

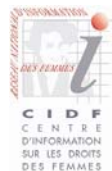
le furet

entreprises
parents
enfants

Actes

Comment concilier des intérêts différents ?

Journée du 26 octobre 2006 à Illkirch-Graffenstaden





Edité avec le soutien du Fonds Social Européen

Actes - Sommaire

- **Ouverture de la journée** - 2 -
en présence de Monsieur Jacques BIGOT, Maire d'Illkirch-Graffenstaden
- **Le travail des mères, une chance ?
à quel prix ?** - 4 -
Sylviane GIAMPINO, psychologue Petite Enfance et psychanalyste
- **Ressources humaines
et vie familiale des salariés** - 8 -
*Barbara VOGT, responsable RH Super U de Truchtersheim
Michel MOSER, directeur de Cora Mundolsheim
Hervé BITZ, consultant en Ressources Humaines, HB Conseils, Strasbourg*
- **Des outils pour articuler au mieux
les temps de vie** - 12 -
Laurent ORTALDA, CNAF
- **Le programme GEPETTO, une aventure,
une méthode et des réalisations** - 15 -
*Anne Karine STOCCHETTI, coordinatrice nationale de la Garde d'Enfants
Pour l'Equilibre du Temps Professionnel, du Temps familial et son
Organisation - VANNES*
- **Crèche d'entreprise ouverte sur le quartier** - 20 -
*Laurence SAUTAI, présidente de l'association Rigolo
comme la vie et directrice de la communication Internet de la formation à
Okaidi - ROUBAIX*
- **L'insertion et les liens intergénérationnels
vus par MAMI** - 22 -
*Marianne JACQUEMIN, directrice de l'association Maison d'Accueil
Multiservice Intergénérationnelle - TOULON*
- **Flexibilité et précarité de l'emploi :
quelles réponses ? Baby-Loup, 24h/24 et 7j/7** - 25 -
Natalia BALEATO, directrice de Baby-Loup, CHANTELOUP-LES-VIGNES
- **Des horaires atypiques depuis plus de 20 ans** - 29 -
Sylvie STROEBELE, directrice de 24h/24 - MULHOUSE
- **Table ronde : emploi, vie familiale et bien-être de
l'enfant, comment concilier l'inconciliable ?** - 32 -
*Justin VOGEL, Vice-Président du Conseil Régional d'Alsace
Michel REYSER, directeur de la CAF 67, Claude HANZO, DDTEFP
Strasbourg, Jean-Claude FIMBEL, président de l'UDAF, Josée CAILLER, CCI
de Strasbourg, Marie-Laure RICCHARME, directrice de La Maisonnelle,
Sophie-Anne DIRRINGER, DRDFE, Geneviève FROSSARD, Relais Emploi*
- **Clôture** - 37 -
Francine HAUWELLE, présidente de l'association Le Furet – STRASBOURG

- **Ouverture de la journée en présence de :**
Jacques BIGOT, maire d'Illkirch-Graffenstaden



Suite à une petite poussée démographique en 2001, comme dans beaucoup de communes et au maintien d'un fort taux d'emploi féminin, beaucoup de parents venaient voir le Maire pour lui demander « que proposez-vous, pour faire garder nos enfants ? ». Ce qu'il faut savoir c'est que le temps qu'il faut pour réaliser de nouveaux établissements d'accueil est relativement long.

Donc en permanence, les élus locaux -et je remercie à cet égard mon adjointe chargée de la petite enfance, Jacqueline PACK qui est présente et qui travaillera avec vous aujourd'hui- doivent effectivement travailler sur ces sujets et rechercher avec nos partenaires, notamment la CAF, des réponses aux attentes de nos concitoyens.

Mais nous sommes également confrontés à une attente exprimée par de nombreux responsables d'entreprises sur la commune parce que souvent des parents se disent que pouvoir conduire son enfant dans un lieu d'accueil à proximité de son lieu de travail, c'est plus simple que de conduire l'enfant à proximité de son

domicile. Ne fusse que pour une raison pratique : le soir quand il faut chercher l'enfant vers 18h15 ou 18h30, c'est plus simple quand la structure est à côté de son travail, qu'à côté de son domicile, surtout s'il y a des bouchons sur l'autoroute. On est donc au cœur d'une problématique de société. Mais en même temps, quel est l'intérêt politique de rendre ces services à la population, après tout ?

Est-ce que dans une société de consommation dite libérale, il ne serait pas plus simple de dire que ces services doivent être proposés par le privé ? Et puisqu'on n'arrête pas de nous dire qu'il y a des gisements d'emplois dans les services à la personne, pourquoi ne pas s'orienter vers cela ? Tout simplement, parce que je pars du principe que c'est une responsabilité collective, et en France on est soutenu par les initiatives de la CNAF dont je salue le représentant ainsi que le directeur de la caisse départementale du Bas Rhin. Aujourd'hui, on peut se féliciter de ces politiques qui ont permis à la France d'être un des pays qui s'en sort le mieux au niveau démographique notamment par rapport à notre voisin allemand qui subit aujourd'hui les conséquences de sa règle des trois "K" (Kinder, Kirche, Kuche). Cette règle des trois K, nous l'avons connue aussi en Alsace. Elu local, rentré au conseil municipal, en 1983, âgé de 31 ans, je me souviens bien des débats permanents avec l'équipe en place.

Ce n'est pas tant une question de bord politique, c'est surtout une question de génération où la notion d'égalité des genres et d'accès à l'emploi a fait son chemin, ce qui nous amène à nous préoccuper de restauration scolaire, (il n'y en avait pas dans une commune comme la nôtre), de modes d'accueil... Les choses ont évolué à partir de 1990 avec la création d'une crèche collective. Autrefois, on fonctionnait uniquement avec un système de crèche familiale et aujourd'hui, l'éventail s'élargit encore puisqu'on nous demande de répondre à la flexibilité dans l'emploi, à l'évolution du temps de travail, au fait que l'on travaille à temps partiel sans compter qu'il y a de plus en plus de familles monoparentales, de couples séparés...

La question de la place des structures d'accueil dans l'organisation d'une résidence alternée, pour des pères et mères, est certainement en émergence. Donc oui, l'élu local que je suis est tout à fait intéressé par vos travaux en espérant qu'ils nous permettent d'affiner nos réponses à toutes ces attentes.

Pour cela il faut d'abord définir la manière dont peut s'organiser la vie de la famille en assumant chacun sa place et en trouvant son équilibre. La possibilité pour la femme d'exercer une activité professionnelle, de l'exercer tout au long de la vie, est importante, parce que la rupture de carrière pour garder ses enfants à la maison n'est pas toujours aussi facile que ça et que celle qui s'est éloignée de l'emploi pendant quelques temps, n'est pas sûre de retrouver un emploi, ou de pouvoir faire la même carrière que l'homme qui ne prend pas, en général, ce temps pour garder les enfants. Ensuite, il faut permettre aux parents de vivre pleinement cette parentalité et faire en sorte que le lieu de garde ne soit pas seulement le lieu où l'on confie ses enfants, mais peut être aussi un lieu d'échange autour des questions d'éducation.

Le rôle des entreprises est très important, tout comme celui des comités d'entreprise qui pourraient être plus actifs en la matière. Il m'est arrivé assez souvent de dire à des syndicalistes « vous qui vous occupez de la gestion des CE, pour quel motif n'envisagez vous pas de consacrer une part de l'argent des CE à l'accueil des jeunes enfants ? ».

Une loi nouvelle permet aux entreprises de signer des contrats enfance.

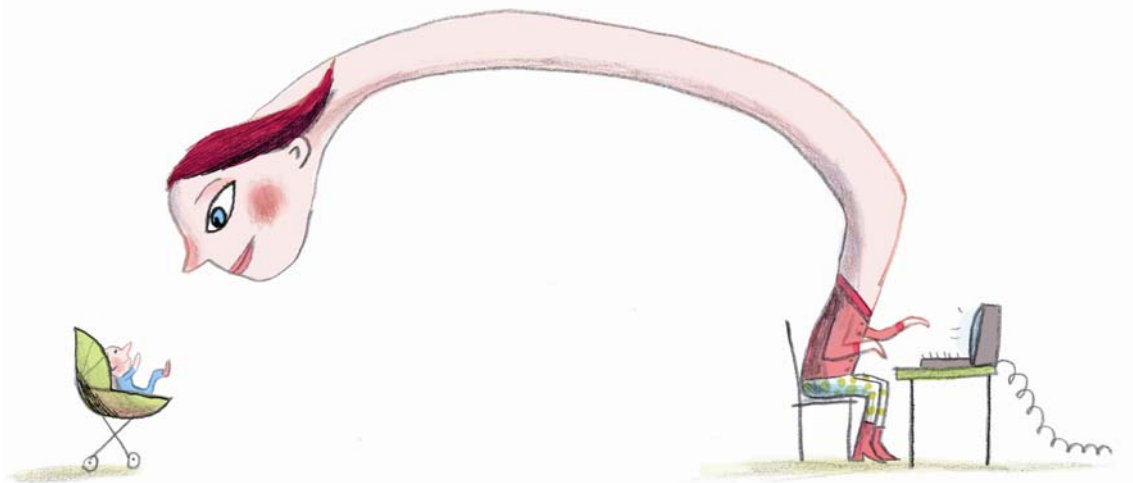
Faut-il s'en inquiéter ? Pas forcément mais il faut s'intéresser aux rapports que cela crée dans l'entreprise entre salariés et employeurs.

- **Le travail des mères, une chance ?
à quel prix?**

Sylviane GIAMPINO, psychologue Petite Enfance (1) et psychanalyste

Nous sommes aujourd'hui dans un contexte favorable car l'environnement est en train de bouger sur cette question des articulations entre le travail et la famille, essentiellement parce que le problème commence à atteindre les hommes. Je trouve intéressant le terme d'articulation parce qu'il laisse entrevoir que ça peut aussi se coincer. Lorsque les éléments s'articulent bien, on est en mouvement, tout le monde en profite. Sinon gare au lumbago généralisé dont les femmes subissent les douleurs en premier lieu. Il faut lorsqu'on essaye d'aborder la question du travail, de la famille, du travail des mères, de l'équilibre des enfants, forcément aborder la dimension économique, la dimension politique, la dimension familiale, la dimension sociale et la dimension psychologique. Sollicitée en introduction de ce travail collectif, je ne pourrai tout faire. Introduire la problématique et approfondir chacune de ses composantes. J'insiste cependant sur le fait qu'il ne faut lâcher aucun des abords de cette question, pour éviter les habituels clivages de la pensée dont elle est l'objet depuis des lustres et qui explique qu'on progresse si lentement : les soit-disant garants de l'équilibre des enfants et qui, au nom de l'intérêt de l'enfant, se méfient des partenariats avec les entreprises, le monde du travail, le monde politique etc. avec l'illusion que leurs priorités doivent se soumettre aux enjeux prioritaires de l'intérêt de l'enfant. C'est un positionnement respectable, mais il s'avère que l'intérêt de l'enfant ne peut se décréter en soi, en « pureté », parce que ce qui est dans l'intérêt de l'enfant dépend forcément de l'entrecroisement de multiples variables. Et puis, au fond, personne n'est contre le fait de favoriser le bien-être des enfants. C'est un consensus. L'important en ce moment est de soutenir la prise de conscience que personne n'y gagne à occulter ou accroître la pression, exercée par chacun sur les autres partenaires de cette problématique de l'équilibre entre les impératifs familiaux, sociaux et économiques. En dehors des positions manipulatrices, cyniques, ou dogmatiques.

Les entreprises qui commencent à rencontrer des difficultés de recrutement ou de fidélisation des employés, se rendent mieux compte de l'importance de contribuer à la qualité de vie (modes d'accueil systèmes de transports, restauration scolaire...). On sait, par ailleurs, qu'en France on est dans un contexte où les femmes font plus d'enfants que dans d'autres pays comparables. Et que là où longtemps on nous a fait croire que la natalité était menacée par l'engagement professionnel des femmes dans le travail, aujourd'hui on sait que c'est l'inverse. C'est-à-dire que plus on permet à des femmes de travailler dans de bonnes conditions, plus elles font d'enfants et on sait qu'il y a un réservoir de naissance potentiel qui n'est pas actualisé... Les femmes qui travaillent voudraient avoir un enfant de plus. Ce n'est pas négligeable si on veut des enfants. Mais est-ce qu'on en veut ? En tous les cas, il suffit de regarder un peu du côté de l'Espagne, l'Italie ou de l'Allemagne pour voir que là où les femmes ne peuvent pas travailler, elles ne font pas d'enfants. Je ne reviendrai pas ici sur mon travail à propos des mères qui travaillent, et tout ce que j'explique et défends depuis 10 ans (note 2).



Je me centre ici sur la garde des enfants, et sur son fameux consensus. Tout le monde se rend compte que, les enfants, il vaut mieux s'en occuper et que ce ne sont pas seulement, les familles, les services sociaux qui doivent s'en occuper, mais les entreprises, les élus... Je suis psychanalyste et je travaille depuis 1980 dans les lieux et services d'accueil pour la petite enfance, et sur les questions de la prévention psychologique à partir aussi de mon expérience en Protection maternelle et Infantile... Ce n'est pas séparable. Il ne suffit pas de garder les enfants et s'en occuper, il faut s'en occuper très bien (note3). On ne rappelle pas assez que même si le discours a évolué, « il faut développer l'offre en modes d'accueil ». L'engagement quantitatif ne saurait différer ou exonérer de l'impératif du qualitatif. La garde d'un enfant a des effets majeurs sur son développement. Et c'est pourquoi on doit avant tout se préoccuper de proposer aux enfants des modes d'accueil adaptés à son immaturité, parce que l'accueil d'un enfant est un outil de prévention psychologique, médical et social. Partout on se demande : « qu'est ce qu'un bon mode d'accueil ? ». Je voudrais juste rappeler une petite étude évoquée dans les années 90 au Conseil de l'Europe qui montrait que la garde est bien vécue par l'enfant en fonction de l'indice de satisfaction professionnelle de la mère. Celui-ci aurait plus d'impact que la durée du temps de travail et donc du temps où l'enfant est confié. Mais ce n'est pas l'impact direct, c'est un impact qui passe par l'assurance des parents dans les pratiques éducatives et le sentiment de bien-être que la mère transmet à ses enfants. Le tout étant corrélé à la qualité du vécu professionnel. CQFD, la responsabilité des entreprises n'est pas qu'économique, elle est relationnelle.

