

**INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES
ET VIE FAMILIALE**

**ENQUETE ET PROPOSITIONS DE REPONSES
SUR LE QUARTIER DE STRASBOURG - HAUTEPIERRE**

Réalisées à la demande de MG Insert

Sous la direction de Marie-Nicole Rubio

Sébastien Long

Jean-Luc Picard

le furet

6 quai de Paris

67000 Strasbourg

03.88.21.96.62.- Fax:03.88.22.68.37

E-Mail : lefuret@noos.fr

Mars 2002

**Financé par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi
et de la Formation Professionnelle du Bas-Rhin**

INTRODUCTION GENERALE

L'association Les Amis du Furet, spécialisée dans les questions relatives à la parentalité et la petite enfance a été chargée par la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Bas-Rhin d'analyser les difficultés au quotidien que rencontrent les femmes ayant des faibles niveaux de qualification dans leur insertion professionnelle et leur rôle de parent. A partir des besoins repérés par l'entreprise d'insertion Sistra (entreprise du groupe MG Insert), l'association a effectué une enquête qualitative sur le quartier de Strasbourg – HautePierre dont l'objectif est de comprendre et d'évaluer les difficultés qu'ont les femmes à faire garder leurs enfants en relation avec leurs obligations professionnelles.

Dans un second temps, il nous a paru nécessaire de rencontrer les responsables de structures innovantes afin d'analyser les types de réponses apportées aux besoins des familles en situation d'insertion professionnelle.

Afin de conduire la réflexion au niveau local, l'association Les Amis du Furet, en accord avec la DDTEFP et en collaboration avec la ville de Strasbourg a proposé aux partenaires institutionnels et aux acteurs de terrain de réfléchir aux pistes de réponses adaptées aux besoins relevés par l'enquête, dans le cadre d'un groupe de pilotage (Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle, Caisse d'Allocations Familiales du Bas-Rhin, Délégation Régionale aux Droits des Femmes, Jeunesse et Sport, Centre d'Information aux Droits des Femmes, Groupe MG Insert, Centre Socio-culturel de HautePierre et association « Le Pied à l'Etrier »).

Sur la base des premiers résultats de l'enquête, le groupe de pilotage a mis à jour des pistes de travail pour répondre aux problématiques soulevées.

C'est à partir de cette réflexion et des résultats définitifs de l'enquête que l'association Les Amis du Furet a élaboré une proposition d'expérimentation d'une structure de services aux parents en situation d'insertion professionnelle.

Trois parties seront exposées :

I- Une enquête sur la conciliation de l'insertion professionnelle et de la vie familiale auprès de femmes en situation de travail sur le quartier de Strasbourg-Hautepierre.

II- Une présentation synthétique des types de réponses innovantes apportées aux problématiques soulevées.

III- Une synthèse des réflexions et des propositions du groupe de pilotage suivi d'un projet d'expérimentation sur le quartier de Hautepierre.

PREMIERE PARTIE

INSERTION PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE

**UNE ENQUETE AUPRES DES FEMMES TRAVAILLANT
SUR LE QUARTIER DE STRASBOURG - HAUTEPIERRE**

Sébastien Long

Introduction

Depuis les années 1960, malgré toutes les crises de l'emploi, l'activité féminine n'a cessé de progresser. Cette évolution n'est pas uniquement quantitative ; elle est « portée par des changements structurels massifs et durables »¹. Avant cette période, la plupart des femmes interrompaient leur activité entre 25 et 49 ans. Aujourd'hui, l'écrasante majorité d'entre elles continuent d'être actives, qu'elles aient des enfants ou pas, qu'elles soient mariées ou célibataires. Pour cette tranche d'âge, en 1998, le taux d'activité était de 78 %². On constate que dans les années 1990, le modèle dominant n'est plus celui du choix (travail - famille), il n'est plus celui de l'alternance (travailler - s'arrêter – retravailler) mais celui du cumul : pour une mère de famille, il est désormais « normal » de travailler, alors qu'il y a trente ans, il était tout aussi normal de s'arrêter de travailler (Maruani, 2000, p. 16). Aujourd'hui, les taux d'activité des femmes sans enfant et des mères de un ou deux enfants se rapprochent jusqu'à se confondre³.

Pourtant, l'activité des femmes est fortement marquée par le chômage. Pour les femmes sans diplôme, le taux de chômage est de 12 points plus élevé que les hommes de même niveau scolaire. Les employées sont trois fois plus au chômage que les cadres, et les ouvrières cinq fois plus. Selon M. Maruani, on constate donc que « non seulement le chômage est plus important pour les femmes mais il est aussi et surtout plus permanent et plus durable, moins visible et mieux toléré ». Il faut noter que ce sont les jeunes étrangères de moins de 25 ans qui connaissent le taux de chômage le plus élevé, trois voire quatre fois plus que la moyenne nationale : 42 % pour les étrangères contre 30 % pour les femmes de nationalité française. Quand on parle du chômage des jeunes, c'est surtout des jeunes femmes dont il s'agit.

¹ M. Maruani, *Travail et emploi des femmes*, La découverte, 2000

² Source Insee. Enquête Emploi 1998 cité dans M. Maruani, 2000

³ En 1997, 85 % des femmes n'ayant pas d'enfant travaillent ; 83,8 % des femmes ayant un enfant et 73,8 % des femmes ayant deux enfants. (Maruani, 2000, p. 16)

Depuis le début des années 80, le monde du travail voit se développer de manière aussi rapide que massive le sous-emploi⁴ et la précarité⁵. Comme le montre Serge Paugam (2000), l'évolution du sous-emploi est liée en partie à l'évolution de l'emploi à temps partiel. Et les femmes sont particulièrement concernées par ce type d'emploi. Les horaires atypiques se développent également fortement dans les secteurs d'activité spécifiquement « réservés » aux femmes. Il faut dire que la majorité des emplois féminins reste concentrée dans un petit nombre de métiers et de secteurs d'activités : six catégories socio-professionnelles sur 31 sont très féminisées et regroupent 61 % de l'emploi féminin⁶.

De nombreux professionnels de l'emploi et de l'insertion interrogés témoignent régulièrement des difficultés que rencontrent les femmes dans l'accès à l'emploi. Une difficulté récurrente concerne la prise en charge des enfants. Il semblerait que les obligations parentales ralentissent ou compromettent l'insertion professionnelle des femmes. Plusieurs situations sont observées : une réticence dans l'engagement professionnel, des difficultés importantes à respecter des horaires d'entreprise par rapport à la prise en charge des enfants, des absences aléatoires et des abandons du travail soudains. Une instabilité dans le parcours d'emploi s'en suivrait, directement liée au manque ou à la précarité des modes de garde des enfants.

Sur le quartier de Hautepierre, à Strasbourg, l'entreprise d'insertion Sistra repère au quotidien ces difficultés. C'est dans ce cadre que la Direction Départementale du Travail, de l'Emploi et de la Formation Professionnelle a commandé à l'association Le Furet, une enquête qui a pour buts de faire émerger les besoins réels de ces femmes en situation d'insertion et d'émettre des propositions de réponse.

L'engagement dans un parcours professionnel, il est vrai, n'annule pas l'« engagement » parental. Les parents en situation d'insertion professionnelle doivent poursuivre la prise en charge de leurs enfants. La délégation de la prise en charge se pose donc en même temps que se pose la question de l'insertion professionnelle. Confier son enfant n'est pas un acte simple. Ce passage, entre délégation et accès à l'emploi marque un changement dans l'organisation de la famille : partage des tâches conjugales, temps consacré à l'enfant et

⁴ Le sous-emploi est défini comme l'emploi qu'occupent des personnes qui travaillent involontairement moins que la durée normale du travail dans leur activité selon S. Paugam (2000)

⁵ Quatre formes d'emploi à statut précaire sont recensés dans les enquêtes emploi de l'Insee : le CDD, l'intérim, les stages et les contrats aidés et l'apprentissage.

⁶ « Les métiers où le travail à temps partiel est le plus répandu sont, dans leur écrasante majorité, des métiers très féminisés, peu ou pas qualifiés : femmes de ménage, ouvrier(e) de nettoyage, caissier(e), assistante maternelle, aides familiales » (Maruani, 2000, p. 90)

relation au mode de garde. On ne peut ignorer ou traiter secondairement la question des modes d'accueil des enfants lorsqu'on parle de l'insertion professionnelle des femmes. Il semble qu'on ne puisse révéler les difficultés d'insertion liées à l'accueil des enfants sans précisément comprendre les relations entre activité et trajectoire professionnelles et activité et trajectoire parentales. En même temps que l'enfant grandit, la situation professionnelle des parents évolue. Ce n'est qu'en saisissant la logique des réponses des mères aux questions de conciliation emploi - vie de famille que l'on peut trouver des solutions adaptées.

Pour répondre au mieux à ces difficultés, il s'agit d'abord d'identifier les problèmes que rencontrent ces femmes au quotidien. Quels besoins expriment-elles en matière de garde ? Comment articulent-elles, au sein de leur famille, leur fonction parentale et leur projet professionnel ? Quel sens accordent-elles à la délégation parentale ? Qu'attendent-elles d'un mode de garde ? Comment se construit la prise en charge de leurs enfants en relation avec leur travail ?

Trois parties permettront d'exposer ces questions. La première tentera de montrer les formes de décalage et de difficultés que rencontrent les femmes entre le monde du travail et les modalités de l'accueil de leurs enfants entre 0 et 12 ans. La seconde expose les modes d'accueil qu'elles utilisent pendant le temps qu'elles sont au travail, la manière dont elles les rassemblent et les difficultés qui en surgissent. La troisième partie a pour objectifs de décrire le sens qu'elles accordent à la délégation et les lieux privilégiés de la demande en la matière. A travers ces parties, on tentera de montrer comment les modes d'accueil, par leur inadaptation « technique » (horaires, durée de l'accueil dans la semaine, changement de trajectoire professionnelle...), contribuent à fragiliser sinon retarder l'insertion professionnelle des femmes.

Méthodologie

L'enquête a eu lieu sur le quartier de Hautepierre, classé « politique de la ville », entre juillet et octobre 2001. Nous avons opté pour une approche qualitative, qui convient à la compréhension des processus d'insertion et des logiques de parents dans une trajectoire. Nous avons interrogé de façon approfondie des femmes travaillant dans l'entreprise d'insertion Sistra. Afin de cerner plus globalement la problématique de l'emploi des femmes ayant des bas niveaux de qualification, nous avons également interrogé des femmes travaillant dans un hypermarché dans le même quartier.

L'entreprise d'insertion Sistra emploie uniquement des femmes ayant de grandes difficultés d'accès à l'emploi, pour une durée maximale de trois ans. Elles travaillent toutes à temps plein (39H) et gagnent le SMIC. Elles sont ouvrières de production. Elles effectuent pour l'essentiel des travaux de conditionnement. Il s'agit donc d'une période de travail transitoire. Le début de cette période est souvent révélateur de l'enjeu du passage entre une activité souvent uniquement parentale à une activité professionnelle et parentale.

L'hypermarché emploie également une majorité de femmes. Les personnes interrogées sont hôtesse de caisse ou employées libre-service⁷. Elles sont pour la plupart à temps partiel, entre 25 et 30 heures par semaine. Toutes ont des horaires atypiques et flexibles. Leur revenus se situent entre 670.78 €(4400 F), pour 26 - 28 heures et 1067.14 €(7000 F) de revenus nets. La moyenne de la durée hebdomadaire de travail est de 29 heures sur les 12 personnes interrogées dans l'hypermarché.

Le choix de ces deux populations a pour objectif d'éclairer plusieurs types de situations. Il permet en premier lieu d'aborder la question de l'insertion professionnelle dans diverses conditions : accès à l'emploi pour des femmes n'ayant jamais travaillé, retour à l'emploi après une période de prise en charge constante d'un enfant, retour à l'emploi après une période de chômage. Il permet ensuite de comparer les divers types d'emplois précaires à dominante féminine : horaires d'équipes dans le cas de l'entreprise industrielle, horaires flexibles et atypiques dans le cas de l'hypermarché. D'une manière générale, l'objectif est

⁷ Elles effectuent des travaux de mise en rayon et ont donc des horaires moins flexibles que les hôtesse de caisse.

d'envisager des situations différentes d'emploi des femmes ayant des bas niveaux de qualification et de comparer leur rapport à la prise en charge de leurs enfants.

Au total, 24 entretiens avec des femmes ont été effectués. 12 dans l'entreprise d'insertion et 12 dans l'hypermarché. Sur ces 24 femmes :

- 12 femmes vivent en famille conjugale⁸
- 12 femmes sont chefs de famille⁹

Les femmes interrogées ont des enfants entre 0 et 12 ans. Parmi leurs enfants à charge, au nombre de 37, 30 sont scolarisés et 7 sont en âges préscolaires. 19 femmes ont des enfants scolarisés, 7 des enfants en bas âge.

Elles habitent dans différents quartiers de la ville, essentiellement à Strasbourg :

| Lieu d'habitation | Nombre |
|-------------------|--------|
| Hautepierre | 9 |
| Cronembourg | 5 |
| Koenisghoffen | 2 |
| Neudorf | 1 |
| Elsau | 1 |
| Krutenau | 1 |
| Centre | 1 |
| Meinau | 1 |
| | |
| Hoenheim | 1 |
| Schiltigheim | 1 |
| Marlenheim | 1 |

14 personnes habitent dans les quartiers de Hautepierre et Cronembourg. 6 personnes habitent dans d'autres quartiers. 3 dans d'autres villes dont une seule en dehors de la CUS.

Dans l'entreprise d'insertion, 4 mères sur les 12 interrogées ont moins de 30 ans, 8 ont entre 31 et 40 ans.

Dans l'hypermarché, 3 mères ont moins de 30 ans, 8 ont entre 31 et 40 ans et une a plus de 40 ans.

⁸ Une famille conjugale est composée du père, de la mère et du ou des enfants

⁹ Une famille monoparentale est composée d'un parent et de son ou ses enfants de moins de 25 ans.

Dans l'entreprise d'insertion, 6 femmes n'ont aucun diplôme, 3 ont un CAP, 2 ont un niveau BAC et une n'a pas de diplôme reconnu en France.

Dans l'hypermarché, 4 ont le niveau BAC, 3 ont un CAP, 3 un BEP. On ne dispose pas d'information sur le diplôme pour 2 personnes.

- Par ailleurs, nous avons effectué des entretiens avec quinze professionnels de l'emploi et de l'action sociale et culturelle sur le quartier de Hautepierre, dans le but de connaître la perception des professionnels et d'élargir les problématiques à différents types de publics.

- 5 cadres d'entreprise (entreprise d'insertion, ETTI et hypermarché)
- 2 conseillers d'Equipe Développement Offre Insertion de l'ANPE Hautepierre
- 2 puéricultrices de Hautepierre
- 3 assistantes sociales et une animatrice RMI du Centre Médico-social de Hautepierre
- 2 responsables de centre socio-culturel et de maison de l'enfance de Hautepierre
- 1 assistante sociale du personnel de l'hôpital de Hautepierre

- Notre approche comporte également :

- une recherche bibliographique, comprenant des essais et études sur le travail des femmes, des études précédentes sur le thème des modes de garde et des travaux sur les structures existantes en France.
- des discussions informelles en entreprise avec le personnel
- une discussion-sensibilisation avec les femmes de l'entreprise d'insertion Sistra, des puéricultrices et des responsables d'activités périscolaires du centre socio-culturel de Hautepierre.

I - DES MODES D'ACCUEIL INADAPTES AUX EMPLOIS FEMININS

Toutes les femmes interrogées expriment des difficultés dues à la non-correspondance entre les horaires d'ouverture des lieux d'accueil et les horaires de travail, et ce pour leurs enfants entre 0 et 12 ans. Plusieurs types de problèmes se présentent selon qu'elles travaillent à plein temps ou à temps partiel, à horaires fixes ou variables.

Il apparaît une différence importante entre les femmes chefs de famille monoparentale et les familles conjugales. On constate pourtant que de nombreuses difficultés sont communes à toutes les formes de ménage, mais que les familles monoparentales ont des difficultés propres, que l'on exposera.

1.1 Le décalage généralisé des horaires d'accueil et des horaires de travail

1.1.1 Des horaires de travail classiques en décalage avec les horaires d'accueil des enfants

Le problème principal, ici, concerne les horaires d'ouverture des structures : écoles, crèches et haltes-garderies. La plupart des écoles ouvrent à 8H. Elles ne sont pas toutes pourvues d'un accueil à 7H30.

Dans l'entreprise industrielle d'insertion, le personnel est amené à travailler alternativement selon deux modalités : en horaires « classiques » et en horaires d'équipes. La modalité de travail correspond aux impératifs de production. Mais de plus en plus, le travail en horaires d'équipes devient la règle. A l'époque de l'enquête, les horaires classiques étaient 8 H – 12H et 12H45 – 16H45. Ces horaires ont, selon la direction, été aménagés « à la demande des femmes », pour répondre à une partie de leurs besoins. Néanmoins, le décalage pose des problèmes quotidiens, surtout le matin, comme l'explique le responsable des ressources humaines :

On se retrouve souvent avec une ou deux personnes qui ont un déphasage. Actuellement, nous avons trois personnes qui sont en décalage par rapport aux autres, donc qui viennent entre 8H et 8H30, en période scolaire...

Le matin, elles doivent mettre leur enfant à l'école avant de venir ici, elles ont pratiquement toujours un quart d'heure, une demi heure de retard (8H15 et 8H30) qu'elles

récupèrent dans la journée. Elles doivent courir tout le temps. Certaines récupèrent le soir, au lieu de 16H45, elles arrêtent à 17H, mais elles doivent courir à nouveau le soir donc ça revient au même. Elles ont peur de manquer leur gosse. La sortie de l'école est à 16H30.

C'est un problème récurrent que connaît l'entreprise. Il pose des difficultés importantes d'organisation du travail, d'autant plus lorsqu'il s'agit de travaux organisés par groupe de 2 ou 3 personnes. Surtout, ces décalages obligent les femmes non seulement à « courir », verbe qui revient comme un leitmotiv, mais aussi à être « décalées » par rapport au rythme de l'entreprise.

Soumia habite à Lingolsheim. Il n'y a pas de garderie le matin avant l'école pour ses filles de 8 et 6 ans ; parfois elle les amène, parfois elle les laisse y aller seules. Le manque de service périscolaire contraint ces femmes à arriver souvent en retard au travail et, lorsque l'enfant va seul à l'école, cela crée des inquiétudes au sujet des risques que les enfants encourent pendant le trajet. Avant ou après l'école, la prise en charge du trajet de la maison à l'école est souvent à l'origine de ce « décalage horaire ».

Hélène : Après il y a beaucoup de mamans qui laissent leur enfant aller seul à l'école à partir de 7 ans. Quand ils vont au CP au CEI. C'est embêtant. Comment vous voulez faire ? On n'a pas envie de laisser rentrer notre gamin seul, surtout en hiver, le soir avec tous les tarés qui se baladent.

Devant des retards constants et des inquiétudes fortes de la part des mères, la responsable de l'entreprise a évoqué la nécessité d'organiser un service de ramassage scolaire des enfants des salariés de l'entreprise.

A midi, les mères ne peuvent pas faire l'aller-retour pour faire à manger à leurs enfants. Or, elles sont nombreuses à avoir fait l'expérience de halte-garderie ou de crèches qui ne prennent pas en charge les enfants entre midi et deux.

Valérie : J'avais trouvé une crèche sur Koenigshoffen ; ils les prenaient de 8H à 12H mais à 12H fallait les récupérer les ramener à 13H30 et ça m'arrangeait pas.

1.1.2 Des horaires d'accueil inadaptés aux horaires de travail atypiques

➤ Les employées de l'entreprise d'insertion

Les employées de l'entreprise d'insertion sont amenées régulièrement à travailler en double équipe avec des plages horaires de 6 heures du matin à 14 heures et de 14 heures à 22 heures. La difficulté pour ces ménages est donc de trouver des modes de garde à des horaires très matinaux ou très tardifs. Lorsqu'elles vivent seules, les femmes ne trouvent pas de solution. Elles sont donc au moins 6 dans l'entreprise d'insertion à ne pas pouvoir répondre à l'organisation de travail. Parmi celles qui vivent en couple, trois rencontrent des difficultés conjugales qui ne leur permettent pas d'assurer un travail en équipe. Au total sur 12 femmes ayant des enfants, 3 seulement semblent pouvoir assurer des horaires d'équipes de manière régulière.

Aux horaires difficiles, s'ajoute une alternance sur deux semaines, les unes travaillant le matin pendant une semaine, l'après-midi pendant la seconde. L'amplitude horaire se double donc d'une alternance régulière hebdomadaire. Le responsable des ressources humaines commente cette organisation :

Quand une femme doit travailler de 6H du matin à 14H une semaine, et la semaine suivante, c'est l'inverse de 14 à 22 H ; ça complique singulièrement les choses, parce que si on peut encore trouver quelqu'un qui veut garder votre gosse de 6H du matin jusqu'à l'heure de l'école, ça ne l'est pas forcément le soir et vice et versa, donc il y a deux problèmes d'une semaine à l'autre par semaine. Or il n'est pas possible de faire des équipes uniquement le matin ou uniquement l'après midi, dans la mesure où les gens, les femmes veulent permuter, une fois le matin, une fois l'après midi...c'est un petit peu dans les mœurs, le travail d'équipe en usine, c'est toujours alterné.

Aucune femme chef de famille monoparentale n'a trouvé de solution valable. Jeune mère de famille, Louise a eu beaucoup de mal à trouver une assistante maternelle en qui elle ait confiance. Cette dernière refuse de faire des horaires atypiques. Pour elle, il serait difficile de changer d'assistante maternelle pour en trouver une qui corresponde aux exigences de son travail, elle refuse donc de travailler en double équipe.

Malgré leur expérience en entreprise industrielle d'insertion, la perspective de postuler dans des entreprises ordinaires est compromise, car elles fonctionnent pratiquement toutes

en horaires d'équipe. L'alternance des horaires accroît les difficultés de trouver un mode de garde adapté.

Plus encore, l'organisation de travail évolue rapidement. Pour le responsable des ressources humaines, non seulement les horaires d'équipe vont être de plus en plus fréquents, sinon constants, mais les horaires de nuit vont faire leur apparition, puisque la loi permettant aux femmes de travailler de nuit a été votée le 9 mai 2001¹⁰. Ces évolutions sont soulignées par le responsable des ressources humaines. Le travail en équipe est amené à concerner l'ensemble du personnel sans aménagement individuel si possible.

Quand on est passé aux 2-8, c'était du cas par cas, soit on prenait des célibataires on trouvait aussi des femmes ayant de grands enfants...le jour où il faudra le potentiel total, ce sera totalement autre chose. On l'a mis en tant que critère important à l'embauche. Les personnes que nous embauchons savent de facto qu'elles seront amenées à travailler en équipe et qu'elles ne doivent pas avoir de problèmes là-dessus, donc ce sont des femmes qui ont déjà anticipé de garder les enfants.

On montrera pourtant que l'organisation précaire des femmes ne permet pas que cette anticipation soit fiable. Elles s'étaient certes engagées à faire des horaires d'équipes, mais cela s'avère très vite impossible. Les changements de disponibilité des femmes chefs de famille dans l'entreprise d'insertion sont fréquents.

Les conséquences de ces décalages sont, d'une part, une tension entre les besoins de l'entreprise et les « marges de manœuvre » de ces femmes et d'autre part, des difficultés à accéder à des postes dans des entreprises industrielles. Nous parlerons de l'insécurité qui en résulte dans la troisième partie.

➤ *Les employées de l'hypermarché*

Les employées de l'hypermarché ont toutes des horaires atypiques : les hôtesses de caisse ont une amplitude horaire maximale de 7 heures à 22 heures, étant « du matin » ou « de l'après-midi » de manière alternative dans la semaine. Les femmes travaillant en rayon peuvent commencer à 3 heures du matin et terminer à 22 heures.

Bien que déterminés trois semaines à l'avance, les horaires de travail posent de sérieux problèmes aux familles. Le cas de Béatrice illustre ce propos : mariée avec un enfant de 7 mois, son mari a aussi des horaires atypiques, mais souvent dans une tranche horaire

inverse de celle de sa femme. Il n'empêche que la recherche d'un mode de garde adapté a été un gros souci pour la famille :

Ici les problèmes majeurs qu'on peut rencontrer c'est qu'on a des horaires entre 6 H du matin voir 3 H, 4 H du matin jusqu'à 21 -22 H ... alors pour nous, le problème c'est de trouver une nounou le soir et qui prend à 5 H du matin, donc ça c'est des amplitudes horaires qu'on trouve pas à l'heure actuelle. Moi j'ai une nounou, je la prends au noir, parce que les femmes qui acceptent de prendre jusqu'à 21 H et à 5 H du matin sont déjà complètes au niveau des enfants.

