

Mars 2021

Solutions innovantes pour lever les freins pratiques à l'insertion professionnelle des femmes

Astrid Leray

Sommaire

I - Objectifs et méthodologie de l'étude	5
a. Objectifs.....	5
b. Méthodologie	5
II - Les profils les plus à risque	6
a. Les familles monoparentales.....	6
b. Les familles nombreuses	7
c. Les familles bénéficiaires de l'AEEH	8
d. Les mères sans diplômes.....	8
III - Les freins rencontrés par les mères	9
a. Représentations sociales et rôle supposé des mères	9
b. L'isolement et l'éloignement des dispositifs sociaux.....	11
c. Coût et répartition territoriale inégale des modes de garde pour les moins de 3 ans	13
d. Des inégalités territoriales qui perdurent au-delà de la petite enfance	19
e. Le manque de structures d'accueil sur des horaires atypiques	20
f. Le manque de solutions pérennes pour les enfants en situation de handicap.....	23
g. Le coût de la mobilité en zone rurale.....	23
h. Transitions, accidents de parcours et violences conjugales.....	24
Synthèse	25
IV Solutions innovantes et leviers envisageables.....	26
a. Accompagner les mères dans les transitions	26
b. Améliorer l'accompagnement via la formation	26
c. Accompagner la mobilité.....	26
d. Développer des modes de garde en horaires atypiques accessibles	27
e. Améliorer l'inclusion du handicap.....	27
f. Freins et leviers mentionnés par les professionnel·les	28
Conclusion et discussion	32
Index des abréviations.....	34
Bibliographie.....	35
Liste des personnes auditionnées	37
Liste des modes de garde innovants identifiés lors des entretiens	39

La rédaction choisie pour ce rapport vise à visibiliser de manière égalitaire les femmes et les hommes. Néanmoins, les métiers de la petite enfance étant à 99% des métiers effectués par des femmes et souvent pour cette même raison dévalorisés et faiblement rémunérés, nous avons fait le choix de mentionner ici ces professions au féminin.

Sujet de multiples études, l'impact de la parentalité sur les carrières des femmes est aujourd'hui bien connu. Contrairement aux hommes dont l'activité professionnelle augmente avec l'arrivée d'enfants, les femmes ayant des responsabilités familiales ont des taux d'activité et d'emploi inférieurs à celles qui n'en ont pas. De même, elles sont plus nombreuses à être à temps partiel (cf. tableau 1).

L'articulation entre les contraintes professionnelles et celles liées à l'arrivée d'un enfant ainsi que la difficulté de trouver un mode de garde adapté peuvent les contraindre à suspendre ou réduire leur activité professionnelle.

Comme le rappelait le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge dans son rapport sur les stratégies d'accueil de la petite enfance¹, « *les interruptions d'activité concernent plus fréquemment les femmes ayant les positions sociales les plus faibles : un emploi précaire, des horaires contraints ou atypiques, des conditions de travail difficiles, un travail éloigné du domicile, des faibles rémunérations expliquent un choix plus fréquent dans leur cas de faire une pause pour élever leur enfant, en dépit des contraintes financières accrues, des risques liés à la reprise future d'un emploi et plus généralement la future trajectoire professionnelle* ».

La Normandie n'échappe pas à ce constat. Quel que soit le niveau de diplôme des mères, les taux d'activité et d'emploi des femmes diminuent en fonction du nombre d'enfants (cf. graphiques 1 et 2) et les Normandes sont plus exposées que les Normands à la pauvreté du fait de leur situation familiale et notamment de la monoparentalité qui creuse les inégalités².

Mobilisée sur le sujet, la DRDFE de Normandie a souhaité étayer la connaissance régionale sur les freins pratiques à l'insertion professionnelle des femmes et sur les initiatives innovantes existantes concernant les modes de garde. Pour ce faire, elle a commandité une étude qualitative sur le sujet. Elle a été menée en 2020 par le cabinet Trezego. Ce rapport en présente les principaux résultats.

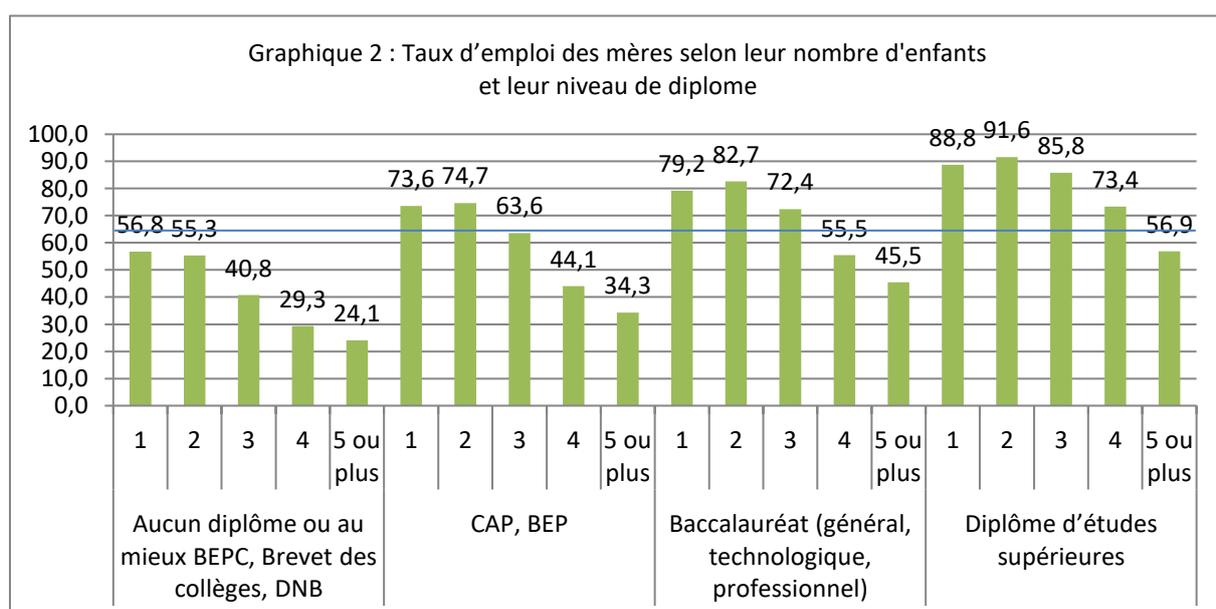
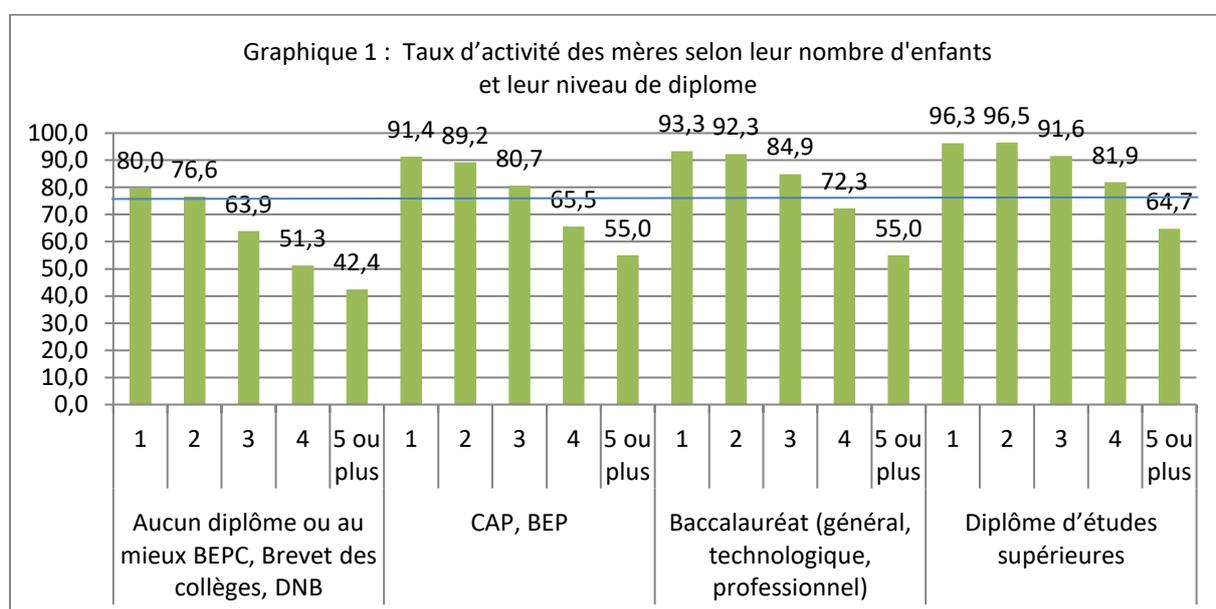
¹ HCFEA, Voies de réforme des congés parentaux dans une stratégie globale d'accueil de la petite enfance, février 2019

² Insee Analyses Normandie n° 57, mars 2019

Tableau 1 : Impact de la parentalité en France sur les parcours professionnels

	Hommes		Femmes	
	sans responsabilités familiales	ayant des responsabilités familiales	sans responsabilités familiales	ayant des responsabilités familiales
Taux d'emploi	82 %	91%	84%	76%
Inactivité	7 %	4 %	9%	17%
Chômage	10 %	5%	8%	7%
Temps partiels	9%	4%	25%	31 %

Source : Insee Première n° 1795- Être parents : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes. Mars 2020
Insee, enquête Emploi 2019



Source : Insee, Normandie, recensement de la population 2016 – exploitation complémentaire

I - Objectifs et méthodologie de l'étude

a. Objectifs

Qualitative, cette étude avait deux objectifs principaux :

- identifier les profils des femmes normandes en situation de précarité : Qui sont-elles ? Combien sont-elles ? Où habitent-elles ? Quel est l'impact de la parentalité sur leurs parcours? Quels sont leurs besoins, leurs demandes ?
- identifier les modes de garde existants selon les territoires, leurs atouts et contraintes, les solutions innovantes et celles les mieux adaptées aux différents profils de femmes préalablement identifiés.

b. Méthodologie

Pour ce faire, le projet devait initialement se construire en quatre temps

- une compilation des données bibliographiques et statistiques régionale sur le sujet,
- des entretiens avec les partenaires institutionnels,
- 4 focus groups avec des femmes en parcours d'insertion,
- 3 focus groups avec des professionnelles et élu-es mobilisé-es pour proposer des modes de garde innovants.

Les contraintes liées à la crise sanitaire ont imposé de nombreuses adaptations (cf. tableau 2).

Les rencontres des partenaires n'ont pu se faire de visu et ont été basculées en entretiens téléphoniques individuels.

Tableau 2 : adaptations de la méthodologie imposées par la crise sanitaire

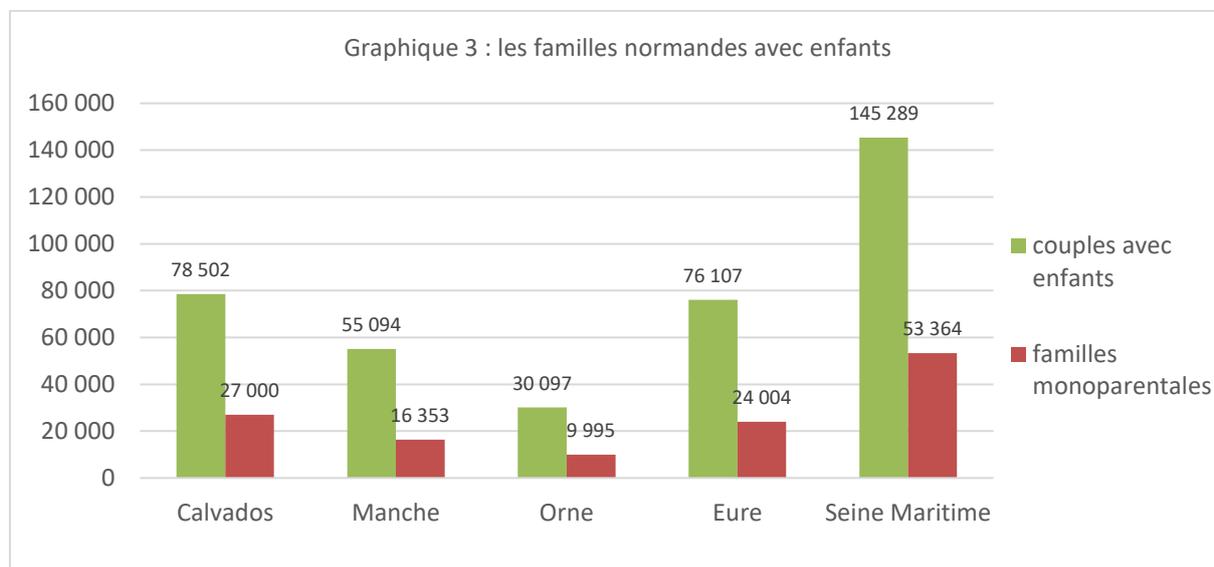
Méthodologie initialement prévue	Adaptations liées à la crise sanitaire
Rencontre des partenaires – 3 jours	35 entretiens téléphoniques individuels
4 focus groups de femmes en parcours d'insertion <ul style="list-style-type: none">- Relais parents de la MFR d'Urville (50)- Groupe Renault Humando (76)- CIDFF 27- Mission locale 61 + Croisement des résultats avec l'étude réalisée par l'Etape sur le territoire de Vire (14)	1 focus groups de femmes à la MFR 1 entretien téléphonique
3 focus groups avec des professionnelles et élu-es mobilisé-es pour proposer des modes de garde innovants.	3 focus groups en visio-conférence - 45 professionnelles invitées -7 retours

Seul un des quatre focus groups de femmes initialement prévus a pu être mené entre les deux confinements. En complément, il a été envisagé d'échanger avec des femmes en parcours d'insertion par téléphone mais ce projet a finalement été abandonné. En effet, le téléphone ne permettait pas de remplir les conditions nécessaires au bon déroulé de tels entretiens.

Les focus groups de professionnelles ont été proposés en visioconférence mais les agendas ayant été très bousculés par la crise, seules 7 des 45 professionnelles invitées ont pu se rendre disponibles. Nous aurions également souhaité y associer des élu-es mobilisé-es sur le sujet mais notre recherche de contacts n'a pas abouti.

II - Les profils les plus à risque

Selon le recensement de 2016³, la Normandie compte 515 805 familles avec enfants dont 40% sont en Seine Maritime, le département le plus peuplé de la région (Graphique 3).



Source : Insee, Normandie, recensement de la population 2016

En 2018, sur les 400 000 familles composées au moins d'un enfant mineur, l'Insee dénombre en Normandie 10 % de familles recomposées, 22 % de familles monoparentales et 68 % des familles traditionnelles. En proportion, les enfants vivent plus souvent en famille recomposée dans l'Eure (14%), en famille monoparentale en Seine maritime (22%) et en famille traditionnelle dans la Manche (70%)⁴.

A la lecture des différentes bases de données des partenaires, il est possible d'identifier plusieurs profils plus à risques concernant l'insertion professionnelle.

a. Les familles monoparentales

Les familles monoparentales sont identifiées comme plus fragiles dans de nombreuses études. Selon le recensement 2016, elles sont 130 716 en Normandie soit 25% des familles normandes avec enfants.

