple vérification des objectifs, d'offrir à tous un lieu d'expression et d'échange permettant de réfléchir sur l'association, l'articulation de ses différents projets, des perspectives professionnelles pouvant être offertes aux intervenant(e)s (etc.).
--	---

Comme le développe ce tableau, les différents dispositifs comportent tous une instance formalisée réunissant les différents partenaires : comité de pilotage pour les sites intégrés au projet GEPETTO, comité interinstitutionnel pour l'association *Enfansage* à Lomanec. Dans tous les cas, c'est le degré d'implication financière qui détermine la participation des acteurs. Ces instances constituent des espaces de rencontre afin de suivre l'activité des différents services et d'en décider les orientations. Il faut noter que le rôle et le pouvoir de décision du comité interinstitutionnel de la Ville de Lomanec sont moins importants que dans les dispositifs GEPETTO. Enfin, pour deux de ces derniers, il existe aussi un comité technique qui se réunit tous les mois à Massur et tous les trois mois à Sablon, les « techniciens de la petite enfance » (crèches, agents techniques de la Caf, PMI lorsqu'elle est présente...), et traite plus précisément des questions liées au fonctionnement du service.

On peut remarquer que les dispositifs du projet GEPETTO sont tous constitués d'au moins une instance, appelée comité de pilotage, à laquelle participent l'ensemble des partenaires selon leur implication financière. Le comité de pilotage permet avant tout de rendre compte de l'activité du service et permet d'orienter son développement. Chez *Maisonnette*, cette instance correspond au comité de suivi, auquel l'association donne un rôle et un pouvoir de décision moins large que dans les dispositifs GEPETTO.

Les partenaires ont un autre rôle, celui de faire connaître le service de garde auprès de la population afin d'informer les bénéficiaires potentiels.

**Tableau 6 : Information sur les dispositifs de garde dans les différents sites**

<i>Topodo</i>	<i>Koala</i>	<i>Kalinette</i>	<i>Maisonnette</i>
<p><u>Caf</u> Dossier Caf sur l'association dans sa gazette</p> <p><u>Mairie</u> <i>Topodo</i> aujourd'hui inscrit sur le serveur de la mairie. Rubrique : accueil exceptionnel.</p> <p>Presse locale (GEPETTO bénéficie de son côté d'une campagne d'information dans la presse nationale)</p>	<p>- Articles de presse dans les journaux locaux et dans les gazettes communales.</p> <p>- Promotion du projet assurée par tous les partenaires financiers sur leur propre budget (plaquette d'information réalisée par la Caf, par la ville de Sablon).</p> <p>- Rôle du comité technique auprès des professionnels, des techniciens de l'enfance sur le territoire de la Communauté d'agglomération.</p>	<p>- Publication de tracts et de marque page distribués à la sortie des écoles au démarrage du projet puis à disposition dans les structures collectives enfance de la ville,</p> <p>- Articles de presse dans les journaux locaux.</p> <p>Présentation dans les gazettes communales concernées,</p> <p>- Courrier envoyé avec le soutien de la Caf aux familles ayant un enfant âgé de 1 mois à 13 ans sur une des communes partenaires.</p> <p>- Présentation du projet aux responsables de structures collectives de garde d'enfant. Promotion du projet assuré ou non par les</p>	<p><u>journaux locaux essentiellement :</u></p> <p>- <u>La gazette communale :</u></p> <p>- <i>Vivre à Lomanec</i></p>

		responsables auprès de leurs personnels. - Information à disposition auprès des acteurs sociaux de Massur, notamment les assistantes sociales.	
--	--	---	--

Ainsi, sur chaque site, la promotion du projet est assurée par les partenaires financiers et par les professionnels de l'enfance sur le territoire concerné. On observe que pour se faire connaître, tous les services ont eu recours à la presse locale. Excepté *Kalinette*, les autres services n'ont pas réalisé de publicité ou de promotion particulière auprès du public.

## 2. L'organisation du travail au sein des services

La professionnalisation est un élément essentiel des quatre dispositifs étudiés. Son développement au niveau du personnel intervenant comme au niveau du personnel encadrant est un argument de poids au moment de l'élaboration des projets et de la recherche des financeurs.

Chaque service est composé d'un responsable, d'un coordinateur et de plusieurs intervenants dont nous proposons de détailler les caractéristiques : les deux premiers points sont consacrés successivement au profil du responsable et du coordinateur de chaque service et aux profils et statuts du personnel intervenant. Le troisième point aborde l'organisation interne du travail de chaque service.

### 2.1 Le profil du responsable et du coordinateur de chaque service

**Tableau 7 : Personnel encadrant des différents services**

<b>Topodo</b>	<p>1/ La responsable et coordinatrice socio-éducative. Depuis janvier 2001, l'association <i>Topodo</i> a engagé en CDI (130h / mois) une responsable et coordinatrice socio-éducative (éducatrice de jeunes enfants de formation). Ancienne intervenante à domicile, son champ d'intervention est varié et s'organise autour de tout ce qui peut concerner, de près ou de loin, l'association <i>Topodo</i>. Elle a pour tâche :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ d'assurer la responsabilité du service et de sa cohérence par rapport aux objectifs initiaux,</li> <li>▪ d'assurer l'organisation et le lien entre <i>Topodo</i> et les différentes communes conventionnées,</li> <li>▪ de superviser l'équipe des intervenant(e)s (dont congés) et de préparer et animer les réunions d'équipe,</li> <li>▪ d'assurer le relais relationnel avec les parents, les travailleurs sociaux et les professionnels des structures collectives,</li> <li>▪ de mener à bien le projet social et éducatif du service</li> <li>▪ d'assurer le recrutement des intervenants de <i>Topodo</i> (Brunoy et Valèse) et de <i>Topodo</i>.</li> </ul> <p>Elle veille par ailleurs aux imprévus puisque c'est elle qui a le portable d'urgence. Elle est, en outre, en relation régulière avec la responsable de la gestion administrative d'Adapar, directrice de l'association.</p> <p>2/ La coordinatrice planning. En emploi jeune à 151 heures par mois, la coordinatrice petite enfance a été recrutée pour ses aptitudes administratives ainsi que sa connaissance et son expérience de l'aide à domicile (intervenant(e) personne âgée). Son rôle est de seconder la responsable du site. A ce titre, elle s'occupe de recevoir les familles, de monter les dossiers et d'établir les facturations et bilans chaque fin de mois. La coordinatrice a également un rôle de relais puisqu'elle doit veiller à définir concrètement la situation et les besoins des familles et éventuellement les orienter vers d'autres modes de garde</p>
---------------	---

	<p>ce qui suppose d'avoir une bonne maîtrise de ce qui est pratiqué dans le secteur petite enfance sur le territoire. A titre d'exemple, selon le niveau de revenu, il est en effet parfois préférable pour les familles de se tourner vers de la garde d'enfant à domicile via l'Aged. Dans ce cadre, elle s'occupe du suivi de ces gardes régulières (<i>Topodo</i>). Elle organise et assure par ailleurs les plannings et emplois du temps des intervenant-e-s soit tout ce qui concerne la partie logistique et organisationnelle du dispositif.</p>
<b>Koala</b>	<p>1/ La directrice de l'association, qui est aussi une des initiatrices du projet assume la fonction de décideur. Son rôle est celui de la représentation du service en dehors du dispositif et de la communication au sein des différentes instances. Confirmée par une expérience de direction de maison de retraite, elle intervient dans la gestion administrative, juridique et financière de l'association.</p> <p>2/ La coordinatrice, âgée de 27 ans, sans enfant est titulaire d'une maîtrise en biologie. Elle a été amenée à travailler auprès des enfants après avoir obtenu le Bafa. A ce titre, elle a été responsable d'un centre de loisirs. Elle assure l'encadrement des intervenant(e)s, la gestion des plannings et la gestion des demandes des familles, ainsi que le suivi des heures de travail effectuées. La planification des intervenant(e)s est l'aspect du travail le plus difficile pour elle et le plus chronophage. Actuellement, elle bénéficie d'un temps plein, sur une base de 151,67 heures mensuelles<sup>35</sup>. Les caractéristiques essentielles de son activité sont la grande disponibilité, la possibilité d'être joignable à tout moment par les personnels du service.</p>
<b>Kalinette</b>	<p>1/La fonction de décideur est assumée directement par la présidente de l'association, qui est aussi l'une des initiatrices du projet en tant qu'éducatrice de jeunes enfants, diplômée en 2001. À ce jour, elle exerce aussi à temps plein dans une structure collective (un foyer de l'enfance) dans le cadre de la fonction publique hospitalière. Comme bénévole, elle est totalement investie dans son rôle de représentation et de communication au sein des différentes instances. Elle intervient également dans la gestion administrative et financière de l'association, dont elle souligne les difficultés pour des non-initiés à la comptabilité et le temps important passé à convaincre de la fiabilité du dispositif.</p> <p>2/La coordinatrice, également fondatrice de <i>Kalinette</i>, EJE de formation et diplômée à la fois en communication et en activités théâtrales, exerce son activité à 80 % comme salariée de l'association. Compte tenu des impératifs de suivi des intervenant(e)s et de réactivité aux demandes des familles, elle doit faire preuve d'une grande disponibilité et d'une véritable organisation de « <i>son temps professionnel et de son temps privé pour ne pas se laisser trop envahir par le service</i> ». De fait, l'animatrice du dispositif assure l'encadrement des intervenant(e)s, la gestion des plannings et la gestion des demandes des familles. Chargée d'élaborer les plannings, elle éprouve parfois des difficultés pour respecter le droit du travail en vigueur.</p>
<b>Enfansage</b>	<p>1/ Depuis juillet 2003, l'association s'est dotée d'une directrice qui est en même temps chargée du développement et de la communication. Cette dernière a d'abord été embauchée comme stagiaire pendant 6 mois dans le cadre du montage au projet de la crèche inter entreprise. Après avoir obtenu des financements pour le montage de ce projet dans le cadre d'un contrat de Plan Etat- Région, elle est embauchée au sein de <i>Enfansage</i>. Son rôle est d'assurer l'organisation, le développement et la coordination des différents services proposés par <i>Maisonnette</i>. Elle est en relation permanente avec la présidente qui est, avec d'autres parents, à l'initiative de l'association. Compte tenu de la montée en charge progressive de l'association, il est probable que son emploi se transforme en CDI de 22 h / semaine à partir du mois de janvier 2004.</p>

<sup>35</sup> Dans le projet initial déposé aux partenaires fin 2002, le coût annuel du poste d'animateur coordinateur, charges et salaires compris était estimé à 20553€. Le suivi socio éducatif qui intervient sous forme de vacations pour soutenir les intervenantes et assurer les groupes de paroles et de régulation était estimé à 3354€ annuel.

	<p><b>2/ La coordinatrice planning.</b>  En CDI de 28 heures semaines, la coordinatrice du service <i>Maisonnette</i> fait partie des initiatrices du projet. Autrefois employée dans la grande distribution, elle participe aux premières réunions en 2001, suit pendant 18 mois le déroulement de l'association de manière bénévole avant qu'un poste de coordinatrice lui soit proposé dans le cadre du poste Adulte- Relais.</p> <p>La coordination du service concerne :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- l'accueil téléphonique et physique,</li> <li>- la relation d'écoute auprès des parents,</li> <li>- un rôle d'orientation si la famille peut et souhaite utiliser d'autres modes de garde,</li> <li>- l'information sur le mode d'intervention du service,</li> <li>- le montage des dossiers administratifs et l'envoi des facturations,</li> <li>- l'organisation des plannings d'intervention et du travail d'équipe,</li> <li>- des liaisons et complémentarités avec les autres services éducatifs, sociaux et d'insertion.</li> </ul>
--	---

Comme on le voit dans ce tableau déclinant les profils du personnel encadrant, les responsables et les coordinatrices ont toute une expérience du secteur de la petite enfance ou de l'aide à domicile. Par ailleurs, elles occupent des fonctions bien identifiées d'encadrement du personnel intervenant auprès des familles.

### *2.2 Profil et statut du personnel intervenant auprès des familles*

Dans le secteur de l'aide à domicile, la question récurrente est celle de l'identité professionnelle du personnel intervenant auprès des familles.

Pour identifier le profil des intervenant(e)s, il convient de s'arrêter sur la composition des équipes d'une part, sur les motivations qui les ont conduit à devenir intervenant(e)s d'autre part. Il nous faut par ailleurs analyser leur statut d'intervenant(e) (rémunérations, conditions de travail) et leur fonction afin de comprendre les caractéristiques de l'identité professionnelle d'intervenant(e) à domicile.

