

UNIVERSITE
DE TOULOUSE
LE MIRAIL



Développement de projet :

Articulation des temps : vies professionnelle et personnelle

« Le cas des travailleurs indépendants ».

Prune BARDONNET

Master 2 - Management de l'Action publique et des entreprises

Tuteur de stage : M. Nicolas GOLOVTCHENKO

Soutenance tenue le 18 juin 2014 à 11H.

Résumé du stage:

L'objectif de ce stage, qui se déroule au sein de la coopérative-conseil Cerise, est une mission d'exploration, en Bretagne, de la démarche « Bouquet de services à l'enfance ». Cette mission se déroulera du 3 février au 6 juin 2014.

L'enjeu de cette étude relève de l'articulation des temps des parents, ainsi que d'autres acteurs de leur environnement : travail, services. Les parents vivent et expriment des difficultés à articuler vie professionnelle et vie personnelle, ils aspirent à un (ré) conciliation entre ces deux mondes, mais les réalités de l'évolution du monde du travail et de l'évolution des structures familiales tendent à accroître la diversité et la variabilité des situations, donc des solutions. Celles-ci apparaissent insuffisantes¹ et complexes, aussi bien dans le monde de l'emploi que dans le monde de la garde d'enfants. L'image de « bouquets » de solutions, souligne qu'aucune mesure, interne ou externe, ne suffit seule, ce qui conduit à une approche globale à construire localement, avec chacune des parties prenantes des temps des parents. Temps qui regroupent les temps familiaux, les temps professionnels et les temps sociaux. C'est le sens des expérimentations de bouquets territoriaux en Région Poitou-Charentes. Cette démarche se déroulera en trois temps.

Dans le cadre de ce projet et de ce stage, l'objectif est de mettre en réseau et en lien différents acteurs. Acteurs qui pourront être considérés comme des personnes-ressources intéressées par l'enjeu de l'articulation des temps des parents : parents témoins des besoins et initiatives, compétences actives dans le champ de l'enfance ou de l'entreprise, responsables de structures et institutions concernées par l'égalité femmes-hommes, par l'économie sociale et solidaire, ...

Ce groupe d'acteurs donnera ses avis et soutiens sur la mission, et sur les suites éventuelles qui apparaîtront pertinentes. Ces suites ne sont pas décidées, ni leurs moyens (la mission temporaire est réalisée par CERISE sur ses moyens propres).

¹ Suite à la réunion du 4 février 2014, la structure l'Etoile (Centre d'informations petite enfance à Rennes) a fait remonter des difficultés de la part de certains professionnels indépendants à trouver des modes de garde adaptés à leurs besoins.

En parallèle de la constitution de ce groupe de personnes ressources, une enquête sera réalisée. Elle aura pour but de mettre en lumière les besoins des professions non-salariées en terme de garde d'enfants de 0 à 12 ans. Cette population est éloignée des mesures d'incitation des employeurs à réserver des places en crèches ou à cofinancer des heures de garde pour leurs actifs². En effet, l'achat d'une place de crèche ou encore le développement d'aides pour la garde d'enfants, sont des mesures coûteuses et essentiellement accessibles à des entreprises de grande taille. Ce coût élevé rend donc l'achat de place de crèche inaccessible aux entreprises de petite taille, voire très petite taille telles que les professionnels indépendants.

L'enquête a pour objectifs d'identifier les spécificités de la parentalité de parents actifs indépendants de Rennes ou communes proches, d'analyser comment ils sont concernés par les enjeux de l'articulation de la vie professionnelle et personnelle/familiale, d'approcher les conditions de mise en place de solutions adaptées.

Pour se faire, nous utiliserons la méthode des questionnaires. Un échantillon de 50 questionnaires a été fixé. Des structures relais, tels que les ordres, les syndicats ou encore des regroupements, seront sollicités pour diffuser ces questionnaires et ainsi aider à la réalisation de cette enquête.

² Etude de l'Observatoire de la parentalité, Novembre 2011.

Remerciements :

En préambule de ce mémoire, je tiens à remercier l'ensemble des personnes qui ont participé à la réalisation de cette étude.

Je tiens tout d'abord à témoigner ma gratitude à l'ensemble de l'équipe pédagogique du Master MAPE, et en particulier à M. Nicolas GOLOVTCHENKO, mon directeur de recherche pour ses précieux conseils, sa disponibilité et son soutien durant les moments de doutes.

Je souhaite témoigner ma reconnaissance à Monsieur Pierre-Yves JAN, consultant et formateur pour la structure Cerise, qui fut aussi mon tuteur de stage, pour sa disponibilité, la confiance qu'il m'a accordée, sa pédagogie et son soutien tout au long de mon expérience au sein de Cerise.

J'adresse des remerciements sincères à Mademoiselle Anne-Sophie DELANOE, pour ses conseils et son accompagnement tout au long de mon stage. Egalement, je remercie Madame Véronique DURAND et Mademoiselle Phanmaly RADJAVONG.

Je souhaite témoigner mon amitié à l'ensemble de la promotion du Master MAPE 2013-2014, et les remercier pour leur appui lors de la réalisation de ce mémoire, en particulier à Mademoiselle Nora HOCIANAT et Mademoiselle Pauline LECYGNE pour leurs précieuses remarques et leur soutien permanent.

Enfin, je remercie particulièrement ma mère, Juliane BERTHELOT, ma sœur, Clara BARDONNET et mon amie, Anne DUPERRAY de m'avoir soutenue tout au long de ce stage.

SOMMAIRE :

CHAPITRE 1 : INTRODUCTION	8
Le commanditaire :	8
Le projet « Bouquet » :	9
Les enjeux :	11
La commande :	12
CHAPITRE 2 : LA RECHERCHE	14
Le cadrage théorique :	14
1. Sociologie des professions :	14
1. Historiques des catégories socioprofessionnelles :	14
2. Les professions indépendantes :	15
Historique :	15
Une culture propre aux professions indépendantes ?	16
C. Dubar et Tripier : définition des professions indépendantes :	17
2. Evolution et articulation des temps sociaux:	18
1. Le temps de travail:	20
La place et le rôle du travail :	20
2. Le temps hors travail :	20
Temps familiaux et parentalité:	21
Temps libres :	22
3. Le brouillage des frontières : vie privée/vie professionnelle.	23
3. Sociologie du projet :	24
1. Le projet comme nécessité vitale :	24
2. Le projet de développement :	24
Buts et objectifs de la recherche :	26
1. Les objectifs de la recherche	26
2. La problématique	27
3. Les hypothèses :	27
Méthodologie :	29
1. Le questionnaire :	29
2. L'échantillonnage :	35
3. La prise de contact avec les relais :	35
CHAPITRE 3 : L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE : LE CAS DES PROFESSIONS INDEPENDANTES.....	37
La population étudiée : les professionnels indépendants :	37

1. Les professionnels indépendants en France métropolitaine:	37
2. Les professionnels indépendants en Bretagne :	38
3. L'échantillon :	39
1. L'échantillon par sexe :	39
2. L'échantillon par catégories socioprofessionnelles :	40
4. Les limites:	41
1. La diffusion du questionnaire :	41
2. Les critères de sélection:	42
3. La taille de l'échantillon :	43
5. Les constats :	43
1. Le manque d'implication des structures représentantes des professionnels indépendants :	43
3. Les professionnels indépendants :	44
3. Difficulté à mettre en place un projet collectif :	45
L'éclatement des temps sociaux : le cas des professions indépendantes:.....	46
1. Les horaires de travail des professionnels indépendants :	46
1. Définition des horaires atypiques:	46
2. Les horaires atypiques : le cas des professionnels indépendants :	47
2. Les imprévus professionnels :	49
3. Le brouillage des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle :	49
L'articulation des temps « vie professionnelle – vie personnelle » : le cas des professions indépendantes:.....	52
1. L'autonomie : spécificité des professionnels indépendants, avantage ou inconvénient pour l'articulation des temps parentaux (professionnel et personnel):	52
2. Les modes de garde des professionnels indépendants :	54
1. « La flexibilité » un critère de sélection essentiel pour les parents actifs indépendants ayant des enfants de moins de 3 ans :	54
2. « Les arrangements entre des modes de garde, formel et informel » pour les enfants de 3 à 12 ans: .	56
3. « La place du réseau familiale » pour la garde des enfants :	58
CHAPITRE 4 : LES PRECONISATIONS.....	62
Les acteurs des « pré-bouquets » : institutions, services d'accueil aux jeunes enfants et entreprises:.....	62
1. La nécessité d'avoir un projet « concret » et financer :	63
1. Les constats :	63
2. Les possibles suites du projet « Bouquet en Bretagne » :	63
Le cas des professionnels indépendants:	64
1. Les des structures relais :	64
2. Les parents actifs ayant le statut d'indépendant :	65
BIBLIOGRAPHIE	67

ANNEXES..... 70
ANNEXE 1 :.....71
ANNEXE 2 :.....73
ANNEXE 3:.....76
ANNEXE 4 :.....77
ANNEXE 5 :.....78

CHAPITRE 1 : INTRODUCTION

Le commanditaire :

Cerise (Compétences de l'Economie sociale en Réseau pour des Innovations et des Services à l'Enfance avec les entreprises) est un bureau d'études et de conseils de l'économie sociale spécialisé dans les services à l'enfance et les réseaux éco-crèches. Créée en 2006, cette SCIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif) a pour objectifs de développer le secteur de la petite enfance tout en valorisant les acteurs de l'économie sociale et solidaire dans un contexte concurrentiel.

Ce bureau d'études accompagne les collectivités dans l'émergence et l'évolution de services et d'établissements à la petite enfance.

Le projet « Equal-Marguerite » (2005-2008), est à l'origine de l'apparition de la structure Cerise. Celui-ci a permis l'exploration de questions et problématiques liées à « l'égalité des chances à travers l'accueil de la garde d'enfant ». Dans ce contexte, où les acteurs privés ont une place majeure, il paraissait nécessaire d'aider au développement des compétences novatrices des acteurs de l'économie sociale et solidaire.

A travers les différentes fonctions qu'elle représente, la structure Cerise touche différents acteurs. D'une part, elle propose d'accompagner les entreprises dans leur projet de développement de service à l'enfance pour leurs salariés. Accompagnement qui peut passer par une expertise, des études de faisabilité ou encore l'aide à la gestion d'un service.

Dans un souci de développement du territoire cette structure propose aussi un accompagnement aux collectivités territoriales qui souhaitent développer des projets en lien avec le monde de la petite enfance. Cet accompagnement permet d'aider à la collaboration entre les différents services du territoire et notamment des acteurs socio-économiques, socio-éducatifs institutionnels, économiques et parentaux.

Les parents sont eux aussi des acteurs primordiaux dans les différentes démarches et projets de Cerise. Véritable partie prenante et acteurs des services à l'enfance, ils sont indispensables dans une démarche d'amélioration des problématiques liées à l'articulation des temps entre vie professionnelle et vie personnelle. Ils sont ainsi acteurs-ressources dans la réalisation d'un

projet et usagers-associés dans les services concernés. Les différentes démarches de Cerise prennent en compte les besoins des parents tout en préservant le bien-être des enfants ou encore l'articulation des temps de vie.

Enfin, les associations et les réseaux de l'économie sociale et solidaire sont des acteurs importants dans le secteur de l'accueil des enfants. Cerise permet l'accompagnement de ces structures dans le démarchage auprès d'entreprises, l'identification des besoins ou encore la réalisation de projets novateurs prenant en compte l'intérêt de chaque acteur de l'entreprise.

Le projet « Bouquet » :

C'est en mars 2012, en région Poitou-Charentes que le projet « Le Bouquet » a vu le jour. Financé essentiellement par des subventions du Fond Social Européen celui-ci a pour objectifs de mettre en adéquation les besoins des employeurs de parents-salariés et des services d'accueil de jeunes enfants.

Le Bouquet territorial de services à l'enfance est né de plusieurs constats³ : la difficulté, pour les parents actifs, d'identifier et de faire un choix concernant le mode d'accueil de leurs enfants.

- La nécessité pour les services d'accueil petite enfance de s'adapter aux besoins des parents actifs et/ou de permettre une meilleure complémentarité interservices.
- L'utilisation peu fréquente d'avantages économiques (fiscaux notamment) de la part des entreprises pour faciliter l'accès à des modes d'accueil pour les parents-salariés.
- La nécessité et les avantages pour les entreprises de prendre en compte l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle de leurs salariés.

Ce projet a pour but d'accompagner les parents actifs dans leurs recherches et leurs démarches en termes de garde à l'échelle du territoire. Il a pour vocation de trouver des solutions d'accueil ou combinaisons de solutions adaptées à leurs besoins.

Cette fonction d'accompagnement, ainsi que les fonctions de développement du Bouquet, avec d'un côté les employeurs et services d'insertion professionnelle et de l'autre les services

³ Dans le cadre de nombreuses réunions, études ou encore DLA..., Cerise a pu relever certains constats concernant les difficultés des parents actifs à trouver des solutions adaptées à leurs besoins de modes de garde.

d'accueil existants, sont portées par une structure locale, appelée « Structure Bouquet ». Dans un premier temps la structure Cerise remplira cette fonction pour permettre la mise en place du projet. Cependant, cette structure Bouquet devra par la suite être identifiée par les acteurs du territoire, réunis en comité de pilotage ou en collectif local.