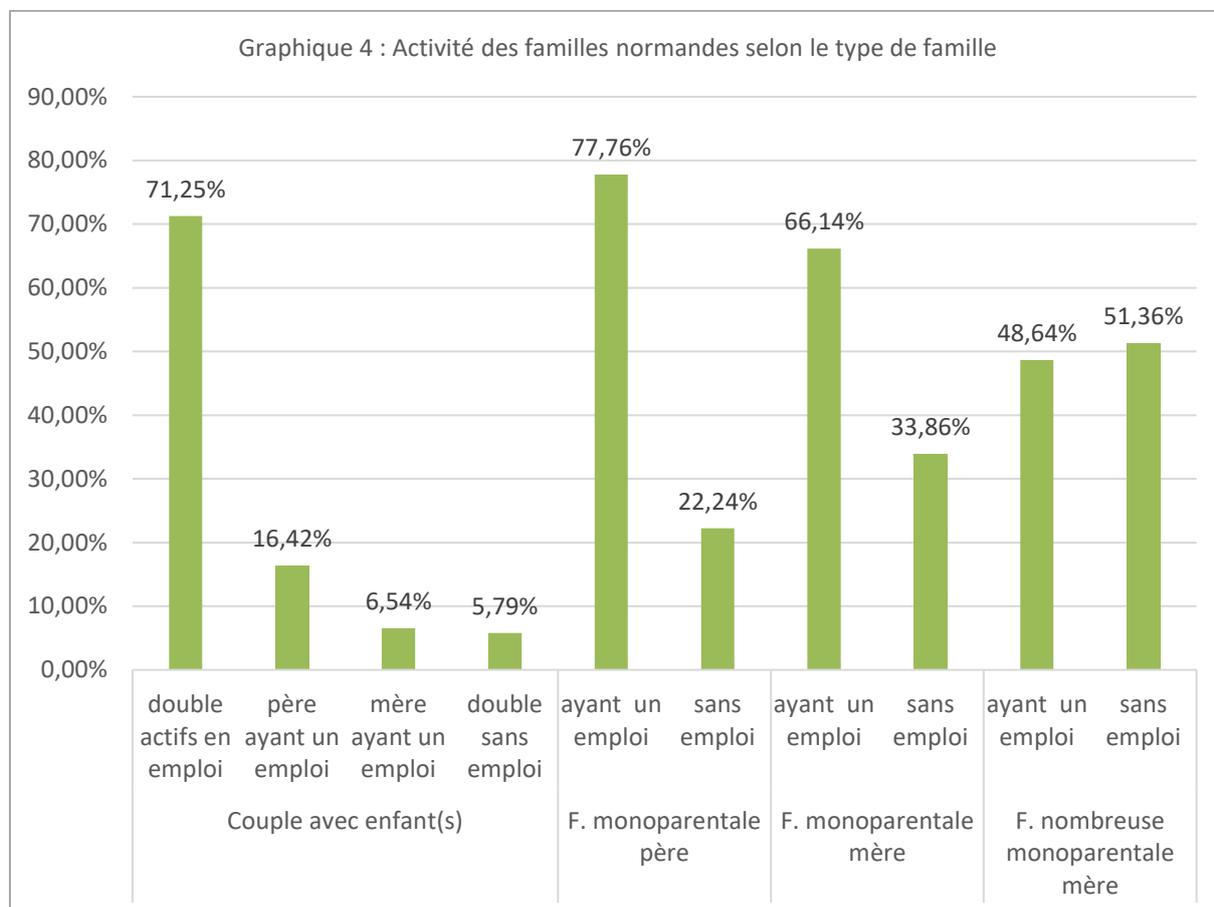
- 82% des parents de familles monoparentales sont des mères.
- 60% n'ont qu'un enfant mais 11% sont des familles nombreuses.
- Ce sont des familles le plus souvent urbaines : 13% vivent dans les quartiers prioritaires de la politique de la ville⁵.
- 2/3 des mères monoparentales n'ont aucun diplôme ou seulement le brevet des collèges.

³ Toutes les données de ce chapitre non spécifiquement sourcées proviennent des données transmises par l'Insee et issues du RP2017 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2020.

⁴ Insee Flash n° 91, janvier 2020

⁵ Insee Analyses n°57, mars 2019

- 34% des mères monoparentes sont sans emploi, 51% si elles sont à la tête d'une famille nombreuse (cf. Graphique 4).
- 34% vivent sous le seuil de pauvreté (25% des pères monoparents).
- 24% sont bénéficiaires du RSA.



Source : Insee, RP2017 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2020.

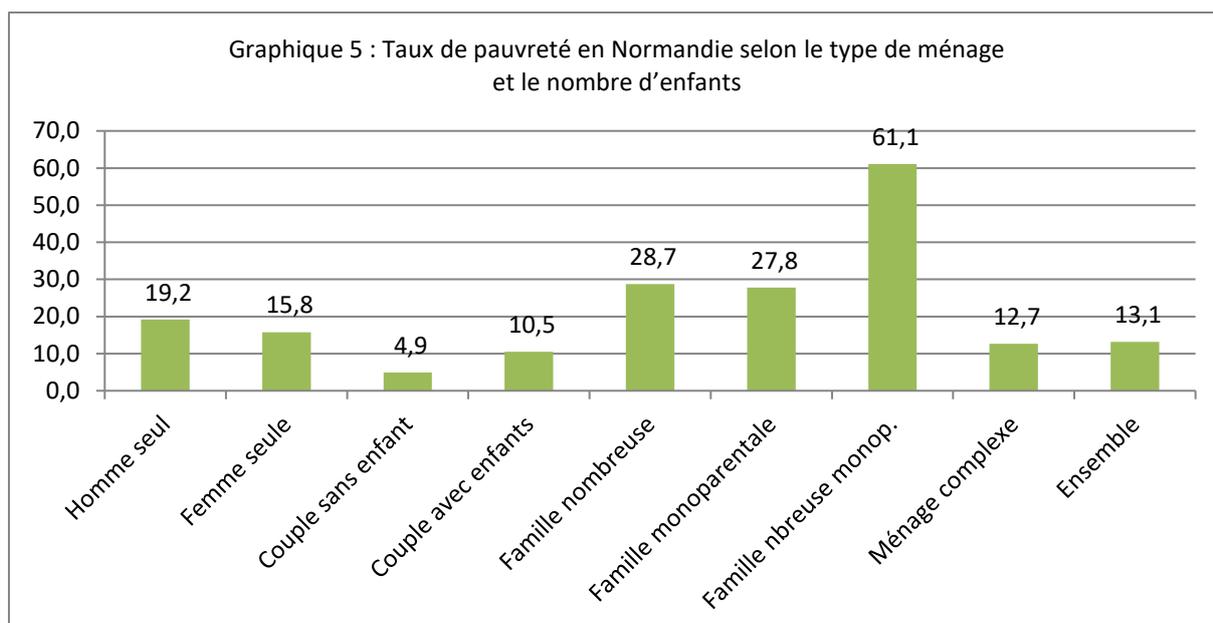
b. Les familles nombreuses

En Normandie, toujours selon le recensement 2016, 85 580 familles ont 3 enfants ou plus et au moins un enfant mineur soit 17% des familles normandes avec enfants, une proportion en recul depuis 1999⁶.

De profils très variés, ces familles passent la plupart du temps sous le radar et peu d'études leurs sont spécifiquement consacrées. On peut néanmoins retenir que :

- 15 385 d'entre elles sont des familles monoparentales et nombreuses.
- Si les pères de ces familles sont pratiquement tous actifs, les mères sont moins présentes sur le marché du travail : 37,5% des mères de familles nombreuses sont sans emploi.
- 28,7% des ménages avec 3 enfants et plus vivent sous le seuil de pauvreté (cf. Graphique 5).

⁶ Insee Flash Basse Normandie, n° 18 Janvier 2015



Sources : Insee-DGFIP-Cnaf-Cnav-CCMSA, Fichier localisé social et fiscal 2017

c. Les familles bénéficiaires de l'AEEH

Selon les rapports d'activité des CAF, 13 000 familles normandes sont bénéficiaires de l'Allocation d'Education de l'Enfant Handicapé⁷.

S'il n'existe pas d'étude régionale sur la situation professionnelle et économique de ces familles, les études nationales comme celle de la Drees⁸ montrent qu'en France, sur les 292 000 ménages bénéficiaires de l'AEEH (soit 4 % des ménages avec un enfant de moins de 20 ans) :

- 30% sont des familles monoparentales (9 fois sur 10 des mères).
- 3 familles bénéficiaires sur 10 sont des familles nombreuses.
- 43% des mères ne travaillent pas (51% des mères monoparentes).
- 42% des mères qui travaillent sont à temps partiel.
- Le niveau de vie de ces familles est inférieur de 15% à la moyenne.
- 24 % des ménages bénéficiaires de l'AEEH vivent sous le seuil de pauvreté.

d. Les mères sans diplômes

Selon les données Insee, la population normande a un niveau de formation inférieur aux moyennes nationales. Ainsi, en 2015, sur le territoire de l'ancienne Haute Normandie, 24% de la population active (dont 48% de femmes) avait un bas niveau de formation contre 20% en France⁹.

Ces actifs et actives sont plus souvent dans des situations sociales fragiles. Ainsi sur les 58 518 mères normandes sans diplômes, 50% d'entre elles sont sans emploi. 31 % ont trois enfants et plus¹⁰.

⁷ Rapports d'activité CAF 2018 et 2019 des 5 départements.

⁸ Drees, Etudes et résultats n° 1169, novembre 2020.

⁹ Insee Analyses Haute Normandie n° 13, octobre 2015.

¹⁰ Données transmises par l'Insee et issues du RP2017 exploitation complémentaire, géographie au 01/01/2020.

2/3 des mères monoparentes ne possèdent pas le baccalauréat, notamment quand une grossesse précoce les a contraintes à interrompre leurs études.¹¹

III - Les freins rencontrés par les mères

Le 13 octobre 2020, la MFR d'Urville nous a permis de rencontrer cinq femmes ayant suivi le dispositif « relais parents », un dispositif qui s'adresse aux parents sans emploi et qui concerne à la fois le soutien à la parentalité et l'insertion professionnelle.

Le 24 novembre 2020, nous avons également pu échanger au téléphone avec une femme ayant participé au dispositif 100% féminin porté par l'agence Humando du Havre et l'équipe RH de l'usine Renault de Sandouville.

Initialement, nous espérions échanger avec vingt à trente personnes de profils et parcours variés. Si l'annulation de plusieurs focus groups a fragilisé cette approche qualitative de notre étude, les récits des femmes rencontrées ont néanmoins permis d'enrichir les analyses partagées par les partenaires et d'identifier différents freins rencontrés par les mères lors de leur parcours d'insertion.

a. Représentations sociales et rôle supposé des mères

Les injonctions sociétales qui pèsent sur les mères sont nombreuses et souvent contradictoires. Comme l'explique Sylviane Giampino, psychanalyste et psychologue de la petite enfance « *entrer en maternité, c'est entrer en culpabilité. Les mères avancent sur un chemin doublement miné. D'un côté par l'idée mythique de toute-puissance : puisqu'elles donnent la vie, elles ont le pouvoir de donner ce qui est bon et, par conséquent, également ce qui est mauvais. De l'autre par le mirage selon lequel la mère est l'enveloppe protectrice de l'enfant. C'est la nourricière, l'éducatrice, la seule qui soit bonne pour sa santé, son équilibre et son bonheur.* »¹²

Ces injonctions à devoir assurer seule toutes les responsabilités liées à la parentalité sont parfaitement assimilées par les femmes que nous avons rencontrées. Chacune à leur manière, elles ont mentionné la culpabilité de devoir confier leur enfant, un poids pesant bien plus sur leurs épaules que sur celles des pères.

« C'est culpabilisant de laisser son enfant. »

« Je me disait que mon enfant allait être fatigué si je travaillais. »

« J'étais très inquiète de confier ma fille. »

« Demander de l'aide, c'est qu'on n'est pas capable. Je suis comme une mauvaise mère.
Je me sens nulle. »

« Déléguer, c'est dur. Tout faire, c'est mon rôle. »

« J'ai tout arrêté pour être mère. De 0 à 3 ans, je ne pouvais pas le confier. »

Témoignages de mères entendues lors du focus group du 13/10/2020

¹¹ Insee flash Basse Normandie n° 28, août 2015.

¹² "Les mères qui travaillent sont-elles coupables ?" de Sylviane Giampino, Ed. Albin Michel, 2000.

Loin d'être de leur unique responsabilité, cette vision de la parentalité est véhiculée par l'ensemble de la société.

Au-delà de la famille et des proches, elle peut être véhiculée par certaines professionnelles de la petite enfance. Ainsi, plusieurs professionnelles d'Eaje ont mentionné les jugements qu'elles devaient déconstruire dans leurs équipes.

« On entend beaucoup de jugements sur les mères qui ne travaillent pas, sur le fait qu'elles pourraient s'occuper de leur enfant, qu'elles n'ont que ça à faire. »

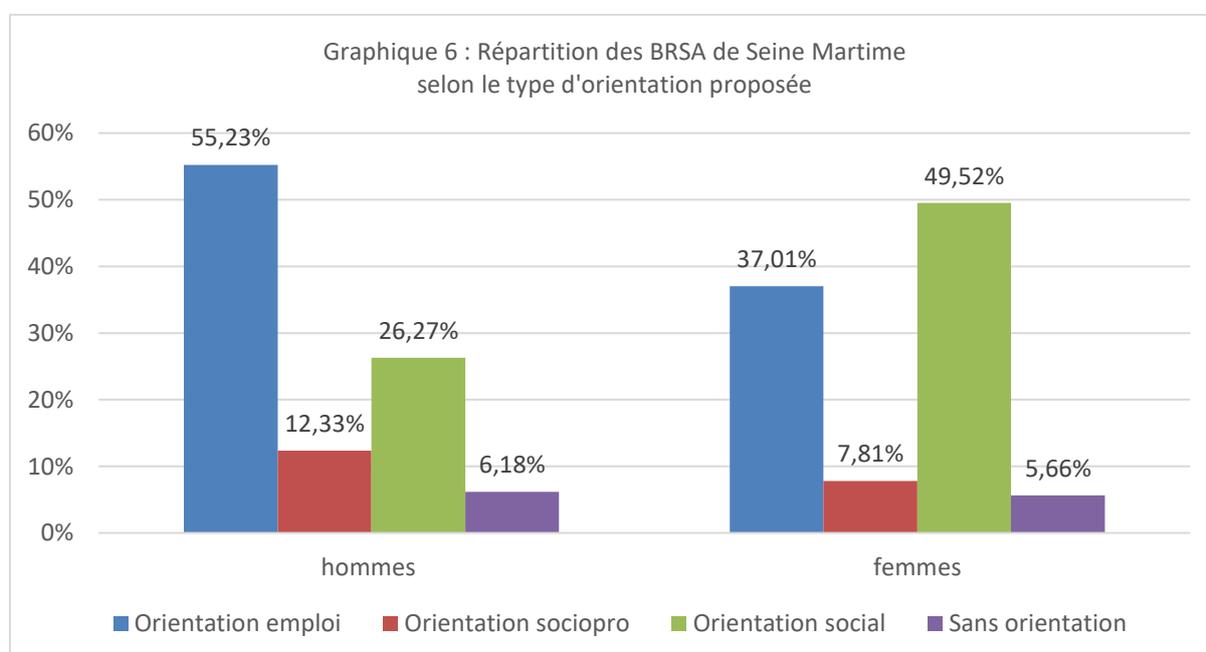
Témoignage d'une des professionnelles de la petite enfance entendue lors du focus group du 12/11/2020

On la retrouve également chez les professionnel·les de l'insertion qui n'orientent souvent pas de la même manière les femmes et les hommes bénéficiaires du RSA, notamment lorsque ces dernières ont des enfants.

« Face à une jeune femme enceinte ou avec des enfants, le premier réflexe des conseillers est souvent de se dire « pour le travail, on verra plus tard » et de mettre l'accent sur la santé, le logement... »

Témoignage d'une chargée de mission insertion

Les données sur l'orientation des bénéficiaires du RSA de Seine Maritime l'illustrent bien : 50% des femmes se voient proposer une orientation sociale alors que ce n'est le cas que pour 26 % des hommes (Cf. Graphique 6).



Source : DPI 76 2017-2019. Données 2016

b. L'isolement et l'éloignement des dispositifs sociaux

La charge domestique et familiale

Selon l'INSEE, la charge domestique et familiale est encore assurée aujourd'hui à 70% par les femmes. 70%, cela représente en moyenne 4h de temps quotidien et jusqu'à 7h pour celles qui ont plusieurs enfants à charge¹³. Cette charge pèse lourd sur les épaules des mères. Elle les isole et empiète sur le temps et la disponibilité que ces femmes devraient avoir pour penser et construire leur recherche d'emploi ou tout autre projet personnel.