Les femmes mariées ou vivant maritalement rencontrent moins de problème que les femmes chefs de familles monoparentales car les conjoints essaient d'adapter leurs horaires afin de suppléer leur conjointe. Mais d'une part, le conjoint ne peut pas toujours ajuster ses horaires de travail, d'autre part, certains conjoints apparaissent totalement absents de la prise en charge de leurs enfants.

¹⁰ Loi n°2001-397 du 9 mai 2001 relative à l'égalité professionnelle entre les hommes et les femmes.

1.2 Des modes d'accueil peu accessibles financièrement

1.2.1 Les enfants en bas âge

Toutes les femmes interrogées évoquent le coût de la garde comme un poids qu'elles peuvent difficilement supporter. La prise en charge des enfants d'âge préscolaire à des horaires standards pose des problèmes de coût, malgré les aides et les allocations¹¹. Toutes les femmes s'accordent sur le fait que les assistantes maternelles privées reviennent très cher au ménage. Certaines soulignent que la crèche leur coûterait moins cher mais elles n'y ont pas trouvé de place. Elles témoignent aussi de la diversité des coûts pratiqués, l'insuffisance des assistantes maternelles dans certains quartiers entraînant une surenchère. Le règne du privé dans ce type de mode de garde est ainsi soulevé comme problème :

Marianne : Vous vous rendez compte, une assistante maternelle, j'en ai demandé une, elle demande 2500 francs (391 €) par mois pour un enfant. Ah non ça je ne peux pas me le permettre ! Moi je suis toute seule, c'est moi qui assume tout ici.

Le coût augmente lorsque les femmes ne parviennent pas à trouver – par manque de place ou de disponibilité horaire – des assistantes maternelles agréées. Elles sont obligées alors de recourir à des personnes non déclarées dont le tarif est élevé. De plus, elles ne peuvent pas percevoir l'AFEAMA¹², et déduire ces charges de leurs impôts, si elles sont imposables, ce qui n'est souvent pas le cas étant donné les bas salaires des femmes interrogées. Le coût horaire, quand il s'agit d'horaires tardifs le soir, jusqu'à 21H ou 22H ou tôt le matin peut augmenter.

1.2.2 Les temps périscolaires et extra-scolaires

Sur les 30 enfants scolarisés, la grande majorité des femmes mettent en évidence le prix excessif de toute la prise en charge périscolaire et extrascolaire. Celle-ci concerne :

- les heures du repas de midi
- Les plages horaires après et avant l'école
- les mercredis et samedis
- les vacances

¹¹ Pour avoir une estimation des dépenses concernant la prise en charge des enfants en bas âge pour des familles selon leur situation familiale et leur situation professionnelle, sur la CUS, voir Mehl D. et Peter J., *Les freins à l'insertion professionnelle des femmes sur le territoire de la CUS*, DDTEFP, 2000.

¹² Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée.

➤ La cantine est relevée par 10 femmes comme étant une charge très lourde. Par exemple, pour cette femme résidant à Strasbourg, 3.20 €(21 F) le ticket, « ça va parce que c'est pas tous les jours ». Cette somme s'élève très vite lorsque une famille comprend deux enfants, autour de 128.06 €(840 F) par mois.

En milieu rural, le manque de places de cantine pose de sérieux problèmes d'organisation aux parents :

Valérie : L'école n'a pas de garderie, n'a pas de cantine. En plus, l'école, elle commence à 8H15. Sachant que pratiquement tous les parents commencent à 8 H, c'est un peu con...ils arrêtent à 11H 30 aussi parce que les parents arrêtent à 12 H et ils reprennent à 13H30.

Annie fait chaque jour le trajet entre Strasbourg et Rosheim, 2 fois, par jour pour emmener ses enfants chez ses parents :

Je préfère faire le trajet et pas payer la cantine et tout ça parce que la cantine revient cher.

➤ Avant et après l'école

L'exemple de Annie, qui travaille 26 heures par semaine, à horaires flexibles, dans l'hypermarché, illustre le problème. Pour la prise en charge de l'enfant avant et après l'école, l'assistante maternelle qu'elle avait pour son fils était prête à continuer à l'accueillir mais :

Coralie : L'assistante maternelle était trop chère. Elle demandait 2800 F par mois (426.86 €) ; elle était prête à le prendre en dehors de la crèche familiale.

➤ Les mercredis et les samedis, pour les femmes travaillant en hypermarché, apparaissent comme de véritables jours critiques. Le coût devient très vite exorbitant. Les familles monoparentales en situation d'insertion touchent le SMIC et ne bénéficient plus des aides qu'elles percevaient lorsqu'elles touchaient le RMI ou l'API. Les frais quotidiens s'ajoutent et deviennent très lourds : transports, cantine, achats divers, garde. Le mercredi consiste en une longue plage de temps où la prise en charge est absolument nécessaire, tout au moins de manière inconditionnelle, selon certains parents, pour les moins de 7 ans.

Paule (deux enfants), comme ses collègues, restreint la prise en charge de ses enfants au niveau périscolaire pour des raisons financières. Lorsque sa mère ne peut les garder, elle se retrouve dans une situation sans issue.

En milieu rural, Françoise est satisfaite de la mise en place d'une structure d'accueil mais trouve celle-ci trop chère :

Il y a un nouveau centre, depuis quelques temps, « la Fourmilière », c'est bien, un mercredi c'est 40 F (6.10 €), si il faut vraiment que j'aïlle travailler, il y a des activités, mais c'est trop cher.

➤ Les petites et les grandes vacances scolaires posent également de sérieux problèmes financiers à ces familles. L'exemple de Paule, dont l'enfant a 8 ans, concerne le temps des grandes vacances :

Oui, oui, les vacances comme en ce moment, j'ai pas pu le faire garder parce que vraiment financièrement ça me revient trop cher. Donc en ce moment, si vous téléphonez à la maison maintenant, il est à la maison.

[Qu'est-ce qu'il fait ?]

Il travaille un peu, fait des cahiers de vacances, regarde un peu la télé, bon il y a la grande fille qui le garde le matin comme là, elle travaille l'après-midi, elle reste avec le matin et l'après-midi, il reste seul et la semaine prochaine, elle va travailler le matin jusqu'à trois heures et le matin, il sera seul. C'est la seule solution que j'ai trouvée. Oui, mais parce que tous les jours, je paie quand même 50 francs (7.62 €) par jour et moi je gagne à peine le SMIC et si je calcule déjà tout ça et les autres dépenses, je ne m'en sors plus après.

L'entretien avec Hélène a été réalisé également pendant les vacances scolaires. Elle se trouve alors dans la même situation :

Comment je m'organise ? Et bien, j'ai pas trop le choix, comme avec ce que je gagne, le salaire d'ici, le SMIC et puis l'allocation familiale presque 700 F (106.71 €), ça me fait dans les 6100 F (929.94 €) et... les charges, il faut compter le loyer et tout : là ils sont seuls à la maison.

Paule : J'aimerais bien partir en vacances mais le gros problème c'est toujours les finances. C'est toujours le problème parce que si on n'arrive pas à mettre quelque chose de côté, comme dit, même en essayant de le laisser à la maison avec tous les risques que ça comporte, mais on n'arrive quand même pas à mettre quelque chose de côté pour partir en vacances.

Annie : Ca fait deux ans que je ne pars plus en vacances avec mes enfants parce financièrement il faut quand même un certain budget pour partir, et on m'envoie des bons de vacances alors que j'ai pas d'argent pour partir !

Soumia a deux enfants de 7 et 8 ans. Elle vit seule et gagne 838 €(5500 F) par mois. Au moment de l'enquête, elle mettait ses enfants en garderie périscolaire et à la cantine. Le mercredi lui coûte 8.38 €(55 F) par jour. Pour ses deux filles, le coût est donc de 16.77 € (110F) chaque mercredi et pendant les vacances scolaires, elle les a inscrit au centre socio-culturel de son quartier. Sa situation financière est globalement la suivante sur un mois :

| <i>Ressources</i> | | <i>Dépenses en accueil périscolaire pour ses 2 filles et loyer</i> | |
|------------------------|---------------------|--|-----------------------|
| Salaire | 868.96€ (5700F) | Cantine pour 2 enfants | 136€ (892.10F) |
| Allocations familiales | 107.17€ (703F) | Garde périscolaire le soir | 51.2€ (335.85F) |
| Allocations logement | 213.43€ (1400F) | Garde /activités du mercredi | 67.08€ (440 F) |
| | | Loyer | 442.10€ (2900F) |
| Total ressources | 1189.56€ (7803F) | | 696.38€ (4567.95F) |

Il reste 421.85 €(2767.15 F) pour vivre à 3 et payer la nourriture, l'essence, le téléphone, l'électricité, les transports, les vêtements...

Pendant les périodes où l'enfant est scolarisé, Soumia dépense 321.36€(2107.98F) pour la prise en charge de ses deux filles. S'il s'agit de périodes de vacances, le prix est de 8.38€ (55F) la journée, ce qui revient pour un mois à 335.20€(2198F) pour ses deux filles. Elle a payé cette somme durant un mois, mais ne peut assurer le second.

Quelques mois plus tard, en janvier 2002, Soumia ne met plus ses enfants à la cantine à cause du coût : elles ont la clé et rentrent à la maison. Elle a également arrêté à la rentrée scolaire 2002 de confier ses enfants au centre socio-culturel de son quartier le mercredi pour les mêmes raisons.

Si les coûts de prise en charge sont loin d'être le seul facteur déterminant la trajectoire des femmes (il faut compter avec l'investissement psychoaffectif d'une famille pour son enfant, les enjeux du travail salarié pour les femmes en terme d'indépendance, de relations sociales, de projet et de construction personnelle), ils apparaissent comme essentiels.

1.3 Des modalités d'accueil peu adaptées...

1.3.1 ...au parcours d'emploi des femmes

La reprise d'activité professionnelle a souvent lieu dans l'urgence. Tous les professionnels de l'emploi interrogés insistent sur la nécessité de la réactivité des modes de garde. Lorsqu'une femme trouve un stage ou un emploi, elle doit savoir où placer son enfant très rapidement. Or, on constate que, la plupart du temps, les femmes ne parviennent pas à trouver un mode de prise en charge rapidement. En effet, les femmes se tournant vers la crèche collective ou familiale sont très souvent mises sur liste d'attente. Les assistantes maternelles agréées manquent dans certains quartiers ou bien ne souhaitent pas s'adapter aux horaires de travail des femmes.

Le temps de la recherche d'un mode de garde durable n'est pas nécessairement perçu comme un moment de forte mobilisation des mères. Or, il s'agit d'un processus qui demande du temps, mais également un investissement affectif fort : rechercher un mode de garde est une façon de commencer à se séparer de son enfant. Disposer de temps, tant d'un point de vue « matériel » que « mental » est indispensable, comme c'est le cas de cette mère en formation, effectuant un stage dans l'entreprise d'insertion :

Aïcha : J'ai pas cherché [une assistante maternelle], parce que j'étais en plein stage, j'ai pas le temps, j'ai beaucoup de problèmes. J'ai arrêté là. Normalement je travaille trois semaines, [mais] je suis pas venue une semaine... à cause de mes enfants : j'ai trouvé personne, j'ai trouvé une femme au noir mais je la paye cher.

Aïcha a eu pourtant une aide : le service mis en place par la Direction Départementale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle du Bas-Rhin, consistant en une aide ponctuelle de 15 jours renouvelable deux fois. Il concerne surtout les centres de formation¹³, qui peuvent alors répondre à l'urgence en téléphonant à une association spécialisée dans l'aide à domicile (Arasc, Fami Emploi 67 et Logipro). Cette aide permet en effet de répondre à la demande pendant un mois. La durée est donc limitée. En admettant que la personne accepte que quelqu'un vienne à domicile, il faut ensuite qu'elle dispose de temps pour trouver un autre mode de garde. Or, comme on va le voir, l'accès à l'information est difficile. Si on envisage la situation de précarité financière, des difficultés familiales, un

sentiment fort de disqualification, trouver une solution de prise en charge dans ces conditions, sans accompagnement et orientation est une tâche particulièrement difficile.

1.3.2 ...à la durée de leur temps de travail

Selon les femmes interrogées, les modes d'accueil collectifs ne sont pas adaptés à la durée de la prise en charge souhaitée. Les femmes travaillant à temps partiel n'ont besoin que d'un temps restreint de garde, or les crèches qu'elles ont évoquées ne répondent pas en terme de coût et de périodicité à ces besoins. 4 femmes ont déclaré avoir rencontré ce problème. Béatrice, travaillant à temps partiel avec des horaires d'amplitude large, explique son cas :

Là, ils demandent 10 % de mon salaire, je trouve ça un peu... Pour 10 heures par semaine, vous plaisantez, parce qu'on devait les mettre un minimum de 12 demi-journées, nous on n'a pas besoin de ça, on a besoin de 15 à 20 heures par semaine, donc que ce soit 15 ou 20 heures par semaine ou 35 heures, ils demandent 10 % du salaire, je vais pas leur mettre ma fille 35 H parce que je paye.

Les haltes-garderies n'apparaissent pas comme des modes adaptés, car la prise en charge est trop brève pour certaines femmes à temps partiel :

Ce qu'on me dit, c'est que les haltes-garderies, c'est pas pour les mamans qui travaillent, c'est 2 H quand elles veulent aller faire du sport ; en fait c'est pas vraiment le mode de garde pour les parents qui travaillent...mais par contre les prix en crèche c'est exorbitant, si je le mettais en crèche ce serait pas la peine que j'aie travaillé...les deux crèches que j'ai faites, c'était extrêmement cher, j'ai fait quai des bateliers, 2500 francs (381.12 €) le mois, et l'autre par téléphone une crèche à Cronembourg, c'était très cher.

Elle parvient cependant à trouver une solution, qui fait apparaître l'absence de prise en compte de la durée demandée pour la prise en charge. Anna, elle, utilise deux haltes-garderies. Comme elle travaille 5 jours dans la semaine (24 heures de travail), il y a toujours un jour où l'enfant doit aller dans l'autre structure.

Là en mi-temps, j'ai 568 francs par mois (86.59 €), en le mettant 4 demi-journées par semaine et, plus l'autre garderie, parce que ma famille ils sont loin d'ici donc j'ai personne, pis bon, on peut pas donner ses enfants à n'importe qui sous prétexte que vous allez travailler hop je te les donne deux heures...Je ne le fais pas...

¹³ Ce service devrait s'élargir en 2002, au public reçu par l'ANPE.

Enfin, il faut noter que cette halte-garderie ferme entre 12 H et 14 H. Etant à temps partiel, elle « s'arrange » soit en allant elle-même la chercher ou l'emmener, soit en demandant à son mari de le faire. Il faut noter que l'investissement de Anna pour trouver cette solution a été fort. Elle est par ailleurs déléguée de parents dans une des haltes-garderies.

1.3.3 ...à l'urgence

En dehors des situations de retour à l'emploi rapides, plusieurs situations émergent lors desquelles trouver un mode d'accueil s'impose dans l'urgence, et pour lesquelles les femmes ne trouvent pas de solution institutionnelle.

➤ Les enfants malades

Que faire des enfants malades pour des femmes en situation d'insertion professionnelle ? Les responsables de l'entreprise sont fréquemment confrontés à ce problème :

Souvent il y a des absences à cause des enfants. Elles prennent des congés maladie. Soit elles prennent ces congés, soit elles partent en plein milieu du travail... Ca nous est arrivé la semaine dernière. Elles reçoivent un coup de fil... Yasmina, en pleine après-midi... son enfant avait je sais pas quoi elle est partie affolée.

➤ Maladie ou hospitalisation des femmes

L'hospitalisation des mères de famille monoparentale pose de sérieux problèmes pour la garde des enfants. Les moments d'hospitalisation que ces femmes ont pu rencontrer apparaissent comme des périodes très douloureuses dans la gestion de la vie familiale (s'occuper des enfants, les amener à l'école etc.). Paule est restée hospitalisée un mois :

Disons, parce que pour moi c'était assez long quand même. C'était assez long, mais dans tout ça, dans cette douleur-là, j'ai eu la chance que bon, l'aînée était déjà assez grande, qu'elle a pu assumer un peu. Je pouvais me reposer sur la grande [26 ans].

➤ Difficultés familiales

Les périodes de divorce ou d'absence du mari représentent des situations où les femmes doivent trouver des solutions rapidement. Aucune n'a trouvé de réponse institutionnelle. Nous évoquerons cet aspect dans la deuxième partie.

1.4 L'accès à l'information sur l'accueil des enfants

Il faut disposer de temps pour trouver un mode de garde. Cela est d'autant plus vrai lorsque l'on observe attentivement les démarches que doivent effectuer ces femmes pour trouver un mode d'accueil.

1.4.1 Une carence d'informations opérationnelles

Entre les différents interlocuteurs sur un quartier donné - centre médico-social, mairie de quartier, centre socio-culturel, écoles, crèches, consultations de PMI et puéricultrices - les femmes ont des difficultés à se repérer. Où peuvent-elles aller pour trouver une information fiable et actualisée ?

A Hautepierre, pour avoir des renseignements sur les assistantes maternelles, il faut aller voir les puéricultrices de la Ville de Strasbourg, dans une annexe du centre médico-social. Par contre, il faut aller au centre médico-social s'il s'agit de renseignements pour les plus de 3 ans, selon les professionnels.

Il n'y a pas de lieu identifié par les femmes comme centralisant l'information sur la CUS, ni dans leur quartier en matière de prise en charge de 0 à 3 ans, tout comme de 4 à 12 ans. On constate que les usagers tâtonnent en matière de recherche et d'identification des lieux où se trouve l'information. Pour avoir des renseignements sur les crèches et les haltes-garderies, il faut téléphoner à chacune des structures.

On l'a vu, les conditions de la reprise de travail sont souvent marquées par l'urgence. Lorsque la place dans une entreprise est trouvée, il faut la prendre. Les femmes ne disposent que de peu de temps pour trouver une prise en charge satisfaisante. 3 femmes évoquent une déception suite à une demande à la crèche familiale de leur quartier :

Anna : J'ai essayé la crèche familiale, il y avait personne de disponible. J'ai laissé mes coordonnées j'attends encore [une année plus tard].

Les femmes et les professionnels interrogés font apparaître un manque important d'information en ce qui concerne les gardes à temps partiel ou à horaires atypiques. Les assistantes maternelles susceptibles de répondre à ces demandes ne semblent pas traditionnellement répertoriées dans les listes. Les puéricultrices ne donnent pas systématiquement d'information sur les assistantes maternelles agréées susceptibles de

pouvoir prendre en charge des enfants à des horaires atypiques. Les familles doivent donc appeler tous les numéros de la liste donnée.

J'ai appelé la mairie, on m'a donné le nom des nourrices disponibles actuellement, donc soit elles conviennent pas, elles sont très exigeantes, style 9H 12H - 14H 18H, elles prennent pas le mercredi, elles prennent pas le samedi, donc moi je travaille aussi le mercredi et je travaille le samedi, et pis le samedi, il y en a aucune qui le prend.

Les stratégies des assistantes maternelles ayant pour buts de préserver un salaire intéressant (enfant à temps complet dans le meilleur des cas) et des horaires classiques expliquent le peu de réponses que les femmes obtiennent en la matière. Les assistantes maternelles refusent souvent les temps partiels : il faudrait qu'elles complètent éventuellement les horaires et cette organisation devient alors compliquée.

En cas d'urgence pour raison de stage, d'emploi, ou de maladie on peut constater un déficit d'information, à la fois des usagers mais également des professionnels de l'emploi et de la formation. La variété de l'offre et le fonctionnement exact des structures et services existants (crèche, halte-garderie, jardin d'enfant, crèche familiale, centre socioculturel, CLSH¹⁴, CALM¹⁵...) mais aussi des dispositifs spécifiques (l'ARAF¹⁶, le service temporaire de garde proposé par la DDTEFP, le FRIFF¹⁷ ...) ayant pour but de favoriser l'insertion des femmes sont en réalité peu ou mal connus des professionnels et des familles.

On constate souvent une difficulté pour les professionnels de l'emploi à connaître les questions relatives à la prise en charge d'un enfant, tout comme pour les professionnels de la petite enfance ou de la jeunesse à connaître les modalités complexes de parcours d'insertion. Les parcours d'emploi sont en effet complexes, où l'on voit se succéder des temps d'intérim et des temps pleins, des horaires de grande amplitude, des horaires flexibles (comme pour les personnels d'entretien) et des mi-temps. La variété des structures, la variété de leurs horaires, de leurs modalités d'accès et de fonctionnement sont également difficiles à aborder. Les modalités d'accueil des enfants et les modalités de la reprise d'emploi demandent une actualisation constante : non seulement les mesures et le

¹⁴ Centre de Loisirs Sans Hébergement

¹⁵ Centre d'accueil et de Loisirs Maternels

¹⁶ Aide à la reprise d'activité des femmes

¹⁷ Fonds Régional d'Incitation à la Formation des Femmes. Voir annexes

marché de l'emploi évoluent rapidement mais la famille est elle aussi en évolution permanente (composition familiale, naissances, changements d'école ou de lieu d'habitation...).

De façon générale, on constate une grande variété d'informations nécessaires aux familles : types de modes de garde et d'accueil sur la commune selon l'âge de l'enfant, coûts journaliers des services, question de l'agrément et de la sécurité, aides financières et règlement des litiges, formulaires, allocations... Tous ces éléments sont récoltés de façon relativement aléatoire – et la plupart du temps très parcellaire – et impliquent des démarches complexes, ce d'autant plus si la personne se trouve déjà dans une démarche d'insertion professionnelle, elle aussi complexe et difficile, impliquant parfois un fort sentiment de disqualification sociale. Chaque groupe professionnel peut-il connaître de manière suffisante les enjeux de l'autre, sachant que la mission de chacun doit aussi être remplie ? Pour beaucoup de ces femmes, les informations brutes n'ont souvent pas grand sens. Beaucoup d'entre elles ne distinguent pas vraiment une crèche familiale d'une crèche collective. En définitive, l'articulation de ces informations est nécessaire, tout comme des explications et des conseils.

1.4.2 L'accès à l'information pour des personnes en situation de précarité

Si la complexité et l'actualisation des aides et des mesures dépassent souvent les professionnels de l'emploi comme du social, qu'en est-il des parents, surtout s'ils sont dans une situation de précarité, ou connaissant mal le français ? Nous avons pu constater combien les personnes parlant très peu le français ont de difficultés à comprendre les modalités de prise en charge des enfants et de l'accueil scolaire. Leur repérage dans la variété des services est difficile. De plus, dans leurs démarches, elles peuvent ressentir un rejet de la part des institutions parce qu'elles ne savent pas exprimer leurs besoins et les modalités de leurs demandes. Ces personnes ne seront pas en mesure de lire des brochures d'information. Elles ont besoin d'un réel accompagnement dans leurs démarches.

L'accès aux informations pour des personnes en situation précaire soulève la question du rapport aux institutions. Tout d'abord chez les femmes isolées ou n'ayant pas travaillé depuis plusieurs années, vivant de manière continue avec leur enfant, les professionnels

constatent souvent un ensemble de craintes et de stratégies d'évitement des institutions. La crainte d'être jugée dans son intimité reste forte et freine le recours à certains services. Il est fréquent que les mères isolées aient peur qu'on leur « enlève » leurs enfants. Le représentant institutionnel est perçu comme celui qui a l'autorité, qui juge et classe. Il est fréquent que ces personnes en situation d'insertion aient une image dévalorisée d'elles-mêmes. Les lieux d'information sont souvent perçus comme des lieux inaccessibles, officiels et administratifs. Par exemple, conseiller à une femme de « s'adresser à la ville ou au département » est parfois un conseil qui n'a aucun sens pour des personnes qui n'ont pas les cadres nécessaires à l'appréhension de telles organisations. L'accès à l'information et aux services en est fortement ralenti.

L'accès aux informations demande une démarche complexe : il faut connaître les lieux de l'information, savoir qu'il faut anticiper constamment, être capable d'exprimer ses besoins et ses souhaits à des administrations, disposer du temps et de l'argent nécessaire aux contacts téléphoniques et aux déplacements. Les femmes en situation d'insertion sociale et professionnelle ne sont souvent pas en situation matérielle, sociale, psychologique et parfois culturelle, de répondre à l'ensemble de ces impératifs.

1.4.3 Des démarches compliquées sans résultat

Les sept femmes ayant des enfants en âge préscolaire ont cherché des places pour leur enfant en crèche collective en vain.