Cet enjeu d'institution d'un comité de pilotage nécessite de concevoir une méthode adaptée.

Le développement de ce projet passe par quatre grandes étapes. L'expérimentation est aujourd'hui en cours en région Poitou-Charentes (elle a débuté en décembre 2012 et prendra fin en décembre 2014) :

- Dans un premier temps il est nécessaire d'identifier des initiatives locales et d'animation à l'échelle territoriale pour mettre en adéquation l'offre de services existants sur le territoire et les besoins des parents actifs. Ces initiatives locales représentent le point de départ pour réunir autour d'une table toutes les parties prenantes du territoire intéressées par cette démarche. L'animation de ce collectif est pour l'instant portée par Cerise puis progressivement sera transmise à la structure qui sera identifiée pour porter le Bouquet.

- Suite à cela il est nécessaire de développer le Bouquet du côté des employeurs et services d'insertion professionnelle. Pour cela, Cerise propose d'effectuer un état des lieux sur la situation des parents-salariés de l'entreprise et les éventuels problèmes qu'ils rencontrent. D'élaborer et de mettre en œuvre des actions internes et externes à l'entreprise, visant à améliorer la situation des parents-salariés. Et enfin, d'évaluer les impacts des actions mises en œuvre.

- La troisième étape de ce projet réside dans le développement du Bouquet du côté des services d'accueil de jeunes enfants. Là encore cette étape se déroule en trois phases. Dans un premiers temps un état des lieux interne du service visant à adapter son offre d'accueil aux besoins des parents actifs. Une contractualisation, auprès d'employeurs du territoire afin de réserver des places d'accueil ou des heures de gardes pour leurs salariés. Enfin, un suivi-veille sera mis en place concernant les relations partenariales ainsi créées.

- La dernière étape de la mise en place du projet Bouquet réside dans l'identification d'une structure porteuse et de transfert des compétences. Cette nouvelle structure, identifiée par les différents acteurs-partenaires, devra intégrer les fonctions d'accompagnement des parents et permettre à son tour de développer des partenariats. Pour se faire, un transfert de compétences et un accompagnement dans la durée seront mis en place entre Cerise et la structure.

C'est dans cette optique de développement du projet « Bouquet » que Véronique DURAND (co-gérante de Cerise) et Phanmaly RAJSAVONG (chargée de projet Bouquet pour Cerise), toutes deux implantées en région Poitou-Charentes, ont mis en place un collectif régional : « Etre Parent et Travailler ».

Ce collectif régional a pour fonction d'être un comité de pilotage. Il a donc plusieurs missions : être un espace de rencontre et diffusion d'informations, de repérage et d'identification des initiatives locales (pré-bouquets), d'audition et d'initiatives locales et enfin d'accompagnement et de suivis des expérimentations locales. Par ailleurs, les membres de ce collectif en signant la Charte⁴ : « Etre Parent et Travailler », s'engagent sur des principes mais également sur l'opérationnel, en participant aux rencontres du collectif et en devenant un relais d'informations sur la démarche Bouquet.

Les enjeux :

L'objectif du projet « Bouquet » relève donc de plusieurs enjeux globaux. Cette problématique liée à l'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle met en lumière:

- Des enjeux et objectifs économiques : il est nécessaire pour les entreprises de prendre en considération les freins au développement des modes de garde. Autre phénomène à considérer : l'inadaptation éventuelle de mesures déjà mises en place par l'entreprise pour l'aide à la garde d'enfants. Cette prise en considération peut passer par l'amélioration du dialogue social avec les salariés-parents. Ces enjeux sont importants car directement liés à l'attractivité de l'entreprise en termes de recrutement et de maintien de l'emploi.
- Des enjeux et objectifs sociaux : qui relèvent d'accompagner et d'aider aux questionnements des entreprises concernant les besoins de ses salariés en terme de garde d'enfants. Besoins qui ont de fortes conséquences concernant l'articulation entre la vie professionnelle et personnelle, notamment avec l'apparition de nouvelles formes

⁴ ANNEXE 1.

de parentalité, l'éventuelle prise en charge des seniors ou encore l'aménagement des temps de vie qui doit intégrer les mutations sociétales.

- Des enjeux et objectifs de l'aménagement du territoire : ils nécessitent d'aider à l'émergence et/ou le développement de services pour faciliter et améliorer la garde d'enfants.

La commande :

La volonté du commanditaire est de pouvoir élargir son champ d'action à d'autres territoires. C'est dans cette optique qu'il souhaite réaliser un état des lieux en Bretagne sur les questions de « l'articulation vie professionnelle et vie personnelle ». Etat des lieux qui va passer par différentes étapes :

- La première étape de cette commande est essentielle quant à l'éventuel développement du projet « Bouquet de services à l'enfance » en région Bretagne. L'identification des pré-bouquets est indispensable au déroulement de cette étape. Ceux-ci relèvent de la rencontre avec des acteurs du territoire (entreprises, services d'accueil aux jeunes enfants, institutions) sensibles à la problématique de l'articulation des temps parentaux. Le but de cette étape relève de l'intégration de ces acteurs dans un dynamique collective. Il est nécessaire que l'articulation des temps soit vue comme un problème global et non pas, comme un phénomène qui les concerne individuellement. Ceux-ci doivent alors devenir acteurs dans l'élaboration de solutions collectives. Rencontrer ces structures est indispensable pour le développement du projet. Celui-ci aura, par la suite, pour ambition de créer une entité durable, sous la forme d'un partenariat ou d'une association, qui puisse être porteur du projet tout en le représentant.
- En parallèle de cette prise de contact avec différents acteurs préoccupés par cette problématique de la conciliation des temps, le but de ce stage sera d'effectuer une enquête sur les besoins, en termes de garde d'enfants (de 0 à 12 ans), des professions non salariées (dites indépendantes).

L'origine de ce questionnaire est née d'une réunion avec le centre d'informations petite enfance, « L'Etoile ». En effet, cette structure a relevé une demande importante de certains professionnels ayant le statut d'indépendant. Par ailleurs, l'intérêt pour cette population tient au fait que celle-ci est particulièrement éloignée des mesures d'incitation des employeurs à réserver des places en crèches ou à cofinancer des heures de garde pour leurs actifs.

Ce stage a deux objectifs principaux :

- D'une part, tenter de voir si certains acteurs sont intéressés et sensibles à la question de l'articulation des temps parentaux. L'objectif premier étant qu'ils prennent part au projet et qu'ils en deviennent acteurs.
- La deuxième partie du stage étant axée sur l'étude concernant les professionnels indépendants et leur éventuelle intégration dans le projet. Cette étude aura pour but d'approfondir les connaissances existantes sur cette population.

CHAPITRE 2 : LA RECHERCHE

Le cadrage théorique :

1. Sociologie des professions :

1. Historiques des catégories socioprofessionnelles :

Depuis maintenant un demi siècle, la nomenclature des professions et des catégories socioprofessionnelles est utilisée en France pour l'étude et l'analyse des milieux sociaux. Celle-ci permet de regrouper le statut, le métier ainsi que la qualification des travailleurs.

Le statut permet de distinguer les travailleurs salariés, des travailleurs non salariés (dits les travailleurs indépendants). La reconnaissance du statut passe par l'acquisition d'un savoir contrôlé ; l'acceptation et l'intériorisation des règles morales de la conduite professionnelle.

Le métier traduit une époque où les activités individuelles et collectives étaient peu distinguées et représentées par un savoir spécifique. Selon Guy LE BOTERF le métier peut se définir comme :

- Un corpus de savoir et de savoir-faire techniques.
- Un ensemble de règles morales spécifique à une communauté d'appartenance.
- Une identité permettant de se définir socialement.
- Une perspective d'approfondissement des savoirs et savoir-faire par une expérience accumulée.

Enfin, la qualification quant à elle, relève de la capacité d'un individu à exercer un métier ou un poste déterminé. Celle-ci est indissociable de la notion de classification professionnelle. En effet, lors d'une embauche, c'est l'employeur qui va déterminer la qualification d'un salarié en fonction du poste que celui-ci occupera et de la qualification objective du salarié.

La grande majorité des institutions et chercheurs qui utilisent une nomenclature des groupes sociaux, se réfère à celle instaurée et crée par l'INSEE : les Professions et Catégories Socioprofessionnelles (PCS). Ce découpage a permis de représenter, de manière officielle, des groupes sociaux avec une forte conscience d'eux-mêmes et d'organisations représentatives puissantes. Le regroupement de ces trois logiques (statut, métier et qualification) permet de refléter la complexité de la structure sociale du monde professionnel.

Il faut tout de même relever que depuis les années 80, on observe : « que ces groupes ont perdu de leur force en tant que groupe « pour soi », que les statuts ou quasi-statuts qui les sous-tendaient se sont effrités, notamment sous l'effet de la crise économique, des transformations du marché du travail et de la baisse de la syndicalisation. ».⁵

2. Les professions indépendantes :

L'analyse historique et sociologique des travailleurs non salariés permet de mettre en lumière, et de comprendre, leur identité collective et leurs attitudes par rapport au travail. Cette étude porte sur les professions indépendantes, il est donc essentiel d'avoir une connaissance sur l'histoire de ces catégories socioprofessionnelles ainsi qu'une analyse sociologique.

Les travailleurs indépendants sont caractérisés par une très forte hétérogénéité au travers des différents métiers qu'ils représentent. Bien qu'ils aient des conditions de travail, une culture et des valeurs relativement similaires aux travailleurs salariés, ils se démarquent par leur forte autonomie au travail ainsi que des temps de travail élevés.

Les travailleurs non-salariés sont représentés par⁶ :

- Les exploitants agricoles
- Les commerçants
- Les artisans
- Les professions libérales
- Les chefs d'entreprises (de 10 salariés et plus)
- Les autres indépendants non agricoles

Historique :

Il est essentiel de prendre en compte l'histoire des professions indépendantes pour comprendre comment celles-ci se sont construites et ce, à travers leur identité collective. Identité qui se forme entre les représentants du groupe et le reste de la société. Ils permettent de diffuser une image de la profession ainsi que ses intérêts et ses volontés.

Les professionnels indépendants ont une identité spécifique puisque caractérisée par une relation quelque peu conflictuelle avec l'Etat. En effet, la notion d'indépendance ne prend

⁵ DESROSIERES Alain, 2008.

⁶ Source INSEE.

sens qu'avec l'apparition du salariat. Le salariat se distingue par la subordination et la protection en opposition aux travailleurs indépendants qui vont s'inscrire dans une logique conservatrice et antiétatique au cours du 20^{ème} siècle.

Distinction d'autant plus marquée car au milieu du 20^{ème} siècle de nombreuses lois et institutions voient le jour. En 1925, la loi Courtier institue les chambres de commerce et d'artisanat. L'année 1936 est marquée par l'accord de Matignon avec la codification des emplois salariés, qui permet une véritable distinction entre travailleurs indépendants et travailleurs salariés. C'est par ailleurs, au courant du 20^{ème} siècle, que se sont développées les actions syndicales et politiques des indépendants en réponse au développement de la protection sociale pour l'emploi salarié.

En 1950 naît l'Union de défense des commerçants et artisans (UDCA) et en 1969 apparaît l'Union nationale des travailleurs indépendants (UNTI). Ces regroupements et associations ont pour vocation de lutter contre la concurrence et les formes de contrôles externes mis en place par l'Etat. Par ailleurs, la construction d'un réseau d'entraides et d'échanges en est l'un des objectifs principaux.

La construction de réseaux sociaux entre les indépendants est primordiale quant à la diffusion d'informations et d'innovations. Réseaux qui permettent aux acteurs concernés de discuter avec d'autres membres de leur métier et de s'inspirer d'éventuelles nouveautés.

Une culture propre aux professions indépendantes ?

Il n'est pas évident de définir une culture propre aux professions indépendantes alors que celles-ci représentent une population très hétérogène. Cependant il est possible de leur attribuer quelques caractéristiques communes qui pourraient être considérées comme une culture propre.

Alors que le salariat est représenté par la subordination, la protection et la dépendance, les professions non salariées sont elles, représentées par la non subordination et l'autonomie. En effet, celles-ci sont totalement autonomes dans la gestion de leur travail. Il est tout de même possible de nuancer cela car certaines de ces professions ont des contraintes extérieures qui diminuent plus ou moins leurs marges de manœuvres (ex : les besoins des clients, les horaires d'ouverture...).

Le rendement et la productivité sont des caractéristiques bien particulières chez les professionnels indépendants. Il est nécessaire pour eux de garder une relation de

proportionnalité entre la quantité de travail et le niveau de rémunération. Nécessité d'autant plus importante qu'ils sont totalement responsables de leurs gains et de leurs pertes. « *En 2005, 67,4% des indépendants estimaient que leur rémunération dépend de leur façon de travailler, contre 18,5% des salariés (source Enquête conditions de travail 2005, dans Algava et Vinck, 2009) »*⁷.

En lien direct avec cette deuxième caractéristique, les indépendants sont caractérisés par leur responsabilité financière et une possibilité de prise de risque que la grande majorité des salariés ne possèdent pas. Une erreur professionnelle pour un indépendant peut vite avoir des conséquences importantes.

De plus, les indépendants sont relativement en marge de la protection sociale en comparaison des salariés. Ce phénomène s'explique par une hostilité accrue aux prélèvements sociaux et une difficulté à pouvoir leur assurer les mêmes droits qu'aux salariés sur certains risques.