#### **Le profil des intervenant(e)s à domicile**

Les services de Massur, Sablon et Brunoy ont adopté le cadre pluriprofessionnel de GEPETTO sur la qualification des professionnels. Pour s'inscrire dans le projet GEPETTO, l'équipe des intervenant(e)s devait être composée a minima de personnes ayant les trois diplômes suivants : CAP petite enfance, EJE, auxiliaire de puériculture. On retrouve ce même critère de la qualification dans le recrutement du personnel de *Maisonnette*, dont les intervenant(e)s doivent être diplômé(e)s du secteur de la petite enfance.

Quel que soit le dispositif, l'objectif clairement affiché au départ est d'introduire dans l'éventail des modes de garde à domicile un service qui soutienne en tous points la comparaison avec les autres modes de garde collectifs. Deux explications sont avancées : d'une part, il s'agit d'assurer un service de qualité aux familles et, d'autre part, de contribuer à une véritable professionnalisation de ce secteur créateur d'emploi.

**Tableau 8 : La composition des équipes des différents sites**

<p><b>Topodo</b></p>	<p>De formation EJE, auxiliaire de puériculture ou de CAP petite enfance, ils sont actuellement au nombre de 6 (4 filles et 2 garçons)<sup>36</sup>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1 EJE (CDI depuis janvier 2000) à 130h/ mois.</li> <li>▪ 1 EJE (CDI depuis mars 2001) à 100h/ mois.</li> <li>▪ 1 auxiliaire de puériculture (CDI depuis février 2002) à 100h/ mois.</li> <li>▪ 2 CAP petite enfance (CDI depuis septembre 2001) à 100h/ mois.</li> <li>▪ 1 auxiliaire de puériculture (CDI depuis septembre 2001) à 85h/ mois.</li> </ul> <p>Au sein de <i>Topodo</i>, aucun des intervenant(e)s ne complète son temps de travail dans d'autres structures de la petite enfance. Pour les responsables de l'association, il ne s'agit là nullement d'un manque de volonté de la part de <i>Topodo</i> ou des intervenant(e)s mais plutôt d'un manque de possibilité eu égard à des horaires de travail décalés et fatigants, qui rendent difficilement conciliable deux activités professionnelles.</p>
<p><b>Koala</b></p>	<p>Par défaut de recrutement, il n'y a pas encore d'auxiliaire de puériculture dans le service. Les profils des trois intervenantes engagées sont les suivants<sup>37</sup> :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1 EJE (mariée avec des enfants). Son contrat est à 110 heures mensuelles.</li> <li>▪ 1 CAP petite enfance (sans enfant). Elle est également titulaire d'un BEP sanitaire et sociale. Elle doit effectuer 65h pour le service tandis qu'elle réalise un mi-temps sur horaires fixes pour le service APA de l'association.</li> <li>▪ 1 CAP petite enfance. Elle intervient sur une base horaire mensuelle de 110h en contrat à durée indéterminée, de même que les trois autres intervenantes.</li> </ul>
<p><b>Kalinette</b></p>	<p>Les profils des trois intervenantes sont les suivants :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1 EJE de 27 ans, sans enfant.</li> <li>▪ 1 CAP petite enfance, 22 ans, sans enfant. Elle exerce par ailleurs des remplacements en structure collective sur Massur, l'autre moitié du temps.</li> <li>▪ 1 auxiliaire de puériculture, 25 ans, sans enfant. Elle exerce aussi à temps partiel une activité d'animatrice en ludothèque itinérante.</li> <li>▪ Dans le cadre de l'association, les trois intervenantes exercent en CDI à 76h mensuelles.</li> </ul>
<p><b>Enfansage</b></p>	<p>Pour la quasi-totalité des intervenant(e)s, <i>Maisonnette</i> est la première expérience professionnelle. De formation EJE, auxiliaire de puériculture ou de CAP petite enfance, ils (elles) sont actuellement au nombre de 12 (10 filles et 2 garçons), tous jeunes (19-32 ans) et sans enfants pour la grande majorité.</p> <p><i>Maisonnette</i> accueille trois éducatrices de jeunes enfants, deux auxiliaires de puéricultures, six CAP petite enfance ainsi qu'un DUT carrière sociale.</p> <p>Les contrats de travail sont variables :</p> <p>2 intervenant(e)s CDI <i>Enfansage</i> à 151h / mois :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1 EJE (29h à <i>Enfansage</i> dont 4 h de régulation, 6 h à la maison des squares)</li> <li>▪ 1 auxiliaire de puériculture (20 h à la halte-garderie La touche, 15 h de garde à domicile)</li> <li>▪ La régulatrice, ce qui est une spécificité de <i>Maisonnette</i> (depuis avril 2003), est une intervenante qui dégage 4 heures de temps par semaine pour ces activités de régulation. La création du poste avait pour but de:             <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ favoriser le travail d'équipe,</li> <li>▪ identifier les difficultés des intervenant(e)s lorsque ces dernier(e)s se retrouvent seul(e)s dans une famille (soutien).</li> </ul> </li> </ul> <p>L'activité de régulation consiste essentiellement à se déplacer voir les intervenant(e)s pour discuter avec eux (elles) de leurs difficultés, ressentis (etc.) sur leur lieu de travail chez les familles. La régulatrice essaye de voir chaque intervenant(e) au moins une fois tous les mois. Elle est en quelque sorte une personne ressource qui, en plus, anime les réunions de groupe, fait la synthèse des réunions d'équipe, veille à ce que les intervenant(e)s disposent du matériel nécessaire, et qui transmet l'information, à</p>

<sup>36</sup> Notons que le site de Valèse accueille quatre intervenant(e)s.

<sup>37</sup> Les trois postes d'intervenantes étaient envisagés sur une base de 85h mensuelles la première année, le coût horaire moyen ayant été estimé à 22,87 €. Sur cette base, le coût annuel pour l'équipe, salaires et charges compris, était de 41.984 € la première année.

	<p>l'occasion d'une réunion d'une heure hebdomadaire, à la coordinatrice et à la directrice. 6 intervenant(e)s CDI <i>Enfance</i> à 106h/ mois :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 6 CAP petite enfance</li> </ul> <p>2 intervenant(e)s CDI à + ou – 151h/ mois :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1 EJE à 28 h <i>Enfance</i> et 8 h en halte-garderie ADMR (autre employeur)</li> <li>▪ 1 EJE à 10 h <i>Enfance</i> et 20 h en crèche de Ville de Lomanec.</li> </ul> <p>Pour améliorer les conditions de travail, des salariés ont également été embauchés : 2 intervenant(e)s en CDD à + ou – 40h/mois qui sont spécifiquement réservé(e)s pour les demandes de gardes en W-E et éventuellement d'urgences.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ 1 auxiliaire de puériculture</li> <li>▪ 1 IUT carrière sociale</li> </ul>
--	---

Pour la plupart des salariés, ce travail d'intervenant constitue une première expérience<sup>38</sup>. Certains ont cependant exercé en structures collectives pendant un à deux ans. Le recrutement est effectué par la responsable et la coordinatrice de chaque dispositif dont les exigences sont similaires d'un service à l'autre, « le dynamisme, la capacité d'adaptation, une forte autonomie, du professionnalisme, une grande disponibilité ». D'un point de vue matériel, elles/ils doivent avoir le permis de conduire et disposer d'un véhicule avec un certificat d'assurance professionnelle.

*Plusieurs éléments de motivation ont été avancés par les intervenant(e)s rencontré(e)s :*

- le caractère expérimental du dispositif,
- la possibilité d'intervenir à domicile pour prendre en charge un enfant dans son environnement familial et quotidien est, selon les interlocuteurs, « riche d'enseignements »,
- le caractère irrégulier des horaires et la variabilité des interventions sont aussi considérés comme des atouts,
- la rémunération plus élevée offerte par l'association. Dans les sites GEPETTO, les deux semaines de congés supplémentaires octroyées sont également très appréciées.

*Inversement, quelques limites à ce travail ont été exprimées :*

- les difficultés à concilier cette activité avec une vie familiale stable. Répondre aux besoins de garde des familles travaillant avec des horaires atypiques implique de développer une activité de garde avec un personnel qui travail lui aussi avec des horaires de travail atypique,
- la crainte de s'éloigner de leur formation initiale est aussi évoquée. C'est pourquoi certain(e)s de ces professionnel(le)s souhaitent travailler en structure collective de façon complémentaire à leurs interventions à domicile,
- le temps partiel n'est pas toujours satisfaisant sur un plan financier. La solution trouvée par le service *Maisonnette* est de compléter les heures d'intervention à domicile avec des heures de travail stables au sein de l'Association *Enfance*.

### **Les conditions de travail : rémunérations et gestion des frais liés à l'activité d'intervenant(e) à domicile**

*Koala, Kalinette, Topodo suivent le règlement GEPETTO en la matière.* Le nombre d'heures de travail est mensuel (il est dit « cumulé »), mais il n'en reste pas moins modulable d'une semaine sur l'autre. Les personnels, tous recrutés en contrat à durée indéterminée, sont couverts par l'assurance responsabilité civile association - employeur. Les heures de travail peuvent être exercées de jour comme de nuit, le week-end ou encore les jours fériés. Elles comprennent les heures d'interventions auprès des familles, le temps des réunions et d'entretiens professionnels,

<sup>38</sup> Le site GEPETTO de Valèse, que nous n'avons pas étudié ici, comporte deux salariés de 50 ans.

les temps de formation et les temps de transports entre deux interventions ou entre l'association et le domicile d'une famille.

Les intervenant(e)s bénéficient d'une rémunération horaire majorée de 12,5 % par rapport aux conventions liées à leurs qualifications et deux semaines de congés supplémentaires. Leur niveau de rémunération varie selon leur expérience, formation et compétences. Elles bénéficient d'une majoration à hauteur de 25 % pour les horaires de nuit, le dimanche et jours fériés (21 h- 6 h). La grille de rémunération de référence est celle de la convention des Organismes d'aide et de maintien à domicile (1983)<sup>39</sup>. La base horaire est établie en fonction du degré de qualification du professionnel depuis juin 2003 (accord de branche). Le taux horaire brut de l'EJE est de 9,94 euros brut/ heure, de 8,58 euros brut/ heure pour les auxiliaires de puériculture et de 7,81 euros brut/ heure pour les CAP petite enfance.

Des différences apparaissent entre les sites pour ce qui concerne les frais professionnels. Sur le site de Sablon, les intervenant(e)s touchent une indemnité kilométrique de 0,29 € ou 0,30 € du kilomètre selon le site pour se rendre au domicile des usagers du service. A Brunoy et Massur, il existe désormais un « salaire kilométrique » chaque mois travaillé<sup>40</sup>. Toujours sur le plan matériel, elles se font rembourser les communications téléphoniques professionnelles sur présentation de leurs factures détaillées sur la base d'un forfait de 25,15 € par mois ou bien elles disposent d'un téléphone professionnel (Brunoy et Massur).

Dans le respect du droit du travail, un(e) intervenant(e) ne peut pas travailler plus de dix heures d'affilée. Un relais doit ensuite être pris soit par un(e) autre intervenant(e) soit par une TISF quand l'association peut en mobiliser comme à Brunoy et à Sablon.

*Dans le dispositif Maisonnette*, les intervenant(e)s sont aussi en CDI. Le nombre d'heures de travail est mensuel (« cumulé ») mais modulable d'une semaine à l'autre en fonction des heures effectives réalisées et dans la limite d'un tiers du temps de travail hebdomadaire. Au niveau des salaires, il n'y a pas de variation selon la qualification des intervenant(e)s (*c'est la fonction qui est reconnue et pas le diplôme*). La base horaire est de 8,04 euros brut (plus majoration de 25 % pour travail de nuit de 20h à 6h) et de 10,50 euros brut (plus majoration de 25 % pour travail de nuit de 20h-6h) pour la régulatrice d'équipe. Les heures de travail peuvent être exercées de jour comme de nuit, le week-end ou encore les jours fériés (à hauteur de maximum trois par an). Elles comprennent les heures d'interventions auprès des familles, le temps des réunions et d'entretiens professionnels, les temps de formation et les temps de transports entre deux interventions ou entre l'association et le domicile d'une famille. Pour tenir compte de la spécificité du service proposé, l'horaire du travail des intervenant(e)s est fonction des besoins manifestés par les familles. Le planning des intervenant(e)s reste en effet ouvert à des interventions non planifiées afin de répondre aux imprévus revêtant un caractère d'urgence. Enfin, et pour tenir compte de la pénibilité des horaires à effectuer, les intervenant(e)s bénéficient de cinq semaines de congés par an, d'une journée de repos par semaine et environ de quatre week-ends sur cinq de disponible.