D'autres études comparatives sur la qualité des modes d'accueil pour vérifier si le mode d'accueil individuel est préférable à un mode d'accueil collectif, amènent à une seule conclusion sur laquelle la plupart des recherches s'accordent, c'est que le travail de la mère n'est pas une variable déterminante, alors que la qualité de la garde offerte à l'enfant et l'indice de bien-être de la mère sont déterminants. Autrement dit, le temps est révolu de poser la question, de savoir si un enfant doit être confié à quelqu'un d'autre que sa mère. Je suis sûre pour les personnes avisées, que sont les professionnels, employeurs et élus présents dans ce travail sur entreprises et modes de garde, que ce débat d'arrière garde vraiment n'a plus lieu d'être reposé.

L'équilibre d'un enfant n'est pas le problème de la mère seule. C'est le problème du couple et de la société. Et cessons de dire qu'il faut mettre à garder les enfants parce que les femmes travaillent. On fait garder les enfants parce que leurs parents travaillent.

Concernant la qualité de l'accueil, un autre débat qui n'a plus lieu d'être, c'est celui qui voudrait opposer accueil familial et accueil collectif : on prône parfois

des modèles d'accueil selon l'âge ; la première année, il faudrait qu'il reste à la maison ; la deuxième année il y aurait un début de socialisation (un peu de halte garderie, un peu de LAEP, un peu de multiaccueil et comme la relation avec les grands-parents est fondamentale, donc ce serait une journée chez les grands-parents maternels et une journée chez les grands-parents paternels et pourquoi pas l'entrée à l'école maternelle vers 2 ans ? Ce nomadisme n'a rien de sécurisant, ni pour l'enfant, ni pour les parents, c'est du bla-bla, pour que tout le monde ait l'impression que tout est bon.

Qu'est ce qu'un mode d'accueil de qualité ?

Il n'y a pas de bon ou de mauvais mode d'accueil en soi. Chacun a ses inconvénients et ses avantages. La commission des communautés européennes qui se penche sur ces problèmes se montrait très ambitieuse disait en 1990 : « il faut que ce soit un lieu qui garantisse la spontanéité des enfants, l'estime de soi, qui développe la confiance en soi des enfants, la dignité, l'autonomie, soutienne leur désir d'apprendre, garantisse l'égalité des chances et la diversité culturelle en leur apprenant à être aptes au bonheur ».

Plus proche de l'expérience je propose cinq repères, qui pourraient caractériser un mode d'accueil de qualité (note 3) :

- 1 Un mode d'accueil qui personnalise l'enfant, les parents et les professionnels qui s'en occupent (un mode d'accueil de qualité est forcément un mode d'accueil professionnel). Qui personnalise, c'est-à-dire qui respecte les goûts, les rythmes, les attentes familiales, mais aussi qui respecte la personnalité des professionnels qui vont s'occuper de l'enfant.

- 2 Un mode d'accueil qui protège la sécurité affective des enfants. C'est un mode d'accueil qui ne cède pas sur la question des références, ni sur la stabilité des liens, et permettre à un enfant de retrouver des enfants qu'il connaît lorsqu'il revient sur un lieu collectif, un lieu où un adulte a accepté de se faire l'interlocuteur avisé et bienveillant pour l'enfant, la famille. Continuité des lieux et maintien psychique du lien entre parents et enfants en l'absence des parents, pour cela il faut que les adultes qui s'occupent de l'enfant aient conscience qu'ils sont supports d'une bonne image parentale pour structurer les bases de l'enfant.

- 3 Un mode d'accueil qui encourage la vitalité découvreuse de l'enfant : mode d'accueil qui préserve la pulsion épistémophilique c'est-à-dire l'amour du savoir, le besoin de connaissance, d'expérimentation. C'est la magnifique énergie qui transparaît dans l'envie de goûter, sentir, toucher, regarder, écouter, expérimenter, progresser. Cette pulsion est l'un des moteurs du désir humain qui nous fait partir de soi vers l'autre, de l'intérieur, vers l'extérieur et vers le monde. Toute attitude qui borde, bride, interdit, bloque trop tôt, trop fort cette vitalité découvreuse des enfants est nocive pour son développement psychologique et social. Actuellement sous prétexte de délinquance, on voudrait réinstaurer un rapport avec les tout-petits de dressage, d'éducation précoce et on est en train de nous faire revenir progressivement à un mode de pensée d'avant les années 60. Cette remontée du fantasme de l'autorité est un levier d'entrée vers des modes de penser régressifs.

- 4 Un mode d'accueil qui respecte la dignité des enfants. Ça sous entend de considérer non pas qu'il est une personne, mais qu'il est un sujet humain digne que l'on respecte son corps, sa pudeur, sa famille, son histoire, sa culture. Que l'on respecte ses origines, que l'on respecte les secrets de sa famille, que l'on respecte la fragilité de sa famille et la sienne. On est dans une société qui nous laisse croire qu'il faut être performant, excellent et qui dénie la valeur de la fragilité humaine.

- 5 Un mode d'accueil qui accompagne les enfants dans des relations claires entre les parents et les professionnels, autant que les personnes qui dirigent les lieux d'accueil, qui les financent. L'abus d'influence, ou de pouvoir est encore trop fréquent. De même que la surféminisation des services, renforce sa dévalorisation et la difficulté pour les pères d'y trouver des identifications qui pourraient les aider à s'impliquer davantage au quotidien avec leurs enfants, comme ils disent vouloir le faire.

En conclusion, je reviens sur cette hypothèse que le travail des mères est une chance, pour la valider.

Une chance pour les femmes car l'autonomie financière est de plus en plus indispensable compte-tenu de la mobilité de la vie... de couple. On connaît aujourd'hui les effets de paupérisation des femmes divorcées et des enfants. Quel rapport les femmes entretiennent-elles avec leur travail ? Elles entretiennent un rapport nouveau, une juste distance d'attachement même si cela correspond à un besoin financier. On compte environ 6 femmes au foyer sur 10 qui voudraient travailler, beaucoup de celles qui travaillent à temps partiel, préféreraient travailler à temps plein. Elles apportent au monde du travail des composants indispensables aux évolutions actuelles, notamment par l'acuité du rapport spécifique qu'elles entretiennent avec la temporalité, l'arbitrage des priorités.

Le travail des femmes est une chance pour les hommes ainsi davantage convoqués à s'occuper de leurs propres enfants, mais pas seulement. Ils occupent encore une place majoritaire dans les responsabilités politiques et les directions des entreprises. Plus ils prennent contact avec les impératifs de soins d'équilibre des enfants, et plus ils prennent conscience des enjeux moraux, économiques et sociaux de ce qu'on leur fait vivre, meilleures seront leurs décisions.

La chance, c'est de faire sortir l'enfance d'un problème de « bonnes femmes ». Le mode de garde n'est pas une aide aux familles. C'est un droit aux familles, comme l'école, parce que c'est devenu incontournable.

Le travail des femmes oblige les hommes, les politiques, les financeurs, les entreprises à se rapprocher des problématiques des enfants. Or les enfants sont humanisants car ce sont des ralentisseurs. Un enfant n'avance pas comme nous, il nous tire la jambe. L'effet coinçage des enfants quand ils grandissent mal, tombent malades quand il ne faut pas, ne travaillent pas à l'école, est important. L'effet freinage des enfants oblige à re-penser ; leur vitalité est la grande chance des adultes pour ne pas se laisser aller à la régression des modes de pensée. Messieurs rapprochez vous des enfants et vous vous grandirez, y compris dans le regard des femmes que vous aimez. Mais c'est une autre histoire... (note 4)

(1) S. Giampino est aussi l'une des initiatrices de l'appel « **pas de 0 de conduite pour les enfants de 3 ans** » qui a réuni 200 000 signataires autour du refus de dépistage de la délinquance pendant la petite enfance. L'action du collectif se poursuit pour une prévention non prédictive.

<http://www.pasde0deconduite.ras.eu.org>

(2) S. Giampino, « **Les mères qui travaillent sont-elles coupables ?** » Albin Michel, ed 2007).

(3) « **Les modes d'accueil du jeune enfant** » Revue CNAF « Informations Sociales », N° de Mai 2002, Numéro coordonné avec Sylviane Giampino.

(4) « **Jeunes couples jeunes parents** » Numéro coordonné avec Sylviane Giampino Informations sociales, N° 132 juin 06.

• Ressources humaines et vie familiale des salariés

Barbara VOGT, responsable des Ressources Humaines du Super U de Truchtersheim, une petite entreprise de 125 salariés dont 75% de femmes. Elle va donc nous expliquer en quoi les préoccupations des salariés peuvent rejoindre les préoccupations de l'entreprise.



L'entreprise, le Super U de Truchtersheim, est une petite structure à gestion familiale, qui a ouvert en 1988. Nous sommes passés de 16 salariés pour 600m² de surface de vente à 125 salariés pour 3400m² de surface de vente en 2006. Ce qui signifie une augmentation considérable de l'effectif du personnel. L'enseigne Super U est une SARL, c'est un groupement d'indépendants associés ; on est indépendant dans notre gestion et dans notre décision. On a 35 hommes et 88 femmes pour 125 salariés, soit 28% d'hommes et 71% de femmes. Cet effectif compte 17% de cadres, agents de maîtrise et 83% d'employés. La moyenne d'âge est de 35 ans. La moyenne d'enfants est de 1,08 environ. Concernant le projet de création de crèche interentreprises, c'est vrai que l'on assiste à une ouverture d'esprit des entreprises, en rapport avec le bien-être des salariés et je pense que dans l'ensemble des entreprises, c'est une préoccupation qu'il faudra prendre de plus en plus en compte. Le dialogue social est très important chez nous, dans la mesure où notre entreprise a démarré sur un mode de gestion familiale. Nous sommes proches de nos salariés et donc de leurs préoccupations, qui sont aussi un

peu les nôtres, afin d'articuler justement le temps de vie professionnel et le temps de vie personnel ou familial.

Pour notre entreprise il s'agit de faire en sorte qu'un salarié heureux, cela se ressente au niveau de la clientèle. Effectivement il s'agit d'un projet commun entre l'entreprise et les salariés (si toutefois la création d'une crèche interentreprises pouvait se faire), parce que, même si on a des exonérations de charge, il y aura quand même des frais pour l'entreprise et pour le personnel aussi. En tant que responsable du personnel, nous avons par exemple un homme actuellement en congé parental, pas mal aussi de familles monoparentales ; pour concilier les plannings ou le temps de travail avec le temps personnel (qui pour moi sont aussi des temps aussi importants l'un que l'autre), le projet de création de crèche interentreprises peut donc nous intéresser.

***Michel Moser**, Directeur du Cora de Mundolsheim et également Président du Comité de pilotage des services aux entreprises, initié par la Chambre du Commerce et d'Industrie de Strasbourg et du Bas-Rhin*

Quelques mots concernant le comité de pilotage, né il y a quelques semaines. J'ai beaucoup de plaisir à travailler avec la Chambre du Commerce, y étant titulaire, accompagné d'un permanent. La Chambre de l'Agriculture, la CAF et le Conseil Régional, voila donc le groupe réuni souvent déjà et qui a émis un certain nombre de propositions. J'ai souhaité un travail, débutant avec l'analyse géographique et économique du département, pour dégager, de manière assez réaliste, des pôles économiques. Cette réflexion vient du fait qu'en raisonnant par territoire, par zone, nous ne prenons pas seulement en compte les entreprises mais aussi les collectivités ce qui permet de profiter de la matière grise qu'il y a partout. Mettre tout cela en commun, c'est un petit peu notre particularité, c'est ce qui nous permettra peut-être d'avancer un peu mieux. Mutualiser avec tout ça tous les moyens humains, qui peuvent être aussi des moyens financiers, techniques... C'est ainsi qu'on va probablement voir aboutir un projet dans le Kochersberg, dont on a parlé tout à l'heure. Un deuxième projet est également "dans les tuyaux" : E3 à Schiltigheim ; un troisième qui sera peut-être sur la zone dans laquelle je dirige un établissement de 780 personnes, représentant près de 4500 emplois, si on prend le simple pôle économique.

Pour revenir sur l'établissement que je dirige : il compte 780 personnes d'une moyenne d'âge, d'environ 41 ans. Ce qui veut dire que nous sommes un tout petit peu moins touchés par les problèmes de l'enfance. (C'est plus le cas des entreprises de moyennes d'âges de 30 ans ou 25 ans). Ceci dit, j'ai fait le même test que vous, avec un questionnaire. Nous n'avions que 12 personnes intéressées (environ), sur 780 ; j'étais donc un peu étonné, ce qui nous a amené à essayer de comprendre ces chiffres et à constater que ce questionnaire n'a peut-être pas été fait ou motivé comme il aurait fallu. Ceci dit, même avec une grande entreprise comme la nôtre, il ne faut pas s'attendre à voir des miracles. Par contre, sur un bassin de 3000 ou 4000 emplois, il y aurait largement de quoi se poser la question de ce jour « peut-on réellement créer une crèche interentreprises ? ».