Enfin, une caractéristique importante à prendre en compte dans la culture des indépendants, relève de leur attachement fort à la valeur travail. « *D'après l'enquête « Histoire de vie, construction des identités » de l'INSEE (2003), les indépendants sont, avec les cadres supérieurs (qui comptent aussi les professions libérales), parmi les plus nombreux (68%) à citer le « métier » comme un des trois éléments permettant de les définir (contre 57% pour les professions intermédiaires et 33% pour les ouvriers non qualifiés). »*⁸.

Ces 4 caractéristiques pourraient ainsi définir une culture « commune » des professions indépendantes.

C. Dubar et Tripiér⁹ : définition des professions indépendantes :

Dans leur ouvrage, *Sociologie des professions*, Claude DUBAR et Pierre TRIPIER accordent un chapitre à la définition sociologique des professions dites indépendantes. Il semble que celle-ci soit une synthèse de ce que nous avons pu évoquer dans le début de ce chapitre.

La notion d'autonomie est ici aussi une notion centrale pour définir les professionnels non salariés. Notion évoquée comme une valeur primordiale dans la rhétorique professionnelle de

⁷ Enquête de l'INSERM (site internet).

⁸ Enquête de l'INSERM (site internet).

⁹ DUBAR et TRIPIER (1998)

ces travailleurs. La pérennité de cette autonomie réside dans la capacité d'auto-contrôle sur leurs activités.

Cependant, une notion apparaît dans leur ouvrage ; celle de l'expertise. Tous les professionnels appartenant au monde des actifs non salariés, se considèrent comme des experts. Ils considèrent avoir des compétences spécifiques, des habilités particulières qui justifient leur statut professionnel et ainsi, leur réussite auprès de leur clientèle. Outre le fait qu'eux même se considèrent comme tels, leur légitimité auprès de la société leur est attribuée par des instances, à savoir les « chambres » ou « les ordres ». Par ailleurs, la spécificité et la sélection lors de leur apprentissage leur garantissent cette expertise professionnelle.

Nous avons évoqué plus haut que les professionnels indépendants étaient plus nombreux que les autres à se définir à travers leur métier. Cette idée a été étudiée par l'Ecole de Chicago et plus particulièrement par Everett HUGUES. Le point de vue interactionniste valorise les professions comme une forme d'accomplissement de soi. Point de vue qui étudie l'activité professionnelle comme un processus biographique voire même identitaire. Ceci laisse donc à penser que cette identification, par rapport au métier est d'autant plus importante chez les professionnels non salariés.

Cette approche théorique et sociologique des professions dites indépendantes semble indispensable pour comprendre les résultats de cette étude.

De manière plus générale, nous pouvons les définir comme un groupe profession relativement hétérogène mais ayant sa propre culture. Culture caractérisée par son autonomie et l'importance portée à la valeur travail.

2. Evolution et articulation¹⁰ des temps sociaux:

L'usage du temps, dans la société actuelle, est un phénomène particulièrement étudié, notamment en sociologie. De nombreuses études s'intéressent à l'évolution de ces temps sociaux et plus spécifiquement à leur éclatement.

¹⁰ Tout au long de cette recherche nous utiliserons le terme « articulation » et non, « conciliation ». Celui-ci semble plus adapté car les individus ne sont pas dans le consensus mais plus dans l'ajustement, l'arrangement et la négociation entre le temps accordé au travail et les autres temps sociaux.

Le passage de la société industrielle à la société postindustrielle semble marqué par une remise en cause des « synchronismes sociaux ». En effet, il est aujourd'hui compliqué de définir une séquence temporelle précise pour les différentes tâches qui régissent la vie quotidienne des individus. Cette remise en cause passe notamment par des modifications des modes de vie, l'évolution des horaires de travail ou encore une forte tendance à l'individualisme dans la société actuelle.

Les temps sociaux sont :

*« Les grandes catégories ou blocs de temps qu'une société se donne et se représente pour désigner, articuler, rythmer et coordonner les principales activités sociales, auxquelles elle accorde une importance particulière ».*¹¹

Aujourd'hui, la société post-industrielle peut être représentée par quatre temps principaux : les temps de travail, le temps de l'éducation, les temps familial et le temps libre. La structure de ces temps sociaux dépend du rapport existant entre le temps dominant et les autres temps sociaux. La mutation de ces temps sociaux dépend donc directement de l'évolution de ce rapport.

La société industrielle était dominée par une représentation du temps de travail comme le centre de la dynamique sociétale. Il semble que nous assistions aujourd'hui à une évolution de cette représentation. Roger SUE¹², évoque l'entrée dans une nouvelle société post-industrielle où le temps libre tend à devenir le temps dominant. Ce temps libéré est aujourd'hui considéré, dans le cycle de vie, comme un temps plus long que le temps de travail.

A ce phénomène, s'ajoute l'évolution et le développement de l'individualisme. François DE SINGLY¹³ en fait un concept central, présent dans une grande majorité de ses œuvres. Pour lui, l'un des phénomènes centraux des sociétés contemporaines réside dans l'impératif social, pour les individus, de devenir autonomes. D'être responsable de ses actes ainsi que de son existence. Les individus cherchent à s'éloigner de certaines appartenances héritées qui peuvent parfois être considérées comme trop traditionnelles.

Cette évolution de l'individualisme passe notamment par un certain détachement avec le monde du travail, qui aujourd'hui, n'est plus le centre de la dynamique sociétale. Les

¹¹ R. SUE, 1994.

¹² Idem.

¹³ F. DE SINGLY, 2004.

individus recherchent de l'autonomie pour pouvoir contrôler le temps accordé au travail et ainsi, avoir plus de temps libre.

1. Le temps de travail:

La société actuelle est marquée par une modification de l'organisation sociale. Celle-ci passe notamment par une évolution de la place et du rôle du travail.

La place et le rôle du travail :

De nombreuses enquêtes¹⁴ ont montré qu'aujourd'hui, les individus accordent une importance plus grande aux activités hors travail. Cette évolution marque la fin d'un fonctionnement homogène et collectif. Les individus sont de plus en plus revendicatifs en matière de temps de travail. Revendications qui sont passées dans un premier temps par une diminution du temps de travail. Ce phénomène est marqué par la mise en place des 35 heures dans les années 2000.

De plus, la flexibilité des horaires ne semble pas être du simple fait des entreprises puisque les individus en sont eux-mêmes à l'origine. Grand nombre d'entre eux souhaitent maîtriser leur temps de travail. Cette autonomie de gestion du temps de travail permet de plus grandes marges de manœuvres. Cependant, cela ne signifie pas pour autant qu'il est plus facile pour eux d'articuler vie professionnelle et vie personnelle. En effet, « *ceux qui peuvent modifier leurs horaires de travail sont ceux qui ont les horaires les plus imprévisibles, irréguliers et lourds* ». ¹⁵

Par ailleurs, nous assistons à une nouvelle image du rôle du travail. Outre l'investissement professionnel, et un moyen de subsistance, les individus voient aujourd'hui dans le travail un moyen d'accomplissement de soi, de réalisation personnelle et non plus un accomplissement d'un devoir envers la société. Or, de nouvelles formes d'inégalités apparaissent à travers la flexibilisation et une compétitivité qui ne cesse de s'accroître. Les nouvelles pressions qui régissent aujourd'hui le monde du travail sont en contradiction avec la conception que s'en font les individus.

2. Le temps hors travail :

¹⁴ Etude Institut Chronopost, 2004 ; Etude INSEE.

¹⁵ Etude Institut Chronopost, 2004.

Temps familiaux et parentalité:

L'usage de la notion de parentalité est aujourd'hui très large. Néologisme dérivé de l'adjectif « parental », il peut être par ailleurs traduit dans les termes anglo-saxons « parenthood » qui équivaut à « la condition de parent » en français. La définition de ce terme reste relativement vague notamment suite aux évolutions constantes de la condition des parents.

En effet, il est aujourd'hui courant d'entendre les termes « mono-parentalité », « beau-parentalité », « homo-parentalité » ou encore de « grand-parentalité ». Ces termes reflètent l'idée que la place de « parent » peut être diversement occupée.

Quel que soit le type de parents auxquels nous nous référons, tous font face à des responsabilités liées à ce statut. Alors qu'auparavant ces responsabilités étaient exclusivement réservées aux parents, elles sont aujourd'hui de plus en plus déléguées. Délégations qui passent notamment par des institutions (ex : l'école), des tiers (ex : famille) ou des relais. A cette idée s'ajoute la notion de désengagement de la part des parents.

Idée qui se justifie par une augmentation du travail des femmes et une plus grande implication dans leur carrière professionnelle. Ce phénomène semble avoir un impact direct sur la manière d'assumer les tâches domestiques et éducatives, et questionne ainsi sur l'enjeu de l'articulation entre vie familiale et vie professionnelle.

Autre idée qui justifie cette notion de désengagement, l'instabilité des familles et plus particulièrement des couples à travers les divorces et séparations.

Certains voient dans ces deux phénomènes un recul des fonctions socialisatrices assumées par les parents à l'égard de leurs enfants.

Dans ses écrits, François DE SINGLY¹⁶ nuance cette idée. Bien qu'il constate une évolution des modèles familiaux, il définira ce phénomène comme une « réinvention de la famille » sans pour autant voir là dedans la fin de la famille.

Alors qu'il évoque une reconstruction du monde domestique caractérisé notamment par une augmentation des familles recomposées et monoparentales, il voit dans ce phénomène une importance de plus en plus grande accordée au développement personnel des individus présents au sein du groupe domestique.

D'après ces écrits, il n'y a donc aucun désengagement de la part de parents mais plutôt une restructuration et une adaptation des modèles familiaux et parentaux. Restructuration qui

¹⁶ F. DE SINGLY, 2004.

passer par une adaptation entre le temps au travail (et plus particulièrement pour les femmes) et le temps hors travail avec la nécessité d'articuler ces deux temps de vie.

Temps libres :

*« Les temps libres, que nous les consacrons, à notre famille, nos amis, nos vacances, nos loisirs, nous-mêmes, aux courses, au jardinage, à la télévision, au bricolage, sans oublier la lecture, la musique, le sport et les soins de beauté... sont incontestablement devenus des temps de référence des sociétés modernes développées ».*¹⁷

La société post-industrielle est marquée par une forte augmentation du temps libre. On assiste donc à une évolution de la structure des activités liées à ce temps.

L'INSEE définit le temps libre comme « le temps qu'il reste après le sommeil, le travail et les activités d'entretien du foyer ».

Alors que certains font le postulat que « temps libres » et « loisirs » sont deux notions qui peuvent être superposées, il semble que cette idée doit être nuancée. En effet, le temps libre n'est pas nécessairement structuré de manière systématique par une activité définie. Une diminution du temps de travail n'aboutit pas forcément à un développement des loisirs ou des activités citoyennes. Pour Michel LALLEMENT, la réduction du temps de travail s'est traduite par ce qu'il a appelé « une dilation du temps hors travail » : *« les gens prennent plus de temps pour faire la même chose. Ce n'est certainement pas sans corrélation avec le fait que les conditions de travail se sont, pour de multiples raisons, durcies. »*¹⁸.

Dans cette logique, la demande de temps libre est directement liée aux conditions de travail des individus (telle que l'augmentation du stress professionnel). De plus, le besoin de temps libre est une conséquence directe des contraintes qui s'imposent aux ménages. Contraintes sociales qui regroupent entre autre, l'investissement familial d'un côté, et l'investissement professionnel de l'autre. Investissement professionnel d'autant plus fort avec l'augmentation du nombre de femmes sur le marché du travail.

On assiste donc aujourd'hui à l'apparition d'un nouveau modèle. Modèle qui se traduit par l'évolution des comportements sociaux à travers la demande de travail des femmes et la demande de temps libre toujours plus grande. De plus, les questions liées au partage des

¹⁷ Jean Viard, 2002.

¹⁸ Michel Lallement *in* Rapport Novelli, op.cit., 3ème partie.

tâches au sein des couples, à la charge des enfants ou encore à l'arbitrage entre les carrières des deux partenaires sont devenues beaucoup présentes que par le passé.

3. Le brouillage des frontières : vie privée/vie professionnelle.

« 47% des salariés s'occupent de leurs affaires personnelles pendant les heures de travail de manière régulière ou occasionnelle. »¹⁹

S. CAMPBELL CLARK a tenté de développer cette notion de « brouillage des frontières entre vie privée et vie professionnelle » dans une théorie. Celle-ci développe l'idée que ces frontières entre les différents domaines de la vie peuvent être plus ou moins perméables. Elle définit comme « perméable », le degré avec lequel les composantes d'un domaine pénètrent dans l'autre sphère.

L'auteure distingue trois types de frontières :

- La frontière « spatiale », celle-ci définit un lieu, où un comportement adapté à un domaine, doit être tenu.
- La frontière « temporelle », va déterminer quand les comportements auront lieu d'être tenus (ex : en fonction des horaires de travail »).
- La frontière « psychologique », c'est ici que les individus vont élaborer les règles pour déterminer les émotions ou comportements à adopter en fonction des domaines dans lesquels ils se trouvent.