Les intervenant(e)s effectuent par ailleurs un comptage kilométrique de leur déplacement remboursé mensuellement à hauteur de 0,30 euros par mois (ou la moitié d'un coupon mensuel de bus métro), ainsi que du remboursement de leur forfait de portable établi à 7 euros mensuels. Les transports des enfants (déplacements de confort) sont en revanche à la charge des parents (0,30 euros du kilomètre ou remboursement des tickets de bus et/ ou métro).

---

<sup>39</sup> Le coefficient minimal étant de 130, il pourra atteindre 170. Une auxiliaire de puériculture est rémunérée sur un coefficient C Indice de base 290 soit 1.450 € Brut; une éducatrice de jeunes enfants un Coefficient E Indice de base 336 soit 1.680 €, la valeur du point étant de 5 €.

<sup>40</sup> Situé en haut du bulletin de salaire, il fait partie du salaire, ce qui est important pour le calcul des indemnités maladie ou chômage. En outre, c'est une innovation essentielle car elle fait de l'accompagnement des enfants d'un endroit à un autre, une composante de leur métier d'intervenant(e) à domicile.



## Les fonctions des intervenant(e)s

*Les fonctions des intervenant(e)s sont semblables dans tous les sites étudiés :*

- elles assurent tous les actes de la vie quotidienne de l'enfant (toilette, prise des repas, habillage, coucher...). Dans ce cadre, elles maintiennent l'entretien du linge des enfants.
- elles favorisent l'éveil des enfants par des activités appropriées.
- à la demande des familles, elles peuvent aller chercher les enfants à la sortie de l'école ou de leurs activités extrascolaires.

De manière générale, elles/ils veillent sur l'état général des enfants et doivent :

- assurer l'hygiène des enfants (changes, bains, toilettes),
- prendre en charge les situations d'urgence et répondre de manière adaptée face à la situation rencontrée (accident domestique, maladie...),
- assurer la sécurité,
- assurer l'entretien de la chambre et des pièces où évolue l'enfant,
- surveiller que les devoirs soient faits et assurer le soutien scolaire.

*La fonction d'intervenant n'est pas seulement celle du soin des enfants, elle comporte aussi une dimension pédagogique et éducative.* Leur rôle est également, et autant que possible, de proposer des activités appropriées à l'âge de l'enfant et de l'accompagner dans son épanouissement personnel.

Dans les sites GEPETTO, tous les intervenants disposent d'une valise rouge, valise comparée par les interlocuteurs à celle de *Mary Poppins*, car remplie d'idées, de jeux et d'activités diverses. Plus qu'un coffret à jouets transposable et uniforme, la valise reflète l'identité à la fois personnel(le) et professionnel(le) de l'intervenant(e). Ces dernier(e)s la compose non seulement en fonction de leur personnalité et expérience mais également en fonction de l'enfant chez qui elles vont.

Les jeux et autres activités (comme des livres, puzzles, pâte à modeler, crayons, ballon, marionnette, accessoires de jonglage, etc.) proviennent autant de l'association que de l'investissement personnel de chacun, de la ludothèque et de la médiathèque. La valise est aussi conçue par les interlocuteurs GEPETTO comme un point de repère pour les enfants (chaque intervenant(e) a la même) en même temps qu'une réelle source de satisfaction (l'intervenant(e) et sa valise sont là pour lui).

On retrouve cette idée à Lomanec où les intervenant(e)s de *Maisonnette* disposent d'un sac de jouets qui comprend jeux, livres, marionnettes, crayons... Le principe n'est cependant pas poussé aussi loin puisque les sacs ne sont pas identiques pour tous les intervenant(e)s ou même d'une couleur spécifique.

En définitive, qu'il s'agisse du profil, du statut ou de la fonction des intervenant(e)s des différents services, au sein de l'association *Enfance* comme de GEPETTO, tous les éléments vont dans le sens de la professionnalisation de l'activité d'aide à domicile. On est en effet bien loin du profil des baby-sitters dont nous avons eu l'occasion de noter les insuffisances et l'insatisfaction des familles dans la première partie de ce texte.

### 2.3 L'organisation interne du travail du personnel

L'organisation interne du travail dans chaque service renvoie à l'encadrement et au soutien du personnel, mais aussi au professionnalisme que les services tirent de l'expérience de chaque salarié.

**Tableau 9 : L'organisation des services d'intervention à domicile**

<p><b>Topodo</b></p>	<p>Une réunion de travail hebdomadaire est organisée pour l'équipe d'intervenant(e) avec la responsable et coordinatrice socio-éducative et la chargée petite enfance. Ces réunions ont généralement lieu le jeudi après-midi et durent 2 heures 30 environ. Elles ont été instaurées dès le départ de l'association pour permettre d'établir un contact entre les intervenant(e)s, qui, dans l'exercice de leurs activités, sont seuls dans les familles. Il s'agit d'un lieu d'expression pour confronter les expériences de chacun (e) et permettre ainsi un temps commun d'échange et de mutualisation des pratiques. C'est l'occasion pour les intervenant(e)s de parler des familles et des enfants, d'évoquer les activités réalisées, des jeux qui pourraient être faits, des difficultés rencontrées, etc.</p> <p>Certaines de ces réunions sont thématiques. La présence de la coordinatrice socio-éducative est d'accompagner ces salariés dans leurs démarches de réflexion pour les aider à avoir un regard distancé sur leurs pratiques professionnelles. En effet, leur travail n'est effectivement pas qu'une simple surveillance d'enfants mais est plus généralement porté par un projet socio-éducatif qui les justifie comme de vrais professionnels de la petite enfance. En conséquence, ces dernier(e)s doivent savoir s'adapter aux situations et aux enfants qu'ils rencontrent et ajuster leurs interventions à la mesure de chaque enfant (âge et personnalité). Enfin, ces réunions sont également le lieu d'expression des responsables et des professionnels pour toutes demandes d'informations. C'est notamment par le biais de ces réunions que sont évoquées les conditions de travail et les éléments du dispositif à améliorer.</p> <p>Une réunion de travail mensuelle est également organisée avec <i>Topodo</i>. <i>Topodo</i> de Valèse a quatre professionnels de la petite enfance dans son service. Ces rencontres ont pour but de confronter les expériences des deux sites (qui ne rencontrent pas le même type de familles ni les mêmes difficultés) et d'échanger sur les pratiques respectives de chacun. Qualifiés d'enrichissants, ces rendez-vous permettent tout autant de se sentir appartenir à un collectif plus large, membre d'une équipe.</p> <p>Enfin, la volonté d'un entretien individuel avec la responsable du site est en cours de mise en place avec les intervenant(e)s. Un entretien pour sonder le moral des salariés, parler avec eux de leurs pratiques, de leurs difficultés, de leurs avenir...</p>
<p><b>Koala</b></p>	<p>En termes d'organisation interne du travail, l'animatrice du service rencontre chaque employée au moins une fois par semaine et assure le suivi de la prestation. Il est entendu qu'en cas de besoin et à tout moment, chaque intervenant(e) peut appeler le service et y être reçu(e).</p> <p>La responsable du RAM et la directrice de l'AAIAD de Sablon se réunissent avec les salariés du service pour un suivi tous les mois et dès que le besoin s'en fait sentir. Ces réunions de travail visent non seulement à assurer la cohésion du groupe mais aussi l'évaluation du travail réalisé par les intervenant(e)s. Le rôle de la responsable du RAM est aussi de faire part de son expérience aux intervenant(e)s dans la relation aux familles.</p> <p>De plus, les employés bénéficient d'un soutien psychologique et de sessions d'informations complémentaires régulières. De fait, un suivi socio-éducatif est mis en place une fois par mois pour soutenir les intervenant(e)s et assurer les groupes de parole et de régulation. Ce suivi, qui concerne exclusivement les intervenant(e)s, est réalisé par un psychologue.</p> <p>Par ailleurs, une fois par an, l'AAIAD et le RAM consultent toutes les intervenant(e)s et dressent un bilan des besoins et des demandes de formation.</p>
<p><b>Kalinette</b></p>	<p>En termes d'organisation interne du travail, une réunion hebdomadaire est prévue pour l'équipe avec la coordinatrice et les deux directrices de crèches (elles se relaient une semaine sur deux). Ces réunions de travail visent non seulement à assurer la cohésion du groupe mais aussi l'évaluation du travail réalisé par les intervenant(e)s. Le rôle des responsables de crèche est aussi de faire part de leur expérience aux intervenant(e)s dans la relation aux familles, et aux responsables associatifs dans le management des professionnelles.</p> <p>Par ailleurs, un entretien individuel (de motivation et d'évaluation), réalisé par la présidente de l'association avec les intervenant(e)s, est organisé chaque trimestre.</p>

	<p>Ce colloque singulier permet à la présidente, plus éloignée des forces et des faiblesses du terrain du fait de son statut de bénévole, de suivre les évolutions des intervenant(e)s. Il s'agit aussi pour elle de prendre connaissance des problématiques qui se posent dans l'activité quotidienne des professionnelles.</p>
<b>Enfansage</b>	<p>Une réunion de travail mensuelle est organisée entre les intervenant(e)s seulement, suivie d'une autre réunion avec une psychologue mise à disposition. Ces réunions durent généralement 2h30 et ont pour objectif de réunir tous les salarié(e)s afin que ces dernier(e)s puissent se connaître mais également pour qu'ils (elles) puissent échanger sur leur pratique. On y discute des familles, des enfants et de leurs habitudes mais également des activités, des jeux et des difficultés que chacun peut rencontrer dans l'exercice quotidien de son activité.</p> <p>La psychologue <i>petite enfance</i> est un appui « technique » dont le rôle est de pouvoir aiguiller les intervenant(e)s par rapport à des questions qu'ils (elles) peuvent se poser de type « que peut-on faire quand un enfant refuse de manger ? Est-ce normal s'il refuse de jouer ?... ». La présence de cette dernière permet d'offrir aux intervenant(e)s un regard extérieur et de donner des repères pour appréhender les différentes situations auxquelles ils (elles) peuvent être confrontés.</p> <p>Compte tenu du nombre d'intervenant(e)s actuellement présent(e)s, une nouvelle organisation est en cours. En effet, pour favoriser l'expression de chacun, une réunion bimensuelle en sous-groupe (de 5-6 salarié(e)s) avec la psychologue va prochainement être organisée.</p> <p>Une réunion administrative mensuelle avec les intervenant(-e)s, la coordinatrice, la directrice est de plus organisée pour évoquer collectivement les perspectives associatives et les éventuels problèmes liés à l'organisation du travail (etc.). De l'avis de toutes les personnes rencontrées, la communication est excellente entre toute l'équipe et la présence de la psychologue est un réel soutien permettant de prendre du recul pour dédramatiser certaines situations.</p>

Quel que soit le site, chaque dispositif privilégie la professionnalisation de la garde à domicile et la qualité du service. Cet objectif se manifeste aussi dans l'organisation du service. Ainsi chaque site utilise un ensemble de méthodes de gestion managériale. Le suivi psychologique et professionnel des intervenant(e)s est assuré dans l'ensemble des sites, souvent sous formes de réunions collectives et individuelles.

L'encadrement est fondé sur de nombreuses possibilités d'échanges entre les responsables ou les coordinateurs et les intervenantes. Par ailleurs, la formation qui procède de la mutualisation des pratiques de chaque professionnel et de la confrontation des expériences individuelles, joue un rôle important dans l'élaboration de nouvelles professionnalités.

### 3. L'organisation et le déroulement des interventions au domicile des familles

Dernier point pour comprendre le fonctionnement des dispositifs expérimentaux étudiés, l'organisation concrète des interventions au domicile des familles. L'idée est ici de suivre les démarches de la famille demandeuse du premier contact établi avec le service jusqu'au déroulement de la garde de l'enfant à son domicile. Une fois encore, la volonté est bien celle du caractère professionnel du service. Cela dit, si le contact administratif avec les familles et les modalités d'intervention de chaque service montre le caractère abouti de chaque dispositif, les difficultés que rencontrent les services à répondre à l'ensemble des demandes, notamment de façon régulière, rappellent la dimension encore expérimentale des dispositifs.

#### 1 Le contact administratif avec les familles

Le contact administratif avec la famille est quasi identique d'un site à l'autre, il suit le schéma suivant (voir aussi le tableau « les modalités administratives de l'intervention des différents dispositifs ») :

Le premier contact avec les familles se fait par téléphone. Chaque demande fait l'objet d'au moins une rencontre de la famille avec la coordinatrice dans les locaux du service ou sur les lieux de l'intervention au domicile de la famille comme à Sablon. Un dossier contenant des informations civiles, sociales, médicales, environnementales est alors rempli. Ces éléments permettent en partie à la coordinatrice de dresser des bilans statistiques exposés aux partenaires de l'association. La coordinatrice communique aussi aux familles la tarification des prestations de l'association : le coût de l'intervention est calculé en fonction des revenus et un barème est établi par l'association (à Sablon et à Lomanec) ou suit le barème de la Caf. Le dossier sert ensuite à la détermination de la nature de l'aide à apporter. Dans la majorité des cas, une sélection se fait en fonction des besoins des familles (sur quels créneaux horaires et pour quelle fréquence). En fonction de ces éléments, la coordinatrice détermine la possibilité ou non d'inscrire la famille dans le dispositif. Des autorisations et des décharges sont également demandées : autorisation d'intervention d'urgence, autorisation pour médication, autorisation de transport. Les modalités de fonctionnement clairement exposées sont signées par les bénéficiaires. La photographie des intervenant(e)s est donnée aux parents notamment dans les sites GEPETTO pour qu'ils la présentent à leurs enfants. À Brunoy, le service conserve une photo des enfants.