A coté de ça bien sûr, il y a le coté économique des choses. Mettant ma casquette "Cora chef d'entreprise" : nous sommes une entreprise qui doit dégager des profits de manière à s'autogérer, ce qui se fait d'une certaine manière, sans dilapider forcément les frais généraux. Et dans ces frais généraux, il y a ce que Monsieur Bigeot a rappelé tout à l'heure, le Comité d'entreprise (ou la participation donnée au Comité d'entreprise) et là aussi, j'ai fait un sondage pour voir, si dans

notre budget, qui est assez important et représente plusieurs centaines de milliers d'euros, nous pourrions prendre une cote part pour l'accueil des enfants ? Je dois vous dire que mon Comité du personnel a levé les bras pour me dire : « ...Attendez Monsieur, stop ! », « ...vous n'allez quand même pas nous enlever la pêche de l'étang machin, le cadeau de Noël, la rentrée scolaire etc. donnez nous de l'argent et à ce moment là on le reversera... ». Donc je dirai, ne rêvons pas, je ne crois absolument pas qu'un Comité d'entreprise puisse d'un seul coup dire, j'emprunte X milliers (ou centaines de milliers d'euros) de mon budget pour le mettre dans un budget crèche. Alors là, je n'y crois absolument pas. D'autant que j'ai un souci social également, j'aime que mon personnel soit bien dans sa peau et je dirai qu'il y a une certaine recherche d'équité entre ce qui est redonné, par le biais des œuvres sociales du Comité d'entreprise, de manière à ce que il n'y ait pas un rapport de "un" à "deux cents" pour la jeune femme célibataire n'ayant pas d'enfant, ne bénéficiant donc pas du cadeau de Noël pour l'enfant ni du bon de rentrée scolaire etc. et encore moins de la crèche. Donc je suis attentif. Pour être allé avec le Comité en voyage à Wittenheim (pour citer le nom précisément d'une commune du Nord-Ouest de Mulhouse, qui est en train d'ouvrir une structure), la crèche est construite par un privé et un ensemble d'entreprises est intéressé par le projet ; et bien, la crèche va être là, le personnel va être embauché, une ou deux entreprises hésitent encore, parce que la somme représentée "par lit" est encore beaucoup trop importante.

Alors comment un chef d'entreprise peut-il évaluer ce qui est « important » ou « pas important » ? Tout à l'heure, ma voisine disait très justement « ...on tient compte effectivement du bien-être de nos employés ». Je crois que c'est vrai, ce n'est pas une légende. C'est peut-être plus valable encore dans les entreprises à taille un peu plus humaine que dans les hypermarchés où nous avons une image excessivement mauvaise. Venez-nous voir, venez discuter avec nous et vous verrez que c'est tout à fait différent de ce que l'on imagine.

L'absentéisme, la préoccupation du personnel qui a un problème, ce sont des éléments intrinsèques, mais lorsque l'on arrive à les gommer, on aboutit à une meilleure productivité. C'est très difficilement chiffrable. Nous avons essayé de chiffrer l'absentéisme par exemple... le taux d'absentéisme dû à des problèmes d'enfants. Nous n'avons pas été trop loin pour ne pas rentrer trop dans la vie des gens. Ont donc été comptabilisés : les employés absents pour "problème d'enfant", soit 20% du taux d'absentéisme. Je parle ici bien sûr de mon entreprise. Vous voyez, c'est tout à fait chiffrable, 5 jours 20% de 5 jours, ça fait X heures, X heures avec les charges, ça fait tant... Et bien je préfère mettre cette somme là, avoir moins de personnel qui travaille, de manière à ce que les rayons soient immédiatement achalandés, plutôt que de constater le matin l'absence de quelqu'un... mais c'est difficile, il y a un seuil de viabilité, c'est clair.

***Hervé BITZ, consultant en Ressources Humaines,
HB Conseils, Strasbourg***

Je parlerais pour ma part, un petit peu moins de l'enfant et plutôt du bien-être du salarié dans les PME, PMI et TPE. Evidemment le bien-être du salarié par opposition au mal-être que nous rencontrons aujourd'hui tout simplement.

Ce bien-être du salarié passe par quoi ? Il passe par son emploi, il passe par le climat social de l'entreprise dont il est salarié, mais il passe surtout par l'environnement familial, donc forcément par les enfants. Aujourd'hui je me rends compte, lors des séances de recrutements, que beaucoup de salariés sélectionnent leurs employeurs en fonction de cet environnement.

Ce n'est plus tellement l'employeur qui a une grosse charge de sélection, mais le salarié qui sélectionne son employeur quand on peut lui dire : « vous avez tel avantage, tel avantage... ».

Parler d'une crèche, c'est un avantage non négligeable. Et très souvent, on parle beaucoup plus de la crèche que du salaire. Alors je vais peut-être vous surprendre (mais moi je vis ça au quotidien et je parle pour les TPE, PME), il est vrai que le monde actuel évolue très vite. Malheureusement notre tissu économique de PME, PMI et TPE n'avance pas aussi vite... Et là, nous avons quelques années de retard. Or, si nous voulons assurer la pérennité de nos petites entreprises (qui sont quand même le gros du tissu économique de notre pays), les chefs d'entreprises devront réfléchir un petit peu plus à cette évolution et prendre en compte le bien-être de leurs salariés.

Evidemment j'entends régulièrement des patrons, des patronnes qui me disent : « je ne suis pas l'assistante sociale de mes salariés... ». C'est vrai, mais comme disait Michel MOSER, ne pas être l'assistante sociale, cela signifie que l'on prend en compte un taux d'absentéisme qu'on appellera "maladie". Mais ce taux d'absentéisme n'est pas forcément de la maladie. C'est parce qu'on a une grosse préoccupation qui est l'enfant.

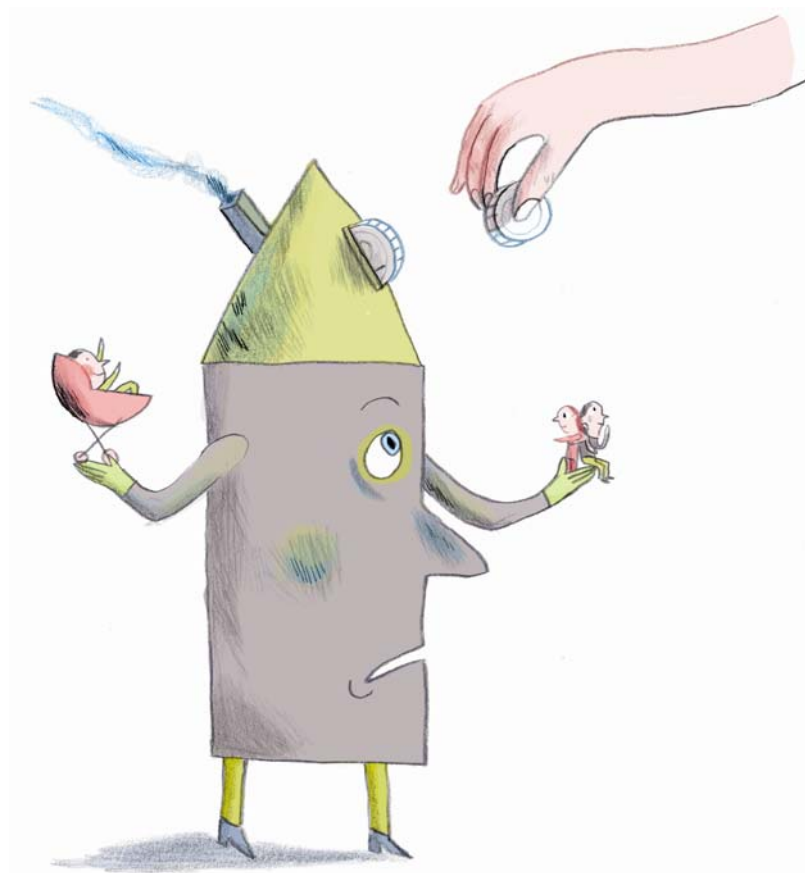
Concernant l'avantage d'une crèche d'entreprise ? Je peux vous donner des exemples concrets, ce que je vis quotidiennement. Une crèche d'entreprise, située géographiquement dans un lieu où il y a un rassemblement de salariés et d'entreprises, permet aux parents d'être beaucoup plus sereins au travail qu'ils ne le seraient, si cette crèche se trouvait près de leur domicile. Je prends un exemple : je travaille à Strasbourg, ma crèche est à Marlenheim. Je peux vous dire que la pensée des parents est pendant quelques minutes (voire quelques heures dans la journée) : « que devient mon enfant dans la crèche de Marlenheim ? » alors que si cette crèche était à Strasbourg ou à Schiltigheim, dans un périmètre (à vol d'oiseau) de 50 mètres, pendant la pause, ils pourraient envisager de faire un saut à la crèche. Ce qu'ils ne pourront faire si la crèche est éloignée. Voilà un élément de réponse. Donc il n'est pas question de mettre en concurrence la crèche traditionnelle et la crèche d'entreprise, quel que soit leur mode de fonctionnement. Je pense que tout ceci est complémentaire. Comment imaginer, pour parler par exemple de la zone E3 (Schiltigheim), 4000 salariés, sans avoir une assistance pour les enfants ? Donc les gens qui travaillent à E3 à Schiltigheim viennent aussi bien de Wissembourg, de Sarre-Union, de Sélestat et puis de la Vallée de Schirmeck et forcément ces parents mettent les enfants en garde quelque part. Mais surtout pas sur le lieu de travail. Est-ce qu'il ne vaudrait pas mieux, pour un salarié qui rentre à 17h, aller à la crèche qui se trouve à 20 mètres pour prendre son enfant et rentrer chez lui ? Plutôt que de partir à 16h30, en pleine activité professionnelle, chercher son enfant et le lendemain revenir au travail pour reprendre son activité ?

Voilà le genre de réflexion que notre Comité de pilotage soulève régulièrement et nous avançons sereinement dans cette problématique.

(Synthèses faites à partir des propos recueillis lors des interventions)

- **Des outils pour articuler au mieux les temps de vie**

Laurent ORTALDA, CNAF



C'est un choix important pour la Caisse Nationale, pour la "branche famille" du Régime général plus exactement, que d'avoir investi ce champ de la Petite Enfance et d'y avoir associé les entreprises. Je vais vous expliquer quelle a été notre motivation dans la branche famille.

La première, toute simple, est celle de développer l'offre d'accueil, puisque aujourd'hui, si vous interrogez de jeunes parents, pouvoir trouver un mode d'accueil, pour son enfant, est quelque chose qui mobilise très fortement les familles, y compris les grands-parents souvent sollicités pour un petit coup de main. Donc pour nous, le premier objectif c'est de développer l'offre d'accueil. Il s'agit de donner aux familles des solutions, des modes d'accueil supplémentaires. Si on se pose la question de ce qu'apporte une crèche d'entreprise, on peut tout de suite dire que cela apporte une solution pour une famille. En outre, cela peut permettre une meilleure adaptation de l'offre aux besoins des familles.

Le deuxième objectif c'est de permettre une diversification de l'offre de service. Je crois que cela a été très souligné ce matin : il n'y a pas un mode d'accueil qui soit meilleur qu'un autre. Il y a des modes d'accueil qui correspondent à des aspirations et à des situations différentes. C'est ce choix qui a conduit la branche Famille à développer les « crèches de personnel ». Autrement dit, qu'il s'agisse de « crèches d'entreprises » et même « d'entreprises de crèches », la branche Famille compte sur la diversité et la complémentarité des offres de service.

Le développement des crèches d'employeurs semble d'autant plus important que l'on observe aujourd'hui une flexibilisation du temps de travail : des personnes travaillent en horaires décalés, certaines la nuit (c'est le cas dans le secteur hospitalier, c'est le cas de nombreux fonctionnaires de polices, dans la défense, dans l'aviation civile...). Dans la mesure où ces conditions de travail existent, il faut tenter de trouver des offres de services adaptées. Des initiatives telles que GEPETTO, dont une présentation sera faite cet après-midi, offrent des solutions adaptées. Les employeurs suscitent ces flexibilités et en quelque sorte peuvent y répondre en créant des crèches d'entreprises.

Un autre objectif consiste à diversifier les financeurs. Jusqu'à présent en gros : c'était un tiers les familles, un tiers les CAF et un tiers les collectivités locales. En faisant le choix de susciter la création de crèches d'entreprises, c'est d'une certaine manière demander à un autre acteur important de la vie économique de se positionner et de venir financer ces crèches. A une époque où les finances publiques, sont relativement contraintes, c'est une possibilité de développer l'offre sans accroissement des dépenses des partenaires publics.

L'une des modifications majeures du paysage français est que les individus s'éloignent de plus en plus de leur lieu de travail. Autrefois, au 19^e siècle par exemple, les femmes travaillaient à leur domicile. Au 20^e siècle, les gens étaient encore relativement proches de leur lieu de travail. Aujourd'hui, la situation est très différente. Les gens habitent loin de leur lieu de travail, quelquefois dans des zones rurales qui n'ont pas toujours des budgets conséquents. Les zones d'activités, évoquées aujourd'hui par de nombreux participants, se sont développées. L'un des objectifs des crèches d'entreprises, c'est de créer des établissements sur ce type de territoire, d'homogénéiser l'offre de service et de renforcer l'équité d'accès aux établissements. Le développement de ce partenariat permet donc d'améliorer l'accessibilité aux établissements d'accueil.

Afin de développer le partenariat avec les entreprises, nous nous sommes appuyés sur plusieurs dispositifs qui vont de l'aide à la pierre à l'aide au fonctionnement et à l'aide au développement.

