CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL DE LORRAINE

CONCILIATION
VIE FAMILIALE
VIE PROFESSIONNELLE

Un enjeu pour le développement économique de la Lorraine et l'attractivité de ses territoires ?

Séance Plénière du 23 septembre 2011

Septembre 2011

Conseil Economique Social et Environnemental LORRAINE

Présidente du groupe de travail

Marguerite Messenet
Première Vice-Présidente du CESE de Lorraine

Coordination et suivi

Grégory Boyer
Chargé de Mission

Membres du Groupe de Travail

Pascal FEVOTTE
Raymond FRENOT
Christine GRAFFIEDI
Anne-Marie HAUUY
Jean-Luc HUMBERT
Gilbert KRAUSENER
Jean-Paul LACRESSE
Marie-Madeleine MAUCOURT
Bernadette MORIN
Viviane SCHMITZBERGER – HOFFER
Jean-Claude THOMAS

Remerciements

Nadine MORANO, Ministre auprès du ministre du Travail, de l'Emploi et de la Santé, chargée de l'Apprentissage et de la Formation professionnelle (auditionnée par le groupe de travail lorsqu'elle occupait le poste de Secrétaire d'Etat chargée de la famille et de la solidarité)

Marie-Jo ZIMMERMANN, Députée de la Moselle, Présidente de la délégation de l'Assemblée nationale aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes

Nouria YAHI BOGGIO, Déléguée régionale aux droits des femmes et à l'égalité

Elisabeth LAITHIER, Adjointe au maire de Nancy, Déléguée à la politique familiale et à la petite enfance

Christiane PALLEZ, Adjointe au maire de Metz chargée des affaires sociales

Michel VOIRIN, Maire de Ceintrey

Jean-Michel MEREL, Maire de Ley

François FATOUX, Délégué général à l'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises

Danielle SEIGNOUREL, en charge du Département Développement Innovation du Centre national d'information sur les droits des femmes et des familles(CNIDFF)

Colette HASSER, Directrice de l'association CRD Eures Lorraine

Laurent BURG, Conseiller en Formation Continue - Formateur Consultant DAFCO GIP Nancy-Metz

Philippe WITZMANN, Directeur régional de Familles Rurales

Carine GRANDJANY, chargée du suivi administratif de l'Union Régionale des Centres d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles

Le Conseil Général de Meurthe et Moselle, le Conseil Général de la Meuse, le Conseil Général de la Moselle et le Conseil Général des Vosges

La CAF de Meurthe et Moselle, la CAF de la Meuse, la CAF de la Moselle et la CAF des Vosges

La MSA Lorraine et la MSA Marne, Ardennes, Meuse

L'ensemble des responsables et personnels de structures d'accueil de la petite enfance rencontrés tout au long de cette mission

PROPOS INTRODUCTIFS Page 7

LA CONCILIATION DU POINT DE VUE DES ACTEURS PUBLICS Page 25

1. L'arrivée du jeune enfant impacte davantage la situation des femmes page 29
Le congé parental et les aides versées aux familles page 30
Un « risque parental » insuffisamment partagé entre les hommes et les femmes page 38

2. La politique d'accueil de la petite enfance : une réussite en trompe l'œil ? page 42
Quels sont les différents modes de garde ? page 45
Quels sont les modes de garde privilégiés par les parents ? page 55
Le taux de couverture : une offre de garde insuffisante et déséquilibrée sur le plan territorial page 59

3. Un engagement réaffirmé des territoires et des collectivités pour proposer des dispositifs innovants, facteur d'attractivité page 71
Les différences entre le milieu urbain et le milieu rural sont-elles si importantes qu'il n'y paraît ? page 74
Les Relais d'Assistants Maternels : l'exemple du milieu rural page 77
L'engagement nécessaire des autres collectivités page 83

LA CONCILIATION DU POINT DE VUE DES ENTREPRISES Page 89

1. L'action des entreprises en faveur de la conciliation vie familiale – vie professionnelle de leurs salariés page 95
a. Des aides financières spécifiques à la naissance et à la conciliation page 95
b. Des aides en nature qui peuvent être ciblées sur les enfants ou bien concerner la famille toute entière page 96
c. Les aménagements temporels page 100
Le « télétravail » en question page 102
Des inégalités fortes entre les entreprises et entre les salariés page 105

2. Comment les entreprises sont-elles incitées à mieux s'investir sur la question de la conciliation et de la parentalité ? page 109
a. Le Label Egalité page 109
b. L'Observatoire de la Parentalité en Entreprise et la Charte de la parentalité page 112
c. L'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) et la promotion de la parentalité auprès des salariés masculins page 115

ANNEXES Page 117

En organisant en mars 2003 le colloque « Femmes en Lorraine », en partenariat avec l'Etat et le Conseil Régional, le Conseil Economique Social et Environnemental de Lorraine enrichissait le fond de son investissement sur le suivi de la problématique de la place et des enjeux de la situation des femmes dans la société lorraine. Déjà affirmé par la création en novembre 2001 au sein du bureau du CESEL d'une vice-présidente déléguée « Femmes et Société », assumée par Marguerite MESSENET, cet engagement de l'assemblée socioéconomique a été encore renforcé, à la suite du colloque de 2003 et au regard de ses conclusions, par la création d'un groupe de suivi permanent « Mixité-Egalité ». Les actes du colloque de 2003 demeurent d'une totale actualité et constituent un point de référence pour prolonger la réflexion du CESEL et faire évoluer la situation des femmes dans notre région dans l'objectif d'une nouvelle dynamique économique.

L'ensemble des interventions a permis de dégager un certain nombre de lignes directrices, qui demeurent toujours d'actualité, dans un contexte marqué par une grave crise économique et sociale.

L'activité féminine est un enjeu considérable pour le développement de notre région.

En effet, la Lorraine s'est certes longtemps caractérisée par la faiblesse du travail féminin et plus particulièrement dans le nord de la région, liée tant à la place de l'industrie lourde dans l'économie régionale qu'à certaines traditions culturelles. Le rattrapage est net mais toujours insuffisant comme en attestent par exemple les indicateurs relatifs à l'égalité salariale ou encore la persistance de certains choix d'orientation chez les filles.

Il existe donc encore en Lorraine un fort potentiel de développement de l'activité féminine. C'est un avantage certain de mobilisation de population active dans un contexte de vieillissement de la population et de perspectives difficiles en matière de renouvellement des compétences.

Facteur d'émancipation et d'autonomie financière, l'emploi des femmes constitue, à plus d'un titre, un enjeu pour nos économies modernes :

- **Sur le plan économique, il est aujourd'hui communément admis qu'il y a une relation positive entre taux d'activité des femmes et taux d'activité globale.**

Plus le taux d'activité féminin est élevé dans une économie donnée, moins le chômage global est important. Le travail des femmes n'est donc pas source de chômage plus important chez les hommes, il est au contraire facteur de création d'activités nouvelles.

Les études de Béatrice MAJNONI D'INTIGNANO* ont démontré que les pays qui créaient le plus d'emplois dans l'OCDE étaient ceux où le taux de progression de l'activité féminine était le plus fort. **Un taux élevé d'activité des femmes favorise la croissance par la création de valeur ajoutée et d'emplois notamment dans le secteur des**

* Egalité entre femmes et hommes : aspects économiques, Béatrice Majnoni d'Intignano, Conseil d'Analyse Economique, 1999, p.49

Déclassement selon le niveau de diplôme, le genre et la tranche d'âge

%	Catégorie professionnelle visée ↓	Déclassé (sur-diplômé)	Normal (diplôme correspondant)	Surclassé (sous-diplômé)	Total
Ensemble, dont :		22	57	22	100
Sans diplôme	Ouvriers et employés non qualifiés	-	46	54	100
Diplômés d'un BEP-CAP	Ouvriers et employés qualifiés	28	52	19	100
Diplômés d'un Baccalauréat	Ouvriers et employés qualifiés ou Professions Intermédiaires	15	78	7	100
Diplômés d'un Bac+2	Professions Intermédiaires	32	55	13	100
Diplômés d'un Bac+3 ou +	Cadres et professions intellectuelles supérieures	42	58	-	100
< de 30 ans		32	57	11	100
30-49 ans		21	57	21	100
50 ans & +		12	54	34	100
Hommes		18	55	27	100
Femmes		26	58	16	100

Source : INSEE, RP, 2006, population lorraine active en emploi, hors catégories : Agriculteurs exploitants, Artisans, Commerçants et Chefs d'entreprise.

services ;

• **Sur le plan de la performance** des entreprises : il ressort d'une enquête réalisée par McKinsey & Company* que les entreprises ayant une forte représentation de femmes dans leurs instances de direction ou dans leurs équipes de management seraient plus performantes à la fois sur le plan organisationnel et financièrement ;

• **Sur le plan du capital humain, le travail des femmes constitue un « juste retour sur l'investissement » consenti par l'ensemble de la collectivité.** En effet, pour Dominique MEDA « le non-emploi ou le sous-emploi des femmes, mais aussi l'inadéquation de leurs qualifications avec les postes qu'elles occupent constituent, outre une violation d'un principe de justice élémentaire, un formidable gâchis en compétences, qu'il faudrait maintenant chiffrer »** .

En Lorraine, le déclassement, dénoncé par Dominique MEDA, est particulièrement marqué chez les femmes : 26% d'entre elles occupent une profession d'un niveau de qualification inférieur contre 18% pour les hommes.

• **Sur le plan social, le travail des femmes constitue un rempart à la pauvreté des familles et des enfants.** Dans le rapport 2010 sur la situation économique, sociale et environnementale de la Lorraine, le CESEL a insisté sur le fait que la surexposition des femmes à la pauvreté est liée à la fois à la structure familiale (familles monoparentales), à leur situation professionnelle et à la nature de l'emploi (CDD, temps partiel) qu'elles occupent.

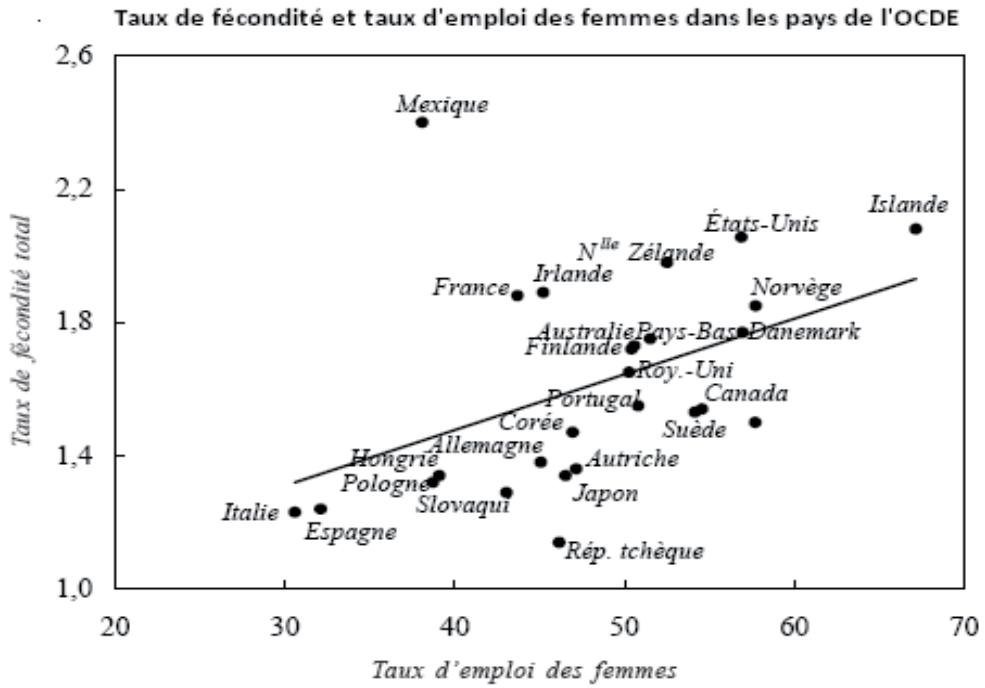
Le rapport Cotis sur le partage de la valeur et les écarts de rémunération de l'INSEE*** dévoile notamment que le niveau de vie baisse mécaniquement avec l'arrivée d'un enfant au foyer et que les femmes ayant connu une séparation entre 2003 et 2005, se retrouvant seules à la tête du ménage, ont connu une baisse médiane de niveau de vie de 31% alors qu'elle s'est limitée à 6% chez les hommes. Depuis le début des années 80, le nombre de familles monoparentales a été multiplié par deux (1,8 million en 2005).

La structure familiale constitue un déterminant puisque la monoparentalité est considérée comme un

* « Women Matter – la mixité, levier de performance de l'entreprise », McKinsey & Company, 2007, pages 12 et suivantes

** Pourquoi et comment mettre en œuvre un modèle à « deux apporteurs de revenus/deux pourvoyeurs de soins ? », Dominique Méda, Revue Française de Socio-économie, p.127

*** Partage de la valeur ajoutée, partage des profits et écarts de rémunérations en France, Rapport au Président de la République, Mission présidée par Jean-Philippe Cotis, Directeur général de l'INSEE, mai 2009



Source : OCDE (2005b).

facteur aggravant de pauvreté féminine : en Lorraine, 88% des chômeurs ou inactifs à la tête de familles monoparentales sont des femmes.

Par ailleurs, en 2007, sur les 156.900 Lorrains ayant perçu un bas salaire, 60% étaient des femmes. 88% des femmes travailleuses pauvres reçoivent moins que le smic annuel à temps plein contre 58% des hommes dans la même situation.

• Enfin, **sur le plan démographique, dans un contexte de diminution du nombre d'actifs*, la progression de l'activité des femmes est un facteur déterminant du maintien d'une croissance potentielle satisfaisante.** Dans ce cadre, la question de l'accès des femmes à des métiers jusque-là « réservés » aux hommes se pose avec une acuité toute particulière, et notamment dans notre région où la ségrégation professionnelle est forte.

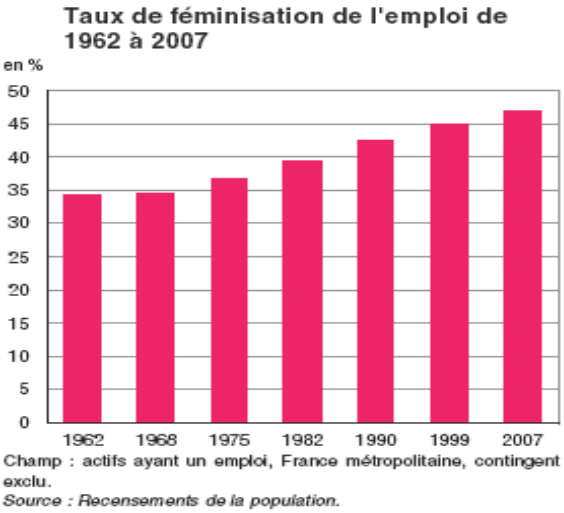
Par ailleurs, contrairement aux idées reçues, il existerait bien **une corrélation positive entre taux d'activité féminin et taux de fécondité**, et la France fait figure d'exemple en la matière puisqu'elle affiche un taux d'activité des femmes de 25-49 ans de 84% en 2009 et un indicateur conjoncturel de fécondité de près de deux enfants par femmes, soit l'un des plus élevés d'Europe.

Le graphique ci-dessus démontre que dans les pays où le taux d'emploi des femmes est élevé (Etats-Unis, Norvège), les taux de fécondité sont plus forts que dans les pays où les femmes restent à la maison (Japon, Italie), et où il existe peu de structures adéquates pour les femmes actives (crèches).

Sans compter que les revenus générés par le travail des femmes constituent une source de financement non négligeable de la Protection Sociale (retraites, chômage, etc…).

Face à ce constat, et alors même que le CESEL s'interroge sur la manière de rendre la Lorraine attractive, une étude sur la conciliation vie familiale – vie professionnelle – comme enjeu d'attractivité – est plus que jamais essentielle, et

* Selon l'INSEE, en quinze années, la population active régionale pourrait se contracter de 80.000 personnes selon un scénario tendanciel. S'agissant des femmes, quelque soit la variante observée (tendancielle ou favorable), la baisse de la population active se vérifie (de – 29.500 à – 33.700 entre 2006 et 2020).



Champ : actifs ayant un emploi, France métropolitaine, contingent exclu.
Source : Recensements de la population.

doit être associée de façon directe à l'enjeu du développement économique.

Les 50 dernières années ont été marquées par une profonde mutation de l'emploi, non seulement en France mais partout en Europe, que ce soit sur le plan de l'organisation du travail, de la durée et des rythmes de travail, que des modes de rémunérations.

Mais c'est sans doute la féminisation de l'emploi qui aura été, avec l'augmentation des niveaux de qualification féminin, le fait le plus marquant, fissurant quelque peu le modèle dominant du « male breadwinner/female carer» (« l'homme Gagne-pain » et la « femme pourvoyeuse de soins »).

Sur le plan de l'emploi, le virage s'est opéré à la fin des années 60, période à partir de laquelle l'activité féminine a connu un saut quantitatif spectaculaire.

En 1962, sur les 19 millions d'actifs* que comptait la France, les 2/3 étaient des hommes. En 2007, les femmes constituent désormais près de la moitié de la population au travail ou à la recherche d'un emploi (53% pour les hommes – 47% pour les femmes). Ainsi, s**ur les 7 millions d'actifs supplémentaires en France entre 1962 (19 millions) et 2007 (26 millions), 5,7 millions sont des femmes, et seulement 1,3 millions sont des hommes.**

La montée du salariat et la tertiarisation des emplois ne peuvent expliquer à eux seuls l'augmentation de la proportion des femmes.

Des raisons sont également à chercher du côté de l'évolution de la société et **de l'émergence d'un « droit au travail des femmes », dont la présence dans les foyers ne constitue plus désormais une nécessité.**

Elles expriment de plus en plus un désir de travailler afin de gagner en autonomie et en indépendance, et se prémunir ainsi des aléas de la vie, et d'exister dans une société de consommation où le double revenu est devenu une exigence pour accéder à un certain confort.

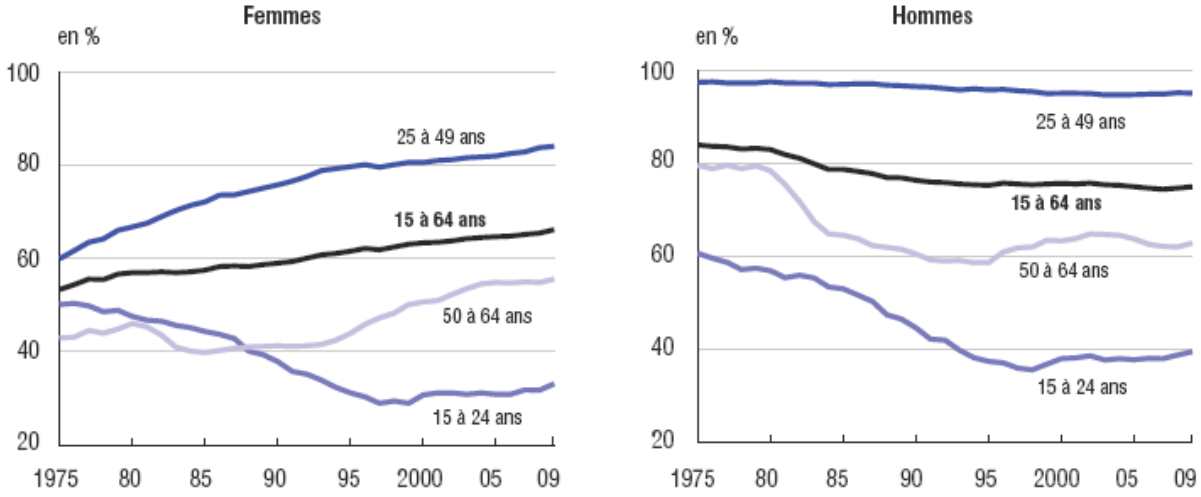
Le taux moyen d'activité des femmes de 25 à 49 ans est passé de 60% en 1975 à 84% en 2009 (contre 97% en 1975 et 95% en 2009 pour les hommes).**

Le graphique ci-après démontre que **c'est bien aux âges où elles assument les charges familiales les plus lourdes (entre 25 et 49 ans) que le taux d'activité des femmes a connu la progression la**

* Actif : personne qui occupe un emploi ou qui est au chômage « au sens du Bureau International du Travail ».

** Insee, séries longues sur le marché du travail, enquêtes Emploi 1975-2009

Évolution du taux d'activité des personnes selon la tranche d'âge



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 à 64 ans.
Source : Insee, séries longues sur le marché du travail, enquêtes Emploi 1975-2009.

plus forte.

Pour Margaret MARUANI, il s'agit là d'une transformation radicale du rapport à l'emploi et d'une rupture par rapport aux normes sociales antérieures, et à la fin du phénomène de discontinuité de la vie professionnelle des femmes. Situation où les femmes s'arrêtent de travailler lorsqu'elles ont des enfants et reprennent une fois qu'ils ont grandi.

Dans les années soixante, le taux d'activité des femmes entre 25 et 49 ans était de 40%, alors qu'il est aujourd'hui plus du double. C'est donc bien la preuve que désormais **une grande majorité de femmes ne s'arrêtent plus de travailler lorsqu'elles ont des enfants.**

La France fait partie des pays européens où cette continuité s'est installée, au même titre que les pays du nord de l'Europe (Danemark, Suède, Finlande). En revanche, trait intéressant pour notre région frontalière, il existe de nombreux pays où une discontinuité demeure : c'est le cas du Luxembourg, de l'Allemagne mais aussi des Pays-Bas.

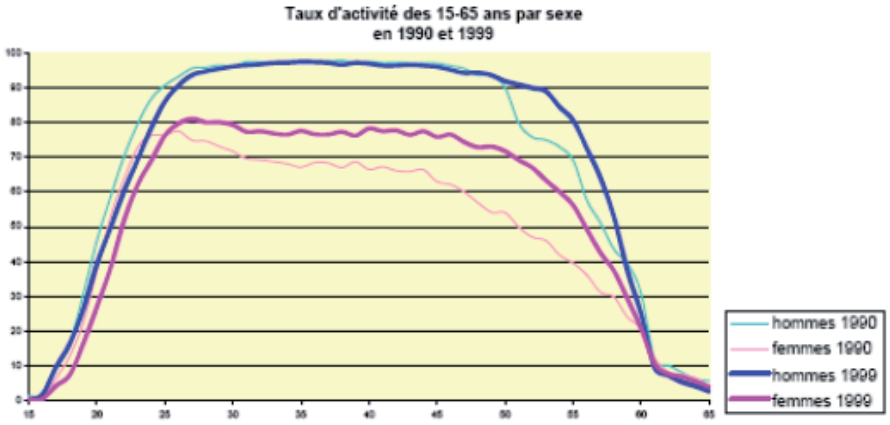
Ainsi, contrairement à de nombreuses idées reçues, les femmes, durant les périodes où elles ont des enfants et les élèvent, restent globalement très présentes sur le marché du travail. **Par conséquent, rien ne devrait faire obstacle à ce qu'elles puissent avoir des carrières identiques à celles des hommes …**

La Lorraine s'inscrit dans la tendance générale de la mise en place d'une continuité des trajectoires professionnelles, avec une progression forte de l'activité des 25-49 ans.

La courbe d'activité des femmes tend vers le même profil que celle des hommes en raison du nombre beaucoup moins important de ruptures liées à la maternité. Toutefois, même s'il s'est considérablement réduit, l'écart entre le taux d'activité des hommes et des femmes persiste (11 points en 2009), quelque soit l'âge ou les niveaux de diplômes.

Mais quelles sont les grandes caractéristiques de l'emploi féminin en France et comment la Lorraine se situe-t-elle dans cet ensemble national, et au sein de la Grande Région ?

Nous l'avons vu la progression du nombre d'actifs occupés, en France et en Europe, s'explique en grande partie par la progression de l'emploi des femmes. Mais, en dépit d'une augmentation de leur taux d'activité et de leurs niveaux d'éducation (bien supérieurs à ceux des hommes) au cours des dernières



décennies, les femmes rencontrent toujours plus de difficultés que les hommes face à l'emploi.

Comme le rappelle Margaret MARUANI **« Il y a plus de femmes actives, plus de femmes salariées, plus de femmes instruites, mais il y a aussi plus de femmes chômeuses, plus de salariées précaires, plus de femmes en sous-emploi »***, et en la matière la Lorraine ne se démarque pas.

En effet, la dynamique égalitaire, enclenchée dans les années 70, est loin d'avoir encore totalement porté ses fruits :

- Des choix de filières et de spécialités toujours aussi sexuées ;
- La persistance d'un phénomène de ségrégation horizontale et verticale** ;
- Une moindre présence sur le marché du travail que les hommes ;
- Un taux de chômage supérieur à celui des hommes ;
- Une surreprésentation dans les emplois à temps partiel et à bas salaires ;
- Un écart moyen de rémunération systématique entre les hommes et les femmes ;
- La persistance du « plafond de verre » pour celles qui sont le plus qualifiées.

La problématique lorraine tient alors à plusieurs constats :

Un retard du taux d'activité des femmes par rapport à la moyenne nationale

En 2007, avec un taux d'activité de 65,3%, les femmes lorraines accusent un retard de 9,9 points avec celui des hommes, et la Lorraine est une des régions françaises où la situation des femmes au regard de l'emploi est globalement défavorable – 18ème rang en 2005.

La Lorraine se démarque également sur la tranche d'âge des 25 – 54 ans, puisque notre région accuse un retard de 2,7 points par rapport au taux d'activité des femmes constaté au niveau national, avec des écarts marqués entre les départements lorrains.

* Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, audition de Margaret MARUANI, mars 2003 - http://www.assemblee-nationale.fr/12//cr-delf/02-03/c0203014.asp

** La ségrégation professionnelle est la concentration des femmes et des hommes dans des types et niveaux d'activité et d'emploi différents, où un sexe est limité à une gamme restreinte d'occupations (ségrégation horizontale) et à des niveaux inférieurs de responsabilité (ségrégation verticale)

Taux d'activités des femmes/hommes en Lorraine

	Hommes	Femmes	Ecart femmes/hommes
Taux d'activité (en %)			
15 à 24 ans	49,1	40,4	- 8,7
25 à 54 ans	93,7	81,7	- 12
55 à 64 ans	39,8	34,6	- 5,2
Ensemble	75,2	65,3	- 9,9

Source : Insee, Recensement de la population 2007 (exploitation principale)

Taux d'activité de la population de 15 à 64 ans par sexe en 2007 – en pourcentage et nombre

	Meurthe-et-Moselle	Meuse	Moselle	Vosges	Lorraine	France
Hommes	73,8	76,7	75,5	76,3	**75,2**	75,6
15 à 24 ans	43,0	56,3	51,2	53,3	**49,1**	46,5
25 à 54 ans	94,2	93,9	92,8	95,4	**93,7**	94,0
55 à 64 ans	42,3	39,7	38,6	38,2	**39,8**	43,9
Femmes	65,2	65,2	64,7	67,0	**65,3**	67,3
15 à 24 ans	36,7	41,4	42,3	43,3	**40,4**	38,7
25 à 54 ans	**83,5**	**81,0**	**79,9**	**84,1**	**81,7**	**84,4**
55 à 64 ans	38,0	34,0	32,6	34,0	**34,6**	38,5
Total de la population active (en nombre)	**335 364**	**87 848**	**484 465**	**173 196**	**1 080 873**	**29 540 765**
15 à 24 ans	**43 784**	**11 380**	**63 264**	**21 385**	**139 812**	**3 465 060**
25 à 54 ans	**258 756**	**68 006**	**379 894**	**134 664**	**841 320**	**23 038 772**
55 à 64 ans	**32 825**	**8 463**	**41 306**	**17 146**	**99 740**	**3 036 933**

Source : Insee, Recensement de la population 2007 (exploitation principale).

Une région caractérisée par une « ségrégation professionnelle par genre marquée »

En effet, la Lorraine, comme de nombreuses régions industrielles, se caractérise par une faible mixité professionnelle, et une concentration des femmes dans certains secteurs d'activité et certains métiers.

Le taux d'activité des femmes a été soutenu par la croissance des emplois tertiaires, très féminisés, laquelle a coïncidé avec la chute des effectifs industriels, à dominante masculine.

A l'origine, les femmes travaillaient dans l'industrie lourde et étaient peu nombreuses, dans les zones d'emploi du bassin houiller, de Briey et de Longwy. Les métiers du textile offraient de nombreux emplois, notamment d'ouvrières, dans les Vosges et en Meuse. Depuis deux décennies en revanche, on observe une croissance importante des emplois tertiaires qui a profité aux femmes, dans les zones d'emploi de Nancy et Metz principalement.

Le tertiaire demeure toujours le 1er secteur d'activité des Lorraines : en 2008, près de 86% des femmes occupées y travaillent (contre 56% pour les hommes). Elles représentent par ailleurs 56% des effectifs du secteur (contre 23% de l'emploi industriel), sur un éventail toujours restreint d'activités. Le secteur social et médical est la première branche féminine. Les femmes représentent les trois quarts des salariés de ce secteur qui emploie plus d'un cinquième de toutes les femmes actives. Le commerce (y compris le secteur des réparations) arrive en deuxième position (avec plus de 50% de salariés femmes). Suivent ensuite l'éducation ainsi que les domaines de l'immobilier, de la location et des services aux entreprises.

Une situation similaire s'agissant des domaines d'activité des travailleuses frontalières* : au Luxembourg, un tiers des travailleurs frontaliers sont des femmes, dont une sur neuf travaille dans le tertiaire (l'immobilier, les locations et les services aux entreprises, le secteur de l'intermédiation financière, les assurances, le commerce et la santé et l'action sociale).

Comme le souligne le CRD EURES** Lorraine la spécialisation sectorielle n'est pas seulement liée au genre mais aussi à l'origine résidentielle. Les frontalières françaises sont ainsi proportionnellement plus nombreuses que les résidantes dans les services aux entreprises, le commerce et l'hôtellerie-restauration.

Parmi les femmes lorraines se rendant à leur travail en Sarre et en Rhénanie-Palatinat, la plupart sont employées dans le secteur des industries manufacturières. Le pourcentage des femmes dans cette branche est toutefois inférieur à la moyenne. Le pourcentage des femmes est en revanche plus important dans les domaines de la santé et de l'action sociale.

Face à la problématique démographique à venir et à la diminution progressive du nombre d'actifs, cette caractéristique de l'emploi féminin lorrain constitue un enjeu prioritaire pour notre région.

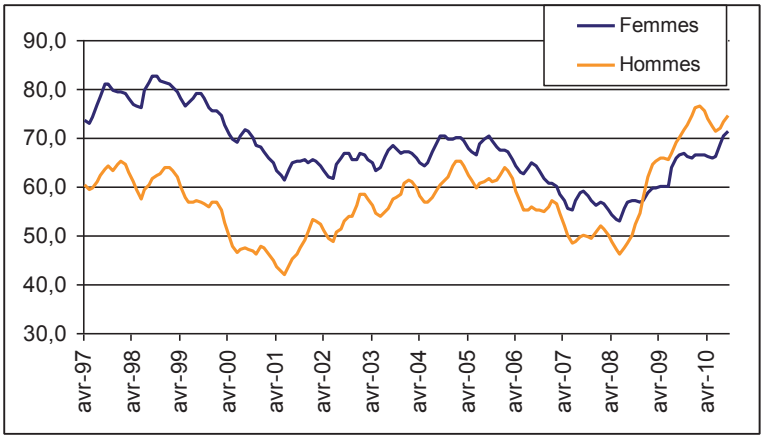
En effet, comme l'a relevé l'INSEE Lorraine dans son étude « La mixité professionnelle en perspective », « à horizon 2020, ce sont environ 32% de femmes et 34% d'hommes en emploi qui partiront en retraite. Or, les femmes vont quitter des métiers très différents de ceux des hommes du fait d'une ségrégation par genre marquée »* .**

Comment dès lors favoriser l'ouverture à une plus

* Le marché du travail de la Grande Région à horizon 2020, Observatoire Interrégional du marché de l'emploi, 2007, page 359

** Dossier documentaire – Conciliation vie familiale et vie professionnelle dans la Grande Région, CRD EURES Lorraine, Novembre 2006

*** La mixité professionnelle en perspective, INSEE Lorraine, Mars 2009.



grande mixité des secteurs et métiers les plus ségrégés ? Comment inciter les femmes à se tourner vers des métiers qui jusqu'ici étaient « réservés » aux hommes, en raison entre autre de la non-prise en compte des besoins spécifiques des femmes, y compris en termes de conciliation ?

« Tout le monde prétend 'faire la même chose pour les hommes et les femmes'. C'est justement ce qui constitue le problème car on n'aborde pas l'emploi des hommes et celui des femmes de la même façon » .*

Par ailleurs, les activités des femmes se concentrent souvent sur des secteurs et des métiers pour lesquels les perspectives de promotion et les revenus sont nettement plus faibles.

La persistance d'un chômage structurel chez les femmes en Lorraine ?

S'agissant des éléments de conjoncture de l'emploi** , sur l'année 2010 le nombre de demandeurs d'emploi de catégorie A*** a évolué de 2,9% en Lorraine, mais de manière beaucoup plus forte chez les femmes (+ 5,2%) que chez les hommes (+ 1,1%).

Entre juin 2008 et juin 2010, le nombre de demandeurs d'emploi a progressé deux fois plus chez les hommes que chez les femmes (53,8% contre 24,3%).

Comme le montre le graphique ci-dessus, les femmes qui étaient nettement plus nombreuses que les hommes dans l'ensemble des demandeurs d'emploi en avril 2008, sont légèrement minoritaires un an après.

Cette forte progression du chômage des hommes s'explique par l'impact de la crise sur les secteurs industriels dominants en Lorraine (biens intermédiaires et industrie automobile) lesquels ont été fortement touchés dès le début de la crise, et qui ont pour caractéristique d'employer majoritairement des hommes.

Travaillant davantage dans le secteur tertiaire, lequel emploie proportionnellement plus de femmes et plus de temps partiel, les femmes ont été moins concernées par les suppressions d'emploi lors de la crise.

Mais si l'emploi féminin semble avoir mieux résisté à la crise que l'emploi masculin, cela ne doit pas masquer la réalité de la situation : lorsque les femmes sont en emploi, elles doivent très souvent faire face à un double handicap, le sous-emploi et son corollaire, la faiblesse des rémunérations.

* Egalité professionnelle entre les femmes et les hommes en Lorraine – Etat des lieux et perspectives, Laurent BURG, GIP Formation Tout au Long de la Vie, Janvier 2010.

** DIRECCTE Lorraine, Les cahiers lorrains de l'emploi, marché du travail à fin septembre 2010.

*** Catégorie A : demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi, sans emploi.

Le travail à temps partiel : toujours une affaire de femmes

Le recours au temps partiel dans l'emploi féminin n'est pas une nouveauté. Comme le montre le graphique suivant, il s'est développé en France au cours des années 80, pendant près d'une vingtaine d'années, durant lesquelles, à la faveur de mesures incitatives, il constitue pour les pouvoirs publics un moyen d'attirer les femmes sur le marché du travail et pour les entreprises un moyen d'utiliser la main d'œuvre de façon plus flexible*. Le temps partiel est alors pensé comme un remède au chômage, comme une manière de « partager le travail ».

La situation ne s'est pas améliorée avec la crise économique puisque les ajustements qui se sont opérés ces dernières années sur le marché du travail ont plutôt été défavorables aux femmes avec une extension du sous-emploi**.

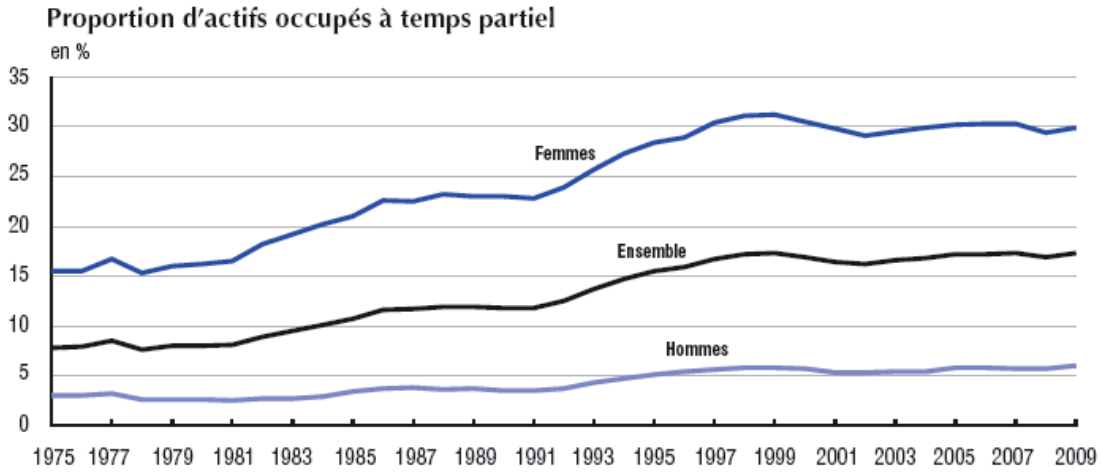
En effet, **la période de baisse de l'emploi que nous traversons constitue un terreau favorable au recul du temps complet et à une progression du temps partiel, que les femmes sont souvent contraintes d'accepter dans la mesure où l'essentiel des tâches domestiques reposent encore trop souvent sur elles, ou en raison d'une offre insuffisante des modes de garde de la petite enfance.** *« On se cache derrière l'idée de 'libre choix'. Mais il est faux de dire que le choix est libre : peut-il être libre lorsque les modes de garde sont insuffisants, les horaires de travail incompatibles avec une vie familiale normale ***[…] ?»* .

Longtemps présenté comme la solution permettant

* Les femmes face au travail à temps partiel, Conseil Economique et Social, 2008, page 11.

** OFCE, Lettre de l'OFCE, chômage et emploi des femmes dans la crise en France, 26 mai 2010.

*** Hommes-femmes : «la dynamique égalitaire est en panne», Dominique MEDA, Le Monde Editions - 10/02/2007 in Le Monde2.



Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes âgées de 15 ans ou plus.
Source : Insee, séries longues sur le marché du travail, enquêtes Emploi 1975-2009.

Sous-emploi dans l'emploi total selon le sexe depuis 1990

	Population en sous-emploi (en milliers)			Taux de sous-emploi dans l'emploi total (en %)		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
1990	637,9	263,5	901,4	6,4	2,0	3,9
1991	591,3	272,3	863,5	6,0	2,1	3,7
1992	638,2	257,7	895,8	6,4	2,0	3,9
1993	810,5	421,1	1 231,6	8,0	3,3	5,4
	Population en sous-emploi (en milliers)			**Taux de sous-emploi dans l'emploi total (en %)**		
	Femmes	Hommes	Ensemble	Femmes	Hommes	Ensemble
1994	943,5	412,8	1 356,3	9,4	3,3	6,0
1995	984,0	434,7	1 418,7	9,6	3,4	6,2
1996	1 012,8	453,1	1 465,9	9,8	3,5	6,3
1997	1 099,0	412,0	1 511,1	10,7	3,2	6,5
1998	1 098,3	416,2	1 514,5	10,5	3,2	6,5
1999	1 077,0	452,0	1 529,0	10,1	3,5	6,5
2000	1 040,1	376,9	1 417,0	9,5	2,8	5,9
2001	984,3	354,3	1 338,6	8,8	2,6	5,4
2002	923,8	316,2	1 240,1	8,1	2,3	5,0
2003	909,6	298,1	1 207,7	8,0	2,2	4,9
2004	971,0	310,8	1 281,9	8,5	2,3	5,2
2005	978,1	328,6	1 306,7	8,4	2,5	5,2
2006	1 004,5	322,3	1 326,9	8,5	2,4	5,3
2007	1 083,3	332,4	1 415,6	9,0	2,5	5,5
2008*	945,5	298,8	1 244,3	7,7	2,2	4,8
2009	1 018,9	406,7	1 425,6	8,3	3,0	5,5

Champ : France m□tropolitaine, population des m□nages, personnes en emploi de 15 ans ou plus (□ge au 31 d□cembre) Source : Insee, enqu□tes Emploi, donn□es corrig□es de la rupture de s□rie en 2002.