Après ce contact avec les familles, la coordinatrice se charge de la transmission synthétique des informations aux intervenant(e)s. À Brunoy et à Massur, les dossiers sont notamment photocopiés et transmis à l'ensemble de l'équipe. À Sablon, la coordinatrice se charge postérieurement au premier contact direct avec les familles de la transmission synthétique des informations aux intervenant(e)s. Une « *fiche navette* » concernant chaque famille est remplie par la coordinatrice puis distribuée à chaque intervenant(e) avant l'intervention. Cette fiche navette récapitule les coordonnées familiales, la situation professionnelle et familiale des parents, les rites et les rythmes de l'enfant en intervention du matin et du soir, ses activités quotidiennes. Une demi-heure d'adaptation est prévue en famille avant chaque intervention 48 h au moins, ou immédiatement en cas d'impossibilité, avant la prise en charge effective de l'enfant par l'intervenant(e).

Dans tous les sites, avant chaque intervention, les intervenant(e)s téléphonent aux familles pour présentation et confirmation de l'intervention. Un suivi administratif de la prestation est organisé au travers de feuilles d'heures remplies par les intervenant(e)s (appelées « feuilles de régulations » à Lomanec) et par les familles.

**Tableau 10 : Les modalités administratives d'intervention des différents dispositifs**

<p><b>Topodo</b></p>	<p>Le service <i>Topodo</i> est ouvert le lundi de 8h30 à 12h et de 16h à 18h, du mardi au jeudi de 8h30 à 12h et de 13h30 à 18h et le vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h. Une permanence téléphonique est assurée pendant ces créneaux horaires afin de répondre aux appels. Par ailleurs, un numéro de portable d'urgence est également mis à la disposition des familles sur le répondeur de l'association.</p> <p>Pour des questions d'ordre organisationnel, <i>Topodo</i> doit être contacté le jeudi avant 18h pour des demandes qui concernent la semaine qui suit. Après organisation du planning, <i>Topodo</i> appelle la famille pour confirmation ou non de la prise en compte de la demande. Dans le cas d'une réponse positive, le nom de l'intervenant(e) est communiqué aux familles pour que ces dernières puissent en informer l'enfant (grâce à l'organigramme) et la structure éventuelle de garde comme une crèche (notamment pour les interventions du soir où l'intervenant(e) vient chercher l'enfant).</p> <p>Avant chaque intervention, l'intervenant(e) censé(e) intervenir doit téléphoner la veille avant 20 heures pour confirmer le rendez-vous. Si ce dernier ne le fait pas, il est demandé aux familles d'appeler le portable d'urgence.</p>
<p><b>Koala</b></p>	<p>Concrètement, l'association dispose d'un accueil téléphonique permanent : la coordinatrice peut être directement jointe les jours ouvrables sinon un standard téléphonique prend le relais. Le service demande à être contacté par les familles le jeudi afin de communiquer ses demandes pour la semaine qui suit. Le vendredi, le service appelle la famille pour confirmation ou non de la prise en compte de la demande. Le nom de l'intervenant(e) est alors communiqué aux familles. La prise en compte de la demande s'effectue suivant le nombre de familles demandeuses et les disponibilités du service. Il faut tenir compte aussi du fait que l'un des objectifs du service est de toucher un maximum de familles sur le territoire avec différents types de familles et d'enfants en termes socioprofessionnels notamment, pour mieux cerner les problèmes de garde et pouvoir y répondre par la suite.</p>
<p><b>Kalinette</b></p>	<p>Concrètement, la coordinatrice peut être contactée directement les lundi, mardi, jeudi et vendredi de 9h à 16h sans interruption. Sinon, un message peut être enregistré sur le répondeur, la coordinatrice consultant la messagerie au moins une fois par jour même le dimanche.</p> <p>Le service demande à être contacté par les familles le jeudi avant 12h afin de communiquer ses demandes pour la semaine qui suit. Le vendredi, le service appelle la famille pour confirmation ou non de la prise en compte de la demande. Le nom de l'intervenant(e) est alors communiqué aux familles. La prise en compte de la demande s'effectue suivant le nombre de familles demandeuses et les disponibilités du service. Le service ne pouvant répondre qu'à une demande sur deux, la coordinatrice est obligée d'effectuer une sélection des interventions. Les critères de sélection ne sont pas explicites et restent informelles à ce jour. La sélection des bénéficiaires peut être variable dans le temps, parce qu'elle se fait principalement au coup par coup.</p>
<p><b>Enfansage</b></p>	<p><i>Enfansage</i> est ouvert tous les jours (sauf le week-end) de 9h à 12h et de 14h à 18h. Il est assuré une permanence téléphonique durant ces créneaux horaires pour répondre aux appels. Le premier contact avec la famille se fait généralement par téléphone. Certains parents peuvent néanmoins directement passer au siège de l'association.</p> <p>Dans le règlement intérieur, il est demandé aux familles de contacter <i>Maisonnette</i> le jeudi avant 14 heures pour des demandes qui concernent la semaine qui suit, voire les semaines suivantes (sauf cas d'urgence). L'après-midi, la coordinatrice appelle la famille pour confirmation ou non de la prise en compte de la demande. Dans le cas d'une acceptation, le nom de l'intervenant(e) est communiqué aux familles. Il est demandé à ces dernières de rappeler l'intervenant(e) la veille ou l'avant-veille, avant 19 heures, de l'intervention pour confirmation des horaires. Si la famille ne le fait pas, l'intervenant(e) rappelle.</p>

	<p>La prise en compte de la demande s'effectue suivant le nombre de familles demandeuses et les disponibilités du service. A l'origine plutôt orientée sur la demande urgente et ponctuelle, le service prend aujourd'hui en priorité les demandes régulières. Pour les autres demandes, la sélection se fait pour l'essentiel de manière informelle en fonction des disponibilités et de la situation socioprofessionnelle de la famille concernée (qui peut se voir proposer une inscription sur liste d'attente dans le cas de demandes de gardes régulières).</p>
--	---

## 2 Les ressources de chaque service en cas d'impossibilité

Le principal problème que rencontrent les différents dispositifs à ce stade encore expérimental est l'impossibilité de répondre à toutes les demandes, particulièrement lorsqu'il s'agit d'assurer une intervention régulière (plusieurs fois par semaines, toutes les semaines). Notons en effet que les équipes restent pour le moment de faible effectif : 3 intervenant(e)s à *Kalinette*, 6 à *Topodo*, 3 intervenant(e)s à *Koala*. C'est à Lomanec dans le service *Maisonnette* que le nombre d'intervenant(e)s est le plus important, 12.

En cas d'impossibilité d'intervention au domicile des familles, les services disposent d'alternatives plus ou moins fiables et variées :

- Pour *Koala*, en cas d'impossibilité d'intervention du service, la coordinatrice oriente vers les travailleuses familiales de l'association d'aide et d'intervention à domicile (AAIAD) ou bien vers les assistantes maternelles.
- Pour *Topodo*, la prise en compte de la demande s'effectue en fonction du nombre de familles demandeuses et les disponibilités du service. La sélection des familles se fait donc pour l'essentiel de manière informelle, selon les appels du jour et les demandes d'interventions antérieures de la même famille<sup>41</sup>. En cas de refus, la coordinatrice peut orienter la famille sur un autre de ses services. Les objectifs de ce service sont orientés vers la garde occasionnelle « de confort » ou garde régulière pour les familles pouvant bénéficier de l'AGED (dispositif qui ne rentre pas dans le cadre de l'aide Caf). Il n'y a pas dans ce service les mêmes exigences en termes de qualification des intervenant(e)s. Le service est facturé à hauteur de 5,58 euros. Les frais de gestion (5,30 euros supplémentaire) sont à la charge de l'association en cas d'impossibilité de garde par *Topodo*. Aucune information n'a pu nous être donnée sur le nombre approximatif des refus qui peut énormément varier d'une semaine à l'autre. A titre de tendance, il pourrait y avoir un quart de demandes refusées, par rapport à la demande totale, sur un trimestre.
- Pour *Kalinette*, la coordinatrice oriente les demandeurs vers l'association *SOS Urgence Maman*, association de bénévoles pour la prise en charge d'enfant dans des circonstances exceptionnelles<sup>42</sup>. Selon les cas, notamment pour les nouveaux arrivants ou pour les Poitevins mal informés, elle peut orienter vers les structures collectives de garde, vers les

<sup>41</sup> Si une famille a demandé 5 interventions la semaine précédente et que *Topodo* est intervenue 3 fois, il est probable que la semaine suivante, à demande d'intervention équivalente, cette famille se verra attribuée 1 à 2 interventions maximum.

<sup>42</sup> *SOS Urgence Maman* est une association créée aux débuts des années 90 à Massus par la conseillère de la Caf. Sur le modèle associatif de garde parisien du même nom, l'association, totalement gérée par des bénévoles (parents, retraités des professions de garde et d'éducation des enfants) propose de garder gratuitement des enfants au domicile des bénévoles pour les familles qui n'ont pas de moyens de garde dans les cas d'urgence. Chaque bénévole de l'association reçoit seulement les enfants une fois par mois. Un répondeur téléphonique fonctionne 24h/24, 7j/7 et permet de recevoir les appels des parents. Ces derniers sont ensuite rapidement rappelés par le bénévole de garde. Les parents conduisent alors leur(s) enfant(s) au domicile de celui-ci pour le faire garder le temps nécessaire de leur absence. C'est avant tout un mode de garde exceptionnel.

assistantes maternelles ou encore vers les employés familiaux (les TISF). Cependant, elles n'ont pas toujours de réponses adaptées aux demandes des familles.

- Pour *Enfance*, la coordinatrice sollicite une autre association de la Ville de Lomanec, La *Maison des Tagadas* (qui fait partie du CA de *Enfance*) et éventuellement l'*Association Rêve* avec laquelle *Enfance* est régulièrement en contact. Des baby-sitters sont alors mis à disposition de *Maisonnette*, quels que soient les jours ou les heures d'interventions demandés. *Enfance* prend en charge la différence de facturation, c'est-à-dire que la famille paie exactement la même prestation que si c'était un intervenant de *Enfance* (le coût réel est de 14 euros). Seule différence, ce n'est pas forcément un professionnel de la petite enfance qui intervient. En général, l'appel à la *Maison des Tagadas* concerne 40 heures mensuelles. Le recours à ce service permet aux familles de ne pas se retrouver sans solutions, mais il s'agit là d'un dépannage pour rendre service car cette mise à disposition est onéreuse pour l'association.

Lorsque cela est possible, la coordinatrice peut également proposer le système de garde partagée, c'est-à-dire avec une intervenante pour deux familles. Ce système implique des demandes sur un même créneau horaire (ni trop tôt, ni trop tard), de familles qui habitent à proximité l'une de l'autre, que les enfants soient plus ou moins du même âge et que les parents soient d'accord. Il s'agit d'une proposition soumise à de nombreuses contraintes mais qui peut, occasionnellement et dans des configurations particulières, fonctionner et permettre de répondre positivement à une sollicitation. C'est aussi une manière de susciter les solidarités entre les parents, qui pourront par la suite s'organiser eux-mêmes sans passer par le service *Maisonnette*<sup>43</sup>.

### 3 Le déroulement de l'intervention dans les familles

En raison des contraintes d'organisation et de planning, plusieurs intervenant(e)s s'occupent d'une même famille. Dans le cas où l'enfant est très jeune (un bébé), les services limitent le nombre d'intervenant(e)s à deux afin de ne pas déstabiliser l'enfant.

Pour chacune des familles, il existe un cahier de liaison appelé aussi carnet de transmission selon les services, dans lequel les parents notent les consignes et les informations qu'ils estiment importantes et les intervenant(e)s racontent le déroulement de la journée ou soirée ou matinée avec l'enfant.