Concernant les aides à l'investissement, les crèches d'entreprises peuvent bénéficier d'une aide comprise entre 6 000 et 12 500 euros par place créée dans la limite de 80% des dépenses subventionnelles. Toutefois, les aides à l'investissement sont octroyées dans la limite des enveloppes confiées aux CAF ou disponibles, dans le cadre de l'enveloppe centralisée du DAIPE, à la CNAF.

La prestation de service unique, elle, nécessite l'application du barème institutionnel des participations familiales, elle est versée jusqu'aux 4 ans. Elle permet également de mieux répondre aux besoins des familles. De même, 3 heures de concertation par an et par place sont versées. Cela ne finance toutefois qu'une partie seulement du temps de concertation.

En outre, afin de pouvoir financer les crèches de personnel, ces établissements doivent appliquer le barème institutionnel des participations familiales et au moins 30 % de la capacité d'accueil doit être réservée aux enfants du quartier. En 2004, afin de développer les crèches d'employeurs, le principe

d'ouverture sur l'extérieur a été maintenu, mais les conseils d'administration des CAF ont la possibilité de diminuer ou de supprimer ce principe d'ouverture.

Pour favoriser le développement des « crèches de personnel », depuis 2004, les employeurs relevant du régime général de la Sécurité sociale peuvent signer des contrats « enfance » lorsqu'ils créent une « crèche de personnel ».

Depuis 2006, le contrat « enfance » est progressivement remplacé par le contrat « enfance et jeunesse ». Lorsqu'un projet de « crèche de personnel » est considéré comme prioritaire, la CAF cofinance 55 % du montant qui reste à charge de l'employeur, dans la limite d'un plafond fixé par la CNAF.

Le CEJ a pour vocation d'accompagner le fonctionnement lorsque de nouvelles places sont créées. Ce contrat est d'une durée de 4 ans. Il s'adresse aussi bien aux grandes qu'aux petites entreprises. De même, plusieurs possibilités existent : contrats bipartite (CAF, entreprises ou plusieurs entreprises) mais également contrats tripartite (c'est-à-dire CAF, entreprises et collectivité locale).

Il est évident, que pour la branche famille, c'est le partenariat tripartite qu'on cherche davantage à viser, notamment parce qu'il favorise une approche globale et garantit une certaine pérennité des équipements créés.

Il convient de souligner qu'il y a eu la mise en place, au niveau national d'une cellule entreprise que je coordonne. En outre, dans toutes les caisses, les 123 caisses de France, on désigne un référent entreprise. Ce choix est important car il constitue pour les entreprises une personne ressource clairement identifiée.

Parfois on entend dire qu'une crèche, c'est cher. Toutefois, ce sont des équipements où il y a des personnels dont les qualifications professionnelles sont importantes. Ceci étant, pour les entreprises et sur la base d'un certain nombre d'hypothèses, pour un établissement nouveau, créé, financé dans le cadre d'un contrat enfance et jeunesse ouvert 200 heures par an, on est sur un prix de revient de l'ordre de 15 162 euros par place. Au global, quand on prend en compte toutes les subventions, que ce soit la prestation de service unique, le contrat enfance et jeunesse, les participations des familles bien évidemment qui viennent en déduction de ce montant, que ce soit le crédit impôt famille mis en place par l'Etat, dans la loi de finance 2004, on arrive à un reste à charge pour l'entreprise qui est de l'ordre de 17%. 17% ce n'est pas rien à supporter par une entreprise, mais cela demeure moins du quart du prix de revient d'un établissement.

Enfin, depuis 2004, la signature du contrat enfance pour les entreprises a permis la signature de 37 contrats pour 137 entreprises. Ce qui représente 649 places nouvelles accompagnées par ce dispositif.

(Synthèse faite à partir des propos recueillis lors des interventions)



Laurent Ortalda
Conseiller technique petite enfance
Direction de l'action sociale

☎ 01 45 65 53 10

Fax 01 45 65 54 51

✉ laurent.ortalda@cnafr.fr

• Le programme Gepetto, une aventure, une méthode et des réalisations

Anne Karine STOCCHETTI, coordinatrice nationale de la Garde d'Enfant Pour l'Equilibre du Temps Professionnel, du Temps familial et son Organisation. VANNES



1. INTRODUCTION :

La question de la garde de nos enfants est complexe car elle touche à la fois le père, la mère et nos représentations d'homme et de femme. Elle impacte de façon quotidienne notre projet professionnel et notre projet familial et nous renvoie constamment à l'articulation de notre vie sociale, de notre vie affective et intime. La question de la garde des enfants est aujourd'hui au cœur du débat de notre société car si la garde est un enjeu pour les familles, elle l'est tout autant pour la collectivité, pouvoirs publics et entreprises.

Aussi devons nous opérer un considérable effort d'innovation sociale car un dialogue à trois désormais s'impose avec la famille, l'institution et l'entreprise.

Mais en dehors de ces réflexions à caractère sociétal et philosophique il n'en reste pas moins que pour bon nombre de parents aujourd'hui la question est : « *Je garde mon enfant ou je garde mon emploi ?* ». L'emploi, le travail, cité dans les textes fondateurs de la CAF « le travail permettant de remplir le devoir sacré de nourrir et de subvenir aux besoins de ses enfants ». Et pour les familles monoparentales la question est cruciale ! Permettre à des parents d'aller travailler c'est aussi présenter à l'enfant l'image d'un parent qui travaille, un parent qui a un tissu social... car nous savons tous que travailler ce n'est pas que gagner de l'argent : c'est bien là un moyen d'être en relation avec d'autres adultes et de ne pas avoir l'enfant comme seul centre d'intérêt. C'est important pour le développement de l'enfant et pour l'épanouissement de l'adulte.

Dès l'origine du projet, notre choix a été de travailler en direction des parents travaillant sur des horaires décalés et ceci pour 2 raisons principales :

- ❖ La première c'est que ces parents-là travaillent et cotisent au titre des allocations familiales sur leurs bulletins de salaire et parce qu'ils travaillent tôt le matin, tard le soir, le week-end ou les jours fériés ils n'ont pas droit à une offre d'accueil clairement organisée comme celle qui est proposée aux familles travaillant en horaires classiques. Cela nous est apparu comme une profonde iniquité sociale.

- ❖ La seconde raison, c'est qu'il nous semblait aussi profondément inéquitable que les enfants subissent les contraintes horaires de leurs parents.

Ces quelques considérations m'ont permis de vous présenter nos motivations qui ont permis de construire une réponse de garde d'enfants pour les parents travaillant en horaires décalés.

Au départ, une première initiative dans le Morbihan (à Lorient puis à Vannes) s'est étendue à d'autres territoires en répondant à un appel d'offre européen -le programme Equal sur l'axe conciliation vie familiale/ vie professionnelle-.

Le projet a été retenu par le Fonds Social Européen qui lui a octroyé un financement.

C'est comme cela qu'est né le projet GEPETTO.

Garde d'Enfants Pour l'Equilibre du Temps professionnel, du Temps familial et son Organisation.

Ce programme EQUAL a permis d'élargir l'expérimentation Bretonne à un plus grand nombre de sites : Cherbourg, Poitiers, Nantes, Le Mans, Vernon.

Différents ministères, institutions et organisations ont validé l'idée que le Programme GEPETTO, à l'issue d'Equal, devienne un réseau national. En décembre 2005 le programme Equal s'est terminé et le Réseau GEPETTO est né soutenu par la Fondation La Mondiale.

Il accompagne actuellement la création de 5 nouveaux sites : Marseille, Rochefort, Bressuire, Cholet et Caudry.

2. LA REPONSE :

Pour répondre à ces besoins de garde d'enfants qui n'étaient couverts par personne, nous avons donc conçu un service qui fonctionne 7 jours sur 7, de jour comme de nuit, les week-ends et les jours fériés. C'est un dispositif qui rayonne à l'échelle d'un bassin de vie, qui intervient en complémentarité des autres modes d'accueil, qui fait travailler des professionnels de l'enfance se déplaçant au domicile des parents. Le service est facturé à la famille en fonction de ses revenus (Q F). Ce dispositif s'adresse à des enfants jusqu'à 13 ans.

Le dispositif a été reconnu par la CNAF et baptisé Accueil en Relais -en relais des parents et en relais des autres modes d'accueil-. Cette terminologie permet de gommer l'appellation « stigmatisante » lorsque l'on parle d'« accueil atypique ».

Cette notion de chaînon manquant souligne qu'il ne s'agit pas de télescoper les autres modes de garde mais plutôt de les compléter.

Employer des professionnels de l'enfance est pour nous incontournable. Je rappelle qu'il ne suffit pas d'être gentil pour s'occuper des enfants. La qualification apporte des compétences clairement identifiées pour l'enfant et son parent. Et d'ailleurs dans la garde collective, on ne se pose même pas la question.

Par analogie, personne n'aurait l'idée de faire construire sa maison par quelqu'un de seulement gentil. Il vaut mieux que le maçon soit qualifié, c'est quand même mieux...

Une prestation de service facturée selon les revenus de la famille permet de rendre ce dispositif accessible à tous, grâce à un barème indexé sur le quotient familial. Cette pratique permet d'assurer la mixité sociale des familles bénéficiaires. Le service est donc accessible pour des familles à revenus modestes ce qui est souvent le cas des familles monoparentales, mais aussi accessible pour des familles biactives qui mènent un parcours professionnel et qui, ayant plus de revenus, paieront plus cher le service. Je voudrais souligner que la solvabilité des familles ne signifie pas qu'il y ait une offre organisée en face.

Ouvrir le service aux plus de 6 ans semblait aussi une évidence. Les problèmes de garde d'enfants ne s'arrêtent pas à 6 ans. Je dirais presque que les problèmes commencent vraiment à 6 ans. Je ne sais pas qui a décidé un jour que les enfants à 6 ans se gardaient tout seuls.

Alors comment font les parents et ceux qui de surcroît travaillent en horaires décalés ? Et bien les enfants sont seuls et cela ne semble étonner personne dans notre société dite évoluée. Heureusement qu'il y a des téléphones portables pour réveiller les enfants à distance...

Je n'ai pas le temps de développer, sinon je me serais attardée sur la notion de solitude enfantine qui porte en germe toutes sortes de difficultés dans le développement des adolescents et des individus que nous sommes. Et je voudrais souligner qu'il ne faut pas mélanger solitude et autonomie qui sont des notions totalement différentes, que l'on a tendance à superposer parce que nous n'avons pas de solution. Nous affirmons que les enfants ont besoin de relationnel pour grandir et que la présence d'adultes qui se donnent le relais, cela peut aussi donner envie de grandir.

Il y a aussi beaucoup d'enfants qui sont transportés pour finir leur nuit ailleurs qu'à la maison, ballottés, déplacés d'un lit à un autre. Il y aussi ceux qui dorment en dehors de chez eux plusieurs nuits par semaine. Alors évidemment, on voit bien qu'il y a des enfants qui n'ont pas la même enfance que d'autres. Et si le droit à l'enfance, c'était tout simplement d'avoir le droit de se réveiller dans son lit ? De prendre son petit déjeuner calmement ? De jouer avec ses frères et sœurs ? Tout simplement d'être à la maison même si papa et maman n'y sont pas... parce qu'ils travaillent ?

3. ASSOCIER LES ENTREPRISES :

Aujourd'hui, nous pensons qu'il est temps d'associer les entreprises à notre réflexion en les intéressant à des réponses possibles pour leurs salariés. Si l'entreprise n'a pas vocation à créer directement des services de garde, en revanche, elle peut s'associer à d'autres acteurs sur son territoire. Cela signifie donc que nous ne devons pas faire des modes de gardes POUR les entreprises mais AVEC les entreprises.

Alors pourquoi AVEC les entreprises ?

D'abord parce que tout le monde est concerné en tant que personne qui travaille et/ou qui utilise les services des entreprises et qui peut être déjà parent, ou qui va le devenir. Tout le monde c'est vous, moi, nous.

AVEC les entreprises, c'est aussi parce que la période de l'Etat providence étant terminée, il va nous falloir trouver d'autres sources de financement. Cette période de restriction présente des aspects négatifs, mais si nous devons positiver, (d'ailleurs il n'y a pas le choix, nous devons positiver !), c'est sans doute le moment de devenir encore plus inventifs et toujours plus imaginatifs. Par exemple, à notre connaissance, hormis la crèche, aucun autre modèle n'est présenté actuellement aux entreprises. D'autres formules existent (gardes itinérantes, crèches familiales etc.), et il y a d'autres formules à inventer ou en tous cas à combiner.

L'innovation n'est sans doute pas dans la nouveauté mais plutôt dans la combinaison et l'articulation de réponses existantes.

Inventer d'autres modèles c'est aussi se reposer la question des organisations humaines dans le cadre du travail et envisager le parcours professionnel des salariés lorsqu'ils deviennent parents -au-delà des conditions de travail- il y a les conditions de vie des salariés qui impactent la vie de l'entreprise, par exemple l'absentéisme.



Je vous rappelle la citation d'Henri Ford qui disait : « L'entreprise doit faire des profits sinon elle mourra ». Mais si l'on tente de faire fonctionner une entreprise uniquement sur les profits, elle mourra aussi car elle n'aura plus de raison d'être.

Nous sommes donc face à un véritable défi.

Le défi à relever est sur plusieurs niveaux. Pour atteindre un niveau d'égalité devant l'emploi et un niveau d'égalité devant les conditions pour y accéder -je veux parler ici de conditions favorables permettant d'accéder à l'emploi ou de s'y maintenir-, nous devons aussi penser aux publics les plus fragilisés.

Or il est vrai que ce public fragilisé se retrouve de façon significative dans les emplois à horaires décalés.

Donc on pourrait en déduire que les horaires décalés fragilisent la famille...