* □ partir de 2008, la formulation de la question sur le souhait de travailler plus d'heures utilis□e pour le calcul du sous-emploi, ainsi que la d□finition du sous-emploi, ont □t□ modifi□es pour se rapprocher du concept BIT. D'une part, le souhait d'effectuer un plus grand nombre d'heures est d□sormais exprim□, comme pour la mesure du ch□mage BIT, pour une semaine donn□e et non plus □ un horizon ind□termin□. Cette modification rend impossible les comparaisons avec les niveaux pr□c□dents. D'autre part, ne sont plus compt□es dans le sous-emploi les personnes □ temps partiel souhaitant travailler plus d'heures recherchant un emploi mais n'□tant pas disponibles

Temps partiel selon le sexe et la composition familiale en 2009

	Femmes	Hommes	Ensemble
Personnes seules (effectif)	**1 225**	**1 567**	**2 792**
dont (en %) :			
- à temps complet	*80,1*	*92,7*	*87,1*
- à temps partiel	*19,9*	*7,3*	*12,9*
Familles monoparentales (effectif)	**965**	**455**	**1 420**
dont (en %) :			
- à temps complet	*73,3*	*89,6*	*78,5*
- à temps partiel	*26,7*	*10,4*	*21,5*
Couple sans enfant (effectif)	**2 185**	**2 186**	**4 371**
dont (en %) :			
- à temps complet	*74,3*	*93,0*	*83,6*
- à temps partiel	*25,7*	*7,0*	*16,4*
Couple avec enfant(s) (effectif)	**4 527**	**5 643**	**10 169**
dont (en %) :			
- à temps complet	*65,2*	*95,4*	*81,9*
- à temps partiel	*34,8*	*4,6*	*18,1*
Couple avec un enfant (effectif)	**1 799**	**2 156**	**3 955**
dont (en %) :			

- à temps complet	*72,0*	*95,3*	*84,7*
- à temps partiel	*28,0*	*4,7*	*15,3*
Couple avec deux enfants (effectif)	**1 992**	**2 398**	**4 390**
dont (en %) :			
- à temps complet	*63,0*	*96,2*	*81,1*
- à temps partiel	*37,0*	*3,8*	*18,9*
	Femmes	**Hommes**	**Ensemble**
Couple avec trois enfants ou plus (effectif)	**736**	**1 088**	**1 824**
dont (en %) :			
- à temps complet	*54,3*	*93,7*	*77,8*
- à temps partiel	*45,7*	*6,3*	*22,2*
Autres ménages (effectif)	**272**	**291**	**563**
dont (en %) :			
- à temps complet	*73,6*	*92,3*	*83,2*
- à temps partiel	*26,4*	*7,7*	*16,8*
Ensemble	**9 174**	**10 141**	**19 315**

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes en emploi de 15 ans ou plus (âge au 31 décembre)

Source : Insee, enquêtes Emploi du 1er au 4ème trimestre 2009

aux femmes de concilier vie familiale et vie professionnelle, d'éviter une interruption de carrière au moment des maternités et de contourner ainsi les difficultés de réinsertion lors de leur retour vers l'emploi, l**e temps partiel est surtout devenu « la figure emblématique de la division sexuelle du marché du travail ».**

En Lorraine, 33% des femmes occupées en 2008 exercent un emploi à temps partiel contre seulement 5,5% des hommes. Le taux de travail à temps partiel féminin se situe nettement au-dessus de la moyenne nationale (France Métropolitaine), établie à 29,3%.

Par ailleurs, le temps partiel concerne principalement les jeunes femmes ainsi que celles en situation professionnelle précaire (emplois peu stables et souvent mal rémunérés, contrats à durée déterminée ou intérimaires, protection insuffisante contre le licenciement).

La question entre le temps partiel subi et le temps partiel choisi est particulièrement délicate à aborder car le temps partiel recouvre une multitude de réalités.

Comme l'explique Margaret MARUANI, *« certaines femmes peuvent choisir de travailler à temps partiel parce qu'elles sont totalement écrasées par les tâches domestiques et qu'elles n'ont pas d'autre solution. En l'occurrence, s'agit-il d'un choix ? Pas vraiment ! A l'inverse des femmes qui se sont vues imposer un temps partiel à l'embauche peuvent très bien s'en accommoder. Je pense que la seule frontière qui a du sens doit être établie selon que c'est l'employeur qui a imposé*

Taux d'activité selon le sexe et la configuration familiale

en %, en 2009

	Femmes	Hommes	Ensemble
Personnes seules	34,0	61,4	45,5
Familles monoparentales	59,9	56,4	58,7
Couple sans enfant	42,4	41,9	42,2
Couple avec enfant(s)	66,0	77,6	71,9
dont :			
- avec un enfant	*71,6*	*79,2*	*75,5*
- avec deux enfants	*69,7*	*80,3*	*75,1*
- avec trois enfants ou plus	*50,6*	*70,4*	*60,7*
- avec un enfant de moins de 3 ans	*79,0*	*96,8*	*87,9*
- avec deux enfants dont au moins un de moins de 3 ans	*66,0*	*95,7*	*80,8*
- avec trois enfants ou plus dont au moins un de moins de 3 ans	*38,3*	*86,7*	*62,7*
- avec un enfant de 3 ans ou plus	*69,8*	*75,3*	*72,7*
- avec deux enfants de 3 ans ou plus	*70,3*	*77,8*	*74,1*
- avec trois enfants ou plus de 3 ans ou plus	*52,9*	*67,4*	*60,3*
Autres ménages	43,9	55,6	49,3
Ensemble	**51,5**	**61,9**	**56,5**

Champ : France métropolitaine, population des ménages, personnes de 15 ans ou plus (âge au 31 décembre)

Source : Insee, enquêtes Emploi du 1er au 4ème trimestre 2009

le temps partiel à l'embauche ou le salarié qui l'a demandé. En d'autres termes, plutôt que de savoir qui a choisi le temps partiel, il faut savoir qui l'a produit ».*

Toutefois, différentes études ont démontré qu'un emploi à temps partiel sur trois serait déclaré involontaire en France, contre un sur six pour l'ensemble de l'Union Européenne**.

En dépit des efforts consentis ces dernières années, **la France continue à se caractériser par la persistance d'inégalités entre les hommes et les femmes (inégalités salariales, inégalités professionnelles), et par la persistance de difficultés croissantes pour les femmes à combiner un emploi et une**

* Délégation aux droits des femmes et à l'égalité des chances entre les hommes et les femmes, audition de Margaret MARUANI, mars 2003 - http://www.assemblee-nationale.fr/12//cr-delf/02-03/c0203014.asp

** L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ?, INSEE, Economie et statistique n°398-399, 2006, page 87

Evolution des temps sociaux quotidiens

En heures et minutes

	Femmes		Hommes		Total	
	1986	1999	1986	1999	1986	1999
Temps physiologique	11 h 40	11 h 48	11 h 28	11 h 32	11 h 34	11 h 40
Travail, études, formation	3 h 16	3 h 27	5 h 47	5 h 30	4 h 30	4 h 28
Temps domestique	5 h 07	4 h 36	2 h 07	2 h 13	3 h 39	3 h 25
dont : Ménage, courses	*4 h 10*	*3 h 40*	*1 h 10*	*1 h 15*	*2 h 42*	*2 h 28*
Soins aux enfants	*0 h 42*	*0 h 38*	*0 h 10*	*0 h 11*	*0 h 26*	*0 h 25*
Jardinage, bricolage	*0 h 15*	*0 h 18*	*0 h 47*	*0 h 47*	*0 h 31*	*0 h 32*
Temps libre	3 h 13	3 h 31	3 h 53	4 h 09	3 h 32	3 h 50
Trajet	0 h 44	0 h 38	0 h 45	0 h 36	0 h 45	0 h 37
Ensemble	24 h 00	24 h 00	24 h 00	24 h 00	24 h 00	24 h 00

Champ : France métropolitaine, individus âgés de 15 ans à 60 ans, hors étudiants et retraités.

Source : Insee, Enquêtes emploi du temps 1986 et 1999.

vie de famille : des inégalités professionnelles qui trouvent principalement leurs origines dans l'inégale répartition des tâches domestiques et parentales, situation accentuée avec l'arrivée d'un enfant.

Comme on peut le constater, aujourd'hui la majorité des femmes continue à travailler à l'arrivée d'un enfant, alors que jusqu'aux années 60 la plupart d'entre elles s'arrêtaient de travailler.

Mais, la situation familiale constitue un facteur déterminant pour l'accès au marché de l'emploi des femmes : l'activité féminine diminue selon le nombre d'enfants et l'âge du plus jeune. Ainsi, le taux est de 72% avec un enfant, 70% avec deux enfants, 51% avec trois enfants et plus, et chute à 38% si le plus jeune des 3 enfants a moins de 3 ans.

L'accumulation de responsabilités au regard de la prise en charge des soins aux enfants et des soins aux aînés a pour conséquence d'imposer aux femmes des choix et de les conduire à se retirer du marché du travail, ou à adopter des modalités de travail qui les pénalisent tant dans leur évolution de carrière que plus tard dans la retraite.

Mais, est-ce toujours aux femmes de prendre part à cet ensemble de soins et de travail ?

En 2008, le Centre d'Etudes de l'Emploi a mis en évidence que, si les Français sont les plus nombreux à déclarer que le travail est important ou très important, ils sont également les plus nombreux à souhaiter voir le travail occuper moins de place.

Un paradoxe qui s'explique notamment par *le « souci des individus* [hommes et femmes] *de consacrer plus de temps à leur vie personnelle et surtout de mieux concilier leur vie*

*professionnelle et leur vie familiale. Les Français sont d'ailleurs ceux qui déclarent le plus souvent éprouver des difficultés de conciliation, et des tensions entre les deux sphères » *.*

Mais les hommes et les femmes sont-ils soumis aux mêmes contraintes en la matière ? Force est de constater que **la charge de la conciliation repose toujours autant sur les femmes et que l'avènement de « l'homme» s'investissant de manière importante dans les tâches domestiques et éducatives, est très loin d'être acquis,** même si les nouvelles générations de pères veulent en finir avec les schémas parentaux classiques**.

Les hommes continuent de laisser aux femmes l'accomplissement de l'ensemble des tâches domestiques, ce qui n'est pas sans effet sur l'implication des femmes dans la sphère de l'activité professionnelle : *« Les activités parentales demeurent une attribution principalement maternelle et le conflit « travail-famille », vécu davantage par les femmes que par les hommes, restent un point névralgique des politiques d'égalité »****.

Les « Chiffres clés 2009 de l'égalité entre les femmes et les hommes », publiés par le Ministère du Travail, illustre **la prédominance en France du modèle de division sexuelle du travail domestique.**

Cette étude s'appuie entre autre sur les données statistiques de l'INSEE produites dans le cadre de l'enquête Emploi du Temps de 1999**** laquelle a montré que malgré des progrès réalisés entre 1986 et 1999 dans le partage des tâches ménagères et d'éducation des enfants, les rôles masculins et féminins restent nettement différenciés.

Comme l'illustre le tableau précédent, on note, en 13 ans, un allongement du temps domestique de six minutes pour les hommes, contre sa diminution de près de 45 minute pour les femmes.

Mais, si le comportement des hommes s'est très légèrement modifié, notamment en matière de temps parental accru, les femmes consacrent toujours deux fois plus de temps qu'eux aux tâches domestiques, soit 4h36 en moyenne par jour pour elles contre 2h13 pour eux.

Toutes les études récentes semblent montrer que le temps consacré respectivement par la femme et l'homme à la famille ne change guère. A cet égard, la division du travail reste inégalitaire. C'est essentiellement l'évolution des techniques qui explique la diminution du temps ménager féminin.

Les tâches ménagères ne demeurent pas seulement inégalement réparties quant à leur durée, elles le sont aussi quant à leur nature : Les femmes prennent en charge les tâches les plus répétitives et les moins valorisées (ménage, courses), tandis que les hommes s'investissent dans les tâches plus proches du loisir (bricolage et jardinage).

Parmi les tâches familiales dévolues majoritairement aux femmes, figure le temps consacré aux enfants. De même, qu'elle soit professionnelle ou non, l'aide aux personnes âgées est essentiellement une affaire de femmes. Elles représentent les deux tiers des personnes qui aident une personne âgée de leur entourage. Ainsi, avec le vieillissement de la population, va-ton assister à un passage de la prise en charge de la petite enfance à celle des aînés, et assister à un accroissement des inégalités face à la prise en charge du soin entre les hommes et les femmes ?

Dans une société en transformation, où les femmes sont de plus en plus présentes dans le monde du travail, et comptent bien y rester, la question de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle

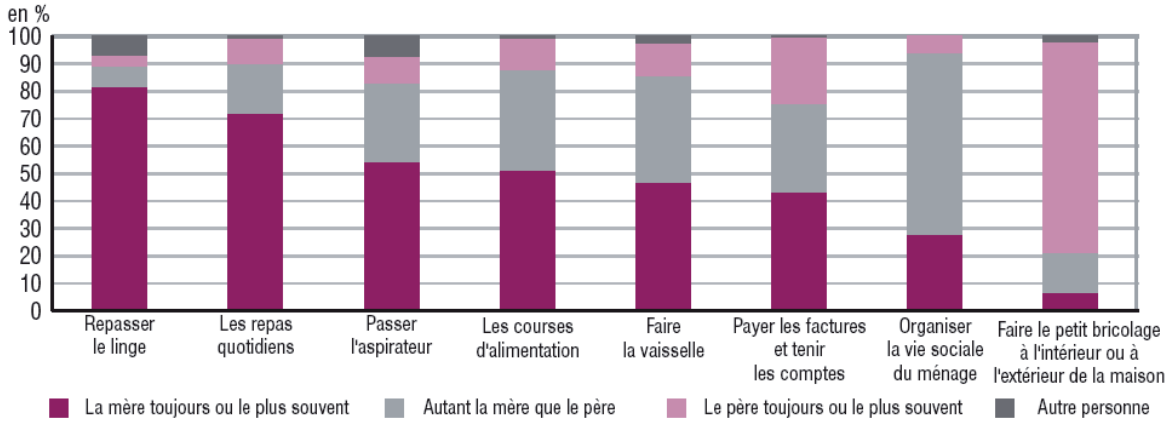
* Lucie DAVOINE, Dominique MEDA, « Place et sens du travail en Europe : une singularité française ? », Centre d'Etudes de l'Emploi, février 2008.

** « Couples, familles, parentalité, travail des femmes – Les modèles évoluent avec les générations », INSEE Première, mars 2011

*** Les femmes face au travail à temps partiel, Conseil Economique et Social, 2008, page 55.

**** Il faudra attendre 2011 pour avoir des données plus récentes puisque l'INSEE a effectué de septembre 2009 à septembre 2010 une nouvelle enquête sur l'Emploi du temps. L'enquête Emploi du temps 2009-2010 (EDT) a pour objectif de collecter des données sur la façon dont les individus organisent leur temps. Elle aborde les caractéristiques sociales, économiques et démographiques, la répartition des tâches professionnelles et domestiques ainsi que les modes de prise de décisions au sein des couples.

1. À la maison, qui se charge de … ?



Champ : personnes vivant en couple et ayant au moins un enfant de moins de 14 ans.
Source : Ined-Insee, enquête Études des relations familiales et intergénérationnelles, exploitation Drees, 2005.

revêt toute son importance et constitue un élément essentiel de la politique d'égalité entre les hommes et les femmes.

Mais une politique de conciliation efficace doit non seulement favoriser l'entrée et le maintien des femmes sur le marché du travail, mais aussi contribuer à un partage plus égalitaire des responsabilités parentales et domestiques. Les femmes ne doivent pas être les seules à être enfermées dans un « rôle d'équilibriste », les hommes doivent être tout autant concernés.

Mais, ne semble-t-il pas paradoxal aujourd'hui d'entreprendre une étude sur la conciliation entre vie professionnelle et familiale en cette période de crise où sévissent chômage et précarité ?

A la question sur la crise économique, et le fait d'être peut-être à contre-courant en parlant de parentalité en entreprise, **Jérôme Ballarin, le Président de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise,** argumente :

« (…) La crise que nous connaissons est une crise de transition entre deux modèles de capitalisme. En parlant de parentalité en entreprise, c'est le modèle à venir que nous contribuons à construire : un modèle de capitalisme respectueux de l'humain. (…) Derrière la quête de conciliation entre vie professionnelle et vie familiale, il y a les enjeux sociétaux les plus importants du moment : la place de la famille et du travail dans la société, la prévention du stress, l'égalité homme femme ou encore l'éducation des enfants (…).

La conciliation des vies professionnelle et familiale constitue un enjeu majeur, qui transcende le genre, les âges, les catégories socioprofessionnelles, la structure familiale ou encore le nombre et l'âge des enfants.

Transversale par excellence, cette thématique s'inscrit plus que jamais dans l'actualité économique et sociale, une actualité favorable pour trois raisons majeures :

- **Une conjoncture économique en complet bouleversement** conduisant à u**ne réflexion sur un projet de société** renouvelé, la crise correspondant à une période féconde pour repenser les projets de société ;

- Une **position de l'Etat plus affirmée et lisible, sans pour autant être complétement aboutie,** quant aux liens parentalité/entreprise d'une part et égalité professionnelle/situation familiale d'autre part, avec une accélération incontestable de la **politique familiale volontariste menée par l'Etat,** une politique qui a conduit à un des taux de fécondité les plus importants en Europe et **l'émergence de la prise en compte de la parentalité en entreprise** (Observatoire de la Parentalité, développement des places d'accueil du jeune enfant, réforme successive des prestations CAF, allongement du congé maternité, liens entre égalité professionnelle et maternité…) ;

- **L'influence européenne qui lie étroitement égalité professionnelle et articulation des temps**

de vie. *« Aider les hommes et les femmes à concilier travail et vie familiale est au cœur de la politique européenne pour l'emploi depuis dix ans »* - Matthieu Bunel. Le contexte européen avec la stratégie de Lisbonne fixée lors du Conseil européen de mars 2000 affirme l'objectif d'atteindre un taux d'emploi des femmes de 70% en 2010. L'ambition est de se battre contre les clichés persistants *« qui font toujours considérer le travail non rémunéré accompli dans l'intérêt de la famille comme une responsabilité principale des femmes et le travail rémunéré dans la sphère économique comme une responsabilité principale des hommes ».*

La thématique de la conciliation des temps de vie professionnelle et familiale constitue un sujet de réflexion exemplaire pour le CESEL de par son objet : concilier au cœur d'une même réflexion l'économique et le social.

Une démarche en parfaite cohérence et une déclinaison logique du colloque « Les Femmes en Lorraine », qui, dès mars 2003, proposait, en conclusion de l'atelier « conciliation des temps de vie », parmi les pistes de travail **l'organisation du travail dans l'entreprise et la responsabilité de l'entreprise en la matière, ainsi que l'enjeu essentiel pour les territoires** (villes, intercommunalité et secteur rural).

Face à cet enjeu, le groupe de travail Mixité-Egalité a identifié deux principaux lieux de changement :

- **Première partie - L'Etat et les collectivités locales à travers la politique familiale, le soutien au développement des structures d'accueil des jeunes enfants, et le développement des territoires ;**

- **Deuxième partie - Les entreprises à travers une meilleure prise en compte de la parentalité, les changements dans l'organisation du travail ou l'intégration de la question de la conciliation aux politiques de ressources humaines ;**

LA CONCILIATION DU POINT DE VUE DES ACTEURS PUBLICS

Arrivée du jeune enfant
Accueil de la petite enfance
Dispositifs innovants, facteur d'attractivité

La France constitue-t-elle aujourd'hui une exception au sein de l'Union Européenne ? En effet, notre pays se caractérise à la fois par une fécondité très supérieure à la moyenne de l'OCDE, et l'une des plus proches du niveau 2,1 enfants par femme permettant le remplacement des générations, et par un taux d'emploi féminin important, puisque celui-ci est de 76,6% pour les femmes âgées de 25 à 54 ans.

Par ailleurs, comparativement à bien autres Etats du monde, en particulier le Canada et le Japon où les femmes travaillent fréquemment à temps partiel, les Françaises sont massivement active à temps plein et de façon continue.

Quelles sont les raisons qui expliquent cette « exception française » ? Pourquoi nos concitoyennes continuent-elles à être aussi fécondes aux âges de pleine activité ? Selon l'INSEE, en 2010, la progression de la fécondité est imputable en totalité aux jeunes femmes de plus de 30 ans, et surtout à celles de 35 ans et plus.

Ces résultats très positifs sont à imputer en partie à un important investissement réalisé en direction des familles concernant toute la période de l'enfance : des mesures de politiques familiales initiées à partir de la fin de la seconde guerre mondiale, aux politiques de conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale mises en place sous l'impulsion des pouvoirs publics (Etats, collectivités territoriales), mais également des entreprises.

Ces dépenses en faveur de la politique familiale (5,1% du PIB en 2008 selon l'évaluation du Haut Conseil de la Famille) sont nettement supérieures à celles de la moyenne de l'OCDE . Sur la tranche d'âge 0-6 ans, l'investissement est de 54.600 dollars par enfant contre 37.500 dollars pour la moyenne de l'OCDE.*

Toutefois, en dépit de ces excellents résultats, cette politique continue, sur le plan de la conciliation vie familiale – vie professionnelle à produire des inégalités : inégalités entre hommes et femmes, inégalités dans l'accès aux modes de garde, inégalités territoriales.

* La France présente toutefois une spécificité liée à sa politique fiscale familiale et au quotient familial.

1. L'arrivée du jeune enfant impacte davantage la situation des femmes

Il existe plusieurs types de congés liés à l'arrivée d'un enfant dans un foyer en France. Ainsi, le code du travail accorde aux femmes un congé de maternité d'une durée de seize semaines, qui commence en principe six semaines avant la date présumée de l'accouchement pour se terminer dix semaines après la date de celui-ci. Lorsque la femme a déjà au moins deux enfants, la durée totale du congé de maternité est portée à 26 semaines : 8 semaines de congé prénatal et 18 semaines de congé postnatal.

Depuis le 1er janvier 2002, les pères bénéficient d'un congé de paternité de onze jours consécutifs, qui s'ajoute au congé de naissance de trois jours accordé et rémunéré par l'employeur. Le congé de paternité est ouvert à tous les salariés du secteur privé comme du secteur public. Il est non fractionnable et doit être pris dans les 4 mois qui suivent la naissance.

Les congés de maternité et de paternité entraînent la suspension du contrat de travail. Sous réserve de satisfaire aux conditions d'ouverture des droits et à défaut de dispositions conventionnelles plus favorables, le bénéficiaire perçoit les indemnités journalières versées par la caisse d'assurance maladie. Dans la fonction publique, le fonctionnaire conserve son traitement.

Cette mise en place du congé de paternité a offert aux pères la possibilité de s'impliquer dès la naissance auprès de leur enfant. 66% des pères le prennent, ce qui est encore très loin de ce qui peut se pratiquer dans certains pays d'Europe du Nord, comme la Norvège où 90% des hommes prennent leur congé parental.

A l'issue du congé de maternité, chacun des deux parents peut prendre un congé parental d'éducation. C'est un droit accordé aux seuls parents qui sont salariés et qui ont au moins un an d'ancienneté au moment de la naissance de leur enfant. Il leur permet de cesser leur activité ou de travailler à temps partiel et de retrouver leur emploi ou un emploi similaire avec une rémunération au moins équivalente à l'issue du congé. Ce congé, d'une durée initiale maximale d'un an, peut être prolongé deux fois et doit prendre fin au plus tard au 3ème anniversaire de l'enfant.

La durée du congé de maternité, objet de débat en France et au sein de l'Union Européenne

En octobre 2010, les Eurodéputés ont ainsi proposé de porter la durée minimale du congé de maternité à 20 semaines (elle est actuellement de 14 semaines en Europe) et de rémunérer ce congé à 100% du salaire. Cette proposition s'est heurtée à l'hostilité de nombreux Etats européens dont la France qui, par la voix de Nadine MORANO, alors Secrétaire d'Etat à la famille, a rappelé qu'une telle mesure aurait un coût de 1,3 milliard d'euros par an pour la France.

Mais plus que la question financière, c'est bien celle de l'éloignement des femmes du marché du travail, résultant de cette proposition, qui doit se poser, car l'augmentation du congé maternité ne va pas dans le sens d'un meilleur partage des temps de la sphère privée et dans le maintien du lien avec l'emploi.

En cas de temps partiel, le temps de travail doit rester au moins égal à 16 heures par semaine, et la rémunération est réduite dans la même proportion que le temps de travail. En cas de suspension du contrat de travail, le bénéficiaire n'est pas rémunéré. Toutefois, depuis le 1er janvier 2004, et la mise en place de la Prestation d'Accueil du Jeune Enfant, le parent d'un enfant de moins de trois ans qui opte pour le CPE peut percevoir une prestation pendant toute la durée de son congé.

Le congé parental et les aides versées aux familles

Le 29 avril 2003, lors de la Conférence de la famille, a été annoncée la mise en place d'une nouvelle prestation : la PAJE, Prestation d'Accueil du Jeune Enfant.

Les objectifs de la réforme sont multiples :

• Permettre aux jeunes parents de **pouvoir concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, tout en leur permettant un libre choix concernant la garde de leur(s) enfant(s) ;**

• **Simplifier les dispositifs existants** par la réduction du nombre de prestations, et une législation peu lisible et compréhensible. La PAJE remplace ainsi 5 prestations relatives à l'entretien et à la garde des jeunes enfants :

- L'allocation de garde d'enfants à domicile (AGED),
- L'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA),
- L'allocation parentale d'éducation (APE),
- L'allocation pour jeune enfant – courte,
- L'allocation pour jeune enfant – longue.

• **Faciliter les démarches administratives des « parents employeurs » d'un assistant maternel ou d'un salarié gardant les enfants à domicile** par la création d'un centre national de traitement dédié à la PAJE et géré par l'URSSAF ;

• **Solvabiliser les familles** en augmentant le montant des prestations (telles le Complément de Libre Choix d'Activité ou le Complément Mode de Garde), en relevant le plafond de ressources de certaines prestations comme l'allocation de base, et en modifiant le rythme de versement de certaines prestations (mensualisation plutôt que trimestrialisation).

La PAJE est une prestation globale liée à la naissance, l'adoption et l'accueil des enfants de moins de 6 ans. Elle comprend :

a. **Une prime à la naissance** ou à l'adoption versée sous condition de ressources. En 2011, la prime est de 903,07 €. Pour les enfants adoptés ou accueillis en vue d'adoption à compter du 1er août 2005, son montant est de 1.806,14 €.

Elle est versée au cours du 7ème mois de grossesse et, en cas d'adoption, le mois suivant l'arrivée au foyer ou le mois suivant l'adoption ou le placement en vue d'adoption si l'arrivée au foyer est antérieure. En cas de naissances multiples, d'adoptions multiples, ou d'accueils multiples en vue d'adoption, il est versé autant de primes que d'enfants nés, adoptés ou accueillis en vue d'adoption.

b. D'une **allocation de base** versée sous condition de ressources. Elle s'adresse aux parents d'enfants de moins de trois ans nés depuis le 1er janvier 2004, ou aux parents ayant adopté, ou recueilli en vue d'adopter, un enfant de moins de 20 ans depuis le 1er janvier 2004. Le montant mensuel de l'Allocation de base est de 180,62 € par famille.

En cas de naissance, l'allocation de base est versée à compter du mois* suivant la naissance de l'enfant au mois précédant son 3ème anniversaire.

c. Un **complément de libre choix de mode de garde (CMG assistant maternel, garde à domicile ou structure)** qui a pour but de compenser le coût de la garde d'enfant de moins de 6 ans (né, adopté ou recueilli en vue d'adoption depuis le 1er janvier 2004)

* Avant le PLFSS 2011, l'allocation de base était versée à compter du jour de la naissance de l'enfant.

pour les parents qui choisissent de continuer à exercer une activité professionnelle.

Il est destiné aux familles qui ont « choisi » de faire garder leur(s) enfant(s) par un assistant maternel ou un employé à domicile, ou qui font appel à une association ou à une entreprise qui emploie des assistants maternels ou des gardes à domicile.

Le montant de la prise en charge de la rémunération de l'assistant maternel ou de l'employé varie selon les ressources, l'âge des enfants, et le statut de la personne (employé par la famille, l'association ou l'entreprise).

La branche famille prend en charge la totalité des cotisations sociales pour chaque enfant gardé par un assistant maternel, et 50% des cotisations sociales pour chaque enfant gardé par une employée à domicile dans la limite d'un plafond.

Depuis la loi de financement de la sécurité sociale pour 2007, le CMG est étendu aux familles qui recourent à une micro-crèche pour assurer la garde de leurs enfants.

La réforme de l'allocation différentielle : les travailleurs frontaliers pénalisés et des arbitrages, au sein des couples, encore défavorables aux femmes

Le principe avant la réforme* : le travailleur salarié ou non salarié soumis à la législation d'un Etat membre a droit, pour les membres de sa famille qui résident sur le territoire d'un autre Etat membre, aux prestations familiales prévues par la législation de l'Etat d'emploi comme s'ils résidaient sur le territoire de celui-ci (règlement 1408/71, art.73).

Ainsi, un travailleur frontalier français travaillant au Luxembourg bénéficie en principe de prestations familiales luxembourgeoises.

Toutefois, si les membres de la famille résident en France et que le conjoint du travailleur frontalier ou un autre membre du ménage travaille en France ou y perçoit des revenus de remplacement (ex. chômage), il peut exister un droit aux allocations familiales en France car ce sont les prestations de l'Etat de résidence qui sont dans ce cas prioritaires.

Dans cette hypothèse, le droit aux allocations luxembourgeoises est suspendu, mais si le montant des prestations au Luxembourg est supérieur au montant versé par la caisse française, la différence entre les deux prestations sera versée à l'assuré en complément des prestations familiales françaises.

Pour le calcul de ce complément, appelé « allocation différentielle » (ADI) on prend en compte l'intégralité des prestations familiales versées par les deux pays.

Ce qui change avec la réforme issue du décret du 18 décembre 2008 : depuis mai 2010, le régime de l'ADI a été réformée. Cela a entraîné un changement dans le calcul de son montant. Certaines prestations familiales (incluses dans la PAJE) n'entraient pas auparavant dans le calcul de l'ADI mais y sont intégrées depuis mai 2010.

Sont concernées les familles allocataires ayant un enfant de moins de 6 ans et résidant en France :

- Dont un des parents travaille à l'étranger et l'autre ne travaille pas ;
- Dont les deux parents travaillent à l'étranger ;
- Dont le seul parent (familles monoparentales) travaille à l'étranger.

La prime à la naissance ou à l'adoption, l'allocation de base et le complément de libre choix de mode de garde de la PAJE ne sont plus désormais versés aux allocataires concernés mais sont intégrés dans le calcul de l'ADI. Si la

* Guide pour les frontaliers franco-luxembourgeois, CRD-EURES Lorraine, 4ème édition mars 2009, http://www.frontalierslorraine.eu/site/medias/_pdfs/_publications/PDF_GFL_09.pdf

famille du frontalier bénéficie d'une ou plusieurs de ces 3 prestations, la différence entre prestations servies selon la législation française et prestations servies en priorité par les caisses allemandes, belges ou luxembourgeoises va diminuer. Et le montant de l'allocation différentielle versée par la CAF diminuer par voie de conséquence.

Par ailleurs, depuis le 1er janvier 2011, la deuxième partie de la réforme est entrée en vigueur. A présent la totalité du CMG est intégré dans le calcul de l'ADI. Les cotisations sociales liées à l'emploi d'un assistant maternel ou d'un employé sont également intégrées dans l'ADI. Dorénavant, il n'appartient plus à la CAF de verser les cotisations sociales au centre « Pajemploi » à la place des allocataires, mais aux personnes concernées de le faire directement et mensuellement. Ensuite, la CAF calculera trimestriellement l'ADI a posteriori en intégrant le montant de ces cotisations sociales.

Conséquences pour les travailleurs frontaliers et sur les arbitrages au sein des couples :

- Des conséquences sur le montant des prestations versées* : ainsi, pour un couple résidant en France, avec deux enfants de 4 et 6 ans gardés chez un assistant maternel, dont les deux parents travaillent au Luxembourg et ayant gagné moins de 51.322€ en 2008, le manque à gagner s'élèvera à 470€ par mois** ;

- Des conséquences sur les budgets familiaux : en effet, l'intégration des cotisations sociales d'assistant maternel, et leur avance trimestrielle vont peser lourdement sur le budget des familles. La conséquence serait de voir des parents renoncer à recourir à ce mode de garde, et en l'absence de modes de garde alternatifs et moins coûteux (accueil collectif), de voir l'un des deux parents renoncer à son activité professionnelle. Sans compter qu'au Luxembourg, la prise en compte des frais de garde d'enfants s'opère au moyen de chèques service versés uniquement aux résidents du pays, ce qui de fait discrimine les familles lorraines travaillant dans ce pays.

* Modification des règles de calcul de l'allocation différentielle (ADI), note de la CAF de Meurthe-et-Moselle, 16 avril 2010

** Jusqu'au 1er mai 2010, 873,02€ par mois (278,54€ de la CAF + 594,48€ de la CNPF) + 350€ au titre des cotisations sociales versés chaque mois par la CAF à Pajemploi
Après le 1er janvier 2011, 402,46€ par mois [(594,48€ de la CNPF + 157,98€ d'ADI) – 350€ au titre des cotisations sociales versés par les allocataires à Pajemploi]

PRÉCONISATION 1

Le Conseil Economique Social et Environnemental regrette que la réforme engagée, bien que dictée dans un souci d'une plus grande équité entre l'ensemble des travailleurs – parents, se traduise par un recul des droits et une diminution des prestations versées pour faciliter l'exercice de la parentalité, et mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

Le CESEL souhaite qu'une évaluation soit réalisée sur les arrangements au sein des couples engendrés par l'entrée en vigueur de la réforme.

Le CESEL attend que la proposition du Conseil Régional de Lorraine d'entamer, au niveau Européen et de la Grande Région, une véritable réflexion sur un « statut spécial » de travailleur frontalier soit suivie d'effet.*

* Motion adoptée par le Conseil Régional de Lorraine en date du 07 mai 2010

En décembre 2009*, 705.000 allocataires étaient bénéficiaires d'un CMG pour l'emploi d'un assistant maternel, 67.000 bénéficiaires d'un CMG pour l'emploi d'une garde à domicile et 15.000 bénéficiaires du CMG pour le recours à une entreprise ou une association. Parmi eux, 1.100 ont bénéficié de l'aménagement législatif, mis en place en septembre 2009, pour une meilleure prise en charge des horaires spécifiques des modes d'accueil.

Majoration du complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant lorsque les parents travaillent et font garder leurs enfants selon des horaires spécifiques

C'est l'une des mesures en faveur des familles inscrite dans la loi de financement de la sécurité sociale pour 2009 : depuis le 1er septembre 2009, les personnes qui, pour des raisons professionnelles, font garder leur(s) enfant(s) pendant au moins 25 heures par mois sur des horaires spécifiques bénéficient d'une majoration de 10 % de leur droit au complément de libre choix du mode de garde (CMG) de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE).

Dans le cadre du Projet de Loi de Financement de la Sécurité Sociale pour 2011, Nadine MORANO a rappelé l'augmentation de 10% du CMG pour les parents ayant des horaires de travail atypiques (travail de nuit, du week-end, à temps partiel, horaires imprévisibles ou décalés, semaines irrégulières ...).

* Le cahier des données sociales 2009 de la CNAF

En Lorraine, comme en France métropolitaine, le CMG est utilisé principalement pour le recours à un assistant maternel.

Nombre de familles allocataires bénéficiaires de la PAJE au titre du CMG et son évolution depuis le 1er janvier 2004 en Lorraine

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
Département de la Meurthe et Moselle							
AFEAMA	8.115	5.946	4.008	2.327	1.143	276*	/
AGED	386	290	227	143	67		/
CMG Amat	1.226	3.290	5.304	6.952	8.119	9.132	9.004
CMG garde à dom.	38	106	189	268	344	390	362
CMG association Ets	ND	ND	25	63	165	261	293
Total	9.765	9.632	9.753	9.753	9.838	10.059	9.659
Département la Meuse							
AFEAMA	1.139	661	190	/	/	/	/
AGED	13	4	0	/	/	/	/
CMG Amat	264	806	1.374	1.487	1.587	1.567	1.561
CMG garde à dom.	2	11	17	17	19	20	15
CMG association Ets	/	/	/	2	5	19	37
Total	1.418	1.482	1.581	1.506	1.611	1.606	1.613
Département de la Moselle							
AFEAMA	9.148	6.937	4.746	2.919	1.451	378	/
AGED	305	253	199	126	70		/
CMG Amat	ND	3.795	6.271	8.162	9.672	10.821	10.137
CMG garde à dom.	ND	114	201	287	368	422	327
CMG association Ets	ND	ND	83	140	210	185	
Total	9.453	11.099	11.417	11.577	11.701	11.831	10.649
Département des Vosges							
AFEAMA	4.522	3.348	2.226	1.260	624	151	/

AGED	85	64	43	31	18	7	/
CMG Amat	689	2.002	3.265	4.150	4.881	5.436	5.503
CMG garde à dom.	6	29	37	59	83	99	89
CMG association Ets	ND	ND	19	21	52	62	73
Total	5.302	5.443	5.590	5.521	5.658	5.755	5.665
Total Général	25.938	27.656	28.341	28.357	29.029	29.251	27.586

Source : CAF hors MSA et régimes spéciaux
(*) AFEAMA + AGED

Entre 2004 et 2010, les familles avec enfants de 0 à 2 ans bénéficiaires de prestations de garde ont progressé de 6%. Mais, les évolutions sur 2004/2006 doivent être prises en compte avec beaucoup de précaution dans la mesure où il s'agit de la période de basculement entre la précédente prestation et le CMG, lequel s'adresse aux parents dont les enfants sont nés à compter du 1er janvier 2004.

Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette montée en charge des prestations d'accueil individuel pour les familles :

- Une solvabilisation accrue de la garde individuelle pour les familles par le biais de la PAJE ;
- Le développement de l'offre grâce, entre autre, à la réforme du métier d'assistant maternel mise en place à compter de 2005* ;
- Le développement des entreprises ou des associations éligibles au CMG « structure » ;
- Le recours plus fréquent au complément libre choix d'activité (CLCA) à taux partiel nécessitant de facto un mode de garde complémentaire. En 2009, 16,1% des bénéficiaires du CMG perçoivent également le CLCA à taux partiel.

d. Un **complément libre choix d'activité** (CLCA) qui constitue une compensation financière en cas d'arrêt ou de réduction de l'activité professionnelle à l'occasion d'une naissance ou d'une adoption.

Le CLCA peut être versé dès le premier enfant pour une durée maximale de 6 mois après la fin du congé maternité. Pour les familles ayant deux enfants ou plus, le CLCA peut être versé jusqu'au 3ème anniversaire de l'enfant.

Le montant versé dépend du taux d'activité du parent réduisant son activité. Le CLCA peut être exercé à taux partiel lorsque le parent bénéficiaire continue de travailler à temps partiel, ou à taux plein lorsque le parent bénéficiaire a cessé toute activité professionnelle. Dans le cas du maintien d'une activité professionnelle à temps partiel (entre le mi-temps et le 4/5e de temps), le complément mode de garde est cumulable en totalité avec le CLCA à taux réduit. En revanche, dans le cas d'une activité inférieure ou égale à un mi-temps, le montant du complément mode de garde est réduit.

Comme le souligne Michèle TABAROT, dans son rapport sur le développement de l'offre d'accueil de

* Cf. infra

la petite enfance*, *« le CLCA est une prestation familiale qui s'apparente à un « revenu de remplacement » pour les femmes* [essentiellement] *qui s'arrêtent de travailler pour garder leur enfant, que cet arrêt soit volontaire ou subi ».*

Le montant du CLCA est relativement modeste, ce qui n'incite pas les mères ou pères actifs à haut revenus à s'arrêter de travailler, ne serait-ce que sur une période réduite pour garder leur(s) enfant(s)**. C'est la raison pour laquelle a été institué, dès 2006, le complément optionnel de libre choix d'activité (COLCA), d'une durée plus courte mais plus rémunérateur que le CLCA à taux plein.

Le complément optionnel de libre choix d'activité est accessible seulement à partir de la naissance du 3ème enfant pour tout parent ayant cessé totalement de travailler. Il peut être versé pour une durée limitée à 12 mois.