**Le déroulement des interventions dépend du moment de la journée concerné.** Le matin, moment difficile à déléguer pour les parents car il s'agit du réveil de l'enfant, les intervenant(e)s s'occupent de lever, d'habiller et de faire prendre à l'enfant son petit-déjeuner puis de le conduire chez l'assistante maternelle, à la crèche ou à l'école. L'intervention de la fin d'après midi et du soir consiste à aller chercher l'enfant à l'école ou à la garderie, à le faire manger et à le coucher. Mais c'est aussi à ce moment-là que les intervenant(e)s ont un rôle pédagogique et éducatif : suivi des devoirs lorsqu'il y en a, mais aussi activités et jeux d'éveil.

Au moment où le parent rentre, il peut y avoir un petit temps d'échange avec l'intervenant(e).

**En tant que professionnel(le)s, les intervenant(e)s doivent suivre un certain nombre de règles.** Dans les dispositifs GEPETTO, ces règles sont très précises et formalisées (voir encadré 3), même si elles sont dans la pratique ajustées aux situations que rencontrent les intervenant(e)s.

---

<sup>43</sup> Ce système a permis de couvrir près de 28 heures de garde en mai, 44 heures en juin, 10 heures en juillet, 17 heures en août, 6 heures en septembre. Pour les seuls mois de mai et juin, ce système a concerné 6 familles. Sans cette formule, environ 5 familles n'auraient pas eu de solution durant ces deux mois. Dans le cadre de ce système de garde partagée, les gardes se déroulent entre 4h30 et 8h 30 le matin et entre 16h30 et 22 h pour le soir. Les heures en journée sont réservées pour les enfants malades et les parents en attente d'un autre mode de garde.

Cette formalisation montre bien la volonté de développer une activité d'intervention à domicile professionnalisée. Ces règles participent en effet de la construction de l'identité professionnelle d'intervenant(e) à domicile.

### Encadré 3 : les règles de l'intervention à domicile

- À Massur, Brunoy et Sablon, les clés ne sont pas laissées aux intervenant(e)s.
- Les intervenant(e)s ne peuvent ouvrir le domicile qu'aux personnes signalées par la famille.
- Ils/elles doivent respecter l'intimité des familles et doivent s'attacher à ne pas divulguer les éléments concernant la situation sociale et privée des familles chez qui elles interviennent. « *Le bon sens* » et « *le secret professionnel* » sont d'ailleurs souvent attachés à la déontologie professionnelle de l'intervention à domicile.
- Même si ils/elles sont sollicité(e)s par les bénéficiaires du service, elles ne doivent pas exercer auprès de ses familles sans l'association.
- À Sablon, les responsables associatifs demandent aux intervenant(e)s de ne pas donner leur numéro de téléphone personnel.
- Enfin, les intervenant(e)s ne peuvent pas effectuer d'autres tâches que celles liées à l'enfant (le repassage ou le ménage pour toute la famille par exemple).

#### 4 Les tarifs de prestation de chaque service

Comme nous l'avons constaté dans la première partie de ce rapport centrée sur les familles qui ont recours aux différents dispositifs de garde en horaires atypiques, le coût de l'emploi d'une personne à domicile pour garder ses enfants est souvent prohibitif. Lorsque la garde est régulière, cela pose un véritable problème financier pour les familles qui ne peuvent pas s'offrir ce type de service. L'un des atouts majeurs du projet GEPETTO comme de l'association *Enfansage*, est précisément de rendre ce service accessible à tous, le tarif étant proportionnel aux revenus. En outre, ne pouvant pas répondre à toutes les demandes, les dispositifs privilégient les familles en situation difficile, sur un plan familial (familles monoparentales, familles dont le réseau social et familial est faible...) et financier.

**Tableau 11 : Tarifs et coût de l'intervention dans les différents sites**

<i>Topodo</i>	<i>Koala</i>	<i>Kalinette</i>	<i>Maisonnette</i>
Le coût de la prestation est de l'ordre de 26 euros, somme qui se décompose à hauteur de 18 euros de l'heure pour la commune. La participation des familles, établie par rapport à leurs revenus et selon un barème Caf (le quotient familial), s'échelonne entre 2,44 et 8,13 euros. Selon les responsables de l'association, la contribution moyenne des familles est approximativement de 4,50 euros. De plus, tout utilisateur du service doit payer une adhésion de 20 euros ou de 10 euros selon que la famille est	Les tarifs sont établis à partir du barème de la Caf. Toute intervention de moins de deux heures est facturée deux heures. Pour toute heure entamée, la facturation est arrondie à la demi-heure supérieure. La participation financière des parents est calculée selon le quotient familial : elle varie de 1,52 € à 9,15 €. Les déplacements de confort comme l'accompagnement de l'enfant aux activités extrascolaires sont à la charge des parents. Une indemnité kilométrique (0,30 €/km) est ainsi	Les tarifs sont établis par l'association selon un barème prenant en compte le revenu de la famille et des enfants à charge. Le tarif est communiqué dès que l'association prend connaissance du dernier avis d'imposition ou des derniers justificatifs de ressources. Une facture est établie en fin de mois et réglable sous quinzaine. L'adhésion d'un montant variable de 8,5 € à 15 € prend en compte ce calcul et sa validité concerne l'année civile. La participation familiale horaire varie de 2,29	Le coût de la prestation réel est de 24 euros partagé à un peu moins de 12,5 % par les familles (2,48 euros au lieu de 3 euros initialement prévu), à 14,58 % par le Conseil général (3,5 euros), à 29,17 % par la Ville (6,97 euros) et à 43,65 % par la Caf (10,50 euros). La participation des familles, établie par rapport à leurs revenus et selon un barème Caf (le quotient familial), s'échelonne entre 1 et 9 euros. Enfin, il est demandé aux familles utilisatrices du service de payer une adhésion annuelle de 5 euros (familles utilisatrices et bénévoles) et de 35 euros/ an pour les entreprises, associations d'appui... Une participation symbolique de 300 euros des entreprises est également inscrite.



<p>imposable ou non. Le service intervient au minimum deux heures. Il arrive néanmoins que des gardes soient acceptées pour une durée inférieure (minimum 1 heure) bien que la prestation soit facturée à 2 h. En cas d'annulation « de dernière minute », le service est également facturé (nombreux abus). Enfin, en cas de créneaux horaires qui concernent les repas, il est demandé aux familles de prévoir un repas pour l'intervenant(e)</p>	<p>facturée aux familles. L'adhésion à l'association est d'un montant de 5 € valable un an à partir de la date d'inscription. Une facture est établie en fin de mois et réglable sous quinzaine.</p>	<p>à 7,62 € selon le quotient familial association. Le tarif ne pourra excéder 45 € pour une journée d'intervention (au-delà de 6h).</p>	<p>Le service intervient au minimum 1h30. Il arrive néanmoins que des gardes soient acceptées pour une durée inférieure (minimum 1 heure) bien que la prestation soit facturée 1 h 30. En cas de nécessité de modification des horaires, les familles doivent en avvertir au plus tôt la coordinatrice. Les désistements non prévenus 24 h à l'avance sont des heures dues. Enfin, en cas de créneaux qui concernent les repas, il est demandé aux familles de prévoir un repas pour l'intervenant(e)</p>
---	--	--	---

Si les modalités de calcul et les conditions tarifaires sont sensiblement différentes d'un service à l'autre, on constate ici que les tarifs des prestations sont compris généralement entre 1,50 € et 9 € pour une heure de garde.

La dimension professionnelle de la démarche menée dans les différents dispositifs est essentielle. Nous l'avons vu, de nombreux éléments contribuent à la construction de cette identité professionnelle : la formalisation des partenariats interinstitutionnels, l'organisation du travail au sein des services (définition des fonctions d'intervenant(e), personnel d'encadrement ...), la formalisation du contact avec les familles et du déroulement des interventions au domicile des familles (procédures administratives, règles de conduite des intervenant(e)s au domicile...).

#### IV. Quelques éléments de bilan

Nous avons essayé de présenter le plus précisément possible les caractéristiques et modalités de fonctionnement de ces quatre dispositifs expérimentaux. Deux éléments clés se dégagent de cette analyse, la régulation partenariale du dispositif et leur développement en tant que structure professionnelle. Mais quel bilan peut-on aujourd'hui tirer de ces expériences ?

Les données chiffrées dont nous disposons pour *Topodo* et pour *Maisonnette* constituent un premier élément de réponse (1), le point de vue des acteurs que nous avons rencontrés en est un deuxième et permet de préciser les avantages (2) et les limites (3) des dispositifs.

## 1. Maisonnette et Topodo<sup>44</sup>

**Tableau 12 : Comparaison de deux expérimentations**

<i>Topodo</i>	<i>Maisonnette</i>
<p><u>Année 2001</u> En 2001, <i>Topodo</i> a été sollicité pour réaliser 3.287 heures. L'association a pu répondre favorablement à 2.439 heures (776 interventions) soit 848 heures refusées. 38 familles ont bénéficié du service, dont 27 familles monoparentales. Le dispositif a principalement concerné la garde d'enfants de plus de 6 ans, suivi de la garde d'enfants âgés de 3 à 6 ans. Les plages horaires d'interventions les plus demandées ont été après la fermeture de structures pour près de la moitié des demandes d'interventions (45 %), à 35 % avant leur ouverture et respectivement à 10 % pour des demandes de gardes en W-E et jours fériés et pour des cas particuliers en journée (urgence, enfant malade...). Les familles concernées avaient pour 60 % un coefficient familial inférieur à 381 euros.</p> <p><u>Année 2002</u> 50 familles (plus 18 familles sur une ville à proximité) ont bénéficié du service (dont 72 % de familles monoparentales). Il a principalement concerné la garde d'enfants de plus de 6 ans (37 enfants), suivi de la garde d'enfants âgés entre 3 et 6 ans (33 enfants) et 9 enfants de moins de trois ans. Les plages horaires d'interventions les plus demandées ont été après la fermeture de structures (37 %), à 31 % avant leur ouverture, à 21 % pour des cas particuliers (urgences, maladies...) et à 11 % pour des demandes de garde les W-E et/ ou jours fériés. Enfin, les familles concernées avaient pour 60 % un coefficient familial inférieur à 381 euros.</p> <p><u>Année 2003</u> En 2003, 5.210 heures ont été réalisées. 66 familles ont eu recours au dispositif et 114 enfants ont été gardés.</p>	<p><u>Année 2003.</u> <b>Familles:</b> Au 15 octobre 2003, 72 familles ont pu bénéficier du service <i>Enfance</i> (90 familles à la mi novembre). - 23 familles de manière régulière (2 à 5 fois par semaine) - 12 familles occasionnellement - 37 familles sont sorties du dispositif dont 21 familles qui ont retrouvé un emploi, l'ont conservé ou qui ont pu accéder à une formation professionnelle suite aux problèmes de gardes résolus.</p> <p><b>Situations familiales des familles utilisant <i>Maisonnette</i>:</b> Au 15 octobre 2003, 35 familles bénéficiaient du service parmi lesquelles: - 10 familles en couple - 22 familles monoparentales</p> <p><b>Situations professionnelles des familles utilisant <i>Maisonnette</i>:</b> On peut remarquer deux tendances concernant les professions qui demandent à bénéficier du service: - les métiers médicaux et para- médicaux - les métiers de communications (conseiller clientèle...)</p> <p><b>Nombre d'enfants gardés:</b> Au 15 octobre 2003, 55 enfants ont pu être gardés dont: - 36 % pour des enfants de 0 à 3 ans. - 33 % pour des enfants de 3 à 6 ans. - 31 % pour des enfants de 6 à 12 ans.</p> <p>Les enfants à garder par famille: - 1 enfant: 17 familles - 2 enfants: 16 familles - 3 enfants: 1 famille - 4 enfant: 1 famille</p>

Accessibles à toutes les familles, les deux dispositifs – GEPETTO et Enfance – bénéficient particulièrement aux familles monoparentales. En effet, face à une demande importante et aux difficultés à répondre à toutes les demandes étant donné le nombre encore insuffisant des intervenant(e)s, les services privilégient les familles en situations difficiles. Les familles monoparentales, dont les revenus sont plus faibles puisqu'il n'y a qu'une source de salaire, constituent donc un public prioritaire. En outre, seul avec son/ses enfant(s), le parent ne peut compter que sur lui-même, l'autre parent ne peut pas le relayer auprès de l'enfant. Le besoin de garde est donc plus important ainsi que le nombre de familles monoparentales qui sollicitent les associations. Enfin, les couples dont les deux parents travaillent disposent de revenus plus

<sup>44</sup> Étant donné le démarrage récent des dispositifs de Sablon (septembre 2003) et de Massur (été 2003), les premiers chiffres concernant les interventions ne sont pas significatifs.

élevés qu'une personne seule et se retrouvent donc, en raison du calcul du quotient familial appliqué, en haut du barème. Le recours au service devient alors coûteux (9 euros).