Mais on pourrait dire aussi que travailler sur des horaires décalés fragilise la famille bien souvent parce qu'il y a absence de dispositif de garde d'enfants.

Alors on pourrait organiser la société différemment, et ne laisser travailler en horaires décalés que les célibataires sans enfants ?

On voit bien immédiatement que nous ne pouvons pas prendre le problème par le petit bout de la lorgnette sans tomber dans la caricature.

D'autant que les métiers concernés par les horaires décalés sont nombreux et sont nécessaires : les professionnels de la santé, de l'hôtellerie et de la restauration, de la production alimentaires et industrielles, de la grande distribution, de la communication, des transports, des commerces etc.

- 30% des actifs travaillent en horaires décalés.

- 835 000 enfants de moins de 3 ans sont concernés par les horaires décalés de leurs parents.

- 4 familles sur 10 sont concernées.

Mais comment s'en tenir à cet objectif sans tomber dans le paternalisme ?

Comment apporter des services aux habitants d'un territoire, habitants qui peuvent être aussi salariés que chefs d'entreprises, citoyens autant qu'usagers du service public : cela dépasse la notion de revenus mais rejoint la notion de droit.

Je rappelle que tout ce petit monde cotise au titre notamment des allocations familiales et que toutes ces personnes peuvent rencontrer les mêmes difficultés. Nous ne sommes jamais à l'abri d'un divorce, d'un décès, d'une perte d'emploi, bref d'un changement de situation.

Sur ce constat, et pour notre sujet, on ne pourrait pas envisager une société qui serait à 2 vitesses, ceux qui auraient droit à des services de garde d'enfant et ceux qui n'y auraient pas droit.

Peut-être devons nous imaginer des espaces de concertation très opérationnels entre un nécessaire développement économique et des solutions sociales ? Le travail d'accompagnement que nous menons a permis d'établir les éléments fondateurs d'une démarche visant à développer l'entreprenariat social en menant une réflexion sur la viabilité financière des structures qui gèrent cette nouvelle forme de réponse de garde d'enfant, en préservant le cadre éthique et la dimension sociale du projet.

Le réseau GEPETTO se donne pour mission de diffuser l'Accueil en Relais auprès des décideurs locaux (Institutions, Collectivités Locales et Entreprises) Il défend les valeurs sociales et économiques de cette nouvelle forme d'accueil des enfants afin que le plus grand nombre de familles en France puisse en bénéficier.



**Comment concilier
des intérêts différents ?**

• Crèche d'entreprise, ouverte sur le quartier

Laurence SAUTAI, présidente de l'association "Rigolo comme la vie" et directrice de la communication Internet de la formation à Okaidi

ROUBAIX

Je vais essayer de vous expliquer et de vous donner un exemple, sachant que les choix que nous avons faits n'ont pas vocation à détenir une vérité ; c'est un chemin que nous avons pris, une voie que nous avons prise. L'origine du projet c'est Aïdi groupe, ce n'est pas connu. En fait ce qui est connu, c'est Okaidi, Obaïbi et Jacadi qui sont des marques de vêtements pour enfants. Culturellement dans le Nord (où nous nous situons), on a une démarche d'entrepreneurs et d'entrepreneurs responsables. Nous avons donc entrepris une démarche de RSE, de Responsabilité Sociale des Entreprises. Quand on suit cette logique, on est sur une logique de création, elle-même dans le "format" d'une fondation qui s'appelle Okworld.

Notre démarche, aujourd'hui, s'est posée complètement dans cette démarche de mécénat au lieu d'avoir des super tableaux dans le bureau de notre patron. Je pense que ça lui aurait plu, mais il a préféré orienter le mécénat plus dans une démarche sociale ; ce que je vais vous expliquer là.

Au niveau de notre mécénat, on a plusieurs actions posées dans les pays de production. Vous vous imaginez bien que les vêtements pour enfants ne sont plus du tout fabriqués en France. Il n'y a plus de tissu industriel pour fabriquer des vêtements en France, de ce fait ils sont beaucoup plus fabriqués en Asie et dans les pays du Maghreb. Dans ces pays, comme l'Inde, le Bangladesh ou le Pakistan, en fait on a aussi du mécénat en direction des enfants plutôt, pour tout ce qui est préscolarisation, création, cofinancement de foyers pour les enfants de rue et du micro crédit. Voilà, c'est ce que nous faisons au niveau de nos pays de production.

L'idée c'était dire, ok, mais que mettons nous en place en France et à Roubaix ? Vous l'avez dit justement, nous avons donc racheté un entrepôt, à Roubaix, dans un quartier, en ville. Cet entrepôt nous permet d'accueillir des personnes venant travailler sans voiture et donc d'intégrer des personnes qui ne sont pas forcément d'un niveau social très élevé, de leur donner une chance en créant un emploi.

Cet entrepôt racheté, il y avait une maison dans un état de délabrement assez poussé et s'est posée la question de savoir ce que l'on allait en faire ; l'idée de créer cette crèche était assez vite venue. C'est ainsi qu'à Roubaix, a été créée cette crèche, « Rigolo comme la vie », dans notre quartier. On a mis un peu de temps pour avancer sur le projet et cela s'est fait sous une forme d'association.

Okaidi et Okworld sont financeurs, mais le statut est associatif et on valorise des places pour les enfants des collaborateurs ; l'idée est que l'on s'en occupe tout le temps et que si jamais un jour, notre directeur financier disait « t'es gentille, mais dans le mécénat on va supprimer cette ligne de dépense et donc on va l'oublier », nous puissions agir. La seconde idée est qu'en plus des enfants des collaborateurs, il y ait aussi des personnes du quartier.

Je me permets juste de faire une petite parenthèse : par rapport à toutes les questions qui se sont posées ce matin, en disant CE et pas CE, en disant « comment je fais pour favoriser les uns, les autres ? », le fait de poser un principe de mécénat et je ne veux vexer personne en disant cela, mais ça ne générera pas de collaborateurs gâtés résolvant toutes ces questions, parce qu'elles n'ont pas été à l'ordre du jour. Même si évidemment maintenant on gère, enfin la directrice de la crèche gère, une liste d'attente pour les collaborateurs et une liste d'attente pour la ville, mais entre guillemets "les collaborateurs" ne se sentent pas ni droit, ni quelque chose de plus que les autres". On l'a fait en partenariat avec la ville de Roubaix et en effet les choses ne s'opposent pas. On est en partenariat à la fois financièrement, mais aussi et surtout avec les autres structures qui existent dans la ville. On est en partage d'expériences, en échange et ça fonctionne bien. Avec la ville, la CAF et le Conseil Général, on a en effet établi un contrat tripartite. Voilà pour nos partenaires. Je voulais faire un petit point sur l'équipe... Mesdames les professionnelles qui sont dans la salle...

Sinon, c'est une structure classique, avec un projet pédagogique qui pousse l'autonomie de l'enfant et avec des petits points particuliers, le fait d'avoir une référente et le fait de poser le principe des repères pour l'enfant. Donc j'avais envie juste de conclure sur quelques photos pour en revenir au coeur de notre discussion ; on parle aussi des parents, mais j'avais aussi envie de vous parler des enfants. (Lancement de la projection).

Il s'agit d'une structure à 16 lits et vous allez voir que dans les faits cela touche plus de 16 enfants. Voilà "bubule" qui est un point de repère important pour les enfants, puisqu'on lui donne à manger tous les matins, les comptines, les histoires... vous connaissez tout cela parfaitement.

Rigolo comme la vie, c'est aussi le maintien de l'emploi des personnes, je vous rappelle que nous sommes à Roubaix et comme vous l'avez dit justement Madame, quand il y a des problèmes de garde en fait, c'est souvent la maman qui sacrifie son emploi et son équilibre, je ne vais pas revenir sur ce que vous avez dit. On constate en fait, une énorme création de liens et de solidarité dans le quartier, entre les parents et les mamans (parce qu'il y a aussi des mamans isolées), un accueil d'éveil avec la PMI, juste pour pousser les partenariats. Pour vous expliquer qu'on a aussi découvert ça et une vraie démarche d'aide à la parentalité, un moyen d'aider les mamans en leur apportant des conseils et entre guillemets "à assumer leur rôle de maman".

Ce n'est pas toujours facile. La photo que vous voyez derrière vous, c'est le nombre de personnes venues au goûter de Noël de l'hiver dernier. Il y a 16 lits, ça touche 50 familles avec les papas, les mamans, les mamies, tout le monde est venu à ce goûter et c'est vraiment une notion de création de liens sur le quartier. On a aussi depuis septembre, ouvert une deuxième structure et un centre aéré, un CLSH, le Centre social juste devant chez Okaidi ayant fermé pour des problèmes de gestion. Ce partenariat avec la ville de Roubaix est apparu comme une évidence, puisque la ville nous a posé la question : « le Centre social a fermé, est ce que vous êtes repreneurs ? ». Ce que l'on a fait ouvrant une deuxième structure et une crèche. Il s'agit d'un centre aéré pour les 3-5 ans.

• L'insertion et les liens intergénérationnels vus par MAMI

*Marianne JACQUEMIN, directrice de l'association
"Maison d'Accueil Multiservice Intergénérationnelle"
TOULON*



L'association MAMI est une réponse/action à une problématique d'insertion durable des allocataires du RMI sur le département du Var. Il faut se replacer quelques années avant la Prestation de Service Unique servie par la CAF et se souvenir que pour avoir droit à une place dans une structure d'accueil, il fallait avant la conception de l'enfant, l'avoir réservée et surtout, comme vous le disiez tout à l'heure : être un couple biactif, c'est-à-dire 2 salaires, sinon pas de place. Alors vous comprenez bien que non seulement une personne sans emploi éprouve déjà suffisamment de difficultés pour engager des démarches vers un emploi ou une formation ; quand il s'agit d'une maman, elle n'en a même pas l'occasion puisque qu'on lui refuse l'accès à un mode de garde. Donc voilà le départ de la MAMI. L'idée du département du Var était de trouver des outils adaptés aux problématiques d'insertion. Donc, lors de l'attribution de la compétence RMI aux collectivités, les questions se posaient de savoir pourquoi les allocataires ne trouvaient pas d'emploi, il fallait trouver des leviers d'action pour l'insertion de tous ces allocataires.

Dans le département du Var, on compte 24000 allocataires du RMI. Donc, quand cette décentralisation s'est mise en place, il a bien fallu trouver des solutions adaptées. C'est l'origine de ce projet, il fallait travailler sur l'emploi

durable. Pour démarrer nous avons dû établir un diagnostic, pour comprendre les raisons pour lesquelles les personnes ne trouvaient pas un emploi et comptabilisaient plus de 3 années d'allocations du RMI. Une enquête a été conduite par le Cedis, Centre Départemental pour l'insertion sociale et professionnelle, qui est un opérateur départemental d'accompagnement socioprofessionnel des allocataires du RMI. Elle a permis de révéler que 8000 allocataires, soit 20% de femmes allocataires du RMI n'engageaient pas de démarches vers l'emploi, par manque de place, ou par absence de structure d'accueil. Une fois le diagnostic posé, ce n'était pas suffisant, il fallait proposer des solutions !

Donc on se retrouve un peu comme des assembleurs de ressources, nous n'avons rien créé. C'est un peu ça la question et je suis tout à fait d'accord avec vous, quand vous dites que finalement, quelquefois il faut mettre ensemble un certain nombre d'éléments et identifier les ressources mobilisables. On a dit, ce matin, qu'on est en manque, en pénurie de personnes qualifiées. D'un autre côté, on a des difficultés pour insérer du personnel féminin, et donc on se dit c'est curieux parce que finalement il y a des besoins de garde d'enfants, des personnes qui ne peuvent pas travailler parce qu'il n'y a pas de structures d'accueil d'enfants, des personnes qui ne sont pas qualifiées, ce qui limite la création de structure d'accueil. Vous voyez bien qu'en réunissant ces éléments là, on peut couvrir l'ensemble des besoins. Pour les employeurs, pas de personnes qualifiées, pour les personnes allocataires, pas de structures de garde, pour les personnes allocataires, pas de qualification professionnelle, pour le département pas d'insertion durable dans l'emploi et puis au niveau des ressources locales, notamment dans le rural, pas ou peu de structures d'accueil. Et c'est ce que vous disiez aussi, je pense que quand on parle du social, on parle d'une logique de moyens et on ne parle jamais de résultats. Puisque l'ambition du Var était de sortir les allocataires du RMI, on pouvait construire quelque chose. C'est ce qu'on a fait ! C'est de l'insertion par une activité économique.

On s'est dit que ça pourrait être un peu compliqué, parce que la création de structures sédentaires, c'est onéreux. Alors on a travaillé différentes idées, nous sommes allés un peu nous balader en France, de-ci, de-là, voir un peu ce qui s'y passait. L'originalité c'est d'avoir regroupé une équipe d'allocataires de RMI qui ont réalisé un documentaire vidéo. Et on a trouvé des pratiques innovantes, notamment dans le rural avec l'implantation de structures itinérantes, quelque chose que vous connaissez bien. Les structures d'accueil en appartement, les structures d'accueil en préfabriqué, tous les modes de gardes qui répondaient de critères tels que : faible coût de construction, flexibles et de proximité.

On se retrouvait avec un sacré défi à relever, non seulement rendre accessibles aux parents allocataires des structures d'accueil, les former pour qu'ils puissent se qualifier, et leur permettre de retrouver un emploi durable par l'obtention d'un diplôme sur des métiers en tension, auxiliaire de puériculture par exemple.

Le Conseil Général, dans le cadre des contrats d'objectifs élaborés par le Directeur Général des Services Monsieur P. HEINTZ, nous a confié la mission de mise en œuvre de différentes expérimentations. Il y a eu vraiment tout un travail de partenariat avec la CAF, les missions locales, l'ANPE, les collectivités, les associations opérateurs d'insertion et les UTS, enfin bon, tout le monde a travaillé sur ce projet.