« La charge est immense. Si on travaille, il faut assurer le travail en plus du temps avec les enfants, le ménage... C'est la double peine. »

« Mon mari travaille. C'est lourd, je dois tout faire. »

« Il faut mettre nos maris au chômage pour qu'ils aident. »

Témoignages de mères entendues lors du focus group du 13/10/2020

La méconnaissance des dispositifs sociaux

De plus, les femmes les plus vulnérables connaissent rarement les aides dont elles peuvent bénéficier et les personnes ou structures auxquelles s'adresser.

« On ne connaît pas nos droits. On ne sait pas quoi chercher. »

« Quand on ne les connaît pas, on ne les sollicite pas. »

Témoignages de mères entendues lors du focus group du 13/10/2020

Souvent perdue sur les sites de l'administration, elles se réfèrent à leur entourage et reproduisent les démarches réalisées par une amie, une connaissance.

« Sur les sites, il y a toujours pleins de sigles. Tout est compliqué. Moi je reçois la PPA, je ne sais même pas ce que c'est. »

« Pôle emploi, la sécu, les aides pour les enfants... rien ne se rejoint. On est perdu. On utilise le bouche à oreille mais pour ça, il faut déjà avoir l'occasion de parler à quelqu'un. »

Témoignages de mères entendues lors du focus group du 13/10/2020

Alors que les démarches leur paraissent difficiles et intimidantes, elles doivent toquer à de nombreuses portes et peinent à trouver des interlocuteurs ou interlocutrices qui prennent en compte leur situation dans sa globalité.

« Si on n'est pas inscrit à pôle emploi, on n'a pas d'accompagnement. Et même à Pôle emploi, ils nous accompagnent sur l'emploi mais pas pour le reste. »

Témoignage d'une mère entendue lors du focus group du 13/10/2020

¹³ Et si on en finissait avec la ménagère ? François Fatoux, ed Belin, 2014.

Ces démarches seront encore plus complexes en zone rurale où l'éloignement des associations comme des administrations renforce l'isolement.

Le défaut d'équipement informatique

La révolution numérique vient encore compliquer le parcours de ces femmes. Aujourd'hui, l'ensemble de la société se dirige vers le tout numérique. La parentalité n'y échappe pas. Trouver une mode de garde, déclarer le salaire de l'assistante maternelle, payer la cantine et la garderie, solliciter une aide... la plupart de ces démarches du quotidien se font maintenant sur internet. Or, les familles les plus modestes ne sont souvent pas équipées.

Selon une étude de l'INSEE¹⁴, l'illectronisme touche 17% de la population française et parmi les personnes les plus touchées par le défaut d'équipement, on retrouve notamment les personnes les moins diplômées et celles aux revenus modestes.

Ainsi, entre le coût de l'équipement et celui de l'abonnement internet, la plupart des femmes rencontrées n'ont accès à internet que sur leur téléphone portable. La moindre démarche administrative devient alors très compliquée.

*« J'ai internet sur mon téléphone mais je n'ai pas d'ordinateur. »
« Faire un CV, une lettre, une demande pour les aides, c'est compliqué.
Il faut aller à la bibliothèque et les impressions sont payantes. »*

Témoignages de mères entendues lors du focus group du 13/10/2020

Les mauvaises expériences

Certaines femmes mentionnent des professionnel·les qui n'ayant pas assuré la totalité de leur mission, les ont plongées dans une précarité encore plus importante.

« L'assistante était en vacances. On m'a dit qu'elle me rappellerait. Elle ne m'a jamais recontactée. Moi, je n'ai pas osé relancer. J'ai du aller au secours populaire pour tenir. »

« Je dormais dans ma voiture. L'assistante ne déposait pas le dossier pour la demande de logement. Ça a duré des mois. »

Témoignages de mères entendues lors du focus group du 13/10/2020

Si l'erreur est humaine et que des dysfonctionnements individuels ou structurels sont ponctuellement possibles, les conséquences pour les femmes peuvent être considérables. De plus, elles accentuent l'éloignement des dispositifs en générant une perte de confiance dans les administrations.

La peur d'être perçu comme une assistée

A cette méconnaissance et à la difficulté d'entreprendre ces démarches, s'ajoute enfin la peur d'être perçue comme une assistée. Le discours péjoratif sur l'assistantat pousse ces femmes à ne pas solliciter les aides auxquelles elles ont droit de peur d'être jugées.

« Je ne suis pas du genre à demander de l'aide. On a l'impression de se rabaisser. »

Témoignage d'une mère entendue lors du focus group du 13/10/2020

¹⁴ Insee Première, n° 1780, octobre 2019.

c. Coût et répartition territoriale inégale des modes de garde pour les moins de 3 ans

Les principaux modes de garde pour les enfants de moins de trois ans

Les modes de garde vont différer en fonction de l'âge de l'enfant. De 0 à 3 ans, les enfants peuvent être gardés par leur famille ou des proches mais ils peuvent également être confiés à :

- une assistante maternelle (chez elle, en Maison d'Assistantes Maternelles ou en crèche familiale),
- un établissement d'accueil du jeune enfants, dit Eaje (essentiellement des multi-accueil mais aussi des micro-crèches, crèches parentales ou associatives)
- une salariée qui gardera l'enfant à domicile.

Selon l'enquête barométrique réalisée par la CNAF¹⁵, les familles souhaitent majoritairement trouver un mode de garde : en effet, si 25% des familles préfèrent s'occuper elles-mêmes de leur enfant, 31% désirent le confier à un Eaje, 22% veulent recourir à une assistante maternelle et 24 % n'expriment pas de préférence particulière.

Or, selon la dernière enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de la Drees réalisée en 2013¹⁶, la réalité est toute autre, notamment car les accueils collectifs sont insuffisants. Au cours de la semaine, du lundi au vendredi, de 8 heures à 19 heures, 61% des enfants de moins de 3 ans sont gardés la majeure partie du temps par un de leurs parents, 19% sont confiés à une assistante maternelle et 13% à un Eaje.

Les prestations familiales associées

Selon le mode de garde choisi, la famille pourra alors bénéficier jusqu'aux 6 ans de l'enfant de Paje, prestation d'accueil du jeune enfant versées par la Caf, et notamment de :

- La prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) si un des parents a cessé ou réduit son activité professionnelle pour élever son ou ses enfants de moins de trois ans. Selon le nombre d'enfants, elle peut être versée pendant 6 à 48 mois et peut être prolongée jusqu'à la scolarisation de l'enfant sous certaines conditions. Son montant s'élève à 398,39 € par mois en cas de cessation totale d'activité ; 257,54 € par mois pour une durée de travail inférieure ou égale à un mi-temps et 148,57 € par mois pour une durée de travail comprise entre 50 % et 80 %.
- le complément de libre choix du mode de garde (Cmg) si la famille fait garder son ou ses enfants de moins de 6 ans par une assistante maternelle agréée, par une garde à domicile, par une association ou entreprise habilitée ou par une micro-crèche. Cette aide finance une partie des frais de garde et dépend des revenus de la famille. Elle peut être revalorisée si l'enfant est gardé la nuit, le dimanche ou les jours fériés, si le parent bénéficie de l'allocation aux adultes handicapés ou si elle ou il vit seul-e.

Si l'enfant est confié aux professionnelles d'un Eaje,

- la structure peut fonctionner avec la PSU, prestation de service unique, c'est-à-dire qu'elle reçoit une aide au fonctionnement versée directement par les Caf. En contrepartie de ce financement, la Caf demande à la crèche de calculer les participations familiales selon un barème national proportionné aux ressources et au nombre d'enfants à charge des familles.

¹⁵ L'accueil du jeune enfant en 2018, Observatoire national de la petite enfance, édition 2019.

¹⁶ Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants en 2013, Drees, Etude et Résultats n° 896, octobre 2014.

- la structure peut fonctionner avec la PAJE et dans ce cas, il n'y a pas de tarif réduit mais les parents pourront solliciter le Cmg.

Pour bénéficier de ces financements PSU, les structures doivent répondre à plusieurs conditions :

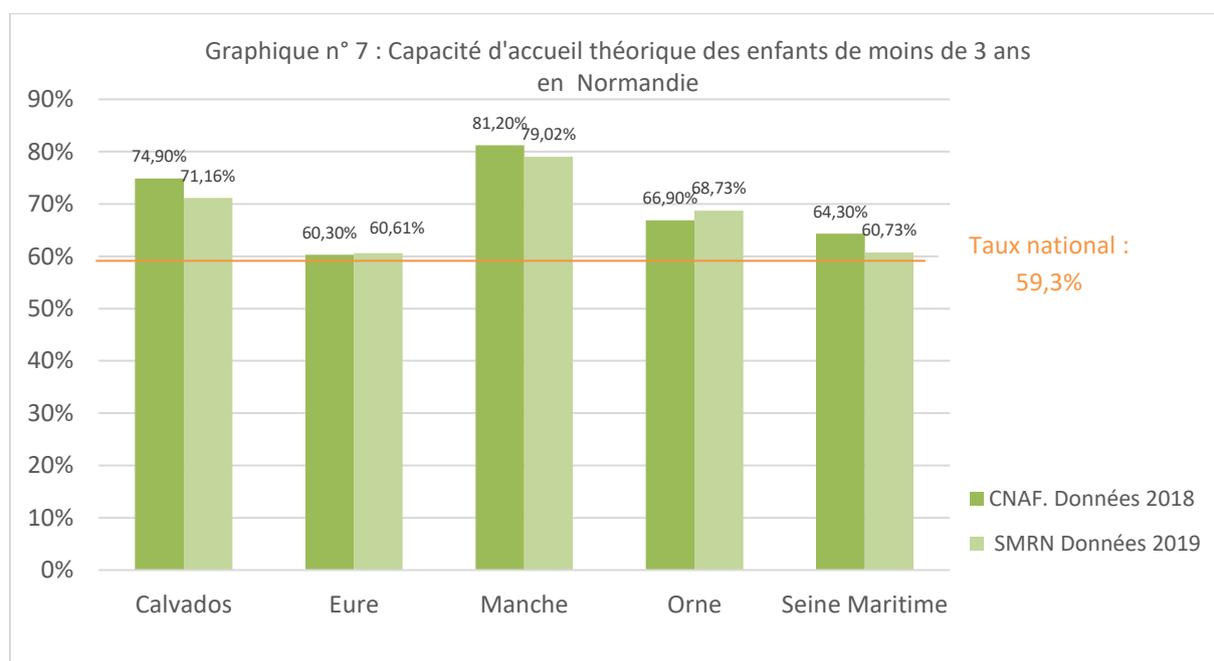
- être autorisées à fonctionner par l'autorité compétente (conseil départemental ou collectivité publique),
- être ouvertes à tous et toutes,
- appliquer le barème national des participations familiales fixé par la Cnaf,
- disposer d'un projet d'établissement et d'un règlement de fonctionnement validés par la Caf,
- avoir signé une convention d'objectifs et de financement avec la Caf.

De plus, le choix du mode Psu implique qu'un financeur complémentaire participe aux dépenses de fonctionnement (ville ou réservataire de berceaux) car les participations des familles et la prestation de service de la Caf, additionnées, représentent au maximum 66% du prix de revient de la structure.

Aujourd'hui, la majorité des micro-crèches et une partie des crèches d'entreprises¹⁷ fonctionnent avec la PAJE. A l'échelle nationale, cela ne représente 9% des places en accueil collectif mais les micro-crèches sont très dynamiques et sont actuellement en plein essor¹⁸.

La capacité d'accueil des enfants de moins de 3 ans

Avec une capacité d'accueil théorique¹⁹ des enfants de moins de 3 ans allant de 60% dans l'Eure à plus de 80% dans la Manche, la Normandie peut être de prime abord considérée comme ayant une offre plutôt bonne et au-dessus de la moyenne nationale de 59 places pour 100 enfants (cf. Graphique 7). Néanmoins cette donnée étant très globale, elle est à relativiser de plusieurs façons.

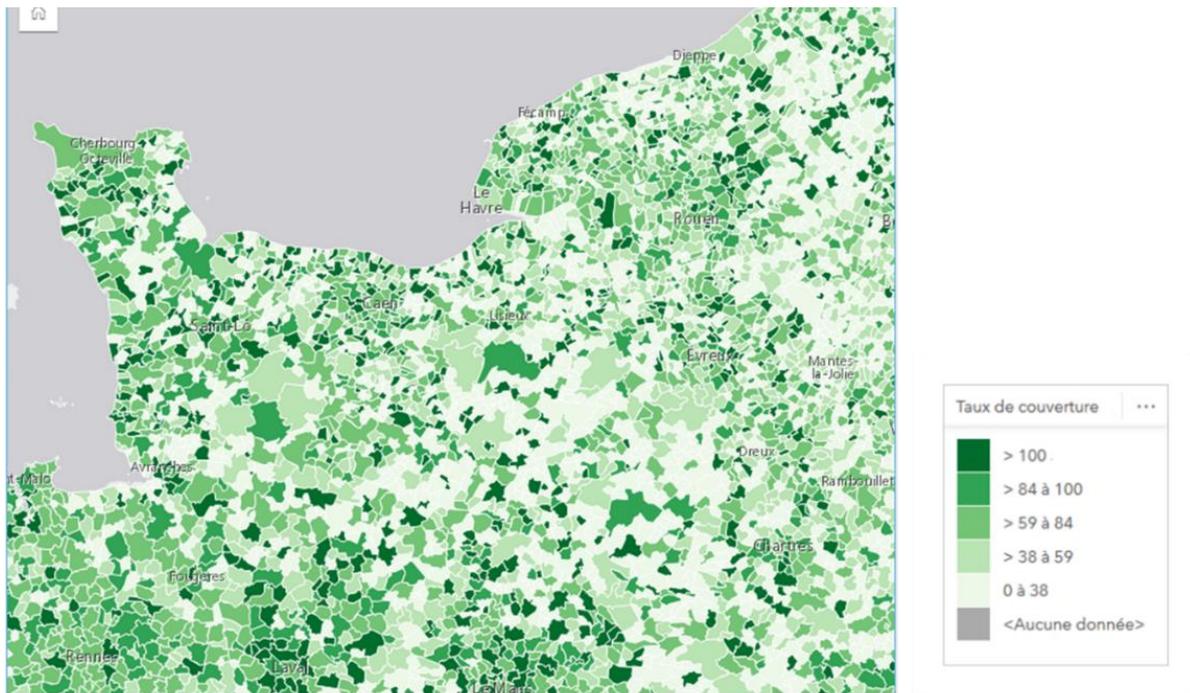


¹⁷ Il s'agit de crèches dont les places sont destinées exclusivement aux enfants d'une entreprise ou d'une administration employeuse.

¹⁸ L'accueil du jeune enfant en 2018, Observatoire national de la petite enfance, édition 2019.