Les chiffres du tableau ci-dessus montrent aussi que la demande de garde ne concerne pas seulement la tranche d'âge 0-6 ans. Les enfants de 7 ans et plus doivent eux aussi être pris en charge pendant l'absence de leurs parents. En outre, au-delà des 6 ans de l'enfant, les parents ne disposent plus d'aide financière de la Caf permettant de payer une partie des cotisations de l'Urssaf pour l'emploi d'une personne pour garder leur(s) enfant(s) à domicile. Le coût d'une baby-sitter déclarée devient donc vite trop élevé.

Les demandes d'urgence en journée peuvent généralement être comblées, mais elles sont plus rares, alors que celles sur des créneaux horaires « atypiques » sont plus courantes mais plus souvent refusées.

## 2. Les atouts des dispositifs d'après les interlocuteurs

*Maisonnette* se distingue des dispositifs GEPETTO non seulement parce que son origine est d'initiative parentale mais aussi parce que l'association *Enfansage* a aujourd'hui en charge un certain nombre de responsabilités importantes (25 salariés). *Enfansage* développe ainsi des activités au sein de *Maisonnette* et gère la crèche de la halte-garderie confiée en septembre 2003 par la Ville de Lomanec ainsi qu'un projet de crèche interentreprises. Ces activités témoignent de la confiance attribuée à l'association par ses partenaires, confiance qui explique d'ailleurs son positionnement sur différents champs d'intervention (ainsi que sa montée en charge). *Maisonnette* emploie aujourd'hui douze professionnels, dont deux réservés pour le week-end, qui lui garantissent des disponibilités d'interventions importantes.

### Des dispositifs professionnalisés

La professionnalisation des dispositifs est mise en avant par l'ensemble des personnes rencontrées. Revendiquée comme caractéristique essentielle des services GEPETTO comme de l'association *Enfansage*, elle se traduit de façon concrète dans les différents sites :

- *Enfansage* s'est engagé dans une véritable logique de formation et de professionnalisation de ses intervenant(e)s (dans une perspective de complémentarité entre accueil collectif et accueil individuel). Ces dernier(e)s se voient en effet offrir des perspectives professionnelles en structure (au sein même de *Enfansage* avec la halte-garderie et la crèche interentreprises, mais également à l'extérieur de celle-ci) qui permettent de stabiliser l'équipe.
- À Sablon, les différents partenaires envisagent de développer le système de la complémentarité des revenus des intervenant(e)s qui le souhaitent, particulièrement lorsqu'elles ne vivent pas en couple. Dans le cadre de l'association d'aide et d'intervention à domicile, il s'agirait de développer la polyvalence des intervenantes et d'ouvrir le type de service proposé ainsi que le public concerné.
- À Massur, l'ensemble des partenaires, en accord sur les améliorations à apporter aux conditions de travail des salariés, pensent assurer le fonctionnement actuel de l'association par la création d'un groupement d'employeurs sur la communauté d'agglomération.
- Dans les quatre sites, tout semble fait pour améliorer le plus possible les conditions de travail des intervenant(e)s autant en termes de prévisibilité (par exemple, à Lomanec, les intervenants disposent de quatre W-E sur cinq de libres, d'un emploi du temps du matin ou du soir) que de soutiens et de conseils (dans la plupart des sites, on retrouve une psychologue et un encadrement technique rempli par une régulatrice à Lomanec ou par un comité technique à Massur).

## La réponse à une « vraie demande » de garde en horaires atypiques

Les différents acteurs impliqués, à titre individuel ou collectif, en tant que porteur de projet, financeur ou intervenant(e) professionnel, dans les services de garde soulignent que l'expérience menée dans le cadre du projet GEPETTO à Brunoy, Massur et Sablon, comme de l'association *Enfance* à Lomanec, démontre qu'il existe bien une demande de garde pour les familles travaillant avec des horaires atypiques. L'un des objectifs de l'expérimentation, démontrer l'existence d'un besoin de garde, est donc atteint. Ainsi, au terme de cette phase expérimentale, il est (ou sera pour les sites les plus récents) possible de qualifier et de quantifier les besoins, toute demande étant enregistrée par les services.

La demande ainsi révélée est aussi une demande d'information. À Sablon comme à Lomanec, les interlocuteurs que nous avons rencontrés insistent sur la fonction de « *veille informationnelle* » des services, dont le rôle est aussi d'orienter les familles qui viennent les solliciter et n'ont pas toujours connaissance de l'offre de garde existant sur le territoire. Les promoteurs et les partenaires des deux dispositifs considèrent qu'il est indispensable de renforcer cette fonction de coordination. En développant les échanges et les contacts pour transmettre l'information concernant l'offre de garde existante, cela permettrait, selon nos interlocuteurs, d'assurer un meilleur suivi des familles entre les différentes structures.

### **Un rôle plus large que celui de la garde d'enfants : « Accompagner la parentalité » et favoriser la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale**

Selon les défenseurs des dispositifs de garde étudiés, le rôle des services ne se résume pas dans la pratique à la garde des enfants. D'abord parce qu'au contact de familles dont les situations économiques et sociales sont parfois difficiles, le personnel des services est amené à jouer un rôle de conseil et de suivi ; ensuite parce que les conséquences de l'existence d'une telle offre de service dépassent la dimension « garde d'enfants ».

Directement impliqués dans le quotidien des services, les personnels associatifs, définissent aussi le dispositif comme un outil concret d'aide à la fonction parentale. Sans se substituer à eux, les services sont un lieu d'écoute des familles fragiles, comme les familles monoparentales, les intervenant(e)s sont souvent sollicité(e)s pour leurs conseils. Les thèmes abordés sont vastes, de l'alimentation des enfants aux difficultés d'être parent lorsqu'on est seul avec son (ses) enfant(s). Une directrice de crèche, rencontrée dans le cadre de cette étude met ainsi en avant la dimension sociale de l'activité des professionnel(les) de la petite enfance intervenant auprès de ces familles :

*« Dans le travail social, le rapport avec la famille est primordial. C'est pour ça que chaque intervenante a dans sa valise la liste des autres acteurs sociaux. On a eu des familles avec des difficultés sociales... et donc l'intervenante pourra la renvoyer vers un interlocuteur spécifique et non pas seulement lui dire d'aller vers une administration...le rapport à la famille est primordial. C'est une sécurité pour les familles ».*

Notons aussi que, l'un des points forts soulignés par la plupart des interviewés concerne la nature de la garde. La garde qui se déroule à domicile, permet à la fois de respecter le rythme de l'enfant dans son environnement et d'améliorer le confort de l'enfant pris en charge.

Pour l'ensemble de nos interlocuteurs, ces dispositifs de garde doivent être pensés de façon plus large, en termes de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle. Les services aident les parents dans leur parcours d'insertion professionnelle et parfois même leur permettent de conserver leur activité professionnelle. Favorisant l'insertion par le travail et la reconnaissance professionnelle, facilitant la conciliation entre travail et vie familiale, ces dispositifs participent selon nos interlocuteurs « à restaurer l'équilibre et l'épanouissement familial ».

### 3. Les limites des dispositifs.

#### Les difficultés de répondre à la demande de garde

Victimes de leurs succès, les services *Koala*, *Topodo*, *Kalinette* et *Maisonnette* ne peuvent répondre actuellement à toutes les demandes qui leur sont adressées. Chaque service ne peut en effet prendre en charge qu'un nombre de familles égal au nombre des intervenant(e)s disponibles. Or, la majorité des demandes se fait sur les mêmes créneaux horaires, ce qui pose des problèmes d'organisation.

D'après les interlocuteurs rencontrés, l'accroissement des demandes insatisfaites est une problématique commune à tous les sites, mais les priorités de chaque service sont différentes. À Lomanec, la demande de garde régulière est aujourd'hui une priorité, ce qui ne favorise pas des conditions d'accès égal pour toutes les familles. *A contrario*, à Massur et à Sablon, les responsables des services ont choisi de ne pas répondre à des demandes régulières et de toucher un maximum de familles. L'aide apportée aux familles reste alors ponctuelle.

Les personnels associatifs ont aussi fait part de la difficulté à répondre à l'urgence, du jour pour le lendemain, étant donné les formalités à remplir, la disponibilité des intervenant(e)s et l'insuffisance de l'offre.

En définitive, selon les interlocuteurs que nous avons rencontrés, il est indispensable de se poser la question du type de demande qui doit être satisfaite. Les services doivent-ils répondre à une demande de garde régulière et devenir un offreur de services parmi les autres, mais sur des créneaux horaires spécifiques ; ou doivent-ils répondre à des demandes ponctuelles ou d'urgence ? L'enjeu est important et les réponses varient selon les sites. Ainsi, à Lomanec, l'intervention auprès des familles est une intervention régulière. Une famille peut bénéficier du service aussi longtemps que sa situation professionnelle, social et économique l'exige. Les familles que nous avons rencontrées à Lomanec sont toutes de ce type. On retrouve à Brunoy et à Sablon ce point de vue en faveur d'une aide régulière. La limite est alors uniquement la disponibilité des d'intervenant(e)s dont le nombre reste insuffisant (3 intervenant(e)s à Massur et 6 intervenant(e)s à Brunoy). À Massur en revanche, cette question fait l'objet d'un débat entre les différents acteurs, particulièrement entre les partenaires financiers et les professionnels de la petite enfance. D'après ces derniers, il ne faut pas répondre à des demandes régulières car les institutions ne doivent pas favoriser le travail décalé. Ils mettent aussi en évidence « *l'intérêt de l'enfant* » :

*« La limite, c'est l'intérêt des enfants... si on répond dans des phénomènes continus dans des horaires qui ne me semblent plus complètement décalés... ils sont à domicile mais il y a un moment où la famille doit assumer les répercussions que peut avoir l'activité. Il faut faire attention à ce qu'on dit parce qu'avoir un travail c'est important, le travail, c'est la reconnaissance sociale, mais si ça devient trop invraisemblable et il faut regarder l'intérêt de l'enfant. Moi, c'est très clair dans mon esprit, je ne vais pas aller préconiser des systèmes pour aller pérenniser des situations qui ne sont plus dans l'intérêt de l'enfant... Sur du long terme, la municipalité n'est pas là-dessus. Des crèches ouvertes la nuit, non. Il faut réfléchir aussi à l'emploi. On peut modifier son activité professionnelle, soit individuellement, soit en accord avec son employeur. Il faut que ce soit cohérent avec la vie des enfants ».*

#### Les conditions de travail en horaires décalés et la pérennisation des équipes de professionnels de l'intervention à domicile

Dans les quatre sites, l'amélioration des conditions de travail des intervenant(e)s est présentée comme une priorité. Cependant, certains de nos interlocuteurs soulignent les difficultés à gérer sur le long terme les horaires de travail décalés. La vie d'intervenant(e) à domicile impose un

certain nombre de contraintes qui rendent plus difficile la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, notamment lorsqu'il y a des enfants.

Aux horaires s'ajoutent des contrats de travail pour la majorité à trois quarts temps qui ne peuvent pas offrir de réelles perspectives. Pour le moment, dans les sites GEPETTO, aucun partenariat n'est véritablement établi avec d'autres structures d'accueil traditionnels qui permettraient de faire le lien et de stabiliser les emplois du temps tout en diversifiant l'activité professionnelle. Il semble difficile, dans ces conditions, de pouvoir pérenniser une équipe sur le long terme.

Chaque service doit stabiliser la situation des intervenantes. Si un véritable souci de gestion des ressources humaines est exprimé par chaque équipe, les intervenantes travaillent dans une relative instabilité par rapport à l'irrégularité et à la flexibilité de leurs horaires. Deux possibilités peuvent être envisagées dans les services. La première consiste à permettre aux intervenant(e)s de développer une polyvalence dans leurs activités auprès des enfants et dans le cadre d'une aide aux familles. La deuxième consiste à développer la complémentarité des interventions en facilitant l'activité dans des modes de garde différents (en structure collective et en intervention à domicile dans une relative continuité des horaires).

### **Les limites de l'expérimentation**

D'une façon générale, les limites que rencontrent les dispositifs sont notamment dues à leur caractère expérimental. Les interlocuteurs mentionnent le nombre insuffisant d'intervenant(e)s pour répondre à une demande croissante dont le besoin reste encore difficile à quantifier, mais aussi la fragilité de certains partenariats institutionnels (à Brunoy, par exemple, du fait de la faible implication des partenaires sociaux), ou de certains montages financiers ; ou encore les hésitations des entreprises à s'engager.