Le COLCA exprime le souhait du législateur de ne pas éloigner trop durablement du marché du travail des parents, et principalement les mères interrompant leur activité professionnelle à la naissance du 3ème enfant.

Le recours au COLCA demeure encore assez faible. Selon une étude de la CNAF***, il représente moins de 2% des bénéficiaires d'un CLCA de rang 3 (optionnel ou non à taux plein). Au 31 décembre 2009, les bénéficiaires étaient au nombre de 2.200 au niveau national.

En 2009, un peu plus de 555.000 familles ont perçu le complément libre choix d'activité.

Plusieurs hypothèses sont avancées pour expliquer la faiblesse de la montée en charge du COLCA :

- Un dispositif récent par rapport aux autres prestations d'indemnisation et notamment de congés parentaux longs ;

- Une méconnaissance de la part des parents susceptibles de se montrer intéressés, notamment par ceux ne souhaitant pas une interruption professionnelle de 3 ans ;

- Un dispositif proposé trop tardivement (à partir du 3ème enfant) alors que les arbitrages entre vie familiale et vie professionnelle semblent déjà se poser à partir du 2ème enfant (graphique) ;

- Un dispositif moins intéressant aux côtés des avantages que peuvent procurer aux parents le congé maternité, d'une durée de 6 mois à partir du 3ème enfant, les congés payés et éventuellement des congés conventionnels.

* Michèle TABAROT, députée des Alpes Maritimes, « Rapport sur le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance », juillet 2008

** Pour les ménages qui perçoivent l'allocation de base de la PAJE, le CLCA est en 2011 de :
- 379 € à taux plein,
- 245 € pour une durée d'activité au plus égale à 50 % de la durée légale du travail,
- 141 € pour une durée d'activité supérieure à 50% et au plus égale à 80%.

Pour les ménages qui ne perçoivent pas l'allocation de base de la PAJE parce qu'ils sont au-dessus du plafond de ressources (soit environ 10% des parents d'enfants de moins de 3 ans), le CLCA est en 2011 de :
- 560 € à taux plein,
- 426 € pour une durée d'activité au plus égale à 50 % de la durée légale du travail,
- 322 € pour une durée d'activité supérieure à 50% et au plus égale à 80%.

*** Benoît CEROUX, « Opter ou non pour le complément optionnel de libre choix d'activité », l'e-ssentiel, n°100, juillet 2010, CNAF

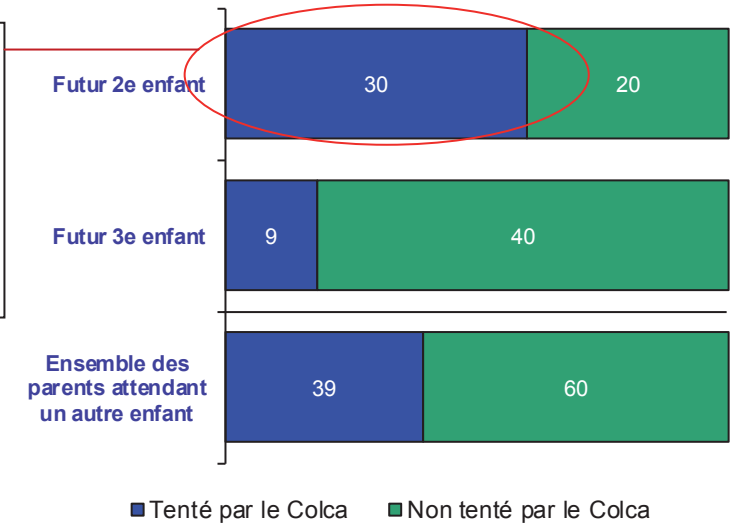
Tableau – Nombre de familles bénéficiaires du CLCA (dont COLCA) depuis son entrée en vigueur et son évolution depuis 2005 en Lorraine

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	Variations 2005/2010
Meurthe-et-Moselle	4.279	6.160	5.986	5.869	5.572	5.435	**+ 27%**
Meuse	1.111	1.633 (<5)	1.582 (<5)	1.151 (<5)	1.436 (7)	1.355 (7)	**+ 22%**
Moselle	5.867	8.614 (11)	8.418 (28)	8.268 (25)	7.878 (28)	7.562 (26)	**+ 29%**
Vosges	2.543	3.705 (7)	3.612 (6)	3.525 (16)	3.355 (10)	3.117 (13)	**+ 23%**

Sources CAF (hors MSA) – entre parenthèses, le nombre de bénéficiaires du COLCA

Intérêt pour le Colca selon le rang de l'enfant attendu (effectifs)

Alors que les parents de deux enfants ne peuvent actuellement bénéficier du COLCA, ils expriment toutefois de l'intérêt pour cette prestation



Source : CNAF - DSER
Champ : 200 allocataires des Hauts-de-Seine, du Rhône et de Loire-Atlantique

Quelles sont les motivations des parents bénéficiaires du COLCA ou du CLCA de rang 3 (à taux plein) pour interrompre leur activité professionnelle ? Enquête exploratoire de la CNAF*

Les préférences exprimées pour l'un ou l'autre complément reprennent les caractéristiques de ces deux prestations et font écho à la place que les allocataires entendent tenir sur le marché du travail ou auprès de leurs enfants.

Le CLCA de rang trois s'inscrirait dans une logique d'éducation parentale. Les bénéficiaires mentionnent en effet en premier lieu la prise de congé pour des raisons personnelles (tout particulièrement pour profiter de l'enfant ou pour se consacrer à son éducation). Ils citent ensuite les problèmes du coût des modes d'accueil et des problèmes de confiance en accueils extérieurs.

De son côté, **le recours au COLCA ressortirait de deux logiques,** comme l'illustrent les deux premières motivations, autant citées l'une que l'autre : mode de garde et raisons personnelles.

- Dans la première logique, le recours au COLCA apparaît comme une solution d'attente pour des parents qui auraient préféré un mode d'accueil collectif, impossible à réaliser par manque de places ;

- Dans la seconde logique, les bénéficiaires du COLCA expriment plutôt la volonté de profiter de l'enfant, de disposer d'un temps plus long que le congé maternité, sans pour autant trop s'éloigner du monde professionnel. L'interruption d'activité rendue possible par les conditions d'indemnisation du COLCA se placerait alors pour eux à mi-chemin entre le prolongement du congé maternité et un congé parental plus long.

Source : « L'accueil du jeune enfant en 2009 – données statistiques », Observatoire national de la petite enfance

* Benoît CEROUX, « Opter ou non pour le complément optionnel de libre choix d'activité », l'e-ssentiel, n°100, juillet 2010, CNAF

Un « risque parental » insuffisamment partagé entre les hommes et les femmes

Alors que 96% des bénéficiaires du CLCA sont des femmes, l'hypothèse d'une réforme de celui-ci a été évoquée à de multiples reprises, notamment concernant sa durée et le nécessaire rééquilibrage des rôles des parents. En effet, **il s'agit d'éviter que le CLCA soit trop long, pas assez indemnisé et soit le fait des seules mères de familles les plus modestes.**

Des travaux récents de l'OFCE* ont mis en évidence que les femmes restaient pénalisées en terme de salaires vis-à-vis de leurs collègues masculins même lorsqu'elles n'ont pas interrompu leur carrière professionnelle en raison des enfants : *« Les hommes gagnent en moyenne 17% de plus que les femmes qui n'ont pas interrompu leur carrière pour des raisons familiales … Tout se passe comme si les femmes qui n'ont jamais eu l'intention d'interrompre leur carrière n'ont pas pu envoyer un signal crédible aux employeurs sur leur engagement à long terme ».*

L'étude souligne également que les interruptions liées aux naissances et autres congés pour accompagner l'éducation de l'enfant contribuent à réduire l'expérience professionnelle et à peser négativement au fur et à mesure du déroulement de carrière. Cette dépréciation serait même plus importante qu'une

* Françoise MILEWSKI , Hélène PERIVIER, « Les discriminations entre les femmes et les hommes », Revue de l'OFCE, n°114, juillet 2010

période d'inactivité liée au chômage, par exemple, ce qui tendrait à accréditer l'idée que les employeurs prendraient ces congés comme un « signal » de désinvestissement professionnel. L'étude évoque la « théorie de la discrimination statistique » qui veut que les employeurs, s'appuyant sur leur expérience du travail féminin, traiteraient toute les femmes de façon particulière en les considérant toutes comme des mères potentielles.

Aussi, la solution ne résiderait-elle pas, à la naissance de l'enfant, dans l'incertitude, pour l'entreprise, sur qui, du père ou de la mère, va en assumer principalement la charge ?

C'est ainsi que face à la nécessité de trouver de nouvelles voies pour améliorer l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, et favoriser ainsi l'égalité professionnelle, et face aux attentes exprimées en ce sens par les nouvelles générations, la question de l'allongement du congé de paternité, à l'instar de ce qui est en vigueur dans de nombreux pays d'Europe du Nord, a refait surface en France, sous l'impulsion à la fois des syndicats de salariés mais également des représentants du patronat français.

Principaux avis et propositions formulés par les organisations syndicales et patronales

FORCE OUVRIERE (F.O.)

Pour FORCE OUVRIERE, il s'agit de favoriser l'exercice de la parentalité en renforçant le partage de la parentalité. Cet axe implique la reconnaissance à part entière de la paternité, toutes catégories professionnelles et secteurs confondus.
Le congé paternité pourrait ainsi être amélioré, notamment par le maintien de la rémunération de manière à inciter davantage les pères à le prendre. Par ailleurs, une réflexion sur le congé parental est engagé afin d'inciter au partage du congé parental, à la condition de ne pas remettre en cause les droits existants. Ainsi, FORCE OUVRIERE est opposé à la réserve d'une part du congé parental, sans allongement correspondant du congé parental actuel.

Confédération Française des Travailleurs Chrétiens (CFTC)

la CFTC propose la mise en place d'un congé parental d'éducation fractionnable qui pourrait être octroyé jusqu'aux 16 ans de l'enfant et à l'initiative du salarié.
Cette mesure vise à permettre aux parents d'accompagner leurs enfants à différents moments de leurs vies, notamment lorsqu'ils en ont le plus besoin : à l'adolescence.

Fédération Syndicale Unitaire (FSU)

Pour la FSU, la question de la parentalité est au cœur du nouveau partage du temps à instaurer au sein du couple ; elle suppose donc aussi un investissement des hommes dès la naissance et sur la durée.
Le partage du congé parental, son éventuel fractionnement sur une plus longue période, sont des pistes intéressantes qu'il faut creuser, en lien avec la question de la rémunération du congé qui est l'une des clés pour son efficacité et la condition qu'il soit effectivement pris par les pères. D'autres propositions méritent d'être approfondies et débattues comme la création d'un nouveau droit : le droit individuel à la parentalité (DIP).
La FSU est opposée à toute idée de diminution de la durée du congé parental.

Confédération française démocratique du travail (CFDT) - Cadres*

La CFDT Cadres suggère de modifier le congé lié à la naissance d'un enfant, en le partageant, de façon significative, entre les conjoints.
Après un congé d'au moins 16 semaines lié à la grossesse et inaliénable, revendiquer un congé pour l'autre conjoint, bien au-delà des 11 jours actuels attribués en France. La CFDT Cadres propose un congé de deux mois pour le père, obligatoire, non transférable et rémunéré sous plafond (deux fois le plafond de la sécurité sociale).
Pour la CFDT, prendre un temps plus long mieux partagé

* Egalité, Paternité, Liberté, revue Cadres CFDT, n°442, décembre 2010

entre le père et la mère, pour être proche d'un enfant lors de sa première période de vie sera un avantage certain pour l'enfant mais aussi un levier efficace pour améliorer à terme l'égalité professionnelle en partageant ce « risque parental ».

Confédération générale des petites et moyennes entreprises (CGPME)
La CGPME est opposée à l'idée d'un congé paternité obligatoire, mais est en revanche favorable à un assouplissement de ses modalités permettant de le fractionner. Il pourrait ainsi jouer pleinement son rôle en facilitant une nouvelle organisation familiale à mettre en place lors d'une naissance.

Mouvement des entreprises de France (MEDEF)
Pour le MEDEF, le congé maternité freine trop souvent l'évolution de la carrière des femmes. Par conséquent, il serait nécessaire de rééquilibrer la situation avec un congé paternité obligatoire.
Ce dernier serait moins long, dans un premier temps, que celui des femmes. Cela inciterait aussi les pères à partager, dès le premier jour, les tâches familiales.

Dans le sillage des organisations syndicales, patronales et familiales, Roselyne BACHELOT, Ministre des Solidarités et de la Cohésion Sociale, a confié, à Brigitte GRESY (Inspection Générale des Affaires Sociales) au début de l'année 2011, une mission sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités familiales dans le monde du travail.

Après six mois de travail, la mission a rendu son rapport* « *dont l'enjeu est de changer l'image qui prévaut aujourd'hui chez les employeurs d'une parentalité comme facteur d'amoindrissement de la performance en une nouvelle image, celle de la parentalité qui contribue à l'enrichissement de la performance … de donner aux salariés dans l'entreprise, l'autorisation d'être parents et de donner l'autorisation, au sein de l'entreprise, d'une parole sur la parentalité, notamment masculine.* »

L'une des propositions phares du rapport est de créer, en plus d'un congé de maternité de 12 semaines, un congé de l'accueil de l'enfant de 8 semaines, à partager également entre les deux parents, non transférables**, devant être pris à la suite du congé maternité, avec un bonus d'une semaine, en cas de prise intégrale de son congé par le père, à prendre indifféremment entre les deux parents jusqu'au un an de l'enfant.

Pour Brigitte GRESY, il est aujourd'hui nécessaire, afin de rééquilibrer les rôles et lutter efficacement contre la persistance des inégalités entre les hommes et les femmes, de proposer des mesures qui ne s'adressent pas qu'aux femmes, mais qui s'adressent également aux hommes. En somme, une politique publique de l'enfance « rénovée » qui introduit désormais les variables femmes et hommes :

- En favorisant l'activité professionnelle des femmes en veillant à proposer des prestations qui, tout en assurant l'équilibre des mères et des enfants, n'éloignent pas trop durablement les femmes du marché du travail au risque de nuire durablement à leur employabilité ;

- En favorisant l'activité familiale des hommes, en indemnisant les congés proportionnellement aux salaires et en favorisant la prise alternée avec la mère.

Le rapport propose par ailleurs, conformément aux préconisations formulées par le Haut Conseil de la Famille***, de raccourcir le CLCA à un an****, en le rémunérant à 60% du salaire antérieur et en isolant, au

* Brigitte GRESY, Rapport sur l'égal accès des femmes et des hommes aux responsabilités professionnelles et familiales dans le monde du travail, IGAS, juin 2011

** Si l'un des parents ne prend pas sa période réservée, elle est perdue pour l'autre parent

*** Haut Conseil de la Famille, Avis sur le complément de libre choix d'activité et l'accueil des jeunes enfants, 11 février 2010

**** Pour les enfants de rang 2 avec maintien d'une durée de 6 mois pour les enfants de rang 1 et suppression du COLCA

sein de cette période, deux mois non transmissibles pour l'autre parent.

Cette mesure doit être de nature à stimuler la prise du congé parental par les pères à l'instar de ce qui se fait dans certains pays d'Europe du Nord, et gommer ainsi les effets négatifs du CLCA, d'une part sur le partage des tâches domestiques et de l'éducation des enfants, et d'autre part sur le travail des femmes tant en terme de retour à l'emploi, que de déroulement de carrière, d'évolution salariale et de retraite.

On le voit, l'idée d'un partage et d'une réduction des congés parentaux fait peu à peu son chemin, et devrait être au cœur des débats lors de la prochaine campagne des élections présidentielles*.

Mais, comme l'a relevé le Haut Conseil de la Famille dans sa note relative aux « problématiques et voies de réformes du complément libre choix d'activité »**, *« un raccourcissement du CLCA exercera une pression mécanique sur le besoin de garde d'enfants … et une réforme du CLCA appelle donc à l'évidence des mesures fortes d'accompagnement tant sur le marché de la garde d'enfants que sur les conditions de retour à l'emploi et les conditions de travail ».*

Le CESEL s'inquiète en revanche du débat initié à l'automne 2011, suite au rapport de l'Inspection Générale des Finances, concernant une possible remise en cause des aménagements fiscaux liés aux emplois à domicile.

PRÉCONISATION 2

La réforme des congés autour de la naissance est devenue une nécessité dans le cadre d'une politique familiale rénovée. Bien que cette politique relève de la seule responsabilité de l'Etat, le Conseil Economique Social et Environnemental de Lorraine souscrit au souhait des pouvoirs publics, des principales organisations syndicales, patronales et familiales, de proposer une politique efficace en faveur de la parentalité et de la paternité active.

Le CESEL est favorable aux évolutions envisagées en faveur :

- d'un meilleur partage des congés entre le père et la mère,
- d'une réduction « raisonnée » des congés parentaux,
- d'une meilleure rémunération de ces congés.

Mais, le CESEL attend également de l'Etat qu'il consacre les moyens correspondant à l'ambition affichée et réfléchisse à l'instauration d'un véritable « service public de la petite enfance ».

* Voir dans ce cadre les propositions de la fondation TERRA NOVA sur l'implication des hommes comme nouveau levier dans la lutte pour l'égalité des sexes - http://www.tnova.fr/essai/limplication-des-hommes-nouveau-levier-dans-la-lutte-pour-l-galit-des-sexes

** Haut Conseil de la Famille, « problématiques et voies de réformes du complément libre choix d'activité », note du 11 février 2010

2. La politique d'accueil de la petite enfance : une réussite en trompe l'œil ?

Les objectifs de la politique en faveur de l'accueil des jeunes enfants

- Satisfaire les besoins des familles
- Sociabiliser les enfants
- Faciliter la conciliation vie familiale – vie professionnelle
- Accroître le taux d'activité des femmes
- Soutenir le taux de fécondité,
- Lutter contre la pauvreté infantile,
- Assurer l'égalité des chances.

Au 1er janvier 2011, la France comptait 2,4 millions d'enfants de moins de 3 ans, dont la plupart vivent au sein de foyers où l'un au moins des deux parents exerce une activité professionnelle.

C'est pour répondre aux besoins de prise en charge qui en résultent que la France, à travers sa politique en faveur de l'accueil des jeunes enfants consacre des moyens financiers conséquents avec l'intervention d'une multitude d'acteurs (Etat, collectivités territoriales, associations, entreprises) aux côtés des familles.

Les services d'accueil de la petite enfance se sont considérablement développés à partir des années 70 au moment où les femmes, et les mères, investissent massivement le marché du travail et poursuivent leur carrière professionnelle sans interruption. Les gouvernements successifs, avec le soutien et l'engagement des partenaires sociaux, ont ainsi consacré des budgets importants au développement des services d'accueil, et à tous les modes d'accueil : l'accueil en structures collectives par des subventions accordées aux collectivités pour la création et le

Enfant ou travail, le dilemme des mères allemandes*

On constate des différences notables dans les domaines de l'emploi des femmes et des taux de natalité entre la France et l'Allemagne.

Alors qu'en France, beaucoup de femmes, même avec des enfants en bas âge, occupent une activité à temps plein, en Allemagne la grande partie des femmes travaillent à temps partiel et/ou à contrats à durée déterminée. Le taux d'activité à temps plein atteint 53% pour les femmes de 15 à 64 ans en France, alors qu'il est seulement de 45% en Allemagne**. De même, 45,3% des femmes actives en Allemagne occupent un emploi à temps partiel contre 29,8% en France***. Et cette différence s'accentue lorsque l'on observe la situation des mères de famille : la part de

* « Politique familiale : quel enjeu pour la France et l'Allemagne ? », Fondation Jean JAURES, Les Essais, 02/2009

** Eurostat 2005

*** Eurostat 2009

l'emploi à temps partiel chez les mères dont le plus jeune enfant a moins de 6 ans est de 46,2% en Allemagne contre 22,2% en France.

Sur le plan démographique, si l'Allemagne et la France ont connu ces dernières décennies un recul du taux de natalité, la situation est beaucoup plus inquiétante outre-rhin. Avec en moyenne 1,4 enfants par femme âgée de 15 à 49 ans, le taux de fécondité est beaucoup plus bas qu'en France où l'indicateur conjoncturel de fécondité atteint son plus haut niveau depuis la fin du baby-boom, avec 2,01 enfants par femme. Ce sont les femmes diplômées de l'enseignement supérieur entre 35 et 40 ans qui offrent la situation la plus contrastée : 40% sont sans enfants en Allemagne contre 24% en France.

Ces différences très nettes entre les deux pays laissent à penser qu'en France, emploi et famille se concilient nettement mieux qu'en Allemagne. Mais, outre l'absence de systèmes de garde d'enfants suffisamment développés, l'Allemagne doit également composer avec le poids des normes culturelles :

- **Une offre de garde insuffisamment développée en Allemagne** : l'Allemagne souffre non seulement d'un déficit important du nombre de crèches et de garderies, mais également d'horaires d'ouverture inadaptés au travail à temps plein. Selon Jeanne FAGNANI, « les crèches publiques ou privés accueillent seulement 2% des enfants âgés de moins de 3 ans ; 64% des enfants ayant entre 3 et 6 ans sont pris en charge par des jardins d'enfants qui ne font pas partie du système scolaire. Mais la plupart de ces jardins sont ouverts le matin seulement, et l'enfant peut rarement déjeuner sur place »*. En 2002, le budget consacré à la garde d'enfants dans le système préscolaire (avant l'âge de 4 ans) ne représentait que 0,8% du PIB en Allemagne, contre 1,3% en France ;

S'agissant des deux régions allemandes membres de la Grande Région, la Sarre est nettement mieux placée que la Rhénanie-Palatinat quant aux capacités d'accueil en crèche : alors qu'en Sarre des places en crèches sont disponibles pour 48 enfants de moins de trois ans sur 1.000, la Rhénanie-Palatinat ne peut en proposer qu'à 27 sur 1.000.

- **Le poids des normes culturelles – « Kinder, Küche, Kirche »** **: l'Allemagne reste encore particulièrement attachée à un modèle traditionnel de la famille, un modèle patriarcal où le mari est le seul pourvoyeur des besoins du foyer, et où la mère doit impérativement consacrer beaucoup de son temps à la garde et à l'éducation de ses enfants. Une mère qui ne consacre pas au minimum la moitié de son temps à la garde de ses enfants est encore considérée aujourd'hui comme une mauvaise mère, une « mère corbeau » (« Rabenmütter »).

Toutefois, sous l'impulsion des sociaux-démocrates, une nouvelle politique familiale a été menée à partir de 2005. Dans le cadre de la loi sur le développement des modes de garde – laquelle prévoyait de créer d'ici 2010 environ 230.000 places supplémentaires dans des structures d'accueil et des structures de garde des enfants de moins de 3 ans – 1,5 Mds d'euros par an ont été alloués aux Länder.

Cette loi affirme aussi la notion d' « éducation dès la petite enfance » (ou « éducation précoce ») dans les modes de garde, nécessitant le développement des structures d'accueil en termes quantitatifs, mais aussi qualitatifs. Ainsi, à partir de 2013, un enfant de moins de 3 ans sur 3 pourra obtenir une place dans une structure d'accueil***.

Egalement à partir de 2013, les enfants d'un an et plus vont bénéficier du droit légal à l'éducation précoce, étape importante pour mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

Par ailleurs, l'Etat fédéral soutient le développement des structures de garde et d'accueil de la petite enfance en apportant un financement de 4 Mds d'euros et en s'engageant à participer par la suite à la prise en charge des frais d'exploitation de ces structures.

---

* Jeanne Fagnani, « Activité professionnelle des mères et politiques de soutien aux mères qui travaillent », Informations sociales, n° 102, Paris, pages 80-89

** « les enfants, la cuisine, l'église »

*** En 2009, 1 enfant de moins de 3 ans sur 10 (9,9%) pouvait bénéficier d'une place dans l'ouest de l'Allemagne, contre plus d'un tiers dans l'est du pays (41%)

Enfin, le développement des « Alliances Locales pour la famille » a amélioré sensiblement les conditions générales de vie des familles ainsi que la conciliation vie familiale et vie professionnelle dans la société allemande. Il s'agit de regroupement de différentes personnes et institutions qui se rencontrent pour se pencher sur les problématiques liées à la famille et pour identifier les besoins. Comme le rappelle Dagmar BOLLIN-FLADE, de l'Alliance locale pour la famille de Francfort-sur-le-main, « dans notre contexte démographique, il est important pour les communes d'être attractives pour de jeunes familles et pour tous ceux qui peuvent faire bouger les choses. Si je dois m'installer quelque part, le fait de trouver un réseau d'entraide peut influencer mon choix. Si je vois que la garde des enfants ou l'aide aux personnes dépendantes sont facilitées, qu'il y a un réel engagement social et que mes besoins sont pris en considération, c'est là que je choisirai d'aller »*.
Atrehebem prae tatio, nos optis tum nossolut quisque

* Entretien – les alliances locales pour la famille : des groupes de travail au service des citoyens, Informations Sociales, CNAF, n°163, 2011/1, page87

fonctionnement de ces structures, l'accueil par une personne rémunérée, soit par un assistant maternel agréé ou par une personne gardant l'enfant au domicile des parents, ou encore la garde parentale.

Grâce à sa politique volontariste, la France peut ainsi s'enorgueillir d'afficher aujourd'hui un bilan plutôt positif par rapport à bien d'autres pays européens, dont l'Allemagne pour ne citer que le plus proche et le plus emblématique dans ce secteur.

Lors de ses travaux le groupe de travail « Mixité-Egalité » a pu identifier des formes d'entraides qui s'apparentent aux Alliances Locales, et qu'il serait souhaitable de conforter, voire d'amplifier.

Quant au Luxembourg, celui-ci est également loin des objectifs fixés lors du Sommet de Barcelone de 2002, à savoir proposer une offre de garde pour au moins 33% des enfants de moins de 3 ans. En effet, au Luxembourg ce chiffre atteint juste les 10%. Toutefois, depuis quelques années, le gouvernement du Grand-Duché s'attache à améliorer l'offre de garde, laquelle est très disparate selon que l'on se trouve en milieu urbain ou rural. C'est ainsi que 1.800 places supplémentaires devaient être créées d'ici 2010.

En France, le volontarisme des différents acteurs concernés a ainsi permis non seulement d'augmenter significativement l'offre d'accueil, mais également de diversifier cette offre afin de tenir compte des nouveaux besoins des parents, en leur permettant de choisir « le plus librement possible » le mode de garde le mieux adapté à leur situation et à leurs aspirations.

Mais gardons nous de faire du triomphalisme car la question du libre choix *« reste largement illusoire pour beaucoup de familles pour des raisons financières et/ou du fait des horaires de travail et des contraintes professionnelles de beaucoup de parents mais aussi du fait de fortes disparités géographiques en matière d'équipement de la petite enfance »*.*

En effet, **pour nombre de parents trouver un mode de garde satisfaisant peut se révéler excessivement difficile. Certains d'entre eux tentent ainsi chaque année leur chance pour une obtenir une place en crèche, mais n'y parviennent pas et n'ont d'autres solutions que de recourir à un assistant maternel. D'autres parents préfèrent recourir à un mode de garde collectif, mais se trouvent confronté à la rigidité de leur mode de fonctionnement (non prise en compte notamment des horaires de travail atypiques des parents).**

* Jeanne FAGNANI, La politique d'accueil de la petite enfance : ombres et lumières, La Découverte, Travail genre et sociétés – 2001/2, n°6, page 110

Quels sont les différents modes de garde ?

Aujourd'hui, le mode d'accueil principal des enfants de moins de 3 ans demeure encore la famille, notamment les parents (et principalement les femmes), qui sous condition d'activité professionnelle antérieure, peuvent bénéficier d'une prestation au soutien ou au retrait complet ou partiel d'activité*. En dehors de la garde familiale, les parents peuvent confier leurs enfants de moins de 6 ans** à :

- Un assistant maternel salarié par les parents,
- Un établissement d'accueil collectif,
- Un service d'accueil familial (communément appelé crèche familiale),
- Une garde au domicile des parents par une personne employée directement par les parents ou employée par un service de garde d'enfants.

Les enfants âgés de 2 ans et plus peuvent également dépendre d'un établissement scolaire (préscolarisation).

L'accueil individuel

Les assistants maternels accueillent les enfants à leur propre domicile. Ils doivent obtenir un agrément délivré par le Président du Conseil Général, après vérification par le service de protection maternelle et infantile (PMI) des conditions d'accueil (examen médical, environnement familial, taille et salubrité du logement, …).

Jusqu'en 2008, l'agrément délivré par le Conseil Général autorisait l'accueil simultanément de un à 3 enfants. Depuis 2009, et dans le prolongement des conclusions du rapport de Michèle TABAROT sur le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance, les assistants maternels peuvent accueillir 4 enfants simultanément au lieu de 3 enfants (article L 421-4 du code de l'action sociale et des familles).

Cette mesure a entraîné une levée de bouclier des professionnels de la petite enfance. Le collectif « Pas de bébé à la consigne ! », qui réunit une trentaine de syndicats et associations familiales et professionnelles de la petite enfance, s'est farouchement opposé à cette mesure qui, selon lui, permet *« au gouvernement, avec moins de moyens, de donner l'illusion qu'il y a plus de places »*.

D'autant que l'agrément pour trois enfants est loin de constituer la règle. D'une part, une majorité de Conseils Généraux, pour des raisons liées à la capacité du logement et à l'accueil des propres enfants des assistants maternels, limitent l'agrément à l'accueil simultané de moins de 3 enfants, et d'autre part, le souhait de nombreux assistants maternels eux-mêmes de limiter le nombre de places d'accueil.

Selon les données issues des bases du centre Pajemploi sur le nombre d'enfants accueillis par les assistants maternels, en 2008, 19% des assistants maternels n'accueillent qu'un seul enfant, 26% en gardent deux et 55% en gardent trois ou plus. Ils accueillent 2,8 enfants en moyenne dont 70% sont âgés de moins de 3 ans.

Par ailleurs, le collectif s'inquiète, à juste titre selon nous, de la faiblesse de la formation des assistants maternels. En effet, l'accueil individuel continue à être accessible sans condition de diplôme. Toutefois, l'agrément doit valider les capacités du candidat à

* Cf. supra

** Age de la scolarité obligatoire

Nombre moyen de places en Lorraine pour 2009
Meurthe-et-Moselle : 2,9
Meuse : 2,8
Moselle : 2,3
Vosges : 3,0

La formation obligatoire des assistants maternels : l'exemple du département des Vosges

Depuis début 2007, la formation a été doublée en temps, scindée en 2 parties de 60 heures chacune, auxquelles s'est ajouté une formation aux gestes de première urgence (12 heures dans les Vosges).

Dans les Vosges, cette formation se fait sur 12 jours pour la première partie (3 à 4 jours par semaine) et sur 10 jours pour la deuxième partie.

La formation est faite pour le compte du Conseil Général des Vosges par un prestataire de formation : ALAJI.

Entre 2007 et 2010, 826 assistants maternels ont été agréés, mais 72 ont été dispensés de formation en raison d'un diplôme Petite Enfance.

Au total 754 assistants maternels ont été formés.

La formation se déroule sur 3 lieux : Epinal, Neufchâteau, St Dié des Vosges.

La loi impose que la formation ait lieu dans les 6 mois qui suivent la demande d'agrément (soit dans les 3 mois qui suivent l'agrément). Sur les 3 années de formation, 77% des assistantes maternelles ont commencé leur formation dans ce délai de 3 mois après l'agrément (mais variable d'un secteur à l'autre : 80% sur Epinal, 75 % sur Neufchâteau, 68% sur St Dié des Vosges). En moyenne 49% des assistantes maternelles ont fini leur formation dans les 3 mois qui suivent leur agrément (54% sur Epinal, 43 % sur Neufchâteau et 34 % sur St Dié des Vosges).

Lors des bilans de formation, il ressort que la 1ère partie de formation est indispensable pour commencer un accueil de qualité. La formation aux gestes de 1ers secours et les journées qui aident à préparer l'accueil des familles, mise en place des contrats... sont les journées les plus intéressantes. Les thèmes évoquant le développement de l'enfant, l'alimentation, la maltraitance semblent moins intéresser l'ensemble des assistantes maternelles.

Toutes estiment que la 2ème partie de formation est plus passionnante car elles peuvent échanger sur leurs expériences, améliorer leur savoir-faire et leur savoir- être. Une partie de la formation met l'accent sur la préparation afin de passer l'unité 1 du CAP Petite Enfance, ce qui pour certaines est très stimulant.

Aucune assistante maternelle n'a pu passer l'oral du CAP en juin 2009, c'est donc 230 assistantes maternelles qui sont inscrites pour passer cet examen en juin 2010.

En conclusion, on constate, comme chaque année, une grande disparité dans les motivations et la façon d'exercer le métier d'assistante maternelle. Pour une minorité, cette profession est le résultat d'un choix personnel, d'autres le considère comme un petit boulot peu stable et limité dans le temps. D'autres enfin sont assistantes maternelles car c'est, pour elles, une activité jugée facile notamment pour les non-diplômées et pour celles qui n'ont pas le permis de conduire.

Les des assistantes maternelles sont très satisfaites de la formation et pensent que cette formation représente un cadre auquel se référer, elles acquièrent des connaissances sur l'ensemble des thèmes de la Petite Enfance, les amenant à travailler en véritables professionnelles de la Petite Enfance.

Source : Commission départementale d'accueil des jeunes enfants – PMI des Vosges – janvier 2010

exercer ce métier et une formation est désormais obligatoire et prévue normalement avant l'accueil du premier enfant.

Depuis le 1er janvier 2007, les assistants maternels, qui obtiennent un agrément, doivent suivre une formation de 120 heures, dont 60 heures avant tout accueil d'enfant, auxquelles s'est ajoutée une formation aux gestes de premières urgences. Dans le cadre de cette formation, ils ont l'obligation de

se présenter à l'oral de l'épreuve professionnelle du CAP petite enfance, sans obligation de réussite.

Pour l'année 2008*, l'enquête Protection Maternelle Infantile (PMI) de la DREES (Direction de la Recherche des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques) dénombrait 412.000 assistants maternels agréés en France métropolitaine, y compris les assistants maternels employés par des services d'accueil familial. Parmi les assistants maternels agréés, seuls 281.700 étaient en exercice et accueillaient des enfants à leur domicile.

L'enquête évalue le nombre de places disponibles auprès des assistants maternels en exercice à 769.100 en 2008. Toutes les places ne sont pas destinées aux enfants de moins de 3 ans, puisque les assistants maternels peuvent accueillir des enfants jusqu'à l'âge de 6 ans. Les Conseils Généraux ont la capacité en revanche de réguler l'offre entre les enfants non scolarisés et les enfants scolarisés, ou entre les enfants n'ayant pas encore acquis la marche et les autres**. Ainsi, en 2008, le nombre estimé de places potentielles chez les assistants maternels pour les enfants de moins de 3 ans est de 610.000 en France métropolitaine.

Rapporté au nombre d'enfants de moins de 3 ans, l'enquête établie à 26,1 la moyenne de places potentielles pour 100 enfants de moins de 3 ans en métropole.

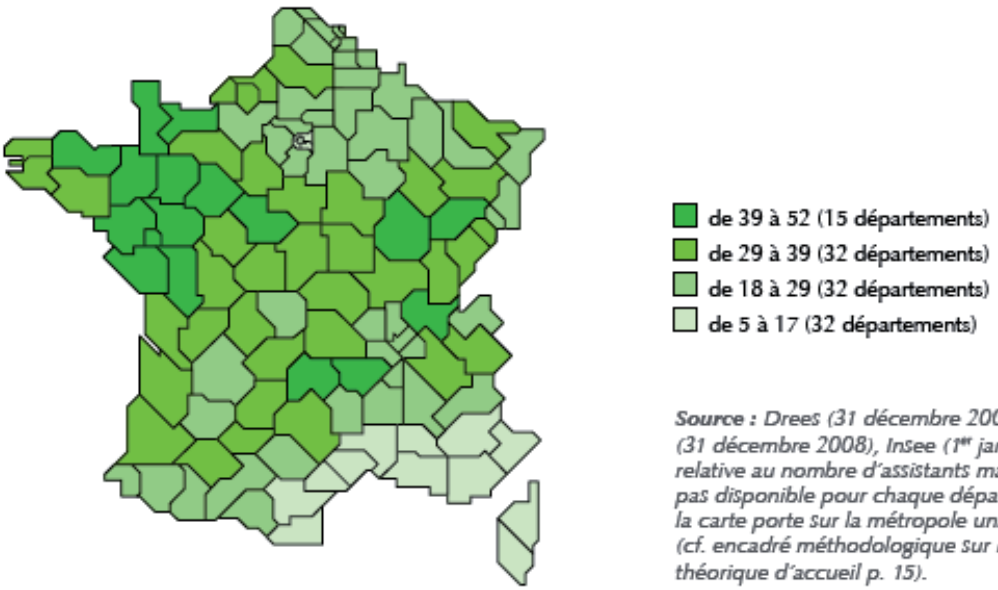
La répartition des places est très inégale selon les départements, variant de 5 pour les moins dotés (essentiellement sur le pourtour méditerranéen) à 52 pour les plus dotés (grand ouest). Les départements où les structures d'accueil collectif et familial sont les plus développés sont souvent ceux où les possibilités d'accueil chez les assistants maternels salariés des particuliers sont les plus faibles.

En Lorraine, deux départements présentent en 2008 un nombre moyen supérieur à la moyenne nationale, les Vosges et la Moselle.

* L'accueil du jeune enfant en 2009 – Données statistiques, Observatoire national de la petite enfance

** L'accueil du jeune enfant en 2009 – Données statistiques, Observatoire national de la petite enfance, page 9

Répartition géographique du nombre de places potentielles pour les enfants de moins de 3 ans auprès des assistants maternels en exercice pour 100 enfants de moins de 3 ans – 2008



Source : Drees (31 décembre 2008), Ircem, Cnaf (31 décembre 2008), Insee (1er janvier 2008). La donnée relative au nombre d'assistants maternels en exercice n'étant pas disponible pour chaque département d'outre-mer, la carte porte sur la métropole uniquement. (cf. encadré méthodologique sur le calcul de la capacité théorique d'accueil p. 15).

Evolution du nombre d'assistants maternels actifs au moins un mois dans l'année

	2006	2007	2008	2009
En Lorraine	11.903	13.451	14.384	15.052
En France (M)	279.243	303.247	319.531	335.498

Source : CAF Imaje CNT Pajemploi

Entre 2006 et 2009, le nombre d'assistants maternels (actifs au moins un mois dans l'année) a évolué de plus de 26% en Lorraine contre 20% en France métropolitaine.

S'il faut souligner l'engagement du gouvernement pour le développement des modes de garde individuels, il n'en demeure pas moins que se posent dans ce cadre les questions cruciales de la valorisation et de la professionnalisation de métier auxquelles ne semble pas répondre le « Plan métiers petite enfance»* lancé par le Gouvernement.

* Cf. infra

Réflexion sur les conséquences d'horaires atypiques pour les professionnels de la petite enfance

Horaires programmés ou contraints ?

Ces professionnels, majoritairement des femmes, éprouvent souvent des difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale. En effet, ils sont fréquemment soumis à des durées journalières du travail longues, à des rythmes irréguliers où la notion de « délai de prévenance » n'existe pas nécessairement…sans que ces contraintes soient significativement prises en compte dans leurs rémunérations.

Les conditions de travail et d'emploi apparaissent déterminantes, et opposent souvent les professionnels des structures collectives à ceux du domicile.

Dans les structures collectives pratiquant des horaires étendus, les horaires sont atypiques mais souvent négociés, réguliers et programmés. Les professionnels peuvent alors y trouver des avantages.

En revanche, les horaires de travail des professionnels qui interviennent à leur domicile ou au domicile des parents, parfois dans l'urgence, soulèvent davantage de problèmes car ils sont généralement irréguliers et imprévisibles.

Une coordination raisonnée des interventions, tenant compte des souhaits des professionnels, peut les rendre plus acceptables.