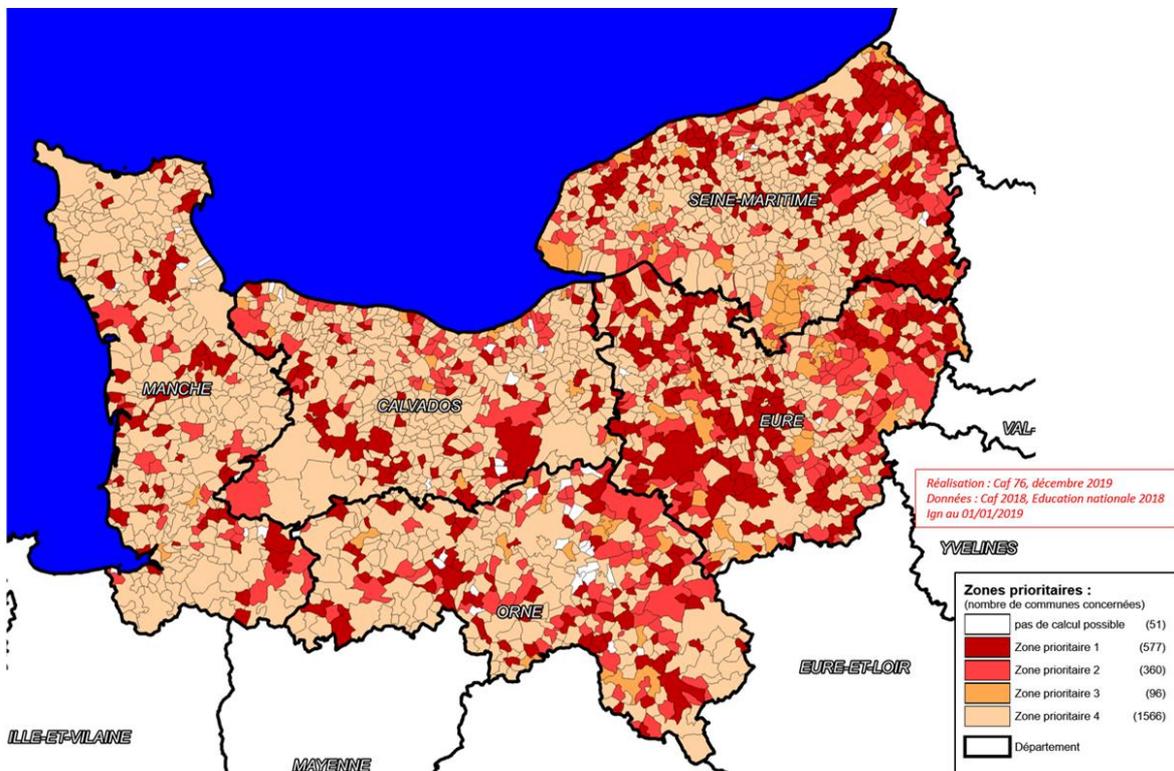
¹⁹ La capacité d'accueil théorique ou taux de couverture correspond à l'ensemble des places offertes par les modes d'accueil "formels" (parent ayant sollicité la PreParE, Eaje, microcrèche, assistante maternelle, salariée à domicile, école) pour 100 enfants de moins de 3 ans à un instant donné sur le territoire observé.

Carte n° 1 : Taux de couverture par commune



Source : CNAF via CAFdata – données 2018

Carte n° 2 : Classement des communes de Normandie en zones prioritaires petite enfance



Source: CAF 2019 - SMR Normandie (réseau des charges d'études)

Tout d’abord, si elle est utilisée à l’échelle départementale, cette capacité d’accueil masque de grandes variations sur le territoire. Ainsi, 24% des communes de la région proposent un taux supérieur à 84 places pour 100 enfants alors que 36% d’entre elles ont un taux inférieur à 38 (cf. Carte n° 1).

Les chargés d’études de la CAF Normandie ont donc créé un indicateur permettant d’identifier les zones prioritaires petite enfance à l’échelle des communes et des EPCI. Pour ce faire, ils ont d’une part complété la méthode de calcul du taux de couverture et prenant en compte les enfants d’allocataires vivants et habitants dans la commune au moment du calcul, les places en micro-crèches, les enfants gardés par ses parents avec la Paje Prepare à temps-plein et le nombre réel d’enfants gardés par une assistante maternelle à partir de la Paje Cmg Assistante Maternelle.

De plus, ils ont intégré des données économiques en pondérant ce taux de couverture par :

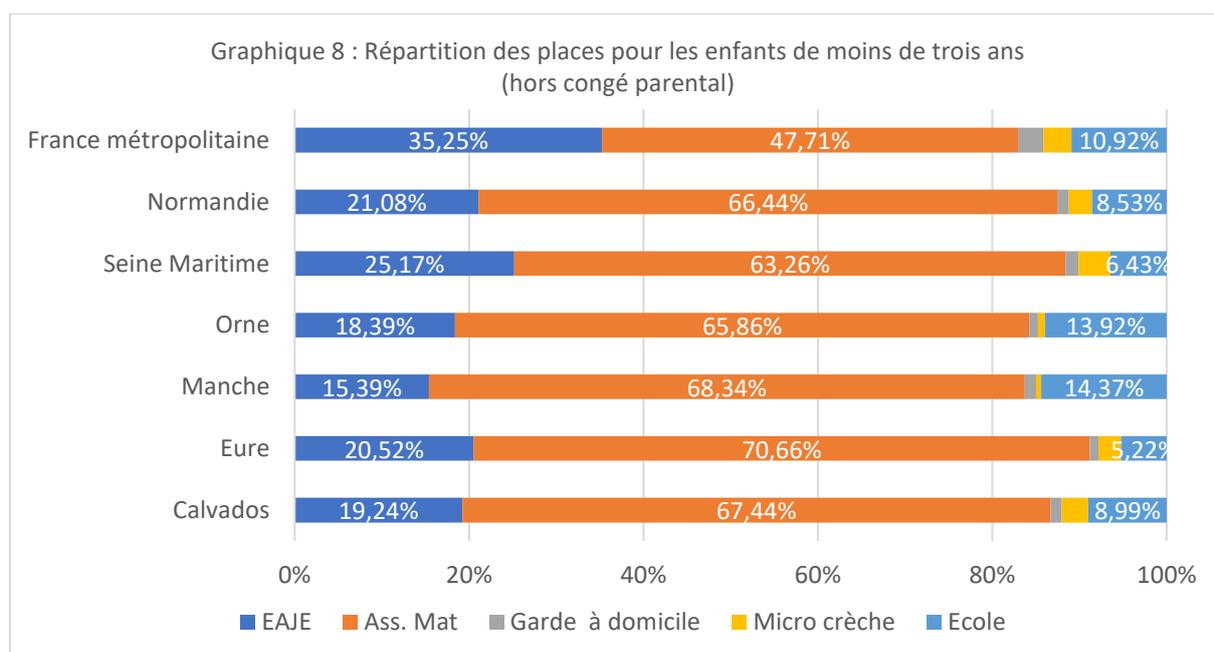
- le potentiel financier par habitant,
- le nombre d’enfants de moins de 3 ans des allocataires pauvres .

La combinaison de ces 3 indicateurs donne 4 niveaux de priorisation :

- Z1 = les 3 indicateurs de la commune sont inférieurs aux moyennes nationales ;
- Z2 = le taux de couverture ainsi que l’un des deux autres indicateurs de la commune sont inférieurs aux moyennes nationales ;
- Z3 = le taux de couverture est inférieur à la moyenne nationale et les 2 autres indicateurs sont supérieurs aux moyennes nationales ;
- Z4 = le taux de couverture est supérieur à la moyenne nationale, quelle que soit la configuration des autres indicateurs.

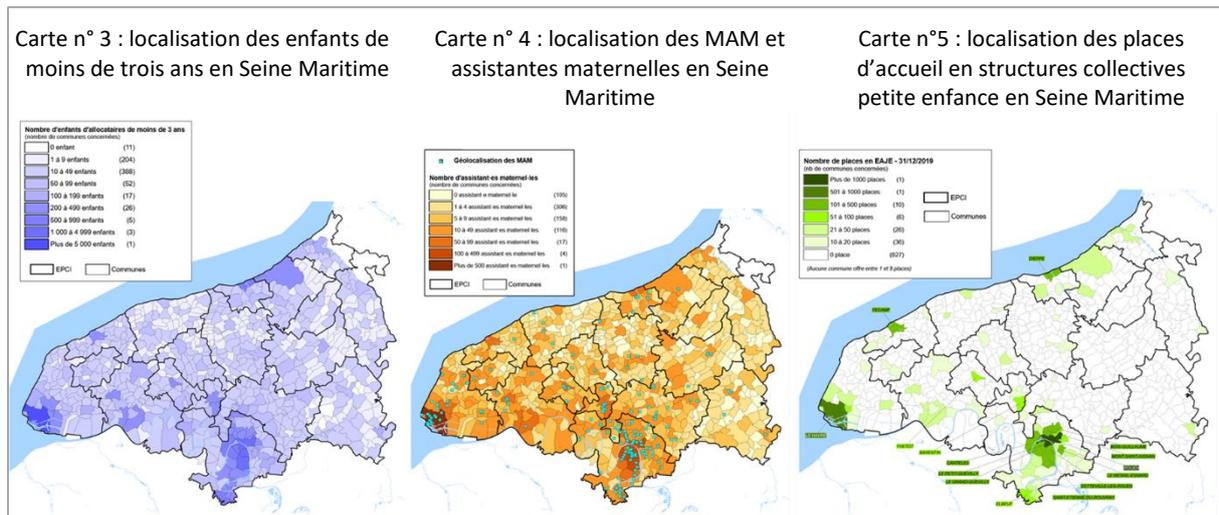
En 2019, cette méthodologie fait apparaître des zones prioritaires sur les 5 départements, surtout en zone rurale et avec une concentration plus importante à l’est de la région (cf. Carte n°2).

Intéressant, cet indicateur ne prend néanmoins pas en compte un autre critère qui nous paraît important : le type d’accueil proposé. Fortement plébiscités, les Eaje ne représentent que 21% des places proposées et sont presque exclusivement basés en ville (cf. Graphique 8).

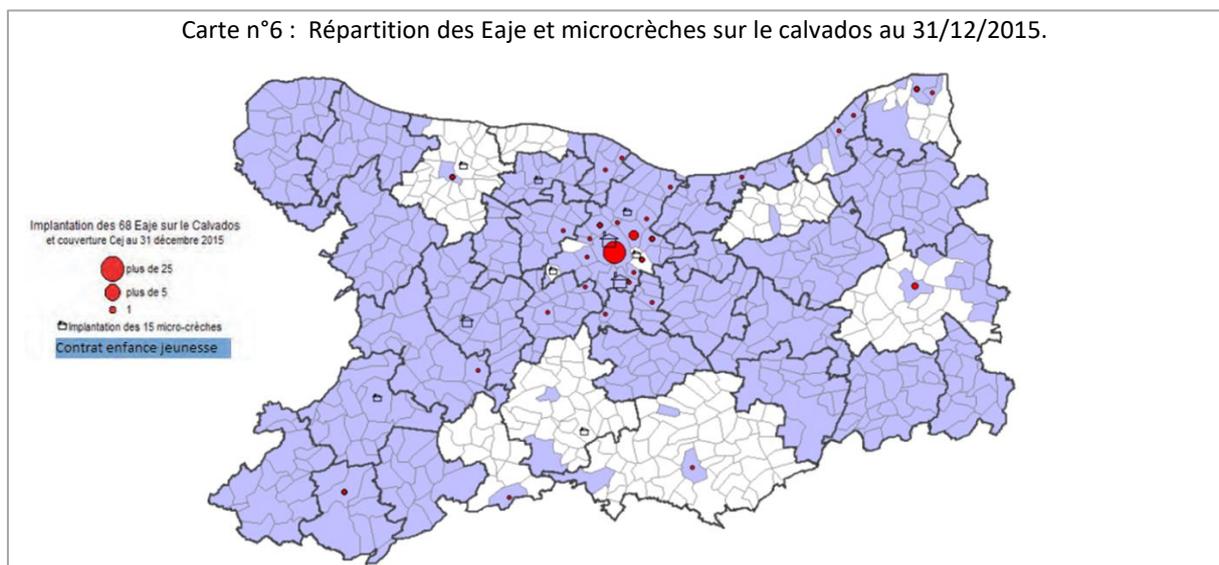


Source : CAF 2019 - SMR Normandie (réseau des charges d’études)

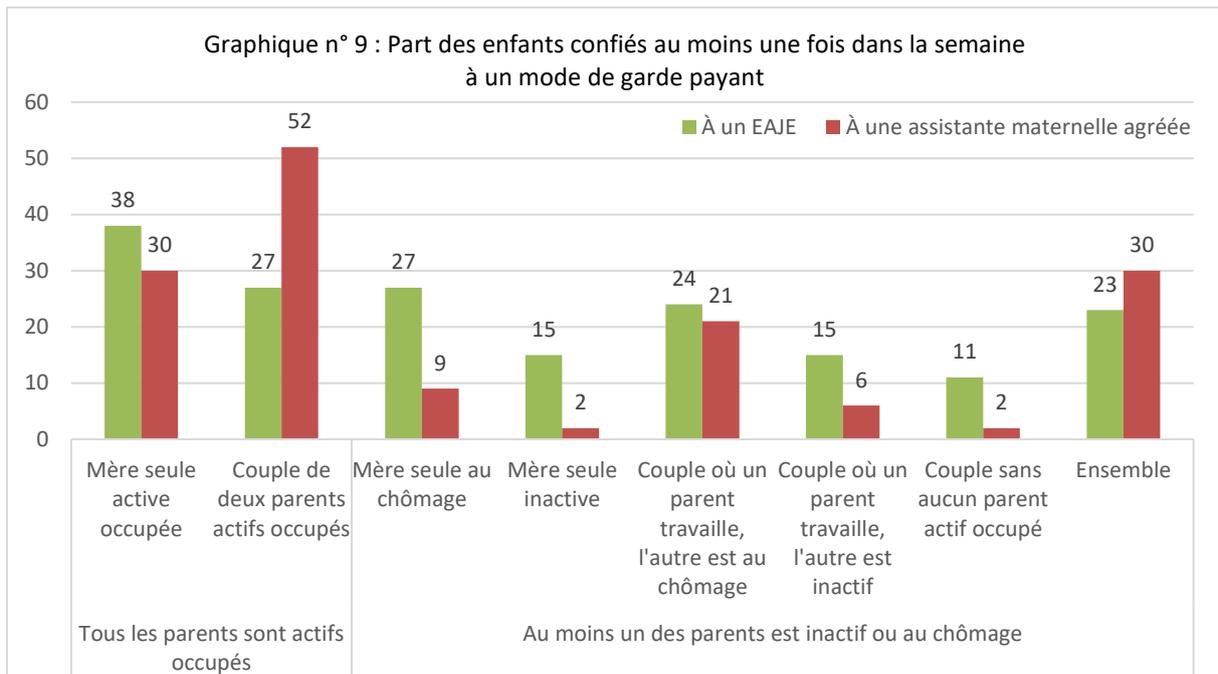
Ainsi, en Seine-Maritime, si les assistantes maternelles couvrent presque l'ensemble du département, les Eaje sont essentiellement concentrés à Rouen, au Havre, Fécamp et Dieppe (cf. cartes 3, 4 et 5).



Sur le Calvados, 40% des enfants de moins de 3 ans habitent sur Caen la Mer. Mais la communauté urbaine accueille 50% des places en micro-crèche et 80% des places en multi-accueil du département. 60% des enfants du département n'ont donc accès qu'à 20% des places en multi-accueil.



Or, les parents recourent à des modes de garde différents selon leur activité. Ainsi, si les familles connaissant chômage ou inactivité recourent moins souvent à une mode de garde, on s'aperçoit que c'est essentiellement le recours à une assistante maternelle qui est impacté, les familles vulnérables continuant de solliciter les Eaje (cf. Graphique 9).