La perméabilité, qu'elle soit spatiale, temporelle ou encore psychologique, résulte d'un débordement des différentes frontières. Ramener du travail à la maison relève d'un exemple de perméabilité spatiale. A noter que ce débordement ne connote pas forcément quelque chose de négatif, il peut apporter un certain enrichissement.

La société actuelle est donc marquée par une forte modification des temps sociaux. Que ceux-ci relèvent des temps de travail ou des temps hors travail. Cette évolution rend l'articulation des temps parentaux d'autant plus complexe et questionne donc sur l'adaptation des acteurs face à cette nouvelle problématique.

¹⁹ Etude Institut Chronopost, 2004.

3. Sociologie du projet :

Le projet suit un itinéraire de concrétisation d'autant plus alambiqué qu'il s'inscrit dans un temps long, voire interminable. Il est alors travaillé par une succession d'idées, de préoccupations, de considérations, de modes, de sensibilités en fonction des époques qu'il traverse, et de l'air du temps. Il est aussi soumis aux fluctuations des jeux d'acteurs, dont les configurations sont elles-mêmes liées à l'évolution des idées comme logiques politiques.

1. Le projet comme nécessité vitale :

Le projet s'inscrit dans deux types de dimensions : la conservation et l'expansion. Certains auteurs tels que J. MONOD vont même jusqu'à considérer le projet comme l'une des propriétés essentielles des êtres vivants.

Le mécanisme de projet permet alors de concrétiser l'expérience humaine à travers des réalisations qui ont été préalablement anticipées, orientées et réfléchies. Le projet permet alors au vivant de s'exprimer dans une idée de mouvement ininterrompu qui ne laisse jamais place à l'inertie. L'inédit et l'impossible sont alors les maîtres mots qui permettent de définir le projet.

Les sociétés traditionnelles et rurales étaient marquées par le consensus, l'intériorisation et de règles formelles. Ce fonctionnement ne laissait que très peu de place à la dotation de projet. Cependant la société actuelle a fortement évolué, laissant place à une scolarisation accrue ainsi qu'à l'avènement des systèmes bureaucratiques. Phénomènes qui ont entraîné la montée de l'individualisme.

Suite à ces modifications on constate aujourd'hui une démocratisation des conduites de projet. La construction de l'avenir d'un individu, l'affirmation de son identité personnelle, le développement de son autonomie ou encore la définition du soi à travers son histoire personnelle ; tout ceci passe par les projets dont l'individu se sera doté.

2. Le projet de développement :

Lorsqu'il définit la notion de projet P. BOUTINET²⁰ met l'accent sur son aspect « interminable ». Celui-ci n'a pas pour simple vocation la légitimation et la consommation de

²⁰ P. BOUTINET, 2004.

solutions. Il doit être utilisé de manière exceptionnelle, innovante pour atteindre l'inventivité recherchée et la signification désirée.

A la différence de la démarche par objectifs qui se situe dans une dimension unidimensionnelle, le projet oblige à envisager le devenir comme une approche multidimensionnelle faite d'une pluralité d'acteurs et de paramètres.

Le projet s'inscrit donc dans une réalisation coopérative de tous ces acteurs concernés. Tous les acteurs se doivent de s'inscrire dans une perspective de recherche action. Il y a alors une réciprocité d'implication tant du côté des concepteurs du projet que les destinataires sociaux voire les utilisateurs. C'est à travers le consensus, le dialogue, la négociation ou encore les conflits que les acteurs du projet en deviennent les propres initiateurs.

Le projet de développement dont il est notamment question dans ce stage, met l'accent sur les aspects sociaux. Prise en compte qui passe par une valorisation et une analyse de la position des différents acteurs. Il ne faut pas omettre la dimension économique du projet. Bien que cette fonction peut être nuancée en fonction du type de projet mis en place, il s'agit tout de même de tirer parti de manière la plus efficace possible des ressources disponibles.

De manière plus synthétique, P. BOUTINET relève trois fonctions au projet de développement :

- Un aspect technique : aspect qui passe par la réalisation d'un nouvel aménagement.
- Un aspect social : avec l'idée que tous les acteurs concernés travaillent en coopération et que les destinataires puissent devenir acteurs eux aussi.
- Un aspect économique : l'apport d'une plus-value sous forme d'avantages. Dans le cas de notre étude ces avantages seront plus de l'ordre de la création de nouveaux services et de nouveaux partenariats.

Le projet permet ainsi de réunir des acteurs autour d'un enjeu commun. Projet qui ne peut fonctionner qu'avec une certaine mobilisation d'énergies de la part de tous les acteurs concernés.

Ce cadrage théorique permet de mettre en lumière les concepts centraux de cette recherche sociologique. En effet, la sociologie des professions, des temps sociaux ou encore de projet permet de comprendre tous les tenants et aboutissants de cette commande. Commande qui a besoin, d'être elle aussi, éclaircie dans ce chapitre.

Buts et objectifs de la recherche :

1. Les objectifs de la recherche

Cette étude, effectuée sur les actifs indépendants, et plus spécifiquement sur la parentalité, entre dans le cadre des travaux de Cerise qui elle-même effectue cette méthode de diagnostic parentalité.

Dans le cadre d'une étude réalisée par Cerise, pour l'association Parenbougé²¹, une réunion s'est tenue le 15 octobre 2013. Réunion qui a eu notamment pour sujet les premiers questionnements concernant les professions indépendantes en tant que réservataires de place de crèche. Après l'ouverture d'une crèche située à la Courrouze (projet soutenu par Parenbougé), il était nécessaire de trouver des partenaires pour l'achat de places restantes. Cependant, bien que les professions indépendantes aient été évoquées, ces questionnements resteront en suspens.

Lors d'une réunion avec la structure l'Etoile (Centre d'informations petite enfance à Rennes) qui s'est tenue le 4 février 2014, les questionnements sur les actifs indépendants en terme de garde d'enfants vont de nouveau être abordés. Questionnement qui sont à l'origine de cette enquête.

Celle-ci a pour but de mettre en lumière les besoins des professions non-salariés en termes de garde d'enfants de 0 à 12 ans. Cette population est éloignée des mesures d'incitation des employeurs à réserver des places de crèches ou à cofinancer des heures de garde pour leurs actifs. En effet, ce phénomène est dû à des coûts relativement élevés et qui ne sont accessibles qu'à des entreprises d'une certaine taille avec des revenus importants.

L'objectif de cette enquête est d'identifier les spécificités de la parentalité des parents actifs indépendants de Rennes et communes proches, d'analyser comment ils sont concernés par l'enjeu de l'articulation de la vie professionnelle et personnelle. Cette enquête qui a pour but d'approcher des conditions de mises en place de solutions adaptées.

²¹ Parenbougé est une association créée en avril 2002 par des parents de jeunes enfants afin d'apporter des réponses à la question de la garde des enfants. Par ses actions l'association met en œuvre son projet social et éducatif, renforce le lien social dans les quartiers, les solidarités, l'égalité femmes/hommes, la parentalité et la citoyenneté, offre aux parents la possibilité d'agir concrètement sur leurs quotidien et celui de leur enfant, de rencontrer d'autres parents, d'échanger régulièrement avec des professionnels de la petite enfance...

2. La problématique

A travers les objectifs de cette enquête de nombreux questionnements se posent :

- A quelles solutions, les professionnels indépendants ont-ils recours pour la garde de leurs enfants ?
- Les actifs non salariés ont-ils des problèmes concernant les modes de garde de leurs enfants ?
- Existe-t-il des spécificités de la parentalité des parents actifs non salariés ?
- Dans quelles mesures les professionnels indépendants sont-ils concernés par les enjeux de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle ?
- L'indépendance et l'autonomie, caractéristiques de ce statut professionnel, ne seraient-elles pas un frein pour les intégrer dans un projet collectif afin d'améliorer voire de résoudre les problèmes de gardes ?
- Quelles peuvent être les éventuelles conditions de mise en place de solutions adaptées pour la garde d'enfants de ces professions ?
- La création d'une entité représentative des ces professionnels serait-elle possible pour gérer les questions concernant l'articulation des temps professionnels et personnels ?

A travers ces différents questionnements, découle une question centrale :

Existent-ils des spécificités pour les travailleurs indépendants concernant leurs besoins en termes de garde d'enfants et l'articulation entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle? Est-il possible de rendre ces acteurs initiateurs d'un projet collectif permettant le développement de solutions adaptées aidant à cette articulation?

3. Les hypothèses :

- 1^{ère} hypothèse : L'autonomie est une caractéristique particulièrement saillantes chez les professions indépendants :
 - Sous-hypothèse 1 : L'autonomie des professionnels indépendants rend difficile la mise en place de dispositifs sociaux communs.
 - Sous-hypothèse 2 : L'autonomie rend plus difficile l'articulation des temps : vies professionnelle et personnelle.

- 2^{ème} hypothèse : Il n'existe pas de structure représentative des professions indépendantes qui s'intéresse à la problématique de l'articulation des temps : vies professionnelle et personnelle.
- 3^{ème} hypothèse : Une identité collective propre aux professionnels indépendants est nécessaire pour le développement d'un partenariat multiple porté par un projet.

Méthodologie :

Au vu du questionnement central et de la commande, la méthodologie se déroulera en plusieurs étapes :

- **Un enjeu d'étude-information-sensibilisation.** Il s'agit d'apporter des éléments de connaissance sur les travaux précédemment effectués sur la région Bretagne concernant les questions de conciliation vie professionnelle et vie personnelle.
- **Un enjeu d'état des lieux et de partage d'expériences.** Il s'agit de nourrir le débat autour des bonnes pratiques et des axes d'optimisation pour la suite du projet. Deux réunions auront lieu avec des acteurs de services à l'accueil de jeunes enfants ou et des structures portant de l'intérêt concernant la problématique de l'articulation des temps : vies professionnelle et personnelle.
- **Un enjeu de recherche.** Ce dernier enjeu est le plus important car déterminant pour l'aboutissement de cette étude. Il s'agit de mettre en avant les spécificités de la population de travailleurs indépendants pour définir leurs besoins en terme de service d'accueil des jeunes enfants et ainsi approcher des pistes pour faciliter l'articulation : vies professionnelles et personnelles.

1. Le questionnaire :

L'approche quantitative est nécessaire quant à l'acquisition de données statistiques et numériques. Elles représentent une matière première considérable pour étudier et analyser un phénomène social.

Cette étude relevant d'un état des lieux de la situation des professionnels indépendants face à leurs besoins concernant la garde de leurs enfants, il était nécessaire d'avoir une vision générale de la situation. Les questionnaires semblaient être la méthode la plus appropriée pour récolter un nombre de données relativement important. Il s'agit ici de « décrire le tout par la partie ».

Suite aux différents questionnements qui ont été posés, ainsi qu'à l'élaboration de la problématique, le questionnaire suivant a été élaboré.

Questionnaire Parentalité et travail



Madame, Monsieur,

A travers ce questionnaire nous souhaitons lancer une enquête sur la problématique « de la garde des enfants de 0 à 12 ans » pour les professions non salariées (dites indépendantes) sur l'agglomération rennaise.

Dans le cadre de son projet « Bouquet » la structure Cerise, regroupant plusieurs experts travaillant en coopération, a pour but de faciliter l'accès à une diversité de réponses suite aux difficultés que peuvent rencontrer les parents actifs à concilier leur vie au travail et leur vie personnelle.

A travers ce projet, l'objectif est de rapprocher les entreprises et les services d'accueil, afin d'identifier et de mettre en place, ensemble, des réponses variées aux besoins des parents.

Si vous rencontrez un problème ou que vous avez besoin d'explications supplémentaires vous pouvez nous joindre par mail: p.bardonnat@cerise.coop ou par téléphone au 06 09 69 37 38.

Je vous remercie du temps que vous voudrez bien consacrer à ce questionnaire.

Prune BARDONNET.