Le premier projet expérimental s'est déroulé à Saint-Baume-Mont-Aurélien en juin 2003, où 5 communes ont été desservies. On s'est retrouvé sur une communauté de communes qui était toute neuve, qui n'avait pas de compétence petite enfance. Vous connaissez les principes de fonctionnement des modes de garde itinérants : le bus s'accroche à une salle, laquelle salle fait l'objet d'une autorisation par les médecins de la PMI, qui définissent si la salle est adaptée à l'activité de l'accueil des enfants. On peut accueillir 15 enfants à partir du moment où la salle est aménagée. On a fait une étude cette année avec l'aide d'une

ergothérapeute, 300 kilos de matériel sont déplacés le matin et le soir. Le bus est un appendice technique à l'intérieur duquel on retrouve frigo, micro-ondes, petit salon, petit évier, nécessaire de change pour les enfants, petit wc et 6 petites couchettes. Alors, ça fait un peu "clapet de lapin", il faut le dire, mais les enfants s'y sentent bien et il n'y a jamais un enfant à l'intérieur du bus, sans une personne qui soit avec lui ou eux, si il y en a plusieurs. Le bus ne se déplace jamais avec des enfants à l'intérieur. A l'issue d'une expérimentation de 6 mois, nous avons pu respecter strictement les objectifs que nous nous étions fixés. Le projet a été étendu sur le département. Les réponses se sont différenciées selon que nous étions en rural ou en urbain. En rural, nous avons créé 2 autres modes de garde itinérants, ce qui en fait 3 répartis sur l'Est, le Centre, et l'Ouest du département. En urbain, nous avons créé 3 modes de garde sédentaires, nous avons réhabilité un préfabriqué en quartier ouvrier, requalifié un bas de tour dans un quartier Ouest et en Centre ville nous avons créé un accueil intergénérationnel. Il regroupe un accueil de jour Juniors, un accueil de jour Seniors et un espace Multiactivité ouvert à tous. Ce qui représente en tout : 103 places d'accueil juniors, 15 seniors et 20 Multiactivité.



Toutes les structures d'accueil répondent à trois objectifs :

1- Offrir un mode de garde avec 65% de places réservées aux allocataires du RMI et demandeurs d'emploi et 35% de places pour les droits communs.

2- Offrir 50% d'emploi aux allocataires du RMI et DE afin de se professionnaliser sur des métiers recherchés.

3- Développer des liens intergénérationnels par le biais d'activités partagées. Le taux d'occupation au niveau du département est de 80%, le pourcentage de parents allocataires du RMI ou DE qui confient leurs enfants est de 42% sur le département. Le besoin en rural est inférieur à celui du littoral. Les Allocataires salariés trouvent un emploi durable à 100% lorsqu'ils ont obtenu un diplôme dans les métiers de service aux personnes. Les activités intergénérationnelles se déroulent dans toutes les structures d'accueil.

Nous avons obtenu cette année la certification de management qualité iso 9001.

Dans les mois à venir nous travaillerons davantage sur une plus grande représentativité de l'intergénérationnel, car pour l'heure tous les âges ne sont pas représentés. C'est un axe d'amélioration pour 2007.

Vous pouvez nous retrouver sur notre site www.mami83.com

Je vous remercie de votre attention.

• **Flexibilité et précarité de l'emploi :
quelles réponses ?**

Baby-Loup, 24h/24 et 7j/7

Natalia BALEATO, directrice de Baby Loup
CHANTELOUP-LES-VIGNES



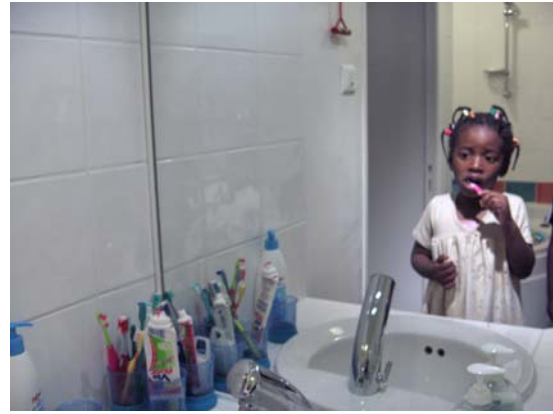
Baby-Loup naît en 1991 avec une philosophie qui lui est propre : l'accueil d'urgence et de dépannage pour la petite enfance ; notre accueil aura pour vocation de soutenir les familles qui sont en insertion économique ou sociale. Localement, on pouvait à l'époque contempler le paysage suivant : Chanteloup-Les-Vignes comportait une population de 11.000 habitants, composée de 62 ethnies différentes et un taux de chômage de 18 % (dont 29% pour les jeunes entre 18 et 29 ans). Du côté de l'offre de garde proposée par la ville, elle n'était que de 9%, absorbée par : une crèche familiale de 28 assistantes maternelles implantées dans la cité avec un taux d'occupation qui avoisinait les 50% et une halte-garderie de 25 places, ouverte de 9h à 16h30, fermée les après-midi, du lundi et tous les mercredis, pour les travaux internes administratifs et pédagogiques. Son taux d'occupation ne dépassait pas les 20%. Mais, malgré l'évidence d'un tel besoin, le projet Baby-Loup a pris quatre interminables années de démarches administratives et nous n'avons réussi à ouvrir les portes de la crèche Baby-Loup qu'en septembre 1991. Avec un agrément de 14 places d'accueil, du lundi au vendredi de 6h à 20h, 6 femmes du quartier, sans formation petite enfance préalable et dirigées par une sage-femme en tant que directrice. Avec l'obligation de devenir toutes professionnelles de la petite enfance, les termes de notre agrément devaient être révisés 5 ans après notre ouverture.

Le premier objectif de notre activité a été de répondre aux demandes d'accueil émanant des parents lorsqu'ils étaient à la recherche d'un emploi, ou bien se trouvaient en formation ou en apprentissage de la langue française. C'est-à-dire, lorsqu'ils se trouvaient de manière active à la recherche d'insertion sociale.

C'est ainsi que pendant nos premières six années d'activité nous avons pu accompagner les familles dans cette démarche d'insertion.

Les parents, et davantage les femmes, nous demandaient d'avoir quelques jours d'accueil pour pouvoir trouver « quelque chose à faire » .

Ainsi, dans notre permanence, on pouvait entendre motiver leurs demandes de garde par... « ...je cherche un stage, un petit boulot, un CES... un truc, n'importe quoi » nous disaient certaines.



Les valeurs liées à la notion de travail, c'est-à-dire à la notion d'épanouissement, à la notion structurante que présente le travail dans la vie d'une personne, le besoin pour les femmes d'autonomie (...) avaient quitté l'esprit des parents, et plus généralement l'esprit des jeunes mères chef de famille qui fréquentaient la crèche.

De notre poste d'action, on ne pouvait que constater, que dans cette période de profonde crise économique -celle de la décennie des années 90-, cela ne faisait que des ravages dans les familles les plus pauvres. Les mères ne s'habillaient plus, arrivaient à l'accueil de Baby-Loup en djellaba, parfois sans se coiffer, en chaussons... la vie de famille était rythmée par les horaires des écoles ou de la crèche et de temps à autre par une activité salariale sans lendemain.

Les enfants, eux, subissaient les aléas des tentatives d'insertion de leurs parents. Au milieu des années 90 (période qui va se caractériser par l'exclusion sociale d'une frange importante des habitants des quartiers populaires), localement, on ne pouvait que confirmer le fait que : « ...les rythmes de garde des enfants à Baby-Loup ne répondaient ni à l'année civile, ni à l'année scolaire. Ce rythme était celui des tentatives d'insertion des parents, qui alternaient période d'inactivité avec des innombrables petits contrats sans lendemain ». (Baby-Loup... encore une histoire de femmes, document repris par la Politique de la Ville et publié en 1995.)

Mais il y avait aussi des familles qui subissaient les horaires décalés de part leur activité professionnelle ou tout simplement à cause du temps de transport qu'une banlieue mal desservie leur imposait. Un autre volet de notre activité nous a fait accueillir les familles lorsque les aléas de la vie les amenaient à être absents et à ne pas pouvoir garantir la garde de leurs enfants : une maladie, une dépression nerveuse, une hospitalisation ou un départ inopiné au pays. En fait, notre objectif était et demeure toujours de répondre dans les meilleurs délais à toute demande d'accueil lorsque l'absence des parents met les enfants dans des conditions de garde anarchique.

C'est-à-dire, les enfants en bas âge gérés par des frères aînés, voire pour certains, restant seuls dans les appartements. Malheureusement, les exemples d'accidents domestiques dans la cité, n'ont pas manqué pour appuyer nos argumentaires et plaider la pertinence du projet. Saturés par les demandes, nous allons obtenir dès 1995, l'agrément de 25 places, mais ces nouvelles places d'accueil seront à nouveau saturées rapidement. Les demandes de garde pour les week-ends et la nuit sont déjà, à l'époque de plus en plus nombreuses. Des besoins qui sont satisfaits de manière aléatoire par Baby-Loup, lorsque aucune autre solution n'est possible (enfants gardés par une animatrice de Baby Loup à son domicile, sous la responsabilité de Baby-Loup et financé par le Conseil Général, pendant les années 1995 aux années 2000). A partir de 1998/99, la situation s'est inversée totalement et les demandes d'accueil pour la plupart des parents étaient motivées par un travail réel. Les familles vont subir, dans ces tentatives d'insertion,



les plannings à la carte, les 35 heures, l'annualisation du temps de travail, les horaires variables, les plannings variables de jour, des week-ends et des nuits, ainsi que le temps partiel. Ce sera désormais notre quotidien. Les enfants, eux aussi, seront mis à contribution, et ne pourront que suivre leurs parents dans leur quête de trouver une place dans ce nouveau paysage qui leur est imposé, celui de la déréglementation du marché du travail. Les rythmes de l'enfant et les temps de garde, cette fois, seront déterminés par le cahier des charges des entreprises qui emploient leurs parents. Un rythme frénétique est alors imposé aux enfants et à leur famille.

Notre équipe va suivre tant bien que mal cette nouvelle donne. Le taux d'occupation explose et nous allons réaliser plus de 100% de ce que l'agrément de Baby-Loup prévoit. Les chevauchements d'enfants lors des départs/arrivées sont inévitables et provoqués par des changements inopinés des plannings des parents. Même avec la capacité qui caractérise l'équipe de Baby-Loup à s'adapter à ces nouveaux besoins, certains enfants vont changer trois, voire quatre fois de modes de gardes différents dans la même journée. Le cas des caissières des grandes surfaces, employées à temps partiel avec des horaires morcelés dans la journée illustre bien cette situation. Des femmes seules, comme cette chef de famille, se retrouvent à confier leur bébé à une voisine tôt le matin et cette dernière, conduisait l'enfant à Baby-Loup dès l'ouverture de la crèche. Ainsi, dès que « la pause de midi » de trois ou quatre heures de la mère le permettait, elle récupérait l'enfant. Dès 15h, il s'agissait de faire la deuxième partie de son temps partiel, et la voilà encore à nous confier l'enfant après la sieste... Comme Baby-Loup fermait à 20h, l'absence de transports publics faisait que ces parents ne pouvaient jamais arriver avant l'heure de la fermeture... et rebelote, une troisième ou quatrième personne de bonne volonté intervenait pour récupérer l'enfant qui continue, lui, à payer la facture de ce rythme infernal... En effet, une reprise économique, mais à quel prix ?

Deux alternatives s'ouvraient à notre association. Celle que l'on pourrait appeler solution de facilité et qui est employée depuis des années : détourner le regard, rester sourd et muet, et être complice de la politique de l'autruche... Ou bien, se remettre au travail et présenter un nouveau dossier aux services de tutelle demandant l'autorisation de travailler 24h/24 et 7j/7. Après 3 ans de démarches administratives, ça y est ! Baby-Loup ouvre ses portes sans interruption onze mois sur douze. Du côté de la ville, en septembre 2006, lors de la présentation des nouveaux Contrats Urbains de Cohésion Sociale (C.U.C.S.) et devant les acteurs institutionnels et associatifs locaux, le Maire et la Chef de projet de la commune nous livrent le diagnostic de la ville à travers des chiffres qui sont éloquentes, décrivant ainsi le nouveau paysage local. La ville se vide. Désormais, Chanteloup-les-Vignes ne compte que 9560 habitants. Elle se trouve maintenant avec un taux de chômage de 19%. Les jeunes de moins de 29 ans, en situation dramatique, subissent un taux de chômage de 50%. De plus, le bilan scolaire est aussi alarmant.



Par exemple, pour un collège de 340 élèves, entre 2003 et 2005, aucun collégien n'a suivi la filière générale, ce qui prélude déjà, et à très court terme, que la situation des jeunes va s'aggraver d'avantage. Par ailleurs, 30 % des habitants sont issus de l'immigration et on compte aujourd'hui 56 ethnies différentes. De plus, ces chiffres occultent les familles dites « clandestines » car elles ne sont plus répertoriées nulle part. Mais nous continuons à recevoir celles-ci, et à les inclure dans ce paysage social local à travers leurs besoins de garde d'enfant.

Nous avons attiré l'attention des différents organismes locaux et départementaux, sur le fait que les chiffres avancés, concernant la caractérisation du chômage dans tous les rapports présentés, sont présentés de manière asexuée. Or, du côté des femmes, nous savons par l'INSEE que le taux d'activité féminine à Chanteloup-les-Vignes est de 51%, et le nombre de femmes recevant des allocations familiales est de 37% donc sorties des chiffres des demandeurs d'emploi (ces derniers chiffres sont à manier avec prudence car les différents organismes ne sont pas d'accord entre eux, ce qui rend encore plus incertain le diagnostic et les modes d'action possibles...).