La difficulté s'accentue par l'addition de différents contrats qui peut aboutir à des horaires irréguliers dépassant souvent la durée légale qui s'appliquerait pour l'ensemble des contrats…
Les situations des professionnels de la petite enfance au regard des horaires atypiques apparaissent ainsi contrastées :

- certains sont en mesure de trouver des arrangements ou de négocier leurs horaires [notamment en structure collective, et les assistants maternels confrontés à une forte demande],

- d'autres sont très contraints et cumulent des durées de travail longues, irrégulières, et une faible marge de négociation [dans les structures d'intervention à domicile, et les assistants maternels sans autre choix].

Impact de la situation familiale

L'attitude des professionnels face aux horaires atypiques

tient pour beaucoup à leur situation familiale.

Il s'agit en majorité de femmes, mères ou futures mères, qui invoquent des contraintes. Du point de vue de ces mères, en effet, l'arrivée ou la présence d'un enfant rend difficile, voire impossible, la conciliation entre travail et vie familiale.

Concernant les assistants maternels, les situations sont contrastées :

- certains n'ont pas de problème à s'organiser pour accueillir des enfants à des horaires atypiques (la nuit, certains week-ends, etc.),

- alors que d'autres ont de sérieuses difficultés à concilier vie professionnelle et vie familiale notamment, ceux/celles qui ont de jeunes enfants.

Une attitude ambigüe

Les attitudes des professionnels face aux horaires atypiques sont fréquemment ambiguës.

Lorsque les professionnels affirment que ces horaires ne les dérangent pas, c'est bien souvent parce qu'ils s'en arrangent....

Les professionnels de la petite enfance travaillant à des horaires atypiques ont une attitude ambiguë face à ces horaires : s'ils s'efforcent de s'accommoder des contraintes de leur emploi du temps, non sans évoquer les difficultés rencontrées en matière de conciliation.

Pour les professionnels de la petite enfance qui travaillent au domicile des parents ou pour les assistantes maternelles à horaires atypiques ayant de jeunes enfants (ou des projets d'enfants), la conciliation est souvent très difficile à vivre (ou à envisager).

Cette difficulté est d'autant plus vive que ces professionnels sont confrontés à un dilemme particulier en matière de conciliation : faire garder leurs enfants pendant qu'ils s'occupent de ceux des autres.

Effets généraux du travail en horaires atypiques

Comme tout salarié travaillant en horaires atypiques, le personnel de la petite enfance risque d'en connaître les effets négatifs :

- l'isolement social pour les travailleurs de nuit qui "vivent à l'envers des autres" avec un repli sur la cellule familiale ;

- l'inconstance des relations sociales des travailleurs en alternance, que ce soit les relations conjugales, familiales, amicales, avec un temps libre souvent difficilement exploitable ;

- les effets sur la santé, avec une perception d'autant plus aiguë des risques encourus pour sa santé que l'on n'a pas choisi son rythme d'activité. Trois types d'horaires sont considérés comme particulièrement nocifs pour la santé : le travail de nuit, les journées de plus de 10 heures de travail et le fait de changer d'horaires de travail au cours du mois.

Les effets les plus marqués concernent :
- le sommeil (insomnie),
- le stress,
- la fatigue,
- l'irritabilité.

Non seulement les horaires atypiques perturbent l'horloge biologique des travailleurs et celle de leurs enfants, mais également leur vie sociale.

Réflexion

La question des horaires atypiques et de leur répercussion sur les personnels de la petite enfance pose la question de la société que nous voulons : une société « 24h/24h » avec des besoins des parents qui ne peuvent être ignorés, mais ces besoins ne doivent pas être surestimés et peuvent, tout comme les horaires des entreprises, être questionnés.

L'accueil collectif

Les établissements d'accueil collectif des jeunes enfants (décret du 1er août 2000) regroupent diverses catégories d'établissements conçus et aménagés afin de recevoir dans la journée, collectivement, de façon régulière ou occasionnelle, les enfants âgés de moins de 6 ans.

La gestion des établissements d'accueil collectif relève pour l'essentiel des collectivités territoriales (principalement les communes) ou des associations du type loi de 1901. D'autres organismes tels que les caisses d'allocations familiales, les organismes privés à but lucratif, les mutuelles, les comités d'entreprises peuvent également intervenir dans ce domaine, mais beaucoup plus rarement.

En 2008, 72 % des crèches sont gérées par des collectivités territoriales (61 % par des communes et 11 % par les départements), 20 % par des associations et 8 % par d'autres organismes. Les communes sont aussi, à 88 %, responsables de la gestion des services d'accueil familial. Concernant les haltes-garderies, 60 % sont gérées par des communes, 33 % par des associations, 4 % par les CAF et 3 % par d'autres organismes. Enfin, 56 % des établissements multi-accueil relèvent des communes, 37 % des associations et 7 % d'autres organismes. Les structures parentales adoptent dans leur quasi-totalité un mode de gestion associatif.

• **Les crèches collectives** (accueil régulier d'enfants de moins de 3 ans) : Les crèches collectives sont conçues et aménagées pour recevoir dans la journée, collectivement et de façon régulière, des enfants de moins de 3 ans. La CAF participe à leur financement et la participation financière des parents varie selon leurs revenus et le barème fixé par la CAF. On retrouve dans cette catégorie :

- **Les crèches traditionnelles de quartier** qui sont implantées à proximité du domicile de l'enfant et ont une capacité d'accueil limitée à 60 places par unité. Elles sont ouvertes de 8 à 12 heures par jour, fermées la nuit, le dimanche et les jours fériés ;

- **Les crèches de personnel** qui sont implantées sur le lieu de travail des parents et adaptent leurs horaires à ceux de l'entreprise ou de l'administration (par exemple l'hôpital). Leur capacité d'accueil est également de 60 places maximum par unité. En général, 30% des places sont ouvertes à l'extérieur (le quartier, la commune). C'est ainsi le cas à Nancy avec la crèche hospitalière du CHR Nancy-Brabois : la ville de Nancy achète un certain nombre de places à l'Hôpital puis les réserve à des Nancéens, en leur proposant par ailleurs des horaires élargis (6h – 21h et le samedi matin) ;

- **Les crèches parentales** qui sont gérées par les parents eux-mêmes ; regroupés en association de type loi 1901, ils s'occupent à tour de rôle des enfants de moins de 3 ans. Leur capacité d'accueil globale, de 20 places maximum, peut à titre exceptionnel être portée à 25 places par décision du président du conseil général, eu égard aux besoins des familles ;

• Les **haltes-garderies** (accueil occasionnel d'enfants de moins de 6 ans) : Les haltes-garderies accueillent ponctuellement des enfants de moins de 6 ans. Elles permettent notamment d'offrir aux enfants de moins de 3 ans des temps de rencontre et d'activité communs avec d'autres enfants, les préparant progressivement à l'entrée à l'école maternelle. Comme pour les crèches collectives, on distingue les haltes-garderies traditionnelles de quartier, pouvant offrir au maximum 60 places par unité, et les haltes-garderies à gestion parentale, limitées à 20 places (25 places par dérogation). La CAF participe également à leur financement et la participation financière des parents varie selon leurs revenus et le barème de la CNAF.

• Les **jardins d'enfants** (accueil régulier d'enfants de 3 à 6 ans) : Les jardins d'enfants accueillent, de façon régulière, des enfants âgés de 3 à 6 ans. Conçus comme une alternative à l'école maternelle, ces établissements doivent assurer le développement des capacités physiques et

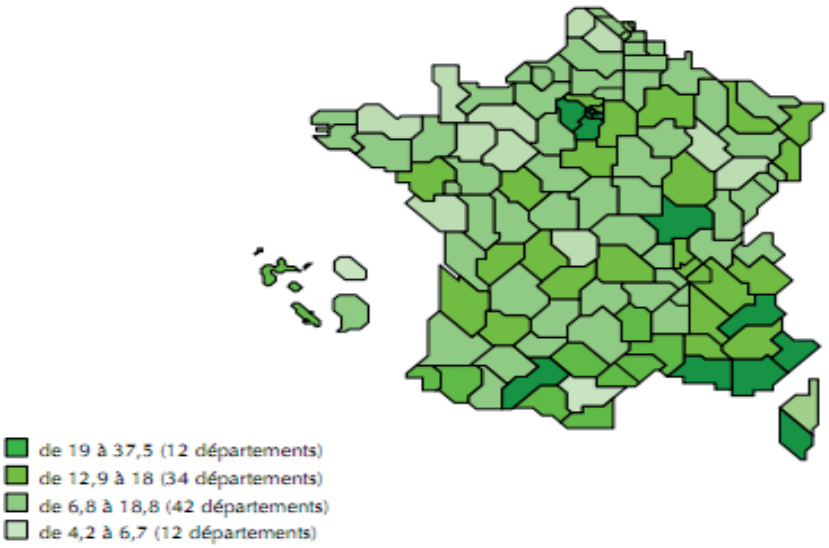
mentales des enfants par des exercices et des jeux. Ils peuvent éventuellement recevoir des enfants dès l'âge de 2 ans. Leur capacité d'accueil peut atteindre 80 places par unité. La CAF apporte un soutien financier à ces structures pour les temps extrascolaires.

• Les **services d'accueil familial (crèches familiales)** : Les services d'accueil familial regroupent des assistantes maternelles agréées qui accueillent les enfants à leur domicile pendant une partie de la journée et se rendent à intervalles réguliers dans un établissement collectif pour différentes activités. Ils sont supervisés et gérés comme les crèches collectives. Les assistantes maternelles y travaillant sont rémunérées par la collectivité locale ou l'organisme privé qui les emploie. La capacité d'accueil des services d'accueil familial ne peut être supérieure à 150 places. Ce dispositif est notamment proposé par la Ville de Metz.

• Les **établissements multi-accueil** : Les établissements multi-accueil proposent au sein d'une même structure différents modes d'accueil d'enfants de moins de 6 ans. Ils offrent fréquemment une combinaison de plusieurs modes d'accueil collectifs : des places d'accueil régulier (de type crèche ou jardins d'enfants), des places d'accueil occasionnel (de type halte-garderie) ou des places d'accueil polyvalent (utilisées selon les besoins tantôt pour de l'accueil régulier, tantôt pour de l'accueil occasionnel). Ces structures peuvent être gérées de façon traditionnelle ou être à gestion parentale ; leurs capacités d'accueil s'élèvent dans le premier cas à 60 places et dans le second à 20 places (25 par dérogation). Certains de ces établissements assurent aussi à la fois de l'accueil collectif et familial, dans ce cas leur capacité globale d'accueil est limitée à 100 places.

• Les **micro-crèches** : En vertu du décret 2007-230 du 20 février 2007 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans, il peut être créé sous

Répartition géographique du nombre de places potentielles en établissements d'accueil du jeune enfant pour 100 enfants de moins de 3 ans – 2008



Source : Cnaf (31 décembre 2008), Drees (31 décembre 2008), Insee (1er janvier 2008).
Champ : France entière y compris places non financées par la prestation de service unique.
Note méthodologique : le nombre de places en Eaje pour 100 enfants de moins de trois ans a été calculé au niveau national en utilisant le nombre d'enfants de moins de trois ans au 1er janvier 2009 fourni par l'Insee. Cette donnée n'est actuellement pas disponible par département ; afin de réaliser la carte, le nombre d'enfants retenu est donc celui du 1er janvier 2008.

certaines conditions un établissement accueillant simultanément neuf enfants au maximum et dérogeant à diverses dispositions de ce même décret. Le gestionnaire peut être public ou privé, à but lucratif ou non lucratif.

En 2008, on dénombrait 10.520 établissements d'accueil du jeune enfant pour une capacité d'accueil de 349.800 places destinées aux enfants de moins de 6 ans. Plus de 86% de ces places sont le fait de structures d'accueil collectif (crèches, jardins d'enfants, multi-accueil ou haltes-garderies). L'accueil familial totalise près de 13% des places, l'accueil parental et les micro-crèches se répartissant les 1% restant.

Le nombre de places en établissements d'accueil du jeune enfant pour 100 enfants de moins de 3 ans atteint en moyenne, pour la France entière, 14,4 places. Selon les départements, le potentiel d'accueil en structures varie de 4 à 38 places pour 100 enfants de moins de 3 ans.

En Lorraine, 3 départements (Meuse, Moselle et Vosges) sur 4 totalisent moins de 18 places pour 100 enfants de moins de 3 ans.

Si on rassemble EAJE et assistants maternels, on peut s'apercevoir que les deux modes de garde sont complémentaires, et qu'aucun département n'affiche une bonne dotation dans les trois domaines. Ainsi en Lorraine, la Moselle et les Vosges, faiblement pourvus en potentiel d'accueil collectif et en crèches familiales, possèdent un nombre de places plus élevé auprès des assistants maternels. A l'inverse de la Meurthe-et-Moselle qui est le département lorrain le mieux pourvu en potentiel d'accueil collectif et en crèches familiales.

En revanche, le département de la Meuse connaît une situation plus tendue quel que soit le mode de garde.

La France a connu ces dernières années une augmentation importante des structures multi-accueil lesquelles offrent une diversification des conditions d'accueil afin de mieux répondre aux contraintes des parents et permettre ainsi une meilleure conciliation vie familiale – vie professionnelle. Cette augmentation s'est essentiellement faite au détriment des structures mono-accueil qui ont connu une baisse de 4,4 % entre 2005 et 2009. Une baisse qui s'explique notamment par leur transformation en structure multi-accueil.

Le « boom » des structures multi-accueil s'explique également par la nouvelle politique de financement des CAF.

En effet, la Prestation de Service Unique (mise en place à compter du 1er janvier 2002) concerne désormais l'ensemble des modes d'accueil collectif des enfants de moins de 4 ans (réguliers, occasionnels ou urgents). Par ailleurs, le principe novateur a consisté à raisonner en heures de garde et non plus en jours de garde, permettant ainsi aux structures de ne pas supporter seules le surcoût engendré par l'augmentation des amplitudes horaires.

La Lorraine n'échappe pas à cette évolution puisque les multi-accueils constituent aujourd'hui la majeure partie des structures d'accueil collectif présentes sur le territoire, et particulièrement dans les départements les plus ruraux : on en dénombre ainsi 17 en Meuse (sur 19 EAJE) et 30 dans les Vosges (sur 44 EAJE).

Évolution du nombre d'établissements d'accueil collectif et de services d'accueil familial pour enfants de moins de 6 ans depuis 2005

Type de structure	Nombre d'établissements					Taux de croissance, en %	Taux de croissance anuel moyen, en %
	2005	2006	2007	2008	2009 (p)	2008/2009	2005/2009
Structures mono-accueil	**4 913**	**4 595**	**4 334**	**4 160**	**4 107**	**-1,3**	**-4,4**
Crèches collectives	**2 277**	**2 105**	**2 072**	**1 960**	**1 947**	**-0,7**	**-3,8**
• traditionnelles de quartier	1 885	1 719	1 724	1 650	1 639	-0,7	-3,4
• de personnel	206	204	165	150	151	0,7	-7,5
• parentales	186	182	183	160	157	-1,9	-4,1
Haltes garderies	**2 449**	**2 303**	**2 072**	**2 006**	**1 933**	**-3,6**	**-5,7**
• traditionnelles de quartier	2 315	2 190	1 973	1 921	1 854	-3,5	-5,4
• parentales	134	113	99	85	79	-7,1	-12,4
Jardins d'enfants	**187**	**187**	**190**	**194**	**227**	**17,0**	**5,0**
Structures multi-accueil	**3 915**	**4 360**	**4 799**	**5 284**	**5 702**	**7,9**	**9,9**
• traditionnelles de quartier	3 363	3 811	4 158	4 513	4 856	7,6	9,6
• de personnel*	-	-	60	115	149	29,6	-
• parentales	329	311	302	314	296	-5,7	-2,6
• collectives/familiales	223	238	279	342	401	17,3	15,8
Total accueil collectif	**8 828**	**8 955**	**9 133**	**9 444**	**9 809**	**3,9**	**2,7**
Services d'accueil familial**	**848**	**842**	**800**	**772**	**756**	**-2,1**	**-2,8**
Total établissements	**9 676**	**9 797**	**9 933**	**10 216**	**10 565**	**3,4**	**2,2**

* Les structures multi-accueil de personnel sont comptabilisées en tant que telles à partir des 2007. Avant cette date, ces établissements étaient répartis entre les établissements de personnel mono-accueil et les structures multi-accueil.
** hors structures multi-accueil proposant des places d'accueil familial.
(p) Provisoire, sur la base de 94 départements répondants.
Champ : France métropolitaine.
Sources : enquête PMI 2009, DREES.

L'accueil en milieu scolaire*

L'accueil des enfants de moins de 3 ans en milieu scolaire n'est pas obligatoire et constitue une possibilité offerte aux familles dans la limite des places disponibles.

Le taux de scolarisation des enfants de moins de trois ans a connu une croissance accélérée à la fin des années 70, au moment où la France est confrontée à une chute de sa natalité. Comme le rappelle le Haut Conseil de la Famille, « cette évolution démographique très défavorable va influencer fortement le niveau des effectifs de l'école élémentaire qui enregistre une baisse progressive mais continue. Conjuguée au maintien du nombre de postes d'enseignement, elle explique la poussée de la scolarisation à deux ans dans un contexte de développement du travail féminin et d'insuffisance des solutions de garde des jeunes enfants ».

Ce dispositif constitue encore une solution de garde dans certains territoires ruraux en l'absence d'offre alternative de garde. Mais désormais, quelle sera son évolution dans un contexte de réduction des postes d'enseignement ?

Relativement stable entre les années 80 – 90 (avec un taux de plus de 30%), le taux de scolarisation des enfants âgés de deux ans tend à diminuer depuis le début des années 2000, en lien notamment avec la reprise démographique laquelle a conduit à une réorientation de la politique de la scolarisation précoce, puisque la priorité est désormais donnée à l'accueil des enfants de 3 à 5 ans.

A la rentrée 2009, sur les 2.532.836 enfants, âgés de 2 à 5 ans et plus, accueillis dans les classes préélémentaires, 123.271 étaient âgés de 2 ans, soit 4,9% du total des effectifs.

Le recours à ce dispositif est très hétérogène sur le

* Point sur l'évolution de l'accueil des enfants de moins de 3 ans, Haut Conseil de la Famille, janvier 2011, pages 6 et s.

EVOLUTION DU TAUX DE SCOLARISATION PUBLIC + PRIVE DE 2000 A 2010

	R 2000	R2001	R2002	R2003	R2004	R2005	R2006	R2007	R2008	R2009	R2010	dont public	dont privé	2010-2000
Aix-Marseille	28,9	26,8	23,0	19,3	16,7	17,6	15,6	13,7	11,0	10,2	8,2	6,5	1,7	-72%
Amiens	34,5	32,4	30,1	27,8	20,8	20,0	19,3	18,2	15,6	13,3	12,0	10,0	2,0	-65%
Besançon	34,9	32,5	30,6	27,7	24,3	23,3	21,1	20,0	17,8	15,1	13,9	11,6	2,3	-60%
Bordeaux	33,8	34,2	28,7	25,2	21,4	20,7	19,5	16,9	14,7	12,6	11,7	8,8	2,9	-65%
Caen	40,3	38,7	37,0	34,7	30,4	29,0	27,1	24,8	21,3	17,3	16,7	13,2	3,6	-59%
Clermont-Ferrand	51,9	49,4	46,6	44,3	42,4	41,4	35,9	31,6	26,1	21,7	19,5	14,6	4,9	-62%
Corse	21,2	19,3	18,2	14,6	15,4	14,3	13,8	14,6	11,7	7,9	11,2	9,8	1,4	-47%
Créteil	22,5	22,0	16,0	12,6	11,1	10,1	9,0	7,8	5,0	4,4	3,3	2,9	0,4	-85%
Dijon	33,8	32,0	29,3	29,6	27,5	24,9	23,1	21,4	20,2	16,0	16,8	14,5	2,3	-50%
Grenoble	22,6	21,4	19,4	17,4	16,0	14,7	14,3	13,0	11,5	9,5	7,7	4,9	2,8	-66%
Lille	63,8	63,1	62,0	59,5	56,6	57,0	54,9	53,1	50,9	42,2	41,3	32,4	8,9	-35%
Limoges	40,4	39,9	36,8	29,9	26,4	26,6	25,1	22,7	18,1	14,2	14,6	13,0	1,7	-64%
Lyon	49,8	48,7	44,3	42,3	38,9	36,5	32,7	28,1	22,4	18,6	16,2	13,3	2,9	-67%
Montpellier	38,6	40,0	35,9	33,2	27,8	26,9	24,2	21,9	17,7	15,4	12,7	8,7	2,8	-67%
Nancy-Metz	35,9	35,5	34,0	31,3	28,0	23,1	22,3	21,1	19,0	15,2	13,8	12,5	1,3	-62%
Nantes	50,5	49,6	46,1	44,7	40,6	35,6	33,5	31,0	27,0	22,2	19,0	11,9	7,1	-62%
Nice	17,2	12,8	12,2	11,9	11,2	10,5	11,0	11,6	9,8	7,9	6,5	5,7	0,8	-62%
Orléans-Tours	26,1	26,6	24,4	21,4	17,7	15,5	13,8	11,8	9,9	8,0	6,9	5,2	1,7	-74%
Paris	11,2	10,3	8,0	6,3	5,5	5,3	6,2	5,8	4,9	4,3	3,2	1,0	2,2	-71%
Poitiers	47,4	46,9	42,0	35,0	30,7	28,1	24,6	22,8	16,6	12,5	11,6	8,7	2,8	-76%
Reims	44,4	44,4	42,1	38,0	35,9	31,9	27,2	25,0	21,9	16,6	16,5	15,0	1,5	-63%
Rennes	65,6	62,6	59,3	57,9	56,8	55,4	54,6	50,4	44,7	39,3	37,0	22,2	14,8	-44%
Rouen	24,0	22,6	21,5	18,8	16,3	16,5	14,4	13,1	11,7	10,2	9,6	8,4	1,2	-60%
Strasbourg	13,3	15,1	15,0	13,0	12,9	8,0	7,7	7,8	6,3	5,8	5,4	5,0	0,4	-59%
Toulouse	45,9	46,6	43,4	37,8	32,0	30,0	28,5	26,2	22,5	17,8	14,5	11,3	3,2	-68%
Versailles	16,1	17,5	16,1	13,6	13,2	12,7	11,5	9,1	7,3	5,0	4,4	3,8	0,6	-73%
Guadeloupe	20,3	19,0	18,7	16,7	14,0	14,5	13,3	15,2	15,4	19,0	12,6	9,8	2,9	-38%
Martinique	40,2	35,7	32,7	31,9	28,6	25,6	30,0	26,5	22,9	25,1	23,0	21,3	1,7	-43%
Guyane	3,2	2,4	2,3	1,8	1,4	2,2	3,4	1,2	1,3	1,0	0,8	0,3	0,4	-75%
La Réunion	16,8	14,3	14,9	15,6	7,8	6,6	6,9	7,5	5,6	4,4	4,1	3,8	0,2	-76%
Métropole + D.O.M.	34,8	34,0	28,7	28,7	25,9	24,4	22,9	20,9	18,1	15,2	13,6	10,3	3,3	-61%

Source : Ministère de l'Education Nationale

Répartition des enfants de moins de 3 ans selon leur mode de garde principal en semaine entre 8 heures et 19 heures

Parents	63
Assistante maternelle agréée	18
Crèche	10
Grands-parents ou autres membres de la famille	4
Garde à domicile	2
École	2
Autres modes de garde	1

Autres modes de garde : ami, voisin, baby-sitter ou autre personne extérieure à la famille, jardin d'enfant, ou établissement spécialisé.
Champ : France métropolitaine.
Source : enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2007.

territoire : le taux varie ainsi de 41,3% en Nord Pas de Calais à 3,2 en région parisienne.

Pour l'académie de Nancy-Metz, le taux de scolarisation des enfants âgés de deux ans a connu une baisse de 62% entre 2000 et 2010. Avec 13,8%, notre académie présente un taux très légèrement supérieur au taux constaté sur la France entière (métropole + DOM).

Quels sont les modes de garde privilégiés par les parents ?

L'enquête « Mode de garde des jeunes enfants » (DREES, 2007)* renseigne sur le recours effectif des familles aux différents modes d'accueil du jeune enfant, en se fondant sur l'accueil à titre principal en semaine, 8h et 19h. Elle permet d'appréhender la façon dont les parents s'organisent pour assurer la garde de leur enfant selon leur situation familiale, sociale et professionnelle.

Selon cette enquête, les enfants sont surtout gardés par leurs parents (63%), et le plus souvent il s'agit de leurs mères (67%).

En dehors des parents, c'est l'accueil chez un assistant maternel qui est le plus fréquent (mode de garde principal de 18% des enfants), devant l'accueil en crèche et halte-garderie (10%).

En revanche, **lorsque les deux parents travaillent à temps complet, la situation est très différente puisque la prise en charge par un intervenant extérieur est la plus fréquente** (64% des enfants). Toutefois, même lorsque les deux parents (ou le parent qui vit avec l'enfant pour les familles monoparentales) travaillent à temps complet, la garde par les parents est loin d'être négligeable (27%). Selon la DREES, *« cette pratique peut en grande partie s'expliquer par des horaires de travail décalés entre parents, ou par la nature de l'activité professionnelle exercée, notamment le travail à domicile ou dans un local attenant au domicile »* - ex. chez les artisans ou agriculteurs -.

Garder ses enfants à titre principal est également plus fréquent dans les familles à revenus modestes, alors que la proportion des parents qui recourt à un mode d'accueil payant augmente nettement en fonction des ressources des familles. De même, le mode de garde extra-parental varie fortement selon le niveau de vie : les enfants qui vivent dans des familles les plus pauvres et monoparentales sont moins nombreux à passer leur journée chez un assistant maternel et sont à l'inverse plus souvent accueillis en accueil collectif. Ce mode de garde, plutôt urbain, est beaucoup moins coûteux pour les familles modestes du fait de la dégressivité des tarifs avec les revenus.

Par ailleurs, si les parents constituent le mode de garde majoritaire, quelles que soit la nature et la taille de l'unité urbaine, en revanche **on peut noter des disparités entre les autres modes de garde selon les caractéristiques des territoires** : des zones urbaines qui disposent plus souvent de crèches que le milieu rural, et à l'inverse, le milieu rural qui offre plus de places chez des assistants maternels.

Ces différences observées dans l'offre du mode de garde** se retrouvent sur les pratiques : l'assistant maternel, comme mode de garde principal, concerne une part un peu plus importante d'enfants dans les communes rurales et de moins de 5.000 habitants (26 et 18%). **Plus la taille de l'unité urbaine augmente, plus la proportion d'enfants accueillis à titre principal en crèche est forte.**

* Modes de garde et d'accueil des enfants de moins de 6 ans en 2007, Etudes et Résultats, DREES, n° 678, février 2009

** Cf. supra

La « grand-parentalité active » : faciliter la vie des familles, tout en renforçant la solidarité intergénérationnelle dans un contexte de pénurie des modes de garde

Si seuls 4% des jeunes enfants sont gardés à titre principal par un de leurs grands-parents, la contribution des grands-parents à la garde de leurs petits-enfants, notamment à titre secondaire, demeure encore importante aujourd'hui en France.

Selon le Centre d'Analyse Stratégique*, la garde grand-parentale représente un volume horaire hebdomadaire de l'ordre de 23 millions d'heures, équivalent à celui des assistants maternels. La garde grand-parentale joue ainsi un rôle important dans la conciliation vie familiale / vie professionnelle en complément des autres modes de garde formels, qu'ils soient collectifs ou individuels.

Mais, la garde grand-parentale concerne un grand nombre de séniors actifs (environ un tiers des 55-59 ans selon les estimations du CAS) qui se trouvent ainsi contraints de devoir jouer eux-mêmes les « équilibristes » et jongler avec leur propre emploi du temps.

Dans ce cadre, le CAS estime que « l'État pourrait soutenir le rôle de l'employeur en matière d'aménagements horaires tout au long de la vie pour favoriser les solidarités intergénérationnelles au cœur de notre système de retraite », et formule 3 propositions :

- En s'appuyant sur une analyse fine de l'aide grand-parentale fournie par les seniors en emploi et des aspirations à la grand-parentalité active en fin de carrière, mettre en place des services d'accueil innovants : par exemple, développer l'accès aux crèches d'entreprise des petits-enfants des salariés ;

- Valoriser l'image de la grand-parentalité active (extension de dispositifs tels que la carte famille-enfants aux grands-parents) et faire connaître les dispositifs mobilisables dans les plans seniors. ;

- Etendre les dispositions de la loi de 2003 sur la retraite et le temps partiel à un "congé grand-parental" limité dans le temps, utilisable sous forme de temps partiel, supérieur à 80 % et annualisé, ou de congés. Permettre des abondements du compte épargne-temps pour financer l'écart de rémunération éventuellement induit par la mesure.

* « La 'grand-parentalité active', un triple enjeu de solidarité, de conciliation travail/hors travail et d'emploi des séniors », Centre d'Analyse Stratégique, Note d'analyse, novembre 2010, n°199

L'offre et les recours varient de manière importante à l'échelle nationale et en fonction des caractéristiques des territoires. Comme le souligne l'Observatoire national de la petite enfance, alors que *« le versement des prestations légales ainsi que les subventions accordées aux établissements d'accueil collectif suivent les mêmes règles sur l'ensemble du territoire […] les disparités géographiques sont importantes »*.

Des disparités qui touchent en priorité l'accueil individuel ou par les parents. La garde par l'un des deux parents qui interrompt ou réduit son activité professionnelle est fortement utilisée dans le quart nord-ouest ainsi que dans le sud-est (y compris le couloir rhodanien) à l'exception du pourtour méditerranéen.

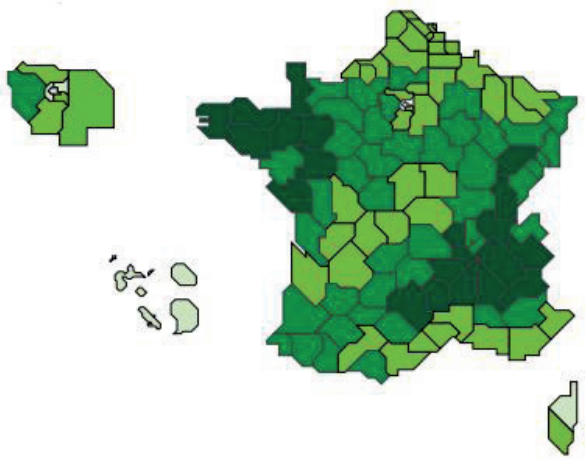
Tandis que le recours à un assistant maternel est nettement plus important dans un quart nord-ouest, en particulier dans la région Pays de Loire.

Répartition des enfants de moins de 3 ans selon leur mode de garde principal en semaine* (en %)

	Parents	Grands-parents ou autres membres de la famille	Assistant maternel	Crèches	École	Garde à domicile	Autre mode de garde	Ensemble	Part dans la population des enfants de moins de 3 ans
Situation professionnelle des parents									
Activité									
Au moins un parent inactif ou au chômage	92	1	3	3	1	0	0	**100**	**50**
Un parent à temps partiel (inférieur à 50%)	76	0	8	13	3	0	0	**100**	**5**
Un parent à temps partiel (supérieur à 50%)	41	7	31	15	3	0	3	**100**	**15**
Les deux parents travaillent à temps complet	27	9	37	18	3	4	2	**100**	**31**
Catégorie socioprofessionnelle de la mère (lorsqu'elle est active occupée)									
Agricultrices, artisanes, commerçantes et chefs d'entreprise	61	4	21	10	1	2	1	**100**	**2**
Cadres et professions intellectuelles supérieures	18	7	36	21	3	13	2	**100**	**10**
Professions intermédiaires	34	6	36	20	3	1	0	**100**	**17**
Employées	42	9	28	14	4	0	3	**100**	**20**
Ouvrières	65	10	15	5	1	0	4	**100**	**4**
Situation familiale et résidentielle									
Type de ménage									
Couple	62	4	19	10	2	2	1	**100**	**88**
Parent isolé	71	3	8	13	2	0	3	**100**	**12**
Taille de la fratrie									
Ménage avec un enfant	51	5	26	13	2	2	1	**100**	**42**
Ménage avec deux enfants	66	5	15	9	2	2	1	**100**	**37**
Ménage avec trois enfants ou plus	83	2	6	5	2	1	1	**100**	**21**
Niveau de vie du ménage									
Premier quintile	91	1	2	4	1	0	1	**100**	**21**
Deuxième quintile	84	2	5	5	2	0	2	**100**	**20**
Troisième quintile	64	6	18	9	2	0	1	**100**	**21**
Quatrième quintile	44	7	29	16	2	1	1	**100**	**19**
Cinquième quintile	31	5	37	16	3	7	1	**100**	**19**
Taille de l'unité urbaine									
Commune rurale	64	4	26	3	2	0	1	**100**	**25**
Unité urbaine de moins de 5 000 à 49 999 habitants	70	4	18	6	1	0	1	**100**	**21**
Unité urbaine de 50 000 à 199 999 habitants	72	4	13	9	2	0	0	**100**	**12**
Unité urbaine de 200 000 à 1 999 999 habitants	63	4	17	12	3	0	1	**100**	**23**
Agglomération parisienne	50	4	12	21	3	7	2	**100**	**19**

** Du lundi au vendredi entre 8 heures et 19 heures.*
Note : Le niveau de vie correspond au revenu mensuel moyen du ménage rapporté au nombre d'unités de consommation (UC). Pour un ménage donné le nombre d'unités de consommation est calculé en attribuant la valeur 1 au premier adulte du ménage, 0,5 aux autres adultes et 0,3 aux enfants de moins de 14 ans.
Lecture: Parmi les enfants âgés de moins de 3 ans dont les deux parents travaillent à temps complet, soit 31 % des enfants de moins de 3 ans, 37 % sont principalement gardés par une assistante maternelle agréée au cours de la semaine.
Champ : France métropolitaine.
Sources : enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2007.

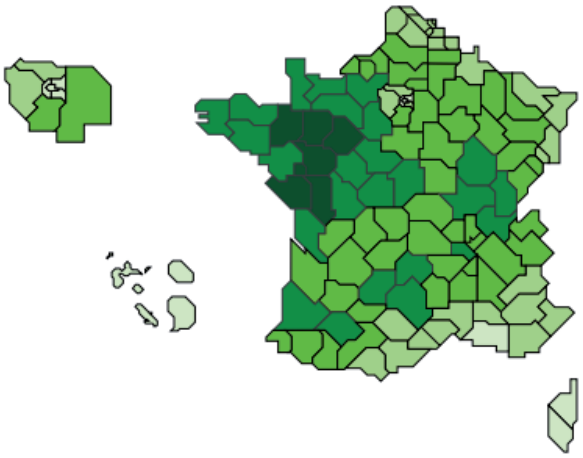
Part des enfants de moins de 3 ans dont la famille bénéficie du CLCA ou du COLCA au 31 décembre 2009 (en %)



de 34 à 41,3
de 28,5 à 34
de 23 à 28,5
de 3,9 à 23

Champ : *France entière tous régimes.*
Le cumul des prestations n'a pas été pris en compte.
Est comptabilisé au numérateur l'ensemble des enfants de familles bénéficiant de la Paje Clca ou Colca et éventuellement d'autres compléments (Paje Cmg).
Le dénominateur est constitué par la population des moins de 3 ans des Caf et des Msa.
Source : *Cnaf - Msa.*

Part des enfants de moins de 3 ans dont la famille bénéficie de l'AFEAMA ou du CMG assistant maternel au 31 décembre 2009 (en %)



de 43 à 50,8
de 33 à 43
de 23 à 33
de 13 à 23
de 1,8 à 13

Champ : *France entière tous régimes.*
Le cumul des prestations n'a pas été pris en compte.
Est comptabilisé au numérateur l'ensemble des enfants de familles bénéficiant de la Paje Cmg ou Afeama et éventuellement d'autres compléments Paje (Clca, colca).
Le dénominateur est constitué par la population des moins de 3 ans des Caf et des Msa.
Source : *Cnaf - Msa.*

Le taux de couverture* : une offre de garde insuffisante et déséquilibrée sur le plan territorial

Au total, l'ensemble des modes de garde (accueil en EAJE, assistants maternels, école maternelle, salariés à domicile) offre sur la France entière 1.152.489 places en 2008, soit 47,4 places pour 100 enfants de moins de 3 ans.

Un peu plus de la moitié de l'offre est assurée par les assistants maternels. L'offre réalisée par les établissements d'accueil du jeune enfant est le second contributeur couvrant ainsi seulement 14,4% des enfants de moins de trois ans.

Ces chiffres cachent cependant une disparité territoriale importante. En effet, les disparités géographiques peuvent être relativement importantes, le potentiel d'accueil variant, selon les départements, entre 24 et 65 places pour 100 enfants. Ces disparités peuvent s'expliquer en partie par des facteurs historiques, sociaux ou économiques.

En Lorraine, les départements de Meurthe-et-Moselle et des Vosges présentent une capacité théorique d'accueil supérieur à 49 places pour 100 enfants (et donc supérieur à la capacité constatée au niveau national). En revanche, la Moselle et la Meuse font partie des régions ayant un potentiel d'accueil inférieur à 49 places pour 100 enfants.

Si les observations réalisées par la CNAF permettent d'avoir une approche territoriale des besoins non couverts, elles n'illustrent que partiellement la réalité des besoins qui se mesure à l'échelle intercommunale, communale, voire infra-communales selon les lieux.

Comme le relevait l'INSEE en juin 2008 dans son étude sur l'accueil de la petite enfance en Meurthe-et-Moselle, cette situation a priori favorable masque en réalité des inégalités de l'offre sur les territoires.**

* Ce taux rapporte le nombre d'enfants accueillis dans un ou plusieurs modes d'accueil sur le nombre total d'enfants du territoire et de la même tranche d'âge.

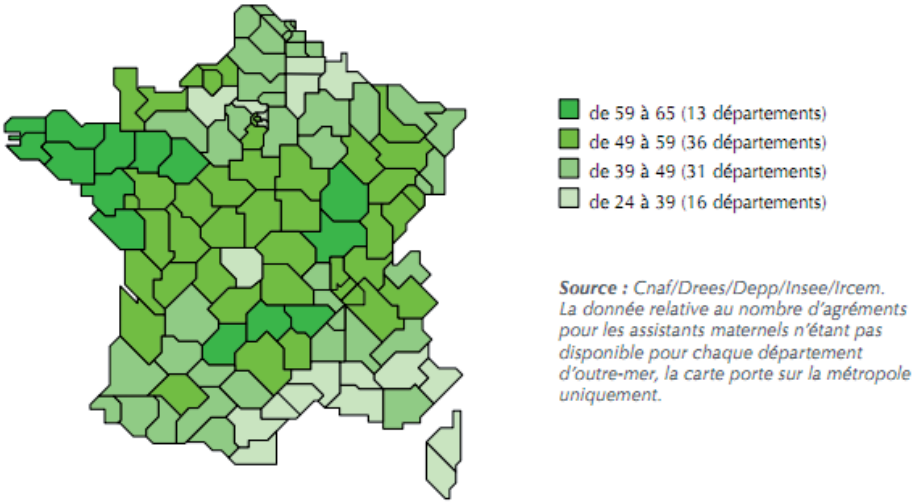
** L'accueil de la petite enfance : l'exemple meurthe-et-mosellan, INSEE Lorraine, n°132-133, juin 2008

Capacité théorique d'accueil pour les modes de garde « formels » - places pour 100 enfants âgés de moins de 3 ans en 2008

Mode de garde	France entière		Métropole	
	Capacité théorique	Capacité pour 100 enfants de moins de 3 ans	Capacité théorique	Capacité pour 100 enfants de moins de 3 ans
Accueil en Eaje (collectif, familial et parental)	349 799	14,4	340 077	14,5
Assistants maternels	613 880	25,2	610 759	26,1
École maternelle	148 906	6,1	145 812	6,2
Salarié à domicile	39 904	1,6	39 282	1,7
Capacité d'accueil théorique totale	**1 152 489**	**47,4**	**1 135 930**	**48,5**
Nombre d'enfants de moins de 3 ans	**2 433 595**		**2 341 353**	

Sources : Cnaf (Rndc et Fileas), Drees (enquête Pmi), Depp, Insee et Ircem.
Champ : France entière. Les données Eaje intègrent les places non financées par la prestation de service unique.
Année des données : 2008 sauf Insee (1er janvier 2009).