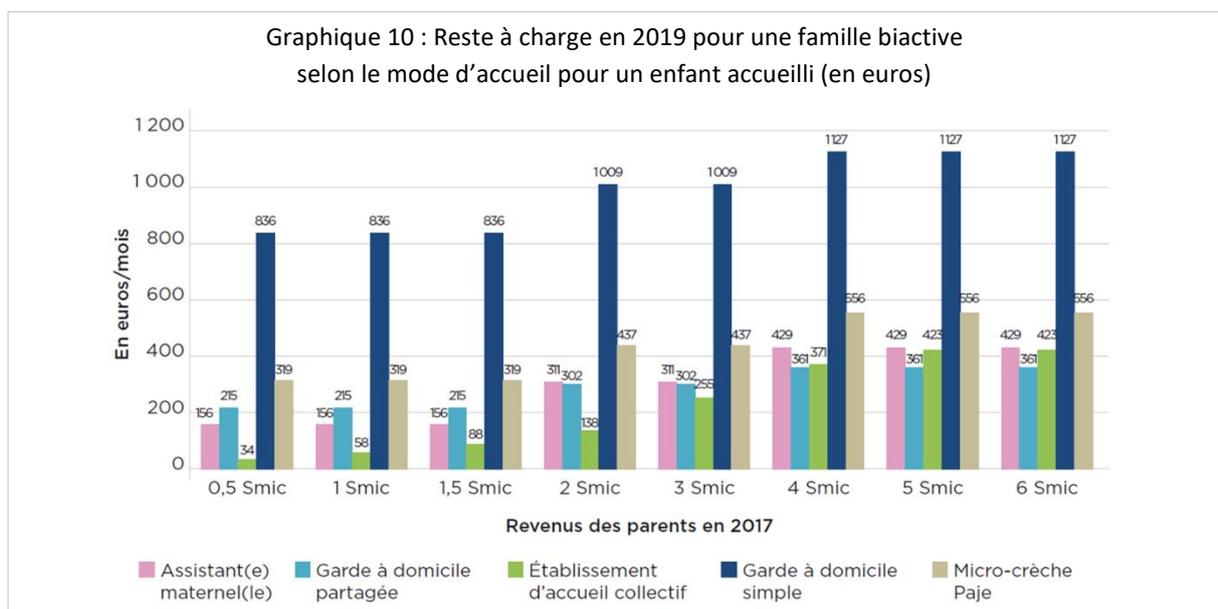
Source : Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, DREES, 2013.

Ce phénomène s'explique majoritairement par des raisons économiques.

Selon l'observatoire national de la petite enfance, le reste à charge pour une famille biactive ayant des revenus équivalent à 4 SMIC passera de 371€/mois pour une garde en Eaje à 429€/mois chez une assistante maternelle et à 556€/mois pour une micro-crèche PAJE soit une augmentation de +15% et +50%.

Or, pour une famille ayant des revenus équivalent à un SMIC, le reste à charge passe de 58€/mois pour une garde en Eaje à 156€/mois chez une assistante maternelle et à 319€/mois pour une micro-crèche PAJE soit une augmentation de +168% et + 450% (cf. Graphique. 10).

Dans ces conditions, on comprend mieux que les familles ayant les budgets les plus serrés ne sont pas en mesure de solliciter une assistante maternelle ou une micro-crèche.



Source : Observatoire national de la petite enfance, L'accueil du jeune enfant en 2018, édition 2019

De plus, familles modestes et assistantes maternelles ont des besoins difficilement conciliables.

Pour ces familles, au-delà du coût 2 à 4 fois plus élevé qu'une place en Eaje, il peut être difficile de se positionner comme employeuse et d'assurer la gestion administrative du contrat alors qu'elles sont elles-mêmes dans des situations complexes et éloignées du monde du travail. De plus, les contrats sont de durée indéterminée alors que les besoins peuvent être ponctuels et sans visibilité (formation, mission en intérim). Enfin, dans la plupart des cas, il faut également avancer les frais²⁰. Dans ces conditions, on comprend mieux que ces familles privilégient une place en crèche et ne sollicitent que très rarement d'autres modes de garde.

De leur côté, les assistantes maternelles peuvent également émettre des réticences pour les petits contrats ponctuels. En effet, ayant elle-même un emploi précaire (cf. Sécuriser et mieux rémunérer les assistantes maternelles p. 30), elles privilégient souvent, quand cela leur est possible, les contrats à temps plein avec des familles biactives pour sécuriser leur situation.

Cette incompatibilité entre besoins des assistantes maternelles et besoins de familles les plus modestes n'est souvent pas prise en compte.

d. Des inégalités territoriales qui perdurent au-delà de la petite enfance

De 3 à 12 ans, l'enfant est scolarisé à l'école ou en IME et les parents peuvent généralement utiliser en complément :

- la garderie de l'école le soir et le matin,
- la cantine de l'école le midi,
- le centre de loisir le mercredi et les vacances,

Cantine et garderie sont généralement gérées par les collectivités. Les accueils de loisirs sans hébergement (ALSH) peuvent être gérés par la collectivité ou par une association. Une participation financière est réclamée. Elle est en fonction du quotient familial ou des revenus.

Si l'enfant va à l'école, la quasi-totalité des établissements disposent d'une cantine et d'une garderie.

Les choses se compliquent si l'enfant doit aller en institut médico-éducatif (IME). Il n'existe qu'une centaine de structures sur la région et les enfants ont donc souvent de long temps de trajet matin et soir pour y accéder.

Hors des temps scolaires, l'enfant peut aller en accueil de loisirs sans hébergement le mercredi et pendant les vacances mais, selon les périodes et les territoires, l'offre est très hétérogène.

Ainsi, certaines périodes sont peu couvertes, notamment les vacances de Noël et la fin du mois d'août. Certains territoires sont également peu couverts. Par exemple, sur la Manche, l'EPCI Côte Ouest Centre Manche déclare une capacité d'accueil le jeudi après-midi de 73,3 places pour 100 enfants de moins de 6 ans alors que l'EPCI Baie du Cotentin ne déclare que 7,1 places. Enfin, selon les EPCI, des stratégies d'accueil peuvent être très différentes selon les tranches d'âge et certaines se focalisent sur les moins de 6 ans, d'autres sur les 6-12 ans²¹.

²⁰ Le tiers payant a été mis en place en 2019 mais il est encore trop tôt pour analyser son effet.

²¹ Observatoire départemental de la petite enfance, de l'enfance, de la jeunesse et de la parentalité 2017.

De plus, selon le mode de gestion choisi et les priorisations effectuées par les collectivités, les tarifications proposés pour cantines, garderie et centre de loisir peuvent être très variées (cf. tableau n° 3).

Tableau 3 : Exemples de tarification

Type de structure	tarifs 2019/2020
Cantine	Vernon (27) : 0,57€ à 5,31€ / repas CU d'Alençon (61) : 0,86€ à 4,08€/ repas Cambremer (14) : 1,52€ à 4,60 €/ repas
Garderie de 7h30 à 8h45	Vernon (27) : 1,22€ à 3,05€ Cambremer (14) : 1 à 1,85 € Granville (50) : 0,95 à 1,30€
Garderie de 16h30 à 18h30 avec gouter	Vernon (27) : 1,22€ à 3,05€ Cambremer (14) : 2 à 3,70 € Granville (50) : 1,30 à 1,80€
Centres de loisir - 8h-18h avec repas	Condé sur Vire (50) : 4 à 16€/j Alençon (61) : 6,54 à 15,04€/j Cambremer (14) : 14 à 17,13€/j

Source : sites internet des collectivités consultés en mai 2020.

Autres options possibles : l'accueil périscolaire chez une assistante maternelle ou la garde à domicile. Le premier tourne souvent autour de 4€/h. Quant à la garde à domicile, elle sera facturée de 3€ à 22€/h selon les budgets des familles.

Dans tous les cas, la garde des enfants de plus de 3 ans génère des dépenses conséquentes qui, accentuées aux 6 ans de l'enfant quand la famille ne peut plus bénéficier du Cmg, peuvent devenir une véritable impasse pour les familles les plus modestes.

« On est bloqué par les vacances scolaires. Le centre aéré coute cher et je ne peux pas dire à mon employeur que je travaille de 9h à 17h sauf les vacances. »

Témoignage d'une mère entendue lors du focus group du 13/10/2020

e. Le manque de structures d'accueil sur des horaires atypiques

Les femmes concernées

Deux catégories de salariées vont principalement avoir besoin de mode de garde en horaires atypiques : les ouvrières et les employées.

Les premières représentent 31% du monde ouvrier de type industriel. Leurs horaires sont décalés et fluctuants d'une semaine à l'autre. Ayant peu de possibilités de demander des aménagements d'horaires ou des temps partiels, c'est la catégorie professionnelle la plus impactée par la parentalité : 54% des ouvrières ayant des responsabilités familiales sont en emploi contre 74 % de celles qui n'en ont pas²².

Les secondes travaillent dans des commerces ouvert le week-end ou le soir dans la restauration. 75% des employé-es sont des femmes. 45,5 % travaillent le samedi et 25% travaillent le dimanche²³.

²² Insee Première n° 1795, mars 2020

²³ Dares analyses n°30, juin 2018.

Si ces femmes ne rencontrent pas ou peu de difficultés lorsqu'elles sont en couple, en cas de séparation, leur situation se complique fortement, leur travail n'étant plus compatible avec la garde des enfants le week-end.

Les modes de garde en horaires atypiques

Globalement, il existe très peu de modes de garde en horaires atypiques et la plupart du temps, les femmes ne considèrent pas les emplois décalés comme des possibilités.

*« On est allé à la présentation d'une société qui recrutait 400 personnes. Ils avaient fait une grosse campagne de communication dans toute la ville mais quand on a vu que les postes étaient en 5*8, on est parti. On n'a aucun mode de garde adapté. Dans ce cas-là, on ne postule même pas. »*

Témoignage d'une mère entendue lors du focus group du 13/10/2020

Sur la Normandie, on dénombre une douzaine d'Eaje qui proposent des horaires atypiques mais uniquement en semaine et dans quelques gros bassins d'emploi (cf. Tableau 4 et carte 7).

Si certaines assistantes maternelles se spécialisent sur ces horaires, notamment sur le littoral où la demande est plus forte du fait de l'activité touristique (restauration et commerces), ces places ont une durabilité variable. D'une part, les places sont prises par les premiers parents qui les sollicitent et si ces derniers souhaitent des horaires classiques, la place en horaire atypique disparaît. De plus, les assistantes travaillant seules, les horaires atypiques sont éprouvants à tenir et l'articulation entre la législation (11h de repos continues par jour) et les demandes de chaque contrat (4 places correspondent souvent à 4 contrats avec des horaires différents) est souvent difficile à trouver.

Au-delà des 3 ans de l'enfant, il n'y a quasiment plus de solutions. Actuellement sur la région, seule deux structures proposent de la garde à domicile en horaires atypiques mais les tarifs sont conséquents (22€/h en semaine ou 3,15€/h si la famille peut bénéficier du volet social), voir même prohibitif à la fin de la Cmg au 6 ans de l'enfant.

« J'étais conductrice de bus. J'ai tenu jusqu'au 3 ans de mon fils avec une nounou qui le gardait de 5h à 21h. Ça avait un coût mais je tenais. Après, j'ai cherché mais comment faire? Je n'avais pas de solution. Il fallait mieux s'arrêter. »

Témoignage d'une mère entendue lors du focus group du 13/10/2020

« Nous proposons une garde à domicile à une mère depuis plusieurs mois. Quand nous lui avons annoncé que les tarifs allaient changer avec les 6 ans de son fils, elle s'est effondrée. Elle n'avait pas les moyens de faire garder son enfant sans la PAJE. »

Témoignage d'une responsable d'association proposant de la garde d'enfants à domicile

Face à cette absence de mode de garde, les familles bricolent souvent des solutions, sollicitant l'aide de membres de leur famille ou d'amies mais ces alternatives sont souvent fragiles, peu durables et au moindre désengagement de ces soutiens, c'est l'impasse.

« Je connais une mère qui laissait son plus jeune au grand frère de 6 à 8h le matin. »

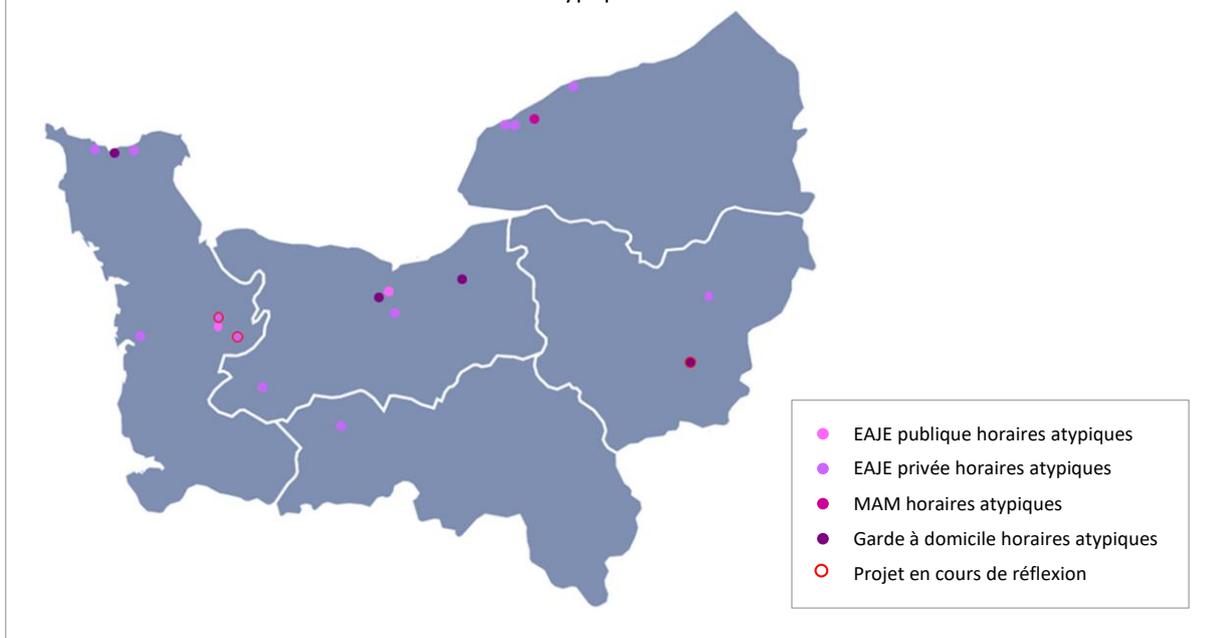
« Aujourd’hui, c’est mon fils de 28 ans qui s’occupe des plus jeunes. Mais si demain, il trouve un travail, je fais quoi? Il faudra choisir entre son travail et le mien. »

Témoignage de mères entendues lors du focus group du 12/11/2020

Tableau 4 : les structures proposant des horaires atypiques identifiées lors des entretiens

Manche	Cherbourg : association proposant un service de garde à domicile Domi’kid Querqueville et Tourlaville : 2 crèches PSU Pim Pam Pomme 5h-20h St Lô : Crèche CHU 6h-21h30 Coutances : micro crèche les coopains de Paulo 6h-20h + Condé sur Vire : projet Léa Léo avec Elle et Vire + Agneaux : projet crèche Les jeunes pousses
Calvados	Bourguebus : crèche Pim Pam Pomme 5h-22h Vire : crèche Léa Léo 4h30-21h45 Caen : crèche CHU dont 10% tout public 6h15-21h30 Caen : service Relais parents Léa et Léo avec Babychou services Pays d’Auge : association proposant un service de garde à domicile Proxim’kid
Orne	Flers : crèche Pim Pam Pomme 5h-20h30
Eure	Louviers : crèche la Cascadine 5h-21h30 + Evreux : Le temps du domicile projet de garde à domicile sur plusieurs cantons
Seine Maritime	St Valérie en Caux : micro-crèche Les p’tits bizounours 4h-22h 6j/7 Angerville le Martel : MAM L’univers des p’tits loups 5h-21h St Léonard : 2 micro-crèches les jeunes pousses 5h-22h

Carte 7 : localisation des structures en horaires atypiques identifiées



f. Le manque de solutions pérennes pour les enfants en situation de handicap

Selon une étude publiée en 2017 par la Caisse Nationale de solidarité pour l'autonomie²⁴, les enfants de moins de trois ans suivis en Centre d'action médico-sociale précoce sont 54% à être gardés par leurs parents, 24 % en Eaje (mais souvent à temps partiels) et 11% par une assistante maternelle.

Ces chiffres diffèrent relativement peu des données nationales²⁵, notamment parce que les handicaps des enfants ne sont souvent pas diagnostiqués avant l'entrée à l'école et que ces derniers sont donc accueillis dans des structures dites « classiques ».

Néanmoins, en cas de besoins spécifiques, il est souvent difficile pour les familles d'identifier les structures adaptées. Les parents utilisent beaucoup le bouche à oreille et privilégient le congé parental ou l'accueil en Eaje plutôt que l'emploi d'une assistante maternelle. En effet, travaillant seules, ces dernières rencontrent souvent plus de difficultés. D'une part, la disponibilité nécessaire à l'accueil d'enfants aux besoins complexes réduit leur capacité d'accueil. D'autre part, la présence d'un enfant agité ou par exemple mordant peut provoquer le départ d'autres familles et fragiliser leur situation professionnelle.