VOUS ETES : 1. Une Femme Un Homme

SITUATION FAMILIALE :

2. Combien avez-vous d'enfant(s) de moins de 12 ans ? 1 2 3 4 5 et +

3. De quel(s) âge(s) : _____/_____/_____/_____/_____

4. Vous élevez vos enfants : En couple Seul(e) En garde alternée

SITUATION PROFESSIONNELLE :

	VOUS	VOTRE CONJOINT(E) (le cas échéant)
5. Profession (ex : avocat boulanger ; médecin,...)	_____	_____
6. Statut professionnel (ex : commerçant, artisan, profession libérale)	_____	<input type="checkbox"/> Salarié(e) <input type="checkbox"/> Actif/Active non salarié(e) <input type="checkbox"/> En recherche d'emploi <input type="checkbox"/> Sans emploi
7. Congé parental	Avez-vous arrêté de travailler pour vous occuper de votre/vos enfant(s) ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si oui, était ce que : <input type="checkbox"/> Vous n'aviez pas le choix <input type="checkbox"/> C'était volontaire de votre part <input type="checkbox"/> Autre _____ Si oui, combien de temps cela a-t-il duré ? _____	Votre conjoint(e) a-t-il(elle) arrêté de travailler pour vous occuper de votre/vos enfant(s) ? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Si oui, était ce que : <input type="checkbox"/> Vous n'aviez pas le choix <input type="checkbox"/> C'était volontaire de votre part <input type="checkbox"/> Autre _____ Si oui combien de temps cela a-t-il duré ? _____

<p>8. Horaires de travail habituel</p>	<p> <input type="checkbox"/> Horaires traditionnels (8h – 18h30) <input type="checkbox"/> Horaires décalés (avant 8h ; après 18h) <input type="checkbox"/> Samedi <input type="checkbox"/> Dimanche <input type="checkbox"/> Nuit Vous travaillez en moyenne par semaine: <input type="checkbox"/> 35 heures ou moins <input type="checkbox"/> 35 à 40 heures <input type="checkbox"/> 40 à 49 heures <input type="checkbox"/> 50 heures et plus </p>	<p> <input type="checkbox"/> Horaires traditionnels (8h – 18h30) <input type="checkbox"/> Horaires décalés (avant 8h ; après 18h) <input type="checkbox"/> Samedi <input type="checkbox"/> Dimanche <input type="checkbox"/> Nuit Il(Elle) travaille en moyenne par semaine: <input type="checkbox"/> 35 heures ou moins <input type="checkbox"/> 35 à 40 heures <input type="checkbox"/> 40 à 49 heures <input type="checkbox"/> 50 heures et plus </p>
<p>10. Gestion du planning de travail</p>	<p> Etes-vous autonome dans l'organisation de votre planning de travail? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Rencontrez-vous des imprévus professionnels qui modifient votre planning de travail : <input type="checkbox"/> Souvent <input type="checkbox"/> Occasionnellement <input type="checkbox"/> Jamais </p>	<p> Votre conjoint(e) est autonome dans l'organisation de son planning de travail? <input type="checkbox"/> Oui <input type="checkbox"/> Non Rencontre-t-il(elle) souvent des imprévus professionnels qui modifient son planning de travail : <input type="checkbox"/> Souvent <input type="checkbox"/> Occasionnellement <input type="checkbox"/> Jamais </p>

MODE DE GARDE DE VOS ENFANTS :

ENFANTS NON SCOLARISES (0 à 3 ans)

11. Garde habituelle
(2 réponses possibles)

Moi ou mon/ma conjoint(e)
 Membres de la famille
 Crèche privée
 Crèche municipale
 Halte garderie
 Assistant-e Maternel-le
 Une personne à domicile
 Autre, précisez : _____

12. Ce mode de garde vous convient-il ?
 Oui Non

Pourquoi ? (plusieurs réponses possibles)

Horaires
 Coût
 Qualité du contact
 Proximité
 Projet éducatif
 Choix par défaut
 Autre, précisez : _____

Si non, quel mode de garde auriez-vous souhaité pour votre (vos) enfant(s)?

13. Pourquoi n'avez-vous pas pu avoir accès à ce mode de garde ?

ENFANTS SCOLARISES (3 à 12 ans)

14. AVANT les heures de classe :

(1 seule réponse possible)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Moi ou mon/ma conjoint(e) | <input type="checkbox"/> Assistant-e Maternel-le |
| <input type="checkbox"/> Famille | <input type="checkbox"/> Garderie périscolaire |
| <input type="checkbox"/> Voisins | <input type="checkbox"/> Une personne à domicile |
| <input type="checkbox"/> Il se garde de manière autonome | |

Autre, précisez : _____

15. APRES les heures de classe :

(1 seule réponse possible)

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Moi ou mon/ma conjoint(e) | <input type="checkbox"/> Assistant-e Maternel-le |
| <input type="checkbox"/> Famille | <input type="checkbox"/> Garderie périscolaire |
| <input type="checkbox"/> Voisins | <input type="checkbox"/> Une personne à domicile |
| <input type="checkbox"/> Il se garde de manière autonome | |

Autre, précisez : _____

16. Ce/ces mode(s) de garde vous convien(nen)t-il(s) ?

- Oui Non

Pourquoi ? *(plusieurs réponses possibles)*

- Horaires
 Coût
 Qualité du contact
 Proximité
 Projet éducatif
 Choix par défaut

Autre, précisez : _____

17. Si votre/vos mode(s) de garde ne vous plaît/plaisent pas, quel(s) mode(s) de garde auriez-vous souhaité pour votre/vos enfant(s) ?

18. Pourquoi n'avez-vous pas pu avoir accès à ce mode de garde ?

19. En cas de problème avec votre mode de garde habituel, quelles solutions de remplacement avez-vous ?

(Deux réponses possibles par ordre de priorité)

1. _____

2. _____

20. Vous est-il déjà arrivé de devoir quitter votre travail suite à un problème de garde de votre ou vos enfants ?

Souvent Occasionnellement Jamais

21. Avez-vous droit à des aides financières pour la garde de vos enfants ?

Oui Non Oui mais je n'en fais pas la demande Je ne sais pas

Si oui, quels sont le/les organisme(s) qui vous attribuent ces aides ?

22. Pensez-vous que les professions indépendantes sont moins soutenues que les professions salariées dans leur recherche de solutions pour la garde de leur(s) enfant(s) ?

Oui Non Je n'ai pas d'avis

Si oui, pourquoi ?

DIFFICULTES D'ORGANISATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VOS RESPONSABILITES FAMILIALES :

23. La conciliation entre vie professionnelle et personnelle/familiale vous paraît-elle être une problématique importante à prendre en compte ?

Oui Non Je n'ai pas d'avis

24. De manière générale, rencontrez-vous des difficultés à concilier vos responsabilités familiales et professionnelles ?

Souvent Occasionnellement Jamais

25. De manière générale vous auriez plus tendance à dire que :

Ma vie professionnelle bouscule ma vie familiale Ma vie familiale bouscule ma vie professionnelle

Les deux se bousculent mutuellement Aucune des deux ne bouscule l'autre

26. Pensez-vous que les problèmes de conciliation, vie professionnelle et vie personnelle, touchent plus les professions non salariées (indépendantes) que les professions salariées ?

Oui Non Je n'ai pas d'avis

Si oui, pourquoi ?

27. Dans votre entourage, connaissez-vous d'autres parents indépendants ayant des difficultés concernant la garde de leur(s) enfant(s) ?

Oui Non

28. Pensez-vous que les problèmes de conciliation, notamment à travers la recherche de solution(s) pour la garde d'enfant(s), est quelque chose qui doit se gérer de manière privée et individuelle ?

Oui Non Je n'ai pas d'avis

Si oui, pourquoi ?

29. Seriez-vous intéressé(e) par une réunion d'échange concernant la problématique de la conciliation via professionnelle/personnelle avec d'autres acteurs intéressés par cette problématique ?

Oui Non

30. Une rencontre de restitution des résultats de cette étude vous sera proposée au mois de juin (date à définir). Souhaiteriez-vous y assister ?

Oui Non

Souhaitez-vous être recontacté pour avoir des informations sur le projet ?

Si oui - laissez-nous vos coordonnées : (Ce coupon sera détaché avant traitement du questionnaire pour respecter l'anonymat)

Nom, prénom :

Téléphone :

Email :

Merci pour votre participation !

2. L'échantillonnage :

Cette étude a pour but de mettre en lumière et d'analyser les besoins des professionnels indépendants en termes de garde d'enfants de 0 à 12 ans et de manière plus générale, les questions d'articulation entre vies professionnelle et personnelle.

Nous avons pu voir, dans la première partie de cette recherche, que les professions indépendantes étaient très hétérogènes puisqu'elles représentent :

- Les exploitants agricoles
- Les commerçants
- Les artisans
- Les professions libérales
- Les chefs d'entreprises (de 10 salariés et plus)
- Les autres indépendants non agricoles

Afin d'avoir un échantillon représentatif, une centaine de questionnaires devront être récoltés.

Dans un souci de délimitation du territoire, cette étude porte uniquement sur les professionnels indépendants travaillant sur l'agglomération rennaise. Les agriculteurs ont donc été écartés de cette étude, leur lieu de travail étant en grande majorité à l'extérieur de la ville de Rennes.

Par ailleurs, pour toucher tous les statuts et professions que représentent les professionnels indépendants, les questionnaires seront diffusés via des structures représentantes de ces professions. Il semble important que tous les statuts professionnels (artisans, commerçants, professions libérales, chefs d'entreprises ou autres indépendants non agricoles) soient représentés dans l'échantillon.

3. La prise de contact avec les relais²² :

Afin de pouvoir prendre contact avec les professionnels indépendants, il est nécessaire de répertorier les structures représentantes de ces professionnels.

²² ANNEXE 2.

Comme le montre le tableau en annexe 2, ces structures sont nombreuses et variées. Cette grande diversité appuie l'idée que les professions indépendantes sont très éparpillées tant au niveau de leurs statuts, leurs métiers ou encore les structures qui les représentent.

La première prise de contact s'effectuera uniquement par mail²³. Celui-ci aura pour but d'expliquer brièvement l'enquête, dans quel cadre celle-ci s'effectue et enfin de faire passer le lien du questionnaire pour qu'il soit relayé aux professionnels concernés par l'enquête.

Par la suite des relances téléphoniques seront effectuées si aucune réponse n'est formulée de la part des structures suite au mail envoyé.

²³ ANNEXE 3.

CHAPITRE 3 : L'ARTICULATION ENTRE VIE PROFESSIONNELLE ET VIE PERSONNELLE : LE CAS DES PROFESSIONS INDEPENDANTES

Ce chapitre a pour but de mettre en exergue les résultats recueillis lors de l'étude sur les professions indépendantes. Comme explicité dans le chapitre précédent, les objectifs de cette enquête sont :

- Mettre en lumière les spécificités des professions indépendantes quant à leur situation professionnelle.
- Déterminer leurs besoins en terme de garde d'enfants de 0 à 12 ans.
- Etudier l'articulation des temps (vie professionnelle et vie personnelle) chez les professionnels indépendants.

Avant toute chose, il est important de prendre en compte le peu de questionnaires recueillis. L'objectif initial étant de recueillir une centaine de questionnaires. En effet, suite aux difficultés rencontrées pour prendre contact avec ces professionnels, seulement cinquante et un questionnaires ont été complétés. Ces données ont donc été analysées uniquement de manière descriptive. Aucun croisement statistique n'a pu être effectué, dû au manque de représentativité de l'échantillon étudié.

Le traitement des données a été fait avec les logiciels SPSS et Excel. Tous les graphiques et tableaux présents dans ce troisième chapitre ont été fait via ces deux logiciels.

La population étudiée : les professionnels indépendants :

1. Les professionnels indépendants en France métropolitaine:

L'INSEE regroupe dans la catégorie des indépendants : les professions libérales, les exploitants agricoles, les patrons de l'industrie, du commerce et des services ainsi que les dirigeants de sociétés. Cette population est particulièrement hétérogènes tant en terme de niveau de qualification, de revenu que de taille et fonctionnement de l'entreprise.

Il est important de prendre en compte cette hétérogénéité au sein même de la population étudiée. Celle-ci peut expliquer des réponses très diversifiées à certaines questions du questionnaire.

Peu d'études ont été effectuées par l'INSEE sur les professions indépendantes. Ce phénomène a rendu difficile le recueil statistique. Ainsi les chiffres les plus récents datent de l'année 2010. En effet, l'emploi non salarié total s'élevait, en France, à 2 467 500 d'actifs (435 600 représentant l'agriculture, 129 500 l'industrie, 289 400 la construction, 1 199 100 le tertiaire marchand et 413 900 le tertiaire non marchand), alors que l'emploi salarié total représente en 2010, 23 791 900 d'actifs.

Des données prévisionnelles pour l'année 2012 relèvent que les professions indépendantes sont en constante évolution puisque celles-ci s'élèvent à 2 560 400 d'actifs (prévision au 31 décembre 2012) en France métropolitaine.

Pour compléter ces chiffres, des données ont été recueillies sur le site du RSI (régime social des indépendants) afin de répertorier les professionnels non salariés. Ainsi, au 31 décembre 2012, le RSI comptait environ 2 800 000 de cotisants, dont 40% de commerçants et industriels, 36% d'artisans et 24% de professionnels libéraux. A noter que le secteur agricole n'est pas répertorié au sein du RSI, ce qui explique l'écart de 240 000 actifs non salariés avec les données prévisionnelles de l'INSEE (au 31 décembre 2012).

D'un point de vue général, les professionnels indépendants représentent environ 10% de l'emploi en France métropolitaine en 2013. Chiffre en constante évolution notamment avec l'augmentation du nombre d'auto-entrepreneurs.

2. Les professionnels indépendants en Bretagne :

L'éclatement des professionnels indépendants, dû à leur grande hétérogénéité, a rendu difficile de les répertorier notamment au niveau du territoire Breton et plus particulièrement sur la ville de Rennes et sa métropole.

La dernière étude Insee a été publiée en 2006 et ne concerne que les entreprises libérales en Bretagne. En effet, en 2006, la Bretagne comptait 24 223 entreprises libérales dont 7808 étaient situées en Ille-et-Vilaine²⁴.

²⁴ Etude INSEE, 2006.

« Les Chambres des Métiers et de l'Artisanat de Bretagne » ont diffusé une étude plus récente puisque celle-ci a été publiée en 2013 mais ne concerne que les entreprises artisanales. Ainsi, en 2013, la Bretagne comptait 52 499 entreprises artisanales. 13 907 étaient situées dans le département de l'Ille-et-Vilaine²⁵.

3. L'échantillon :

Cette étude a pour vocation d'étudier les professions indépendantes en termes de conditions de travail (est-ce qu'ils possèdent des spécificités ?), de garde d'enfants (leurs besoins et le type de garde qu'ils utilisent) et enfin sur l'articulation entre leurs vies professionnelle et personnelle.