L'aspect financier a été souligné comme un facteur de fragilisation du dispositif notamment à Brunoy et à Sablon. La fragilité financière des deux dispositifs semble d'autant plus problématique que le partenariat institutionnel et territorial est faible. Plus précisément, cette fragilisation est d'une part attribuée au manque de mobilisation des partenaires locaux qui ont du mal à travailler de concert et, d'autre part, aux collectivités dont l'investissement financier est jugé insuffisant. Par exemple, la nouvelle convention prochainement signée avec la Ville de Brunoy reste inchangée et n'a pu être revue à la hausse.

## CONCLUSION

Au terme de cette recherche, il nous semble possible de souligner quelques points concernant l'offre de services proposée par ces dispositifs expérimentaux. Trois points méritent une attention particulière :

**Le premier concerne la logique partenariale** qui préside au montage de ces dispositifs. Le fait de mettre à disposition d'usagers concernés une offre de services accessible et au coût largement socialisé nécessite la mobilisation de partenaires multiples qui peuvent intervenir de manière diverse : pour participer à la conception du dispositif, pour en assurer le financement de démarrage, voire mieux encore pour s'assurer de sa pérennité. La présence dans chaque site de quelques partenaires principaux est remarquable : des organismes de protection sociale, Caf, MSA impliquées dans les politiques locales de la petite enfance ; des organismes des politiques d'emploi : Direction départementale et régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle ; les Directions départementales aux droits des femmes et à l'égalité ; les municipalités. La place qu'occupent les organismes à caractère social dans le lancement de ces initiatives joue certainement dans le sens d'une accentuation des critères sociaux dans l'accès à cette offre. En revanche, il est manifeste que le monde de l'entreprise reste largement en retrait dans la conception et le soutien à ces initiatives, alors même que nombre d'entre elles sont directement impliquées dans l'émergence du besoin. On peut toutefois noter la mise en place sur Lomanec, impulsée par l'association *Enfansage*, d'une crèche interentreprises, qui propose depuis peu des horaires d'accueil élargis : dès 6 heures le matin jusqu'à 21h30, avec un cofinancement Caf, collectivités locales et quatre entreprises qui réservent ainsi cinq places au bénéfice de leurs employés propres. Mais au-delà de cette initiative ponctuelle, il est manifeste que le partenariat avec les entreprises reste encore très insuffisant.

**Le deuxième point concerne la logique professionnelle.** Dans les expériences qui sont décrites, nous avons insisté à la fois sur l'importance de la professionnalisation de cette offre et sur sa précarité relative. S'il est possible de trouver de jeunes professionnel(le)s intéressé(e)s et motivé(e)s pour définir une intervention d'un type nouveau, productrice d'apprentissages précieux pour les métiers de la petite enfance, il est tout aussi évident pour ces intervenant(e)s et pour les responsables de ces services que leur disponibilité est souvent limitée dans le temps. Il semble difficile d'imaginer que ce type d'emploi demeure attractif sur la longue durée. D'où toute une série d'interrogations sur la pérennité de l'offre. L'une des leçons de ces expériences réside sans doute dans une meilleure intégration de cette offre associative et alternative avec l'ensemble des autres dispositifs locaux de prise en charge de la petite enfance, de manière à assurer la mobilité des professionnels impliqués.

**Ce qui nous amène au dernier point, à savoir l'importance de la complémentarité de l'offre de garde sur horaires atypiques par rapport à l'ensemble de l'offre formelle.** Pour parvenir à bien coordonner l'offre, il est indispensable que les usagers puissent compter sur cette complémentarité interinstitutionnelle. En effet, le besoin de gardes des parents confrontés à de tels horaires décalés et souvent peu prévisibles ne se résume évidemment pas à cette offre spécifique. L'important est que l'arrangement de gardes (combinant ressources formelles et informelles), soit stable, viable et bien articulé, pour que la charge mentale soit réduite. D'où la nécessité de mettre en œuvre une coordination locale, de type plateforme de services, intégrant cette offre nouvelle.

À cette question de complémentarité de l'offre de services, on peut ajouter celle du type de demandes que ces dispositifs doivent prendre en compte. Les services doivent-ils répondre à des demandes de garde ponctuelles, dans une logique du dépannage ou de l'urgence ou doivent-ils répondre à des demandes régulières ? La situation des 12 familles que nous avons rencontrées dans le cadre de cette recherche montre bien que le besoin est dans certains cas un besoin ponctuel (ce qui est le cas des couples qui n'ont besoin que d'un relais certains jours seulement, avant le retour de l'un ou l'autre au domicile) mais qu'il peut aussi être régulier. Certaines familles dites fragiles comme les familles monoparentales ne pourraient pas poursuivre leur activité professionnelle sans l'intervention de ces services pour garder, à un coût raisonnable, leurs enfants pendant qu'ils/elles vont travailler tôt le matin, le soir ou pendant le week-end.



## Bibliographie

- Boisard P. (1990), Conséquences des horaires atypiques sur la vie quotidienne des salariés, [http://www.sociologics.org/temporalistes/home/texte/bisard/boisard\\_N7\\_1.htm](http://www.sociologics.org/temporalistes/home/texte/bisard/boisard_N7_1.htm)
- Boisard P., Cartron D., Gollac M., Valeyre A. (2002), *Temps et travail: la durée du travail*. Dublin : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.
- Bouffartigue, P. et Bouteiller J. (2003a), « A propos des normes du temps de travail. De l'érosion de la norme fordienne aux normes émergentes », *Revue de l'IRE*, n°41, janvier 2003.
- Bouffartigue P. et Bouteiller J. (2003b), « Jongleuses en blouse blanche. La mobilisation des compétences temporelles chez les infirmières hospitalières », communication aux IX èmes journées de sociologie du travail, Paris, 27- 28 novembre.
- Campéon A., Le Bihan B., Martin C.(avec la collaboration de Guillaume Gardin), « Définition d'une offre de garde face aux horaires atypiques et flexibles : Leçons de quelques expérimentations », *Recherches et prévisions*, n°80, 2005, p. 11-26.
- Cottrell M., Letremy P., Macaire S., Meilland C. et Michon F. (2002), « Le temps de travail des formes particulières d'emploi », *Economie et Statistique*, n°352- 353.
- Estrade M-A., Ulrich V. (2003), Une fragilisation des moins qualifiés, in C. Bloch-London et J. Péliasse (eds), *La réduction du temps de travail. Des politiques aux pratiques, problèmes politiques et sociaux*, Paris: La Documentation Française, pp. 70-74.
- Fagnani J. (1999), Politique familiale, flexibilité des horaires de travail et articulation travail/famille, *Droit social*, 3 : 244-249.
- Fridenson P., Reynaud B. (dir) (2004), *La France et le temps de travail (1814-2004)*. Paris, Odile Jacob.
- Institut de la Statistique du Québec (2003), *Québec Longitudinal study of child development (1998-2002). Standard or non-standard Parental Work Schedules and Childcare Arrangements*. 2, 10, Bibliothèque nationale du Québec.
- Lallement M. (2003), *Temps, travail et modes de vie*. Paris, Puf, collection « Sciences sociales et sociétés ».
- La Valle I., Arthur A., Millward C., Scott J., Clayden M. (2002), *Happy Families? Atypical Work and its Influence on Family Life*, Bristol: Policy Press, Joseph Rowntree foundation.
- Le Bihan B., Martin C., "Atypical Working Hours: Consequences for Childcare Arrangements", *Social Policy and Administration*, vol. 38, n°6, 2004, pp. 565-590 (avec Claude Martin).
- Le Bihan B. and Martin C., "Atypical Working Hours: Consequences for Childcare Arrangements", in T. Kröger & J. Sipilä (eds), *Overstretched. European Families Up Against the Demands of Work and Care*. Oxford & Malden, MA, Blackwell, 2005, p.9-33.
- Lesnard L. (2003), *Disponibilité parentale et activités familiales*. Rapport pour le Haut Conseil de la Population et de la Famille. <http://www.ladocumentationfrancaise.fr/brp/notices/034000549.shtml>
- Marcil-Gratton N., Le Bourdais C. (2000), *La conciliation famille-travail comme facteur de stress: multiplicité des situations et diversité des besoins de soutien des familles au Québec*. Québec : séminaire du partenariat "Familles en mouvance et dynamiques intergénérationnelles" (working paper).
- Presser H. (2000), Nonstandard Work Schedules and Marital Instability, *Journal of Marriage and the Family*, 62, 1: 93-110.
- Rochette M. (2003), *Le travail atypique des parents et la garde d'enfants: description du phénomène et recension des expériences étrangères de garde à horaires non usuels*, Direction des communications et de la gestion documentaire. Ministère de la Famille et de l'Enfance. Bibliothèque nationale du Québec et Bibliothèque nationale du Canada.
- Statham J., Mooney A. (2003), *Around the Clock. Childcare services at atypical times*, Bristol: Policy press, Joseph Rowntree Foundation.

Vendramin P. (2001), *Le travail atypique, résultats d'enquêtes*, Enquête réalisée à la demande et en collaboration avec le Service Syndical des Femmes de la CSC, Fondation Travail- Université, Centre de Recherche Travail et Technologies, Namur, Mars.

## ANNEXES

### Annexe 1 : Les étapes de développement des projets par site

Massur	Sablon	Brunoy	Lomanec
<p><b>1999</b> : étude de satisfaction par le CCAS de Massur sur les structures existantes par les bénéficiaires</p> <p><b>2000 – 2002</b> : étude de besoins conjointe financée par ville de Massur, Caf, DRDFE réalisé par un cabinet d'études (cahier des charges réalisé par deux directrices de crèches, conseillère technique Caf, déléguée de DRDFE, coordinatrice CCAS)</p> <p><b>2002</b> : étude réalisée par l'agence du temps sur les structures collectives de garde d'enfant sur la Communauté d'agglomération</p> <p><b>2002</b> : enquête réalisée par deux EJE sur Massur concernant les modes de gardes à horaires décalés sur Massur</p> <p><b>été 2002</b> : les 2 EJE contactent les responsables de Gepetto</p> <p><b>octobre 2002</b> : rencontre des 2 EJE et conseillère technique Caf et coordinatrice CCAS</p> <p><b>début décembre 2002</b> : 1<sup>ère</sup> visite du site de Brunoy</p> <p><b>décembre 2002</b> : création de l'association</p> <p><b>Fin décembre 2002</b> : visite institutionnelle et technique de Brunoy Engagement signé du directeur de la Caf et du Maire de Massur</p>	<p><b>2001</b> : nouvelle directrice de l'AIAD de Sablon</p> <p><b>2002</b> : contacts et rencontre de la conseillère technique Caf avec les responsables de Gepetto ; demandes renouvelées de parents en détresse pour la garde de leurs enfants à horaires décalés ou non couverts par l'offre existante au RAM ;</p> <p><b>Fin 2002</b> : constitution d'un comité de pilotage avec l'ensemble des acteurs institutionnels susceptibles d'être intéressés par la problématique : PMI, les communes où intervient l'AIAD, la DDTEFP, la DDDFE, la MSA, la Caf</p> <p><b>2003</b> : premiers financements Caf et ville de Sablon, installation dans les locaux prêtés par la Caf au centre polyvalent de Sablon (RAM, Caf, CPAM, AIAD et services administratifs annexes),</p> <p><b>mars</b> : recrutement de la coordinatrice du service</p> <p><b>été 2003</b> : recrutement d'une EJE, de deux CAP petite enfance</p> <p><b>septembre 2003</b> : ouverture du service</p> <p><b>fin octobre</b> : inauguration institutionnelle du dispositif</p>	<p><b>1993</b> : Suite au constat d'un besoin de garde d'enfants à des horaires dits <i>atypiques</i>, Anne-Karine Stocchetti, présidente d'une association de Babysitting, propose à la Caf de mettre en place un dispositif qui répondrait à ces nouveaux besoins. La Caf refuse.</p> <p><b>1998</b> : Rencontre avec le trésorier d'Adapar. Mise en place d'un projet plus élaboré présenté à la Caf qui décide d'accepter et de lancer l'expérimentation de <i>Topodo</i>.</p> <p><b>1999</b> : Lancement de la phase d'expérimentation à Brunoy.</p> <p><b>2000</b> : Lancement de la phase d'expérimentation à Valèse.</p>	<p><b>Mai 2001</b> : constitution du groupe de travail « garde de jeunes enfants » Rencontre avec les représentants de services qui expérimentent la garde à domicile en horaires atypiques : RYANNE et Brunoy</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- visite d'une crèche parentale</li> <li>- visite de la crèche du CHU</li> </ul> <p><b>Juin 2001</b> : Rencontre avec les associations de services aux personnes disposant d'un agrément qualité : Réunion avec des professionnels sociaux pour déterminer la demande de garde</p> <p><b>Juillet 2001</b> : Réunions entre parents et avec les associations pour réfléchir à la faisabilité de créer un service prestataire de garde à domicile pour horaires atypiques.</p> <p><b>Août 2001</b> : Réunion des associations et des parents pour préparer le projet <i>Maisonnette</i></p> <p><b>Septembre 2001</b> : Présentation du projet <i>Maisonnette</i> aux partenaires institutionnels réunis par le PLIE. Présentation du projet au Centre Social <i>Professionnels rencontrés</i> : PMI, CCAS, Secteur de l'animation, EJE et puéricultrice,</p>

<p>dans le Projet</p> <p><b>Janvier- février 2003 :</b> réunions avec les différents partenaires de la CAP et les financeurs potentiels dont la CCI, accord sur le financement de l'association</p> <p><b>Mars - Avril :</b> recrutement de la coordinatrice, installation</p> <p><b>Fin avril :</b> recrutement de deux intervenantes (1 EJE et 1 CAP petite enfance)</p> <p><b>Mai :</b> ouverture du service et premières prises en charge</p> <p><b>Juin :</b> signature de la charte éthique par l'ensemble des partenaires, inauguration officielle du dispositif</p> <p><b>Septembre :</b> recrutement d'une auxiliaire de puériculture, emménagement dans les locaux d'une école maternelle en quartier périphérique</p>			<p><i>crèches...</i></p> <p><b>Avril 2002 :</b> Création de l'association <i>Enfance</i> (Collectif pour l'accueil des jeunes enfants).</p> <p><b>Décembre 2002 :</b> Ouverture expérimentale du service <i>Maisonnette</i></p> <p><b>Janvier 2003 :</b> Ouverture effective du service <i>Maisonnette</i></p>
--	--	--	--

## **Annexe 2 : Guide d'entretien usagers**

### **1. Présentation de soi et de sa famille.**

*Pour commencer, nous allons évoquer votre situation personnelle, familiale et professionnelle.*

#### **1.1 Parler de soi**

a) Caractéristique personnelle et familiale.