Quant à nous, si nous nous attardons sur les entretiens à Baby-Loup, 3 femmes/5 qui continuent « à faire des enfants » se déclarent pourtant à la recherche d'un emploi. Leur condition d'allocataire n'est vécue pour elles que comme une situation conjoncturelle ! Dès qu'elles trouveront un mode de garde, elles arrêteront leurs congés parentaux. A la date d'aujourd'hui, les dossiers de femmes allocataires qui sont en attente d'avoir une place à la crèche sont de 87.

En conclusion, et malgré tous les efforts, la ville garde sa caractéristique principale : celle d'une ville pauvre souffrant du mal des institutions et de la peur de l'innovation. Dès 1999, nous constatons plus de parents qui travaillent dans les effectifs de Baby-Loup, mais ils sont tous soumis à la variabilité d'horaires : mobilité des plannings d'une semaine à l'autre ; activité salariale précaire, salaires au rabais ; mi-temps réparti sur 6 jours dans la semaine ; mi-temps avec des temps de pause de trois voire quatre heures dans la même journée (cas des femmes caissières des grandes surfaces) ; temps complet ou partiel réparti en trois jours (vendredi, samedi et dimanche, cas des salariés des grandes surfaces ouvertes les week-ends). Cette nouvelle réalité fait exploser le taux d'occupation : 107 % pour 2000 et 109 % pour 2001.

Cela répond aux chevauchements d'enfants, aux heures d'arrivée et/ou sortie non respectées par les parents car, eux-mêmes, étaient soumis à des changements inopinés de planning.



**Comment concilier
des intérêts différents ?**

• Des horaires atypiques depuis plus de 20 ans

Sylvie STROEBELE, directrice de 24/24h – MULHOUSE

L'association ACCUEIL D'ENFANTS 24h/24 a vu le jour en 1985.

La fermeture de la lainière Gluck a mis sur le marché du travail 320 salariés dont 80 % de femmes. Grâce à la mobilisation de la sous-préfecture de Mulhouse, de l'ANPE et de l'ASSEDIC, le Centre Retravailler a pu organiser 6 stages de 100 heures d'orientation professionnelle afin de permettre de dégager les compétences transversales de ces personnes. La plupart des salariés n'avaient exercé aucun autre métier que celui d'ouvrier(e) de filature ou de tissage. Mais ils avaient des compétences acquises dans la vie quotidienne dont l'éducation de leurs enfants en particuliers pour les femmes.

C'est ainsi qu'est née l'idée de créer une garderie d'enfants. Grâce au journal l'Alsace une étude de marché a pu être faite par voie de presse. Les réponses, nombreuses, confirmaient le constat que les heures d'ouverture des structures existantes ne correspondaient pas avec les horaires de travail de beaucoup de femmes, qui n'avaient alors pas d'autre solution que de quitter leur emploi au moment de vouloir fonder une famille.

L'aventure était décidée, une association créée entre Mme Françoise WERLEN, directrice de RETRAVAILLER à l'origine de l'idée, le soutien actif de Mme Jeannette BOLL, déléguée départementale des droits des Femmes, de Mme Marie-Thérèse KRAUSS, secrétaire fédérale de la commission aux droits des femmes, et surtout de Mr Léon WALTER, directeur adjoint de la Caisse d'Allocations Familiales sans l'aide duquel, le projet n'aurait jamais réussi à voir le jour. La ville de Mulhouse se positionne aussi favorablement face à ce projet innovant et soutient la démarche aux côtés de la CAF.

Avant de s'installer dans un lieu fixe, l'association invente un tout autre mode de garde : « La caravane itinérante » qui assure un service ponctuel à LUTTERBACH et dans quelques communes avoisinantes pour lequel l'association a obtenu un prix et une subvention de la Fondation de France. Après bien des écueils et de discussions avec les différents partenaires, trouvant souvent le projet trop audacieux ou pouvant représenter un « danger » dans la prise en charge des enfants le soir ou même la nuit, ces femmes ont réussi à ouvrir leur premier lieu d'accueil en octobre 1986 avec un petit agrément de 10 enfants dans un quartier du centre ville de Mulhouse, en pleine réhabilitation.

La SOMCO fût alors un partenaire essentiel dans la mise à disposition de 60m2 de locaux sociaux au 7 grand-rue.

Longtemps la structure reste unique en Alsace, mais aussi en France, l'encadrement des enfants était assuré par des éducatrices de jeunes enfants et des aides maternelles. Les demandes de gardes de nuits restent rares et ne fonctionnent que par astreintes et sur demande. Pour la petite histoire, la participation financière des parents était pour la nuit de 42.00 F de l'heure car il n'y avait pas de soutien pour la nuit de la part des financeurs !



Ce projet d'avant-garde rencontre alors beaucoup de difficultés pour exister comme l'avaient imaginé ses fondatrices... Mais il est hors de question de baisser les bras et face aux besoins constants des familles, et du soutien de certaines administrations dont la Poste, en particulier avec la participation active de Mme TARGONSKI, la structure s'agrandit en 1988 avec des locaux de 84m² supplémentaires, proposant des horaires atypiques qui couvrent alors une amplitude horaire unique de 5h00 à 21h00, la nuit reste encore sur demande. C'est là aussi qu'un accueil périscolaire vient compléter les services et ceci pour une quinzaine d'enfants inscrits dans les 4 écoles du quartier.

Deux ans plus tard en 1990, l'association ouvre une mini-crèche de 15 places, et réaménage les locaux. La halte garderie s'installe quelques mètres plus loin où 20 enfants peuvent être accueillis dans 83m².

Le périscolaire se déplace dans la Grand-rue et 25 enfants peuvent désormais fréquenter ce lieu de vie.

En 1993, dans ce quartier toujours en construction, l'association décide d'acheter un local de 81m² qu'elle aménage en « restaurant » avec une cuisine professionnelle.

Le périscolaire aménage alors juste à côté, de façon définitive, dans 87m². A présent tous les locaux sont sur un même site avec les entrées du même côté de la rue et permettent aux parents d'avoir accès à tous les services plus facilement. En 1996 l'équipe pédagogique s'interroge sur un nouveau projet d'établissement et sur une nouvelle utilisation des locaux, plus adaptée à l'accueil des familles. Cette réflexion est alors menée pendant un an avec l'appui de la Protection Maternelle Infantile et plus particulièrement avec Mme Colette BACH-BARILLON. En juillet 97 le Conseil Municipal de la Ville de Mulhouse donne son accord pour soutenir financièrement le service de nuit, week-end, et jours fériés tant attendu par l'Association...

Ainsi, ce service peut enfin poursuivre son premier objectif qui est de pouvoir accueillir les enfants 24h/24 et cela de façon régulière. L'établissement devient enfin à part entière un mode de garde unique aux horaires élargis, pour toutes les familles qui en ont besoin.

L'équipe construit alors son projet de vie sur cette spécificité et la direction aménage des plannings de travail réguliers pour l'équipe de nuit/week-end/et jours fériés avec une ouverture quotidienne du service et plus uniquement sur demande.

En septembre 97 « le Multi Accueil » voit le jour et les équipes accueillent les enfants dans un tout nouvel espace avec un tout autre mode de fonctionnement. En 2005, 20 ans après, l'équipe a travaillé à la réactualisation de son projet d'établissement en mettant l'accent sur cet accueil spécifique que nous proposons et les moyens que chaque professionnelle met en oeuvre pour accueillir l'enfant et ses parents dans un lieu d'écoute où l'attention et la place de chacun est respectée. L'équipe administrative est aussi importante, elle permet de gérer tous les papiers nécessaires à l'inscription des familles qu'elle accueille dans des bureaux avant de découvrir les lieux de vie où sont les enfants.

Un travail conséquent est consacré à la sécurité des lieux tant au niveau des enfants accueillis avec des protocoles de sécurité et d'hygiène qu'au niveau des salariés en essayant toujours de tenir compte des difficultés rencontrées afin d'évaluer les moyens nécessaires pour améliorer les conditions de travail. Cette notion est essentielle à la volonté première qui était d'adapter le travail des femmes avec leur vie familiale...

Aujourd'hui, M. GUENIER le tout nouveau président de l'association, papa de Justin et d'Oscar qui fréquentent le « Multi Accueil » est entouré d'un Conseil d'administration actif et dynamique composé de parents avec encore la présence de Marie-Thérèse KRAUSS qui reste la mémoire vive de cette belle aventure !

L'ACCUEIL D'ENFANTS 24h/24 c'est aussi en quelques chiffres...

- 220 familles accueillies par an,
- 100 familles concernées par les horaires élargis,
- 30 à 35 enfants accueillis au Périscolaire chaque jour en pause méridienne,
- 25 enfants en périscolaire à 16h30,
- 30 enfants accueillis en CLSH,
- 36 enfants chaque jour au « Multi Accueil » répartis en trois groupes d'âge,
- une dizaine d'enfants à partir de 19h00,
- 4 à 5 enfants accueillis en nuits/week-end et jours fériés (par tranche horaire),
- 35 salariés,
- 70 repas par jour + 10 repas tous les soirs,
- 370 m2 de locaux aménagés pour les enfants,
- 400 m2 de cour intérieure aménagée,
- 83 m2 de bureaux et salle de réunion,
- 362 jours d'ouverture par an.

Les professions représentées en majorité concernent le milieu hospitalier, l'enseignement, mais aussi les professions à responsabilités qui ont besoin d'amplitudes horaires importantes et surtout variables, parfois au jour le jour. Répondre au besoin de certaines femmes qui avec des horaires élargis peuvent accéder à des postes à responsabilités, est aussi une preuve encourageante de ce projet.

Enfin l'Association Accueil d'Enfants 24h/24 est un projet innovant, d'avant-garde, vu la date de sa création, qui est devenu, au fil des années, un projet au cœur des préoccupations dans le domaine de l'évolution des modes de gardes, en ayant toujours eu le souci de mettre en phase le besoin des parents avec le bien être de leurs enfants...

Juste pour finir il est important de souligner que pour que chacun puisse trouver sa place au coeur d'un tel projet, parents, enfants, professionnelles, nous avons besoin du soutien de nos partenaires financeurs et d'une prise en compte des moyens nécessaires à la réalisation de ce projet et nous avons la chance que ce soit le cas...

• Table ronde : emploi, vie familiale et bien-être de l'enfant, comment concilier l'inconciliable ?

*Justin Vogel, Vice-président du Conseil régional d'Alsace,
président de la Communauté de communes du Kochersberg*

Ces dix dernières années ont été prestigieuses : on a évolué dans la maîtrise du temps, de l'espace, on a connu des progrès fabuleux de croissance, des mutations professionnelles, des réorganisations familiales... Les élus ne pouvaient pas être en reste, ils ont dû réagir à ces mutations : dans le Kochersberg, cela ne s'est pas fait tout seul, il y a eu des pressions d'origines diverses. On a assisté à des sollicitations de la part des jeunes qui voulaient rester sur le territoire, à l'arrivée de populations nouvelles venues s'installer avec de nouveaux besoins, à l'émergence de nouvelles générations d'élus et aussi à l'appui de la Caisse d'allocations familiales.

Depuis 2001, six centres de loisirs ont été créés sur le territoire, deux crèches familiales ont vu le jour et on a l'espoir de monter une crèche d'entreprises. Si la petite enfance constitue aujourd'hui le budget principal de la Communauté de communes, il s'agit aussi d'une boussole, d'une nouvelle façon de penser. C'est ce domaine qui a suscité les débats les plus passionnés, pour faire évoluer les mentalités. Et peu à peu, cela est devenu une évidence pour la majorité des élus de ce territoire.

Qu'est ce qui a changé ?

L'apparition d'une population urbaine a fait surgir un « sac de désirs » qui semble être, de fait, un sac sans fond... Pour garantir l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, pour assurer aussi l'égalité des chances entre les enfants, la politique de la petite enfance est venue à maturité. Dans un village, il s'agit parfois d'une question de survie. C'est un des arguments qui a convaincu les derniers réticents.

Mais comment y arriver ? Pour une commune porteuse de projet, la somme à investir est parfois hors de proportion. La nécessité d'un budget important implique une réelle volonté politique. Les élus doivent en faire une priorité. S'il y a volonté, on arrive à trouver les ressources financières

Michel Reyser, directeur de la Caisse d'allocations familiales 67

M. Reyser exprime sa satisfaction de participer à cette journée où il se sent bien parce qu'on y est en présence de militants de la cause des enfants. La Caisse d'allocations familiales du Bas-Rhin développe cette cause. Si l'on remonte à il y a 20 ans, on se souvient que lorsque l'on formulait une proposition de contrat de crèche dans une commune, on se sentait très vite comme « un marchand de savonnettes ». Aujourd'hui, pour qu'un couple puisse former le projet d'avoir un enfant, les deux parents doivent pouvoir travailler et trouver une bonne solution pour faire garder leur enfant.

Il s'agit d'une politique publique : tout le monde en a conscience, elle implique un coût qui interpelle par rapport à d'autres priorités de notre société. Il faut avoir de solides arguments pour dire que la politique de la petite enfance est plus importante que celle des personnes âgées, ou qu'elle est plus utile que de construire des routes ou de subvenir à d'autres besoins sociaux...

Pour continuer à défendre cette priorité, il est indispensable que cette politique publique produise des résultats. Le taux d'occupation est un argument important et lorsqu'il n'est pas très élevé, il interpelle. Les équipes de professionnels doivent défendre avec nous l'idée que c'est un vrai « plus » dans notre société que d'investir dans le domaine de la petite enfance.