On l'a vu, les horaires de travail des femmes de notre échantillon ne correspondent pas aux horaires traditionnels d'ouverture des modes de garde. Pour trouver une assistante maternelle qui accepte de prendre les enfants tôt le matin ou tard le soir, la démarche consiste à téléphoner à toutes les assistantes maternelles de la liste procurée par la mairie, une assistante sociale ou une puéricultrice. Béatrice en a appelé quinze sans succès ; Danièle en a contacté trois mais qui voulaient toutes garder des enfants à plein temps ; elle a alors abandonné sa recherche et se « débrouille » avec son mari. Louise, après avoir contacté plusieurs crèches en vain, a rencontré cinq assistantes maternelles avant de confier son enfant pendant toute la semaine à sa mère. Au bout de six mois, elle n'a plus supporté d'être éloignée de son enfant. Sa mère connaissant une assistante maternelle agréée à Haute-pierre, elle a alors trouvé une solution à son problème de garde. Aïcha, en insertion

professionnelle, a deux enfants. Elle a rencontré l'assistante sociale de son quartier ; elle a contacté la crèche, la garderie, le jardin d'enfants. Seule une place le matin au jardin d'enfants était disponible. Une assistante maternelle non déclarée prend en charge l'enfant de 19 mois l'après-midi et emmène les deux enfants à leurs activités (l'école et le jardin d'enfants) le matin.

Valérie s'est inscrite enceinte de 5 mois à la crèche familiale de Hœnheim, inscription qu'elle a confirmée à l'accouchement. En l'absence de place, elle a cherché ailleurs une assistante maternelle agréée mais les horaires ne leur conviennent pas :

C'est notre contrat horaire qui les intéresse pas, sans plus, j'ai pas cherché à comprendre plus.

La nécessité de prévoir longtemps à l'avance le mode de prise en charge (inscription en crèche collective ou familiale et en centre socio-culturel) non seulement n'est pas connue par toutes les femmes mais nombreuses sont celles qui ne sont pas en mesure de faire de tels projets. Les femmes ayant des difficultés importantes d'accès à l'emploi, vivant dans la précarité ont un rapport au temps spécifique, qui ne comprend pas souvent ces anticipations pratiques.

Les démarches apparaissent compliquées à toutes les femmes car elles nécessitent une multiplicité d'appels téléphoniques ou de rencontres avec des interlocuteurs dispersés.

Conclusion

▶ Les horaires des modes d'accueil de la petite enfance, ceux de l'école et des activités périscolaires sont calqués sur les horaires « de bureau ». Les femmes expriment des difficultés à concilier ces horaires et leurs horaires de travail.

▶ A cause du coût de la prise en charge et de l'absence d'un service de ramassage scolaire, les femmes arrivent fréquemment en retard au travail dans l'entreprise d'insertion.

▶ Notre échantillon de 24 femmes comporte la moitié de femmes qui travaillent à temps plein amenées à faire des horaires d'équipes (une fois 6 H-14 H et l'autre 14 H-22 H) et l'autre moitié à temps partiels (entre 24 H et 31 H) à horaires flexibles et changeant d'une semaine sur l'autre. Les 24 familles interrogées n'ont pas trouvé de réponse institutionnelle à de tels horaires.

▶ Le problème de la prise en charge à des horaires atypiques compromet l'insertion professionnelle de ces femmes dans l'entreprise d'insertion industrielle, dans le sens où elles ne peuvent s'inscrire dans des horaires d'équipes. Comment dès lors postuler pour un emploi en usine ? Comment répondre à d'autres types d'emplois comme la restauration, par exemple ?

▶ La durée des temps de prise en charge pour les familles dont la femme travaille en hypermarché est limitée, puisqu'elles effectuent toutes des temps partiels. Aux horaires atypiques s'ajoutent les modalités du forfait de l'accueil. Celui-ci intéresse peu les assistantes maternelles en termes financiers. Les crèches et les haltes-garderies ne répondent pas non plus à leur demande, du fait du manque d'adaptation aux horaires (les femmes changent d'horaire chaque semaine). Le samedi est également un jour qui pose problème à ces femmes.

▶ Toutes les femmes interrogées insistent sur le coût très important des modes d'accueil. Pour les enfants en bas âge, le coût pour les ménages est souvent difficile à tenir. Mais surtout, lorsque les enfants sont à l'école, les ménages, ne recevant plus d'allocations ou

d'aide (API¹⁸, AFEAMA¹⁹) voient la prise en charge périscolaire devenir souvent hors de leur portée. La cantine - de 3.20 €(21 F) à 4.12 €(27 F) par jour pour un enfant -, les activités périscolaires, les mercredi, et les vacances reviennent également excessivement cher pour ces familles.

► Pour les femmes en situation d'insertion, trouver un mode de garde adapté doit se faire rapidement. Or, les lieux d'accueil collectifs demandent une anticipation importante. En ce qui concerne les assistantes maternelles, le manque d'information au sujet des horaires et la souplesse de l'accueil conduisent les femmes à des démarches longues et compliquées.

► Les situations d'urgence - enfant malade, hospitalisation, conflit conjugal – ne trouvent pas de réponse de la part des modes d'accueil traditionnels.

► Pour l'insertion professionnelle, trouver l'information apparaît comme fondamental. Or, aucune structure ne centralise l'information sur les modes d'accueil. Pour la petite enfance, en dehors du manque de place, que ce soit auprès des assistantes maternelles agréées ou en structure collective, l'information apparaît peu opérationnelle. Il n'y a pas de liste d'assistantes maternelles répondant à des horaires atypiques disponibles. Il n'y a pas non plus de structure qui centralise les places éventuellement libres sur la ville. En matière d'information, les parents tâtonnent et parent au plus pressé.

► On constate un cloisonnement des services entre le secteur de la petite enfance et celui du périscolaire. Pourtant, les parents ont des enfants qui grandissent vite et des enfants qui souvent sont concernés par les deux types de service. Ils doivent donc faire de multiples démarches auprès de multiples interlocuteurs.

► On constate de la part des professionnels de la petite enfance et des professionnels de l'emploi et de la formation un manque d'information réciproque, non seulement factuelles mais aussi procédurales. Les enjeux et les modalités de l'emploi ne sont pas nécessairement connus des professionnels de l'enfance ou de la jeunesse ; de même l'organisation et les enjeux de la délégation parentale, tout comme les craintes des parents

¹⁸ Allocation Parent Isolé

¹⁹ Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle Agréé

et le parcours nécessaire à la recherche du mode de garde ne sont pas appréhendés globalement par les professionnels de l'emploi.

► Articuler et actualiser les informations est une chose. Favoriser leur accès et les expliquer est tout aussi important pour ces familles. En situation d'insertion ou d'emploi précaire, les relations aux institutions sont souvent difficiles. Déjà stigmatisés par leur manque de qualification et leur trajectoire, craignant une délégation parentale non maîtrisée, les parents ne sont pas toujours en mesure de donner du sens aux informations multiples qui peuvent être diffusées. Ce manque d'accompagnement peut entraîner un repli et des stratégies qui contribuent à précariser leur situation.

La somme de quelques-unes de ces difficultés ne peut que contribuer à fragiliser le parcours professionnel de ces femmes ainsi que leur vie familiale.

II LES SOLUTIONS UTILISEES : DES MODES D'ACCUEIL PRECAIRES

Comment dès lors s'organisent les ménages ? Comment répartissent-ils la prise en charge de leurs enfants ? Pour répondre aux attentes des parents, quelles solutions sont mises en place ?

2.1 L'organisation conjugale

Les femmes vivant en couple ont, dans l'ensemble, moins de difficultés que les familles monoparentales. Cependant, très peu de ménages parviennent à gérer seuls la prise en charge des enfants.

Dans l'entreprise d'insertion, la moitié des femmes vivent en couple. Sur ces 6 femmes, 2 seulement ont un conjoint disponible de façon ponctuelle mais relativement régulière. D'une manière générale, les conjoints interviennent essentiellement le samedi pour garder les enfants.

Les conjoints ont souvent eux-mêmes des horaires atypiques. Le cas de Christine illustre le changement rapide des disponibilités du ménage.

Son mari, au chômage, a gardé l'enfant pendant un an, tout en effectuant divers travaux, pendant lesquels l'enfant était confié à la grand-mère. Un an après, il travaille à plein temps. Quelques temps après, il travaille uniquement le week-end mais n'arrive pas à « rester sans rien faire la semaine », et trouve divers travaux dans la semaine. A chaque fois que la situation change, la grand-mère prend en charge l'enfant. A l'âge de 2 ans, Christine parvient à trouver une place dans le jardin d'enfants, ce qui soulage sa mère de 68 ans.

Pour les familles conjugales, dans l'entreprise d'insertion comme dans l'hypermarché, les conjoints semblent en définitive bien moins concernés par la prise en charge des enfants que les mères. Lorsque leur travail le permet, ils gardent l'enfant. Mais ils apparaissent relativement peu présents dans le discours des femmes. Certains sont totalement absents (4 familles conjugales sur 6 dans l'entreprise d'insertion et 2 sur 6 dans l'hypermarché). Ils n'apparaissent à aucun moment de la prise en charge. Etre marié, pour les femmes interrogées, n'implique pas systématiquement une organisation plus facile.

Les ex-conjoints ne sont pas non plus très engagés dans la garde de leurs enfants. Nombreux sont ceux qui ne payent pas de pension, et ne prennent plus ou très ponctuellement leurs enfants en charge. Trois femmes seulement sont soutenues par leurs ex-conjoints dans la garde de l'enfant le soir ou pendant les vacances scolaires. Ils les prennent en charge lorsqu'ils le peuvent. Ainsi l'ancien compagnon de Marianne (qui n'a pas reconnu les enfants) les garde pendant une partie des vacances. Mais il doit partir le mois suivant dans son pays natal, l'Algérie, et la mère se retrouve sans solutions. Le recours aux ex-conjoints apparaît donc comme une solution précaire.

Dans l'ensemble, le verbe qui revient constamment est « jongler ». Dans tous les cas, c'est le travail du conjoint qui prime, souvent appuyé par l'argument suivant : « il gagne plus que moi ».

Le moment du divorce ou de la séparation est critique du point de vue de la prise en charge des enfants. Les équilibres établis sont remis en cause. Ils occasionnent des périodes de panique où les femmes doivent trouver une solution sur des moments parfois courts mais indispensables. Lors de ces crises conjugales, les enfants sont fréquemment au cœur de la rupture. Dans ces cas, les femmes se tournent vers leur famille quand cela est possible. Dans ces moments d'urgence, il est difficile de se tourner vers des structures dont l'accès, tout comme les modalités d'accueil, sont complexes, comme on l'a vu.

2.2 « Si mes parents n'étaient pas là, je ne sais pas comment je ferais ! »

Les grands-parents, et surtout la mère de la femme, apparaissent comme les principaux soutiens des ménages en matière d'accueil des enfants. 14 femmes sur les 24 interrogées font appel, de manière régulière ou ponctuelle à leurs parents.

On observe une différence entre les femmes travaillant dans l'entreprise d'insertion et les femmes travaillant en hypermarché. Sur les 12 premières femmes, 6 ont de la famille à proximité, les autres sont éloignées de leur famille et ne peuvent y faire appel. En hypermarché, 10 sur 12 ont de la famille à proximité, sollicitée de manière ponctuelle ou permanente.

Pour les enfants de moins de 3 ans, la grand-mère maternelle est souvent présentée comme la seule réponse au besoin de confiance des parents. Pour de nombreuses femmes, confier

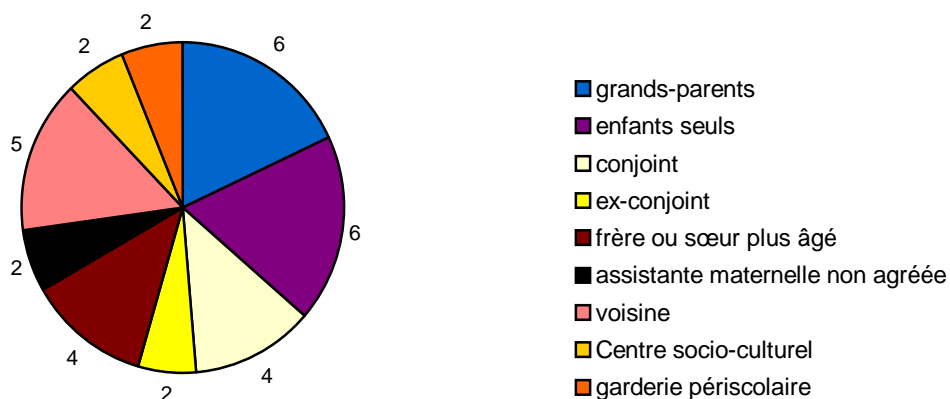
l'enfant à leurs parents va de soi. Il faut souligner ici les logiques de la dette et du don au sein des familles entre les générations de femmes, qui, selon B. Bloch et F. Buisson²⁰ orientent fortement ce type de délégation. La famille, au sens large, constitue réellement une aide de confiance. Louise le souligne ainsi :

Des amies ? Non, j'ai ma mère...ma sœur...comme ça c'est plus simple, si il se fait engueuler ou taper sur les fesses, je sais pourquoi, et si il a un bleu, si ma mère elle me dit qu'il est tombé, je sais qu'il est tombé, vous voyez ce que je veux dire, c'est de ça que j'ai peur.

Elle a d'ailleurs confié son enfant à sa mère pendant près de 6 mois, mais ne pouvant le voir le soir du fait de la distance entre son lieu d'habitation et celui de sa famille, elle a dû trouver une autre solution.

Certaines grands-mères maternelles interviennent au niveau périscolaire. Elles emmènent et recherchent l'enfant à l'école. Pour les hôtesses de caisse, c'est souvent sur la grand-mère que repose l'organisation : 3 femmes ont leurs parents qui habitent soit sur le même palier soit dans la même maison. Certaines grand-mères ont même déménagé pour se rapprocher de leur fille. Les horaires tardifs posent de tels problèmes que la proximité de la grand-mère est la seule solution.

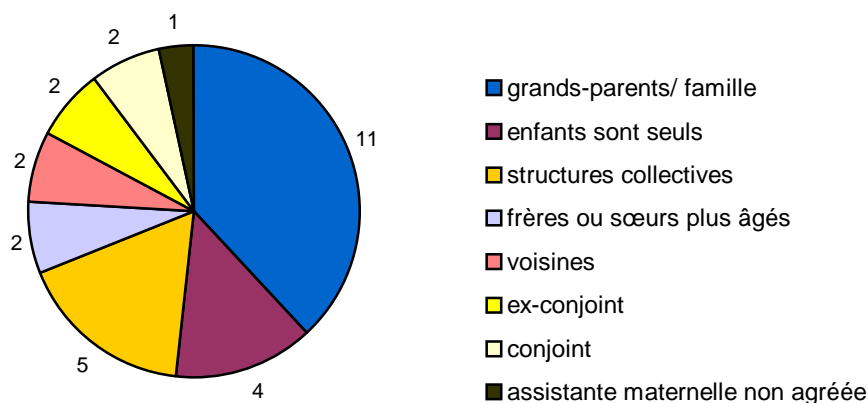
Prise en charge avant et après l'école par enfant



Les vacances sont des temps privilégiés du recours aux parents. En effet, 11 femmes sur les 19 ayant des enfants scolarisés ont recours à leurs parents et beaux-parents pour garder les enfants pendant les vacances.

²⁰ Voir sur ce point l'ouvrage de F. Bloch et M. Buisson, *La garde des enfants, une histoire de femmes*. L'Harmattan, 1998

Prise en charge pendant les vacances par enfant



Pour les femmes en situation d'insertion comme pour les employées de l'hypermarché, le choix des grands-parents s'inscrit dans une logique du don. Mais il faut souligner les enjeux financiers réels du recours à la famille. Annie travaille 25 H en hypermarché et gagne autour de 686.02 €(4500F) :

Le plus dur, c'était d'aller retravailler avec des enfants, je connaissais pas ça, et j'ai dit heureusement que j'ai mes parents sinon je serais dans la merde tous les mois... financièrement.

Corinne : [Est-ce que vous avez cherché, une nounou, gardienne qui aille chercher les enfants ?]

Je me suis jamais renseigné, je suis sûre que ça me coûte la peau des fesses et donc je préfère faire le trajet, les lever 2 heures plus tôt et que mes parents les prennent. Mes petits, ils sont à la campagne, ils sont bien.

En fait, elles n'ont pas le choix. Le souci que l'enfant soit entre de bonnes mains, le peu d'information dont elles disposent, le manque de temps de recherche et les difficultés financières expliquent ce « choix » par défaut dans bien des cas. La majorité d'entre elles prononcent cette formule : « Je ne sais pas ce que je ferais sans eux ». Plusieurs facteurs, selon elles, rendent cette modalité de prise en charge vulnérable et pas toujours adaptée.

Si confier son enfant *temporairement*, pendant les vacances ou le samedi ne pose pas de problème « moral » aux femmes, elle leur pose de réels problèmes lorsque la prise en charge devient indispensable. C'est d'abord le sentiment de trop demander à leurs parents qui sont pour la plupart d'entre eux à la retraite et aspirent, selon elles, à une certaine

tranquillité. Le sentiment est identique lorsque la grand-mère travaille²¹. Parfois la grand-mère peut travailler la journée et prendre les enfants le soir. Dans un cas comme dans l'autre, la fatigue des grand-parents culpabilise les mères interrogées.

Mes parents, ils ont plus de 60 ans, ils aimeraient être libres.

[Et vous envisagez d'autres solutions que vos parents ?]

Non, c'est clair... ça convient. Mon fils est content, il est chez papi, mamie ; je vais pas l'enlever mais c'est à double tranchant...je vous embête....ils ont une sortie prévue...de ma part ça m'embête, ils peuvent plus ou moins pas, il faut que je trouve une solution des amis, des voisins dans l'immeuble, mais pour moi c'est un stress quand même de se dire au cas où voilà, il faut trouver une solution de rechange...

Françoise : C'est maman qui me le garde, là c'est elle qui me le garde, parce qu'il est malade, et comme elle commence à avoir 72 ans elle est un peu fatiguée, elle me le garde quand il est malade, sinon elle le conduit à l'école quand je suis du matin, elle fait juste le trajet et quand il y aura les vacances scolaires c'est elle qui me le gardera parce que je peux pas confier le petit au grand, il est encore jeune, il pourrait mais je peux pas, même s'il est très capable, c'est un frère c'est pas....

Leur âge avancé ne leur permet pas non plus de « suivre » l'enfant dans ses « déplacements domestiques », ni de penser à toutes les protections, attendues par la mère, dont il faut entourer l'enfant :

Corinne : Mais c'est vrai qu'on voit qu'elle est fatiguée elle est moins assidue sur certaines choses, par exemple, elle a une loggia, le volet il est ouvert, moi quand j'arrive je le ferme, parce que le petit il peut passer par dessus, ça va vite. Elle y pense, mais après.

Mathilda : J'essaye de les chercher, de pouvoir les alléger. On les stresse. Mon père ne supporte pas les cris et ci et ça. Au bout d'un certain âge. Il vieillit. Le petit il répond et ci et ça.

Les tâches des grands-parents excèdent parfois leurs capacités, comme dans ce témoignage d'une femme habitant à Schiltigheim et ayant des enfants dans une école qui ne dispose pas de cantine :

²¹ Certaines grands-mères sont elles-mêmes en situation d'emploi et pour prendre en charge les enfants, elles « arrangent » leurs horaires, qui sont déjà partiels et découpés dans la journée. On peut se demander dans quelle mesure cette prise en charge des petits-enfants par les grands-parents ne risque pas de précariser les grands-parents. Tel est le cas d'une grand-mère qui fait des travaux de nettoyage avec des horaires atypiques, qui, une fois rentrée, garde l'enfant de sa fille. Il semble qu'elle ait demandé à son employeur d'effectuer des horaires qui lui permettent de s'ajuster aux horaires de travail de sa fille.

Coralie : Les parents ont 6 petits-enfants. Le jeudi, à manger, ils en ont deux, pas les miens, et les autres jours de la semaine, j'essaie de caser les miens. Ils en ont marre. Ils voudraient être tranquilles. Faire autre chose, voyager... Moi je me décharge sur eux. Ce serait mieux s'ils étaient avec d'autres gamins. Je vais pas pouvoir compter sur eux éternellement.

L'astreinte que représente la garde des petits-enfants finit aussi par peser sur les relations entre les générations.

Les femmes sont conscientes de la fragilité de ces modes de garde lorsqu'ils sont un pivot de la vie parentale. Les grands-parents peuvent s'absenter temporairement pour partir en vacances. Surtout, ils peuvent être hospitalisés. Lorsque les grands-parents sont malades, les femmes se trouvent désemparées, puisque toute l'organisation repose sur eux. C'est le cas un jour ou l'autre. Les femmes vivent un peu dans cette angoisse, comme l'exprime Annie :

Ah non, bien sûr; les parents c'est l'idéal mais les parents on sait pas ce qui peut leur arriver demain, s'il arrive quelque chose à ma maman, c'est clair... ça fait un peu peur...

D'autres personnes de la famille peuvent intervenir régulièrement, mais sur une courte durée ou de manière ponctuelle. Les sœurs peuvent prendre en charge l'enfant une journée dans la semaine, ou pendant les vacances. Les cousines également, mais le cas est plus rare.

Gudul : Quand mon mari est parti, je travaillais en journée....donc ça allait, trois semaines, il y avait ma cousine chez moi, pour l'emmener à la nourrice....elle est venue (d'Allemagne) pour mon fils, pour rester un peu avec lui.

En fait, ces personnes – frères et sœurs, cousins, cousines, tantes et oncles, ou encore belle-famille - « ont leur vie » et ne peuvent souvent répondre de manière permanente aux besoins des ménages :

Paule : Non, vous savez, comme ça se passe un peu partout, parfois le problème de famille, on ne peut pas construire sa vie, donc compter sur les autres, parce que bon la famille, comme je vous ai dit, elle peut vous aider aujourd'hui mais demain peut-être la personne n'a pas le temps ; que ce soit la famille, si la personne doit travailler, elle travaille aussi, si personne ne peut rester ma foi c'est pas ... chacun se débrouille. Même si on vous aide aujourd'hui, demain, vous vous retrouvez seule.

Les grands-parents sont donc loin d'être dans tous les cas une réponse adéquate à la situation des femmes interrogées. A première vue, il semblerait que les femmes s'arrangent « après tout pas si mal » avec leur famille. En regardant les choses de plus près, on observe que non seulement toutes n'ont pas leur famille à proximité ou la famille n'est pas disponible ou apte à remplir la tâche de prise en charge mais, dans le cas où la famille se trouve à proximité, la dépendance qui s'instaure peut créer des culpabilités et des conflits qui minent les relations. Surtout, la santé nécessairement plus fragile des grands-mères confère à la garde un risque permanent : celui de devoir « trouver autre chose » dans l'urgence.

2.3 Assistantes maternelles non agréées, voisines, amies

Nous ne mettons pas sur le même plan ces trois types d'accueil mais les résultats en terme d'incertitude et d'instabilité sont souvent les mêmes et peuvent donc avoir les mêmes conséquences dans le parcours professionnel tout comme dans la vie familiale.

➤ Les assistantes maternelles non agréées

Trois femmes n'ont trouvé qu'une assistante maternelle non agréée, soit pour des raisons de refus d'horaires de grande amplitude et de durée brève, soit pour des raisons de manque de place agréée sur un quartier (Meinau).

Béatrice n'a pas trouvé d'assistante maternelle qui prenne son fils jusqu'à 21 H et à partir de 5 H du matin. Elle en a trouvé une, qui a atteint son quota d'enfant. Béatrice est satisfaite des modalités et de la qualité de l'accueil mais inquiète pour la sécurité de l'enfant du fait du manque d'agrément.

Le cas d'Aïcha montre comment le manque de places agréées peut conduire à une insécurité et grever davantage le budget de la prise en charge. Elle est en formation. Elle gagne 304.90 € (2000 F) par mois. Son mari, en situation d'insertion professionnelle, est actuellement au chômage mais refuse de s'occuper des enfants à plein temps. N'ayant trouvé qu'une place pour son enfant de 19 mois en jardin d'enfants, à la Meinau, elle a dû confier son fils pour l'après-midi et sa fille pour le matin, le midi et le soir, à une assistante maternelle non agréée :

C'est 750 (114.34 €) pour mon fils 750 pour ma fille, j'ai pas le choix, sinon la formation si vous voulez pas terminer alors il faut que vous arrêtez maintenant, et moi j'ai pas le choix, il faut que j'arrive au bout il faut que je travaille c'est pour ça j'ai terminé...La crèche 2000 F (304.90 €) par mois. C'est pour ça j'ai choisi le Jardin d'enfants, je paye juste 200 F (30.49 €) et quelques, mais parce que son père était en CDD, mais maintenant, c'est moins, presque 100 (15.24 €) comme ça, parce que son père a arrêté et moi je finis le stage...Il touche le RMI.....et les alloc 1800 F (274€).