De part ces questionnements nous avons pu fixer des critères de sélection²⁶ quant au choix des individus interrogés.

Le premier critère relève du « statut professionnel de l'individu ». Tous doivent avoir le statut de professionnel indépendant.

Le deuxième critère porte sur « le lieu d'habitation » ou « d'exercice de la profession ». Pour diminuer la taille de la population et ainsi, de l'échantillon étudié, il a été convenu que l'étude ne porterai que sur la ville de Rennes et sa métropole.

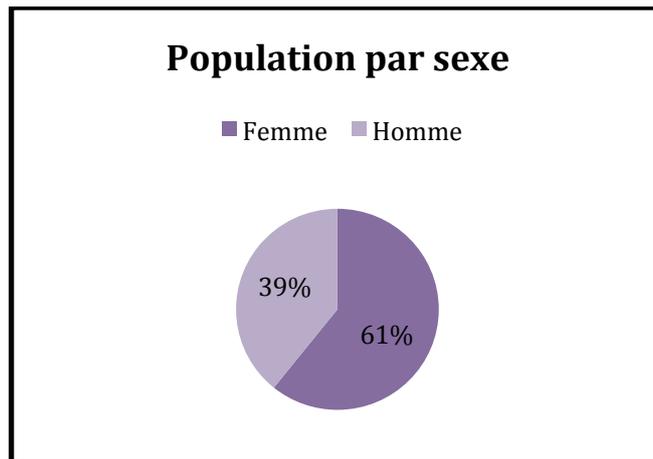
Le troisième critère concerne « les enfants ». Toutes les personnes répondant au questionnaire devaient avoir, un, ou des enfants, de 0 à 12 ans. Le choix de cette tranche d'âge a été fait en fonction des différents modes de garde. N'ayant plus de mode de garde assuré par l'Etat (telle que la garderie périscolaire) après l'école primaire, il ne semblait pas pertinent d'élargir plus la tranche d'âge des enfants.

Tous les individus présents dans l'échantillon ont répondu à ces trois critères.

1. L'échantillon par sexe :

²⁵ Les Chambres de Métiers et de l'Artisanat de Bretagne.

²⁶ ANNEXE 3, les critères de sélection étaient présents dans le mail adressé aux structures relais.

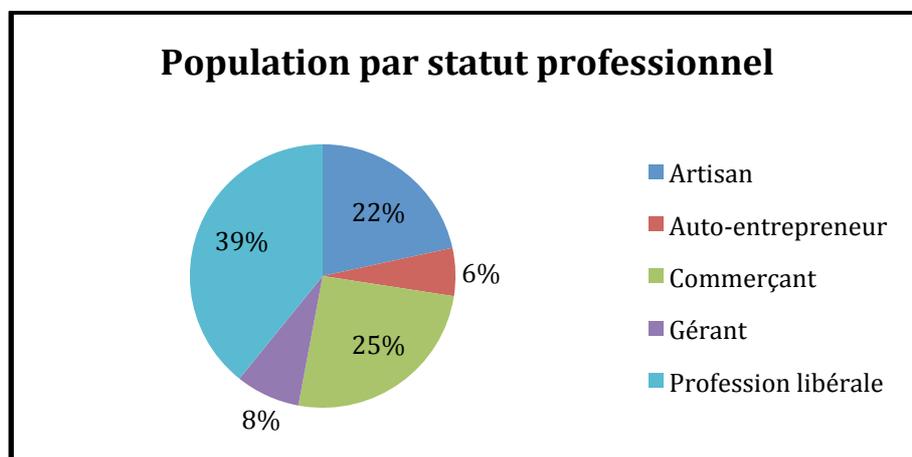


Comme nous avons pu l'évoquer dans l'introduction de cette partie, l'échantillon de cette étude porte sur 51 individus. Les femmes représentent deux tiers contre un tiers, représenté par les hommes.

Lors de la diffusion des questionnaires, l'égalité homme-femme au sein de l'échantillon n'était pas recherchée. En effet, la diffusion des questionnaires via les structures relais ne rendait pas possible cette égalité.

Alors que notre échantillon compte un nombre plus important de femme, des chiffres de l'INSEE, publiés en 2002, font état d'un nombre beaucoup plus important d'hommes chez les professionnels indépendants. Ceux-ci représentaient 73% des professions indépendantes (à l'échelle nationale) contre 27% de femmes. Il semble donc que notre échantillon soit peu représentatif (comparé à la population nationale des professionnels indépendants) en terme de genre.

2. L'échantillon par catégories socioprofessionnelles :



Bien que tous les individus aient le statut de « professionnel indépendant », il semblait intéressant de connaître leur catégorie socioprofessionnelle. Ceci permettra d'étudier d'éventuelles disparités ou spécificités au sein même de l'échantillon d'étude.

Comme indiqué sur le graphique ci-dessus, cinq catégories socioprofessionnelles sont représentées dans l'échantillon. Celles-ci regroupent l'ensemble des professions indépendantes (définition de l'INSEE²⁷), hormis les agriculteurs que nous avons décidé d'exclure de l'échantillon.

Bien que certaines catégories soient représentées de manière plus significative, telles que les « artisans », « commerçants » et « professions libérales », l'échantillon est relativement hétérogène et représentatif de la population nationale que représente les professionnels indépendants. En effet, alors que les chiffres du RSI montrent que les « commerçants et industriels » représentent 40% de la population totale des indépendants, notre échantillon, en compte 40%. Les professions libérales quant à elles, représentent 24% de la population totale des actifs non salariés. Or, elles s'élèvent à 39% dans notre échantillon. Enfin, les « artisans » représentent 36% de la population totale des actifs non salariés et sont présents à 22% dans notre échantillon.

Cette hétérogénéité permettra d'approfondir l'analyse notamment sur les spécificités propres à chaque catégorie socioprofessionnelle.

4. Les limites:

1. La diffusion du questionnaire :

Comme évoqué dans la partie « Méthodologie »²⁸, la diffusion des questionnaires devait être effectuée via les différentes structures relais, représentantes des professions indépendantes. Ces actifs non salariés étant particulièrement hétérogènes et éclatés, cette méthode de diffusion semblait être la plus adaptée afin de prendre contact avec eux.

²⁷ Voir « 2. Les professions indépendantes » (page 15).

Cependant, bien qu'une trentaine de structures ²⁹ (syndicats, ordres, associations, regroupements, observatoires...) aient été contactées par mail, suivi d'un contact téléphonique, aucune d'entre elles n'a pu ou n'a souhaité diffuser le questionnaire.

Par manque de temps et de questionnaires récoltés, nous avons dû trouver d'autres moyens de diffuser le questionnaire. Certaines structures et personnes rencontrées dans le cadre du « projet prés-bouquets » en Bretagne ont accepté de diffuser le questionnaire à des professionnels indépendants (dans leur réseau de connaissances). Les cinquante questionnaires n'ayant toujours pas été réunis après cela, du porte à porte auprès de commerçants a dû être effectué. Ceci explique la part importante de commerçants présents dans l'échantillon. Le grand nombre d'individus ayant le statut de professionnel libéral s'explique par le fait que des mails ont été envoyés directement sur les boîtes mails personnelles. En effet, certaines professions telles que les avocats ont des annuaires professionnels disponibles sur internet.

La diffusion de ce questionnaire a manqué de régularité. Certains ont pu remplir le questionnaire sur internet, d'autres l'ont rempli directement sur papier et enfin, certains ont complété le questionnaire par téléphone. Ceci explique que certaines catégories socioprofessionnelles soient plus nombreuses dans l'échantillon et que l'égalité homme-femme n'ait pas pu être respectée.

2. Les critères de sélection:

Comme énoncé dans l'introduction de la partie précédente³⁰ les individus présents dans l'échantillon devaient posséder les trois critères de sélection (lieu d'habitation, statut professionnel et avoir un ou des enfants de 0 à 12 ans).

Au vu des difficultés à récolter les données, il aurait été judicieux d'élargir cette population notamment d'un point de vue géographique. Le département de l'Ille-et-Vilaine tout entier aurait dû être étudié pour simplifier le recueil de données et ainsi avoir un échantillon plus grand et donc, plus représentatif.

Autre limite, les agriculteurs ont été supprimés de l'étude. Ceux-ci étant principalement domiciliés en campagne, autour de Rennes, il ne semblait pas judicieux de les intégrer dans

²⁹ ANNEXE 2.

³⁰ Voir partie « 3. L'échantillon » (page 39)

l'échantillon. Cependant, les agriculteurs sont les professionnels indépendants les plus touchés par les horaires variables et qui effectuent le plus grand nombre d'heures³¹. Leur contribution à cette étude aurait pu être un plus quant aux questionnements sur les besoins et les difficultés en terme de garde d'enfants et d'articulation des temps.

3. La taille de l'échantillon :

La taille de l'échantillon est la plus grande limite de l'étude. Le trop peu de données récoltées rend les analyses uniquement descriptives et ne permet pas de faire des analyses statistiques. Ainsi seul des constatations descriptives pourront être faites mais aucune ne pourra être prouvée statistiquement.

5. Les constats :

1. Le manque d'implication des structures représentantes des professionnels indépendants :

L'articulation des temps des parents est un sujet très actuel notamment avec l'incitation à la mise en place de dispositifs concernant l'articulation des temps des parents actifs (dispositifs principalement présents dans les entreprises de grande taille)³². Cependant les structures représentantes des professions libérales semblent encore très en marge de cette problématique.

De toutes les structures qui ont été contactées, aucune n'a donné suite. Beaucoup d'entre elles n'ont pas donné de réponse suite au mail envoyé. Celles ayant répondu considéraient qu'il n'était pas de leur ressort de diffuser un questionnaire sur la problématique de l'articulation des temps professionnels et personnels.

L'une des hypothèses de cette étude peut donc être validée. En effet, nous avons posé l'hypothèse « qu'il n'existait pas de structure représentative des professions indépendantes qui s'intéresse à la problématique de l'articulation des temps entre vie professionnelle et vie personnelle »³³.

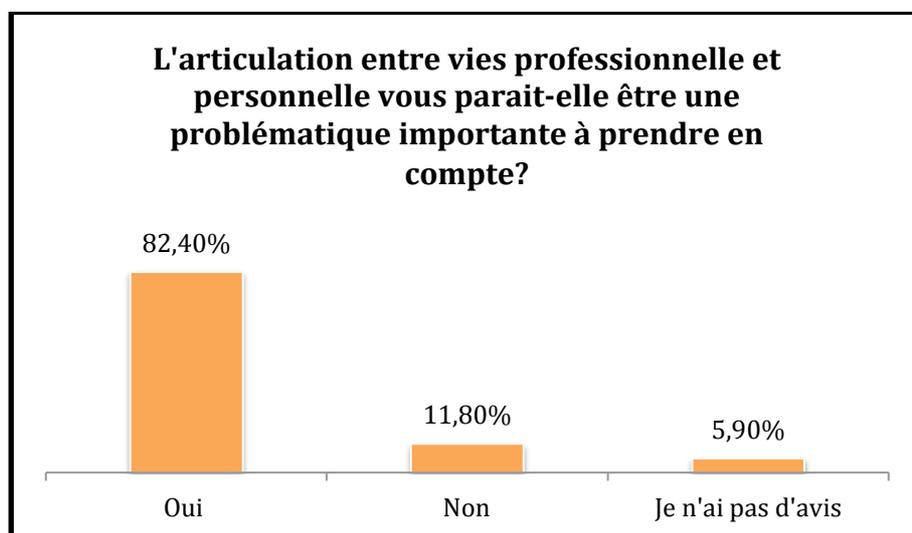
³¹ Etude Insee, 2000.

³² Etude de l'Observatoire de la responsabilité sociétale des entreprises et le centre national d'information sur le droit des femmes et des familles, 2008.

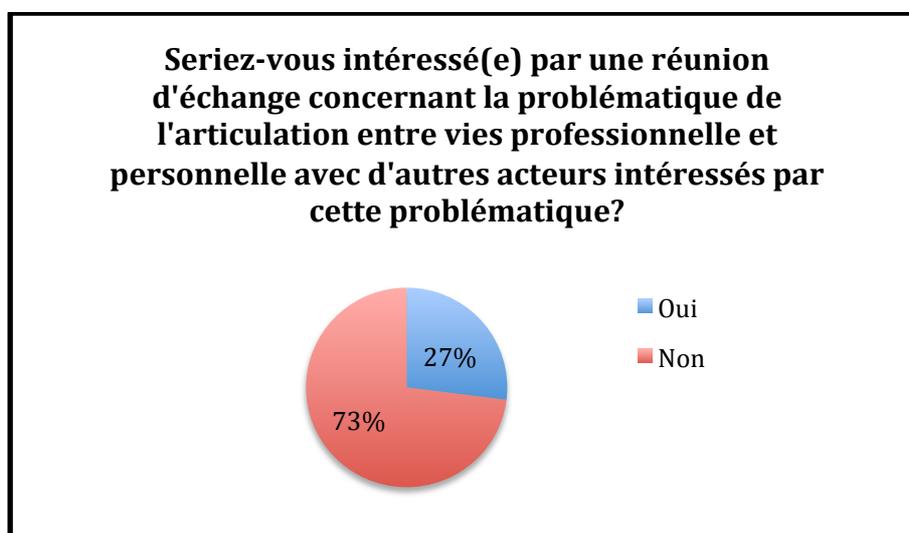
³³ Voir page 28.