Répartition géographique de la capacité théorique d'accueil par les modes de garde « formels » pour 100 enfants de moins de 3 ans au 31 décembre 2008 (en %)



Source : Cnaf/Drees/Depp/Insee/Ircem. La donnée relative au nombre d'agréments pour les assistants maternels n'étant pas disponible pour chaque département d'outre-mer, la carte porte sur la métropole uniquement.

Ainsi, en Meurthe-et-Moselle, des écarts importants ont pu être relevés entre les différents Territoires d'Action Médico-Social, avec des déséquilibres marqués entre l'offre et la demande sur le nord du département, sur l'extrême sud-est et ainsi que sur une agglomération fortement structurée comme Nancy. Des déséquilibres qui obligent ainsi les parents :

- Soit à se rabattre sur des modes de gardes non choisis (gardes parentales et informelles). Ainsi, l'accueil informel concernait en 2006 près de 30% des enfants dans le nord du département (territoires de Briey et de Longwy). Territoires également concernés par un fort taux de préscolarisation (35 à 39% des enfants de 2 ans de ces territoires allaient à l'école maternelle en 2006) ;

- Soit à effectuer des déplacements « domicile des parents – lieu d'accueil » beaucoup plus longs, avec toutes les conséquences que cela engendre en termes de conciliation vie familiale – vie professionnelle, particulièrement chez les travailleurs transfrontaliers dont les temps de trajet sont déjà relativement importants.

Comme le relevait en 2007 l'Observatoire interrégional du marché de l'emploi, la prise en charge des enfants est particulièrement problématique pour les travailleurs frontaliers. Le choix d'une garde proche du domicile ou à proximité du lieu de travail constitue pour les travailleurs frontaliers une exigence supplémentaire. Par ailleurs, en raison des trajets importants et des embouteillages, les horaires d'ouverture doivent être souples et se situer en dehors des heures habituelles.

Selon l'Observatoire, les travailleurs frontaliers, au sein de la Grande Région, ne disposeraient « pas suffisamment de structures de garde flexibles et de possibilités de prise en charge immédiate, à n'importe quelle heure de la journée, pour les cas d'urgence ».

PRÉCONISATION 3

Afin de répondre aux besoins spécifiques des travailleurs frontaliers concernant les modes de garde, il est nécessaire d'engager rapidement une réflexion sur cette question au sein de la Grande Région et de soutenir les initiatives locales visant à créer des dispositifs innovants et adaptés aux besoins spécifiques des travailleurs frontaliers (ex. développement de structures à horaires élargis, implantation de structures au cœur des pôles d'échanges multimodaux, ...).

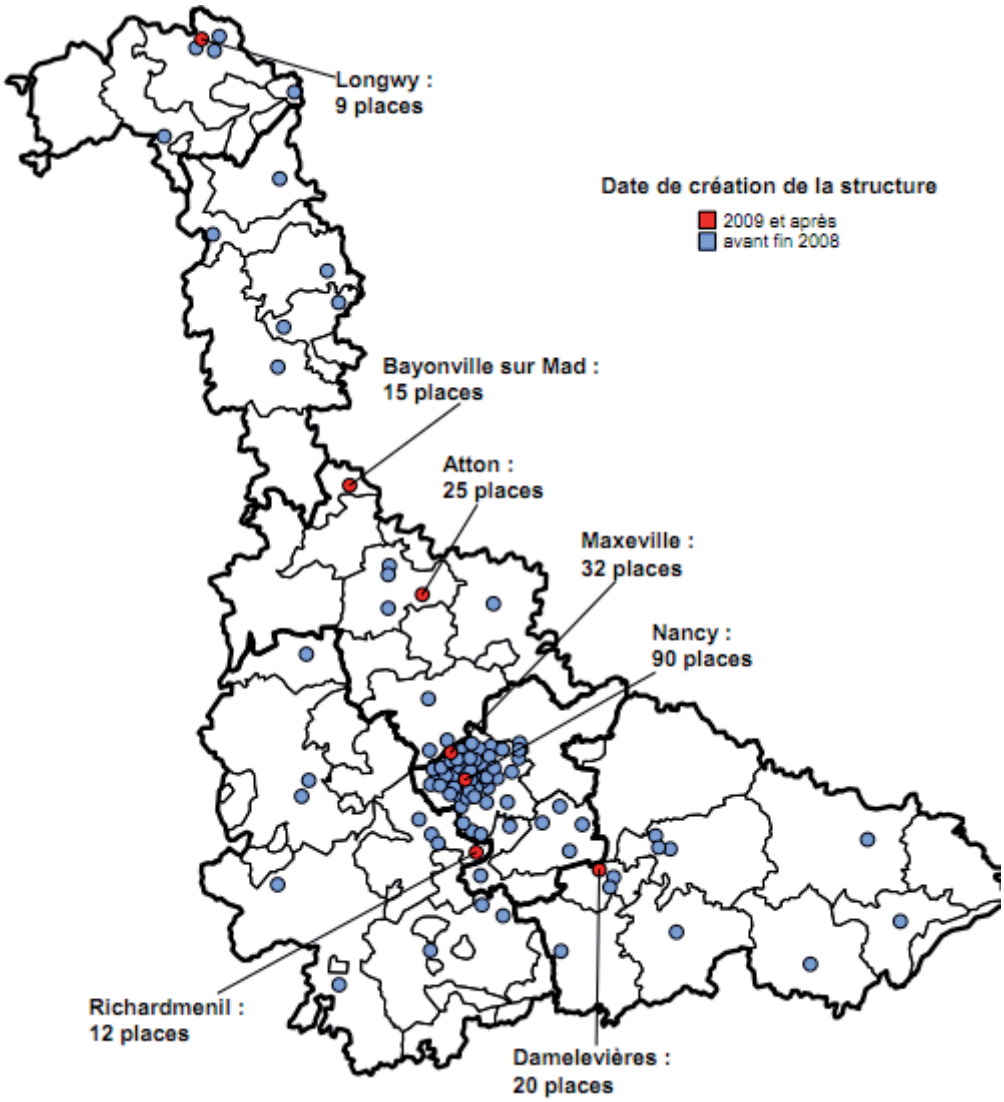
Sur cette problématique, le CESEL souhaite l'organisation d'Assises dans le cadre de la Présidence de la Grande Région, assurée actuellement par le Conseil Régional de Lorraine.

Le nombre de structures d'accueil collectif et leur répartition sur le territoire lorrain

Le nombre de structures d'accueil collectif et leur répartition sur le territoire de la Meurthe-et-Moselle pour 2010

Il y a 107 structures d'accueil collectif en Meurthe-et-Moselle, représentant 3.558 places agréées. On constate un fort déséquilibre territorial avec concentration de ces structures principalement sur Nancy et sa couronne.

Les zones non couvertes correspondent principalement à des zones rurales.

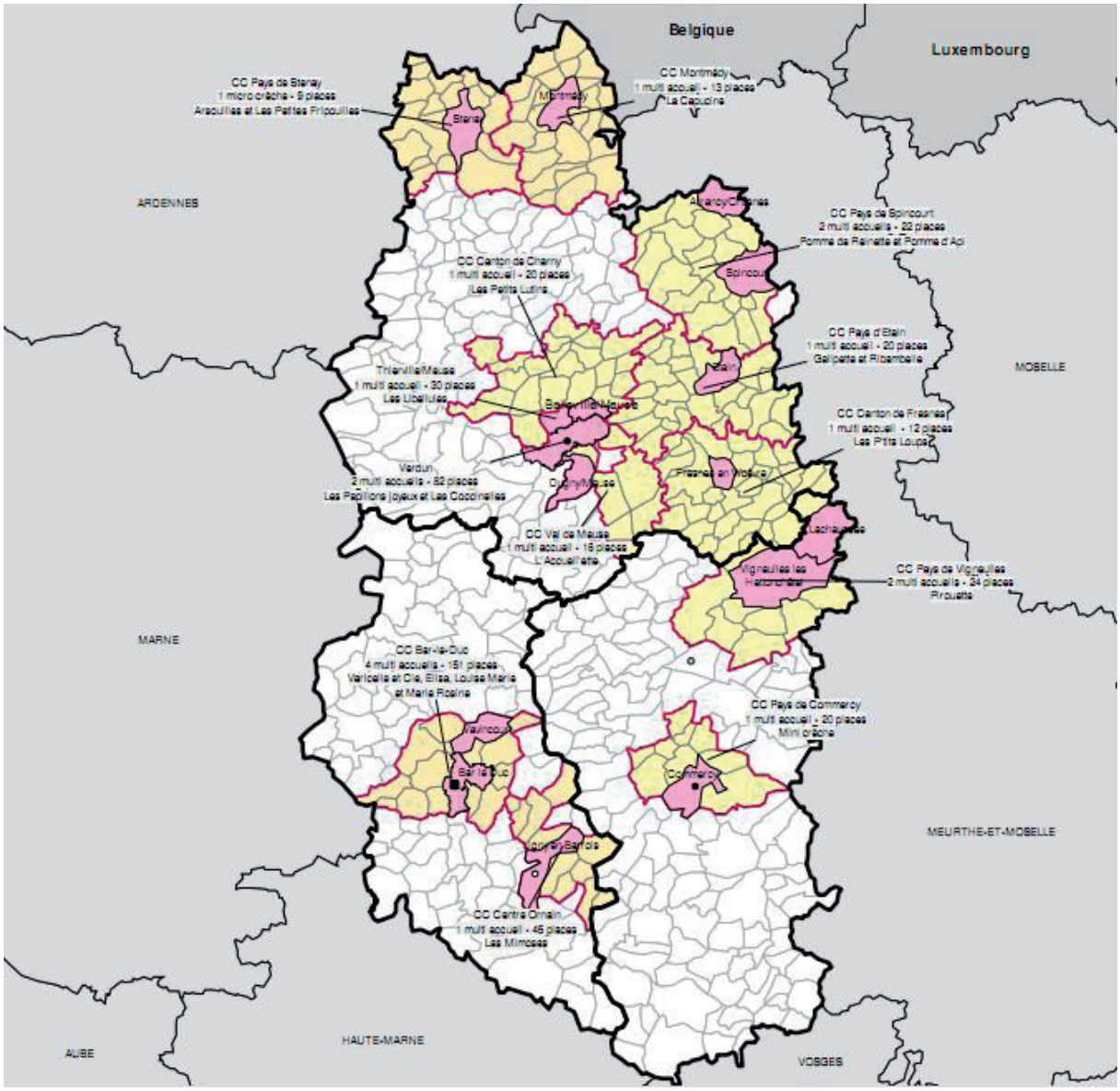


Les structures ci-dessus perçoivent ou non la PSU versée par la CAF
Source : CAF de Meurthe-et-Moselle

Le nombre de structures d'accueil collectif et leur répartition sur le territoire de la Meuse pour 2010

Il y a 19 établissements d'accueil du jeune enfant en Meuse, correspondant à 466 places agréées. Leur répartition sur le territoire meusien correspond à l'influence des bassins d'emploi sur les zones d'emploi frontalières (Belgique, Luxembourg), sur la façade est du département pour les agglomérations de Metz et de Nancy, auquel s'ajoute le réseau routier (A4 et N3 au nord pour l'axe Verdun/Metz, N4 et A31 au sud pour l'axe Bar-le-Duc/ Ligny-en-Barrois/Nancy).

Bar-le-Duc et Ligny-en-Barrois concentrent également population et emplois même si ces territoires sont en déclin démographique tout comme l'ensemble de la façade ouest du département meusien.
Les zones non couvertes correspondent principalement à des zones rurales.



En rose : les communes d'implantation ; en jaune : les zones d'influence (EPCI – communautés de communes)

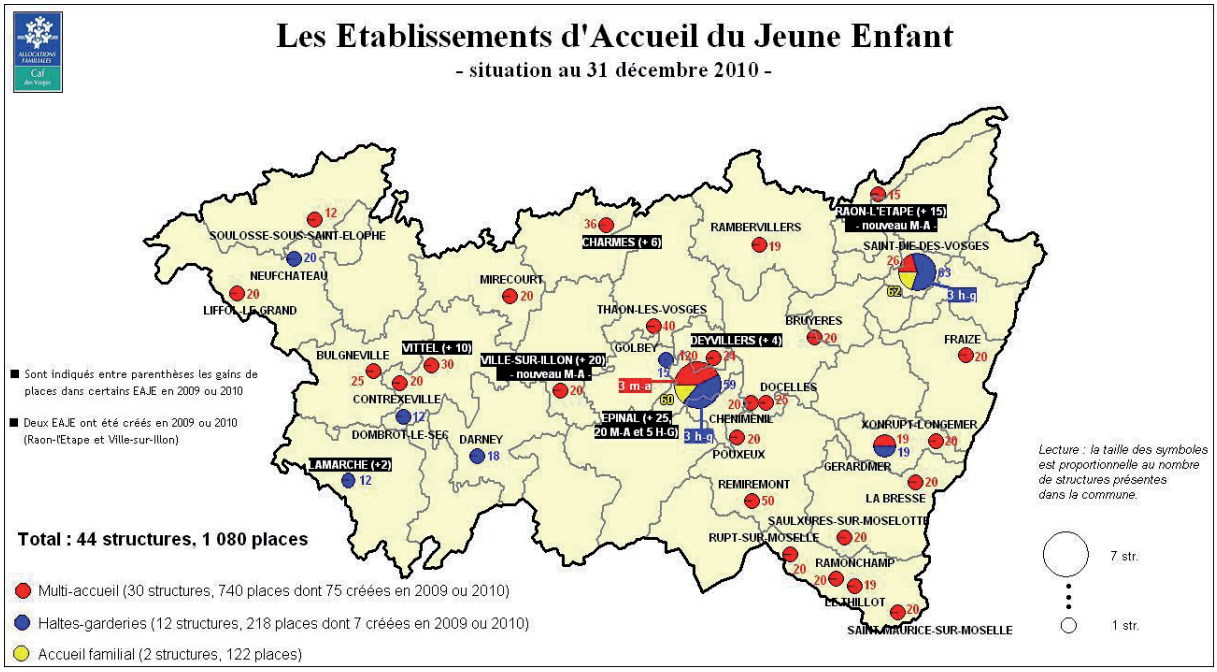
Le nombre de structures d'accueil collectif et leur répartition sur le territoire de la Moselle

Il y a 99 structures d'accueil collectif en Moselle bénéficiaires de la PSU, représentant 2.984 places agréées. Elles se concentrent principalement sur le sillon mosellan, et particulièrement sur Metz et sa banlieue, ainsi que sur l'est du département sur les villes de Forbach et de Sarreguemines.

Les zones non couvertes correspondent principalement à des zones rurales.

Le nombre de structures d'accueil collectif et leur répartition sur le territoire des Vosges pour 2010

On dénombre 44 structures d'accueil collectif dans les Vosges, représentant 1.080 places au 31 décembre 2010.
Là encore, leur répartition sur le territoire correspond à l'influence des bassins d'emploi sur les zones d'emploi d'Epinal et de Saint-Dié-des-Vosges, ainsi que sur la montagne, plus industrialisée et peuplée que l'ouest du département à dominante agricole.



C'est pour faire face à l'insuffisance de l'offre actuelle en modes de garde, estimé entre 300.000 et 400.000 places par le rapport TABAROT, que le Gouvernement français s'est engagé à ce que 200.000 places de garde supplémentaires, réparties de manière égale entre accueil individuel et accueil collectif, soient créées d'ici 2012, dans le cadre de la convention d'objectifs et de gestion 2009-2012 signée avec la Caisse Nationale d'Allocations Familiales :

- 100.000 places d'accueil collectif :

  - 60.000 places agréées PMI issues notamment des différents plans crèches pour la création de nouvelles places (dont 10.000 places de crèches d'entreprise et 10.000 places « innovantes » issues du Plan Espoir Banlieue, micro-crèches et jardins d'éveil) ;

  - 40.000 « équivalents places » issues de l'optimisation de la fréquentation des places existantes et de l'élargissement des plages horaires d'accueil ;

- 100.000 enfants supplémentaires gardés auprès des assistants maternels.

La stratégie affichée par le Gouvernement consiste à développer quantitativement les modes de garde en diversifiant les modes d'accueil et en levant un maximum les freins à leur développement.

En avril 2009, le groupe de travail « mixité-égalité » du CESEL a pu rencontrer Nadine MORANO, alors Secrétaire d'Etat à la Famille, qui a exposé les 3 exigences majeures auxquelles répond le développement de la garde d'enfant à travers la COG :

- **La conciliation de la vie professionnelle avec la vie familiale,**
- **L'égalité des chances,**
- **Et le développement harmonieux de l'enfant.**

Ces objectifs se sont accompagnés de moyens et de mesures concrètes.

a) **Pour l'accueil collectif, des aides à l'investissement** (lancement du 7ème plan crèche avec des engagements prévus à hauteur de 330 M€ entre 2009 et 2012) **sont prévus ainsi qu'une diversification de l'offre** à partir de deux vecteurs :

- **La dynamique créée par le Plan Espoir banlieue** : décidé par le Conseil d'Administration de la CNAF, le plan a ainsi permis que 230 projets aient été aujourd'hui retenus (accueils à des horaires atypiques, accompagnement renforcé des familles, …). **La CAF de Meurthe-et-Moselle a ainsi obtenu des crédits « espoirs banlieue » pour financer le projet « Arc en ciel »*. La CAF de Moselle a également obtenu des crédits dans ce cadre pour deux projets : le financement d'un multi-accueil couplant accueil familial et micro-crèche implanté à Metz Bellecroix et fonctionnant 24 heures sur 24, et le financement de la garde à domicile en horaire atypique sur les quartiers CUCS** de l'agglomération de Thionville, projet récemment étendu aux CUCS du Val de Fensch.**

- Les jardins d'éveil : déjà évoqué en 2007 par Valérie PECRESSE dans son rapport « mieux articuler vie familiale et vie professionnelle »***, le jardin d'éveil est une structure de transition entre la famille, la crèche ou l'assistant maternel et l'école maternelle qui doit faciliter l'éveil progressif de l'enfant****. Les jardins d'éveil présentent un net avantage financier : une place de crèche représentant 15.000 € contre 7.500 € pour une place en jardin d'éveil. Il s'agit d'un financement croisé qui s'établit en fonction du revenu des parents, avec le soutien de CAF et une aide supplémentaire de 25% dans les mairies en milieu rural.

---

* Cf. infra

** Contrat Urbain de Cohésion Sociale

*** Rapport « mieux articuler vie familiale et vie professionnelle », Valérie PECRESSE, députée des Yvelines, La Documentation Française, page 81

**** Méthodologie des jardins d'éveil, CNAF, Lettre circulaire n° 2009-076 – appel à projet – annexe 5 – guide méthodologique

Au début de l'année 2011, seuls 13 jardins d'éveil avaient été « homologués » au niveau national, dont 10 n'étaient qu'à l'état de projet, soit seulement 3 jardins d'éveil ouverts. Il est clair que cette innovation ne sera pas de nature, en l'état, à répondre aux besoins d'accueil collectif et aux objectifs que s'est fixé le gouvernement.

b) **Pour l'accueil individuel, le Gouvernement a souhaité, par toute une série de mesures, valoriser le métier d'assistant maternel.** Pour inscrire le métier d'assistant maternel dans un parcours professionnel, plusieurs actions ont été mises en œuvre :

- renforcement de la formation initiale : passage de 60h à 120h puis introduction d'un module consacré aux spécificités de l'organisation de l'accueil collectif ;
- passerelle vers le CAP petite enfance : obligation de se présenter à l'unité 1 du CAP ;
- partenariat avec Pôle emploi : améliorer l'orientation des demandeurs d'emploi vers la profession.

Sur ce dernier point, certaines CAF se sont montrées très réservées sur l'orientation systématique de nombreux demandeurs d'emploi, en démarche de reconversion, vers les métiers de la petite enfance et principalement vers celui d'assistant maternel, comme s'il s'agissait aujourd'hui essentiellement d'un métier d'insertion.

Selon une enquête de la DREES*, réalisée auprès de 61 assistants maternels afin d'appréhender la vision qu'ils ont de leur métier et de leurs conditions de travail, les assistants maternels, peu diplômés et disposant d'une faible expérience professionnelle, ont choisi leur métier essentiellement « par défaut » et non par vocation.

Pour renforcer l'attractivité du métier, deux aides ont également été instaurées :

- création d'un prêt à taux zéro ;
- versement d'une prime à l'installation : décidée par le CA de la CNAF et d'un montant de 300 à 500€, elle est servie par les CAF pour une première installation.

Par ailleurs, afin de permettre la rencontre entre l'offre et la demande, deux outils ont été mis en place par la CNAF et les CAF : les Relais assistants maternels et « mon-enfant.fr ».**

Ce site internet a pour objectif de recenser tous les modes de garde existants pour les proposer aux parents. A terme, ce dispositif devrait permette également aux parents de réserver directement dans le lieu d'accueil qui leur convient en déposant

* Le métier d'assistante maternelle, Etudes et Résultats, DREES, n°636, mai 2008

** Cf. infra

PRÉCONISATION 4

Si la réforme de la formation des assistants maternels a contribué à renforcer la professionnalisation du métier d'assistant maternel, il est nécessaire cependant d'engager une véritable réflexion sur la valorisation et la reconnaissance de ce métier. Cette valorisation passe par une meilleure orientation, laquelle doit être une orientation « choisie », et par une professionnalisation continue des assistants maternels leur permettant des passerelles vers les autres métiers de la petite enfance.

leur demande, mais surtout avec l'obtention d'un numéro unique de demande, permettant d'éviter et de supprimer les effets d'engorgement engendrés par les multiples demandes dans plusieurs lieux d'accueil pour le même enfant. Le recours à ce site doit également permettre de pallier les difficultés de recensement des assistants maternels.

Par ailleurs, afin d'harmoniser les pratiques en matière d'agrément et d'augmenter l'activité des assistants maternels, différents textes réglementaires ont été publiés ou sont en préparation et des actions d'accompagnement ont été menées :

- Augmentation de 3 à 4 du nombre d'enfants pouvant être accueillis au titre de l'agrément de base *;
- Obligation de délivrer un agrément pour deux enfants au moins ;
- Décret en Conseil d 'Etat fixant un référentiel de l'agrément des assistants maternels en préparation ;
- Réalisation d'un référentiel de l'accueil chez l'assistant maternel, en lien avec l 'ADF et un panel de départements ; organisation de journées techniques pour l'accompagnement des acteurs locaux ;
- Développement de l'exercice en maison d'assistants maternels.

Faut-il avoir peur des « maisons d'assistantes maternelles » ?

C'est dans le département de la Mayenne que se sont développées, à partir de 2005, les toutes premières expérimentations. Il s'agit par ailleurs d'une des propositions formulée par Michèle TABAROT dans son rapport sur le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance.

Ce dispositif, généralisé par la loi n°2010-625 du 9 juin 2010, permet ainsi à quatre assistants maternels d'accueillir ensemble jusqu'à 16 enfants (contre 6 à 12 dans le cadre des expérimentations), dans un local différent du domicile des assistants maternels. En aucun cas, la délégation d'accueil ne pourra aboutir à ce qu'un assistant maternel accueil un nombre d'enfants supérieur à celui prévu par son agrément (4 maximum), ni à ce qu'il n'assure pas le nombre d'heures d'accueil mensuel prévu par son ou ses contrats de travail.

Les assistants maternels, placés sous le contrôle de la PMI, sont payés directement par les parents. Ces derniers emploient un seul assistant mais autorisent celui-ci à déléguer temporairement la garde de leurs enfants à leurs collègues travaillant dans le même local, et ce à titre gratuit.

Les assistants maternels qui bénéficient de la délégation d'accueil doivent s'assurer pour tous les dommages, y compris ceux survenant au cours d'une période où l'accueil est délégué, que les enfants pourraient provoquer ou pour ceux dont ils seraient victimes.

Pour les partisans de ce dispositif, celui-ci présente une multitude d'avantages :

- Une grande souplesse dans les horaires d'accueil,
- Un coût raisonnable pour les parents et les finances publiques puisque les assistants maternels ne sont pas à la charge des communes,
- Une solution de garde adaptée à certaines communes rurales,
- Un renforcement de l'attractivité de la profession d'assistant maternel,
- Un effet psychologique rassurant sur les parents.

Mais, ce dispositif fait l'objet de très vives réserves de la part des associations et professionnels de la petite enfance concernant notamment les questions de responsabilité et de portage de ce type d'accueil.**

* Cf. supra

** Rentrée sociale des associations sanitaires, sociales et médico-sociales, UNIOPSS-URIOPSS, hors-série n°210, septembre 2010, pages 100 et 101

Nombre de regroupements ouverts ou en cours d'ouverture en Lorraine au 31/10/10

	Nbre de regroupements ouverts	Nbre de regroupements en cours d'ouverture
Meurthe-et-Moselle	/	3
Meuse		1
Moselle	1	1
Vosges	/	/

Source : calcul commission des affaires sociales d'après les données CNAF, de « Familles rurales » et de l'association nationale des regroupements d'association de maisons d'assistantes maternelles

En effet, l'organisation interne de la MAM relève des assistants maternels mais sans hiérarchie entre eux, ce qui peut engendrer un certain nombre de difficultés pour la gestion quotidienne de la structure.

C'est pour faire face à ces difficultés que certaines MAM ont constitué une association chargée de la gestion administrative de la structure*.

Dans le cadre de l'examen du projet de loi de financement de la sécurité sociale pour 2011, la commission des affaires sociales du Sénat a recensé 189 structures réparties dans 54 départements à la fin du mois d'octobre 2010.

Les MAM se sont particulièrement développées dans l'Ouest de la France, notamment dans les départements limitrophes de la Mayenne, et principalement dans les départements ruraux.

Les MAM peuvent constituer une solution parmi d'autres afin de répondre aux difficultés liées à l'exercice « isolé » de la profession d'assistant maternel sur certains territoires, principalement ruraux mais également dans certaines zones urbaines sensibles.

Le Haut Conseil de la Famille a effectué un bilan de la politique engagée depuis 2009 par le

* Assistants maternels : les MAM en rodage, La Gazette – Santé Social, n° 75-76, juin-juillet 2011, page 32

PRÉCONISATION 5

L'expérience montre en tout état de cause, que ce type de projet ne fonctionne dans la durée que s'il y a au préalable une volonté de l'ensemble des partenaires (assistants maternels concernés, CAF, conseil général, mairie, EPCI et associations) de travailler en étroite collaboration, et sur la base d'un diagnostic partagé.

Il serait souhaitable de faire une évaluation des structures et de leur fonctionnement au quotidien.

Gouvernement pour le développement de l'offre de garde.

Un premier bilan assez timide, en raison d'une part du manque de recul : seuls les chiffres de 2009 ont pu être exploités. En 2009, le HCF a calculé que 20.000 places (dont 7.500 équivalents) ont été créées, permettant l'accueil de 46.000 enfants. Par ailleurs, 21.200 enfants supplémentaires ont pu être gardés par un assistant maternel en 2009.

Comme le rappelle le HCF, ces chiffres sont à examiner au regard de l'objectif de 100.000 enfants supplémentaires accueillis chez l'assistant maternel entre 2009 et 2012 (soit 25.000 par an). Par ailleurs, l'Union Nationale des Centres Communaux d'Action Sociale (UNCASS) regrette que « l'attention n'ait pas davantage porté sur le développement de l'accueil collectif ». En effet, les assistants maternels concentrent la moitié des nouvelles places créées, or leur nombre a quadruplé en 10 ans, pour devenir le mode de garde le plus utilisé, alors que les parents préféreraient un autre mode de garde. **En effet, selon l'enquête « modes de garde et accueil des jeunes enfants 2007 », citée plus haut, plus de la moitié des parents faisant appel à un assistant maternel préféreraient un autre mode de garde.**

Autre source d'interrogation pour les associations et professionnels de la petite enfance, les engagements non tenus sur le Plan « métiers petite enfance ». A mi-parcours, il manque 5 à 10% de personnel qualifié dans les structures collectives. Les flux de diplômés qualifiés (puéricultrices, éducateurs de jeunes enfants et auxiliaires) et non qualifiés (titulaires du CAP « petite enfance » et du BEP « carrières sanitaires et sociales) ne suivent pas l'augmentation du nombre de places d'accueil.

Par ailleurs, la professionnalisation et la valorisation des métiers de la petite enfance doivent constituer une priorité. Les Régions ont un rôle important à jouer en la matière en renforçant leur intervention dans la formation des professionnels de la petite enfance.

PRÉCONISATION 6

Encore aujourd'hui, en dépit des efforts engagés, l'ensemble de l'offre d'accueil ne peut satisfaire que la moitié des enfants, avec en outre de très fortes disparités régionales, ce qui limite encore plus le choix des parents.

Par ailleurs, la question de l'adéquation entre l'offre et la demande est particulièrement difficile à appréhender, car le dénombrement exact des enfants ayant un réel besoin d'une structure d'accueil est quasi impossible à réaliser, et parce que la demande des familles est rarement exprimée en tant que telle.

Dans ce cadre, il serait nécessaire de pouvoir disposer en Lorraine d'un véritable outil régional d'observation qui permette à la fois de suivre l'évolution de l'offre d'accueil, mais également l'évolution des besoins des parents permettant ainsi d'apporter les meilleures réponses à la fois sur le plan quantitatif et qualitatif.

Un travail d'observation au plus près des territoires en s'appuyant sur les diagnostics effectués par les CAF et les PMI, notamment dans le cadre des Commission Départementales de l'Accueil des Jeunes Enfants. CDAJE qui fonctionnent encore de manière trop irrégulière selon les départements.

Le CESEL souhaite un fonctionnement plus régulier des CDAJE.

3. Un engagement réaffirmé des territoires et des collectivités pour proposer des dispositifs innovants, facteurs d'attractivité

Au cours des dernières années, le secteur de la petite enfance est devenu un terrain privilégié de l'expérimentation afin de répondre aux nouveaux besoins des parents, sous l'impulsion à la fois de l'Etat, des CAF, des départements mais également des communes ou de leurs regroupements.

Ces dernières, avec le soutien des CAF et des MSA, ont fait preuve de créativité afin d'améliorer quantitativement et qualitativement la prise en charge des jeunes enfants sur leurs secteurs géographiques, en élargissant par exemple la plage d'ouverture de certaines structures d'accueil face aux contraintes des horaires atypiques dans l'offre de garde, ou en proposant des dispositifs adaptés à la configuration des territoires (notamment en milieu rural).

Cette capacité d'innovation, dont font preuve l'ensemble des acteurs locaux concernés par la problématique de l'accueil du jeune enfant, s'exprime aussi bien en milieu urbain, qu'en milieu rural.

C'est ainsi le cas des villes de Metz et de Nancy qui, face aux nouveaux comportements familiaux et à l'émergence de nouveaux besoins en termes de mode d'accueil de la petite enfance, ont engagé des réflexions afin de proposer des services d'accueil correspondant mieux aux rythmes de vie des parents, à leurs contraintes familiales et à leur vie professionnelle.

Mais, deux conceptions bien différentes de répondre à la problématique des horaires atypiques dans l'accueil des jeunes enfants : un accueil en relais à Nancy au domicile des parents, une réponse collective à Metz, mais la même volonté du départ de permettre aux familles une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle et « faciliter la vie des mamans ».

Metz – La Grange aux Bois : un accueil collectif de 6h à 22h

Le multi-accueil de la Grange aux Bois fonctionne depuis une vingtaine d'années, mais ce n'est qu'à partir du 1er janvier 2009 qu'ont été proposées des possibilités d'horaires décalés (6 heures – 22 heures), suite aux demandes de certaines associations et structures d'accompagnement de personnes en réinsertion.
En effet, ces associations ont fait état de situations de mères de famille dans l'incapacité de retourner sur le marché du travail faute de structures d'accueil de jeunes enfants proposant des amplitudes horaires compatibles avec les emplois qui leur étaient proposés (secteurs de la restauration, de la propreté, de la vente ...).
Plutôt que de créer une toute nouvelle structure, comme semblaient le souhaiter certaines associations, la municipalité a préféré s'appuyer sur une structure existante en offrant la possibilité d'accueillir des enfants

dont les parents travaillent en horaires décalés. Et le retour sur expérience de la Grange aux Bois et de la crèche de nuit « Au clair de lune » conforte la ville de Metz dans le choix qui a été opéré.

Le multi-accueil de la Grange aux Bois a été choisi pour une multitude de raisons :

- Sa proximité avec des axes routiers importants,
- Sa proximité avec de nombreuses zones d'activités (Technopôle, Mezzanine) dont les salariés sont confrontés aux horaires décalés,
- Sa proximité avec le futur hôpital de Mercy,
- Et enfin son implantation au cœur d'un quartier desservi par le futur « transport collectif en site propre », le METTIS.

L'idée du projet a été lancée à l'automne 2008. Projet dans lequel s'est complétement investi le personnel de la crèche qui a déterminé lui-même les conditions temporelles d'accueil des jeunes enfants.

Le multi-accueil de la Grange aux Bois a une capacité d'accueil de 40 places, 30 en accueil collectif et 10 en accueil familial. En effet, depuis 2008, chaque structure collective du CCAS de Metz propose une unité d'accueil familial. Cette unité permet un accueil de proximité au domicile d'une assistante maternelle agréée par le service de la Protection Maternelle et Infantile du Conseil Général de la Moselle, et salariée du CCAS.

Ces assistantes maternelles appartiennent à l'équipe de la structure collective et familiale, ce qui permet un partage des compétences ainsi qu'une implication dans l'organisation des activités au sein de l'équipement.

Actuellement, la structure accueille 56 enfants, 30 enfants en unité collective et 26 enfants en unité familiale. Parmi les 30 enfants en unité collective, 24 sont en horaires décalés.

La responsable de la structure, ainsi que la Directrice de la famille et de la petite enfance du CCAS de Metz, ont reconnu des différences importantes de fonctionnement entre le matin et le soir. En effet, la demande est très forte pour une prise en charge des enfants le matin dès 6 heures, alors que le soir, au-delà de 20h30, la demande est nettement moins importante. Il semblerait que les familles préfèrent trouver des « arrangements » notamment au sein de l'entourage familial.

Afin de proposer aux familles une offre répondant à leur demande, en nombre de places aussi bien qu'en termes de qualité, la ville de Metz et CCAS étudient l'ouverture de nouveaux équipements collectifs d'accueil.

Les sites envisagés sont Borny Sébastopol, dans un premier temps, puis, à terme, en fonction des besoins, le quartier de l'Amphithéâtre et les coteaux de la Seille. Comme l'a expliqué Christiane PALLEZ (adjointe au Maire chargée des affaires sociales) au groupe de travail*, l'innovation réside aujourd'hui dans la logique de partenariat avec le monde de l'entreprise.

Face aux besoins d'outils de garde adaptés à leurs salariés, notamment en matière d'horaires, la ville de Metz avait envisagé un principe de « réservation de berceaux » au sein de structures existantes. Or, au grand regret de la municipalité, les entreprises, pourtant intéressées, n'ont pas joué le jeu et ce sont désengagées. Aujourd'hui, les 60 berceaux sont essentiellement réservés par les administrations pour leurs personnels. Seul, BATIGERE, 1er partenaire, a réservé 8 berceaux :

- BATIGERE : 8
- Caisse Allocations Familiales : 5
- Ministère de la défense : 10
- Préfecture pour les services de Police : 5
- Conseil régional : 20
- Foncière des régions : 2
- Université Paul Verlaine : 10

La ville de Metz comptait sur ce levier supplémentaire pour inciter davantage les entreprises désireuses de s'implanter à Metz, contribuant ainsi un peu plus à l'attractivité de la ville.

* Journée de visites et de rencontre avec le CCAS et la ville de Metz, le 1er avril 2011

Nancy – le dispositif « Arc en Ciel » mené notamment sur le quartier du Haut du Lièvre à Nancy : favoriser le retour à l'emploi et lutter contre la précarité du travail féminin

Il s'agit d'un accueil en relais pour horaires de travail atypique pour répondre aux difficultés rencontrées par certains parents pour faire garder leurs enfants du fait de leurs horaires de travail incompatibles avec ceux des structures d'accueil classique. Expérimenté en 2003, ce dispositif innovant a été généralisé à partir de 2004.

Le service aux familles est assuré par des étudiant(e) s en filière sanitaire et sociale (partenariat avec l'IRTS), employés par le CCAS, qui se rendent au domicile des familles afin d'assurer le relais avant l'ouverture (de 5h à 8h30) ou la fermeture (de 18h30 à minuit) des structures d'accueil traditionnelles (crèches, écoles, garderie, ...).

La ville de Nancy y voit deux avantages par rapport à des structures collectives à horaires atypiques :

- Pour les enfants : respect du bien-être de l'enfant, et de son rythme biologique. Il est maintenu dans son environnement familial,
- Pour les étudiant(e)s qui peuvent ainsi exercer un travail en lien avec leur cursus.

Le CCAS, qui gère le dispositif, analyse finement les besoins de la famille et s'assure d'avoir épuisé toutes les voies de recours possibles avant de proposer aux familles de bénéficier de ce dispositif. Généralement des femmes en situation de monoparentalité, travaillant dans des secteurs où la conciliation est difficile (propreté, hôtellerie-restauration, SNCF,...).

Ce sont environ 60 familles qui sont actuellement accompagnées.

Sans ce dispositif, certaines mamans auraient réduit leur temps de travail (temps partiel) ou tout simplement renoncé à travailler ou à suivre une formation professionnelle.

Le dispositif est co-financé par la CAF (intégré au Contrat Enfance et Jeunesse). Le mode de paiement est identique aux autres structures d'accueil collectif (en fonction du quotient familial).

La Ville de Nancy n'est pas favorable à la création de crèches de nuit dans la mesure où l'offre de service existante s'appuie déjà sur des horaires élargis, et où ce mode d'accueil ne constitue pas une solution pour les enfants (équilibre, bien être). Les parents sont en revanche de plus en plus nombreux à souhaiter des crèches qui ferment plus tard le soir (à partir de 19h30).

Les différences entre le milieu urbain et le milieu rural sont-elles si importantes qu'il n'y paraît ?

On a pu l'observer, le déséquilibre dans l'offre d'accueil collectif est particulièrement important entre les territoires urbains et les territoires ruraux. Une sous-dotation des territoires ruraux qui oblige nombre de familles rurales à faire des arbitrages, ou à trouver des solutions alternatives, parfois coûteuses ou informelles.

Pour autant, si les différences peuvent être importantes entre les territoires ruraux et urbains (sur le plan du dynamisme économique ou démographique, sur le plan de l'emploi féminin, …), il n'en demeure pas moins que les évolutions des modes de vie sont du même ordre : les couples sont souvent biactifs et, dès lorsqu'ils ont un enfant, la question des possibilités de garde se posent à eux.

La seule différence entre les deux milieux de vie réside sans doute dans la solidarité familiale qui semble un peu plus développée dans le rural qu'en zone urbaine. Mais encore faut-il que la population ne soit composée que de gens enracinés sur leur terre natale, ce qui n'est plus la norme aujourd'hui.

Comme l'a relevé le CESE de Lorraine dans son rapport « Vers de nouvelles ruralités en Lorraine » *, « l'attrait renouvelé de la campagne » attire de plus en plus de populations urbaines qui sont en attente de services adaptés à leurs besoins et à leurs modes de vie.

Les collectivités locales (communes et EPCI de territoires ruraux) ont bien conscience que pour inciter de jeunes couples à venir s'installer sur leurs territoires, et contribuer ainsi à leur développement, ou pour éviter que les natifs s'en aillent, il est nécessaire de disposer d'une offre de garde suffisante et adaptée.

* « Vers de nouvelles ruralités en Lorraine », Conseil Economique Social et Environnemental de Lorraine, septembre 2010, pages 15 et s.

La micro-crèche de Cheminot (Moselle)

La micro crèche de Cheminot a été la première micro-crèche de Lorraine, et permet d'accueillir 9 à 10 enfants simultanément âgés de 3 mois à 3 ans.

Situé dans un appartement de 100 m2, sur deux étages, dans le centre du village, les locaux offrent les garanties de sécurité et de respect du rythme des plus petits.

Agréée par les services de la Protection Maternelle et Infantile du Conseil Général et habilitée par la commission de sécurité représentant les pouvoirs publics, la micro-crèche réunit toutes les conditions d'un accueil de qualité. Elle a ouvert ses portes le 28 avril 2008.

L'encadrement est assuré par 4 assistantes maternelles agrées, se rajoute à cette équipe une référente administrative (directrice de l'accueil périscolaire) et une référente éducative.