➤ Les voisines

Les voisines sont aussi très utilisées. Amies ou pas, l'entraide de voisinage est très répandue. C'est rarement le mode d'accueil principal. Mais, dans les périodes difficiles, les voisines peuvent être amenées à se secourir. Elles peuvent garder l'enfant en cas de besoin ou bien pendant une période donnée.

Acte de lien social fort, l'aide ponctuelle de voisinage est aussi fragile ; les voisines, tout comme les amies, selon les femmes, ne sont pas des personnes qui peuvent accueillir de façon stable et sûre l'enfant, même en période de crise. Si elles sont très heureuses de trouver quelqu'un de proximité, elles savent que ce mode d'accueil est précaire et peut s'arrêter n'importe quand. Il suffit que la voisine trouve du travail, parte en vacances ou soit tout simplement occupée. Ainsi la voisine de Gudul, qui gardait son fils, recherchait également du travail. Le jour où elle en a trouvé, elle n'a plus pu assurer cette tâche.

Le cas de Marianne illustre bien le « piège » potentiel que peut constituer le mode de garde systématique par la voisine. Ayant confié son fils à la voisine le matin avant l'école, elle s'est aperçue quelques temps plus tard que celle-ci n'emmenait pas son fils à l'école mais le laissait s'y rendre seul avec son propre fils. Ceux-ci n'ont pas été en classe pendant 15 jours et Marianne a reçu cette information de l'école au bout des 15 jours d'absence de son fils. Pourtant, face au coût d'une assistante maternelle, selon elle, excessif, elle a continué à le confier à une autre personne du quartier. Il faut noter que son enfant a des problèmes de santé, ce qui entraîne chez lui, selon sa mère, une réticence particulière à toute prise en charge extérieure. Il choisit donc lui-même, en quelque sorte, la personne qui va l'accueillir. Nous reproduisons ici l'extrait de ses explications de la délégation à sa voisine, afin de saisir les modalités de cette prise en charge :

Marianne : Le petit a rencontré une femme, dans le tram lors de la tempête. Ca fait longtemps que je l'observe. Elle a un garçon très gentil. Je vais voir qui c'est. Je l'ai vu en bas, j'ai été la voir et j'ai dit, « écoutez, le petit il demande - ça va faire l'air con que je vous dis ça comme ça - mais il demande que c'est vous qui le gardez ». Elle a dit « mais

comment ça ? » Je lui ai expliqué... il y a pas de problème... ça lui convient... elle travaille dans le train. Le matin, elle est libre, elle l'emmène le matin, elle me le cherche à midi elle me le fait manger et l'après-midi, c'est son mari....c'est ma fille qui le ramène à 7 H30... Son mari a dit « on te demande rien mais si une fois on a besoin de quelque chose du lait ou des trucs comme ça...», alors j'ai dit oui d'accord. Comme lui il fume je lui achèterai des cigarettes... Le repas de midi c'est moi qui l'emmène, parce qu'il mange pas tout... [l'enfant est malade]

Sans contrat, sans paiement, Marianne trouve un mode d'accueil à « haut risque ». Elle s'inscrit dans un échange qui a peu de chance d'être pérenne et qui ne comporte aucune sécurité.

Certaines femmes n'ont plus confiance en toute forme d'aide informelle de ce type. Elles ont le souvenir du sentiment de dépendance, associé à une incertitude difficile à vivre. Cette incertitude induit une difficulté de faire des projets ou de planifier une organisation de l'accueil :

Soumia : Pendant les vacances, j'ai donné un peu à des gens ici, ils me le gardaient pas tout le temps, des fois ils voulaient, des fois ils voulaient pas.

Soumia : Si je le donne à une voisine elle va le garder un mois, un mois et demi, après elle lui dit d'un coup, je peux plus....c'est déjà arrivé, je connais plein de filles comme ça, elles ont recommencé à travailler, la voisine elle lui promet oui tu peux aller travailler, je te le garde, tu me donnes tant et tant pendant le mois. D'un coup, la femme elle va travailler, elle travaille un deux mois et d'un coup la voisine, elle lui dit non je peux plus le garder...moi ça m'est arrivé...au bout de une semaine, elle me dit non je peux plus les garder, alors après qu'est-ce que vous allez faire ? Vous arrêtez de travailler, c'est normal, vous n'allez pas laisser les gamins dehors et partir travailler !

Cependant, quelque mois après, Soumia se verra contrainte de confier ses enfants à ses voisines, de manière intermittente, en les payant également de façon aléatoire.

Quant aux amies, elles sont présentes (moins que les voisines) mais peuvent rapidement « faire faux bond »:

Paule : Oui, j'avais des amis mais bon, comme dit on ne peut pas fonder une vie que sur des gens. Quand on a une vie, c'est pour, bon les amis, ça va en passant, mais c'est pas que vous allez faire votre vie que sur les amis, ils sont là à un moment donné mais ils s'en lassent aussi ces amis-là avec toute la bonne volonté . Si on t'aide aujourd'hui, on peut ne pas t'aider demain.

2.4 Des assemblages de mode de garde

Pour répondre aux questions d'horaire, de coût et de modalité d'accueil, les familles utilisent tous les moyens à leur disposition : grands-parents, voisines, ex-mari, assistantes maternelles agréées ou non, centres socio-culturels, garderies périscolaires. Le nombre de personnes intervenant auprès de l'enfant est parfois très important. La prise en charge des enfants apparaît souvent comme une course à multiples relais, dont certains sont très courts mais indispensables. Ce bricolage fonctionne en équilibre fragile. Si l'un des membres se désiste, le relais n'est pas assuré. Anna a ainsi recours à une assistante maternelle, à la halte-garderie, aux voisins ; elle s'arrange souvent entre son père et sa mère. De très nombreux ménages s'organisent de façon complexe dès qu'il faut prendre en compte les mercredis, les samedis (pour les hôtesse de caisse de l'hypermarché par exemple) et les vacances. Toutes les possibilités sont exploitées. Françoise a dû faire face à un brusque changement de situation :

Les mercredis, quand il faut que je travaille les mercredis et ma nourrice elle a trouvé un job elle travaille chez un pâtissier le mercredi et le samedi donc j'ai pas de nounou ni le mercredi ni le samedi. Le samedi j'ai pas de problème parce que le papa il est là mais le mercredi oui, ben je m'arrange pour être d'après midi, pis maman récupère la petite sur le parking et on se la passe comme ça... et les vacances scolaires c'est pareil.

L'exemple de Valérie est signifiant : lorsqu'elle est « du soir », c'est la voisine qui ramène l'enfant de l'école et la prend en charge jusque 18H, heure à laquelle le père de l'enfant, ex-mari de Valérie l'emmène chez lui jusqu'à ce qu'elle passe le chercher. Parfois, il mange chez son père, et lorsqu'elle « fait la fermeture » (obligatoire une fois par semaine), il dort chez lui. La voisine lui rend service le matin et le soir, gratuitement. Actuellement une seconde voisine la dépanne pour le mercredi. Valérie insiste sur le fait qu'ils ne prennent plus les enfants dans la crèche familiale où elle avait inscrit le sien. A partir de 3 ans, tout change, et les coûts augmentent. Elle se voit contrainte d'utiliser toutes les ressources possibles. En cas de problème, elle demande à sa belle-sœur ou son frère. Le samedi, son père peut l'aider, sa mère étant décédée. Dans le cas de Valérie, on voit que 6 personnes au moins parviennent à combler les temps où la mère ne peut s'occuper de l'enfant.

Dans ces assemblages, la mobilisation des grands frères ou des grandes sœurs peut apparaître. Mais l'aîné, lorsqu'il a 20 ans peut être lui aussi amené à travailler très rapidement ou devoir assurer le travail demandé par ses études, et ne peut poursuivre sa

tâche de garde. En fin de compte, de nombreux enfants en bas-âge « se gardent « eux-même ». Ainsi le garçon de Hèlène, âgé de 10 ans, garde pendant les vacances sa petite sœur de 6 ans. A midi, les enfants rentrent et se réchauffent les plats préparés par la mère le matin.

2.5 Un équilibre précaire

Les coûts de la prise en charge – surtout périscolaire – conduisent les femmes à multiplier les personnes qui interviennent auprès de leurs enfants. Contacter, demander, entrer dans des échanges, des négociations pour trouver la personne disponibles, entretient sans doute le lien social, mais, lorsque cela devient quotidien, cela contribue à précariser davantage les femmes et à réduire le temps disponible avec l'enfant. Elles sont en effet dépendantes de personnes qui ont également leur parcours professionnel et leurs problèmes à gérer et qui peuvent abandonner la prise en charge du jour au lendemain, pour des raisons familiales, personnelles ou professionnelles. Une majorité de femme ont fait l'expérience de ce type de situation. Ces assemblages, en insécurisant les femmes, renforcent leur insécurité professionnelle et familiale.

Deux dynamiques conséquentes à la précarité des modes de garde apparaissent. La première est marquée par l'inertie. En premier lieu, la précarité financière et l'inquiétude des parents tendraient à « figer » les modes de garde si difficilement trouvés, même s'ils sont insatisfaisants. Ainsi en est-il d'une assistante maternelle non agréée, qui convient à Valérie mais l'insécurise du fait du manque d'agrément :

*Béatrice : Mais si vous trouviez une nourrice agréée vous changeriez ?
J'aimerais pas changer, j'aimerais tout essayer pour qu'elle puisse me la prendre ; si vraiment ça coince on sera obligé de changer, de trouver quelqu'un d'autre.*

La seconde dynamique est marquée par un perpétuel changement de mode de garde, en fonction des incidents (grands-parents malades ou en vacances, difficultés financières, voisine en vacances...) et des évolutions professionnelles. C'est au jour le jour qu'on trouve des solutions. Ces deux dynamiques contribuent à renforcer la situation précaire de ces femmes.

Conclusion

Les femmes ont recours dès lors à d'autres modes de garde « bricolés »:

▶ **Les conjoints** sont relativement absents sur l'ensemble des ménages interrogés.

12 femmes (sur 24) vivent maritalement. Dans tous ces ménages, c'est la femme qui gère l'ensemble des questions relatives à la prise en charge extérieure de l'enfant. Mais peu d'hommes peuvent relayer complètement leur femme. En entreprise d'insertion, 3 conjoints sur 6 semblent totalement absents de la prise en charge.

Pour les femmes séparées, 4 ex-conjoints sont investis dans la prise en charge mais de manière irrégulière.

▶ **Le recours à la famille est constant.** La majorité des femmes font appel à leur famille, qui devient très vite indispensable. Cette dépendance n'est pas toujours bien vécue par les femmes. L'âge et la fatigue des parents ne rendent pas cette prise en charge aussi idéale qu'on le croit. Elles se plaignent de devoir les contraindre de manière constante. Le recours à la famille n'est pas ponctuel. En raison des problèmes évoqués ci-dessus, il est permanent et indispensable.

Le caractère précaire de ces accueils se révèle lorsque les parents sont absents (décès, maladie, éloignement géographique, travail, conflit familial)

▶ **Les autres membres de la familles.** Il s'agit des frères et des sœurs, des tantes, mais aussi de la belle-famille de la femme. Ils ont une grande importance pour les jours et périodes où aucune prise en charge n'est possible : mercredis, samedis, et petites vacances.

▶ **Les assistantes maternelles non agréées.** Plusieurs femmes n'ont trouvé de solutions qu'auprès d'elles. Il est cependant caractéristique que ce mode crée de l'insécurité et de l'inquiétude quant à la prise en charge.

▶ **Les voisins** apparaissent fréquemment, soit pour répondre à l'urgence, soit pour emmener les enfants à l'école, soit comme mode d'accueil permanent. Encore une fois, il apparaît que ce mode de garde crée de l'insécurité. Ces voisins ayant leur vie familiale et

professionnelle peuvent du jour au lendemain ne plus assurer la tâche essentielle d'amener les enfants à l'école par exemple et rompre l'équilibre obtenu.

► **Les enfants seuls**

Il est fréquent que les femmes soient obligées de laisser seuls leurs enfants, ce qui pose des problèmes multiples (solitude et danger pour les enfants, inquiétude chronique des mères...)

Tous ces modes de garde se caractérisent par l'instabilité et la précarité. Nombreuses sont les femmes qui sont passées par les moments difficiles où la mère, la voisine, ou l'assistante maternelle trouve un travail, tombe malade ou refuse, pour des raisons personnelles de poursuivre la garde. Si les liens sociaux qu'elle occasionne sont forts, la prise en charge totale par ces instances crée de nombreux motifs d'inquiétude et d'incertitude.

III PROJET PARENTAL ET INSERTION PROFESSIONNELLE

L'objectif de cette troisième partie est de rendre compte de la perception qu'ont les mères de ces contraintes, en relation avec leurs exigences éducatives et affectives ainsi que leur sentiment de responsabilité. Qu'attendent les familles interrogées de la prise en charge de leurs enfants ? Quelle place assignent-elles à leur emploi et à la délégation parentale ?

3.1 Confier et accompagner son enfant : l'inquiétude des parents

3.1.1 Délégation parentale : la confiance indispensable

La confiance apparaît comme un élément essentiel dans le processus de recherche et d'adoption d'un mode de garde. Elle se pose de manière constante et oriente fortement les choix de garde. Toutes les femmes rencontrées évoquent le souci de connaître les personnes prenant en charge l'enfant et de lui « faire confiance ». Le nombre d'anecdotes et de rumeurs qui circulent entre les femmes à propos des accidents, des problèmes rencontrés lors de la garde, expriment sans doute bien cette angoisse des mères.

Louise exprime avec force l'enjeu de la confiance :

Et même vous savez mon fils, j'y tiens...moi je suis dure...je peux pas le mettre partout...j'ai confiance à personne...c'est pas que je veux pas...mais j'arrive pas... Je fais confiance juste aux gens que je connais vraiment...

C'est d'abord pour cette raison que le projet de départ des trois-quarts des femmes est de placer leur enfant en structure collective. Elles ont toutes fait la démarche en vain. La première raison invoquée de ce projet de mode de garde est la sécurité qu'offrent ces lieux : les enfants sont sous l'attention de plusieurs professionnels. La peur des abus ou accidents est donc réduite.

La deuxième raison invoquée concerne la socialisation de leur enfant. Dans ces espaces, l'enfant joue avec d'autres enfants ; il fait l'apprentissage de la collectivité. Ainsi plusieurs femmes ont placé leur enfant quelques jours en halte-garderie pour qu'il se familiarise avec d'autres enfants. Selon Anne, les modes collectifs d'accueil ont ces avantages :

Moi j'ai deux enfants uniques dans le sens où la petite ne va pas jouer avec la grande et la grande avec la petite donc [à la crèche] ils apprennent la vie en communauté, ils mangent ça me plaît bien, ils font des activités. Vous savez chez la nourrice, ils les foutent dans le youpala pendant je sais pas combien d'heures ou ils sont dans le parc ou le lit et vous avez aucun moyen de vérification alors qu'en crèche vous avez toujours plusieurs personnes et si il y a de l'abus il y aura toujours dénonciation je pense.

Aïcha (deux enfants) a recherché méthodiquement les modes de garde collectif. Elle n'a trouvé qu'une place pour un enfant en jardin d'enfants (uniquement le matin) et a été contrainte d'accepter une assistante maternelle « au noir », qui ne lui convient pas. Elle affirme que l'enfant ne se plaît pas chez elle :

.... mais mon fils aime pas faire la sieste chez la dame, il arrive pas.

[Pourquoi ?]

Je sais pas. La dame est un peu renfermée. J'ai pas trop confiance, mais c'est pas grave, j'ai pas le choix, si j'élève mes enfants, où je les mets mes enfants, j'ai personne ! J'ai pas le choix...je termine [la formation] jusqu'à ce que je trouve une femme.

Il arrive que le choix du mode de garde soit défini en fonction de la relation entre l'enfant et sa « gardienne » :

Bon moi ça me dérange pas de le faire garder mais c'est le petit qui l'accepte pas...il faut que ce soit des gens qui lui plaît à lui...pas à moi à vous...à lui... Je l'ai emmené à Sistra, je lui ai montré le personnel et là il a accepté d'être gardé... avant il ne voulait pas être gardé.

La confiance dans les assistantes maternelles, agréées ou non, n'est donc pas donnée à l'avance ; au contraire, elle se construit avec le temps. Lorsque la garde se déroule bien, les parents ne veulent plus changer de mode de garde, ni de personne.

Plusieurs femmes ont ainsi trouvé une personne par l'intermédiaire de leur mère. Pour Béatrice, il s'agit d'une assistante maternelle non agréée :

C'est une dame que je connaissais par ma maman, d'un certain âge. Elle est mariée, vit à la maison parce qu'elle a un problème de hanche. C'est le seul... Elle garde aussi sa petite fille à elle. Je la connaissais comme çaparce qu'on est portugais elle est du même village que nous. Ma belle-mère la connaît ma mère la connaît, donc c'est vraiment quelqu'un qui est bien.

A la reprise d'emploi, Louise se rend à la crèche pour son enfant de 2 ans. Elle ne trouve plus de place et se renseigne auprès des puéricultrices du centre ville. Suite à 4 ou 5 rencontres, elle abandonne parce les personnes ne lui conviennent pas ; par défaut, la famille apparaît alors comme la solution la plus rassurante :

Du centre ville, il y avait plus de place, le temps de trouver une bonne nourrice, on peut pas confier son fils à n'importe qui quand même....il y a des gens qui ont des chiens et chats...le petit il avait même pas de place pour jouer...c'est dur de confier son enfant à quelqu'un huit heures par jour...alors je me suis dit, la meilleure des choses c'est d'aller chez maman....

La familiarisation avec les professionnels du quartier est très importante :

[Et vous avez confiance ?]

Brigitte : Oui, bien sûr...Ils sont bien là-bas...ils sont bien les gens...ils me connaissent...je suis la maman de cette fille et de cette fille, ça fait déjà deux ans qu'ils sont là-bas...dès que j'ai commencé la formation et le travail.

3.1.2 Suivi et encadrement des activités de l'enfant

L'équilibre et la sécurité de l'enfant reviennent constamment dans les discours des femmes. La variété des modes de garde constitue un premier motif d'inquiétude, bien exprimé par cette mère :

Ce qui est embêtant, c'est de le ballotter partout, parce qu'il a pas d'endroit fixe vraiment, j'aimerais qu'il soit en garderie le mercredi, les vacances comme ça, le petit il sait où il va le mercredi et les vacances.

➤ Quand les enfants doivent se lever très tôt

Lorsque les femmes sont amenées à travailler en équipe, le problème du lever ou du coucher de l'enfant est problématique, pas uniquement du point de vue de l'absence de services adaptés, ni du manque de confiance mais également d'un point de vue « éducatif ». Elles expriment une peur que l'enfant soit déstabilisé ; elles qui souhaitent donner à leurs enfants une « stabilité ».

Louise : Et mon fils, je dois le lever à 5 H pour venir ici à 6 H ? Je peux pas, je peux pas et à 6 H elle [l'assistante maternelle], elle le prend pas...elle dort encore elle, même le soir, elle ne veut pas.

Paule : Si il y avait un baguette magique, il faudrait avoir des horaires plus souples... parce que l'enfant dans tout ça, si on doit le trimbaler à 5 H du matin, le réveiller parce qu'on va le déposer chez une nounou, le gosse est perturbé quelque part.

L'idée selon laquelle il n'est pas dans l'intérêt de l'enfant de se réveiller très tôt est très répandue chez les femmes interrogées. Les horaires d'ouverture restreints des structures semblent les confirmer dans ces opinions. On constate que cette inquiétude s'atténue lorsque la prise en charge des enfants est encadrée, comme c'est le cas à la crèche hospitalière de Hautepierre, dont la liste d'attente est longue, selon l'assistante de service social. Quant à l'utilisation d'un service de garde à domicile, elles affirment que la prise en charge à domicile leur conviendrait, mais « il faut connaître la personne ». Les horaires atypiques, très tôt le matin ou tard le soir, demandent donc une confiance accrue dans la délégation. Ils nécessitent sans doute une adaptation plus importante. C'est là un point crucial pour les modes d'accueil.

➤ Trajets et sorties des enfants

Les femmes qui n'habitent pas à Hautepierre ont entre 20 et 45 minutes de trajet, qui s'allonge parfois de manière vertigineuse lorsque le parcours comprend une garde assez éloignée du domicile. On a vu dans le premier chapitre que les horaires classiques posent des questions de surveillance et de suivi des enfants. Par exemple, Françoise et Hélène sont inquiètes lors des trajets de leur enfant. Elles n'ont pas le temps de les amener à l'école et doivent donc compter sur d'autres ressources : frère ou sœur de l'enfant plus âgé ou voisine. Il est fréquent que l'enfant rentre seul. Les trajets et les sorties extérieures sont des préoccupations constantes dans l'éducation des enfants surtout pour les femmes qui résident dans des quartiers « difficiles » : sortir et se promener dans le quartier est l'objet d'un contrôle important des familles interrogées. Toutes les femmes vivant dans un quartier ou une banlieue de Strasbourg (Hautepierre, Cronenbourg, Elsau, Hoenheim, Koenisghoffen,) sont inquiètes des conditions de dégradation de leur quartier et des relations que peuvent y nouer leurs enfants :

Hélène : Oui, bon jouer dehors, c'est quand moi je rentre où je peux le laisser un peu descendre. Le laisser dehors ? C'est que le gosse, il est livré à lui-même on ne sait pas ce

qu'il peut arriver, les copains à 7 ans, si vous n'avez pas quelqu'un de sûr, qui sait qu'il est dehors, on sait ce qu'il fait...si ils sont avec des adultes...je me dis si il est à la maison je suis beaucoup plus tranquille, que dans les cités, ils vont monter et descendre, commencer à faire la casse, je ne sais pas....

La prise en charge des activités périscolaires a très souvent été évoquée. La première demande concerne le fait que l'enfant ne soit pas livré à lui-même. Les parents dans cette situation s'inquiètent de la solitude de l'enfant et des dangers qu'il encoure :

Nicole : A Sitra, je rentrais tôt, ma fille rentrait avec Sarah et la mère de Sarah qui vérifiait que la porte était fermée, elle prenait son goûter, regardait un dessin animé et elle attendait, et son frère était soit déjà là parce qu'il rentrait à 16 H ou à 17 H donc elle attendait quoi ? 20 minutes....

J'ai suffisamment confiance en eux, en une demi-heure ils ne font pas de bêtises, ce sont pas des enfants qui font des bêtises mais n'importe quoi peut arriver... ne serait-ce que l'accident domestique....

Son inquiétude concerne aujourd'hui également son fils de 12 ans, qui a dépassé l'âge de la prise en charge par le centre socio-culturel de son quartier (Krutenu). Elle se voit obligée de payer un étudiant (10.67 €(70F) pour deux heures) pour répondre à ce manque. Elle ne souhaite pas laisser son fils sans un cadre minimum, une présence adulte à ses côtés :

Moi ça m'ennuierait profondément que mon môme, parce qu'il est trop livré à lui-même, en vienne à piquer dans les magasins, ça m'intéresse pas du tout, j'ai pas envie d'aller le chercher chez les flics. Et c'est pas seulement chez les autres, et si je prends pas garde à un minimum d'encadrement par rapport à lui, par rapport à sa sœur plus tard, je vois pas pourquoi je serais pas plus à l'abri qu'une autre personne. S'ils sont tout le temps seuls le mercredi et le soir quand je rentre du travail, ça peut aussi leur traverser l'esprit.

Le suivi des enfants jusqu'à cet âge pose en effet de nombreux problèmes aux parents. Rachel travaille en tant qu'hôtesse de caisse dans l'hypermarché ; son fils a 12 ans :

Il est terrible. Il est difficile. Il n'en fait qu'à sa tête. Je ne sais pas si c'est vivre seul avec sa grand sœur. J'envisage de le faire suivre. Il est atroce. Il ment, il fait plein de conneries. Sa première note c'est 1/20. J'ai fait appel à l'encadrement de l'école, j'aimerais qu'on le cadre. J'ai très peur, j'habite Hautepierre qui est un quartier très difficile. Il me fait vraiment peur. Je suis toujours obligée d'être derrière. Il faut tout le temps le suivre, le gamin sort de l'école à midi. Il rentre à 15 H . Il sort de l'école à 16 H il rentre à 19 H45. Pourquoi à 19 H45 ? Parce que les lumières commencent à s'allumer dehors et c'est là qu'il rentre. Entre temps, je l'ai cherché partout.

Les vacances scolaires apparaissent comme une période où de nombreux enfants sont seuls, ce qui représente une source d'inquiétude pour les mères et de danger pour les enfants. En fin de compte, les mères ont peur que l'enfant livré à lui-même ne « fasse des bêtises », subisse « la mauvaise influence » de groupes de jeunes. Ces soucis fragilisent les mères à tous les niveaux de leur vie sociale.