3. Les professionnels indépendants :

Outre le fait que les structures ne se sentent pas concernées par la problématique de l'articulation des temps, les professionnels eux-même, bien que conscients de cette problématique, ne semblent pas avoir le désir de prendre part à d'éventuelles solutions.



Comme nous le montre le graphique ci-dessus, les professionnels indépendants interrogés sont conscients de la problématique de l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Plus que conscients, ils considèrent qu'il est important de la prendre en compte. Bien que 82,4% d'entre eux soit d'accord avec cette idée, très peu sont prêts à s'intégrer et coopérer. En effet, le graphique ci-dessous nous montre que seulement un tiers des personnes interrogées seraient prêtes pour échanger avec d'autres acteurs, sur cette problématique.



3. Difficulté à mettre en place un projet collectif :

Dans les questionnements initiaux³⁴, la création d'une entité représentative de ces professionnels, pour gérer la problématique de l'articulation des temps des parents, a été évoquée. Celle-ci permettrait d'unifier ce groupe de travailleurs particulièrement hétérogène, ce qui faciliterait leur éventuelle intégration dans un projet concernant l'articulation des temps : vie professionnelle et vie personnelle. Cependant plusieurs phénomènes semblent rendre la création de cette entité, ainsi que leur éventuelle intégration dans un projet, difficile.

Comme nous l'avons vu avec les écrits de P. BOUTINET³⁵ « le projet s'inscrit donc dans une réalisation coopérative de tous ces acteurs concernés. Tous les acteurs se doivent de s'inscrire dans une perspective de recherche action. Il y a alors une réciprocité d'implication tant du côté des concepteurs du projet que les destinataires sociaux voire les utilisateurs. C'est à travers le consensus, le dialogue, la négociation ou encore les conflits que les acteurs du projet en deviennent les propres initiateurs. ».

Sans coopération, la réalisation et la réussite d'un projet semblent compromises. Or l'éclatement des professionnels indépendants, leur refus d'échanger sur cette problématique ainsi que le peu de réceptivité de leurs structures représentantes, laissent à penser que la création d'une entité commune serait très difficile à mettre en place.

³⁴ Voir page 27.

³⁵ Voir page 25.

L'éclatement des temps sociaux : le cas des professions indépendantes:

Comme nous avons pu le voir dans le précédent chapitre, la société actuelle est marquée par une modification de l'usage des différents temps sociaux³⁶. Temps qui sont aujourd'hui de plus en plus éclatés.

Définir une séquence temporelle précise pour les différentes tâches qui régissent la vie quotidienne des individus est aujourd'hui très difficile. Les modifications des modes de vie, l'évolution des horaires de travail ou encore une forte tendance à l'individualisme, en sont les principales raisons.

Nous avons pu voir dans les écrits de Roger SUE, que l'entrée dans une nouvelle société post-industrielle a rendu le temps libre à devenir le temps dominant. Ce temps libéré est aujourd'hui considéré, dans le cycle de vie, comme un temps plus long que le temps de travail.

La recherche de temps libres de la part des individus passe notamment par une volonté de diminuer le temps consacré au travail ou de pouvoir adapter ce temps en fonction des temps qui relèvent de la sphère privée. Cette adaptation passe principalement par une évolution des horaires atypiques ainsi qu'une volonté d'autonomie qui permet aux individus de détenir une importante marge de manœuvre.

1. Les horaires de travail des professionnels indépendants :

1. Définition des horaires atypiques:

Les horaires atypiques s'appliquent à toutes les configurations du temps de travail, situées en dehors du cadre de la semaine standard. Le travail posté (3x8, 2x12...), le travail de nuit et le travail de fin de semaine.

³⁶ Le temps du travail, le temps de l'éducation, les temps familiaux et le temps libre.

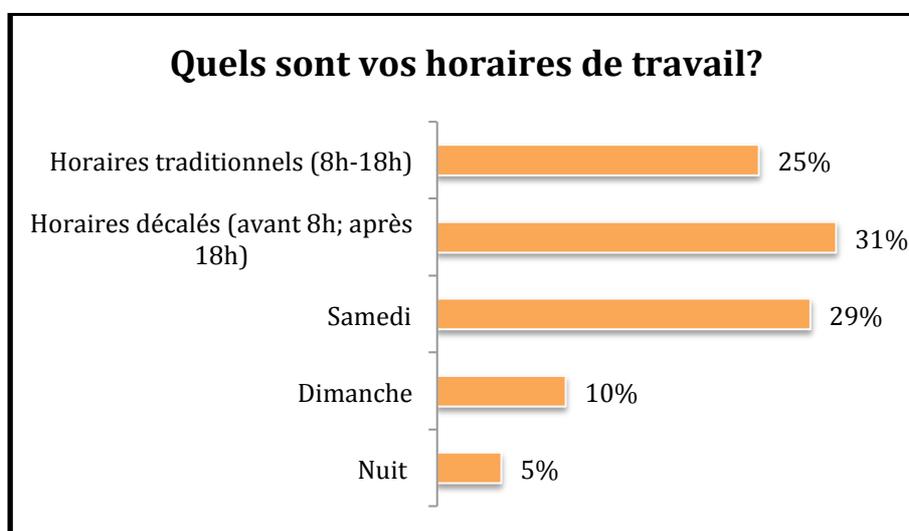
	SEMAINE STANDARD	SEMAINE ATYPIQUE
Les horaires	Entre 5 h et 23 h	De 21 h à 6 h (Définition juridique du travail de nuit)
Les jours travaillés	5 jours : du lundi au vendredi	Nombre variable : samedi, dimanche ou les jours fériés
L'amplitude de la journée	8 h	En-deçà de 5 h ou au-delà de 8 h
La structure de la journée	Durée continue avec une pause déjeuner (entre 12 h et 14 h)	Temps morcelé, fragmenté par des « coupures » de durée variable
Le rythme du temps de travail	5 j. travaillés et 2 j. de repos consécutifs en fin de semaine	Régulier cyclique (3 x 8, 2 x 12) ou irrégulier

Source : INRES 2013.

Le développement des horaires atypiques tend fortement à modifier les modes de vie des individus et tend ainsi à accentuer l'éclatement des temps sociaux dans les sociétés actuelles.

2. Les horaires atypiques : le cas des professionnels indépendants :

Les professionnels indépendants sont particulièrement touchés par les horaires atypiques. Nous pouvons constater, de manière assez significative, qu'un grand nombre d'entre eux travaillent en horaires décalés et/ou le week-end.

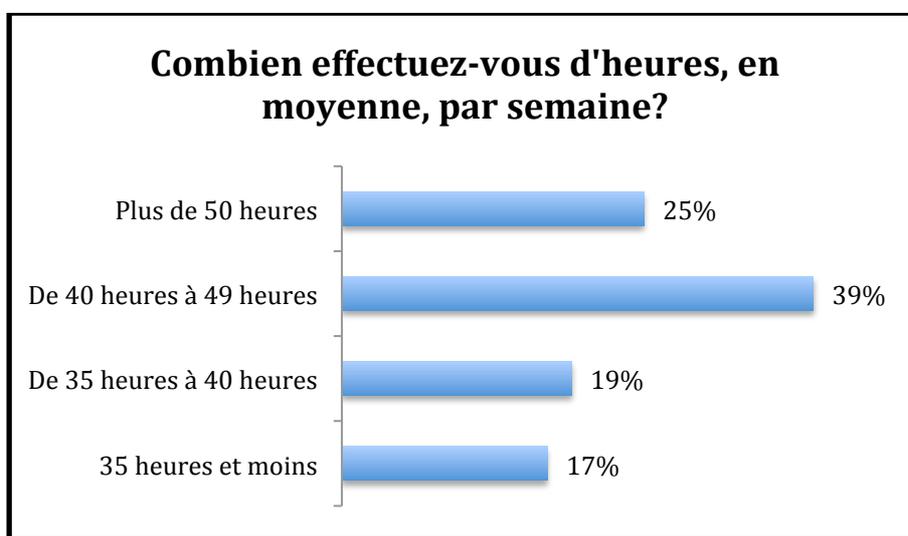


Alors que pour certains travailleurs, les horaires atypiques relèvent d'un choix délibéré, qui permet d'articuler vies professionnelle et personnelle. Le cas des professionnels indépendants aurait plutôt tendance à relever de « la contrainte ». Bien que ceux-ci soient autonomes dans la gestion de leur planning de travail, certaines contraintes extérieures (demande des clients,

par exemple), et plus particulièrement pour les commerçants et artisans, rendent difficile l'articulation des temps.

Les horaires atypiques tendent à remettre en cause l'organisation des temps parentaux et désynchronisent les rythmes familiaux. Les parents doivent alors composer entre leur temps au travail et leurs temps familiaux.

Outre des horaires décalés, les professionnels indépendants effectuent des amplitudes horaires bien supérieures à la moyenne des actifs (salariés et indépendants réunis). D'après une étude de l'INSEE³⁷, l'ensemble des salariés (en France Métropolitaine) effectue en moyenne, 40 heures par semaines contre plus de 50 heures pour les professionnels indépendants.



Les résultats recueillis lors de notre enquête appuient l'idée que les indépendants effectuent un plus grand nombre d'heures que les autres actifs. En effet, 64% des personnes interrogées travaillent plus de 40 heures par semaine.

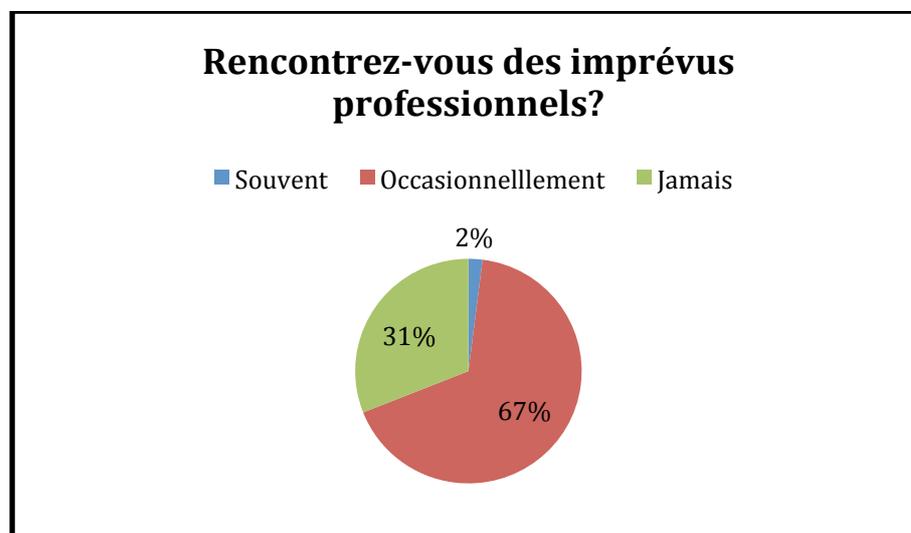
Les horaires atypiques obligent les individus à composer avec des modes de garde plus ou moins précaires. En effet, très peu d'offres formelles (notamment de la part des services d'accueil de jeunes enfants) sont proposées pour les personnes soumises à des horaires décalés. Les individus doivent alors faire appel à leur réseau informel afin de trouver des solutions adaptées. Nous verrons dans la troisième partie les modes de garde de ces

³⁷ Etude INSEE, 2000.

professionnels indépendants et comment ceux-ci arrivent à articuler leurs vies professionnelle et personnelle.

2. Les imprévus professionnels :

Aux horaires atypiques, s'ajoutent des imprévus professionnels qui sont, eux aussi, à l'origine de difficultés d'articulation des temps, entre vie professionnelle et vie personnelle. Lorsque nous avons posé la question aux enquêtés, 2% ont répondu qu'ils rencontraient « souvent » des imprévus professionnels et 67% en rencontrent « occasionnellement ».



La présence d'imprévisibilités professionnelles tend à accentuer la désynchronisation des temps sociaux (temps parentaux et temps au travail). Là encore, les individus doivent composer de manière à pouvoir gérer les éventuelles contraintes sociales que peuvent entraîner la vie professionnelle, tout comme la vie personnelle.

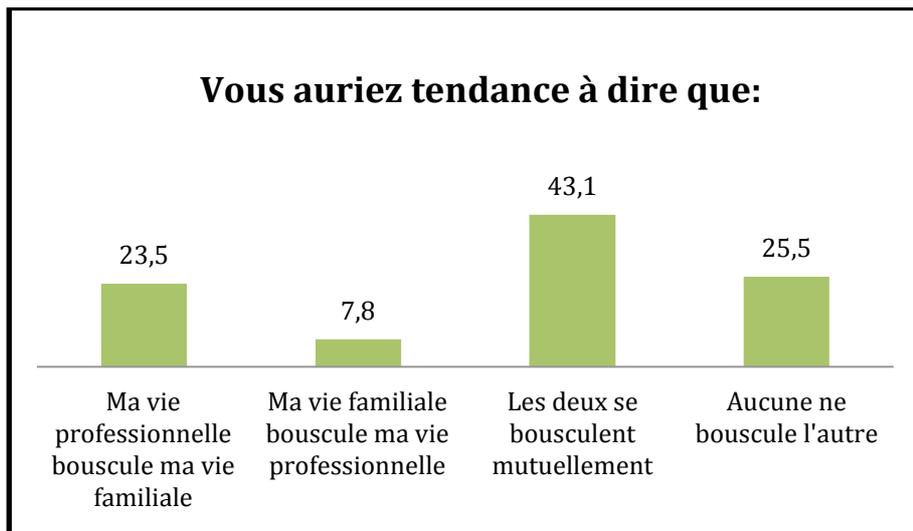
3. Le brouillage des frontières entre vie professionnelle et vie personnelle :

En parallèle de ce phénomène « d'éclatement des temps sociaux », la société actuelle est aussi marquée par « un brouillage des frontières » entre la vie professionnelle et la vie personnelle.