La micro -crèche peut accueillir 10 enfants de 7h30 à 18h30 soit une amplitude horaire de 11 heures/jour.

Les conditions d'admission des enfants au sein de l'établissement tiennent compte à la fois des besoins des familles et des contraintes de fonctionnement de la structure.

Afin de respecter, l'admission des enfants, une commission d'attribution a été mise en place définissant ainsi les différents critères d'admission.

La participation financière demandée aux parents est

calculée sur une base horaire et étendue à toutes les familles qui fréquentent régulièrement la structure.
Le barème national obligatoire est basé sur le principe d'un taux d'effort appliqué aux ressources des familles. Il se décline en fonction du type d'accueil et du nombre d'enfants à charge de la famille.

Les parents sont par ailleurs invités à s'impliquer dans la vie de la structure.

Mais, si le développement d'une offre de garde attractive en milieu rural est devenu une *« question prioritaire de l'aménagement du territoire »**, il n'en demeure pas moins que les élus se trouvent fréquemment confrontés à deux difficultés majeures :

- L'importance des dépenses à engager pour la création de telles structures, malgré les aides de la CAF et des autres collectivités,
- Les perspectives de fréquentation des équipements, qui doivent être suffisamment importantes pour qu'une ouverture soit envisageable.

En effet, **il est nécessaire de souligner l'implication et le rôle essentiel des communes dans le fonctionnement et l'existence même (création et/ou pérennité) de ces structures, à l'heure où de nombreuses incertitudes planent sur les capacités financières des collectivités et qui risquent d'impacter de façon importante le financement de l'accueil de la petite enfance.**

* « Rapport d'information sur l'accueil des jeunes enfants en milieu rural », commission des affaires sociales du Sénat, n°545, 2009, p.14.

La Communauté de communes du Saulnois (Moselle) : un exemple significatif des arbitrages que les collectivités territoriales doivent effectuer dans un contexte de contraintes budgétaires

Avec 128 communes, près de 30.000 habitants répartis sur un territoire de 1.000 km2 et 145 conseillers communautaires, la Communauté de communes du Pays du Saulnois, créée en 1997, est la plus importante de France. Au sein de la Communauté de Communes, la réflexion et les actions se déclinent selon une logique de cantons (les cinq qui correspondent à la circonscription : Albestroff, Château-Salins, Delme, Dieuze et Vic-sur-Seille), comme en attestent les cinq multi-accueils destinés à la petite enfance et les cinq zones artisanales.
Toujours en cohérence avec la logique de cantons, il existe à ce jour cinq structures multi-accueils, une structure par canton.

Selon Mme Leroy, Présidente de la Commission « petite enfance » au sein de la CCS, rencontrée par le groupe de travail « ruralité » du CESEL, l'objectif est double :

- renforcer l'attractivité du territoire pour que de nouvelles familles s'y installent en offrant à la campagne les mêmes services qu'en ville ;
- fidéliser, parmi la population locale, les habitants jeunes.

L'accueil de la petite enfance a débuté dans la commune de Delme en raison notamment de l'importance de l'axe routier (5.700 véhicules par jour) et des deux flux de travail, l'un en direction de Metz et l'autre en direction de Nancy.

Les bâtiments, réunis dans une unicité de lieu,

comprennent une halte-garderie, un accueil périscolaire et une école maternelle. Ainsi, avec le nouveau groupe scolaire de Delme, le parcours de l'enfant permet d'offrir un accueil pour les enfants de 10 semaines à 10 ans – il est à souligner l'intérêt de ce regroupement qui propose un dispositif complet et ne se limite pas à l'accueil des enfants jusqu'à 3 ans.

La situation géographique du lieu d'accueil est stratégique en raison de la facilité d'accès (pas de problème de parking), les déplacements s'effectuant principalement en voiture.

Pour compléter cet ensemble, un relais assistantes maternelles (RAM) existe afin de créer des passerelles entre les différents modes d'accueil et de proposer aux nourrices des services tels que des informations sur leurs droits, la possibilité de partage d'expériences, etc. mais aussi pour les parents qui peuvent se renseigner sur les contrats des nourrices, leurs tarifs , la convention collective ...

Le Contrat Enfance et Jeunesse représentant environ 55% du coût de fonctionnement, Madame Leroy souligne l'appréhension à ce sujet des conseillers communautaires sur la pérennité du financement car ce contrat de quatre ans s'achève en 2011.

Pour le Président de la Communauté de Communes du Saulnois, le flux domicile/travail doit également déterminer le choix du lieu du multi- accueil. C'était l'argument pour Vic-sur-Seille.

Pour le Maire de Ley, Président de l'Association des Maires Ruraux de Moselle et Premier Vice-Président de la CCS, la halte-garderie accompagne le développement économique et social. Dans un couple, très souvent les deux travaillent et il faut donc mettre en place des structures.

Ainsi, alors qu'une crainte existait que les deux multi-accueils à Vic-sur-Seille et à Château-Salins ne se fassent concurrence en se « volant » des enfants, le taux de remplissage de ces deux structures affiche complet. Vic-sur-Seille va effectivement accueillir des enfants qui étaient à Château-Salins, mais la structure de Château-Salins accueille de nouveaux enfants.

Par ailleurs, de nombreux élus insistent sur le fait qu'en laissant « fuir la petite enfance », une commune laisse s'échapper les élèves, fondre les effectifs dans les écoles, impactant aussi le sport, la culture ...

En revanche, du côté de certains élus la prise de compétence « petite enfance » est loin de faire l'unanimité. Certains maires regrettent la charge financière que représentent ces structures, au détriment de l'investissement. Ainsi à Dieuze, le départ du 13ème RDP a contribué à amplifier les divergences et à affermir la volonté de communes « dissidentes » de se retirer de la CCS.

Le départ du 13ème RDP provoquant une diminution du nombre d'enfants à accueillir, la construction du multi-accueil de Delme n'apparaissait pas nécessaire à ces 19 communes. Leur raisonnement était le suivant : « en période de crise, il faut favoriser les dépenses d'investissement pour faire venir des entreprises et privilégier l'attractivité de la ZI ».

Comme l'a confié au groupe de travail le maire de Ceintrey (54), « dans les petites communes, il faut des infrastructures et un tissu associatif très riche ». Sans le concours des bénévoles, il n'y aurait pas eu de concrétisation du projet d'une structure multi-accueil.

En amont de cette réalisation, et pour y parvenir, de nombreux parents se sont mobilisés et investis alors même qu'ils ne sont pas utilisateurs. En effet, comme ils auraient aimé bénéficier de ces services, ils se sont impliqués dans le projet pour que d'autres parents puissent en profiter.

D'après le maire, l'avenir de la commune repose sur les familles qui s'installent à la périphérie de Nancy. Ceintrey étant située à 25 km de Nancy, elle fait partie aujourd'hui de la « banlieue » de Nancy. Le maire a exprimé par ailleurs sa volonté d'emploi local pour la structure multi-accueil car il envisageait un « retour sur investissement », mais a admis se heurter à un vrai problème de qualification.

Les Relais d'Assistants Maternels : l'exemple du milieu rural

Dans la mesure où l'offre d'accueil collectif est peu développé voire inexistante sur de nombreux territoires ruraux, ce sont les assistants maternels, après les parents, qui constituent le principal mode de garde des enfants de moins de 3 ans.

En effet, si sur l'ensemble du territoire, les assistants maternels assurent 63 % de l'offre d'accueil des jeunes enfants ; cette proportion s'élève à 87 % en milieu rural. Cette situation s'explique notamment par le faible potentiel financier des communes rurales qui ont rarement la possibilité de subvenir aux frais de fonctionnement d'un établissement d'accueil collectif, ainsi que par l'effectif nécessaire à la création d'une telle structure, parfois difficile à atteindre en milieu rural (80 % des départements les plus ruraux présentant un taux de scolarisation des enfants de moins de trois ans supérieur à la moyenne nationale).

Mais, cette formule individuelle ne correspond pas forcément aux aspirations des parents, lesquels peuvent avoir l'image de l'accueil collectif comme susceptible d'être mieux adapté au développement de leurs enfants.

En revanche, dans la mesure où les établissements d'accueil collectifs sont des équipements onéreux pour les collectivités, et doivent être impérativement implantés dans des endroits précis qui ne se trouvent pas forcément proche des lieux d'habitation des familles, les assistants maternels, dispersés sur le territoire, répondent mieux aux besoins de la population. Par ailleurs, les assistants maternels sont en capacité d'offrir des plages d'accueil suffisamment souples aux parents, lesquels, en milieu rural, doivent souvent faire avec des horaires de travail atypiques.

Ainsi, pour faciliter à la fois les conditions de travail des assistants maternels, et les mettre en relation avec les parents, les CAF ont maillé le territoire de Relais d'Assistantes Maternelles (RAM), mais qui ne sont en aucun cas des lieux d'accueil des jeunes enfants.

Essentiellement financées par les CAF et par les collectivités locales dans le cadre des Contrats enfance et jeunesse, les RAM présentent l'intérêt d'être à la fois des lieux d'information pour les parents à la recherche d'un mode de garde et des lieux de regroupement et de professionnalisation pour les assistants maternels. En regroupant des assistants maternels isolés dans leur activité à domicile, ces relais favorisent ainsi la comparaison des pratiques et leur proposent des temps de formation.

L'exemple du Relais d'Accueil Petite Enfance de Commercy

Géré par l'association Familles Rurales suite à un appel d'offres de la communauté de communes, ce dispositif a vocation à aider les assistants maternels qui se trouvent sur le territoire intercommunal.

L'animateur, qui se déplace trois fois par semaine dans les différents villages de la Codecom, met en place toute une série d'activités à destination des assistants maternels :

- Des activités manuelles, utiles au développement psychomoteur des enfants,
- Un atelier « d'échanges et de jeux » qui permet aux assistants maternels, comme aux enfants dont ils ont la charge, de se rencontrer.

Comme le relève l'animateur « pour les petits, c'est l'occasion de se développer au sein d'un groupe… ».

Par ailleurs, grâce au véhicule qui a été mis à disposition de l'animateur, ce dernier peut garder le contact avec les assistants maternels, et leur apporter toute l'information et l'aide juridique nécessaire à l'exercice de leur profession. Ce dispositif permet enfin de répondre aux interrogations des parents et de les mettre au fait de la législation en vigueur, de les aviser des prestations dont ils peuvent bénéficier et leur simplifier ainsi les démarches à effectuer.

Il y a actuellement en Lorraine 73 RAM. La couverture du territoire et des assistants maternels est très inégale selon les départements.

La Meuse est le département où le taux de couverture le plus important. Les RAM couvrent (hors projet – cf. cartographie) 78% des assistants maternels agréés du département* : 1.036 AMAT concernés par un RAM en 2009 pour 1.324 AMAT recensés au total sur tout le département de la Meuse. Si les 3 projets se concrétisent, le taux de couverture des RAM passerait à 87,5%.

* Source Imaje, CNT Pajemploi, assistants maternels actifs au moins un mois dans l'année et ayant bénéficié d'une déclaration au titre du CMG

Une expérimentation dans certains territoires ruraux : le RAM itinérant*

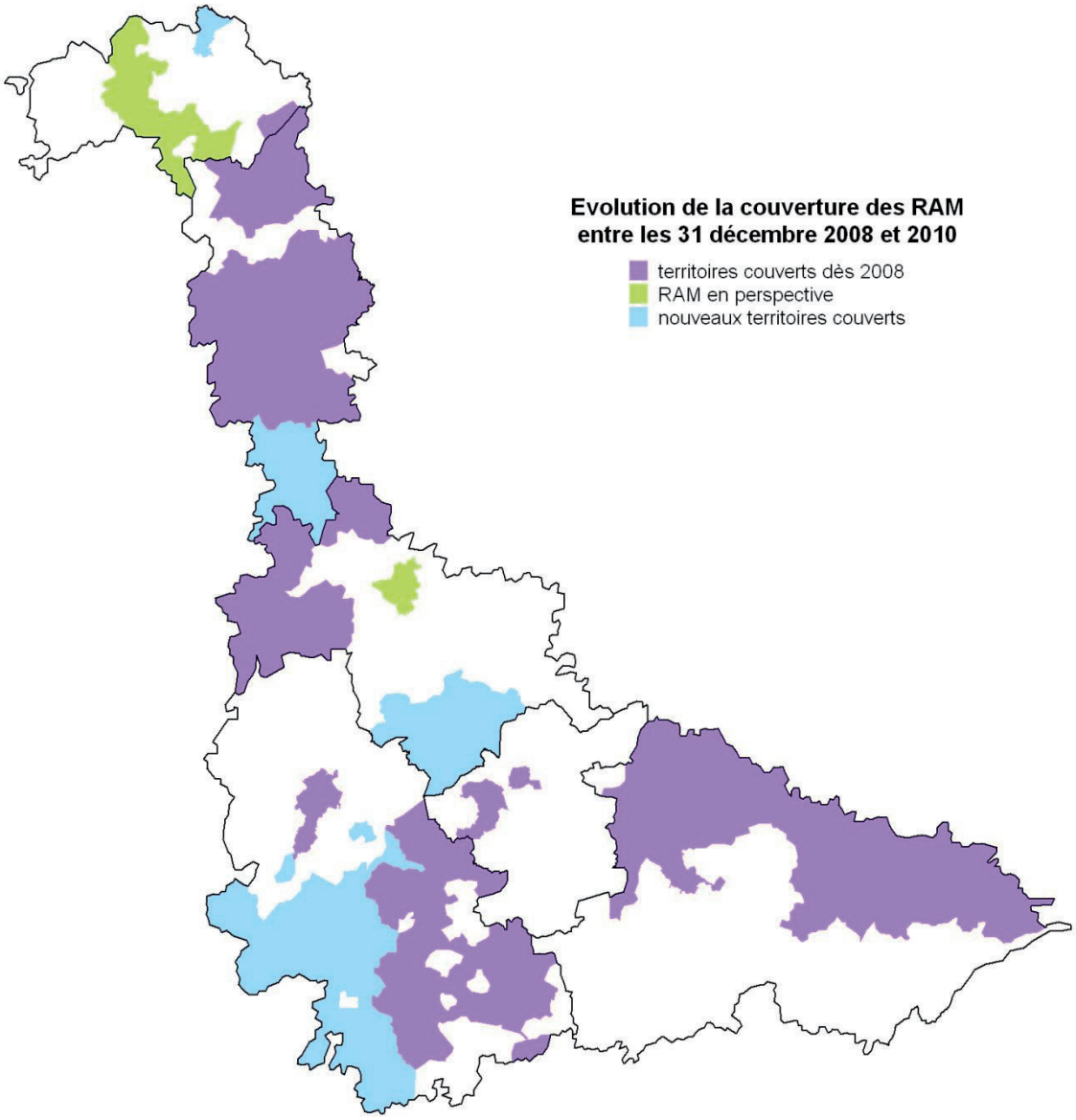
Dans les territoires ruraux, les RAM ont souvent de vastes zones d'intervention. Pour aller au plus près de la demande, des RAM itinérants ont été expérimentés. C'est le cas notamment dans le département de la Creuse, avec le dispositif « Roul'doudou » dans la communauté de communes d'Aubusson-Felletin.

« Cette structure, qui a reçu le prix de l'innovation sociale en avril 2010 lors du Salon des professionnels de la petite enfance, dispose d'un lieu d'accueil fixe à Aubusson. En dehors de celui-ci, le relais prend la forme d'un camping-car aménagé bien identifiable, qui se rend selon un calendrier régulier (hebdomadaire ou mensuel) dans les différentes collectivités participantes. Ces dernières mettent à la disposition du relais une salle où se déroulent les temps collectifs avec les enfants et les regroupements d'assistants maternels. Le camping-car est conçu pour que parents et assistants maternels puissent rencontrer l'animatrice en toute confidentialité, mais aussi pour que les assistants maternels disposent d'un endroit tranquille, adapté aux normes de la PMI, pour faire dormir, changer ou nourrir un bébé.

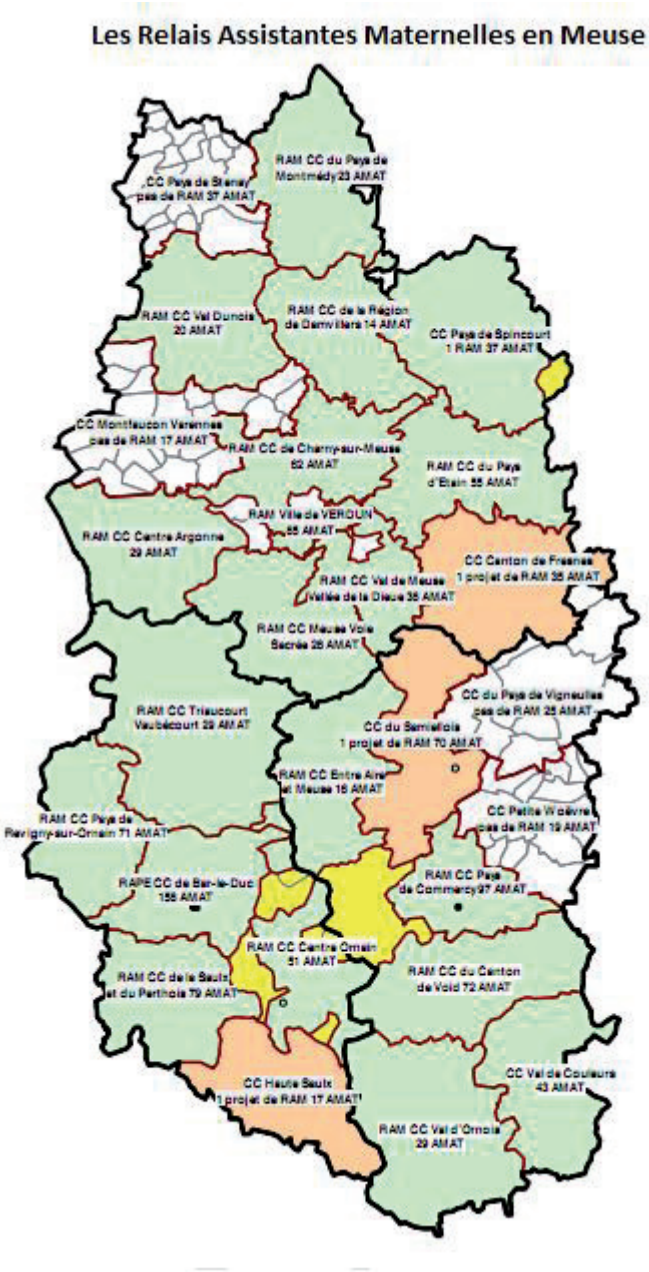
Au vu de l'intérêt du dispositif, une autre communauté de communes a contractualisé avec celle d'Aubusson-Felletin et participe au financement de la structure. Celle-ci a ainsi pu créer un second poste et, les jours où le RAM est à son point fixe d'Aubusson, le Roul'doudou et sa deuxième animatrice se rendent dans plusieurs communes qui n'étaient pas desservies auparavant. Courant 2011, deux nouveaux services itinérants vont être lancés ».

* Vivre en milieu rural, Informations Sociales, n°164, mars-avril 2011, page 112

Evolution des territoires couverts par un Relais Assistantes Maternelles (RAM) en Meurthe-et-Moselle entre les 31 décembre 2008 et 2010

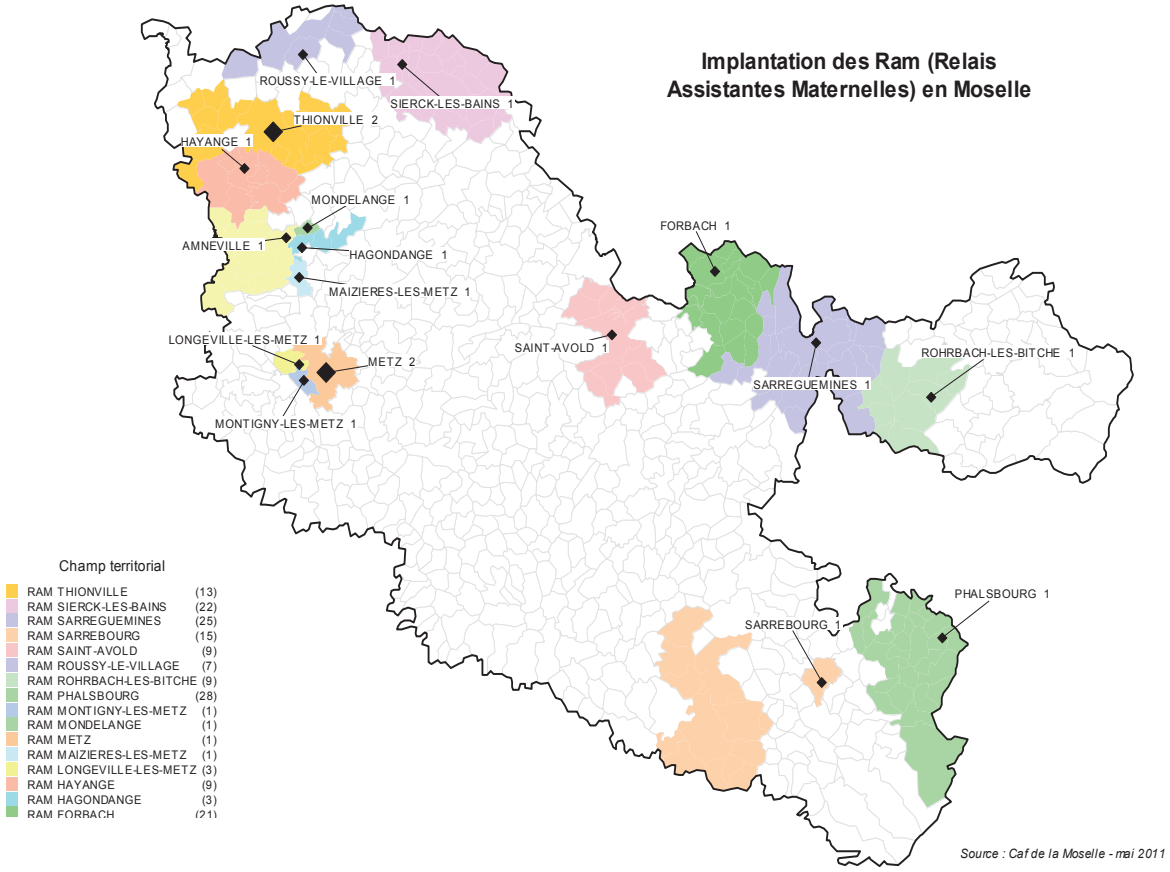


Réalisation : Caf de Meurthe-et-Moselle - Mars 2011

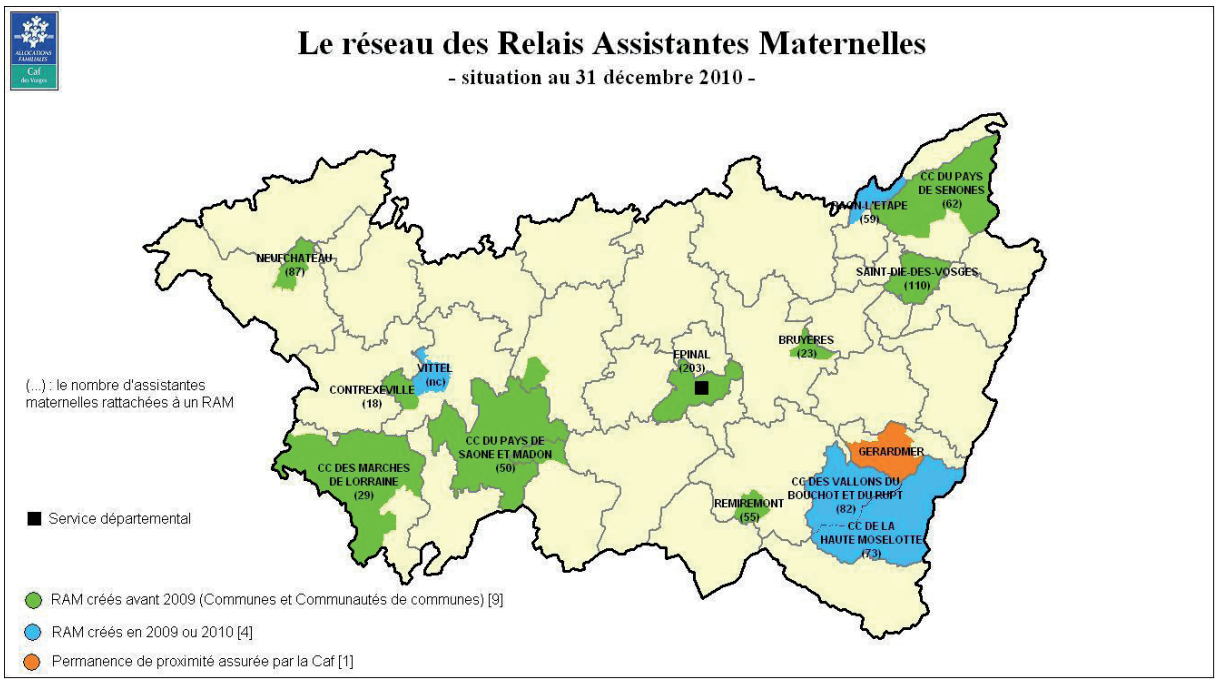


RAM en fonctionnement
Source : CAF55 Imaje 2009 pour les données AMAT
En vert couverture : EPCI

RAM en projet
En orange : couverture : EPCI
En jaune : territoires hors EPCI
En blanc cerclé : limite d'arrondissement



Source : Caf de la Moselle - mai 2011



L'engagement nécessaire des autres collectivités

L'engagement d'autres collectivités, notamment le Conseil Régional, et la mobilisation des fonds européens, ont permis à de nombreux territoires de pouvoir apporter des réponses tant en termes quantitatif que qualitatif, aux besoins exprimés par les familles.

En effet, les projets d'accueil collectif représentent très souvent un effort financier conséquent en investissement mais également en fonctionnement, et la recherche de partenaires et de sources diversifiées de financement constituent un préalable à la concrétisation et à la pérennisation de ces projets.

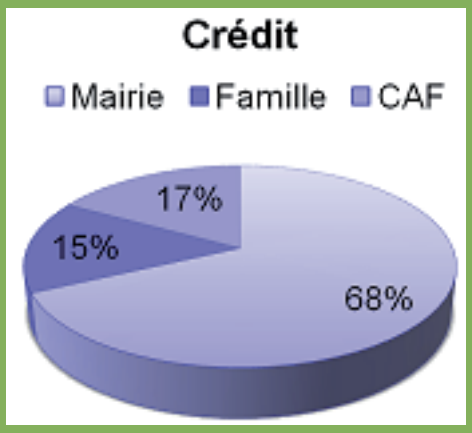
Exemple pour une micro-crèche en milieu rural

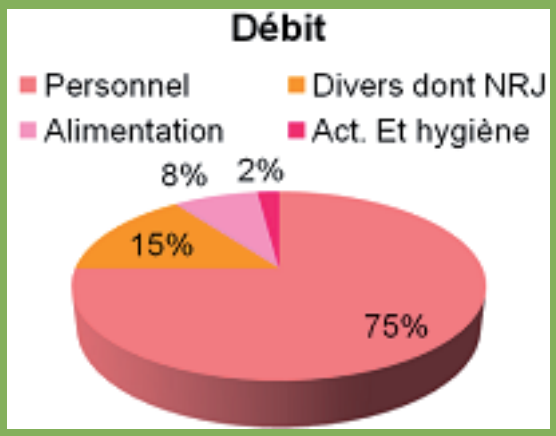
Capacité d'accueil : 25 enfants – surface : 195 m2
Le coût de l'investissement s'élève à 520.000€ répartis de la manière suivante entre :

- CNAF – 208.000€
- Etat (DG équipement) – 65.000€
- Conseil Régional de Lorraine – 54.000€
- Conseil Général – 21.000€
- Commune – 172.000€

S'agissant du fonctionnement, le financement se réparti entre la participation des parents selon le barème fixé par la CNAF, la participation de la CAF (PSU) et une subvention d'équilibre de la commune.

Les graphiques suivants illustrent la répartition des coûts de fonctionnement et de leur prise en charge concernant la micro crèche de Cheminot – Budget de fonctionnement de 115.000 €





Le Fonds Social Européen peut également intervenir *« en complément des actions soutenues par le FEDER, pour développer des modes de garde des enfants et d'aide à domicile des personnes dépendantes prenant en compte notamment les contraintes des familles monoparentales »*.*

La plupart des mesures relatives à la conciliation visent à mettre en place des activités sur l'offre de services d'accueil pour la petite enfance et les personnes dépendantes afin de favoriser l'emploi et/ou la participation à des programmes d'éducation et de formation. Ces interventions ont pour but de mettre en place des services d'accueil abordables, accessibles et de qualité pour les enfants et les autres personnes dépendantes dans les grandes agglomérations et les plus petits centres régionaux.

La mesure D23 du Fonds Européen de Développement Régional vise à développer les services à la population : *« L'attractivité pour [les] nouveaux habitants reposera en partie sur la qualité et l'accessibilité des équipements et des services. Il importe de favoriser la création de pôles de développement en assurant un accès à des services de qualité répondant aux exigences de la population résidente et des populations susceptibles de venir s'y installer. Les services à la population sont à la fois créateurs de richesses et d'emplois mais aussi vecteurs de cohésion sociale. Leur développement contribue d'une part au rééquilibrage de la carte démographique et au renforcement du lien urbain-rural et d'autre part à l'émergence d'une nouvelle économie résidentielle ».*

* Programme opérationnel du Fonds Social Européen, document lorrain de programmation, 2007-2013

Les projets accompagnés en Lorraine dans le cadre de la mesure D23

D23 - Développer les services à la population

Nom du bénéficiaire	Libellé du dossier
Communauté de Communes de la Porte des Hautes Vosges	Création d'une structure multi-accueil de 50 places
Communauté de Communes de Cattenom et Environs	Construction d'une structure petite enfance multi-accueil communautaire à Rodemack
SIAS de la Rive Droite (SIVU Trémery)	Construction d'un multi-accueil
Commune d'Epinal	Création d'un pôle petite enfance
Commune d'Igney	Construction et aménagement d'un bâtiment destiné à accueillir la garderie périscolaire et le centre de loisirs sans hébergement

Nom du bénéficiaire	Libellé du dossier
Communauté de Communes de Seille et Mauchère	Salle d'accueil petite enfance de Brin-sur-Seille
Commune de Chaligny	Construction d'une structure multi-accueil de la petite enfance
Communauté d'Agglomération Portes de France-Thionville	Petite enfance: Construction de 3 structures multi-accueil sur le territoire communautaire
Commune d'Atton	Création d'un multi-accueil
Commune de Jarville-la-Malgrange	Multi-accueil
Communauté de Communes du Pays Audunois	Création d'un centre périscolaire, RAM et petite enfance à Mont-Bonvillers
Communauté d'Agglomération de Sarreguemines Confluences	Construction d'une crêche de 55 enfants sur la zone industrielle sud de Sarreguemines
Commune de Moyeuvre-Grande	Aménagement d'un espace périscolaire
Commune de Rombas	Création d'une maison du lien social
Communauté de Communes du Pays de l'Orne	Création d'un multi-acceuil à Joeuf
Commune de Sarrebourg	Transformation de la halte-garderie en structure multi-accueil
Communauté de Communes de la Vôge vers les Rives de la Moselle	Création d'un multi-accueil crèche et halte-garderie sur la commune de Dinozé
Commune de Plesnois	Construction d'une cantine et de locaux périscolaires
Communauté de Communes du Pays Audunois	Réhabilitation et extension de l'ancien bâtiment de la D.D.E. à Audun-le-Roman pour la création d'un pôle petite enfance
Commune de Bertrange	Création d'un bâtiment périscolaire à Bertrange
Maquette D 23	8 000 000,00 €
Coût total programmé au global sur D23 (y compris projets autres que garde d'enfants)	30 232 840,45 €
Coût total programmé sur projets de garde d'enfants	24 285 231,57 €

FEDER programmé au global sur D23 (y compris projets autres que garde d'enfants)	5 518 111,54 €
FEDER programmé sur projets de garde d'enfants	4 176 972,90 €

RECAPITULATIF DES AIDES ACCORDEES POUR LA PETITE ENFANCE AU TITRE DU DEVELOPPEMENT LOCAL de 2004 à juillet 2011

TYPES D'AIDES	ANNEES	Montant total	Aide Régionale	Nb dossier
CDL	2004 à 2006	6 738 560 €	962 472 €	37
Contrat de pays - réalisations		4 690 798 €	780 000 €	6
TYPES D'AIDES	**ANNEES**	**Montant total**	**Aide Régionale**	**Nb dossier**
PRADT	2007 à 2011	97 750 034 €	10 333 628 €	151
PRCU		1 467 370 €	821 009 €	3
PRED		5 831 908 €	484 535 €	9
FEDER		20 923 122 €	3 897 378 €	16
TOTAL		**137 401 792 €**	**17 279 022 €**	**222**

Source : Conseil Régional de Lorraine

Les projets accompagnés dans le cadre de la mesure D23 ont fait l'objet par ailleurs de co-financements du Conseil Régional de Lorraine, lequel, à travers sa politique d'appui aux territoires, contribue également au développement des structures d'accueil sur les territoires, qu'ils soient urbains ou ruraux.

Par ailleurs, 106,94 emplois équivalents temps plein ont été subventionnés dans le cadre de Lorraine Emploi en 2010 en Lorraine au titre de la petite enfance.

A ce chiffre s'ajoutent les emplois créés par les structures intercommunales dans le domaine de la petite enfance (éligible à Lorraine Emploi en 2010), 16,75 emplois équivalents temps plein subventionnés en 2010.

PRÉCONISATION 7

Chaque famille, quel que soit son lieu de vie, doit être en mesure d'accéder à un mode d'accueil de la petite enfance de qualité, et être en capacité de choix parmi une offre de modes de garde diversifiée.

Le CESEL est favorable à la poursuite du développement des structures d'accueil en milieu rural en veillant à favoriser notamment une équité territoriale avec le milieu urbain. A l'instar de Familles Rurales, rencontrées lors des travaux de la mission, le CESEL souhaite que les collectivités locales à faible potentiel financier soient plus fortement soutenues dans le développement d'une offre d'accueil collectif sur leur territoire.

Enfin, le CESEL souhaite, dans le cadre de ce développement, une meilleure prise en compte des besoins atypiques en relation avec le bien-être de l'enfant.

LA CONCILIATION DU POINT DE VUE DES ENTREPRISES

Actions en faveur de la conciliation
Mieux investir sur la question de la parentalité

En raison du rôle prépondérant joué par la politique familiale en France, celui des entreprises a longtemps été mis au second plan. Or, « si les pouvoirs publics (Etat, collectivités) créent le cadre légal et les infrastructures, l'entreprise constitue dans la réalité l'endroit privilégié où va se jouer dans le détail l'articulation entre la vie familiale et la vie professionnelle » - Karen Demaison -.

L'intensification des rythmes de travail et la flexibilité croissante de l'emploi ont eu pour conséquence d'augmenter chez les salariés le sentiment d'une plus grande tension dans la gestion des temps professionnels et des temps familiaux. Ainsi, les salariés ont à faire face à une irrégularité et à une imprévisibilité de leur temps de travail, consécutives à l'apparition de nouvelles formes de travail : horaires atypiques, modulation des horaires, horaires décalés (tôt le matin ou tard le soir), travail le week-end, ...

En 2008, selon un sondage commandité par l'Observatoire sur la Responsabilité Sociale des Entreprises (ORSE) auprès de l'Institut BVA, les Français considèrent que les entreprises ont une **responsabilité à assumer dans la recherche d'un meilleur équilibre entre travail et vie familiale.**

Les entreprises doivent par conséquent se préoccuper d'une politique de ressources humaines et d'une culture plus favorable à la famille, d'autant que les mesures familiales sont fondamentalement payantes pour l'entreprise :

- **Fidélisation des salariés et attraction de la main d'œuvre** : dans un contexte de baisse de la population active et du départ massif de séniors en retraite, d'ici 2015 42% des actifs devraient cesser leur activité, les femmes et les jeunes constituent un vivier de mains d'œuvre mais avec un rapport au travail bien différent de celui des salariés des précédentes générations.

Aujourd'hui, les jeunes, et particulièrement les jeunes pères, ne souhaitent plus mettre leur activité professionnelle au cœur de leur existence mais souhaitent disposer d'un temps égal pour la famille et la qualité de vie. Ils privilégient désormais l'intérêt du travail, l'ambiance, l'équilibre avec leur vie familiale et revendiquent un intérêt de plus en plus marqué pour un management humain.

En 2008, une étude réalisée par le cabinet EQUILIBRES, auprès de 400 pères cadres trentenaires, a proposé une typologie de pères* :

- Les **« pourvoyeurs de revenus »** (15% de l'échantillon quantitatif) : Prolongation du modèle du « male breadwinner » (Monsieur gagne-pain) des années 50/60 identifié par la sociologue Rosemary Crampton, **le pourvoyeur de revenu a construit son identité d'homme à travers le travail.** Les « pourvoyeurs de revenus » partagent un temps de travail hebdomadaire extrêmement élevé, une spécialisation des rôles qui reprend la norme de genre traditionnelle et les relègue à la sphère professionnelle quasi-exclusivement. Ils prennent très peu en charges les tâches domestiques et parentales. P**our eux, l'entreprise ne doit pas nécessairement les aider ;**

- Les **« équilibristes »** (52% de

* « Les pères managers en quête d'équilibre », EQUILIBRES, 2008

l'échantillon quantitatif) : il s'agit des hommes à la recherche du juste équilibre entre vies professionnelle et familiale. Au quotidien, ils doivent arbitrer entre leurs différents temps de vie, trouver des solutions au jour le jour. Dans ce cadre, **ils attendent beaucoup de l'entreprise notamment par la mise en place de mesures facilitant leur quotidien ;**

- Les **« égalitaires »** (33% de l'échantillon quantitatif) : il s'agit des pères hypersensibles à la problématique de l'équilibre. Ils n'envisagent pas de faire le moindre choix, et veulent réussir sur les deux tableaux professionnel et personnel. Le quotidien de travail doit pouvoir s'adapter aux impératifs familiaux. **Ils aspirent à une véritable mutation culturelle au sein des entreprises afin que celles-ci mettent en œuvre en leur sein une politique « family friendly » (favorable à la famille) égalitaire.**

Les entreprises ne peuvent donc plus se permettre de rester indifférentes aux nouvelles aspirations des parents, pères et mères, au risque de se retrouver face à des difficultés de recrutement et/ou de fidélisation, dans un contexte où le marché du recrutement est déjà assez tendu pour certaines d'entre elles.

Comme le souligne Karen DEMAISON, fondatrice de « Critères de Choix » (cabinet de conseil en stratégie humaine), *« il y a quelques années, l'équilibre était un critère de recruteurs dans la sélection des candidats. Désormais, - et sans doute sous d'autres formes -, c'est devenu un critère fort des candidats pour le choix de leur travail, un critère fort de salariés pour rester et s'investir dans leur emploi et leur entreprise »*[*].

La fidélisation des salariés apparaît ainsi comme un enjeu pour la survie même des entreprises.

• **Amélioration de la productivité et des performances** : la densification du travail et les problèmes de conciliation des temps de vie conduisent également à de nombreux dysfonctionnements qui ont un coût pour l'entreprise : turn-over, absentéisme, stress, accidents du travail ….

Les résultats d'une étude réalisée en Espagne en 2006 ont montré que les entreprises étaient confrontées à des problèmes dus à un manque d'équilibre entre responsabilités familiales et professionnelles : des difficultés de recrutement de personnels hautement qualifiés (pour 50% des entreprises interrogées), de l'absentéisme (32%), une faible motivation des salariés (26%), un manque d'engagement des salariés dans l'entreprise (26%), des congés maladies dus au stress (5%)[**].

La mise en œuvre d'une politique parentale, à travers la mise en place de modes de garde, d'aides financières, de mesures d'accompagnement et de services aux salariés-parents peut renforcer la satisfaction des salariés et leur sentiment d'appartenance à l'entreprise, et contribuer par la même à une meilleure productivité de celle-ci ;

• **Amélioration de l'image et de la responsabilité sociale de l'entreprise** : les entreprises ont tout intérêt à intégrer le concept de **Responsabilité Sociale des Entreprises** (RSE) dans leur stratégie à partir du moment où la RSE influe sur leur image et leur réputation, ainsi que sur la motivation de leurs salariés. Elle peut influer aussi sur les possibilités de financements et de cotraitance dans la mesure où les entreprises, et particulièrement les grandes entreprises, sont de plus en plus soumises à des cotations « éthiques », ainsi que sur les possibilités de réponses aux appels d'offres dans le cadre des marchés publics[***].