➤ Le suivi scolaire

10 femmes témoignent du manque de temps qu'elles peuvent consacrer au suivi scolaire de leurs enfants. Ne disposant pas de modes de prise en charge, elles sont souvent désemparées. Pour des raisons financières, Annie, travaillant dans l'hypermarché et habitant à Cronenbourg, amène chaque jour ses enfants à Rosheim, chez ses parents. Elle les lève deux heures avant quand il faut y aller le matin. Elle souhaiterait vivement du soutien scolaire pour ses enfants mais ce service n'est pas présent dans l'école son fils :

J'aimerais qu'il y ait une aide pour les devoirs, j'ai le petit qui a déjà des difficultés, ce sont mes parents qui les gardent, ils sont italiens, ils n'ont pas de facilités pour les devoirs, alors souvent le petit il est livré à lui-même, le soir et moi quand je rentre je fais la fermeture, c'est 21H 20, le temps que je rentre il est 22H et le petit il dort...il est livré à lui-même certains soirs...ils font dans la limite de ce qu'ils peuvent. Déjà c'est pas une flèche, c'est vrai il a des problèmes, des difficultés. Je l'emmène chez l'orthophoniste, il a des problèmes de prononciation et maintenant c'est l'orthographe donc je fais déjà en sorte de l'amener chez l'orthophoniste, donc j'aimerais bien avoir une aide pour les devoirs le soir .

➤ Accompagner les enfants ayant un handicap

3 femmes ont un enfant porteur de handicap. Accompagner les enfants lors du trajet pour aller à l'hôpital de jour ou dans un centre spécialisé la journée est également le souci quotidien de certaines mères. Nadine affirme « risquer sa vie en voiture » tous les jours pour amener son fils à l'heure dans une institution spécialisée et arriver à l'heure au travail. Elle aussi exprime cette nécessité d'accompagner l'enfant :

Ah non, mais je parlais galérer, au point de vue problème, effectivement il faut être présent, quand un enfant n'a pas de problème, on s'en fout après, là après-l'école on a envie d'être là, pour suivre les devoirs, lui montrer qu'on est là. Il a besoin d'une présence, voilà c'est tout bête, et si son père se désiste, je pense qu'il a d'autant plus besoin de moi, voilà je pense que je suis un cas particulier, voilà tout le monde n'a pas un enfant qui a un handicap, mais ...même sans problème, je dis toujours, au point de vue horaire, c'est pas évident...pour ceux qui sont mariés ça va...mais si mes parents n'étaient pas là.....

➤ Le sentiment d'insécurité

L'assemblage de modes de garde, adapté aux horaires atypiques conduit à des journées très longues. Le temps du trajet est souvent un facteur important.

Valérie : Pis moi quand je rentre du travail, je me rends compte que je suis crevée, j'ai qu'une seule envie c'est qu'elle fasse sa sieste et j'ai envie de faire la mienne, et quand je travaille mon ménage n'est pas fait, la lessive n'est pas faite, donc j'ai tout cela en plus, ça me fait lever à 7 H et ça me fera pas coucher avant minuit ce soir donc ça me fait des journées monstrueuses. Mais parce que le biberon est à 7 H le matin, après le temps qu'elle prenne son bain, je l'habille, on joue un peu après moi je me prépare à aller au travail, laver habiller, le temps de ranger la vaisselle du déjeuner, de la faire manger à midi, je l'ai ramenée à la nounou, après je vais bosser... Après je finis à 21 H le temps d'aller chez la nounou il est 21 H 30, le temps de rentrer, il est 21 H45, le temps de manger il est 23 H30, le temps de me coucher, il est 24 H, ça fait des grosses journées.

Face à ces contraintes professionnelles et parentales, face à la précarité des modes de prise en charge qu'elles utilisent, une véritable insécurité s'installe. Les responsables de l'entreprise d'insertion perçoivent l'inquiétude des femmes au quotidien. Celles-ci ne sont pas « tranquilles » :

On sent en fait une insécurité par rapport à la garde de l'enfant dans les solutions qu'elles ont actuellement,...elles ont une solution de garde mais je n'ai pas l'impression que c'est sécurisant... Parce que dès qu'il y a quelque chose qui se passe, elle sont affolées, effrayées, il faut rentrer.

J'ai rencontré aussi le problème quand on va travailler chez des clients [de l'entreprise]. On va avec 5-6 personnes pendant une journée ou une demi journée faire le travail sur place. On ne peut déplacer la machine et là pareil, il y avait beaucoup de femmes qui ne voulaient pas y aller...c'était pas loin...15km,. Elles disaient qu'elles avaient peur, que si jamais l'enfant appelait ou la personne qui gardait l'enfant appelait, il fallait qu'elle puisse réagir tout de suite.

Certaines femmes téléphonent plusieurs fois par jour chez elles pour savoir si tout se passe bien. D'autres gardent leur portable allumé pour être joignables à tout moment.

La précarité des « bricolages », évoquée dans le précédent chapitre, entraîne une inquiétude quotidienne qui se manifeste par l'évitement de certains travaux, des retards, des absences inexplicables, des congés sans soldes mais aussi une fébrilité dans l'engagement au travail. Lorsque le contrat se termine, de nombreuses femmes disent souhaiter « souffler un peu ». Ce n'est donc pas parce que les femmes travaillent que la démarche d'insertion est ancrée. Celle-ci apparaît constamment ralentie par l'incertitude

engendrée par la prise en charge des enfants. En fait, cette inquiétude fait partie intégrante de la problématique de l'insertion professionnelle et demanderait à faire pleinement partie, par conséquent, d'un accompagnement social.

Face aux exigences et aux missions des parents, quelle place est assignée à l'emploi et au travail ?

3.2 S'arrêter et reprendre un emploi

Toutes les femmes interrogées ont travaillé avant la naissance de leur premier enfant. Elles sont toutes investies dans le monde du travail. Mais la majorité se sont arrêtées à la naissance de leur premier enfant.

3.2.1 La valeur du travail

La majorité des femmes expriment clairement leur souhait de travailler. Si certaines sont restées de 1 à 7 ans au foyer, elles veulent toutes ensuite reprendre un emploi. Les raisons invoquées ne sont pas uniquement financières. Les femmes souhaitent « voir autre chose » et « ne pas rester enfermées chez elles ».

Léa : Moi il faut que je bouge...non ça c'est pas moi, il faut que je travaille .

Françoise : [A la maison] On a l'impression d'étouffer. J'ai trois petits enfants, j'étais toujours dans les couches [...] on est tout le temps enfermée à la maison, on voit rien d'autre, c'est dur.

Louise : Pendant un an je voulais rester avec lui jusqu'à ce qu'il ait un an et après je me suis dit allez hop maintenant il est temps d'aller travailler...

Coralie : J'ai besoin d'une vie sociale, je suis pas faite pour rester à la maison.....je pétais les plombs à la fin...j'ai repris mes études à la fin

Brigitte : parce que je me sentais pas prête à rester enfermée , j'avais besoin de voir mes collègues de voir les clients.

Pour beaucoup de femmes, la vie domestique s'avère difficile au bout de quelques temps. La majorité insiste sur les relations sociales qu'elles trouvent au travail, condition indispensable à leur équilibre.

Françoise : [Et les relations avec les collègues ?]

Moi j'adore ça, moi j'aime bien les voir, il y a 200 filles, moi ça me manque quand je ne les vois pas, parce que vous travaillez jamais avec la même équipe c'est jamais les mêmes filles et quand elles ont un souci elle viennent vous voir, quand elle ont un bonheur, elles viennent vous voir, c'est génial...

Maryse : Depuis que je travaille je gagne pas plus... C'est surtout pour mon moral que je suis retournée travailler. A la maison c'était invivable. A part emmener ma fille à l'école, et sortir de temps en temps avec mon fils, j'avais rien à voir, j'avais pas de collègues, la vie professionnelle n'était pas là, ça manquait... depuis que je retravaille c'est 3 fois mieux...

Pour ces femmes, le travail est bien la norme. Ainsi, de nombreuses femmes de l'hypermarché ont choisi un congé parental à temps partiel dans le but de ne pas se séparer du monde du travail. Surtout, le travail apporte une indépendance économique indispensable pour les familles monoparentales, qui constituent la moitié de notre échantillon. Selon Claude Martin, en 1990 déjà, en France, plus de la moitié des mères seules inactives étaient en dessous du seuil de pauvreté. Les mères actives n'étaient, pour ainsi dire, que 16% à être en dessous de ce seuil. L'accès à l'emploi est donc un « levier essentiel pour se sortir de la pauvreté.²² ». Le travail joue bien un rôle central, puisqu'il permet d'éviter dépendance et solitude.

Ce risque de précarité dû à la monoparentalité est très tôt envisagé par certaines femmes. 3 femmes mariées (sur 6 femmes mariées) dans l'entreprise d'insertion expriment un désir d'indépendance économique vis à vis d'un conjoint très peu présent. Pour Gudul, 26 ans, l'attente d'un enfant n'a pas changé son objectif professionnel. Après la naissance de l'enfant, elle est restée 7 mois à la maison, avec un intermède de 3 mois de travail dans l'entreprise d'insertion où elle est restée par la suite. Son mari a disparu du domicile conjugal pendant deux mois.

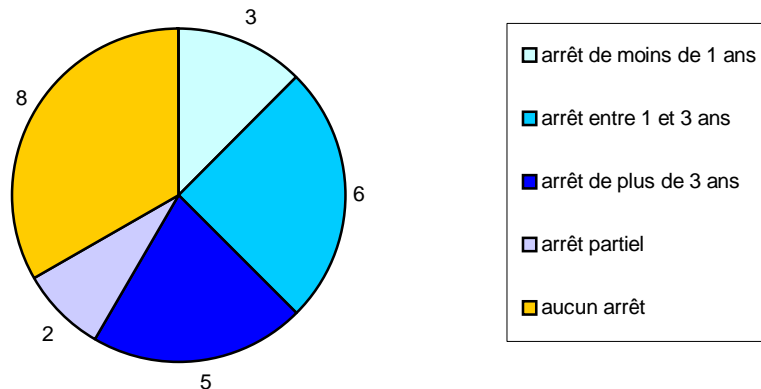
3.2.2 S'arrêter pour garder son enfant et retourner à l'emploi

Pourtant, l'arrivée d'un enfant dans une famille pose de manière incontournable la question de l'arrêt de travail de la mère, ceci chez toutes les femmes interrogées. La

²² C. Martin, *Trajectoire post-divorce et vulnérabilité*, in Paugam S., *L'exclusion. L'état des savoirs*, La Découverte, 2000

plupart ont souhaité s'arrêter pendant une durée de 6 mois à 3 ans, pour s'occuper de l'enfant.

Arrêt ou poursuite d'emploi pour au moins un enfant



Les conditions de travail que ces femmes ont connues ne leur offrent guère de perspectives de « carrière » à défendre, et garder son enfant leur semble une activité plus fondamentale que celle de poursuivre un travail précaire. Beaucoup invoquent la responsabilité qu'elles ont et le peu de sens qu'il y aurait à déléguer une éducation qu'elles peuvent assurer elles-mêmes. La volonté de protéger les enfants, associée au coût de la prise en charge apparaît souvent :

Anna : Pour l'enfant, j'ai arrêté de travailler pendant 4 ans et demi, c'était un choix oui et non, je travaillais pour une société de surveillance qui travaillait pour le printemps mais ils ont trouvé moins cher et mon poste a été supprimé, au moment où je devais revenir, la petite avait 2 mois, j'ai pas recherché de travail, j'ai repris mes études. Après j'ai eu le petit entre temps, et après j'en avais marre de rester à la maison, et j'ai postulé ici... [dans l'hypermarché]

Paule pose en termes clairs la question de son insertion professionnelle :

J'ai arrêté de travailler pendant trois ans, j'ai repris trois ans après. Comme ça je l'ai gardé moi-même, j'étais moins inquiète. A deux ans et demi, je l'ai inscrit à la maternelle, bon, après je devais reprendre mais là, les soucis sont là, ça dépend des jours, mais ils sont là.

[Mais est-ce que vous vous êtes dit « je pourrais essayer de le mettre en crèche, en famille ou auprès d'une assistante maternelle ? »]

Oui mais vous savez, c'est par rapport aussi au problème de revenu qui est là, parce que bon si on met à la crèche, on voit que la crèche ça vous revient encore plus cher ou si on

va chercher une nounou, ça vous revient encore plus cher que ce que vous gagnez, il ne vous reste plus grand chose alors autant s'occuper.

[Vous avez continué à travailler ?]

Non pas pendant les trois ans où j'ai arrêté de travailler, j'ai tout arrêté pendant trois ans, oui pour l'équilibre du bébé et même pour mon équilibre même, vous savez, vous ne pouvez pas être tranquille, comme je vous le disais, si je le mettais chez une nounou, on va me demander plus cher et qu'est-ce qu'il me reste après, il ne me reste plus grand chose. Je vais courir, courir, courir, ne même pas être tranquille, ouh ! mais ça, non, non, non. Disons à ce moment là, j'ai vraiment fait un choix, je suis restée à la maison, je me suis occupée de mon enfant et voilà.

Dans ces propos, on constate d'emblée que les préoccupations éducatives sont envisagées globalement. Paule évoque la question d'une prise en charge extérieure mais constate vite l'ampleur de la tâche. Le besoin de « tranquillité » de ces mères ne trouve ici d'issue que dans la prise en charge personnelle. Comment dès lors parler de la prise en charge comme alibi qui viserait à éviter un emploi ? Car ce qui apparaît en premier lieu est bien la responsabilité éducative que doit gérer cette mère.

De nombreux professionnels du travail social comme de l'emploi soulignent le peu d'intérêt qu'ont les femmes d'aller travailler lorsqu'elles sont isolées. Elles reçoivent l'Allocation Parent Isolé et n'ont dès lors pas de frais de garde, de cantine ou de prise en charge périscolaire.

Payée au SMIC, la personne disposera d'un très maigre bénéfice puisqu'elle sera alors dans l'obligation de payer les frais de transport, de cantine, de prise en charge de ses enfants. Le coût de ces services ne peut être assuré dans leur globalité par des femmes seules gagnant le SMIC ou moins encore, en cas de travail à temps partiel. La question financière est en effet centrale dans le « choix » de l'arrêt de travail.

Le retour à l'emploi des femmes est aussi marqué par la contrainte pour la moitié des femmes interrogées. Etant données les conditions de travail qu'elles ont pu rencontrer, les aides allouées pour les enfants en bas âge et la crainte de se séparer de l'enfant brutalement, ces mères retardent leur réinsertion professionnelle. C'est lorsqu'elles ne peuvent plus « supporter » de rester à la maison ou lorsque les charges financières sont devenues trop lourdes qu'elles retournent à l'emploi, souvent de manière précipitée.

3.2.3 Temps partiel et aménagement des temps de travail

Le cas des temps partiels illustre sans doute d'une autre façon comment les femmes s'attachent à l'équilibre obtenu.

Les temps partiels sont devenus la règle dans l'hypermarché. Rares sont les femmes qui disposent d'un temps plein et selon elles, toute nouvelle embauche se fait sur temps partiel. Mais les temps partiels peuvent apparaître comme des réponses au coût et aux difficultés horaires posés par ces mêmes temps partiels. Ainsi la majorité des femmes travaillant dans l'hypermarché disent ne pas vouloir travailler plus longtemps. Si la fatigue due aux conditions de travail apparaît comme une raison de cette option, les coûts occasionnés par la garde l'expliquent également. Ces femmes, déjà à temps partiel pour des raisons d'organisation de l'entreprise, « semblent » y trouver un véritable intérêt. Le temps partiel semble correspondre à des femmes qui rationalisent une situation qui leur est en fait imposée :

Annie : D'un côté 25 H ça suffit largement, parce qu'il y a pas que le travail , 2 enfants à côté c'est dur, mais point de vue salaire ça ne suffit pas c'est vrai, mais bon...

Valérie : En fait pour le moment ça va au niveau du nombre d'heures parce que j'ai pas envie de faire plus d'heures et galérer plus avec ma fille. Soit l'un soit l'autre. Parce que si je fais plus d'heures ici, j'aurai plus de problème pour la faire garder. Mes journées seront plus longues...

On constate une véritable adaptation de la vie familiale aux horaires de l'entreprise, adaptation qui dépend en grande partie de la disponibilité du conjoint ou des grands-parents. Mais lorsqu'une rupture a lieu, la fragilité de la situation apparaît au grand jour. Certaines femmes récemment divorcées sont complètement désemparées face à leur situation financière et la prise en charge des enfants²³.

Au terme de cette partie, on voit combien il est difficile d'évoquer l'absence de motivation des femmes au travail. Les « choix » des femmes sont en réalité contraints de toutes parts comme le dit bien Paule : *Je veux m'occuper du gosse, je veux arrêter de travailler... ; toutes ces idées là, on les a forcément dans la tête mais on ne trouve pas forcément la solution idéale, parce que dans tout ça, enfin, pour les gens qui n'ont pas assez de moyens, il n'y a jamais de solutions vraiment.*

²³ Il n'est pas toujours possible d'aménager ses horaires (les collègues ne veulent pas être tout le temps du soir par exemple).

3.2.4 Des trajectoires féminines précaires

Pour finir, on insistera sur le caractère accidenté de certaines trajectoires professionnelles.

Pour les femmes dans l'entreprise d'insertion, les trajectoires apparaissent comme discontinues. Les périodes d'intérim, de petits travaux à temps partiel ont alterné avec des périodes de chômage. La difficulté de trouver des modes de garde adaptés à leur trajectoire « en dents de scie » accentue cette instabilité, puisqu'elles doivent adapter leur situation professionnelle à leurs enfants. Cela est particulièrement prégnant pour les femmes chefs de famille ayant de bas niveaux de qualification.

D'origine africaine, Hélène a un CAP d'employée de bureau. Suite à cela, elle a effectué divers petits contrats, dans un salon de coiffure, dans une entreprise (secrétariat) de distribution ; elle a été standardiste, et a été femme de ménage. Elle vivait alors avec un étudiant et, une fois enceinte, est restée à la maison. Elle souhaitait le « garder au moins pendant 3 ans ». Elle a eu alors un second enfant, 4 ans après le premier. Un an après, elle se sépare de son compagnon et son retour à l'emploi se fait de manière discontinue (« Moi je prends ce qui me tombe ») : femme de ménage, dans un lieu d'hébergement, dans un hôtel, où elle a fait une chute qui l'a laissée paralysée pendant plusieurs mois. Elle est retournée 6 mois à la maison, puis a fait un stage de travailleur handicapé. Enfin elle est rentrée dans l'entreprise d'insertion. Aujourd'hui, sa santé est relativement précaire, ayant des problèmes de tension artérielle importants. Cette fragilité physique semble presque illustrer l'instabilité et la précarité des emplois qu'elle a pu exercer. Dans l'entreprise d'insertion, tout se passe bien, mais quelles sont les perspectives d'emploi, quand la prise en charge extérieure de ses enfants est compromise pour des raisons financières ? Lorsque le travail posté est impossible ?

L'insertion professionnelle de cette femme est marquée par la précarité et l'instabilité. 5 femmes dans l'entreprise d'insertion ont une trajectoire identique. Les autres, plus jeunes, ont peu d'expérience professionnelle. Sur ces 5 femmes, 4 ont des problèmes de santé et 2 sont reconnues à la cotorep. Le changement rapide de situation (professionnelle, familiale, économique, médicale...), souvent imprévisible, est une caractéristique de la trajectoire de ces femmes. Dans cette constante instabilité, il est impossible de faire des projets. Si le travail s'arrête, une femme prend l'enfant qu'elle confiait à sa voisine et le garde. De tels changements rapides contrarient les organisations traditionnelles des modes d'accueil. Si elle n'est pas toujours simple à envisager pour des professionnels, la prise en compte de la réalité sociale de telles trajectoires féminines où l'instabilité est « chronique » est nécessaire. Il s'agit de comprendre que les parcours d'emploi de ces femmes sont discontinus et qu'il faut penser la continuité pour l'enfant. Car pour l'enfant comme pour

la mère, la stabilité, en terme de confiance et de coût, d'adaptation du mode d'accueil est absolument essentielle. Car c'est à partir de cette stabilité au sein de la famille et dans la délégation parentale que peut s'ancrer une démarche cohérente d'insertion professionnelle.

SYNTHESE

Les 24 femmes interrogées comprennent deux groupes de femmes

- En entreprise d'insertion : 12 femmes ayant de faibles niveaux de qualification, dont la trajectoire est marquée par le sous-emploi et la précarité.

- En hypermarché, 12 femmes ayant de faibles niveaux de qualification, disposant de bas-salaires mais d'une certaine stabilité professionnelle.

I Les demandes de ces femmes concernent d'abord deux domaines : celui du coût de la prise en charge et celui des horaires.

► **Les coûts de la prise en charge**, tant au niveau de la petite enfance que des activités périscolaires (cantine, soutien au devoirs, trajets, temps avant et après l'école, centre aéré...) sont trop élevés pour que ces familles puissent y avoir recours de façon régulière. C'est là une raison fondamentale expliquant des stratégies qui conduisent à la vulnérabilité du parcours d'insertion des femmes.

► **Horaires atypiques**

Si les horaires classiques posent déjà des problèmes aux familles, devant se trouver au minimum à leur travail à l'heure d'ouverture des structures, ce sont surtout les horaires atypiques qui posent les plus graves problèmes. Il leur est très difficile de trouver un mode de garde agréé répondant à leurs horaires. Les femmes travaillant en entreprise d'insertion (industrielle) sont amenées de plus en plus à travailler en équipe (6 H- 14 H et 14 H - 22 H) et bientôt sans doute la nuit. Les femmes en hypermarché travaillant en rayon peuvent commencer à 5H du matin et les hôtesses de caisse disposent de temps partiels à horaires de large amplitude – 7 H - 22 H – et flexibles chaque semaine. De façon schématique, elles travaillent un jour le matin et un jour l'après-midi, à des heures différentes. Elles ne trouvent pas de modes collectifs ou individuels agréés qui répondent à ce type d'horaire. Les familles monoparentales ont globalement plus de difficultés encore car elles ne peuvent s'appuyer sur un conjoint.

▶ **Les modalités de la prise en charge** sont aussi inadaptées aux trajectoires de ces femmes :

↳ **en terme de souplesse horaire des modes d'accueil,**

En dehors des horaires de grande amplitude, la durée de l'accueil (15 H-20 H) par exemple dans la semaine) et la flexibilité des horaires ne proposent pas de réponses suffisamment souples pour convenir à ces familles. Les assistantes maternelles, au dire des femmes, sont peu intéressées financièrement par la durée courte de la prise en charge.

↳ **en terme d'accès : liste d'attente, manque de place**

L'accès aux modes d'accueil collectifs demande une anticipation que les femmes en situation de précarité ne sont pas en mesure de cultiver. Le manque de place est évidemment fréquemment relevé, à propos des structures collectives, mais aussi des assistantes maternelles rattachées à une crèche familiale ou indépendantes.

↳ **en terme de réactivité et d'urgence : adaptation aux ruptures, et changements rapides des situations d'emploi et de vie familiale**

- trouver un emploi : Les femmes en situation d'insertion professionnelle sont amenées du jour au lendemain à trouver des solutions de prise en charge, du fait d'une formation qui démarre ou d'un emploi proposé. Elles ne trouvent pas de réponse, étant donné les difficultés d'accès aux structures.

- rupture conjugale : Les femmes en situation de rupture conjugale perdent non seulement un revenu mais une aide dans l'organisation de la prise en charge de l'enfant. Ces moments de réorganisation, marqués parfois par la violence de certains conflits conjugaux, eux-mêmes producteurs de déstabilisation, demandent une réponse rapide et appropriée, au moins de façon temporaire.

- hospitalisation : l'hospitalisation ou la maladie sont relevées comme des cas critiques où l'organisation établie ne tient plus. Il peut s'agir également de la maladie ou l'hospitalisation de l'assistante maternelle non agréée.

- Enfants malades : Les enfants malades posent également des problèmes à ces femmes, qui n'ont souvent pas d'autre choix que de prendre des congés.

↳ **En terme d'accès à l'information**

Les femmes connaissent mal l'ensemble des services prenant en charge les enfants en bas-âge et les enfants scolarisés. Les femmes qui connaissent peu la langue française ont beaucoup de mal à se repérer et leur accès à ces lieux devient compromis.

On constate une absence de centralisation de proximité des informations sur l'enfance et la jeunesse. Le cloisonnement des divers services obligeant les femmes à sonner à toutes les portes.

↳ **En terme d'accompagnement**

Les informations ne prennent souvent sens que lors d'un accompagnement et d'une orientation des femmes dans leurs choix, qui s'effectue non seulement en fonction d'une situation professionnelle mais également d'un souhait pour l'enfant. Ce souhait ou ce projet n'apparaît que très peu dans les milieux professionnels. Il demande un dialogue. Les parents apparaissent seuls face à cette question ; on comprend dès lors que les solutions les plus rassurantes (à première vue) soient choisies.