Passé les trois ans, les enfants doivent être accueillis à l'école mais ils le sont rarement à temps plein et uniquement si cette dernière peut obtenir l'aide d'un-e Auxiliaire de Vie Scolaire (AVS) ou d'un-e Accompagnant-e des Elèves en Situation de Handicap (AESH).

Certains enfants seront inscrits en IME mais il n'existe qu'une centaine de structures spécialisées en Normandie. Les délais d'attente pour avoir une place sont longs (18 mois) et les temps de trajets très chronophages.

Enfin, lors des vacances et des mercredis, certains centres de loisir ouvrent leurs portes aux enfants en situation de handicap mais là aussi, il y a peu de places disponibles et l'accueil est souvent irrégulier.

Ces accueils trop souvent partiels et peu coordonnés entre eux obligent les familles à cumuler de multiples dispositifs de garde avec l'inquiétude permanente qu'il y ait un problème avec l'un d'eux. L'impossibilité de consolider des solutions stables et pérennes empêche alors toute reprise d'emploi.

g. Le coût de la mobilité en zone rurale

Dans une publication de 2018, le Commissariat général à l'égalité des territoires estime que le taux d'emploi des femmes de 15 à 64 ans dans les territoires ruraux est inférieur à celui des hommes (60,9% contre 68,1 %) ²⁶. Le tissu d'emploi dans ces territoires est peu dense et souvent tourné vers l'industrie et l'agriculture, métiers majoritairement occupés par des hommes. Les femmes travaillent donc davantage hors de leur commune de résidence (51,2 % contre 46,2 % des hommes ruraux). Et, de par l'inégale répartition des tâches domestiques et familiales, elles doivent en plus de leurs trajets domicile-travail multiplier les trajets de proximité liés aux enfants, courses etc.

²⁴ CNSA, Rapports d'activité des CAMSP, synthèse nationale des résultats 2015. Février 2017

²⁵ 61% des enfants de moins de 3 ans sont gardés par leurs parents, 19% sont confiés à une assistante maternelle et 13% à un Eaje Source : Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants en 2013, Drees, Etude et Résultats n° 896, octobre 2014

²⁶ Améliorer l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux, CGET, En bref #46, mars 2018.

Dans des territoires où les transports collectifs sont peu nombreux et leurs horaires souvent inadaptés, le fait de posséder ou non un véhicule constitue donc un élément déterminant dans les parcours professionnels (formation, recherche d'emploi, choix d'accepter une promotion...).

Or, les Normandes disposent moins souvent d'une voiture que les Normands²⁷. Et si ce constat est renforcé pour les femmes les plus jeunes et les plus âgées, les mères sont également touchées : 22% des mères monoparentes ne possèdent pas de voiture et 24 % des couples normands avec enfants ne possèdent qu'une voiture.

Les coûts induits par le véhicule (achat, essence et entretien) peuvent fragiliser financièrement les familles les plus modestes et, cumulés à d'autres difficultés, ils peuvent être à l'origine d'un décrochage professionnel. En effet, accepter un travail peu rémunéré loin de son domicile quand ce dernier génère des contraintes financières (liés au véhicule et aux modes de garde) et logistiques (articulation des horaires) peut vite devenir un non-sens trop coûteux pour certaines familles.

h. Transitions, accidents de parcours et violences conjugales

Dernier point de cet inventaire, les périodes de transitions ont été mentionnées par les femmes rencontrées comme par les professionnel·les comme des périodes hautement à risque. Les projets d'insertion sont souvent des constructions fragiles et un imprévu ou un accident de parcours rencontré alors que la personne se trouve entre deux statuts peut vite faire s'effondrer tout l'édifice.

« J'ai fait des remplacements. Au début, j'ai eu beaucoup d'heures. Mon ASS (allocation de solidarité spécifique) a baissé. Mais au bout de quelques mois, ils ont diminué mes heures. Je n'avais presque plus rien comme salaire et il fallait attendre trois mois pour pouvoir resolliciter l'aide. »

« Une amie a repris le travail mais elle a eu un problème de voiture dès le premier mois. Elle ne touchait plus le RSA donc ne pouvait pas bénéficier de l'aide pour l'entretien des voitures. Mais elle n'avait pas touché de salaire non plus puisque c'était son premier mois. Elle était bloquée. »

Témoignage de mères entendues lors du focus group du 12/11/2020

Changement d'horaire, problème de santé, problème de logement, panne de voiture... sont autant de difficultés qui peuvent être traitées et dépassées dans une situation stable et sécurisée mais qui deviennent insurmontables quand la personne a déjà puisé énormément dans ses réserves pour dépasser les difficultés préalablement mentionnées.

De plus, les violences conjugales doivent être spécifiquement considérées. Comme le précise le Haut conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes dans son dernier rapport sur le sujet²⁸, leurs conséquences sur l'accès et le maintien dans l'emploi sont aujourd'hui insuffisamment prises en compte. Or, leur impact sur la santé physique et psychique des femmes ne se limite pas à la sphère privée. Repli sur soi, perte de confiance, irritabilité, difficulté à se concentrer, retards et absences

²⁷ Insee Analyse, n° 84, septembre 2020

²⁸ Haut Conseil à l'égalité entre les femmes et les hommes - Violences conjugales - Garantir la protection des femmes victimes et de leurs enfants tout au long de leur parcours, Rapport n°2020-09-22 VIO-43, octobre 2020.

répétées vont peser sur la vie professionnelle de ces dernières. De plus, les agresseurs mettent en place de nombreuses stratégies pour isoler leur conjointe et les empêcher d'accéder à une autonomie financière (mises sous pression, subtilisation du téléphone ou de certains papiers, entrave lors de rendez-vous, harcèlement sur le lieu de travail...), provoquant ainsi une précarisation massive des femmes victimes de violences.

Synthèse

Injonctions sociales, charge domestique et familiale, éloignement des dispositifs sociaux, manque de mobilité ou d'équipement informatique... les femmes en situation de précarité doivent faire face à de nombreuses difficultés pour aborder un parcours d'insertion professionnelle.

Quand elles deviennent mères, s'ajoute la question des modes de garde.

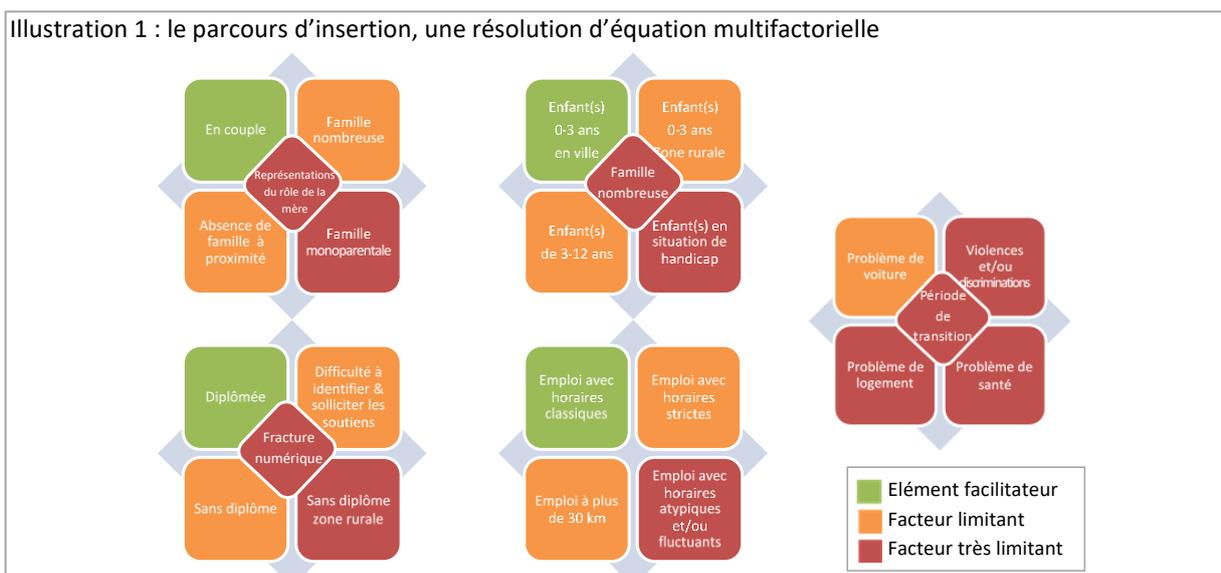
Avant les trois ans de leurs enfants, ils existent peu de solutions pour des besoins ponctuels. Si elles habitent en ville ou en périphérie, les familles peuvent trouver des modes d'accueil individuel ou collectif mais les choses se compliquent en zone rurale :

- certains territoires ont une capacité d'accueil très réduite,
- les Eaje sont très rares,
- les places chez les assistantes maternelles sont peu accessibles pour les familles les plus modestes.

Passés les trois ans de l'enfant, les familles peuvent s'appuyer sur les ALSH mais

- certains territoires ou certaines périodes de l'année sont peu couvertes,
 - selon les territoires, les tarifications sont très variables,
 - il existe peu de solutions pour les enfants en situation de handicap,
 - seules quelques rares associations proposent de la garde à domicile en horaires atypiques.
- Or, ces services sont coûteux, notamment à partir des 6 ans de l'enfant.

Finalement, le parcours d'insertion de ces femmes est souvent une résolution d'équation multifactorielle (cf. illustration 1). En fonction de leur situation de famille, de l'âge des enfants, du lieu d'habitation, des diplômes obtenus ou de l'emploi trouvé, les difficultés seront plus ou moins nombreuses et le parcours d'insertion plus ou moins accessible



IV Solutions innovantes et leviers envisageables

Différents projets ont été évoqués lors des entretiens. Malheureusement, peu de professionnelles ayant pu se libérer pour les focus groups (cf. Méthodologie, p. 5) , il n'a pas été possible de repérer les facteurs de réussites et les points de vigilance de chacune de ces initiatives. Néanmoins, le listing qui suit apporte un éclairage sur les différentes dynamiques territoriales.

a. Accompagner les mères dans les transitions

- 76 : RECIFE - Pôle d'Action Pour l'Insertion et l'Emploi des Femmes en situation de monoparentalité
- 61 : Accompagnement de femmes sur Flers- Argentan par l'Etape en 2015 et 2016
Chantier école Normandie : Projet de crèche d'insertion en lien avec les 3 chantiers d'insertion ATRE, Le Collectif d'Urgence et AGIR.
- 50 : La petite récré de Graine de soleil pour accompagner les familles vers un mode de garde
Le relais parents à la MFR d'Urville (en développement avec des projets en cours de montage à St Lo et St Sauveur Le Lendelin)
- 14 : Bien naître et grandir - atelier de promotion sociale pour les mères BRSA avec mode de garde
- 27 : projet ACCES « avec et pour les femmes »

Le CIDFF propose également des bureaux d'accompagnement individualisé vers l'emploi (BAIE).

A noter, ces projets sont essentiellement urbains et il semblerait qu'il y ait peu de porteurs ou porteuses de projet en zone rurale.

b. Améliorer l'accompagnement via la formation

Sur la Manche, la CAF et la coordination du réseau Petite enfance ont lancé un projet pluriannuel pour améliorer l'accueil des familles vulnérables.

En 2019, elles ont organisé une journée d'étude « Comprendre les concepts de mixité sociale et leurs traductions concrètes pour les familles, afin de favoriser l'accueil de tous les enfants »

En 2020, elles ont proposé des formations sur la mixité sociale et lancé un projet de réécriture des projets pédagogiques des Eaje pour les rendre plus inclusifs.

A noter, ces projets sont proposés aux professionnelles travaillant en Eaje PSU mais ne touchent pas les assistantes maternelles.

c. Accompagner la mobilité

De nombreuses collectivités territoriales (région, départements, EPCI) sont mobilisées sur les questions de mobilité.

A titre d'exemple, le département de l'Orne finance via son PDI 9 dispositifs « mobilité » d'insertion. En 2019, parmi les bénéficiaires, le département dénombrait 62% de femmes et 38 % d'hommes. Néanmoins, selon les dispositifs, ces statistiques varient :

- location de 2 roues : 25 % de femmes et 75 % d'hommes,
- dispositif vélo-école : 100 % de femmes
- plateformes mobilité : 65 % de femmes et 35 % d'hommes,
- financement de permis B : 65 % de femmes et 35 % d'hommes
- garage social itinérant : 59% de femmes et 41 % d'hommes.

Ces statistiques illustrent bien l'importance de garder une approche intégrée des questions d'égalité femmes-hommes, l'utilisation des véhicules étant très impacté par les rapports de genre.

d. Développer des modes de garde en horaires atypiques accessibles

Les initiatives sur ce thème sont encore minoritaires.

On peut dénombrer quelques Eaje Psu en horaires atypiques (Pim Pam Pomme, la Cascadine, les copains de Paulo...), deux associations qui proposent de la garde à domicile (Domi kid et Proxim Kid) ainsi que quelques MAM notamment sur les côtes touristiques (cf. Tab 4).

Plusieurs groupes de réflexion, à l'arrêt en 2020 à cause de la crise sanitaire, devraient également reprendre en 2021 comme sur la communauté de communes Coutance Mer et Bocage (réflexion sur une garde à domicile la semaine et en MAM le week-end) et sur le Calvados (groupe de travail avec le département, la PMI et les missions locales). A Elbeuf, l'association Le temps du domicile souhaite développer un projet de garde à domicile sur plusieurs cantons.

A noter, plusieurs projets ont aussi été portés mais avortés ces dernières années :

- à Isigny sur mer, le projet SOS garde d'enfants avait rencontré trop peu de demandes,
- à Deauville, un diagnostic des besoins avait été mené autour de l'AFASEC mais avait révélé trop peu de besoins pour lancer un projet,
- à Elbeuf, un projet visait à développer et financer une complémentarité entre les assistantes maternelles et les Eaje mais n'avait pu aboutir pour des raisons de portage (en tant qu'indépendantes, les assistantes maternelles ne pouvaient recevoir de subventions et il manquait une association ou une collectivité acceptant de porter le projet).

Tous les acteurs et actrices rencontrés s'accordent à dire que ces initiatives sont des écosystèmes fragiles qui reposent sur des équilibres subtils et nécessitent une bonne articulation locale entre les élu-es, la Caf, les structures petite enfance et les entreprises.

e. Améliorer l'inclusion du handicap

Dans la Manche, l'accompagnement des Eaje et ALSH par la CAF et l'ADPEP 50 a permis de réaliser un diagnostic et de faire émerger différents projets comme une cartographie des structures inclusives à destination des familles et une plaquette sur l'accueil inclusif à destination des Eaje.

Dans l'Eure, les familles et les ALSH sont accompagnés par Handi conseil et Loisirs Pluriel propose un centre de loisir mixte pour enfants de 3 à 13 ans.

Dans le Calvados, la CAF a également réalisé un état des lieux et formé les professionnelles de la petite enfance.

f. Freins et leviers mentionnés par les professionnel·les

Sept professionnel·les ont pu se rendre disponibles pour participer au trois focus groups proposés en visioconférence : deux directrices d'Eaje ayant priorisé les situations sociales, deux professionnelles accompagnant les Eaje et les ALSH vers plus une meilleure inclusion du handicap, un directeur d'Eaje fonctionnant en horaires atypiques et deux responsables d'association proposant des services de garde à domicile en horaires atypiques.²⁹

Ces échanges ont permis d'identifier certains leviers indispensables au développement de modes de garde plus adaptés.

Le besoin de volontés politiques locales fortes

Selon la Fédération française des entreprises de crèches, en France, le secteur public représente 59% des Eaje, l'associatif 25%. Depuis une quinzaine d'années, le secteur privé lucratif représente 18% des berceaux et a créé entre 2012 et 2018 près de 80% des nouvelles places³⁰.

Ce développement via des structures privées lucratives renforcent souvent les inégalités territoriales comme les inégalités sociales : ces Eaje se développent dans les pôles urbains et sont nombreuses à fonctionner en mode PAJE.