* « Vie au travail, vie hors travail, équilibre et qualité de vie : tous concernés ! », Karen DEMAISON, http://www.karen-demaison.com/articulation-des-temps/2011/07/evenement-vie-au-travail-vie-hors-travail-equilibre-et-qualite-de-vie-tous-concernes.html

** Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins, ORSE/CNIDFF, septembre 2008, page 9

*** Clauses d'insertion sociale

Pour la première fois en 2005, à l'initiative du Secrétariat d'Etat à l'économie de la Confédération Suisse*, **une analyse sur les coûts et les bénéfices de mesures favorables à la famille** a été effectuée auprès d'une vingtaine d'entreprises helvétiques.

Par cette étude, les entreprises et l'Etat fédéral entendaient faire prendre conscience du fait que les mesures favorables à la famille ne relèvent plus uniquement de l'aide sociale, mais qu'elles doivent être reconnues comme un élément central d'une politique des ressources humaines efficiente :

« L'étude [doit contribuer] à faire évoluer certains schémas de pensée, parfois tenaces dans le monde du travail : à terme, les politiques d'entreprise favorables à la famille ne devraient plus être automatiquement affublées d'étiquettes négatives du type « mesures sociales », « revendications féministes », « à réaliser éventuellement ». Au contraire, ces politiques devraient créer des réflexes positifs comme « amélioration des résultats de l'entreprise » et « besoins actuels de nombreux employés – pères et mères ».

Selon l'analyse effectuée, les mesures familiales sont payantes pour l'entreprise puisque l'étude fait ressortir un retour sur investissement de 8%.

Les effets positifs pour l'entreprise se traduisent ainsi par un taux de retour plus élevé des salariés à leur poste après la naissance d'un enfant, par l'allongement du temps de travail lors de la réintégration de l'entreprise et par une fréquence plus marquée des carrières menées en interne. **A contrario, c'est l'absence de mesures qui a un coût pour les entreprises.**

En outre, **le monde de l'entreprise constitue depuis longtemps un acteur de la politique d'accueil des enfants,** d'abord à travers le financement de la politique familiale, et ensuite parce qu'il est représenté dans les Conseils d'Administration des Caisses d'Allocations Familiales. Les conseils d'administration des CAF qui, rappelons-le, ont un pouvoir de décision important dans le domaine des financements alloués aux équipements de la petite enfance.

Les employeurs peuvent également mettre en œuvre leur propre stratégie en matière d'aide sociale et familiale en agissant soit directement, soit par l'intermédiaire des comités d'entreprise.

Mais, sous l'impulsion communautaire, et dans un contexte de restrictions budgétaires et de contrôles des dépenses publiques, les entreprises sont de plus en plus sollicitées pour intervenir davantage dans l'aide aux familles, pour alléger le coût de la garde par les parents et participer aux objectifs de développement de l'offre de garde.

Inscrite aux agendas des gouvernements des pays d'Europe du Nord et de la France depuis les années 70, la question de la conciliation entre travail et vie familiale a donné lieu depuis à de nombreux textes et recommandations communautaires lesquels rappellent l'importance à mettre en œuvre des politiques de soutien à la parentalité.

Une politique de soutien devenu indispensable tant au regard des objectifs de la Stratégie de Lisbonne en matière d'emploi et d'égalité entre les femmes et les hommes, qu'au regard des enjeux démographiques actuels, et à venir, en Europe.

La Commission Européenne a fait de la « conciliation travail-famille » l'une des priorités de sa nouvelle stratégie pour l'égalité entre les hommes et les femmes (2010-2015)** :

« L'influence de la parentalité sur la participation au marché du travail est encore de nos jours très différente pour les femmes et pour les hommes dans l'Union Européenne,

* Analyse coûts-bénéfices d'une politique d'entreprise favorable à la famille, étude auprès d'un échantillon d'entreprises suisses, 2005.

** Communication de la Commission au Parlement Européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des régions du 21 septembre 2010, Stratégie pour l'égalité entre les femmes et les hommes 2010-2015 (COM 2010-491 final)

parce que les femmes continuent à assumer une part disproportionnée des tâches liées au fonctionnement d'une famille. Elles sont encore nombreuses à ressentir qu'elles doivent choisir entre leur carrière et leurs enfants. Les tendances démographiques actuelles montrent aussi qu'il faut de plus en plus s'occuper d'autres personnes à charge que les enfants, sur des périodes indéterminées. Les Etats membres [et particulièrement la France] qui ont mis en place des politiques de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée bénéficient d'une population active plus nombreuse, hommes comme femmes, et de taux de natalité plus proches du renouvellement […] La Commission s'efforcera d'obtenir des avancées en la matière en prêtant une attention toute particulière à la mise en place de services d'accueil de bonne qualité à un coût abordable ».

Le Conseil Européen de Barcelone de 2002 avait fixé qu'à l'horizon 2010, au moins 90% des enfants de 3 ans à l'âge d'entrer à l'école devraient bénéficier d'un mode de garde, et 33% des enfants de moins de 3 ans. Dans ce cadre, chaque Etat membre a décidé des mesures à mettre en place pour atteindre ces objectifs, **et c'est dans ce contexte que les entreprises sont de plus en plus sollicitées.**

1. L'action des entreprises en faveur de la conciliation vie familiale – vie professionnelle de leurs salariés

Ce n'est que depuis le début des années 2000 que les entreprises ont été sollicitées explicitement par l'Etat pour soutenir les parents qui travaillent et ainsi leur permettre de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle.

Cette mise à contribution des employeurs est d'ailleurs illustrée par la décision du gouvernement français de proposer, à l'issue de la Conférence de la famille de 2003, un crédit d'impôts aux entreprises qui engagent des dépenses pour faciliter la garde des enfants de leurs salariés.

En effet, lors de l'ouverture de la Conférence de la famille de 2003, le Ministre délégué à la famille considérait *« indispensable d'inciter les entreprises à prendre une part active dans une politique familiale moderne, aux côtés des pouvoirs publics et des partenaires sociaux »*.

Dès lors comment peuvent-elles agir ? Quelles mesures mettent-elles en place pour faciliter la conciliation entre vie familiale et vie professionnelles de leurs salarié(e)s ?

Pour permettre à leurs salariés de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle, les entreprises peuvent proposer diverses mesures, notamment pour les parents d'enfants en bas âge.

Grâce à l'enquête « Familles et Employeurs » réalisée en France entre 2004 et 2005 par l'INED et l'INSEE sur un échantillon de 4.550 établissements de plus de 20 salariés, nous disposons d'éléments sur l'engagement des entreprises dans la prise en charge des enfants et sur la perception des employeurs vis-à-vis de la conciliation, sur leurs pratiques effectives et la justification qu'ils donnent à ces pratiques.

Pour aider leurs salariés à mieux concilier vie familiale – vie professionnelle, les employeurs ont recours à différentes mesures qui prennent la forme d'aides financières, d'aides en nature et d'aménagements d'horaires.

Mais, le décalage peut être important entre le volontarisme affiché par les entreprises d'une part, et la perception que peuvent en avoir leurs salariés d'autre part.

a) Des aides financières spécifiques à la naissance et à la conciliation

Selon l'enquête « Familles et Employeurs », 55% des établissements d'au moins 20 salariés en France proposent à leurs salariés une prime de naissance concernant 66% de salariés potentiellement bénéficiaires.

La contribution financière des employeurs la plus importante est le complément d'indemnisation lors du congé de maternité ou de paternité puisque 64% des établissements la proposent, concernant 72% de salariés potentiellement bénéficiaires : 35% des établissements indépendants du secteur

Pourcentage d'accords d'entreprise égalité professionnelle prévoyant un maintien de salaire pour le congé de paternité dans les accords étudiés

2002-2004	**20%**
2005	29%
2006	27%
2007	50%
2008	50%
2009	60%
2010	**63%**

privé à but lucratif, 59% des établissements faisant partie d'un groupe et 97% pour les entreprises publiques ou nationalisées.

En 2011, l'ORSE a effectué une étude sur 165 accords d'entreprise portant sur l'égalité professionnelle. Les résultats de cette étude confortent l'analyse effectuée par l'enquête « Familles et Employeurs » puisque la **mesure de maintien du salaire des pères au-delà du plafond de la sécurité sociale figure dans 63% des accords analysés.**

Par ailleurs, 65% des employeurs contribuent au financement d'une mutuelle, 37% délivrent des chèques vacances, 21% participent au financement des études des enfants et 18% au frais de garde.

Les aides financières aux frais de garde des enfants, qui sont des prestations qui aident directement à la conciliation, sont beaucoup moins développées.

En revanche, le succès du Chèque Emploi Service Universel*, lequel permet de solvabiliser les parents-salariés pour la garde de leurs enfants, est à souligner.

Cet outil a été mis en place par la loi du 26 juillet 2005, et permet depuis 2006 aux entreprises de distribuer des « CESU préfinancés » à leurs salariés, ce qui en facilite l'accès. Il permet aux entreprises d'investir facilement dans le soutien aux services offerts aux salariés pour leurs besoins et ceux de leur famille. Ce dispositif permet ainsi aux familles d'acheter des services à un prix de revient inférieur à leur prix affiché, et permet ainsi d'alléger le coût des services pour les familles, dans la mesure où une partie est prépayée par l'employeur.

En 2010, selon le rapport de l'Agence Nationale des Services à la Personne (ANSP), 15.000 entreprises et collectivités ont cofinancé le CESU pour leurs salariés qui sont au total 650.000 à avoir bénéficié de CESU préfinancés, et ce sont 658.000 prestataires (entreprises, associations, établissements publics ou personnes physiques) qui acceptent le CESU. Par ailleurs, de plus en plus d'assistants maternels sont également payé au moyen du CESU.

b) Des aides en nature qui peuvent être ciblées sur les enfants ou bien concerner la famille toute entière

Toujours selon l'enquête EFE, il apparaît que **l'offre de garde reste une mesure très rare proposée par les employeurs : moins de 2% des employeurs déclarent que leur établissement dispose d'une crèche ou de places en crèche, d'une garderie ou d'un centre aéré.**

Les crèches de personnel sont destinées à

* Le chèque emploi service universel est un moyen de paiement et de déclaration utilisé dans les emplois de services à la personne en France. Sa mise en place constitue l'une des mesures phares de la loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005 relative au développement des services à la personne (Plan Borloo). Le CESU est en vigueur depuis le 1er janvier 2006.

accueillir les enfants des salariés pendant leur temps de travail. Conçue pour et par l'entreprise elle-même, la crèche est abritée dans ses locaux, financée et gérée par elle et fonctionne comme un service de l'entreprise. Selon son statut (associatif ou privé), elle bénéficie ou non d'aides de la CAF et des collectivités locales. Ces crèches étaient traditionnellement répandues dans les secteurs à forte main d'œuvre féminine relativement qualifiée, en particulier les hôpitaux, les banques et les grandes administrations publiques.

Ces structures ont connu des évolutions au cours de ces dernières années et notamment l'ouverture à des partenariats avec les CAF et/ou les municipalités, leur permettant ainsi de bénéficier de subventions et d'offrir aux familles des tarifs CAF.

Ainsi, **certaines crèches hospitalières, à l'instar de celle du CHU de Nancy-Brabois, ont décidé d'étendre leurs capacités d'accueil et de réserver des places à des enfants dont les parents ne travaillent pas au sein de l'établissement.**

Certaines expériences ont montré les limites de l'exercice dans la mesure où des établissements, en pleine expansion, éprouvent aujourd'hui les pires difficultés pour répondre aux demandes de leurs personnels travaillant en horaires décalés, alors que les enfants « extérieurs » occupent des places en horaire de journée.

Plus récemment, certaines entreprises, possédant une crèche de personnel, se sont désengagées de la gestion de la crèche pour la déléguer à un prestataire extérieur, souvent une entreprise de crèche.

En France, les crèches d'entreprise restent encore en nombre très limité, et les places en crèches sont essentiellement proposées par les établissements comptant plus de 1.000 salariés.

En 2008, le nombre de places de crèches d'entreprise s'élevait à 12.748 (8.249 en crèches mono accueil et 4.499 en crèches multi-accueil)*. La Convention d'Objectifs et de Gestion Etat-CNAF 2009/2012 prévoit la création de 10.000 places de crèches mises en place par les entreprises pour leur personnel. Cet objectif concerne aussi bien les établissements publics (dont hôpitaux) que les établissements privés.

* L'offre d'accueil collectif des enfants de moins de 6 ans en 2008, Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques, enquête annuelle auprès des PMI, juin 2010, page 13

Une expérience à suivre ...

Dans le cadre de la Conférence Lorraine Interprofessionnelle Paritaire auquel participent l'UPA, la CGPME, la CFE-CGC, la CFDT, la CFTC et la CGT, il a été constaté que le développement d'horaires de travail plus atypiques posait des difficultés de conciliation pour les salariés et des freins à leur fidélisation pour les employeurs.

Une étude a démontré que le secteur de Saint-Dié-des-Vosges était concerné par cette question.

La création d'une crèche interentreprises a été mise à l'étude en collaboration avec les collectivités locales. Le but principal affiché étant de permettre aux salariés des PME et de l'artisanat de trouver des solutions à leur recherche d'accueil de leurs enfants.

L'ouverture de la structure est prévue pour septembre 2012. Les organisations syndicales d'employeurs et de salariés impliquées vérifieront, dans le cadre d'un « conseil de surveillance », que la structure répond bien aux attentes exprimées.

Depuis 2004, de nombreuses mesures ont été prises en France pour inciter les entreprises à investir dans l'accueil des jeunes enfants :

- **Des aides à l'investissement :** depuis 2000, dans le cadre des conventions d'objectifs et de gestion signées entre la CNAF et l'Etat, des plans d'investissement sont prévus afin de soutenir financièrement la création de nouvelles places.

À ce jour, sept plans différents ont été mis en œuvre : le fonds d'investissement petite enfance (FIPE), l'aide exceptionnelle à l'investissement (AEI), le dispositif d'aide à l'investissement petite enfance (DAIPE), le dispositif d'aide à l'investissement petite enfance (DIPE), le plan d'aide à l'investissement pour la petite enfance (PAIPPE), le fonds d'abondement du plan d'aide à l'investissement pour la petite enfance (FAPAIPPE), le plan crèche pluriannuel d'investissement (PCPI) actuellement en cours.

Depuis 2004, ces plans sont ouverts aux entreprises et les CAF ont la possibilité de soutenir les services d'accueil gérés par des entreprises à but lucratif, les entreprises de crèche. Ce secteur a connu un développement relativement important depuis 2005. Il s'agit d'entreprises qui créent et gèrent des crèches pour d'autres entreprises ou des collectivités ;

- **Le Crédit d'impôt familles** qui permet aux entreprises de déduire de leur bénéfice imposable un certain nombre de dépenses liées à la famille.

Comme le relève Brigitte GRESY dans son rapport*, *« le financement de places en crèches ne constitue qu'une part infime des postes de dépenses du Crédit d'Impôt Famille (CIF), soit 4,3% ».*

A sa création, six catégories de dépenses étaient éligibles au crédit d'impôt famille. En 2008, **le législateur a aménagé ce crédit d'impôt en le recentrant sur les dépenses de garde des enfants.**

En effet, **depuis le 1er janvier 2009** (article 96 de la loi n° 2008-1443 du 30 décembre 2008 de finances rectificative pour 2008), **les dépenses sont réparties en trois catégories** bénéficiant chacune d'elles d'un taux spécifique :

- **Les dépenses ayant pour objet de financer la création et le fonctionnement d'établissements** mentionnés aux deux premiers alinéas de l'article L 2324-1 du Code de la santé publique et assurant l'accueil des enfants de moins de trois ans de leurs salariés, **sont prises en compte à hauteur de 50% de leur montant**

- **Les dépenses engagées au titre de l'aide financière de l'entreprise** mentionnée aux articles L 7233-4 et L 7233-5 du Code du travail (dépenses engagées au titre de l'aide financière à l'émission de CESU) **sont prises en compte à hauteur de 25% de leur montant**

- **Les autres dépenses sont prises en compte à hauteur de 10%**

Ce dispositif devait inciter les entreprises à investir dans la création de crèches. L'intérêt est triple :

- **Diminuer les charges de l'entreprise (Imputation sur l'Impôt sur les sociétés) ;**

- **Faire participer les entreprises au financement de structures dans un contexte de fortes contraintes budgétaires pesant sur les collectivités publiques ;**

- **Pallier les lacunes des pouvoirs publics quant à la création de structures d'accueils des jeunes enfants.**

En outre, le champ d'application du crédit d'impôt a été progressivement réduit. En effet, **depuis le 1er janvier 2010, les dépenses éligibles sont uniquement celles liées au financement, d'une part, de la création et du fonctionnement d'établissements assurant**

* Cf. supra

l'accueil des enfants des salariés de moins de trois ans, et, d'autre part, de l'aide financière pour l'émission de CESU.

Certaines entreprises proposent également des services de « conciergerie d'entreprise ».

La conciergerie d'entreprise est un ensemble de prestations de service du quotidien mis à disposition des salariés d'une entreprise sur leur lieu même de travail.

Ces services peuvent ainsi être du pressing, repassage ou retouche de vêtements, de la cordonnerie, la réception de colis personnel, de la vente de timbres, de presse ou de pain, des soins esthétique ou de bien-être (coiffure, modelage, relaxation), du lavage de voiture, de la livraison de fleurs, un recherche et commandes de billets de trains ou d'avions, des prestations à domicile (ménage, garde d'enfants, bricolage, jardinage) ou tout autre service permettant de faciliter la vie personnelle des salariés.

Né dans les pays anglo-saxons (notamment aux Etats-Unis), le concept de conciergerie d'entreprise a été importé en France au début des années 2000, par l'intermédiaire des filiales françaises de grands groupes américains.

L'objectif principal est bien d'améliorer la vie quotidienne du salarié en lui permettant de concilier au mieux les impératifs de sa vie professionnelle avec ceux de sa vie personnelle.

Cela permet également à l'entreprise de diminuer les facteurs de stress et les risques d'absentéisme, lesquels génèrent du turn-over, une baisse de la productivité et parfois des coûts importants.

Enfin, ces services offerts par l'entreprise permettent d'améliorer son image et de conserver ou attirer les jeunes générations de diplômés qui sont aujourd'hui particulièrement sensibles à de telles prestations s'accordant à leurs modes de vie. La conciergerie apparaît ainsi comme un élément concret de RSE (responsabilité sociétale des entreprises) puisqu'elle permet de lutter contre le stress des employés et leur apporte plus de confort au quotidien.

C'est également **un outil pour les entreprises qui veulent agir pour l'égalité homme / femme.** En effet, ce sont encore les femmes qui continuent à prendre en charge l'organisation à la maison, la recherche d'une solution de garde pour les enfants, l'aide-ménagère à trouver, ... En offrant à ces femmes un assistant personnel qui les épaulera pour toutes ces actions quotidiennes, les entreprises les dégagent de bien des préoccupations et leur offrent ainsi plus de temps pour elles, et notamment pour leur carrière professionnelle.

Depuis novembre 2008, un concept innovant de conciergerie d'entreprise est apparu, pour répondre aux besoins exprimés par les citoyens d'une consommation plus responsable et à celui des entreprises d'agir en cohérence avec leur stratégie Développement Durable. Il s'agit de **la conciergerie d'entreprise éthique, durable, écologique,** dont la première mise en pratique en Europe a été faite au sein d'un établissement hospitalier à Marseille en 2010.

Aujourd'hui, à peine plus d'1% des salariés français ont accès aux services d'une conciergerie, contre 30% aux Etats-Unis par exemple.

Le faible développement de ces services en France s'explique principalement par le fait que, dans notre pays, les pouvoirs publics et le système de protection sociale offrent déjà des solutions d'organisation aux familles, à la différence des pays anglo-saxons, dont les États-Unis, où les salariés n'ont d'autres solutions que de se reposer sur leur employeur.

Conciergerie d'entreprises : l'exemple d'Alstom

Alstom Power Service France, dont le siège est basé à La Courneuve (Seine-Saint-Denis), a mis en place une conciergerie d'entreprise afin de «faciliter le quotidien de ses salariés, explique Laurence Faucher, responsable RSE de cette filiale du groupe Alstom. Cela fait partie de notre responsabilité sociale d'entreprise. L'idée est d'aider nos collaborateurs à mieux conjuguer leurs temps de vie.» Trois demi-journées par semaine, la conciergerie du site de La Courneuve propose ses services de pressing, cordonnerie, lavage de voiture et petits dépannages sur le lieu de travail. Cet accueil sur site est complété par une plateforme téléphonique que les salariés peuvent contacter, notamment, pour des gardes d'enfant et des aides à domicile. « Bien être à la carte » est le prestataire retenu par Alstom Power Service. «Sur les trois entreprises sollicitées, il était celui qui offrait le plus grand nombre de services, note Jean-Paul Tomasi, directeur des services généraux. Comme pour tout autre achat, nous avons négocié notre prix en fonction de notre effectif et des perspectives d'ouvertures sur d'autres sites.» A la Courneuve, un audit est en cours pour déterminer le niveau de satisfaction des utilisateurs. «Les premiers retours sont très positifs, souligne Laurence Faucher. Nous espérons atteindre 50% d'utilisateurs d'ici la fin de l'année.» Des conciergeries pourraient alors voir le jour sur d'autres sites de l'entreprise*.

* « Les conciergeries d'entreprise se démocratisent », Décision Achats N°124 - 01/05/2009 - François SCHOTT

c) Les aménagements temporels

L'implication des entreprises dans la conciliation entre travail et vie familiale de leurs salariés passe également par la régulation des horaires de travail et des congés.

Les dernières décennies ont été marquées par une évolution des rythmes de travail et de la durée du temps de travail qui ont eu pour conséquence de changer le rapport au temps au sein des entreprises, avec le développement des emplois aux horaires non standard.

Différentes réformes ont par ailleurs institutionnalisé les négociations sur les temps de travail dans les entreprises afin non seulement d'accroître la flexibilité de l'organisation du travail, mais aussi de contribuer à un meilleur partage du travail.

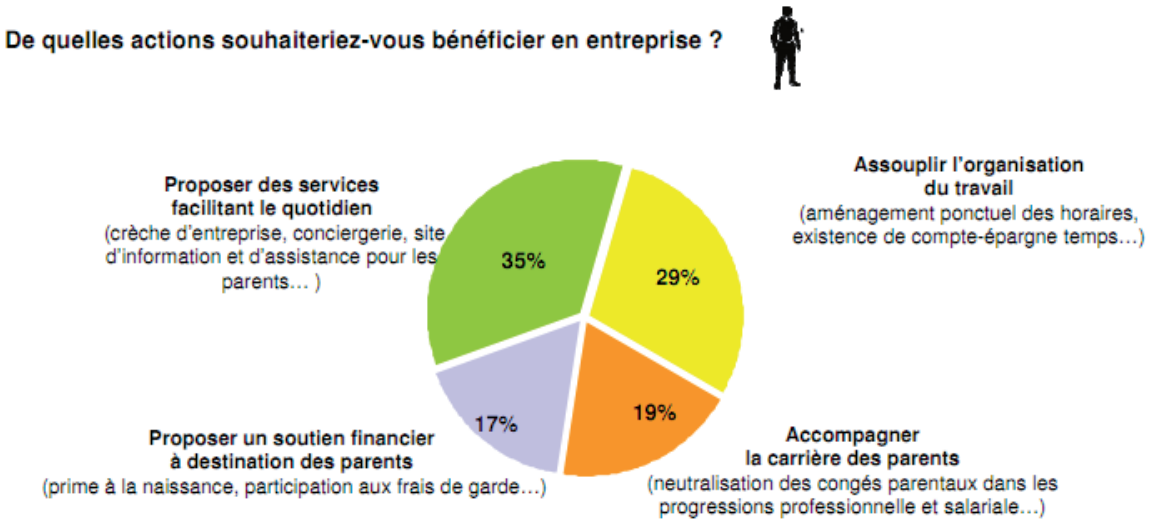
D'un côté des entreprises à la recherche de nouvelles organisations du travail dans une perspective d'amélioration de leurs performances, de l'autre des salariés qui souhaitent de plus en plus disposer de marges de manœuvre pour mieux articuler leur vie familiale avec les exigences liées à leur contrat de travail.

Selon l'enquête EFE, la grande majorité des employeurs interrogés déclarent tenir compte de la vie familiale de leurs salariés pour la définition des horaires, les changements de postes et la mobilité interne, l'attribution du temps partiel ou la planification des congés.

Toutefois, la prise en compte de la vie familiale des salariés ne concerne pas l'ensemble des salariés et se négocie très souvent au cas par cas : si 57% des employeurs déclarent tenir compte de la vie familiale de leurs salariés pour l'organisation des horaires, ils ne sont plus que 9% à dire que tel est le cas pour l'ensemble de leurs salariés.

En revanche, si l'on se place du côté des salariés, la perception est différente et ces derniers semblent beaucoup plus mesurés que leur employeur : ils déclarent beaucoup moins fréquemment que leur vie familiale est prise en compte par l'entreprise. Ils sont moins

Les actions souhaitées par les salariés pour une meilleure articulation des temps de vie – Enquête LH2/EQUILIBRES – avril 2011



de la moitié à considérer que leur employeur tient compte de la vie familiale pour l'organisation des horaires (45%).

Par ailleurs, **les attentes des salariés portent principalement sur la fourniture par les entreprises de « services facilitant le quotidien »** (crèche d'entreprise, conciergerie, site d'information et d'assistance pour les parents …) et **sur des mesures favorisant l'assouplissement de l'organisation du travail** (aménagement ponctuel des horaires, existence de compte-épargne temps, …).

Selon le dernier baromètre de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise, parmi les motifs d'insatisfaction des salariés-parents, la gestion du temps de travail reste leur première difficulté : avoir des horaires inadaptées et qui ne correspondent pas à ceux du temps scolaire (31 %) est une première contrainte, à laquelle s'ajoute dorénavant un sentiment de stress au travail qui rejaillit sur la vie de famille (+7 points par rapport aux précédents résultats) et de perte de temps dans les transports (+7 points).

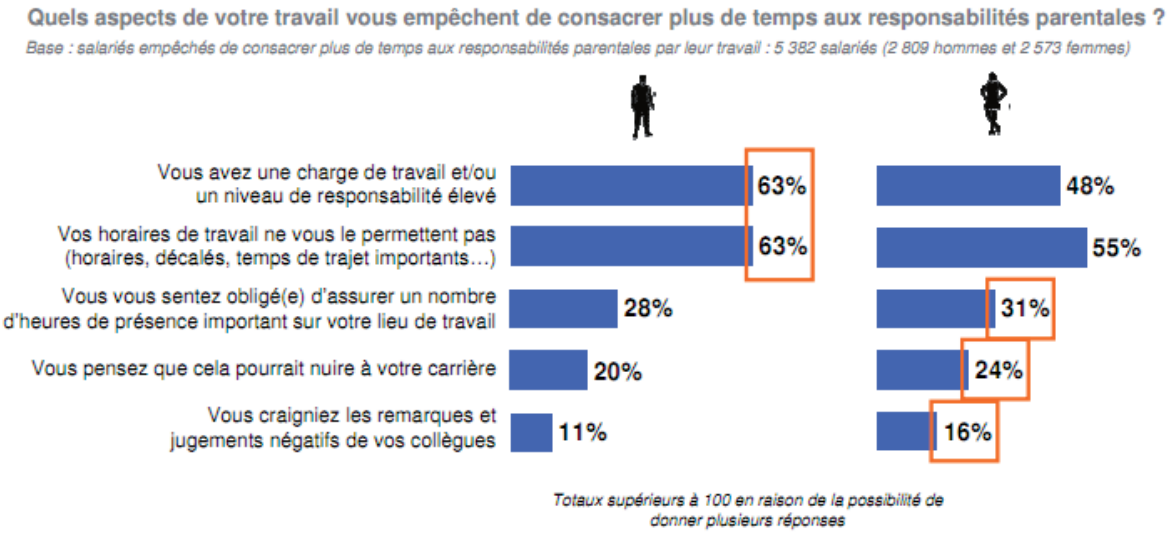
De nouvelles contraintes qui, comme le rappelle l'Observatoire, font naître de nouvelles demandes de la part des salariés : les attentes pour développer le travail à domicile en entreprise sont croissantes, augmentant de 5 points en 2 ans. La demande d'un respect des règles simples de vie quotidienne, du type « éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir » est également plus forte (+3 points) alors que leur mise en place dans les entreprises diminue légèrement (- 2 points).

Lorsque les salariés sont interrogés sur les aspects de leur travail qui les empêchent de consacrer plus de temps aux responsabilités familiales, ce sont les horaires de travail qui sont le plus souvent évoqués: 63% chez les hommes et 55% chez les femmes.

L'enquête illustre également à quel point les femmes qui souhaitent faire carrière se sentent obligées de démontrer leur disponibilité. Si cette disponibilité est présumée chez les hommes, elle doit encore être prouvée chez les femmes.

Par ailleurs, s**i un peu plus de la moitié des entreprises (57%) déclarent tenir compte de la vie familiale des salariés dans l'organisation du travail et des horaires, ce sont surtout les ajustements exceptionnels ou d'urgence**

Les aspects du travail qui empêchent aux salariés de consacrer plus de temps aux responsabilités parentales – Enquête LH2/EQUILIBRES – avril 2011



(rentrée scolaire, maladies) qui sont accordés le plus facilement par la quasi-totalité des employeurs : jour de la rentrée scolaire (82%), jours de congés pour enfants malades (64%).

Dans son enquête de 2005 sur les « conditions de travail », la DARES a également observé cette situation : *« Les salariés sont plus nombreux à disposer de possibilités d'arrangements pour modifier les horaires en cas d'imprévu* : 59 % en 1998, 62 % en 2005. Ces marges de manœuvre temporelles augmentent plus particulièrement pour les femmes, *mais diminuent pour les ouvriers, qui en bénéficiaient déjà le moins »**.

En revanche, il semble beaucoup plus difficile aux salariés d'obtenir des aménagements quotidiens pour mieux s'ajuster aux horaires scolaires des enfants ou aux transports pour les trajets domicile-travail, et ce quelle que soit la taille de l'entreprise.

* « Conditions de travail : une pause dans l'intensification du travail », Premières Synthèses - Janvier 2007 - N° 01.2, DARES, page 4

Le télétravail en question

Comme l'a relevé l'Observatoire sur la Parentalité en Entreprise dans son dernier baromètre, les attentes des salariés-parents pour développer le travail à domicile sont croissantes, augmentant de 5 points en 2 ans.

Le télétravail est de plus en plus cité par les salariés comme une solution leur permettant de mieux concilier leur vie familiale et leur vie professionnelle, de gagner le temps perdu dans les transports et enfin d'être plus productifs.

Le télétravail a été défini depuis 2008 en droit français. Cette définition s'appuie notamment sur l'article 1er de l'accord national interprofessionnel du 19 juillet 2005 sur le télétravail. Le télétravail est *« une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information dans le cadre d'un contrat de travail et dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière ».*

Le télétravail ou travail à distance offre ainsi

de nombreux avantages d'un point de vue économique, social, environnemental et sociétal.

D'après de nombreuses études, **le télétravail augmente la productivité des salariés** (moins de stress et de fatigue liés aux temps de transports), mais **il diminuerait également les émissions de CO2 du fait d'une moindre utilisation des véhicules :**

- Selon une **étude de 2007 de la Consumer Electronic Association** (CEA), qui regroupe les principales entreprises de l'électronique américaines, le travail à distance assisté par les nouvelles technologies permettrait d'économiser de 9 à 14 milliards de kilowatts-heure d'électricité par an, soit l'équivalent de la consommation d'un million de foyers américains. De même, 3,9 millions de télétravailleurs économisent 3,2 milliards de litres d'essence par an, soit 14 millions de tonnes de CO2 en moins dans l'atmosphère ;

- Une **étude du groupe CISCO auprès de 2.000 de ses salariés a révélé qu'une grande majorité des répondants ont ressenti une nette amélioration pour concilier vie familiale et vie professionnelle grâce au télétravail.** L'amélioration de la productivité et une satisfaction globale sont également des critères soulevés par les télétravailleurs interrogés. Concernant les gains écologiques, l'étude montre que les économies d'essence peuvent se chiffrer en plusieurs dizaines de millions d'euros tous les ans grâce au télétravail.

Cette *« décentralisation du travail »* peut revêtir plusieurs formes :

- Le **télétravail nomade,** très répandu en France, qui associe un poste physique au sein de l'entreprise avec un travail extérieur (commerciaux, agents techniques d'intervention) ;
- Le **télétravail à domicile,** peu exercé en France, est la forme la plus demandée par les salariés, qui exercent leur activité rémunérée chez eux ;
- Le **télétravail sédentaire alterné ou travail pendulaire** permet aux salariés de travailler quelques jours par semaine dans l'entreprise et le reste du temps à l'extérieur ;
- Le **télécentre e**st un lieu professionnel collectif partagé avec des salariés appartenant à différentes entreprises (salarié délocalisé).

En France, le travail à distance peine encore à s'affirmer et reste très peu utilisé.

On compte au total 7% de télétravailleurs en France, contre 13% en Europe. Comme l'indique Nicole TURBE-SUETENS*, experte sur le sujet du télétravail, peu d'entreprises encadrent le télétravail de leurs salariés par un accord. A ce jour, elle n'en a dénombré que 27.

Quant à la fonction publique, le Centre d'Analyse Stratégique** avance le chiffre « non actualisé » de 1% de fonctionnaire télétravailleurs. Cela veut donc dire que les marges de progression sont encore importantes dans ce secteur, d'autant que, comme le rappelle le CAS, la fonction publique constitue le gisement le plus important de télétravailleurs potentiels, dans la mesure où la part des cadres – personnel le plus adapté à ce mode d'organisation – est deux fois supérieure à celle du privé (29,6% des effectifs contre 14,9%).

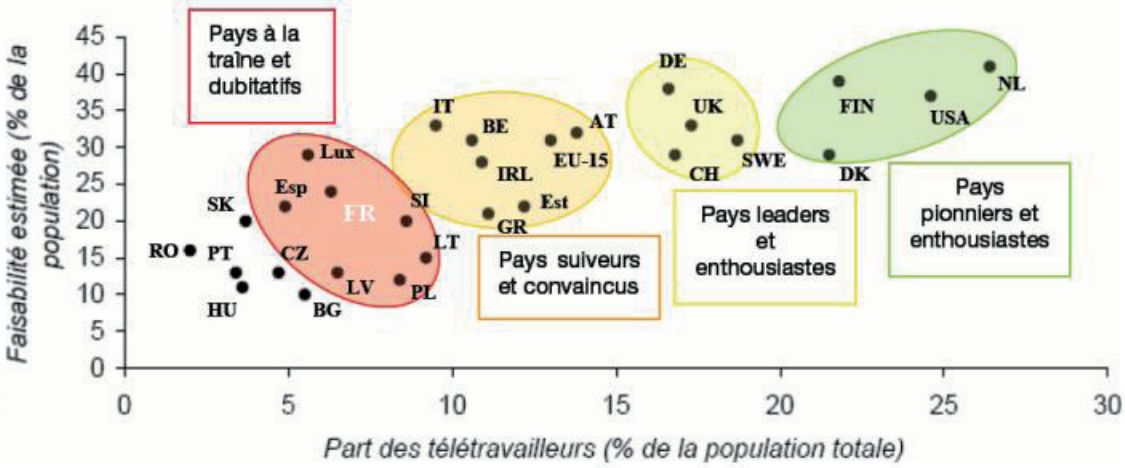
Les freins viennent essentiellement des employeurs et des managers qui redoutent l'absence de contrôle sur le personnel et un risque de création de situations irréversibles et de dérives vers un « droit au télétravail ».

Quant aux syndicats, ils redoutent l'isolement de l'agent, des problématiques d'intrusion dans la vie privée et l'utilisation du télétravail pour justifier des restructurations ou externalisations.

* http://www.distance-expert.eu/contact/

** « Le développement du télétravail dans la société numérique de demain », Centre d'Analyse Stratégique, novembre 2009, pages 16 et s.

Position des pays de l'OCDE en matière de télétravail au début des années 2000



Source : SIBIS 2002 (Statistical Indicators Benchmarking the Information Society), typologie CAS

Des avis partagés selon les organisations syndicales

Pour FORCE OUVRIERE, il importe d'éviter de brouiller davantage encore les frontières entre vie personnelle et vie professionnelle, par des formes d'organisation du travail comme celles du « télétravail ». Ces dispositifs favorisent l'articulation en brouillant la distinction entre la vie professionnelle et la vie personnelle. Pour FO, il s'agit aussi d'endiguer la part croissante des nouvelles technologies, dont l'intégration abusive serait génératrice de confusion vie personnelle et vie professionnelle.

A l'opposé, la CFTC est favorable à un développement du télétravail qui pourrait être utilisé sur la totalité du temps de travail ou sur une partie seulement.

C'est la raison pour laquelle, le Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies s'est vu confier en début d'année 2011 une mission afin de dresser un bilan des pratiques existantes, mais surtout *« d'identifier les conditions de la réussite »* de l'extension du télétravail, ce dernier reposant toujours sur le volontariat. Si les conditions sont réunies pour le développement, *« des propositions opérationnelles seront formulées afin d'établir un plan de déploiement interministériel »*.

Après 6 mois de travail, le rapport a été rendu au Ministre de la fonction publique, qui a annoncé à l'été 2011, dans le prolongement des recommandations du rapport, le lancement d'une concertation avec les organisations syndicales de fonctionnaires sur le développement du télétravail. Cette concertation pourrait porter sur l'élaboration d'un accord-cadre afin d'offrir des garanties à la fois aux employeurs et aux agents concernés.

Le recensement effectué par la mission conduit à moins de 350 télétravailleurs dans la fonction publique d'Etat, moins de 10 dans la fonction publique hospitalière et quelques centaines dans la fonction publique territoriale.

La pratique du télétravail est donc encore à l'état embryonnaire dans le service public : une vingtaine d'expérimentations et environ

400 télétravailleurs identifiés.
Le rapport constate en revanche un certain dynamisme des grandes collectivités locales et des établissements publics en matière de télétravail par rapport à l'Etat.

Parmi les expériences, nous pouvons citer celle initiée par le Conseil Général du Puy-de-Dôme qui, depuis deux ans, permet à 55 salariés/agents territoriaux de travailler chez eux, un à deux jours par semaine. La possibilité avait été ouverte pour 200 postes sur les 2.500 que compte la collectivité. Le Conseil Général a investi dans un serveur informatique spécifique et évalue les coûts annexes à 6.000 euros annuels.

Selon le rapport, 50.000 agents de l'Etat, 8.000 agents des hôpitaux et 12.000 agents des grandes collectivités pourraient télétravailler si « une action de développement structurée » était impulsée. Le Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies préconise toute une série de mesures :

- Lancer des initiatives pilotes (ex. création de télécentres administratifs dans certaines agglomérations),
- Travailler sur la communication interne afin de clarifier, dans l'esprit des agents, « ce que c'est concrètement que d'être en télétravail »,
- Assurer un cadre sécurisant pour les télétravailleurs et les employeurs.

PRÉCONISATION 8

Dans le prolongement des recommandations du Conseil général de l'industrie, de l'énergie et des technologies, en impliquant à la fois le monde l'entreprise et les grandes collectivités territoriales, le Conseil Régional de Lorraine ne pourrait-il pas être à l'initiative d'une expérimentation et proposer, après concertation avec les organisations syndicales, la mise en place du télétravail pour certains de ses agents ?

Enfin, le CESEL appelle à la poursuite du déploiement du haut-débit sur l'ensemble du territoire lorrain, sans lequel le développement du télétravail serait vain.