La situation d'insertion professionnelle est précaire et les femmes ne disposent pas du temps de la réflexion et des démarches répétées. Les plaquettes d'information dispensent un petit nombre d'informations par rapport à celles qui seraient nécessaires pour évaluer une situation professionnelle et des souhaits parentaux. Les cadres complexes de la prise en charge des enfants ne peuvent être compris uniquement dans un dépliant ou un guide. La compréhension de ces guides nécessite une connaissance des cadres de référence de base – administration, culture écrite – dont ne disposent pas toutes les femmes interrogées.

Nombre de ces femmes se sentent dévalorisées du fait de leur éloignement de l'emploi, de leur pauvreté, parfois de leur dépendance aux aides et services sociaux, et souvent de leur lieu d'habitation stigmatisé. Ces facteurs changent leurs stratégies de délégation (besoin indispensable de « connaître les personnes ») et leurs relations aux institutions.

II Les femmes ont recours dès lors à des modes de garde « bricolés »:

▶ **Les conjoints** sont relativement absents sur l'ensemble des ménages interrogés

12 femmes (sur 24) vivent maritalement. Dans tous ces ménages, c'est la femme qui gère l'ensemble des questions relatives à la prise en charge extérieure. Mais peu d'hommes en définitive peuvent relayer complètement leur femme. En entreprise d'insertion, 3 conjoints sur 6 sont totalement absents dans le partage des tâches relatives aux enfants.

Pour les femmes séparées, très peu d'ex-conjoints les soutiennent. Lorsqu'ils le font, c'est de manière irrégulière sinon aléatoire.

▶ **Le recours à la famille est constant.** La majorité des femmes font appel à leur famille, qui devient alors très vite indispensable. Cette dépendance n'est pas toujours bien vécue par les femmes. L'âge et la fatigue des parents ne rendent pas cette prise en charge aussi idéale qu'on le croit et posent fréquemment des problèmes de sécurité pour l'enfant. Les femmes se plaignent de devoir mobiliser leurs parents de manière constante.

La fragilité liée à cette unique alternative se révèle lorsque les parents sont absents (décès, maladie, éloignement géographique, travail, conflit).

▶ **Les autres membres de la familles.** Il s'agit des frères et des sœurs, des tantes, mais aussi de la belle-famille de la femme. Ils ont une grande importance pour les jours et les périodes où aucune prise en charge n'est possible : les mercredis, les samedis et les petites vacances.

▶ **Les assistantes maternelles non agréées.** Plusieurs femmes n'ont trouvé de solutions qu'auprès d'elles, essentiellement en raison du refus des assistantes maternelles de prendre en charge les enfants à temps partiels et à des horaires atypiques. Mais l'insécurité et la précarité caractérisent cette situation.

▶ **Les voisines** sont un recours fréquent, soit pour répondre à l'urgence, soit pour emmener les enfants à l'école, soit comme mode d'accueil permanent. Mais là encore, il s'agit d'un mode de garde instable et insécurisant. Les voisines peuvent être indisponibles du jour au lendemain, sans que cette éventualité fasse l'objet d'un préavis. Par ailleurs, les

rapports informels qui sous-tendent la garde ne favorisent pas le sentiment d'assurance et de cohérence éducative.

► **Les enfants seuls**

Certaines femmes sont obligées de laisser leurs enfants seuls, pour les trajets, entre midi et deux, avant et après la classe et pendant les vacances. Cette situation potentiellement dangereuse pour les enfants est une source d'angoisse quotidienne pour les mères.

Tous ces modes de garde se caractérisent par l'instabilité et la fragilité. Nombreuses sont les femmes qui sont passées par les moments difficiles où la mère, la voisine, ou l'assistante maternelle trouve un travail, tombe malade ou refuse, pour des raisons personnelles, de poursuivre la tâche. Si les liens sociaux que ce type de pratique occasionne sont importants, une prise en charge totale ou régulière par ces instances est un motif d'inquiétude, d'incertitude et de dépendance pour les familles.

III Quels sont les attentes des parents ? Comment concilient-ils leur insertion professionnelle et ces attentes ?

► Le bien-être des enfants est une priorité pour ces femmes. Par conséquent, la confiance est une condition première de la délégation. Dans l'arrêt de l'emploi salarié, la crainte de confier sans assurance son enfant en bas âge est un facteur déterminant. La qualité de l'information et de l'accompagnement sont essentielles pour que les femmes puissent envisager sereinement d'allier activité professionnelle et parentalité.

► La demande des parents concerne le suivi et l'encadrement de leurs enfants. Beaucoup de parents sont inquiets quant au suivi des enfants.

↳ Au niveau des horaires très tôt le matin et tard le soir, les parents s'inquiètent des conséquences sur l'équilibre de l'enfant. De prime abord, ils préféreraient une aide à domicile, à condition d'avoir un lien de confiance avec la personne. L'essentiel, on le voit par l'importance des voisines, est la proximité dans tous les sens du terme.

↳ Les trajets et les sorties des enfants d'âge scolaire ne cessent d'inquiéter les parents qui n'ont pas les moyens de les assurer ou de les faire assurer. Ils sont inquiets parce que les enfants sont seuls et craignent que ces derniers ne se rendent pas à l'école.

↳ Cette solitude des enfants peut, selon les mères, les conduire à sortir dans le quartier, ce qu'elles redoutent, pour toutes sortes de dangers, essentiellement liés aux « bandes de jeunes ». Toutes les femmes habitant dans les quartiers « difficiles » souhaitent les quitter pour assurer un milieu de vie plus favorable à leurs enfants.

↳ L'encadrement périscolaire et extrascolaire est souhaité pour plusieurs raisons : problèmes d'horaires, volonté de soutien scolaire, encadrement et activités des enfants et des jeunes.

▶ Toutes les femmes interrogées veulent s'investir dans un emploi. Si certaines se sont arrêtées de travailler pour garder le premier enfant (en allongeant une période de chômage ou en prenant un congé parental), toutes évoquent les difficultés de la vie domestique : enfermement dans un petit nombre de tâches, dévalorisation du statut de femme au foyer, obligation de prendre en charge *toutes* les activités domestiques, absence de sociabilité qu'apporte le travail, risque d'isolement...)

▶ Les femmes retournent à l'emploi de manière contrainte et souvent dans des conditions difficiles. Il y a donc un décalage entre d'une part, le rapport au travail et à l'emploi de ces femmes et d'autre part, le mode de prise en charge souhaité par l'enfant. Ce trop grand décalage semble retarder autant que possible des retours au travail qui, de toute façon, doivent se faire. Ils doivent se faire, soit parce que les conditions financières deviennent mauvaises, soit – et cela est souvent associé – parce que l'isolement a gagné du terrain. Ce « retardement » implique un éloignement de l'emploi.

▶ Les femmes employées à l'hypermarché travaillent presque toutes à temps partiel imposé. Elles rationalisent leur situation en y trouvant l'intérêt de moins dépenser pour les modes de garde et de disposer de temps avec leurs enfants. On constate une véritable adaptation de la vie familiale aux horaires de l'entreprise ; adaptation qui dépend en grande partie de la disponibilité du conjoint ou des grands-parents. Mais lorsqu'une rupture a lieu, la fragilité de leur situation apparaît au grand jour. Certaines femmes récemment divorcées

sont complètement désemparées face à leur situation financière et à la prise en charge des enfants

► Les trajectoires professionnelles des femmes interrogées se déterminent en partie par la question de l'accueil de leur enfant. On observe une tension constante entre la nécessité ou le choix de travailler dans des emplois peu valorisants, peu rémunérateurs à des horaires flexibles et le souci de la qualité et la sécurité de l'accueil de l'enfant. Les deux pôles se renforcent mutuellement entraînant la vulnérabilité des familles, particulièrement des familles monoparentales.

► Les femmes chefs de famille monoparentale apparaissent comme les plus exposées. Celles qui ont des enfants de plus de 3 ans se trouvent dans l'obligation de disposer d'un salaire suffisant. Claude Martin souligne qu'en France, « les femmes chefs de famille occupent majoritairement des emplois à temps plein, et cela, pour une bonne part, grâce aux services de la garde de la petite enfance, qui sont considérablement plus développés et accessibles qu'au Royaume-Uni. D'après Jane Millar, 60% des femmes en situation monoparentale vivent en dessous du seuil de pauvreté, c'est à dire la moitié du revenu moyen ²⁴ ». Mais pour ces femmes ayant de bas niveau de qualification, ces services de garde restent peu accessibles. La perspective de travailler à temps plein de façon permanente passe souvent pas des horaires atypiques (auxquelles elles ne peuvent répondre) et également, de manière plus générale, par une constance dans l'alternance de la formation et de l'emploi, dans la possibilité de répondre rapidement à des offres d'emploi, de disposer de l'énergie et de l'autonomie nécessaire à la souplesse, à la mobilité et à l'adaptation. Le parcours d'insertion de ces femmes implique des changements fréquents de statut, de durée de travail, d'horaire, de salaire et de déplacement. Tant que les modes de garde ne feront en sorte d'accompagner ces femmes et d'épouser leur trajectoire, les femmes n'auront d'autre choix que d'arrêter leur parcours, choisir des temps partiels, « des petites boulots », refuser une formation, bref de retarder une insertion professionnelle stable, et tout ce qu'elle implique (argent, confiance en soi, relations sociales) et ainsi fragiliser l'équilibre familial.

²⁴ Claude Martin, « Trajectoires post-divorce et vulnérabilité », in Paugam S. *L'exclusion. L'Etat des savoirs*, La Découverte, 1996

BIBLIOGRAPHIE

- « L'arrangement. Femmes actives : des mères et des nourrices », *Espaces et Familles*, n°12, 1990, CNAF
- BLOCH F. ET BUISSON M., *La garde d'enfants, une histoire de femmes*, L'Harmattan, « Logiques Sociales, Paris, 1998
- CIDF, *Les freins à l'insertion professionnelle des femmes liés aux problèmes de garde d'enfant sur le territoire de la CUS*, DDTEP, 2000
- FAGNANI J., *Un travail et des enfants. Petits arbitrages et grands dilemmes*, Bayard, 2000
- GOLLAC M ET VOLKOFF S., *Les conditions de travail*, La Découverte, Paris, 2000
- MARUANI M., *Travail et emploi des femmes*, Repères, La découverte et Syros ; Paris, 2000
- MARTIN C., « Trajectoires post-divorce et vulnérabilité », in Paugam S. (dir.), *L'exclusion. L'état des savoirs*, La découverte, 1996
- MARTIN C. , Le sentiment de responsabilité parentale, *Informations sociales*, n°73/74, 1999
- PAUGAM S., *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF, Paris, 2000
- SINGLY F. de, *Sociologie de la famille contemporaine*, Nathan, Paris, 1993
- Temps des enfants, temps des parents*, Le Furet, n° 32, 2000

DEUXIEME PARTIE

L'ADAPTATION DES MODES D'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE A L'INSERTION PROFESSIONNELLE

SYNTHESE DES REPONSES INNOVANTES APPORTEES PAR TROIS STRUCTURES PETITE ENFANCE

Problématique

Comment la problématique de l'insertion professionnelle des femmes et plus généralement des familles est-elle abordée par différentes structures d'accueil de la petite enfance innovantes ?

Notre objectif est de présenter des structures qui ont pour vocation première de répondre à l'urgence et d'avoir une fonction de dépannage. Le point de départ de ces structures de la petite enfance repose sur le constat d'absence de services prenant en charge les situations d'insertion professionnelle des familles et les situations d'urgence (enfant ou parent malade par exemple).

Leur qualité première est donc la souplesse et l'adaptation à la situation sociale, professionnelle, conjugale, économique, culturelle et géographique des familles. L'attention constante qu'elles portent à la sécurité et l'équilibre de l'enfant en relation avec le processus d'insertion des familles apparaît ensuite comme essentielle. Enfin, chaque structure est engagée dans l'insertion professionnelle des femmes, puisqu'elle propose aux personnes sans qualification qui sont recrutées de s'engager dans une démarche de formation.

Ces structures bénéficient également toutes d'une reconnaissance qui s'exerce aujourd'hui au-delà de leur région.

Nous aborderons donc ces structures dans la perspective de leur travail autour de l'insertion des familles. Dans une première partie, nous verrons comment elles s'adaptent aux nécessités de l'insertion professionnelle des femmes. Dans une seconde partie, le travail de ces structures avec des publics en situation de précarité sera exposé. La troisième partie sera consacrée à la mission d'insertion professionnelle de la structure elle-même, dont une bonne part du personnel est en insertion. Les perspectives d'évolution de ces structures seront évoquées dans une quatrième partie.

Méthodologie :

Nous avons entrepris la visite de trois structures afin d'évaluer le type de réponses apportées aux problèmes que rencontrent les familles dans leur insertion professionnelle. Nous avons également utilisé les bilans d'activité et des évaluations ainsi que les articles qu'elles ont pu rédiger à propos de leurs activités.

- Baby-Loup, à Chanteloup-les-Vignes (Région parisienne)
- Innov'Enfance (Domicil'Enfance), à Lille et Roubaix
- Clair'Lune, à Genève

► **Baby-Loup** est une crèche située dans le quartier de la Noé, à Chanteloup-les-Vignes, dans la région parisienne. Implantée au cœur d'une « cité » dont les habitants sont majoritairement d'origine étrangère, elle a été initiée par un groupe de femmes qui souhaitaient s'organiser pour répondre aux multiples besoins de garde qu'elles rencontraient et auxquels ne répondaient pas les services existants. Elle est devenue aujourd'hui une crèche avec un projet de formation adapté. Elle est gérée par 14 femmes du quartier et dirigée par une sage-femme garante de la qualité de l'accueil.

La mairie et l'Office Public interdépartemental des HLM ont mis à la disposition de Baby Loup trois appartements, aménagés, et respectant les normes propres à un lieu d'accueil petite enfance. Elle accueille les enfants de 0 à 6 ans. 25 enfants peuvent être accueillis simultanément du lundi au vendredi, de 6 H00 à 22 H00 et le samedi de 7 H00 à 19 H.

► **Clair'Lune** est une crèche de quartier, située à Genève. Cette crèche-dépannage est née du constat fait à Genève du manque de réponse à des demandes d'accueil d'urgence. Elle émane de la crèche « Dent de lait », sous la responsabilité de laquelle est placée Clair'Lune. Ouverte depuis le 1^o mars 1999, elle est un lieu d'accueil petite enfance et un lieu d'insertion pour une douzaine de personnes au chômage.

► **Domicil'Enfance** est un service prestataire de garde à domicile, issu de Innov'Enfance, association regroupant plusieurs structures collectives sur Lille et sur Roubaix (3 multi-accueils, une Halte-garderie itinérante). Il fonctionne depuis 1989 sur la Ville de Lille et depuis mai 1999 sur la ville de Roubaix. Il est ouvert 24H sur 24H, tous les jours de l'année, y compris les dimanches. Au départ, la volonté de l'association était de répondre

au problème des enfants malades. Mais elle a pu constater que l'urgence concernait bien d'autres secteurs de la vie des parents.

I S'adapter et favoriser l'insertion professionnelle des familles

1.1 Urgence liée à la reprise d'un emploi ou d'une formation

Les femmes doivent répondre à une proposition de formation ou à un emploi durable ou temporaire. Les femmes au chômage peuvent prendre le temps de chercher du travail, de répondre à une formation, d'apprendre le français ou encore de passer le permis de conduire...

► *Clair'Lune*

A son ouverture, Clair'Lune est submergé de demandes provenant de familles qui cherchent un mode de garde pour leurs enfants pour pouvoir répondre à une proposition de formation, d'emploi temporaire, ou une offre d'emploi. Aujourd'hui, cette crèche accueille donc prioritairement les enfants dont les parents bénéficient de mesures actives dans le cadre du traitement du chômage (occupations temporaires, cours, stages, etc.), qui ont retrouvé du travail ou qui sont à la recherche d'un emploi. Il faut souligner que la crèche est également ouverte aux gens qui n'ont pas de travail.

Sur 398 demandes, 151 trouvent une place : 68 % des accueils sont en lien direct avec une problématique de chômage. 34 % occupent un emploi temporaire trouvé par l'Office Cantonal de l'Emploi²⁵ (23 % sont à la recherche d'emploi, et 17% suivent des cours dans le cadre de l'Office Cantonal de l'Emploi et 10% viennent de retrouver un travail).

9% des enfants sont accueillis suite à un signalement par un service d'aide. 8% des familles sont accueillies pour d'autres raisons (divorce ou séparation, maladie, décès, hospitalisation etc.) et 5% en dépannage de la crèche « Dent de lait ».

► *Baby-Loup*

D'après le bilan d'activité 2000, 118 familles ont été accueillies. Le motif de la demande concernait la recherche d'emploi et la formation pour 30 familles.

²⁵ En Suisse, l'Office Cantonal de l'Emploi propose des emplois temporaires aux personnes au chômage.

Baby-Loup permet aux femmes au chômage d'inscrire leurs enfants. Le mode de relation qui s'établit entre les professionnels et les parents permet de connaître de manière attentive les enjeux de cet accueil pour l'enfant et sa famille. Les formalités d'accès sont simplifiées.

▶ Domicil'Enfance

Le service répond fréquemment aux demandes concernant la reprise d'activité. La demande pour les stages de formation concerne 17.77% des heures d'interventions effectuées à Roubaix.

1.2 S'adapter aux horaires de travail

▶ Baby-Loup

Pour une partie importante des familles accueillies, les difficultés d'insertion tiennent beaucoup aux caractéristiques du travail obtenu : horaires décalés ou discontinus (ménage dans les bureaux, dans l'hôtellerie ou chez des particuliers) et mobilité réduite par manque de transports en commun adaptés. Baby-Loup répond aux horaires atypiques en ouvrant, depuis le début de l'année 2002, 24 heures sur 24 (avant cette période, les horaires d'ouverture étaient 6H - 22H) et le week-end.

On retrouve un nombre non négligeable de femmes qui ne travaillent que 4 ou 5 heures par jours sur 6 jours, ce qui implique une garde à temps complet pour ces 6 jours, compte tenu des heures de transport. Le temps de travail annualisé conduit parfois les parents à rester à la maison du fait du ralentissement de la production dans leur entreprise. Dès lors, la mère viendra chercher son enfant, dont la place était pourtant réservée pour la journée.

La souplesse horaire de l'accueil en journée consiste donc aussi à accepter d'amener et de reprendre l'enfant à des heures beaucoup moins rigides que dans les crèches traditionnelles. L'enfant peut ainsi passer d'une prise en charge en halte-garderie à une prise en charge en crèche. Si l'enfant est scolarisé, il bénéficie d'un accompagnement à l'école.

► Domicil'Enfance

Initié dans le but de répondre à l'urgence de trouver un mode de garde lorsqu'un enfant est malade, le service a vu ses demandes évoluer, pour aujourd'hui répondre en grande partie à des demandes concernant les relais horaires entre le travail et la crèche, l'école, ou les activités périscolaires ou le centre aéré. 2.97 % des heures d'intervention sur Roubaix répondent à une demande concernant la maladie d'un enfant contre 35.44% des heures concernant la problématique de relais horaire.

1.3 S'adapter aux trajectoires d'emploi discontinues

► Baby-Loup

La crèche propose aux parents de choisir chaque mois si nécessaire le type de forfait (3 jours, 4 jours, 5 jours par semaine) adapté à leur nouvelle situation. Ainsi une femme au chômage pendant un mois peut décider de le garder pendant cette période et reviendra par la suite.

1.4 Répondre à d'autres formes d'urgence

L'ensemble de ces structures entend répondre à l'urgence, en ayant d'abord une fonction de « dépannage » pour que les parents puissent être en mesure de :

- combler une déficience du mode de garde principal
- éviter de placer l'enfant lors de conflits conjugaux
- faire garder leur enfant malade
- être un relais lors de l'hospitalisation ou du traitement médical d'un parent

Elles insistent sur la fonction de soutien aux familles.

► Clair'Lune

La crèche a pour première fonction de répondre à l'urgence liée à la reprise d'activité, en lien avec l'Office Cantonal de Genève. Sur les 398 demandes, 25 % concernent des demandes autres que celles liées à l'emploi ou la formation.

► Domicil'Enfance

Uniquement transitoire, le service de garde à domicile d'abord destiné aux parents ayant des enfants malades voit aujourd'hui les heures d'intervention principalement demandées pour un relais horaire (22.56 % à Lille) et à cause d'une déficience du mode de garde 18.38 % des heures d'intervention (absence, vacances ou maladie de la personne qui garde l'enfant). Ce dernier motif renforce l'idée selon laquelle les modes de garde utilisés manquent de souplesse et fiabilité. A Lille, les autres demandes d'urgence sont : stages de formation (17.08 %), parent en traitement médical ou hospitalisé (12.6 %), enfants malades ou réintégrant le domicile après hospitalisation (8.72 %), problème avec un enfant handicapé (6.44%).

II Favoriser l'insertion des familles d'origines culturelles diverses en difficulté sociale

2.1 Des familles en situation précaire

► Baby-Loup de trouve dans un quartier où les familles sont confrontées à de nombreuses difficultés : chômage, échec scolaire, petite et grande délinquance, analphabétisme, toxicomanie... Pour Natalia Baléato, directrice, la « galère » est « la normalité » pour ces familles. La volonté de la crèche est d'assurer, « malgré la complexité des trajectoires des parents « en dents de scie », une référence de continuité indépendante de ces aléas.

Une perspective de prévention dès le plus jeune âge s'inscrit dans cet accueil, en se faisant un devoir de rester informelle et chaleureuse.

En répondant à l'urgence et en s'adaptant à la variété des demandes Baby-Loup insiste sur la dimension de lien social de la crèche. Le recours à ce service apparaît pour beaucoup des femmes comme un moyen de se prendre en charge et de rompre leur isolement.

► Domicil'Enfance

Sur Lille, 65.50 % des familles qui ont bénéficié en 2000 des services à domicile ont un quotient familial inférieur à 457 € (3000F), et 80.50 % inférieur à 762 € (5000F). Sur Roubaix, 87.18 % des familles bénéficiaires ont un quotient familial inférieur à 762€ (5000F).

Là aussi, un travail avec les partenaires institutionnels, a permis de baisser le coût pour les parents. Sur Roubaix, pour les familles ayant de 0 à 1100 F de quotient familial, les familles payent 0,46 €(3,00F) de l'heure. De 1101 à 1500 F : 0,61€(4,00F) de l'heure. De 1501 à 1900 F: 0,76 (5.00F)²⁶.

Toute l'équipe de Innov'Enfance a vu évoluer la nature de la demande : de plus en plus, les parents souhaitent se confier à la personne qui vient prendre en charge l'enfant. Une forte demande sociale apparaît, à tel point que d'autres types de professionnels interviennent aujourd'hui dans les familles, avec les puéricultrices, les monitrices éducatrices. Le travail avec les familles en situation d'isolement se présente de plus en plus comme une nécessité.

2.2 Des lieux d'information et d'accompagnement

► Baby-Loup

A Baby-Loup, l'information est également inséparable d'un accueil et d'un accompagnement des parents. Les parents des enfants accueillis dans la structure sont impliqués dans la vie de la crèche. Baby-Loup effectue un bilan mensuel des activités autour de la projection de films vidéo et de photos de leurs enfants à la crèche. Les parents participent aux activités, à des repas et des sorties en commun avec les professionnels.

Des groupes de parole réunissant 15 femmes en moyenne ont lieu chaque mois. Un « séminaire » de trois jours pour les femmes du quartier est organisé une fois par an, à l'extérieur de Chanteloup.

Le multi-accueil a engagé des actions de médiation et de création de liens sociaux dans le quartier, à travers l'animation de fêtes de quartier, de fêtes de familles (lors desquelles les familles décoorent la crèche), des anniversaires des enfants, de fêtes de Noël.

► Clair'Lune

La mission de dépannage de Clair'Lune nécessite de dégager, avec les institutions de la petite enfance, des synergies en matière d'accueil. En tant que lieu de transition, l'orientation et la mise en relation avec d'autres structures est indispensable.

²⁶ Pour indication, de 1901 à 2300 : 0.91€(6.00F). De 2301 à 2700 : 1.07€(7.00F) et de 2701 à 3100 : 1.22€

La directrice, Francine Koch, exprime bien ce qu'implique pour la crèche l'ouverture à des personnes en situation précaire : « ...la population qui s'adresse à Clair'Lune est différente de celle qui s'adresse habituellement aux institutions de la petite enfance de quartier et notamment à la « Dent de lait ²⁷ ». Elle pose la question de savoir si la pédagogie, souvent exigeante, pratiquée dans ces lieux, si l'organisation parfois stricte (horaires, abonnements, etc.), si les discours qui y sont souvent véhiculés (langage professionnalisé) s'adressent à tous les parents ou à certaines catégories d'entre eux seulement (milieux socioculturels moyens à favorisés, langue française maîtrisée) et si les différents types d'attentes (lieu de garde, lieu de socialisation, lieu d'éducation, etc.) des parents face à l'institution sont vraiment pris en compte. ²⁸ ». Nombreux sont les parents qui disent avoir reçu soutien, aide, conseil, écoute et avoir pu dialoguer avec le personnel.