Les professionnel·les interrogé·es ont insisté sur le besoin de volontés politiques locales fortes. Elles sont indispensables pour améliorer la répartition des structures sur le territoire mais également pour garantir leur égal accès à toutes les familles.

En effet, les tarifs réduits ne peuvent être appliqués que si les Eaje fonctionnent en mode PSU et pour cela, elles ont besoin d'un engagement de la commune ou de l'EPCI.

De plus, si la convention d'objectifs et de gestion 2013-2016 prévoit que chaque structure réserve 10% de ses places pour les familles les plus vulnérables, les gestionnaires devant articuler leur fonctionnement avec des contraintes concernant les taux d'occupation et taux d'encadrement, il n'est pas rare qu'ils et elles privilégient les gros contrats. Il est donc important que les valeurs de mixité sociale soient portées par une volonté politique qui permettra, notamment dans les Eaje municipales :

- de fixer des critères d'attribution des places prenant en compte la vulnérabilité,
- de maintenir les places en halte-garderie souvent considérées peu rentables,
- de soutenir les directions qui doivent porter le projet d'établissement mais aussi développer un gros investissement organisationnel pour articuler quotidiennement les contrats des familles régulières, les contrats mensuels et les places en halte-garderie.
- de financer les formations et l'accompagnement nécessaires pour garantir l'accueil des familles vulnérables dans le non jugement.

Sécuriser et mieux rémunérer les assistantes maternelles

Aujourd'hui en France, on observe un vieillissement de la population des assistantes maternelles. Selon l'observatoire des Emplois de la Famille³¹, sur les 304 000 assistantes maternelles en activité en

²⁹ Cf. liste des personnes auditionnées en fin de rapport.

³⁰ 1^{er} baromètre économique de la petite enfance, FFEC, novembre 2019.

2016, 50% seront à la retraite en 2030. En Normandie³², 10 779 assistantes maternelles pourraient partir à la retraite à cette date soit près de la moitié des effectifs actuels. Dans l'Orne, plus d'une assistante maternelle sur deux sera à remplacer à l'horizon 2030, soit 775 personnes. En Seine-Maritime, le chiffre pourrait dépasser 4 000 professionnelles. Dans la Manche, l'âge moyen des assistantes maternelles est de 47 ans et sur le Calvados, 26% d'entre elles ont plus de 55 ans.

Outre la question de l'âge, se pose aussi la question du manque d'attrait de la profession.

Le métier est éprouvant : les journées sont étalées sur une grande amplitude horaire et avec peu de pauses en l'absence de relais pour prendre en charge les enfants. Selon une enquête menée en 2018 auprès de 8 000 assistantes maternelles³³, 99% souhaitent continuer à travailler dans la petite enfance mais 57% ressentent des douleurs (articulaires, migraines...) ou de la gêne physique dans leur travail. 60% estiment que leur travail est éprouvant sur le plan émotionnel et 32% ne pensent pas être capables physiquement et moralement de faire ce travail pendant encore longtemps.

De plus, les assistantes maternelles ont souvent peu accès à la formation. Embauchées par plusieurs familles, elles peinent à obtenir l'accord des parents pour se former sur leur temps de travail et le financement dû par eux en tant qu'employeurs. Si les RAM essayent de compenser ce moindre accès à la formation en proposant conférences et ateliers le soir ou le samedi, cela allonge encore des semaines déjà bien chargées.

Le métier est également peu reconnu. Les parents partagent une perception hiérarchisée des modes d'accueil dans laquelle la crèche est fortement valorisée et où les assistantes maternelles peinent à être perçues comme des professionnelles de la petite enfance à part entière³⁴.

Enfin, la faible rémunération horaire³⁵ associée à la difficulté de trouver des contrats à temps plein font du métier d'assistante maternelle un métier précaire. Dans l'Eure comme au niveau national, près de 60% d'entre elles ont un revenu inférieur à un SMIC (cf. Graphique 11) et, contrairement aux Eaje, elles ne perçoivent pas de bonus mixité ou bonus inclusion. En cas de conflits avec les familles ou d'impayés, elles disposent de peu de protections et devront gérer le problème seule face aux familles employeuses ou saisir le conseil des prud'hommes dont les délais de décisions dépassent les 16 mois.

Autre élément fragilisant leur situation, leur agrément est attribué pour un logement défini. En cas de déménagement, elles ne peuvent faire aucun accueil tant qu'elles n'ont pas informé le département et la PMI et que leur nouveau logement n'a pas été agréé. Si dans un cadre serein, une bonne organisation permet de dépasser ces contraintes, on peut envisager que cela soit éminemment problématique en cas de départ précipité, notamment pour fuir un conjoint violent.

En conséquence, depuis 2014, on observe une baisse régulière du nombre d'assistantes maternelles. Au niveau national, elles étaient 326 800 en exercice en 2013 et seulement 296 000 en 2017 soit une

³¹ FEPEM, Rapport annuel du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile – Édition 2020

³² FEPEM, le baromètre des emplois de la famille n° 30, L'emploi à domicile en Normandie, novembre 2019.

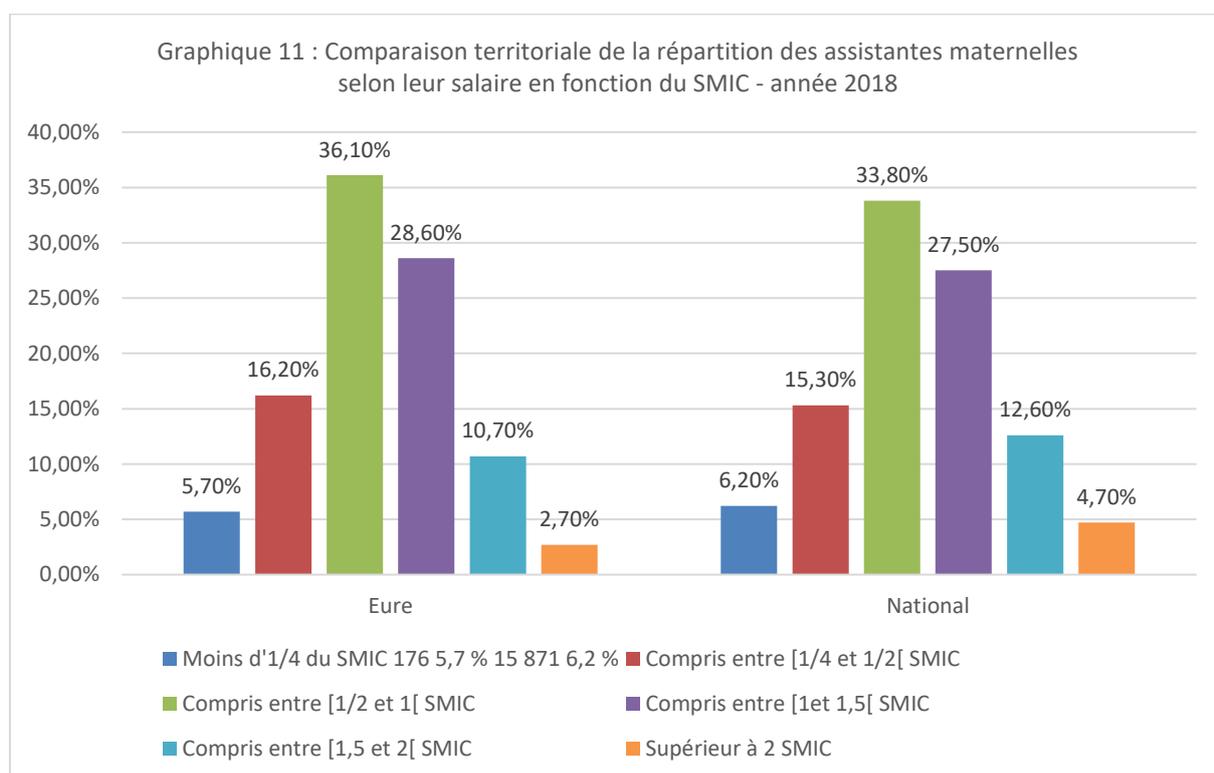
³³ 1er Baromètre National de la Qualité de Vie au Travail des Assistantes Maternelles, UNSA -FESSAD, 2018.

³⁴ Observatoire national de la petite enfance, CNAF, rapport 2018.

³⁵ Selon l'article D.423-9 du code de l'action sociale et des familles, la rémunération des assistantes maternelles ne peut être inférieure à 0,281 fois le montant du SMIC par enfant et par heure d'accueil. Selon le rapport 2020 de Yoopies sur le coût de la garde d'enfants, le salaire net d'une assistante maternelle en France est de 3,59 € en moyenne par heure et par enfant.

diminution de leur effectif de 2 à 3 % chaque année. Sur la Manche, sur la seule période 2017-2018, le nombre d'assistantes maternelles agréées a diminué de 5,4%³⁶.

Face à ce constat, dans beaucoup de réflexions notamment sur les modes de garde en horaire atypiques, émerge l'idée d'une complémentarité entre les Eaje et les assistantes maternelles, idée notamment construite sur le postulat que ces dernières sont en sous activité et auraient des modes de fonctionnement plus souples. Mais ces projets ne pourront être pérennes que s'ils prennent en compte les conditions de travail de ces dernières et sécurisent leurs parcours professionnels.



Autre option moins souvent envisagée : relancer des crèches familiales « optimisées ».

Apparues au cours des années 1950, les crèches familiales sont des structures qui proposent un accueil au domicile des assistantes maternelles mais où celles-ci sont salariées de l'association ou de la collectivité gestionnaire. Elles se sont fortement développées dans les années 70-80 avant de décliner dans les années 2000 et, au 1er janvier 2016, on ne compte plus en France que 781 crèches de ce type³⁷. En Normandie, il n'en reste plus que 2 ou 3 par département. Méconnaissance des familles, gestion complexe pour les collectivités et hétérogénéités des contrats pour les assistantes maternelles ont peu à peu eu raison de ce type de structures : les parents se sont réorientés vers les Eaje, les collectivités ont privilégié l'investissement moins coûteux dans les RAM et les assistantes maternelles ont repris leur indépendance.

Néanmoins, au regard de la situation actuelle, cette offre de garde intermédiaire entre l'accueil collectif et l'accueil individuel semble avoir de nombreux atouts :

³⁶ Observatoire départemental de la petite enfance, de l'enfance, de la jeunesse et de la parentalité. Etat des lieux au 31 décembre 2017. Novembre 2018

³⁷ Etude sur les causes des difficultés des services d'accueil familiaux dits « crèches familiales », DGCS et Cekoïa Conseil 2017

- les assistantes maternelles sont moins isolées : elles accueillent les enfants chez elles mais sont accompagnées et encadrées par le personnel de la crèche qui leur propose des séances collectives dans les locaux de la crèche plusieurs fois par semaine.
- Elles ont un statut stable et sécurisant de salariée et ont la garantie que leurs droits à la formation et aux congés sont respectés.
- La plupart de ces crèches fonctionnant avec le mode PSU, les tarifs sont accessibles aux familles les plus modestes et la gestion administrative est allégée pour les familles qui ne sont plus directement employeuses comme c'est le cas lors d'un accueil individuel classique.

Accompagner les structures qui s'engagent sur les horaires atypiques

Du côté des Eaje, il semblerait difficile de fonctionner en horaires atypiques hors des gros bassins d'emploi : ces structures ont des frais de fonctionnement importants et ne peuvent rester ouvertes pour une ou deux familles. De plus, elles ont besoin de disposer d'agrément dissociés entre les horaires classiques en journée où elles fonctionnent au complet et les horaires du soir et du matin où elles accueillent moins d'enfants. Enfin, elles insistent sur le besoin de souplesse pour pouvoir facilement réajuster ces agréments en fonction des demandes.

Du côté des associations d'aide à domicile, les difficultés paraissent nombreuses.

Dépendantes des subventions, elles doivent chaque année s'inquiéter de trouver de nouveaux financements. Les suivis administratifs sont lourds et chronophages et les grilles tarifaires complexes à réaliser de par la multiplicité des partenaires.

Manquant de visibilité sur la demande, elles ne proposent actuellement que de petits contrats d'embauche assez contraignants (CDD, temps partiels, horaires atypiques, plannings changeants, besoin d'un véhicule, grille de salaire peu élevée) selon les sollicitations des familles. Dans ces conditions, elles peinent à recruter des professionnelles diplômées de la petite enfance, ces dernières privilégiant les candidatures en Eaje.

Pour pouvoir proposer des CDI, elles ont besoin d'augmenter les demandes mais peinent à se faire identifier par les familles qui en ont le plus besoin et s'interrogent sur le meilleur moyen d'animer un réseau de partenaires (Pôle emploi, Caf, associations d'insertion...) qui pourraient transmettre l'informations aux familles.

Enfin, la question tarifaire reste problématique. Aujourd'hui, ce mode de garde en horaire atypique coûte 22€/h en semaine, 27,50€ le week-end ou les jours fériés et peut-être réduit à 3,15€/h si la situation de la famille peut justifier le volet social. Mais le Smic net horaire étant autour de 8€/h, on peut comprendre que ce mode de garde représente encore un budget trop important pour les familles les plus modestes, voir même un service inaccessible à la fin du Cmg au 6 ans de l'enfant.

Conclusion et discussion

Injonctions sociales, charge domestique et familiale, éloignement des dispositifs sociaux, manque de mobilité ou d'équipements informatiques, modes de garde coûteux ou inadaptés... au terme de cette étude, on comprend mieux que si chacune de ces difficultés peut pénaliser les parcours professionnels des femmes, c'est leur cumul qui génère le décrochage professionnel.

Les entretiens réalisés ont permis de mettre à jour plusieurs leviers dont la mise en place faciliterait les parcours d'insertion :

- Soutenir l'accompagnement global des familles vulnérables,
- Soutenir l'accès des familles les plus modestes aux modes de garde en zone rurale,
- Développer des modes de gardes pour les besoins particuliers comme l'accueil d'enfants en situation de handicap et l'accueil en horaires atypiques,
- Développer sur l'ensemble du territoire des modes de gardes pour les 3-12 ans à un tarif accessible.

Aujourd'hui, des initiatives existent dans tous les départements mais elles sont encore peu nombreuses, essentiellement urbaines et reposent sur des équilibres fragiles, nécessitant des volontés politiques locales fortes. Il sera donc important d'associer élu·es et entreprises aux prochaines étapes du projet porté par la DRDFE et le COPIL mis en place pour superviser cette étude.

Enfin, si au moment de conclure cette étude, nous manquons de données régionales pour analyser l'impact de la crise sanitaire, il est impossible de clore ce rapport sans la mentionner. En effet, tout laisse à penser que la crise du COVID va considérablement renforcer les inégalités entre les femmes et les hommes³⁸. Comme le rappelait Simone de Beauvoir : « *Il suffira d'une crise politique, économique ou religieuse pour que les droits des femmes soient remis en question* ». La crise actuelle ne fera pas exception.

Les femmes ont été aux premières lignes pendant la crise. En effet, les secteurs mobilisés par le travail sur site correspondent à des emplois pour beaucoup occupés par des femmes (santé, grande distribution, nettoyage, garde d'enfants) mais également peu rémunérés et où les parcours sont complexes. La reconnaissance de l'effort fourni pendant la crise n'a été que partielle et le « monde d'après » devra s'atteler aux problèmes de sous rémunération, de pénibilité et d'usure professionnelle qu'engendrent ces emplois. Or, la prise de conscience tarde et la mobilisation risque d'être encore reportée : la crise a bouleversé la vie des entreprises et les projets et budgets consacrés à l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes ont été très souvent relayés au second plan devant l'urgence économique.

On sait également qu'en France, la précarité est essentiellement féminine : les femmes gagnent généralement moins que les hommes, elles ont moins d'argent de côté, occupent des emplois moins sûrs, plus souvent en CDD et plus souvent à temps partiels. Or, les femmes les plus précaires qui n'étaient pas en emploi n'ont pu accéder aux aides de l'Etat (comme la mise en place du chômage partiel) mais ont néanmoins vu leurs sources de revenus ponctuels (CDD, mission d'interim) disparaître et leur situation se précariser dangereusement.