- Age ?
- Situation familiale ? (marié(e), enfants... depuis quand = à quel âge ?)
- Depuis combien de temps êtes vous marié(e)/ divorcé(e) ... ?
- Depuis combien de temps habitez-vous ici ?

b) Caractéristique professionnelle.

- Quel est votre parcours professionnel (niveau d'étude) ? = jusqu'à profession.
- Depuis combien de temps travaillez-vous ?
- Type de contrat (CDI, CDD, intérim.../ ) ?
- Nombre d'heures par semaine (temps plein/ temps partiel...) ?

#### **1.2 Famille vivant au domicile.**

a) Le conjoint ?

b) autres ?

= Idem (Age, profession, type de contrat...)

#### **1.3 Personnes de votre famille qui vous sont géographiquement proches.**

*Pouvez-vous me parler des personnes de votre famille avec qui vous entretenez des liens ?*

- qui ? (lien de parenté = frères/ sœurs, parents, cousins...)
- type de rapport entretenu ? Fréquence des contacts ?
- lieu d'habitation ?

---

## **2. Description de l'organisation de la semaine (avant ASSOCIATION)**

*Nous allons à présent aborder certains aspects de votre vie quotidienne avec vos enfants : qui participe à leur prise en charge et face à quelles difficultés êtes-vous confronté ?*

### **2.1 Description emploi du temps.**

#### **a. - Quels sont généralement vos horaires ? (+ conjoint)**

- Horaires : Réguliers ? (ex : toujours 8h- 17h)  
Variables ? (1/2 semaine, travail de matin et l'autre soir)  
Imprévisibles ? (change d'une semaine à l'autre)  
Décalés ? (8h- 19h)
- Travail de Nuit, Travail de W-E ? = Fréquence ?
- Depuis combien de temps êtes-vous dans cette situation ?

#### **b. - Est-ce un choix ?**

#### **c. - Est-ce physiquement/ moralement difficile ? Votre travail vous convient ?**

Apports ? (/ enfants ?)  
Limites ? (/ enfants ?)

#### **d. - Volonté de changer ? (Pourquoi ? Vers quoi ?= enfants ?)**

#### **e. - Avez-vous d'autres activités complémentaires ? (Association, sports, religion)**

### **A propos de vos enfants**

#### **f. De quel type d'aide et de soin votre enfant a-t-il besoin ? = fonction de l'âge.**

#### **g. Ce travail de soin représente-il une part importante de votre temps ?**

Ordre de grandeur ?  
Quel est votre rôle ?

#### **h. Pourriez-vous qualifier la relation que votre enfant entretient avec son père/ mère ?**

#### **i. Quel est son rôle dans la prise en charge quotidienne de l'enfant ?**

#### **j. Le partage des tâches de soins à l'enfant est-il, selon vous, équitable ? (A-t-il fait l'objet de discussion dans votre ménage ?)**

#### **k. Qu'aimeriez-vous changer ?**

### **2.2 Organisation et besoins**

#### **a) En période normale (et avant association).**

#### **1. - Pouvez-vous nous expliquer très concrètement votre emploi du temps ? (+ conjoint) = du réveil au coucher.**

- sur une journée du « tous les jours » ?
- quand vous travaillez.
- sur une semaine ? du lundi au vendredi + Week-End.

## **2. A quelle échéance votre emploi du temps est-il programmable ? (Saisir le degré de pression)**

- Avez-vous la possibilité de négocier cet emploi du temps ? (refuser un horaire, 1 samedi...) = Est-ce important pour vous ?

Pouvez-vous vous arranger ?

Journées réservées pour maladie enfants ? êtes vous remplacé ?

Saisir le degré de FLEXIBILITE.

## **3. - Par rapport à ces horaires, comment s'organisait la garde de votre enfant avant d'avoir recours à l'association ?**

a. = Préciser les accueils AVANT Structure et APRES Structure (Halte, Crèche, Nourrice, Père/ mère, famille... + horaires et Fréquences )

en journée

en nuit

en W-E

b. = Saisir la combinaison des accueils !

c. En période non couverte par les dispositifs traditionnels, qui sollicitiez-vous le plus souvent pour vous aider à garder vos enfants ?

d. Votre choix était-il contraint ? Pourquoi ? et Par quoi ?

## **4. - Y'avait-t-il longtemps que cette organisation était mise en place ?**

## **5. Cette organisation vous satisfaisait-elle (stable) ? Pourquoi ?**

Etait-elle satisfaisante pour votre enfant ? Rythme sociale et biologique...

b) En période « délicate » (et avant ASSOCIATION)

## **6. Y'avait-t-il des jours différents (semaine, moments) du point de vue de l'organisation de la prise en charge de vos enfants ?**

Maladie,

Week-end,

Nuit

Déplacement professionnel...

## **7. Comment vous organisiez-vous dans ce genre de situation pour les faire garder ? (RTT, mise en maladie, demande à une tierce personne....)**

Pouvez-vous quitter votre travail en cas d'urgence ?

## **8. Présenter le réseau des proches :**

**Qui sollicitiez-vous en premier ? (Parents, baby-sitters, famille, voisins, ami(e)s....) =**

- par ordre de préférence ? = confiance

- de disponibilité ? = retraite, étudiant...
- de distance ?= proximité géographique

- avec quelle fréquence ? (alterniez-vous ?)

-Existait-t-il une contrepartie à l'aide fournie ?

-Combien de temps à l'avance pouviez-vous les prévenir ?

**9. Ces solutions étaient- elles satisfaisantes? = Limites = Pourquoi ?**

**10. Y'a-t-il eu des moments ou ces besoins de gardes vous ont placés dans une situation personnelle et/ ou professionnelle délicate ?**



---

### **3. Description de l'organisation de la semaine avec Association.**

#### **a) Arrivée de l'association.**

##### **1. Comment avez-vous entendu parler de l'association ?**

Où ?  
Par qui ?

##### **2. Que représentait ce service pour vous ? Qu'en pensiez-vous ?**

aide potentielle = - de stress  
support = - isolée  
...

Que pensez-vous de la garde à domicile ?

##### **3. Avez-vous attendu avant d'appeler la première fois ? (Combien de temps/ Pourquoi ?)**

##### **4. Avez-vous eu des difficultés pour bénéficier de cette aide ? Lesquelles ?**

#### **b) organisation de la prise en charge**

##### **5. De manière générale, qu'a concrètement changé l'existence d'une telle association par rapport à vos besoins de garde au quotidien ?**

au niveau stress/ qualité de vie  
au niveau organisationnel  
au niveau ...

##### **6. Quand faites vous appel à l'association ?**

fréquence des besoins ?  
nuit  
W-E  
maladie  
Horaires décalés

##### **7. Combien de temps appelez-vous l'association avant une demande de garde ?**

##### **8. A l'appel, combien de créneaux horaires leurs demandez-vous généralement ?**

##### **9. Y'a-t-il des moments où l'association ne peut répondre à vos besoins ?**

Fréquence ?  
Comment faites-vous ? Qui mobilisez-vous ?

##### **10. Sollicitez-vous toujours autant vos parents/ familles/ amis/ voisinages/ baby-sitters... ?**

Moins ? Fréquence ?  
Autant ? Fréquence ?

## 11. Le recours à l'association, est-ce pour vous une solution de confiance par rapport à avant ?

En quoi ?      Quels avantages (limites) pour vous ?

Professionnalisation es intervenant-e-s ?

Qualité de vie ?

Disponibilité ?

Quels avantages (limites) pour votre enfant ?

## 12. Savez-vous comment se passe les interventions ?

Prenez-vous le temps de discuter avec les intervenant-e-s ?

Est-ce important pour vous ?

Lisez-vous attentivement le cahier ?

Faites vous des recommandations particulières avant une intervention ?

## 12. Le fait que se soit des professionnels de la petite enfance, est-ce important pour vous ?

Etes-vous rassuré ?

### c). Vie de l'association.

1. Connaissez-vous les grandes étapes du développement de l'association ?
2. Connaissez-vous les porteurs du projet, le C.A ?
3. Savez-vous quels sont les partenariats (financeurs) associés à l'association ?
4. Connaissez-vous le nombre de parents qui sollicitent le service ?
5. Vous connaissez-vous ?
6. Participez-vous aux fêtes qui sont organisées ?

### d) Eléments d'appréciations.

#### **Que représente pour vous ce dispositif ? (un progrès, dispositif encore trop expérimental... ?)**

- en terme d'offre de garde ?
- en terme de « qualité de prestation » ?
- en terme de qualité de vie de vie pour vous et votre enfant ?
- au niveau de votre travail...

- Quels sont ses points forts (professionnalisation, originalité du dispositif, + équité sociale, favorise l'emploi... ?)

- Quelles sont ses limites ?

### Annexe 3 : Index des sigles

AAIAD	: Association d'aide et d'intervention à domicile.
Adapar	: Association D'Aide aux Personnes Agées et Retraitées
ADMR	: Association départementale des maisons rurales.
AFPA	: Association pour la formation professionnelle des adultes.
AGED	: Allocation de gardes d'enfants à domicile
Apars	: association pour la promotion de l'action et de l'animation sociale
ARIC	: Association Régionale d'Information des Collectivités territoriales
AUDIAR	: Agence de l'urbanisme et de développement intercommunal de l'agglomération de la Ville de Lomanec.
BAFA	: Brevet d'aptitude et de formation à l'animation.
CA	: Conseil d'administration.
Caf	: Caisse d'allocations familiales.
CCAS	: Centre communal d'action sociale.
CDC	: Communauté de communes.
CE	: Comité d'entreprise.
CIDF	: Centre d'information du droit des femmes.
CLSH	: Centre de loisirs sans hébergement.
CODESPAR	: Comité de Développement Économique et social pour l'aménagement du bassin d'emploi de Lomanec
CRES	: Chambre régionale de l'économie solidaire.
DAS	: Direction de l'action sociale (pour les départements et les municipalités).
DDASS	: Direction départementale des affaires sanitaires et sociales.
DDTEFP	: Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
DDDFE	: Délégation départementale au droit des femmes et à l'égalité.
DRTEFP	: Direction régionale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle.
DRDFE	: Délégation régionale au droit des femmes et à l'égalité.
DUT	: Diplôme universitaire et technologique.
ENSP	: Ecole nationale de santé publique.
FSE	: Fonds sociaux européens.
GEPETTO	: Garde d'enfant pour l'équilibre des temps familiaux et du travail et son organisation.
LAPSS	: Laboratoire d'analyse des politiques sociales et sanitaires.
MSA	: Mutualité sociale agricole.
OIS	: Organisation inter CE Solidaire.
PAJE	: Prestation d'Accueil du Jeune Enfant
PMI	: Protection maternelle infantile.
RAM	: Relais d'assistantes maternelles.
SCOP	: Société coopérative de production
SRIAS	: Section régionale interministériel de l'action sociale.
TISF	: Technicien de l'intervention Sociale et Familiale
UDAF	: Union départementale des affaires familiales.