► Domicil'enfance

Domicil'Enfance dispose d'un service d'accueil téléphonique et de permanences d'accueil à Lille comme à Roubaix. L'évaluation de la nature de la demande est très importante, puisque Domicil'Enfance ne concerne que les parents en situation d'urgence. L'association est souvent sollicitée pour des renseignements sur le fonctionnement des différents modes de garde (le service à domicile, l'assistante maternelle, la travailleuse familiale, les emplois familiaux mais aussi les services de baby-sitting, les jeunes filles au pair, les centres de loisirs... ²⁹). L'accueil dans des locaux spécifiques et la permanence téléphonique permettent d'effectuer un véritable travail d'orientation et de conseil aux parents, en leur expliquant les différentes modalités d'accueil adaptées à leur demande, en leur fournissant des adresses, des listes d'associations, mais aussi en diffusant un feuillet expliquant les différents modes de garde.

« La collaboration, la coordination entre notre service et les travailleurs sociaux (assistantes sociales, puéricultrices, éducatrices des foyers mère - enfants, travailleuses familiales...) permettent de résoudre de nombreux problèmes de garde ». Innov'Enfance aide les parents dans la recherche d'une solution durable, en renvoyant vers des services adaptés mais également vers les lieux d'accueil collectifs de l'association.

(8F) (Source : bilan d'activité Innov'Enfance2000 sur Roubaix)

²⁷ La « dent de lait » est la crèche support de Clair'Lune.

²⁸ Clair'Lune. Recherche Evaluation 2000

²⁹ Innov'enfance, Bilan d'activité 2000

Toutes les structures insistent sur l'importance d'un partenariat avec les autres établissements et institutions.

III L'insertion professionnelles des femmes dans les structures

Les structures proposent aux femmes une formation et un accompagnement vers l'insertion sociale et professionnelle.

► Baby-Loup

Le projet de Baby-Loup au départ a été conçu par les femmes du quartier. Elles souhaitent s'organiser pour répondre à leurs besoins en matière de garde et de travail. Sans diplôme ou ayant peu de qualification, vivant dans un quartier « défavorisé », leur réunion autour d'un tel projet a permis qu'elles prennent peu à peu conscience de la force et du potentiel de lien social qu'elles représentaient. Dans la structure, on reconnaît les compétences et les savoir-faire de ces femmes. Elles ont dû et su se former, soit comme assistante maternelle soit comme auxiliaire de puériculture.

Demander à travailler à Baby-Loup implique une volonté forte et un intérêt réel de travailler avec des enfants. L'objectif est d'obtenir les diplômes adaptés en suivant des formations (sécurité sanitaire, alimentation, musique) de manière régulière.

Pour l'année 2000, les 9 formations externes, sur un total de 8 personnes différentes ont donné satisfaction et ont abouti à :

- un bac professionnel en secrétariat
- un diplôme d'Etat d'Auxiliaire de Puéricultrice
- un BAFA
- une préparation aux concours d'entrée en Formation d'Educateurs de jeunes enfants
- une formation au suivi du Tutorat
- deux remises à niveau en français
- deux formations à l'analyse des pratiques.

Les formations internes et collectives ont eu trait à l'éveil culturel, l'aménagement de l'espace et la décoration, l'encadrement et le tutorat, la réunion d'équipe sur les enfants et leurs familles et l'analyse des pratiques.

Par ailleurs, des femmes du quartier peuvent devenir assistantes maternelles après une formation spécifique délivrée par des professionnels et relayer la structure lors d'accueils d'urgence de nuit.

► Clair'Lune

Clair'Lune a été conçu comme un service aux parents mais aussi aux femmes. L'accueil des enfants est en effet assuré par une équipe constituée de permanents (éducateurs de la petite enfance) mais aussi et surtout de personnes au chômage, en emploi temporaire et en formation (programme de 6 mois pour 12 personnes). Du 1 mars 1999 au 30 juin 2000, 60 personnes ont été placées en « emploi temporaire » par l'Office Cantonal de l'Emploi.

La crèche a surtout une optique de formation et d'accompagnement vers la réinsertion professionnelle. Elle offre à chaque participant l'opportunité de faire un bilan de compétences, de retrouver estime et confiance en soi, de communiquer avec les autres, d'élaborer un projet professionnel et personnel, d'appréhender un travail de type socio-éducatif et sanitaire. Elle permet aussi de découvrir les aspects organisationnels de ce travail et de suivre des séminaires de formation intégrés dans le programme.

Les stagiaires bénéficient de séminaires de formation sur l'accueil du jeune enfant en collectivité, le bilan de compétence et les techniques de recherche d'emploi. Ils sont suivis sur le terrain et ont un classeur de stage à leur disposition.

Les personnes susceptibles de travailler à Clair'Lune doivent être motivées par un travail de type socio-éducatif et sanitaire. Elles ont donc la possibilité de développer des compétences dans l'accueil et l'accompagnement des jeunes enfants en collectivité, dans le travail d'équipe, dans l'organisation du quotidien d'un collectif d'enfants, dans la préparation et l'élaboration de repas nécessitant créativité et connaissances diététiques et dans les tâches de secrétariat, sous la supervision d'une équipe de professionnels de la petite enfance stable, dynamique et ouverte aux changements. Supervision individuelle, entretiens avec le stagiaire permettent de construire le parcours. La formation prend place au début, en cours et à la fin du programme et comprend l'acquisition d'un savoir de base en matière de psychopédagogie et sociologie de l'enfant et de sa famille ; l'identification des besoins du jeune enfant en collectivité ; l'acquisition d'un savoir-faire dans la gestion et l'animation de situations éducatives ainsi que dans le domaine des soins et de l'hygiène du jeune enfant ; le développement de compétences dans le travail d'équipe (organisation, communication) ; la réalisation d'un bilan de compétence.

Le mélange de personnes qualifiées et non qualifiées est bien perçu. Il semble faciliter l'ouverture vers d'autres compétences, d'autres cultures, d'autres modes de faire avec les

enfants. L'ensemble de l'équipe s'accorde à dire que les personnes au chômage de Clair'Lune acquièrent de réelles compétences pendant leur stage et évoluent dans leur personnalité. A l'exception des compétences professionnelles spécifiques, toutes les compétences acquises pendant le stage paraissent transférables dans d'autres champs professionnels. Celles qui sont le plus citées comme transférables sont le travail d'équipe, les compétences relationnelles et les qualités personnelles développées. Le passage à Clair'Lune permet aux stagiaires, de clarifier, de confier leur projet professionnel et d'acquérir un certain nombre d'outils.

▶ Sur l'ensemble des structures de Innov'Enfance, 10 personnes sont en contrat emploi solidarité (sur 40 salariés). Le recrutement et l'accompagnement de ces personnes tient une place importante dans la gestion du personnel de l'association. Elles effectuent un bilan de compétence et des formations complémentaires.

IV Perspectives

Ces initiatives prennent leur source dans des constats repérés par des acteurs différents dans chaque cas. Il est intéressant de constater que peuvent se développer des initiatives particulières, ne correspondant pas nécessairement au départ à la norme du droit commun. L'engagement des partenaires institutionnels est déterminant dans le développement de ce type de structure.

▶ Domicil'Enfance

L'extension du service à domicile sur la ville de Roubaix est en cours.

▶ Clair'Lune

Depuis le 1^o mars 1999 jusqu'au 30 juin 2000, Clair'Lune a enregistré 398 demandes de placement d'urgence. Elle n'a pu répondre qu'à 151 d'entre elles. La perspective est le développement de structures semblables sur Genève.

► Baby-Loup

L'extension de Baby-Loup se poursuit en 2002 pour mieux s'adapter aux demandes. Un appartement de 115 m2 est actuellement rénové au premier étage de l'immeuble où se situe le multi-accueil. Des pièces sont aménagées pour accueillir des fratries dans des situations d'urgence. L'extension des horaires est également en cours, avec une ouverture 24 H sur 24 H tous les jours de l'année.

TROISIEME PARTIE

PROPOSITIONS DE REPONSES ET D'EXPERIMENTATION A STRASBOURG

**A - SYNTHESE DES TRAVAUX DU GROUPE DE
PILOTAGE**

**B - PROPOSITION D'EXPERIMENTATION
ELABOREE PAR LE FURET**

A - SYNTHÈSE DES TRAVAUX DU GROUPE DE PILOTAGE

Le groupe de pilotage s'est réuni à deux reprises, le 5 novembre et le 17 décembre 2001. Les premiers résultats de l'enquête ont été présentés. L'ensemble des échanges ont visé à mettre en place des solutions opérationnelles consistant à améliorer les services existants mais aussi à envisager des dispositifs adaptés.

► Les grandes lignes des difficultés rencontrées par les femmes

- trouver un mode de garde qui prennent en compte les horaires atypiques
- trouver une solution qui ne grève pas les petits budgets
- trouver une solution rapidement
- savoir où il faut chercher l'information
- sentir que l'enfant est en sécurité et que l'on est pas une mauvaise mère

► Ce qui existe déjà pour favoriser l'insertion professionnelle des femmes

- l'ARAF
- le FRIF
- un dispositif d'urgence mis en place par la DDTEFP de garde à domicile pour les femmes qui entreprennent une formation.

Propositions du groupe de pilotage

A partir d'une mutualisation des ressources

1- Le CIDF propose des ateliers « garde d'enfants » pour les femmes demandeurs d'emploi, le Service PMI et le Service Famille et Petite Enfance sont associés à la démarche.

2- La PMI propose de recenser les Assistantes Maternelles susceptibles d'accueillir des enfants la nuit ou pour des horaires décalés.

3- Des informations pourraient être conduites également dans les missions locales, dans les organismes de formation, les CMS, les structures d'insertion et à travers les plans locaux.

4- Au-delà de l'information, certaines mères recherchent des lieux pour partager leurs inquiétudes, leurs questions et demander du soutien. Les LAEP remplissent pour une part cette fonction sans y répondre totalement notamment pour les mères d'enfants de plus de 6 ans.

5- Pour les personnes bénéficiant de l'API, dans certains quartiers des Conseillères en Economie Sociale et Familiale font un travail auprès des mères. Il serait intéressant d'avoir des éléments de résultat.

6- Un relais d'Assistantes Maternelles sera bientôt mis en place. Il permettra une mise en réseaux des Assistantes Maternelles et une mise en rapport de l'offre et de la demande. Cependant l'implantation au centre ville ne permettra pas à tous les parents un accès facile. Par ailleurs la garde par les Assistantes Maternelles reste de loin la plus onéreuse.

7- La mise en place d'un point relais sur le quartier serait à étudier.

8- Pour tout ce qui concerne l'organisation d'une garde périscolaire, l'information est actuellement dispersée.

Le service éducation de la ville pense avoir une vision plus précise d'ici quelques temps.

9- L'idée d'expérimenter sur un ou deux quartiers une réponse qui articule à la fois la question de l'insertion des femmes et des offres de services qui répondent aux difficultés de garde et de soutien parental est proposée.

B - PROPOSITION D'EXPERIMENTATION ELABOREE PAR LE FURET

Des Services d'accueil et d'accompagnement innovants
pour l'insertion professionnelle des femmes

Jean-Luc Picard

Nous avons construit notre proposition à partir des résultats de l'enquête de besoins conduite sur le quartier de Hautepierre mais aussi d'autres études consacrées aux difficultés d'insertion professionnelle des femmes. (voir Bib.)

Dès le départ nous avons fait le choix d'une **approche globale** de la problématique de l'insertion des femmes **qui intègre** à la fois les dimensions de **la garde des enfants, de l'insertion professionnelle et de l'insertion sociale des femmes**.

Notre proposition vise à modéliser un type de **réponse de proximité** aux besoins des familles qui puisse être transposable et adaptable, en fonction du contexte local, à différents quartiers de la Communauté Urbaine de Strasbourg.

I Finalité de la Structure

► Une structure spécialisée dans l'accompagnement d'urgence de la reprise d'activité des femmes

Ce nouveau service **vise à créer, notamment dans les situations d'urgence, les conditions les plus favorables possibles à la reprise d'activité des femmes :**

- ☞ en proposant aux familles des services d'accueil des enfants qui répondent aux besoins immédiats posés par la recherche ou la reprise d'un emploi et un accompagnement des parents qui permette d'organiser des solutions à venir adaptées.
- ☞ en permettant à certaines femmes d'entreprendre un parcours d'insertion professionnel par une offre de travail et un accompagnement au sein même de la structure.

1.1 Deux axes de travail

☞ Accueillir les enfants et accompagner les parents

La réussite de l'entrée en formation ou de la reprise d'un travail, si elle est conditionnée par l'offre de garde des enfants dépend également de bien d'autres facteurs. S'il est évident qu'une femme qui ne trouve pas de solutions de garde satisfaisantes pour ses enfants ne pourra pas se montrer disponible pour envisager une activité professionnelle, nous pensons que la seule offre de places d'accueil des enfants ne peut résoudre une problématique aussi

complexe. Une mère isolée, par exemple qui a de gros soucis éducatifs avec son ou ses enfants, qui rencontre des obstacles dans ses relations avec les institutions, qui vit dans la précarité financière... a peu de chance de parvenir à mobiliser l'énergie nécessaire pour affronter toutes les difficultés que représente pour elle-même la reprise d'un emploi ou l'entrée en formation. Nous devons donc envisager un accompagnement qui prenne également en compte ces questions périphériques mais essentielles de l'insertion des femmes.

Pour pallier à l'ensemble des difficultés que les femmes peuvent rencontrer pour concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle lors de la (re)prise d'un travail ou d'une formation, nous proposons la création d'une structure **qui intègre à la fois des services d'accueil, de garde des enfants et des services d'information, d'orientation et d'accompagnement des parents.**

La création de cette structure d'accueil des enfants et d'accompagnement de l'insertion professionnelle des femmes n'a pas vocation à rendre les mêmes services que les lieux d'accueil de la petite enfance et les lieux d'accueil périscolaires du quartier. Son objet est de répondre à des besoins actuellement non couverts par les différentes institutions et associations. C'est bien le caractère innovant et subsidiaire des réponses apportées qui légitime la création d'une nouvelle structure.

☞ **Participer à l'offre de travail et d'insertion du quartier**

Enfin, l'insertion professionnelle des femmes les plus en difficulté est aussi directement liée à l'offre de travail qui reste limitée notamment pour les femmes les plus éloignées de l'emploi (faible niveau de qualification, chômeuses longue durée, nombreuses ruptures dans la trajectoire professionnelle, reprise de travail après une longue période d'inactivité, femmes d'origine étrangère...). C'est dans l'objectif de participer pleinement au parcours d'insertion de ces femmes et à l'offre de travail que nous pensons pertinent d'inscrire notre proposition dans le champ de l'insertion par l'activité économique par la création d'une structure qui développe des activités d'utilité sociale, c'est à dire **d'un chantier d'insertion.**

1.2 Des exigences inconditionnelles

☞ Un accueil des enfants et des parents de qualité

Notre proposition est fondée sur la conviction que l'accueil des enfants et des parents dans un lieu collectif et l'intervention à domicile ne s'improvisent pas et que la conception et la mise en œuvre d'un projet éducatif demande des compétences professionnelles fortes.

Nous sommes loin de l'idée commune qui consiste parfois à penser que l'expérience acquise par des femmes dans la sphère familiale les prédispose et les qualifie comme professionnelles de l'enfance. Il ne s'agit donc en aucun cas de substituer des salariés en contrat CES à des professionnels mais d'offrir la possibilité d'entreprendre un parcours d'insertion à partir d'une expérience de travail dans le secteur de l'accueil des jeunes enfants et de l'animation.

Une telle structure doit donc (comme le prévoient les textes réglementaires) fonctionner avec du personnel qualifié dans le domaine de la petite enfance et de l'animation qui sera par ailleurs sensibilisé et formé à l'accompagnement de personnes impliquées dans une démarche d'insertion.

Le recrutement des personnes en insertion devra impérativement être compatible avec la responsabilité de la structure vis à vis des parents et des enfants qu'elle accueille.

☞ Un véritable parcours d'insertion

Le fait d'embaucher des femmes sous contrats CES dans une structure qui accueille des enfants ne doit pas enfermer et cantonner ces personnes dans des travaux que l'on considère souvent à priori comme des activités féminines parce qu'elles se rencontrent aussi dans les activités domestiques (s'occuper d'enfants, assurer l'entretien des locaux, faire la cuisine...)

Le parcours d'insertion doit permettre, par l'accompagnement offert aux femmes, de définir leur projet professionnel indépendamment de l'activité de la structure et de s'orienter vers d'autres secteurs de travail ou de formation.

Si certaines personnes, par cette expérience professionnelle, s'engagent dans un projet de travail auprès d'enfants il s'agira de les accompagner dans une démarche de qualification professionnelle.

L'accompagnement des personnes doit être une activité essentielle de la structure.

Chantier d'insertion de services aux parents

Services aux parents

- ▶ **Service d'accueil, d'information et d'accompagnement des parents**
- ▶ **Service multi-accueil**
 - ☞ Accueil régulier et accueil temporaire (25 places)
 - ☞ Accueil Périscolaire (15 places) et service d'accompagnement à l'école
- ▶ **Garde à domicile**
- ▶ **Lieu de rencontre, d'échange et de débat**

Service d'accompagnement social et professionnel

- ▶ **Accompagnement professionnel en situation de travail**
 - ☞ Apprentissage ou réapprentissage des exigences de la vie professionnelle (respect des horaires, de la hiérarchie, du travail en équipe...)
 - ☞ Valorisation des compétences
 - ☞ Développement des savoir faire et savoir être liés aux différents travaux proposés
- ▶ **Accompagnement social**
 - ☞ Résolution progressive de difficultés liées au logement, à la santé, à la situation matérielle ou à la vie familiale
- ▶ **Orientation professionnelle**
 - ☞ Bilan de compétence
 - ☞ Construction du projet professionnel
- ▶ **Formation**
 - ☞ Remise à niveau
 - ☞ Formation secteur de l'éducation et de l'animation
 - ☞ Formation secteur des services aux personnes
 - ☞ Formation autres secteurs

Observatoire de proximité famille-emploi

- ▶ **Service aux institutions**
 - ☞ Répertorier les besoins des familles dans l'harmonisation des temps de travail et des temps familiaux
 - ☞ Diffuser l'information aux institutions et aux différents intervenants du quartier
 - ☞ Proposer des réponses adaptées aux besoins identifiés

II Structure de services aux parents

2.1 Objectifs de la Structure

- ☞ Proposer une réponse immédiate, rassurante et accessible financièrement à l'ensemble des difficultés d'organisation de la vie familiale que pose la prise d'un emploi ou l'entrée en formation
- ☞ Offrir un service d'accueil de qualité respectueux des besoins des enfants et basé sur un projet éducatif exigeant
- ☞ Mettre en œuvre une solution unique par l'accueil des fratries
- ☞ Soutenir les femmes dans les difficultés qu'elles peuvent rencontrer du fait de leur nouvelle activité mais également dans leur rôle éducatif
- ☞ Accompagner la famille dans la recherche d'une solution de droit commun qui lui convienne et dans ses relations avec les institutions

2.2 Les services envisagés

2.2.1 Structure multi-accueil

☞ **Accueil régulier (15 places)**

Accueil régulier d'enfants de moins de trois ans dont les parents travaillent ou sont entrés en formation et n'ont pas encore pu trouver de mode de garde en raison de la situation d'urgence, des horaires de travail, du caractère aléatoire ou très limité dans le temps de leur activité, du manque de places disponibles dans les crèches de proximité.

La structure acceptera d'accueillir les enfants à temps partiel, en horaires discontinus et selon une large amplitude horaire (5h30 - 22h30)

Ce mode d'accueil permettra de résoudre les difficultés rencontrées par les femmes qui connaissent de nombreuses ruptures dans leur parcours d'insertion professionnel : missions d'intérim de courtes durées, prescriptions de l'ANPE (objectif emploi ou projet de trois mois par exemple), formations courtes...

La crèche pourra bien entendu accueillir également les enfants des femmes en insertion dans la structure.

☞ **Accueil temporaire (10 places)**

Service d'accueil occasionnel, la halte-garderie accueillera des enfants de deux mois à six ans pour permettre aux mères d'être disponibles pour effectuer des démarches et se rendre à des rendez-vous liés à leur recherche d'emploi ou de formation : rendez-vous à l'ANPE, suivi d'une prestation courte (atelier CV, bilan de compétences, évaluation en milieu de travail...), passage de tests d'entrée en formation, se rendre à un entretien d'embauche, rencontres de travailleurs sociaux...

En fonction des places disponibles la halte-garderie pourra permettre de faire face à d'autres types d'urgence (visite chez un médecin, rendez-vous divers...)

☞ **Accueil périscolaire (15 places) et service d'accompagnement à l'école**

Ce service, en complément des deux précédents, permettra de proposer aux familles qui ont des enfants de quelques mois à 12 ans une solution globale à leur préoccupation d'accueil. C'est dans un seul et même lieu que toute une fratrie pourra être accueillie.

Avant et après l'école, les enfants accueillis dans la structure se verront proposer des activités de loisir mais aussi un accompagnement scolaire qui pourra être organisé en partenariat avec les associations déjà impliquées dans le quartier. S'il n'y a pas de possibilité de cantine les enfants sont cherchés en fin de matinée et sont reconduits à l'école en début d'après-midi. Le déjeuner est assuré dans la structure. Si les parents rentrent tard, le repas du soir peut également être assuré et les enfants raccompagnés au domicile pour le coucher.

L'accueil du mercredi et des petites vacances doit également être assuré en l'absence d'autres solutions compatibles avec les moyens financiers des parents.

Plusieurs formes peuvent être envisagées pour le service d'accompagnement à l'école et seront à mettre en place en fonction des demandes des familles :

- Un salarié de la structure vient chercher les enfants d'un groupe scolaire, les emmène à l'école et les recherche après la classe pour les raccompagner à leur domicile. En fin d'après-midi les enfants sont recherchés et sont ramenés soit au lieu d'accueil, soit vers une autre structure d'accueil périscolaire ou à leur domicile en fonction de ce qui a été négocié avec les parents.

- Une autre forme possible consisterait à ce que les parents conduisent les enfants dans le lieu d'accueil, avec le matin la possibilité de prendre le petit déjeuner sur place, et que le départ à l'école soit organisé à partir de ce lieu.

A ce stade du projet, toutes les possibilités ne peuvent pas être déclinées. Nous retiendrons qu'il faudra se montrer suffisamment souple et imaginatif pour pouvoir répondre à des situations très diverses et proposer des modes d'intervention qu'il faudra construire avec les parents. Cette construction devra être opérée dans le souci de répondre aux attentes des parents en étant vigilant à bien prendre en compte les besoins des enfants.

Ce service sera à construire en partenariat étroit avec l'ensemble des lieux d'accueil périscolaire du quartier. Il s'agit bien de situer cette action en complémentarité de l'existant.

2.2.2 Garde à domicile

Le service d'intervention à domicile complète l'offre d'accueil de la structure et trouve sa pertinence dans la réponse à des besoins spécifiques de la famille et de l'enfant. Il pourra s'agir de rythmes et d'horaires de travail particuliers mais aussi de difficultés psychologiques qui ne permettent pas d'envisager immédiatement un accueil en collectivité.

2.2.3 Service d'accueil, d'information et d'accompagnement des parents

Le service d'accueil a pour fonction d'offrir une écoute attentive aux besoins et aux attentes de tout parent confronté à des problèmes de garde et d'accueil des enfants. A partir de leurs préoccupations, il s'agira de leur présenter les possibilités qui s'offrent à eux dans le quartier au moment précis où ils en ont besoin. La présentation des différents modes de garde, des coûts doit leur permettre de se déterminer.

S'ils le souhaitent ou si le besoin s'en fait ressentir il sera possible de les accompagner dans leurs démarches (prise de contact téléphonique, demande de rendez-vous, visite de la structure...) et ainsi de faciliter leurs rapports avec les institutions. Ce service suppose qu'un travail de collecte d'informations soit effectué afin de connaître chaque jour le nombre de places disponibles dans les lieux d'accueil de la petite enfance et périscolaires, les assistantes maternelles disponibles et leurs horaires de travail... En cas d'absence de

solution immédiate et adaptée aux contraintes des parents, les services de la structure seront proposés. C'est également ce service qui recherchera avec ces parents la solution de droit commun la plus adaptée qui prendra le relais de l'accueil d'urgence.