³⁸ Nation Unies. Note de synthèse : L'impact de la COVID-19 sur les femmes. Avril 2020

Enfin, le confinement a bousculé les familles dans leur sphère privée. Pendant le confinement, ce sont essentiellement les femmes qui ont porté la charge familiale supplémentaire occasionnée par la fermeture des écoles et IME, rendant leur télétravail complexe voire impossible et leur fatigue considérable. De plus, les restrictions de mouvement et les mesures d'isolement ont forcé de nombreuses femmes à se confiner avec leur agresseur. Les conséquences seront lourdes pour ces victimes.

Pour toutes ces raisons, il faudra donc faire preuve d'une vigilance accrue sur la période à venir et s'assurer que les femmes soient bien au cœur des mesures socio-économiques post-virus, condition sine qua non pour atténuer l'impact de la pandémie sur l'égalité entre les femmes et les hommes.

Index des abréviations

AEEH :	allocation éducation enfant handicapé
AESH :	accompagnant·e des élèves en situation de handicap
ALSH :	accueil de loisir sans hébergement
ASS :	allocation de solidarité spécifique
AVS :	auxiliaires de Vie Scolaire
BRSA :	bénéficiaire du revenu de solidarité active
Caf :	caisse d'allocations familiales
CDD :	contrat à durée déterminé
CDI :	contrat à durée indéterminé
Cmg :	complément de libre choix du mode de garde
EAJE :	établissement d'accueil du jeune enfant
EPCI :	établissement public de coopération intercommunale
PMI :	protection maternelle et infantile
RAM :	relais d'assistant·es maternel·les
RSA :	revenu de solidarité active
Paje :	prestation d'accueil du jeune enfant
PreParE :	prestation partagée d'éducation de l'enfant
PSU :	prestation de service unique

Bibliographie

- DARES - Le travail en horaires atypiques : quels salariés pour quelle organisation du temps de travail ? Dares analyses, n° 030, juin 2018.
- DGCS - Etude sur les causes des difficultés des services d'accueil familiaux dits « crèches familiales », DGCS et Cekoïa Conseil 2017
- DREES - Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants en 2013, Drees, Etudes et résultats n°896, octobre 2014
- DREES - Travail à temps complet et jeunes enfants : comment font les couples pour tout concilier ? Etudes et résultats, DRESS n°0981, novembre 2016.
- DREES - Les mères seules confient plus souvent leurs enfants de moins de 3 ans aux crèches et aux grands-parents, Etudes et résultats, DRESS n°0981, novembre 2016.
- DREES - Parents d'enfant handicapé : davantage de familles monoparentales, une situation moins favorable sur le marché du travail et des niveaux de vie plus faibles, Etudes et résultats, Drees, n° 1169, novembre 2020
- CGET - Améliorer l'accès à l'emploi des femmes dans les territoires ruraux, CGET, En bref #46, mars 2018.
- CNAF - L'accueil du jeune enfant en 2018, Observatoire national de la petite enfance, édition 2019
- CNAF - L'accueil du jeune enfant en 2019, Observatoire national de la petite enfance, édition 2020
- CNSA - Rapports d'activité des CAMSP, synthèse nationale des résultats 2015. Février 2017
- FEPEM - L'emploi à domicile en Normandie, baromètre des emplois de la famille n° 30 - novembre 2019
- FEPEM - Rapport annuel du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, édition 2020
- FFEC - 1^{er} baromètre économique de la petite enfance. Réalités, enjeux et perspectives économiques de la petite enfance en France, FFEC, Ernest &Young Advisory, 2019
- HCE - Violences conjugales - Garantir la protection des femmes victimes et de leurs enfants tout au long de leur parcours, Rapport n°2020-09-22 VIO-43 publié le 9 octobre 2020.
- HCFEA- Voies de réforme des congés parentaux dans une stratégie globale d'accueil de la petite enfance, Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge, février 2019.
- INSEE - La famille normande est nombreuse une fois sur cinq, Insee Flash Basse Normandie n° 18 Janvier 2015.

- INSEE - Les familles monoparentales davantage confrontées à la précarité en Basse-Normandie, Insee Flash Basse Normandie n° 28, Janvier 2015.
- INSEE - Avoir trois enfants ou plus à la maison, Insee Première, n°1531, janvier 2015
- INSEE - Les bas niveaux de formation haut-normands : des situations sociales et professionnelles moins stables que les diplômés, Insee Analyses Haute Normandie n° 13, octobre 2015.
- INSEE - La Normandie, 1^{ère} région pour la part des services et de l'emploi à domicile dans l'emploi salarié, Insee Analyses Normandie, n°38, décembre 2017.
- INSEE - Les Normandes plus exposées que les normands à la pauvreté du fait de leur situation familiale, Insee Analyses Normandie n°57, mars 2019.
- INSEE - Une personne sur six n'utilise pas Internet, plus d'un usager sur trois manque de compétences numériques de base, Insee Première, n°1780, octobre 2019.
- INSEE - Les trajectoires professionnelles des femmes les moins bien rémunérées sont les plus affectées par l'arrivée d'un enfant, Insee Analyses n°048, octobre 2019.
- INSEE - Les quartiers prioritaires normands davantage touchés par la monoparentalité, le chômage et l'inactivité des jeunes, Insee Analyses Normandie n°70, novembre 2019.
- INSEE - En 25 ans, les disparités territoriales de revenu se sont accentuées en Normandie, Insee Analyses Normandie n°73, décembre 2019.
- INSEE - En Normandie, 12 enfants sur 100 vivent dans une famille recomposée, Insee Flash n°91, janvier 2020
- INSEE - Être parent : des cadres aux ouvrières, plus de conséquences sur l'emploi des femmes, Insee Analyses n°1795, mars 2020.
- INSEE - La mobilité des femmes en Normandie : des trajets domicile-travail plus court et une moindre utilisation de la voiture, Insee Analyses Normandie n°84, septembre 2020.
- INSEE - Accroître l'offre de places en crèche : peu d'effet sur l'emploi, une baisse du recours aux autres modes de garde, Insee Analyses n°55, septembre 2020.
- Nation Unies. Note de synthèse : L'impact de la COVID-19 sur les femmes. Avril 2020
- Observatoire départemental de la Manche de la petite enfance, de l'enfance, de la jeunesse et de la parentalité 2017, nov 2018, CAF 50, CD 50, MSA 50, Groupe Eneis
- UNSA-FESSAD - 1er baromètre national qualité de vie au travail des assistantes maternelles, avril 2018.

Liste des personnes auditionnées

Caisse d'allocation familiale

- CAF 14, Cécile Fichou, chargée de mission développement des innovations en matière de modes de garde d'enfants et d'aide à domicile
- CAF 27, Isabelle Deschildre, conseillère technique petite enfance
- CAF 27, Agnes Dulong, conseillère technique petite enfance
- CAF 27, Juan Francisco Gutierrez, chef de projet Etudes
- CAF 27, Isabelle Pichon, Chargée de la problématique de l'insertion professionnelle
- CAF 50, Florence Berruer, conseillère technique d'action sociale - Parentalité
- CAF 50, Lucie Clerault, chargée de mission Handicap - Ad PEP 50
- CAF 50, Isabelle Cousin Plesse, conseillère technique d'action sociale - Petite enfance
- CAF 50, Sophie Delabrousse, responsable des travailleurs sociaux
- CAF 50, Sylvie Fy, coordinatrice du réseau des professionnels petite enfance de la Manche (Francas 50)
- CAF 50, Sylvie Jean, conseillère technique d'action sociale - territoire Sud
- CAF 50, Karine Le Guern, conseillère technique d'action sociale -animation de la vie sociale et jeunesse
- CAF 50, Bénédicte Leclerc, conseillère technique d'action sociale - Parentalité
- CAF 50, Magali Lecompte, conseillère technique d'action sociale - territoire Centre
- CAF 50, Aurélie Mars, conseillère technique d'action sociale - territoire Nord
- CAF 50, Nohra Saulnier, conseillère technique actions sociales petite enfance et inclusion
- CAF 61, Anne Bastien, directrice CAF Orne + plan pauvreté
- CAF 76, Sophie Sagniez, responsable pôle social partenaires

Conseils départementaux

- CD 14, Catherine Barillon, cheffe de service à l'Insertion
- CD 14, Anne Le Soudier, puéricultrice PMI en charge des structures petite enfance
- CD 27, Lara Baptiste, directrice inclusion active logement
- CD 50, Perrine Courbaron, directrice insertion emploi
- CD 50, Ronan Le Noir, responsable du pôle enfance – 16/25 ans - Maison de l'autonomie
- CD 50, Christel Prado, DGA - cohésion sociale des territoires
- CD 61, Louise Cuiller, chargée de mission pôle territorial d'insertion
- CD 61, Amandine Mader, cCheffe du bureau insertion logement
- CD 76, Gabrielle Joubert, chargée de mission insertion
- CD 76, Diane Tellier, cheffe de service parentalité et agrément petite enfance

Insee

- Jonathan Brendler, chef de projets d'action régionale
- Sylvain Comte, chef de la division études services de l'État

Pôle Emploi

- Hervé Baron, responsable partenariats stratégiques
- Muriel Dufour, chargée des relations partenariales

Services de l'État

- DIRECCTE 76, Marie-Pierre Bricnet, chargée d'emplois et de territoire
- DRDJSCS, Laurence Riquier, pôle cohésion sociale - conseillère technique
- SGAR, Christian Forterre, commissaire à la lutte contre la pauvreté
- DDFE 27, Blandine Fornier, déléguée aux droits des femmes et à l'égalité F/H
- DDFE 14, Alexandra Destais, déléguée aux droits des femmes et à l'égalité F/H
- DDFE 50, Gaëlle James, déléguée aux droits des femmes et à l'égalité F/H
- DDFE 61, Maïté Billaud, déléguée aux droits des femmes et à l'égalité F/H
- DDFE 76, Laure Soucaille, déléguée aux droits des femmes et à l'égalité F/H

Associations

- L'Etape, Olga De St Jore, chargée de mission égalité entre les femmes et les hommes
- MFR URVILLE, Magali Ferry, directrice
- MFR URVILLE, Amélie Pihan, responsable du parcours relais parents
- Carif Oref, Guillaume Follea, chargé de projet

Professionnel·les de la petite enfance

- Isabelle Mouchel, cheffe de service - crèche Eglantine à Cherbourg,
- Eva Leterrier, cheffe de service - crèche Camomille à Cherbourg,
- Lucie Clerault, chargée de mission inclusion, AD PEP 50
- Adelaïde Hardy, référente du pôle d'appui et de ressources Handi'Conseil27
- Anaïs Lefevre, chargée de développement PROXIM 'KIDS pour Proxim Services 14
- Nathalie Guerin, directrice AAFP, garde à domicile horaires atypiques à Cherbourg
- Nicolas Bassière, co-fondateur et co-gérant de Pim Pam Pomme, Eaje PSU en horaires atypiques (14, 50,61)

Liste des modes de garde innovants identifiés lors des entretiens

dep	Ville/ secteur	Structure	type de structure	caractère innovant
76	Fécamp	Pastel Pâte à Sel	crèche familiale	horaires atypiques 6h-21h
14	Bourguebus	Pim Pam Pomme	EAJE	horaires atypiques 5h-22h
14	Caen	Les petits chaperons rouges	EAJE	horaires atypiques 6h15-21h30 + 10 % des places ouvertes hors CHU
14	Caen	Lea léo/babychou service	Garde à domicile	service relais parents : garde à domicile en complément de la crèche
14	Pays d'Auge	Proxim-kid	Garde à domicile	garde à domicile 0-12 ans / horaires atypiques
14	Vire	Lea léo	EAJE	horaires atypiques 4h30-21h45
27	Evreux	Le temps du domicile	Garde à domicile	projet de garde à domicile pour les 0-12 ans en horaires atypiques
27	Louviers	La cascadin	EAJE PSU	Horaires atypiques 5h-21h30
50	Agneaux	Les jeunes pousses	Projet EAJE	projet d'horaires atypiques
50	Cherbourg	Domikid	Garde à domicile	garde à domicile pour les 0-12 ans en horaires atypiques
50	Condé sur Vire	Léa et Léo	projet EAJE	EAJE horaire atypique avec Elle et Vire
50	Querqueville	Pim Pam Pomme	EAJE PSU	horaires atypiques 5h-20h
50	St lo	Multi-accueil Alphonse Pignet - CHU	EAJE	horaires atypiques 6h-21h30
50	Tourlaville	Pim Pam Pomme	EAJE PSU	horaires atypiques 5h-20h
61	Flers	Pim Pam Pomme	EAJE	horaires atypiques 5h-20h30
76	St léonard	Les jeunes pousses	Micro-crèche	horaires atypique 5-22h
76	St Valérie en Caux	Les p'tits bizounours	Micro-crèche	horaires atypiques 4h-22h 6j/7
76	Angerville le martel	L'univers des p'tits loups	MAM	horaires atypiques 5h-21h
50	Coutances	Les coopains de Paulo	Micro-crèche SCOOP	horaires atypiques - 6h-20h - 50% berceaux d'entreprise- volonté d'inclusion du handicap
27	Evreux	Crèche Madiba Netreville	EAJE	vigilance sur les questions de handicap (Evreux : 2e prix EU Access City 2019)
27	Pont Audemer	Handi conseil	conseil	dispositif pour favoriser l'accueil des enfants en situation de handicap en ALSH
27	Pont Audemer	Loisirs pluriels	ALSH	Projet d'accueil spécifique. 50% d'enfants en situation de handicap
50	Cherbourg la glacerie	Crèche de camomille	EAJE	convention CAF : 3 places pour enfants en situation handicap + projet d'élargir au centre de loisir
50	Mont St Michel Normandie	Graine de soleil à Avranches	EAJE	projet d'accueil spécifique sur le handicap

50	Mont St Michel Normandie	Com'trois pommes à St James	EAJE	projet d'accueil spécifique sur le handicap
50	Mont St Michel Normandie	Accueil de loisirs de Pontorson	accueil de loisir	MSM Normandie : 7 accueil de loisir sur 23 avec projet d'accueil spécifique sur le handicap
50	St Sauveur Lendelin	Maison de l'enfance et de la jeunesse	EAJE / centre de loisir	projet d'accueil spécifique sur le handicap (halte-garderie + Centre de loisir)
76	Rouen	crèche Graffiti's rouen	EAJE	projet d'accueil spécifique sur le handicap
76	Touffreville le Corbeline	La petite tribu	MAM	projet d'accueil spécifique sur le handicap
50	Cherbourg	crèche la brèche du bois et crèche OSF Boulevard Schuman.	EAJE	Crèches CAF - projet d'accueil spécifique sur le handicap + travail en partenariat avec les référents familles des centres sociaux de Cherbourg et des AS de secteur
27	Evreux	Crèche Juliot Curry	EAJE	vigilance envers les familles vulnérables
50	Cherbourg en Cotentin - Tourlaville	Crèche/halte-garderie Denis Cordonnier	EAJE	vigilance envers les familles vulnérables + positionnée sur le projet VIP
50	Cherbourg en Cotentin - Tourlaville	Crèche Eglantine	EAJE	vigilance envers les familles vulnérables + positionnée sur le projet VIP
50	Mont St Michel Normandie	La petite récré de Graine de soleil		répis pour les femmes isolées - accompagnement progressif vers mode de garde
61	Alençon	Chantier écoles de Normandie		projet de crèche d'insertion en lien avec les 3 chantiers d'insertion ATRE, Le Collectif d'Urgence et AGIR.
76	Elbeuf	CCAS	EAJE	vigilance envers les familles vulnérables
27	Bernay	Pôle emploi	Pôle emploi	Projet de convention entre Pôle emploi, la CAF et une MAM
50	La Hague		collectivité	convention expérimentale entre une MAM, l'éducation nationale et la collectivité (dans CTG 2017-2019)