Des inégalités fortes entre les entreprises et entre les salariés

L'enquête « Familles et employeurs » révèle que les mesures et dispositifs mis en œuvre par les entreprises pour faciliter la conciliation vie familiale – vie professionnelle des parents de jeunes enfants sont encore peu développés. **Les « petits » aménagements constitueraient l'essentiel des avantages offerts dans la plupart des PME, tandis que les dispositifs plus complets seraient réservés aux établissements de plus grande taille.**

Outre la taille des entreprises, les mesures mises en œuvre en leur sein différent également selon le statut (public ou privé) ou le secteur d'activité. **Il y a par conséquent de fortes inégalités entre les entreprises engendrant des disparités entre les salariés.**

Cinq types d'établissements peuvent être identifiés*. Aux deux extrêmes, nous trouvons :

- **Les établissements « minimalistes »** qui offrent peu de prestations sociales et accordent peu de facilités ou d'arrangements temporels. Environ un cinquième des salariés y travaillent. Il s'agit essentiellement des établissements du secteur privé lucratif (activités industrielles ou commerciales). Leurs effectifs sont plutôt réduits et masculins (86% des établissements ont moins de 200 salariés et seulement 2% en ont plus de 1.000) ;

- **Les établissements « activistes » ou family friendly (favorable à la famille)**, lesquels prennent en compte les contraintes familiales de leurs salariés et offrent une large gamme de possibilités pour permettre à leurs salariés de mieux concilier vie familiale et vie professionnelle. Il s'agit d'établissement de grandes tailles (29% ont moins de 500 salariés et 30% en ont plus de 1.000), et qui accueillent un quart des salariés. On y retrouve par exemple les établissements publics hospitaliers.

Entre ces deux types d'établissements complétement opposés :

- Près d'un établissement sur cinq, représentant 9% des salariés, offre des prestations en nature et financière mais pas d'aménagement d'horaires. Il s'agit principalement de grands établissements et de collectivités territoriales ;

- Un 4ème groupe (22% des salariés) se caractérise par un recours marqué aux aménagements d'horaires et par une offre limitée de prestations et de jours de congés supplémentaires ;

- Enfin, moins de deux établissements sur 20 accordent uniquement de la souplesse horaire, mais dans la moitié des cas, cette mesure s'avère pénalisante pour la carrière des salariés, la disponibilité des salariés étant reconnue dans l'entreprise comme un critère essentiel pour la promotion.

Par conséquent, **seulement la moitié des salariés bénéficient de souplesses horaires lesquelles constituent pourtant les mesures de conciliation les plus souhaitées par les salariés.**

Toutefois, le **volet « Entreprises » du Baromètre 2010**** **de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale** réalisé par l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise révèle que **les PME seraient plus actives que les grandes entreprises en matière d'organisation du travail.**

Beaucoup moins investies que les grandes entreprises dans des actions *« financièrement exigeantes »* comme le développement des crèches et des services à la personne, voire dans le soutien financier aux salariés parents, elles semblent en revanche beaucoup plus actives sur les sujets d'organisation du travail.

Sur l'organisation du travail, l'exemple le plus frappant concerne le télétravail. Cette modalité de travail est mise en œuvre par 72% des TPE de moins de 10 salariés et par 46% des sociétés employant entre 10 et 100 salariés, mais seulement par 25% des entreprises de plus de 1.000 salariés. 36% des grandes entreprises déclarent toutefois avoir cette action « en projet ».

Ce sont également les entreprises de moins de 1.000 salariés qui facilitent le plus l'accès aux temps partiel sans impact négatif sur l'évolution professionnelle : 94% des entreprises ayant entre 100 et 1000 salariés, 97% de celles ayant entre 10 et 100 salariés, et même 81% des TPE (moins de

* « Entre famille et travail, des arrangements de couples aux pratiques des employeurs », Ariane Pailhé et Anne Solaz, La Découverte, avril 2009, pages 335 et suivantes. Le travail des auteurs s'appuie sur les résultats de l'enquête « Familles et Employeurs »

** Enquête effectuée en ligne par l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise du 1er septembre au 4 octobre 2010, auprès des 182 entreprises signataires de la Charte de la Parentalité en Entreprise au 30 juin 2010 : 86 entreprises et institutions ont répondu au questionnaire

10 salariés). Les grandes entreprises de plus de 1000 salariés ne sont que 68% à agir en ce sens et 14% sont en train d'y réfléchir.

De même, la mise en place de règles simples de vie quotidienne, comme « éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir », croît inversement à la taille des entreprises : autour de 90% pour les PME de moins de 100 salariés, 75% entre 100 et 1000 salariés, 54% au-dessus de 1000 salariés.

Enfin, l'aménagement des horaires en cas de problèmes familiaux est possible quelle que soit la taille de l'entreprise puisque 80% des employeurs, en font bénéficier leurs salariés.

Comme le souligne l'Observatoire, « c'est à se demander s'il n'est pas plus facile de gérer ces questions d'organisation du travail dans des équipes à taille humaine, où les dirigeants vivent quotidiennement aux côtés de leurs salariés et où la simplicité et la rapidité des décisions offrent plus de souplesse organisationnelle et managériale que de grands ensembles où toute décision individuelle doit s'inscrire dans une procédure ou pouvoir à terme être généralisable à l'ensemble des collaborateurs ».

On peut constater que quelque soit la taille, lorsque l'entreprise a décidé d'une part de poser la question de la conciliation, et d'autre part d'y apporter des réponses concertées, les avancées sont significatives.

En dehors des différences entre établissements, **il existe également de fortes disparités au sein des établissements**, selon la nature des métiers exercés et le sexe du salarié :

- **Les aménagements d'horaires, pour gérer les imprévus, sont plus faciles pour l'encadrement, tandis que les aménagements horaires réguliers (comme la prise de temps partiel) leur sont moins accessibles ;**

- Les entreprises continuent à traiter différemment les hommes et les femmes, et **la parentalité semble être mieux acceptée en entreprise lorsque l'on est une femme.** Les entreprises sont plus tolérantes pour accepter les modifications d'horaires des mères en cas d'imprévus. Et si les hommes ont la possibilité de modifier leurs horaires, ils précisent toutefois que c'est pour d'autres raisons ;

- De même, **les femmes ont plus facilement accès au temps partiel.** Selon l'enquête, 27% des femmes obtiendraient le temps partiel sur simple demande contre 14% des hommes.

Le point de vue des salariés lorrains

Le groupe de travail Mixité-Egalité a décidé de procéder à une enquête auprès de salariés lorrains, en s'appuyant sur un questionnaire* sur la conciliation diffusé, par les organisations syndicales, auprès de leurs adhérents.

201 questionnaires ont été retournés concernant 122 hommes et 80 femmes.

1. Sur la question du congé paternité, on a pu constater que sur la tranche d'âge 40-60 ans, les pères ont pris des « congés supplémentaires ». Preuve que l'instauration du congé paternité correspond à un réel besoin puisque les pères salariés de 25-40 ans, lesquels bénéficient de cette mesure, sont, parmi les enquêtés, 2/3 à l'avoir pris.

Les salariés qui déclarent ne pas l'avoir utilisé allèguent essentiellement des raisons d'ordre financier, ou culturel pour la catégorie des cadres.

A la lecture des réponses, le groupe de travail a identifié une certaine confusion chez les salariés masculins entre

* Annexe 1

les différents dispositifs accessibles aux parents, et notamment entre le congé paternité (qui s'adresse aux hommes) et le congé parental (qui peut s'adresser à la fois au père et à la mère). Toutefois, peu d'hommes déclarent avoir pris un congé parental.

S'agissant des femmes, seules 27% déclarent avoir pris un congé parental. Cela paraît peu élevé mais il est probable qu'une majorité de femmes, travaillant à temps partiel (souvent à 80%) dans les 3 années suivant la naissance, ne considèrent pas avoir bénéficié d'un tel dispositif.

Une salariée cadre déclare, par ailleurs, avoir des scrupules à prendre un congé parental. Elle exprime ses difficultés à avoir déjà accédé à un poste d'encadrement, et redoute de devoir sacrifier sa vie professionnelle en prenant un congé parental.

2. **Sur la question du temps de travail,** l'analyse des questionnaires montre que ce sont essentiellement les femmes qui sont contraintes d'adapter leur temps de travail en fonction de leur situation familiale, les hommes étant encore peu impactés.

Sur la question de la flexibilité des horaires, quelque soit la taille de l'entreprise, les salariés interrogés déclarent massivement ne pas avoir de possibilité d'en bénéficier voire méconnaissent l'existence de telles possibilités : 75% dans les entreprises de moins de 10 salariés, 89% dans les entreprises de 10 à 100, 79% dans les entreprises de 100 à 1.000 et 89% dans les entreprises de plus de 1.000 salariés.

3. En revanche, concernant **les mesures spécifiques de conciliation au sein des entreprises,** on note des situations disparates selon la taille de l'entreprise. Si 75% des salariés des entreprises de moins de 10 déclarent « ne pas avoir connaissance » ou « l'absence totale de mesures spécifiques », ils ne sont plus que 23% dans les entreprises de plus de 1.000 salariés (86% dans les entreprises de 10 à 100 et 60% dans les entreprises de 100 à 1.000).

4. Enfin, **s'agissant du partage des tâches domestiques et éducatives,** on note une différence entre les hommes selon la tranche d'âge à laquelle ils appartiennent : chez les 25-40 ans, les pères interrogés déclarent participer globalement aux tâches domestiques. Situation moins marquée chez les 40-60 ans. Assisterions-nous à un frémissement indiquant une évolution positive chez les jeunes générations ?

PRÉCONISATION 9

Réaliser une étude quantitative et qualitative, tant auprès des employeurs que des salariés, sur les mesures de conciliation mises en œuvre au sein des organisations lorraines.

2. Comment les entreprises sont-elles incitées à mieux s'investir sur la question de la conciliation et de la parentalité ?

L'enquête « Familles et employeurs » révèle qu'un salarié sur deux considère que son entreprise pourrait faire davantage pour l'aider à mieux concilier son travail et sa vie familiale. Or, comme nous l'avons évoqué en propos introductif à cette deuxième partie, l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle est au cœur de l'ambition européenne qui est de lier bien-être social et performance économique.

Face à cet enjeu, les pouvoirs publics ont décidé d'accompagner les employeurs dans la mise en œuvre d'actions concrètes en faveur des salariés parents.

Sur le plan juridique, il est nécessaire de rappeler que l'articulation des temps de vie est un thème obligatoire présent dans les indicateurs* sur la situation comparée des femmes et des hommes dans les entreprises de plus de 300 salariés (article D.2323-47 du code du travail).

Depuis la loi portant réforme des retraites du 9 novembre 2010, un indicateur sur l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale a été ajouté au rapport annuel sur la situation économiques et les perspectives de l'entreprise, prévu à l'article L.2323-47 du code du travail, pour les entreprises de moins de 300 salariés.

Par ailleurs, les conditions de travail et d'emploi et l'articulation des temps de vie sont des thèmes obligatoires de la négociation collective. Les textes mentionnent expressément qu'à l'occasion de la négociation collective sur l'égalité professionnelle les entreprises doivent négocier tous les ans sur la question de l'articulation entre la vie professionnelle et les responsabilités familiales (article L.2242-5).

Mais, au-delà de l'accompagnement juridique des entreprises, et à l'instar de ce qui se fait dans d'autres pays occidentaux, des incitations par l'attribution de labels et la signature de chartes ont vu le jour, dans le cadre desquels certaines entreprises ont fait preuve de beaucoup d'innovation.

a) Le Label égalité

Créé en 2004 à l'initiative des pouvoirs publics, le Label Egalité Professionnelle constitue, selon l'AFNOR** *« un signe d'exemplarité qui distingue une organisation quelle que soit son statut, son activité et sa*

* Dans les entreprises de 300 salariés et plus ces indicateurs obligatoires relatifs à l'articulation entre l'activité professionnelle et l'exercice de la responsabilité familiale sont :
- L'existence d'un complément de rémunération versé par l'employeur pour le congé de paternité, de maternité ou d'adoption,
- Le nombre de jours de congés de paternité réellement pris par les salariés concernés,
- L'existence de formules d'organisation du travail facilitant l'articulation de la vie familiale et de la vie professionnelle,
- Le temps partiel choisi,
- La participation de l'entreprise aux modes d'accueil de la petite enfance :
- L'évolution des dépenses éligibles au crédit d'impôt famille.

** Le Label Egalité Professionnelle est délivré par l'AFNOR suite à l'avis d'une commission de labellisation composée de cinq représentants de l'Etat, de cinq représentants des syndicats de salariés représentatifs et de cinq représentants des organisations patronales

taille, œuvrant efficacement et en permanence pour l'égalité et la mixité professionnelles ».

L'originalité de ce label réside également dans la participation des partenaires sociaux qui sont parties prenantes dans le périmètre de la certification.

Basé sur une démarche volontaire, ce label est délivré pour une durée de trois ans renouvelable avec une évaluation intermédiaire à 12 ou 18 mois. L'organisme candidat est évalué sur une multitude de critères s'articulant autour de 3 domaines :

- **Les actions menées dans l'entreprise en faveur de l'égalité professionnelle** (signature d'un accord d'entreprise dans le domaine de l'égalité professionnelle, actions d'information et de sensibilisation à la mixité et à l'égalité auprès des dirigeants et des salariés, opérations de communication interne et externe visant la promotion de la mixité et de l'égalité) ;

- **La gestion des ressources humaines et le management :** analyse des indicateurs sur les conditions générales d'emploi et de formation des femmes et des hommes dans un objectif de progression, actions menées pour supprimer les écarts de rémunération et renforcer l'égalité d'accès à la formation professionnelle continue, politique menée tendant à la mixité dans les différentes instances de décisions (comité de direction, comité exécutif, comité stratégique) ;

- **L'accompagnement de la parentalité dans le cadre professionnel,** lequel se mesure par rapport aux actions de l'entreprise facilitant l'articulation de la vie professionnelle et familiale (aménagements des horaires, organisation et conditions de travail, modalités de départ et de retour de congés de maternité et/ou parentaux, soutien à la garde des enfants, …).

Le Label Egalité peine réellement à décoller. Au 24 juin 2011*, seules 45 entreprises sont labellisées, concernant un peu moins de 600.000 salariés. Parmi celles-ci, 50% sont des grands groupes, 35% des TPE/PME, 10% des collectivités locales, et 5% des associations.

Le groupe de travail Mixité-Egalité a rencontré BATIGERE qui a obtenu le label en 2011. Il s'agit de la seule entreprise labellisée ayant son siège social en Lorraine.

Cette obtention fait suite à une longue « démarche volontaire et participative » initiée par le groupe depuis 2006.

* Situation suite à la dernière commission de labellisation

Le Label Egalité : l'exemple du groupe BATIGERE

Le groupe BATIGERE est composé de 4 entités représentant 33 structures et 2.349 collaborateurs, intervenant dans le logement social, l'immobilier et les services aux particuliers et aux entreprises.

Le groupe BATIGERE a décidé dès 2006 de s'engager dans une démarche d'égalité professionnelle autour de 3 axes stratégiques :

- supprimer les écarts de rémunération entre les femmes et les hommes,
- rendre compatible parentalité et performance individuelle,
- promouvoir l'équilibre femmes/hommes aux différents niveaux de responsabilité.

Des actions concrètes ont ainsi été mises en œuvre depuis 2008, jusqu'à l'obtention du label en 2011 :

- 2008 – étude des rémunérations et repositionnement, création d'un poste de « chargé de mission égalité »

- 2009 – signature d'un accord égalité professionnelle, mise en place d'un groupe de réflexion « Talents et Diversité », réservation de places en crèches, signature d'un contrat pour l'égalité professionnelle avec l'Etat
- 2010 – création d'un Conseil de Diversité et d'un poste de référent
- 2011 – obtention du label et sensibilisation de l'ensemble de l'encadrement

Pour le groupe BATIGERE, la prise en compte de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle de ses salariés présente plusieurs intérêts :

- elle participe de la Responsabilité Sociale de l'Entreprise,
- elle doit constituer un levier de performance,
- elle doit permettre de lever les freins d'accès des femmes aux postes à responsabilité,
- elle doit permettre d'attirer, de motiver et de fidéliser les salariés,
- elle doit permettre un meilleur dialogue social au sein de l'entreprise.

Le groupe BATIGERE a mis en place des mesures concrètes :

- des mesures d'aides financières (maintien de la rémunération nette pour le congé de paternité, maintien des garanties « frais de santé », maintien des droits liés à l'ancienneté, réservation de places en crèches et mise en place du CESU) ;

- des mesures liées à l'organisation du travail (éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir, organisation des formations des salariés au niveau des horaires et afin de limiter les déplacements, congés pour enfant malade, congés de rentrée scolaire, congés événement familial pour le PACS, aménagement des horaires de travail préalablement au congé maternité, déblocage du compte épargne temps, temps partiel choisi ...).

PRÉCONISATION 10

Face au peu d'attrait des organisations françaises pour le Label Egalité, il serait nécessaire d'identifier les freins à la labellisation, notamment en Lorraine, et de mettre en place les mesures permettant une meilleure labellisation dans notre Région, notamment à destination des PME.

Cette démarche pourrait être initiée en lien avec la Délégation Régionale aux Droits des Femmes.

b) L'Observatoire de la Parentalité en Entreprise et la Charte de la parentalité

Sous l'impulsion du monde de l'entreprise et du gouvernement, un Observatoire de la parentalité en entreprise a été créé en novembre 2008. Cette association loi 1901 vise :

- A inciter les employeurs à améliorer la vie de leurs salariés en signant une charte de la parentalité,

- A évaluer chaque année l'évolution des pratiques des employeurs au moyen d'un Baromètre annuel,

- A faire partager les bonnes pratiques en entreprise.

Depuis le lancement de la Charte, en avril 2008, 281 employeurs se sont engagés. Ce sont un peu plus de 2 millions de salariés qui bénéficient de cette charte à travers laquelle les entreprises signataires s'engagent :

- **A faire évoluer les représentations liées à la parentalité en entreprise** notamment par des mesures de sensibilisations et d'informations de l'ensemble des collaborateurs, responsables de Ressources Humaines et Managers ;

- **A créer un environnement favorable aux salariés parents,** en particulier pour la femme enceinte (faciliter la conciliation vie familiale/vie professionnelle, aménager les conditions de travail pour les femmes enceintes) ;

- **A respecter le principe de non-discrimination dans l'évolution professionnelle des salariés parents.**

Sur la thématique de la conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise a identifié **4 grandes catégories d'actions concrètes*** que les employeurs peuvent mettre en œuvre pour aider les salariés parents :

- **Les services facilitant le quotidien des salariés parents** (ex. places en crèches réservées aux enfants de salariés, solutions de garde d'enfants malades à domicile, places en centre aérés pour le mercredi) ;

* Les exemples sont issus de l'Observatoire de la Parentalité en Entreprise : http://www.observatoire-parentalite.com/banque-de-france.html

L'OREAL mise sur les crèches interentreprises

Signataire de la Charte en avril 2008, l'OREAL a décidé d'encourager l'ouverture de crèches interentreprises à proximité de ses sites lorsque des partenariats sont envisageables avec d'autres entreprises et des organismes publics.

Pour l'entreprise, il s'agit de répondre aux préoccupations des salariés à la recherche d'une meilleure qualité de vie et de plus de sérénité dans le travail afin de mieux faire face à leurs responsabilités familiales et professionnelles.
L'ensemble des salariés a la possibilité de demander une place dans la crèche interentreprises, située à proximité de leur lieu de travail, pour leur enfant de 2 mois et demi à 4 ans.

Par ailleurs, sur certains sites du groupe, un dispositif de service de garde d'urgence a été mis en place afin de pallier les éventuelles indisponibilités de leur mode de garde habituel.

- **Le soutien financier aux salariés parents** (ex. primes de naissance, CESU pour du soutien scolaire, mutuelles avantageuses pour les familles) ;

- **L'organisation du travail** (ex. horaires aménagés le jour de la rentrée scolaire ou en cas d'enfant malade, temps partiel facilité, éviter les réunions tôt le matin ou tard le soir) ;

- **L'accompagnement Ressources Humaines et managérial** (ex. formation des managers à la prise en compte de la situation parentale et familiale de leurs collaborateurs) ;

ALSTOM transport et la prise en charge financière

ALSTOM a également été l'une des toutes premières entreprises à signer la Charte de la Parentalité en Entreprise. Cette démarche s'est inscrite dans un contexte de fort recrutement, et ALSTOM souhaitait prendre en compte les aspirations de la nouvelle génération de salariés. La signature de la Charte de la parentalité représente pour l'entreprise un signal fort à l'attention de tous ses salariés, parents, futurs parents ou candidats.

Par ailleurs, cette volonté s'inscrivait dans la démarche «Care for People». Care For People est une charte qui affirme quelques principes essentiels : un code d'éthique rigoureux, un traitement équitable pour chacun, des relations sociales ouvertes et loyales, un engagement fort dans le domaine de la sécurité, de la santé et de l'environnement, une exigence constante concernant le respect des données individuelles.

Dans ce cadre, l'entreprise a mis en œuvre toute une série d'actions à destinations des parents salariés :

- Promouvoir et financer le congé paternité (prise en charge financière au-delà d'un certain plafond)
- Autoriser les absences rémunérées pour les salariées enceintes pendant les examens prénataux et les séances de préparation à l'accouchement, et autoriser les absences pour les pères souhaitant y assister
- Prendre en charge des frais de garde dans certaines situations d'urgence, ou participation financière à la garde à domicile à travers un abonnement du CESU
- Aider les familles monoparentales.

CARREFOUR expérimente les « horaires en îlots »

Le secteur Caisses représente 1/3 de l'effectif de Carrefour. Un secteur Caisses en magasin est composé de 50 à 250 assistantes de caisses.

Avant 1998, les horaires étaient imposés par le chef de caisses, un système d'horaires libre choix était proposé dans certains magasins. Les clients étaient insatisfaits de la fluidité en caisses et les assistants de caisses peu satisfaits de leurs horaires. En effet, c'est sur cette catégorie de population que pèsent le plus fortement des contraintes de fortes amplitudes horaires. Un hypermarché est ouvert de 8 h à 22h, six jours sur sept.

Dès 1998, un premier test est initié sur le magasin de Brest avec un système appelé « horaires en îlots », qui permet aux assistants de caisse de participer à la planification de leurs horaires.

La démarche est étudiée et testée sur 6 magasins en France : elle répond à l'attente des clients et aux besoins exprimés par les assistantes de caisse à la recherche d'une organisation du travail qui leur permette de mieux articuler leurs temps professionnels et personnels.

Déployée par la suite sur l'ensemble des hypermarchés Carrefour, cette démarche permet aux assistants de caisses de planifier et personnaliser leurs horaires de travail plus de 4 semaines à l'avance, et cela afin de mieux concilier leur vie privée et leur vie professionnelle.

L'accompagnement managérial chez AREVA

Un guide d'entretien a été mis en place dans toutes les entités afin de faciliter l'échange entre le manager et le salarié. Ce guide est transmis de manière systématique dans les situations de congé maternité, adoption ou parental.

Ainsi, afin d'assurer une meilleure conciliation entre vie familiale et vie professionnelle, COMURHEX (filiale d'AREVA) a mis en place des mesures liées à l'accompagnement de la parentalité et des mesures liées aux pratiques de la vie courante en développant un partenariat entre le service ressources humaines, les managers et les salariés, autour d'un suivi sous forme d'entretien :

- L'entretien avant le départ en congé maternité, d'adoption ou parental qui a pour objet de préparer le départ et recueillir les attentes du salarié sur l'évolution professionnelle ;

- L'entretien après le retour de congé maternité, d'adoption ou parental qui a pour objet d'aborder les conditions de la reprise du travail et les besoins éventuels en formation. Le ou la salarié(e) peut aussi demander à faire le point sur son traitement salarial, en lien avec la politique de rémunération menée au sein de son entité pendant son absence.

PRÉCONISATION 11

Les signataires de la Charte de la Parentalité en Entreprise sont majoritairement des grands groupes, à l'exception de quelques petites structures fortement impliquées dans le secteur de la petite enfance.

Il est par conséquent nécessaire de promouvoir la Charte auprès des entrepreneurs lorrains (y compris TPE/PME), et à terme réunir les entreprises signataires au sein d'une instance chargée d'animer et de développer le partage de bonnes pratiques en Lorraine.

Par ailleurs, face à l'enjeu que représentent la formation et la sensibilisation des managers à la prise en compte de la situation parentale et familiale de leurs collaborateurs, le Conseil Régional de Lorraine pourrait accompagner les entreprises lorraines en s'appuyant sur les dispositifs existants de soutien à la gestion des compétences en entreprise.

c) L'Observatoire sur la Responsabilité Sociétale des Entreprises (ORSE) et la promotion de la parentalité auprès des salariés masculins

Créé en 2000, l'ORSE est une association loi 1901 qui regroupe de grandes entreprises, sociétés de gestion de portefeuille, organisations syndicales, organisations non gouvernementales, institutions de prévoyance et mutuelles, dont **« le but est d'assurer une veille permanente sur les questions qui touchent à la responsabilité sociale et environnementale des entreprises, à l'investissement socialement responsable et au développement durable ».**

C'est dans ce cadre que l'ORSE, en partenariat avec le Centre National d'Information sur les Droits des Femmes et des Familles, a édité en 2008 **un guide d'appui pour les entreprises afin de promouvoir la parentalité auprès de leurs salariés masculins.**

Ce guide s'adresse non seulement aux entreprises, à leurs responsables de ressources humaines, managers, représentants de personnel, mais aussi à *« tous ceux qui peuvent jouer un rôle positif dans ce domaine »*, y compris les pouvoirs publics et les organisations professionnelles.

Comme l'a rappelé François FATOUX, délégué général à l'ORSE, lors de son audition publique devant le CESEL en mars 2009, le « guide 'Promouvoir la parentalité auprès des salariés masculins – un enjeu d'égalité professionnelle' propose une démarche originale et inédite par son angle d'attaque en s'intéressant aux hommes et aux pères ».

En effet, les salariés masculins, alors qu'ils souhaitent de plus en plus être présents auprès de leurs enfants et de leur famille, se trouvent toujours autant confrontés à des stéréotypes de genre marqués et à des organisations de travail au sein des entreprises (ex. la culture du présentéisme) qui continuent de les enfermer dans un engagement professionnel illimité.

Comme le relève l'ORSE, la persistance de représentations traditionnelles aboutit **« encore souvent à de l'incompréhension, voire de l'hostilité des employeurs et/ou des collègues de travail vis-à-vis des hommes qui cherchent à endosser une identité complète : de « vrais » pères mais aussi de « vrais » professionnels ».**

Il s'agit donc bien, à travers ce guide, d'accompagner les entreprises dans la prise en compte de la parentalité du point de vue de leurs salariés masculins en abordant les questions liées à l'organisation du travail, à la gestion des carrières et à l'évolution des modèles familiaux.

A partir d'exemples issus d'accords d'entreprise existants, l'ORSE propose une méthodologie afin de permettre aux entreprises de s'engager avec réussite dans la promotion de la parentalité auprès de leurs salariés masculins :

- Mobiliser l'ensemble des acteurs (internes et externes) et ouvrir des négociations ;
- Réaliser un diagnostic au sein des entreprises (recensement des pratiques d'équilibre des temps de vie au sein des entreprises, rapport de situation comparé prévu par le code du travail, enquêtes auprès des salariés, …) ;
- Elaborer et déployer un plan d'action qui concernera aussi bien les hommes que les femmes (aménagement du temps de travail, évaluation et gestion des carrières, services facilitant la vie quotidienne des salariés) ;
- Communiquer (formation, sensibilisation) ;
- Suivre et évaluer le dispositif.

A l'occasion d'une conférence organisée le 07 mars 2011 avec le MEDEF sur *« l'implication des hommes dans les politiques d'égalité professionnelle»*, l'ORSE a publié une étude, qui à partir d'un état des lieux des accords d'entreprise, fait le point sur la place

des hommes dans les dispositifs d'articulation travail/vie familiale.

Sur la base d'un échantillon de 165 accords rendus publics par les entreprises sur l'égalité professionnelle, l'ORSE a fait le constat suivant :

- Les négociateurs prennent conscience progressivement que l'égalité professionnelle dans les entreprises doit reposer sur une répartition égale des responsabilités parentales au sein des couples ;

- Les entreprises sont ouvertes à reconnaître de nouveaux droits pour les pères (maintien de salaire pour le congé de paternité, autorisation d'absence pour les futurs pères pour les suivis médicaux de grossesse, octroi de jours supplémentaires de paternité,…) ;

- **Les entreprises s'engagent sur des actions de communication ciblées en direction des hommes partant du constat suivant : si les dispositions de conciliation (congé parental, temps partiel, congé pour enfant malade) ne sont utilisées que par des femmes, elles en seront les premières victimes dans le cadre de leur parcours professionnel.**

Pour Daniel LEBEGUE, président de l'ORSE, « les entreprises commencent à ressentir tous les aspects positifs de politiques, qui en complémentarité de celles menées pour supprimer les écarts de salaires hommes/femmes et pour permettre aux femmes d'accéder à des postes de responsabilité, ciblent les hommes à la fois comme des sujets et des acteurs de l'égalité ».

PRÉCONISATION 12

S'appuyer sur l'expertise de l'ORSE pour accompagner les entreprises lorraines dans la promotion de la parentalité auprès de leurs salariés masculins, et donner ainsi un second souffle à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes dans notre région.

ANNEXE 1 – LETTRE DE MISSION

Groupe de travail « Mixité- Egalité »

Alors même que le CES s'interroge sur la manière de rendre la Lorraine attractive, l'étude de l'articulation des temps de vie -comme enjeu d'attractivité- est plus que jamais essentielle, et doit être associée de façon directe à l'enjeu du développement économique.

Déjà en 2003, à l'occasion du colloque Femmes en Lorraine, le thème « arrangements ou gestion nouvelle des temps de vie » était au cœur de nos réflexions. Si les questions posées sont toujours d'actualité, force est de constater que notre approche n'a pas posé la dimension tant du côté des femmes que du côté des hommes. Aujourd'hui, il convient de poser notre réflexion dans une perspective de genre.

Il s'agit de prendre en compte et de faire l'analyse systématique différentielle des situations, besoins et priorités des hommes et des femmes dans tous les domaines et en particulier dans celui qui retient notre attention : l'organisation familiale et la gestion des temps de vie.

Les informations recueillies au cours de l'étude doivent ainsi permettre l'élaboration d'axes de progrès.

Ce rapport doit permettre de :

- Faire un état des lieux en Lorraine de l'articulation des temps de vie, tenant compte des caractéristiques principales des femmes et des hommes et des spécificités territoriales ;
- Analyser les causes des phénomènes observés ;
- Identifier les acteurs impliqués (collectivités territoriales, associations, entreprises, acteurs institutionnels…) et leurs politiques ;
- Cerner, à partir du vécu des hommes et des femmes, leurs attentes ;
- Mettre en perspective les différentes politiques mises en place et les attentes exprimées.

Pour réaliser ce rapport, il est nécessaire de :

- Collecter des données, des statistiques ventilées par sexe et s'appuyer sur des enquêtes et études existantes en la matière (exemple de l'étude réalisée par l'INSEE sur la mobilité).

Quelques paramètres sont à intégrer et notamment les profils familiaux et professionnels; la durée des temps de travail (temps complet, temps partiel) ; la mobilité-les déplacements ; les modes d'accueil de la petite enfance….

- Recueillir des informations intégrant le positionnement des hommes et des femmes quant aux activités, problèmes, besoins, ressources…. (rencontres et entretiens avec des acteurs mais également des hommes et des femmes – exemple : visites de crèches et rencontre avec des professionnel-le-s et des mères et pères bénéficiaires ; auditions de chefs d'entreprises et rencontre avec des salarié-e-s et non salarié-e-s ….).

Ce travail – en particulier dans un contexte économique difficile – pourrait aboutir à un plan régional d'action qui donne toute sa pertinence à l'enjeu particulier de l'amélioration en Lorraine de l'équilibre entre vie privée et vie professionnelle dans une dimension d'égalité entre les hommes et les femmes, la finalité poursuivie à terme n'étant pas une politique séparée pour les hommes et pour les femmes, mais d'aller vers des politiques de droit commun pour tous et toutes, en créant les conditions pour que chaque personne puisse accéder aux droits de tous.

Dans une phase ultérieure, des auditions dans un cadre transfrontalier et plus particulièrement avec l'Allemagne, la Belgique et le Luxembourg pourraient permettre de repérer les bonnes pratiques développées.

ANNEXE 2

QUESTIONNAIRE SUR LA CONCILIATION VIE FAMILIALE VIE PROFESSIONNELLE

☐ 1 seule réponse possible
☐ plusieurs réponses possibles

Vous êtes :

☐ 1 femme
☐ 1 homme

Votre âge :

☐ Moins de 25 ans
☐ De 25 à 40 ans
☐ De 41 à 60 ans
☐ Plus de 60 ans

Travaillez-vous ?

☐ à temps plein
☐ à temps partiel
☐ plus de 41h/semaine
☐ dans plusieurs emplois

Quel est l'effectif de l'entreprise qui vous emploie ?

☐ Moins de 10 salarié-e-s
☐ De 10 à 100
☐ Plus de 100
☐ De 100 à 1000
☐ Plus de 1000

Dans quel secteur d'activité, travaillez-vous ?

☐ secteur agricole
☐ secteur industriel
☐ service public
☐ secteur privé

Avez-vous un second emploi ?

☐ oui
☐ non

Combien d'heures par semaine ?
Depuis combien de temps, travaillez-vous dans votre entreprise ?

☐ Moins d'1 an
☐ de 1 à 3 ans
☐ 4 ans ou plus

Votre catégorie professionnelle

☐ Cadre
☐ non cadre

Quel est votre niveau de formation ?

☐ niveau primaire
☐ niveau secondaire
☐ niveau baccalauréat
☐ niveau universitaire

Vous êtes

☐ en couple
☐ séparé-e/divorcé-e
☐ célibataire
☐ veuf/veuve

Si vous vivez avec un-e conjoint-e, précisez sa situation professionnelle

☐ sans emploi
☐ temps plein
☐ temps partiel
☐ congé parental

Avez-vous des enfants ?

☐ oui
☐ non

Combien avez-vous d'enfants – Quel âge ont-ils

	1	2	3	4 et plus	
0-3 ans	☐	☐	☐	☐	
3-6ans	☐	☐	☐	☐	
6-9ans	☐	☐	☐	☐	
9-12 ans		☐	☐	☐	☐
Plus de 12 ans		☐	☐	☐	☐

Est-ce que tous vos enfants vivent chez-vous ?

☐ oui
☐ non

Avez-vous déjà pris un congé parental ?

☐ oui
☐ non

Si non, pourquoi ?

☐ La famille ne peut pas financièrement se le permettre puisque je gagne plus que mon/ma conjoint-e
☐ Je ne voulais personnellement pas le prendre
☐ Ma/ mon conjoint-e ne voulait pas que je le prenne
☐ Ce n'est pas d'usage dans mon entreprise
☐ Je ne voulais pas abandonner mon travail
☐ Mes collègues n'approuvaient pas
☐ Autre raison (précisez)
☐ Je ne sais pas

Si vous êtes un homme, avez-vous la possibilité de prendre un congé paternité ?

☐ oui
☐ non

Si oui, avez-vous utilisé cette possibilité ?

☐ oui
☐ non

Combien de jours ?

☐ 1 à 6 jours
☐ 7 à 14 jours
☐ 5 à 25 jours

Avez-vous utilisé d'autres types de congés pour une naissance ?

☐ oui
☐ non

Avez-vous la possibilité de travailler avec des horaires flexibles pour vous occuper de vos enfants ?

☐ oui
☐ non
☐ ne sais pas

Comment ?

☐ Je suis resté quelques jours à domicile lorsque ma conjointe à recommencé à travailler après son congé maternité
☐ J'ai pris des jours de congé supplémentaires pour pouvoir être avec ma famille
☐ Je m'occupe de mes enfants plusieurs fois par mois
☐ Autre, à préciser :
☐ Je ne les ai pas utilisés : Expliquez pourquoi :

Est-ce que votre entreprise offre d'autres types de possibilités en faveur de la vie familiale ?

☐ Congés pour enfants malades au-delà du nombre de jours fixés par la loi
☐ Possibilité d'amener les enfants dans une crèche d'entreprise
☐ Accès à des tarifs préférentiels pour des vacances familiales
☐ Un lieu de travail à domicile avec ordinateur et internet
☐ La possibilité d'effectuer quelques de votre durée légale de travail à domicile
☐ Autre, à préciser :

Lorsque vous avez eu des enfants, avez-vous commencé à travailler …

- Plus ?

☐ oui
☐ non

- Moins ?

☐ oui
☐ non

Combien d'heures ?

☐ de 1 à 10 heures par semaine
☐ plus de 10 heures par semaine

Faites-vous des activités avec vos enfants ?

☐ oui
☐ non ou très rarement

Quelles activités faites-vous avec vos enfants ?

☐ Jouer à des jeux de ballon : football, rugby…
☐ Jouer à des jeux d'intérieur ou informatique
☐ De la marche
☐ D'autres activités sportives
☐ Cuisiner ou d'autres activités domestiques
☐ Les aider à faire leurs devoirs
☐ Les aider à réparer leur vélo, faire des activités de construction.
☐ Aller avec eux aux jeux de plein air, à la piscine, à des activités culturelles ou similaires.
☐ Autre, à préciser :

Si vous ne faites pas ou peu d'activités avec vos enfants, pourquoi ?

☐ Ma/mon conjoint-e ne veut pas
☐ Je pense que c'est le rôle de ma/mon conjoint-e
☐ Les enfants préfèrent être avec leurs copains de jeux
☐ Je n'ai pas le temps
☐ Je ne sais pas
☐ Autre, à préciser :

Si vous n'avez pas le temps pour quelle raison ?

☐ Trop de travail
☐ D'autres obligations familiales
☐ Je suis impliqué-e dans des activités collectives
☐ Je ne sais pas
☐ Autre, à préciser :

Quels types d'activités pratiquez-vous avec votre famille ?

☐ Vacances
☐ Sports
☐ Pique-niques
☐ Jeux à la maison
☐ Regarder la télévision
☐ Aider les enfants à faire leurs devoirs
☐ Autre, à préciser :

Selon vous, que doit faire prioritairement un « bon parent » ?

☐ Travailler dur pour assurer des bonnes conditions de vie
☐ Passer du temps avec sa famille
☐ Aider aux tâches domestiques
☐ Autre, à préciser :

Participez-vous aux tâches domestiques chez-vous ?

☐ oui
☐ non ou très rarement

De quels types d'activités vous occupez-vous à la maison ?

☐ Cuisiner : Combien d'heures estimez-vous y consacrer par semaine……
☐ Laver la vaisselle : Combien d'heures estimez-vous y consacrer par semaine……
☐ S'occuper du linge : Combien d'heures estimez-vous y consacrer par semaine……
☐ S'occuper des enfants : Combien d'heures estimez-vous y consacrer par semaine……
☐ Faire les courses : : Combien d'heures estimez-vous y consacrer par semaine……
☐ Amener/aller chercher les enfants à l'école/ garderie : Combien d'heures estimez-vous y consacrer par semaine……
☐ Entretien intérieur de la maison
☐ Entretien extérieur de la maison – jardin
☐ Autre, à préciser :

Si vous ne participez pas ou peu aux activités domestiques, pourquoi ?

☐ Je considère que c'est le rôle de mon/ma conjoint-e
☐ Ma/mon conjoint-e considère que c'est son rôle
☐ Je ne sais pas comment faire
☐ Je pense que c'est ennuyeux
☐ Je n'ai pas le temps

Si vous n'avez pas le temps, pour quelle raison ?

☐ Trop de travail
☐ D'autres obligations familiales
☐ Je suis impliqué-e dans des activités collectives
☐ Autre, à préciser :

Nom de l'organisme/entreprise employeur :

Conseil Economique Social et Environnemental LORRAINE

CONSEIL ECONOMIQUE SOCIAL ET ENVIRONNEMENTAL DE LORRAINE

Hôtel de Région - Place Gabriel Hocquard
BP 81004 - 57036 Metz Cedex 1
Tél. 03 87 33 60 26 - Fax 03 87 33 61 09

http://ces.lorraine.eu - cese@lorraine.eu
www.facebook.com/ceselorraine
www.twitter.com/ceselorraine

SEPTEMBRE 2011

Crédits photos : www.sxc.hu
Communication : CESE de Lorraine