Cet accueil permettra également d'apporter une écoute et d'engager le dialogue sur les inquiétudes des parents que ce soit sur la question de la séparation, de l'organisation que suppose la reprise d'activité professionnelle et sur toute question éducative qui les préoccupe.

2.2.4 Lieu de rencontre, d'échange et de débat

Ce lieu doit permettre de prendre en compte la globalité des situations rencontrées par les parents dans leur mission éducatives. L'organisation de rencontres, parfois avec des animateurs extérieurs ou la participation de représentants institutionnels autour des thèmes abordés lors de l'accueil ou dans les échanges avec les parents lorsqu'ils accompagnent ou recherchent leurs enfants (la séparation, l'autorité, l'alimentation, la scolarité, l'insécurité, adolescence...), permettra aux parents d'échanger leurs points de vue et de progresser dans leur réflexion.

Ces rencontres pourront être aussi le lieu de recherches de solutions aux difficultés organisationnelles et à la mise en œuvre de pratiques solidaires d'organisation des parents.

2.3 Conditions de fonctionnement

2.3.1 Une structure qui s'inscrit dans un réseau partenarial

Une telle structure remplira efficacement sa mission en inscrivant son projet et ses actions dans un partenariat étroit avec les représentants institutionnels, les différents acteurs de l'emploi et de la formation, les structures d'accueil de la petite enfance et périscolaires, le réseau d'appui, d'écoute et d'accompagnement des parents. C'est par l'inscription de son action dans une dynamique de réseau qu'il sera possible d'être à l'écoute des besoins et de proposer les réponses les mieux adaptées.

2.3.2 Une réactivité importante

La structure doit être en mesure de proposer une solution immédiate d'accueil et de garde des enfants de deux mois à 12 ans à toute femme du quartier qui a trouvé un emploi, qui va entrer en formation ou qui va se trouver indisponible sur des temps relativement courts pour effectuer un bilan de compétence ou une évaluation en milieu de travail par exemple. Cette offre concernera également les personnes qui entreprendront un parcours d'insertion dans la structure.

2.3.3 Un public prioritaire

Les places d'accueil des enfants seront prioritairement réservées aux femmes qui doivent s'organiser rapidement parce qu'elles ont trouvé un emploi ou qu'elles entrent en formation. Le fait de pouvoir offrir un accueil d'urgence et de qualité, de prendre en compte la fratrie, d'accompagner la mère dans la résolution des contraintes organisationnelles, devrait être un facteur favorisant l'implication dans le travail ou la formation.

D'autres formes de priorités pourraient être prises en compte afin de permettre aux femmes les plus en difficulté d'accéder au service : familles monoparentales, bénéficiaires du RMI ou de l'ASS, CLD... L'accueil d'urgence, en cas d'hospitalisation ou de nécessité imprévue de s'absenter d'un parent est également un service à prendre en compte.

Cependant, il nous semble aussi important que l'accueil d'un plus large public soit possible et d'éviter que le recours aux services de la structure ne constitue pour les personnes le motif d'une stigmatisation supplémentaire. La difficulté à trouver des solutions satisfaisantes d'accueil des enfants n'est d'ailleurs pas l'apanage des familles fragilisées.

2.3.4 Un accueil limité dans le temps

Pour que la structure puisse remplir sa fonction il apparaît important de bien la situer comme une **structure transitoire de construction d'une organisation familiale**. Pouvoir offrir en permanence une solution aux femmes qui prennent une activité suppose que des places d'accueil des enfants se libèrent régulièrement. L'orientation vers les services d'accueil de droit commun apparaît donc comme une des priorités de la structure.

En revanche, il ne nous paraît pas opportun de fixer arbitrairement une durée maximale d'accueil et d'accompagnement des familles. C'est au contraire la situation de chaque femme qui est à prendre en compte et c'est avec chacune d'entre elle, en lien avec l'ensemble des partenaires concernés que d'autres solutions doivent s'envisager, se construire et être mises en œuvre. Dès lors, suivant les situations et leur complexité nous pouvons supposer que certaines familles fassent appel à la structure durant une quinzaine de jours, alors que d'autres auront besoin de six mois ou plus pour s'organiser et trouver un équilibre entre leur vie familiale et leur temps de travail.

Parallèlement à la création de cette structure, il sera nécessaire que les lieux d'accueil de la petite enfance et périscolaire élargissent leur offre d'accueil (amplitude horaire, temps partiels, augmentation du nombre de places...)

Le service d'accueil plus ponctuel (pour se rendre à un rendez-vous par exemple) ne comporte pas de restriction de durée.

Le service d'accueil, d'information et d'accompagnement des parents ainsi que le lieu de rencontre reste accessible à tout parent sans condition de durée.

2.3.5 Un fonctionnement adapté aux réalités vécues par les mères

☞ Des horaires souples

L'adaptation aux contraintes des horaires de travail pratiqués dans les entreprises apparaît indispensable. Dans beaucoup d'entreprises, le travail débute à 6 heures et se termine à 22 heures.

L'amplitude horaire d'ouverture de la structure d'accueil doit permettre d'accueillir des enfants dont les mères travaillent en horaires discontinus et en travail posté (2 x 8).

☞ Un accueil permanent

La question du travail de nuit et durant les week-end est également à prendre en compte : quelle solution proposer aux femmes qui travaillent dans la restauration jusqu'à 24 heures ou en usine (3 x 8) ? La création d'une structure qui veut favoriser le travail des femmes ne peut ignorer cette réalité.

☞ Des tarifs compatibles avec la situation économique des familles

L'étude que nous avons effectuée à Hautepierre met bien en évidence l'obstacle que constitue pour les familles les frais de garde des enfants. Les difficultés financières liées à

la garde des enfants avaient déjà été mises en évidence par l'étude du CIDF³⁰ menée sur le territoire de la CUS.

Il nous paraît indispensable de mettre en œuvre des aides financières qui permettent de garantir que la reprise d'activité professionnelle des femmes soit la source d'une augmentation des revenus de la famille. Les frais de garde des enfants ne doivent plus aggraver la situation des familles les plus démunies. En cela, il nous semble urgent de suivre les recommandations du CIDF qui proposait : « *la mise en place de tarifs progressifs et non proportionnels dans un souci d'équité sociale pour les foyers à faibles ressources* »³¹.

³⁰ Damien MEHL et Josiane PETER, *Les freins à l'insertion professionnelle des femmes liés aux problèmes de garde des enfants*, Etude-action réalisée par le CIDF, avril 2000.

³¹ Idem, page 36

III Service d'insertion professionnel

3.1 Objectifs de la Structure

- ☞ Permettre à des personnes sous contrat CES d'entreprendre un parcours d'insertion professionnel au sein d'une structure multi-accueil
- ☞ Accompagner ces salariés dans la reprise d'habitudes de travail
- ☞ Construire avec les salariés un parcours de progression au sein des différents services
- ☞ Mettre en œuvre, en partenariat avec les intervenants sociaux, un accompagnement social visant à résoudre les difficultés périphériques à l'emploi
- ☞ Professionnaliser les interventions
- ☞ Participer au travail d'équipe et au projet de la structure
- ☞ Permettre l'élaboration d'un projet professionnel
- ☞ Favoriser l'insertion des femmes par le développement de partenariats avec les organismes de formation, les SIAE, les entreprises de proximité, l'ANPE...

3.2 Services envisagés

3.2.1 Accompagnement professionnel en situation de travail

Les personnes engagées dans une démarche d'insertion doivent bénéficier d'un accompagnement de parcours réalisé par des professionnels qualifiés dans le domaine de la petite enfance, de l'animation, de l'aide à domicile.

Cet accompagnement doit être formalisé dans un projet d'accompagnement professionnel qui définira les objectifs, les moyens et les critères d'évaluation mis en œuvre pour :

- ☞ Permettre aux personnes de s'inscrire dans une démarche de travail
- ☞ Professionnaliser les interventions auprès d'enfants
- ☞ Construire et soutenir les parcours d'insertion professionnels individualisés

Certaines femmes auront leurs propres enfants accueillis dans la structure. Si cela peut être perçu comme une difficulté, nous y voyons surtout un bon moyen de travailler la question de la séparation et du positionnement professionnel. Cette question devra faire

l'objet d'une attention particulière lors de l'élaboration des projets éducatif et d'insertion de la structure.

3.2.2 Accompagnement social

Le projet d'accompagnement social doit permettre aux salariés sous contrat CES de s'engager dans la résolution de difficultés personnelles et familiales qui constituent un obstacle à l'insertion.

Ce projet doit définir les objectifs et les moyens mis en œuvre pour permettre aux personnes d'être orientées et accompagnées vers les services compétents et de planifier les démarches.

3.2.3 Formation-orientation

La formation est un élément essentiel du parcours d'insertion. Elle doit être un facteur de la professionnalisation du travail dans la structure et participer à la réalisation du projet professionnel des personnes engagées dans un parcours d'insertion.

Il n'est pas forcément facile de reprendre une démarche de formation pour certains adultes qui ont connu des échecs dans leur parcours de formation. Une progression est à envisager. Dans cet objectif, certaines formations pourront être réalisées dans un premier temps en interne par les professionnels de la structure puis par des intervenants extérieurs. La prise de confiance permettra aux personnes d'affronter des formations se déroulant à l'extérieur de la structure. Il sera particulièrement important que ces formations participent au parcours qualifiant des salariés.

3.3 Conditions de fonctionnement

3.3.1 La valorisation des compétences

La création d'un tel chantier d'insertion est fondée sur la perspective de valoriser professionnellement les compétences et les connaissances acquises par les femmes. Des savoir faire et des savoir être ont été acquis au cours d'expériences de travail précédentes pour certaines, dans la vie familiale et dans la vie du quartier pour d'autres.

Nous retiendrons, à titre d'exemples, les capacités éducatives que les femmes ont développé à travers leur propre expérience de parent ou encore la connaissance du quartier très précieuse dans le fonctionnement de services de proximité. On peut également évoquer les compétences linguistiques et culturelles de certaines femmes qui présentent un intérêt certain dans l'accueil d'enfants et de parents de même origine mais également dans la contribution à la vie de la structure.

Le projet d'insertion de la structure sera fondé sur la reconnaissance, la valorisation et la professionnalisation des compétences.

C'est dans une démarche de pédagogie de la réussite que les personnes pourront prendre confiance dans leurs capacités et s'engager dans un projet professionnel ou de formation.

3.3.2 Un recrutement attentif

La logique sociale des chantiers d'insertion veut qu'ils « *accueillent des personnes qui cumulent d'importantes difficultés sociales et professionnelles et qui ne peuvent accéder à un emploi ni dans une entreprise du secteur traditionnel, ni dans une entreprise d'insertion ni dans une entreprise temporaire d'insertion ni dans une association intermédiaire. Il s'agit de personnes de faible niveau de qualification, jeunes ou chômeurs longue durée, bénéficiaires du RMI*³². »

Cette question des difficultés des personnes demandera une vigilance particulière lors des recrutements. Une structure qui assure la responsabilité d'enfants ne pourra pas accueillir des personnes qui cumulent des difficultés psychologiques trop importantes.

Si il est souhaitable que le travail proposé corresponde au projet professionnel des personnes, ce n'est pas non plus une nécessité absolue. Un chantier d'insertion est aussi une structure qui a pour mission de permettre de reprendre des habitudes de travail et de construire un projet qui peut se révéler éloigné de l'activité même du chantier. Si une telle structure offre en majorité des postes qui permettent des expériences diversifiées dans le secteur de l'enfance et de l'animation, elle présente aussi l'avantage de pouvoir également proposer des travaux dans les domaines de l'aide à domicile, des emplois de collectivité, du secrétariat ou de l'accueil téléphonique.

On retiendra cependant qu'un minimum d'intérêt pour la relation avec les enfants est nécessaire pour travailler dans cette structure.

³² ASH, *L'insertion par l'activité économique*, supplément au numéro 2193 des ASH du 15/12/00

3.3.3 Un parcours construit dans une durée

Le parcours des personnes en CES doit être élaboré rapidement après le début du contrat. Il sera nécessaire de fixer des objectifs de progression et de formation et de préparer l'orientation des personnes au terme du contrat, qu'il s'agisse de l'engagement dans une formation qualifiante, de la recherche d'emploi en entreprise ou que ce soit dans une autre structure d'insertion (entreprise d'insertion). C'est avec le salarié que les objectifs et les étapes de réalisation doivent être définis. Des échanges réguliers permettront d'évaluer le cheminement réalisé, et si besoin, de réajuster le projet.

3.3.4 Un fonctionnement à la fois exigeant et souple

Le rôle du chantier d'insertion est de permettre aux salariés sous contrat CES de s'adapter ou de se réadapter aux exigences du monde du travail. Cette adaptation doit s'inscrire dans une progression qui sera définie avec chaque personne lors de l'élaboration du projet d'insertion.

La reprise d'habitudes de travail ne se déroulera certainement pas sans accrocs : retards dans la prise de poste, difficulté à accepter l'organisation hiérarchique, inscription malaisée dans une équipe....

Les relations avec le personnel doivent être réfléchies pour pouvoir résoudre le plus rapidement possible ces difficultés. Le fait de disposer d'une « structure de base » constituée par le lieu d'accueil des enfants pourvue d'un solide encadrement pourra permettre une observation attentive de l'implication des salariés et l'évolution progressive de la prise de responsabilité dans les différentes activités.

Comme nous l'avons déjà affirmé, aucun comportement qui pourrait mettre en jeu la sécurité physique et affective des enfants ne pourra être accepté.

3.3.5 Un accompagnement professionnel et social de qualité

Les professionnel(le)s de la petite enfance et de l'animation qui travailleront dans cette structure, outre les compétences liées à leur qualification professionnelle devront aussi être formées (à minima intéressées) par l'accompagnement des parents et des personnes engagées dans un parcours d'insertion. Un minimum d'expérience professionnelle est souhaitable.

Les profils professionnels sont à définir dans ce sens. On retiendra l'intérêt d'engager une éducatrice de jeunes enfants qui dispose d'une expérience dans un Lieu d'Accueil Enfants-Parents ou d'une puéricultrice qui aura exercé en PMI.

Le thème de l'accompagnement de personnes en insertion n'est pas développé dans les formations initiales et devra être un axe de la formation continue des professionnels.

L'accompagnement social sera assuré par une personne titulaire d'un diplôme en travail social (Conseillère en Economie Sociale et Familiale ou Assistante Sociale) qui assurera un accompagnement individuel des salariés et qui sera également sollicitée pour animer des réunions collectives d'information.

3.3.6 Des partenariats indispensables

Le parcours dans la structure doit déboucher sur des perspectives professionnelles ou de formation concrètes qui soient conformes aux objectifs d'insertion qui ont été élaborés avec les salariés. La réussite des projets individuels implique un travail de relation avec un vaste ensemble de partenaires impliqués dans le monde de l'emploi et de la formation.

C'est par un travail construit avec les services de l'emploi, les structures d'insertion par l'activité économique, les lieux d'accueil des enfants, les services d'aide à domicile, les entreprises, les centres de formation... que la poursuite de parcours des salariés pourra se préparer dans les meilleures conditions.

IV Observatoire de proximité famille-emploi

4.1 Objectifs du service

- ☞ Développer une fonction d'observatoire permettant de repérer les besoins et les demandes des familles
- ☞ Informer les institutions de l'évolution des besoins
- ☞ Participer avec les parents, les partenaires du quartier, et les partenaires institutionnels à la mise en œuvre de solutions qui permettent de favoriser l'harmonisation du temps de travail et de la vie familiale.

4.2 Services envisagés

4.2.1 Recueil des données

L'ensemble des données sur les questions observées seront collectées à partir :

- ☞ des échanges avec les parents que ce soit lors de l'accueil, de rencontres organisées ou d'échanges informels sur la réalité quotidienne vécue par les familles,
- ☞ de rencontres avec les services de l'emploi et de la formation mais aussi les responsables d'entreprises et des structures d'insertion par l'activité économique,
- ☞ du repérage des besoins opérés par l'ensemble des structures d'accueil des enfants et par les bénévoles impliqués dans l'accompagnement scolaire,
- ☞ de l'évaluation qualitative et quantitative des services rendus par la structure.

4.2.2 Analyse des données

Le croisement et l'analyse des données recueillies permettra de faire ressortir les problématiques les plus importantes sur l'insertion professionnelle des femmes et sur l'offre d'accueil des enfants qui seront transmises dans un rapport annuel à l'ensemble des partenaires institutionnels et associatifs.

4.3.3 Animation d'un cercle de réflexion

L'organisation et l'animation des rencontres avec l'ensemble des partenaires mais aussi des parents permettront de définir de nouvelles orientations et de mettre en œuvre des solutions adaptées aux problématiques soulevées que ce soit de l'ordre de l'offre d'accueil des enfants mais aussi de l'organisation du travail. Ces rencontres seront l'occasion de redéfinir les priorités d'action de la structure en les adaptant au mieux aux besoins des familles.

Pour ne pas conclure...

Nous avons souhaité proposer la mise en œuvre d'une réponse la plus complète possible aux difficultés rencontrées par les femmes pour trouver un équilibre et un minimum de sérénité dans l'harmonisation de leur vie familiale et de leur temps de travail. Cette réponse nous paraît être à la hauteur des enjeux que sont l'insertion professionnelle des femmes, et plus généralement des familles, et la sécurité matérielle et affective des enfants.

Le projet que nous avons élaboré constitue une maquette qu'il faut rendre opérationnelle.

En tant que proposition d'expérimentation, il est possible d'envisager une création progressive des différents services. Toutefois il nous semble essentiel de disposer d'une structure de base (mini-crèche ou halte-garderie) pour garantir la qualité des services aux parents, aux enfants et aux personnes engagées dans un parcours d'insertion. C'est en effet ce socle structuré et structurant qui permettra de garantir la qualité des services notamment par l'accompagnement et la construction progressive de réponses aux besoins des uns et des autres.

Il est maintenant nécessaire de définir des options de réalisation, d'entreprendre une étude de faisabilité précise sur le quartier de HautePierre et de s'engager dans la réalisation.

TABLE DES MATIERES

| | |
|--|-----------|
| Introduction générale | 1 |
| <u>PREMIERE PARTIE</u> | |
| <u>INSERTION PROFESSIONNELLE ET VIE FAMILIALE</u> | 3 |
| Une enquête auprès des femmes travaillant sur le quartier de Strasbourg - Hautepierre | |
| Introduction | 4 |
| Méthodologie | 7 |
| I DES MODES D'ACCUEIL INADAPTES AUX EMPLOIS FEMININS | 10 |
| 1.1 Le décalage généralisé des horaires d'accueil et des horaires de travail | 10 |
| 1.1.1 Des horaires de travail classiques en décalage avec les horaires d'accueil | 10 |
| 1.1.2 Des horaires d'accueil inadaptés aux horaires de travail atypiques | 12 |
| 1.2 Des modes d'accueil peu accessibles financièrement | 15 |
| 1.2.1 Les enfants en bas âge | 15 |
| 1.2.2 Les temps périscolaires | 15 |
| 1.3 Des modalités d'accueil peu adaptées... | 19 |
| 1.3.1 ...au parcours d'emploi des femmes | 19 |
| 1.3.2... à la durée de leur temps de travail | 20 |
| 1.3.3 ...à l'urgence | 21 |
| 1.4 L'accès à l'information sur l'accueil des enfants | 22 |
| 1.4.1 Une carence d'informations opérationnelles | 22 |
| 1.4.2 L'accès à l'information pour des personnes en situation de précarité | 24 |
| 1.4.3 Des démarches compliquées sans résultat | 25 |
| Conclusion | 27 |
| II LES SOLUTIONS UTILISEES : DES MODES D'ACCUEIL PRECAIRES | 30 |
| 2.1 L'organisation conjugale | 30 |
| 2.2 « Si mes parents n'étaient pas là, je ne sais pas comment je ferais ! » | 31 |
| 2.3 Assistantes maternelles non agréées, voisines, amies | 36 |
| 2.4 Des assemblages de mode de garde | 39 |
| 2.5 Un équilibre précaire | 40 |
| Conclusion | 41 |

| | |
|--|-----------|
| III PROJET PARENTAL ET INSERTION PROFESSIONNELLE | 43 |
| 3.1 Confier et accompagner son enfant : l'inquiétude des parents | 43 |
| 3.1.1 Délégation : la confiance indispensable | 43 |
| 3.1.2 Suivi et encadrement des activités de l'enfant | 45 |
| 3.2 S'arrêter et reprendre un emploi | 50 |
| 3.2.1 La valeur du travail | 50 |
| 3.2.2 S'arrêter pour garder son enfant et retourner à l'emploi | 51 |
| 3.2.3 Temps partiel et aménagement des temps de travail | 53 |
| 3.2.4 Des trajectoires féminines précaires | 55 |
| SYNTHESE | 57 |
| Bibliographie | 64 |

DEUXIEME PARTIE

L'ADAPTATION DES MODES D'ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE A INSERTION PROFESSIONNELLE

| | |
|---|-----------|
| Synthèse des réponses innovantes apportées par trois structures | 65 |
|---|-----------|

| | |
|---------------|----|
| Problématique | 66 |
|---------------|----|

I S'ADAPTER ET FAVORISER L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FAMILLES

| | |
|--|----|
| 1.1 Urgence liée à la reprise d'un emploi ou d'une formation | 69 |
| 1.2 S'adapter aux horaires de travail | 68 |
| 1.3 S'adapter aux trajectoires d'emploi discontinues | 70 |
| 1.4 Répondre à d'autres formes d'urgence | 70 |

II FAVORISER L'INSERTION DES FAMILLES D'ORIGINES CULTURELLES DIVERSES EN DIFFICULTE SOCIALE

| | |
|---|----|
| 2.1 Des familles en situation précaire | 71 |
| 2.2 Des lieux d'information et d'accompagnement | 72 |

III L'INSERTION PROFESSIONNELLE DES FEMMES DANS LES STRUCTURES

IV PERSPECTIVES

TROISIEME PARTIE

| | |
|--|-----------|
| <u>PROPOSITIONS DE REPOSE ET D'EXPERIMENTATION A STRASBOURG</u> | 78 |
|--|-----------|

A - SYNTHESE DES TRAVAUX DU GROUPE DE PILOTAGE

B - PROPOSITION D'EXPERIMENTATION ELABOREE PAR LE FURET

| | |
|--|-----------|
| Des Services d'accueil et d'accompagnement innovants pour l'insertion professionnelle des femmes | 81 |
|--|-----------|

| | |
|--|------------|
| I FINALITE DE LA STRUCTURE | 82 |
| 1.1 Deux axes de travail | 82 |
| 1.2 Des exigences inconditionnelles | 84 |
| II STRUCTURE DE SERVICES AUX PARENTS | 86 |
| 2.1 Objectifs de la structure | 86 |
| 2.2 Les services envisagés | 86 |
| 2.2.1 Structure multi-accueil | 86 |
| 2.2.2 Garde à domicile | 88 |
| 2.2.3 Service d'accueil, d'information et d'accompagnement des parents | 88 |
| 2.2.4 Lieu de rencontre, d'échange et de débat | 89 |
| 2.3 Conditions de fonctionnement | 89 |
| 2.3.1 Une structure qui s'inscrit dans un réseau partenarial | 89 |
| 2.3.2 Une réactivité importante | 90 |
| 2.3.3 Un public prioritaire | 90 |
| 2.3.4 Un accueil limité dans le temps | 90 |
| 2.3.5 Un fonctionnement adapté aux réalités vécues par les mères | 91 |
| III SERVICE D'INSERTION PROFESSIONNEL | 93 |
| 3.1 Objectifs de la structure | 93 |
| 3.2 Services envisagés | 93 |
| 3.2.1 Accompagnement professionnel en situation de travail | 93 |
| 3.2.2 Accompagnement social | 94 |
| 3.2.3 Formation-orientation | 94 |
| 3.3 Conditions de fonctionnement | 94 |
| 3.3.1 La valorisation des compétences | 94 |
| 3.3.2 Un recrutement attentif | 95 |
| 3.3.3 Un parcours construit dans la durée | 96 |
| 3.3.4 Un fonctionnement à la fois exigeant souple | 96 |
| 3.3.5 Un accompagnement professionnel et social de qualité | 96 |
| 3.3.6 Des partenariats indispensables | 97 |
| IV OBSERVATOIRE DE PROXIMITE FAMILLE-EMPLOI | 98 |
| 4.1 Objectifs du service | 98 |
| 4.2 Services envisagés | 98 |
| 4.2.1 Recueil des données | 98 |
| 4.2.2 Analyse des données | 98 |
| 4.3.3 Animation d'un cercle de réflexion | 99 |
| POUR NE PAS CONCLURE... | 100 |
| Table des matières | 101 |