Un autre défi réside dans le développement d'une vraie ingénierie de l'accueil de la petite enfance. La CAF a appris à travailler avec les acteurs du territoire sur le type d'offres à formuler. Elle a appris à établir des diagnostics avec les acteurs du terrain. Aujourd'hui, il faut assurer une complémentarité des offres pour répondre à des préoccupations liées aux horaires décalés (le soir, la nuit...). Et il y a un défi à relever pour trouver des modes de garde diversifiés : les réseaux d'assistantes maternelles relèvent de l'employeur le plus important, c'est-à-dire les parents, qui recrutent directement une assistante maternelle. Le souci de la qualité de l'accueil est une dimension importante...

On reste donc militant, en se fixant deux défis majeurs : adapter l'offre en permanence et développer l'intérêt à défendre la priorité de l'accueil de la petite enfance pour miser sur le futur. Parce que c'est l'intérêt général de notre pays.

Par rapport aux entreprises, on est heureux de pouvoir articuler ces problématiques avec de nouveaux interlocuteurs. Il s'agit d'une nouvelle chance. Mais la crèche n'est pas la seule réponse à la problématique de la conciliation vie familiale/vie professionnelle : d'autres solutions peuvent être trouvées dans l'entreprise.

Dans la salle : que penser du projet du gouvernement qui suggère de faire travailler dans les crèches des personnels non diplômés ?

Réponse Michel Reyser : c'est une réponse à une préoccupation des gestionnaires des collectivités, celle du coût... Les gestionnaires font part de cette préoccupation de la norme qui génère des coûts insupportables... Les modes d'accueil ont un coût qui doit être supportable par la collectivité. La tentation est de trouver des solutions moins chères...

Réponse de Marie-Laure Richarme, La Maisonnelle : Les professionnels de la petite enfance ont revendiqué la nécessité de disposer de personnel formé et ils s'inquiètent. Au quotidien, la qualité d'accueil est encore plus indispensable aujourd'hui : on a besoin de personnel capable de réfléchir, de prendre du recul, d'entrer en relation avec les parents en prenant la juste distance...

Sophie Anne Dirringer,

Délégation régionale aux droits des femmes :

Il est bon de rappeler quelques chiffres : 80% des femmes entre 25 et 49 ans travaillent. En ce qui concerne les tâches domestiques, l'écart diminue très peu, les femmes continuent à en faire deux fois plus que les hommes (il faudra 7 générations pour parvenir à égaliser !)

Des mesures ont été mises en place pour inciter les jeunes filles à intégrer des filières scientifiques et pour aider les femmes à accéder à l'emploi.

Des ateliers de garde d'enfants sont organisés, car l'absence de mode de garde est un frein pour accéder à l'emploi

Le RAF est une somme d'argent « coup de pouce » (env. 300 euros) donnée aux femmes qui entrent en emploi.

Le FRIF (Fond Régional d'Incitation à la Formation des Femmes) est un forfait de la Région Alsace, versé par le CNASEA pour soulager les femmes qui entrent en

formation et les aider à faire garder leurs enfants, quel que soit le mode de garde. Cette information est fournie avec le package d'entrée en formation. Mais cette mesure n'est pas assez connue dans le Haut-Rhin.

Un programme Interreg. de la Conférence du Rhin supérieur se déroule pendant l'année 1986 entre l'Allemagne, la Suisse et la France, pour comparer les pratiques.

Sophie-Anne Dirringer évoque l'anecdote de ce directeur administratif de Colmar qui, élevant seul ses deux enfants, a décidé de ne plus organiser de réunion après 16h, ce qui a profité à tous. Il est probable qu'une femme à ce même poste n'aurait pas osé faire la même proposition.

Geneviève Frossard, Relais Emploi :

Un des freins les plus importants au travail des femmes est le mode de garde des enfants. Beaucoup de choses affectives et financières se passent autour de cette question. On note des problèmes de solvabilisation. Il y a également un problème d'accompagnement des femmes lorsqu'il s'agit pour elles de confier leurs enfants à une structure, alors qu'elles connaissent déjà des ruptures culturelles, temporelles (horaires morcelés)...

La « rupture » avec l'enfant qu'il faut confier pèse alors très lourd. Et tout est souvent fait en urgence, « avec des bouts de ficelle ». Si on ne veut pas entériner une société à deux vitesses, il faut être attentif à ne pas laisser sur le bord de la route des femmes qui ont la volonté de s'insérer. Elles doivent se sentir en confiance pour confier leur enfant. En fédérant les moyens et les énergies, il s'agit de les accompagner dans leur défi de s'insérer.

Marie-Laure Richarme,

Directrice de La Maisonnelle, lieu multiaccueil :

Comment concilier famille et emploi ? Est-ce que c'est conciliable ? Je réponds que oui, sinon je ne ferais pas ce travail. Et j'en suis intimement persuadée. Est-ce que nos rythmes de travail sont bons ? Il s'agit d'un autre débat... Mais certaines conditions doivent être réunies : du côté des enfants, l'accueil doit être associé à celui de la famille, pour créer un terreau propice à la sécurité affective. La deuxième condition est que la garde soit la moins parcellisée et la plus régulière possible. Tout changement est brutal. Il est important que les rythmes de l'enfant soient respectés.

Du côté des institutions, il me semble qu'il faudrait réviser la terminologie. Parler en termes de lits à louer et de taux d'occupation est dérangeant.

Le jeune enfant construit ses fondations : il ne doit pas être noyé dans un collectif trop lourd. Il faut aussi accompagner les parents dans leur recherche du mode de garde le plus approprié. Beaucoup de parents se sont arrangés pour minimiser la garde (ils travaillent en contre-équipe, la grand-mère ne travaille plus qu'à temps partiel, etc.), car ils restent persuadés que le mieux-être se trouve au sein de la famille. Si les parents trouvent leur place dans la structure d'accueil, ils sont rassurés et l'enfant est plus serein. Il est important que l'enfant garde une permanence de lieu et que ne soient pas séparées la mission d'accompagnement des parents et la garde d'enfants, afin de tenir les deux dans une même dynamique. Il est essentiel aussi de se donner les moyens humains, pour que le personnel puisse travailler de manière optimale.

Les relais des assistantes maternelles épaulent ces structures. La commission d'attribution des places permet de mieux répondre aux besoins et au bien-être.

Josée Cailler, *Chambre de commerce et d'industrie de Strasbourg* :

Que l'entreprise prenne en compte la vie familiale de ses salariés, est-ce vraiment une nouveauté ? Oui et non. Non, par rapport aux entreprises qui ont fait depuis longtemps le chemin de cette réflexion. Mais dans les PME et les TPE, la problématique n'était pas encore prise en compte : elle est apparue avec les mesures de Borloo. Les entreprises doivent y aller non contraintes, non soumises... La CCI du Bas-Rhin est partie dans cette direction. Josée Cailler habite en milieu rural, elle est mère et grand-mère, est active dans le travail associatif, etc.

Une crèche ne peut être pérenne que s'il y a mutualisation interentreprises (lorsque un lit est vide, qu'est ce qui se passe si la crèche relève d'une seule entreprise et qu'il n'y a pas d'enfant pour l'occuper ?) Une crèche doit être au service de l'ensemble des gens qui habitent un territoire.

L'implantation de crèches a posé de gros problèmes. Pour démarrer, il a fallu commencer par faire une enquête. L'adhésion des chefs d'entreprise est indispensable. Et le climat social doit être confiant car c'est le chef d'entreprise qui retourne les questionnaires. Le retour a été encourageant : sur 475 entreprises du Kochersberg, avec pour la plupart très peu de salariés, certaines ont acheté des lits, d'autres sont intéressées... Tout cela se fait dans le cadre du respect mutuel des compétences des uns et des autres. La démarche est « gagnant-gagnant ». Il y a mutualisation de la réflexion, mise en place de la structure... Le questionnaire portait sur la création d'un ensemble de services pour les entreprises, et pas seulement sur les crèches... La communauté de communes du Kochersberg a mis en place des services aux entreprises et des services de proximité aux salariés. Et tout cela doit essaimer : à Wissembourg, dans la vallée de la Bruche, etc.

Claude Hanzo, *services aux personnes,*
Direction départementale du travail,
de l'emploi et de la formation professionnelle

La problématique consiste à faire se concilier des intérêts différents, ceux de l'entreprise et ceux des salariés. On assiste aujourd'hui à l'augmentation des familles monoparentales. De plus en plus de femmes travaillent. Les horaires atypiques sont de plus en plus fréquents, les temps de trajet s'allongent... Alors que la productivité est de plus en plus importante et que les salariés subissent des stress énormes ! Ce sont là des données qui semblent totalement opposées.

Cependant, les intérêts respectifs peuvent se rejoindre. On dit que les entreprises commencent tout juste à réfléchir à la prise en compte de ces besoins. Mais, pour rappel, il y a 50 ans, on s'occupait, dans les entreprises, du salarié dans sa globalité, notamment par rapport à son logement. Ces fonctions se sont aujourd'hui externalisées. Le plan de cohésion sociale Borloo vise à se faire rencontrer les intérêts des uns et des autres. La mise en place du CESU, à disposition des entreprises, va dans ce sens. Elle prévoit l'exonération des charges patronales et salariales. Ce chèque emploi-service peut servir à payer une garde maternelle, un accompagnement aux devoirs, ou de recourir à des services d'aide à la personne, par exemple pour des personnes âgées...

C'est une bonne réponse à la solvabilisation d'un besoin.

Jean-Claude Fimbel, président de
l'Union Départementale des Associations Familiales (UDAF) :

La conciliation des temps est un sujet récurrent dans les mouvements familiaux. Ce qui me préoccupe, c'est qu'on doit lutter contre des traditions et des habitudes difficiles à faire bouger... Le fait que les enfants et la famille fassent partie de la sphère du privé n'exonère pas l'entreprise de se préoccuper de ces questions. Par des investissements et aménagements, il y a eu des progrès quotidiens... mais ce n'est pas gagné.

On a beaucoup parlé aujourd'hui de la petite enfance... Mais que deviennent les enfants de 8 ans, de 12 ans, de 15 ans, de 16 ans ? et que se passe-t-il lorsqu'il y a, au sein d'une famille, un malade dépendant ? Et bien sûr ce sont les femmes qui sont majoritairement concernées : ce n'est plus supportable, plus possible. Les femmes doivent souvent abandonner leur travail, ce qui contribue à l'accélération des phénomènes de précarité... Et comment fait-on pour être présent dans sa famille tout en respectant les contraintes de l'entreprise ?
Je n'ai pas de solution à ces problèmes. Mais je sais qu'il faut continuer à en parler et remuer les choses pour les faire avancer.

Dans la salle : est-ce qu'on est optimiste ? Est-ce qu'il y a des solutions ?

La Caisse d'allocations familiales est optimiste mais reste vigilante. Car cette priorité est à combiner avec d'autres priorités dans notre société. J'estime cependant qu'il faut continuer à se battre pour apporter la preuve que cette priorité mérite un investissement collectif.

(Synthèses faites à partir des propos recueillis lors des interventions)

• Clôture

Francine HAUWELLE, présidente de l'association Le Furet
STRASBOURG

Pour clore cette journée, je voudrais au préalable remercier toutes les personnes qui ont contribué à ce que cette journée soit des plus enrichissantes : les intervenants et les partenaires bien sûr, mais également la petite et volontaire équipe du Furet ainsi que tous les bénévoles associés. Grâce à tous, nous avons vécu un temps suspendu, paradoxalement parlant, un temps de « pause soutenue ».

Mr Reyser, directeur de la CAF, disait que nous étions des militants. Effectivement dans toutes les interventions que nous avons entendues tout au long de la journée, les convictions ont été fortement marquées. Aujourd'hui, la parole a été libre, franche et impressionnante dans le sens premier du terme. Aujourd'hui, nous avons milité tous ensemble pour permettre aux parents de travailler dans des conditions meilleures afin qu'ils s'épanouissent au travail et dans leur foyer avec leurs enfants. Se poser la question de la femme et aussi de l'homme qui travaille c'est forcément, comme le dit Sylviane Giampino, se poser la question de l'enfant et de son intérêt qui dépend de l'entrecroisement de multiples variables. Il s'agit maintenant à partir de cette réflexion menée aujourd'hui, de soutenir cette prise de conscience de la nécessité d'un équilibre à trouver entre les impératifs familiaux, sociaux et économiques.

Ce colloque a été, je crois, une étape importante dans la réflexion sur la place de l'enfant par le biais des parents impliqués dans l'entreprise et dans le monde du travail. Certes les intérêts sont divergents mais à l'issue des prises de parole des différents intervenants, c'est en prenant conscience des impératifs respectifs que l'espoir d'un dialogue possible et nécessaire émerge. Nous partons chacun ce soir avec des convictions fortes, des assurances et des questions. Comme le disait Myriam Niss peut-être dans quelques années, le problème se posera en d'autres termes parce que des élus, la Chambre de Commerce, la CAF, des entreprises et d'autres partenaires sont en marche. C'est assurément dans la concertation que notre société progressera sur ce point. J'ai retenu ce matin de l'intervention de Sylviane Giampino, que le travail auprès des enfants est dans l'indicible et dans l'invisible. C'est vrai, mais nous avons le devoir de le rendre visible. Ce travail d'accueillir et de construire de jeunes enfants est tellement capital pour l'avenir, que nous ne pouvons le négliger. Que des parents se sentent mieux dans leur travail parce que leurs enfants sont en de bonnes mains, participe à la construction de l'humanité.

Ce colloque nous a invités, du moins, je l'espère fortement, à nous sentir investis d'une grande responsabilité, celle de participer à la construction du monde de demain.

Cela passe forcément par l'attention portée à nos petits.
C'est pour cela que, avec vous, le Furet court...