En effet, les individus sont soumis à d'importantes contraintes sociales qui regroupent entre autre, l'investissement familial d'un côté, et l'investissement professionnel de l'autre. Ces contraintes ont tendance à perturber la vie professionnelle, tout comme la vie personnelle des parents actifs.

Bien que les professionnels indépendants soient particulièrement autonomes³⁸ dans la gestion de leur temps de travail, ils n'en sont pas moins touchés par ces contraintes sociales qui font que la frontière entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle est floue.

Comme nous avons pu le voir, la vie professionnelle a tendance à influencer sur la vie personnelle et inversement. Nous avons interrogé les professionnels indépendants sur les influences que pouvaient avoir ces deux temps sociaux l'un sur l'autre.



Aucune réponse ne se détache vraiment, il est donc difficile de faire un constat précis sur cette question. Cependant, nous pouvons tout de même noter que 75% de la population aurait tendance à dire qu'au moins, l'un de ces deux temps sociaux (vie professionnelle ou vie personnelle) bouscule l'autre.

Comme nous avons pu le voir dans le précédent chapitre, et d'après les écrits de François DE SINGLY, la société actuelle est marquée par une adaptation des modèles familiaux et parentaux. Phénomène qui oblige les individus à adapter le temps au travail (plus particulièrement pour les femmes) et le temps hors travail avec la nécessité d'articuler ces deux temps de vie.

Ainsi, les professions indépendantes sont particulièrement marquées par ce phénomène d'éclatement des temps sociaux. Horaires atypiques, heures de travail plus importantes que la moyenne, contraintes extérieures (et plus particulièrement celles dues aux clients) autant de

³⁸ Voir la partie suivante « L'articulation des temps « vie professionnelle – vie personnelle » : le cas des professions indépendantes.

phénomènes qui obligent ces individus à composer entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Ce constat effectué, l'enquête avait pour but de savoir comment cette population réussit à articuler vie professionnelle et vie personnelle malgré cet éclatement des temps sociaux.

L'articulation des temps « vie professionnelle – vie personnelle » : le cas des professions indépendantes:

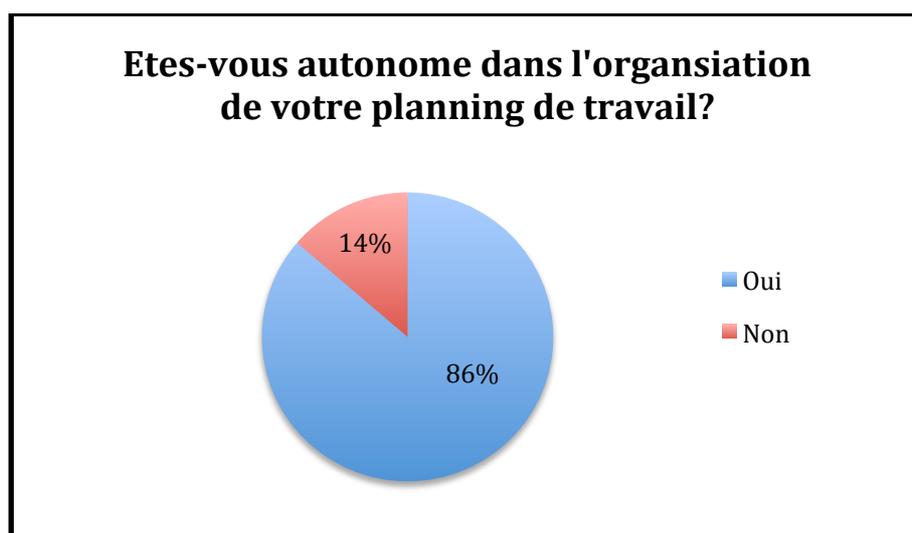
Suite aux précédents constats que nous avons pu faire, relatifs à l'éclatement des temps sociaux, la question abordée dans cette partie permet de mettre en lumière la manière dont les professions indépendantes articulent leur vie professionnelle et leur vie personnelle.

Alors que les professionnels indépendants sont particulièrement touchés par les horaires atypiques, ainsi que des nombres d'heures supérieures à la moyenne (du total des actifs en France métropolitaine), il semble intéressant que comprendre par quels moyens ces acteurs articulent leur vie professionnelle et personnelle.

1. L'autonomie : spécificité des professionnels indépendants, avantage ou inconvénient pour l'articulation des temps parentaux (professionnel et personnel):

Comme nous avons pu le voir dans le chapitre 2 et plus particulièrement dans la partie « B. Les professions indépendantes », l'organisation de travail des professionnels indépendants est marquée par leur « autonomie ».

Les résultats que nous avons recueillis tendent à affirmer cette idée.



A la question « Etes-vous autonome dans l'organisation de votre planning de travail ? », 86,3 % des personnes interrogées ont répondu « oui ».

Ce phénomène peut être appuyé et confirmé par une étude de l'INSEE³⁹. En effet, celle-ci montre que les indépendants disposent d'une relative liberté d'organisation puisque 92% d'entre eux déterminent eux-mêmes leurs horaires de travail.

Enfin, le tableau ci-dessous permet de démontrer que ce phénomène d'autonomie est plus présent chez les professionnels indépendants que chez les actifs salariés. Une partie du questionnaire était consacré aux conjoints des individus interrogés, nous avons pu en retirer les informations suivantes :

Votre conjoint(e) est-il(elle) autonome dans l'organisation de son planning de travail?				
		OUI	NON	
Statut professionnel du conjoint	Salarié	26,5%	73,5%	100%
	Actif non salarié	70%	30%	100%

Alors que seulement, 26,5% des conjoints salariés, ne sont pas autonomes dans la gestion de leur planning de travail, 70% des conjoints indépendants sont autonomes.

Nous pouvons faire le constat, de manière assez représentative, et ainsi confirmer notre première hypothèse autrement dit, que les professionnels indépendants ont une spécificité qui leur est propre, celle d'être très autonome dans la gestion de leur travail.

Autonomie qui peut laisser penser que ces professionnels rencontrent moins de difficultés à articuler leurs vies professionnelle et personnelle que les salariés. En effet, plus de flexibilité dans la gestion du travail permet une plus grande marge de manœuvre quant aux éventuels imprévus (professionnels ou personnels) que peuvent rencontrer les parents actifs.

Cependant il est important de « nuancer » cette dernière idée. Nous avons pu voir dans le précédent chapitre, que certains professionnels indépendants ; bien qu'ayant une totale liberté sur la gestion de leur travail, avaient peu de marge de manœuvre. Ce peu de flexibilité s'explique par certaines contraintes extérieures, telles que les besoins des clients ou encore des horaires d'ouverture imposés.

De plus, nous avons vu dans la première partie que les professionnels indépendants étaient totalement responsables de leurs gains et de leurs pertes. Un imprévu ou une journée non travaillée entraînent pour eux une absence totale de revenu et un arrêt complet de leur activité.

³⁹ INSEE, 2000.

Nous pouvons vérifier la deuxième hypothèse, « L'autonomie est une caractéristique des particulièrement saillante chez les professionnels indépendants ». Au delà des écrits auxquels nous nous sommes référés dans la première partie, les résultats de l'enquête affirment cette notion d'autonomie chez les personnes interrogées.

Cependant, nous ne sommes pas en mesure d'affirmer ou d'infirmer la deuxième sous-hypothèse : « L'autonomie rend plus difficile l'articulation des temps : vies professionnelle et personnelle ». Nous pouvons supposer que certes, il est plus facile de faire face à un imprévu personnel lorsque l'on détient la gestion de son entreprise. Cependant, face à un imprévu professionnel, les professionnels indépendants doivent être en mesure de répondre de manière autonome à ces éventuelles contraintes.

Ainsi, les professionnels indépendants se caractérisent par leur autonomie mais celle-ci ne rend pas automatiquement l'articulation des temps (professionnel et parental) plus facile.

2. Les modes de garde des professionnels indépendants :

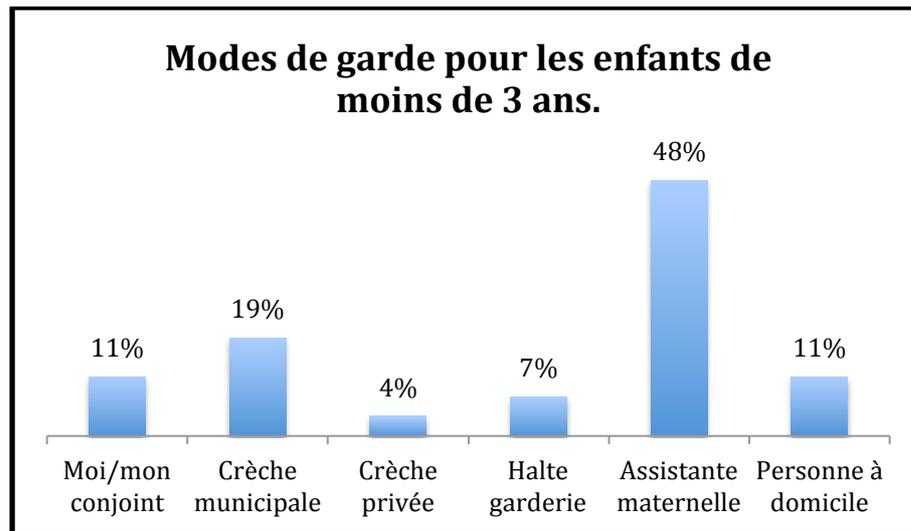
Effectuer des horaires atypiques poussent les individus à devoir composer avec plusieurs modes de gardes, certains formels et d'autres informels. En effet, bien que de plus en plus d'individus soient concernés par les horaires décalés, les différents services d'accueil de jeunes enfants (AJE) sont encore très peu nombreux à s'adapter à cette problématique.

En règle générale, la prise en charge des enfants débute à 7h30, et se terminer à 18h30. Horaires qui permettent seulement à des parents actifs, effectuant des horaires traditionnels, de pouvoir uniquement utiliser ce type là de mode de garde. Les parents actifs en horaires atypiques devront composer avec un ou plusieurs autres types de garde.

1. « La flexibilité » un critère de sélection essentiel pour les parents actifs indépendants ayant des enfants de moins de 3 ans :

Nous avons dû faire la distinction entre les enfants non scolarisés et les enfants scolarisés ; les modes de gardes et les amplitudes horaires n'étant pas les mêmes.

Sur un total de 51 enquêtés, 27 individus ont répondu aux questions concernant les enfants de moins de 3 ans. Le graphique ci-dessous porte seulement sur cette partie de l'échantillon.



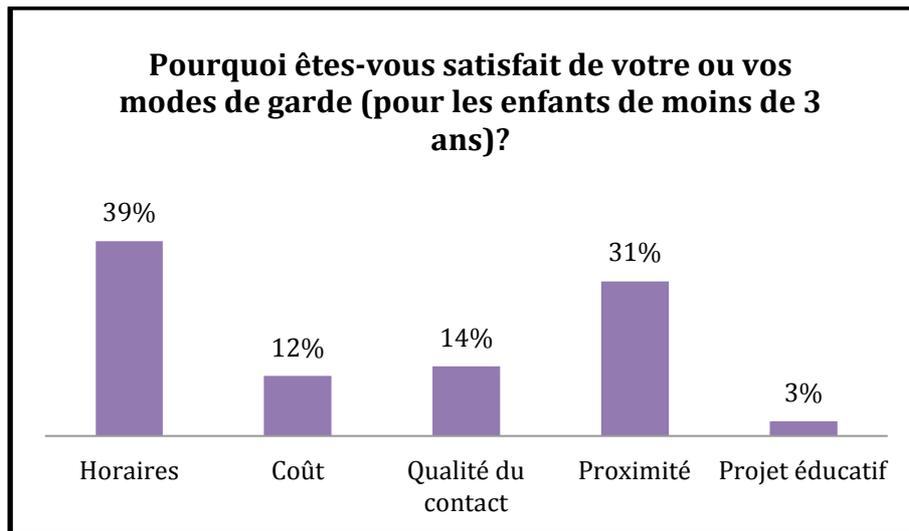
De manière assez significative nous pouvons observer que le mode de garde « assistante maternelle » se détache des autres. En effet, 48% de la population faite appelle à une assistante maternelle pour faire garder son ou ses enfants de moins de 3 ans.

Ce mode de garde est souvent utilisé par les parents actifs soumis à des horaires atypiques. En effet, les assistantes maternelles offrent une plus grande souplesse quant à l'amplitude horaire et les éventuels imprévus qui peuvent survenir dans la sphère privée ou professionnelle.

De manière plus globale, 70% des parents indépendants interrogés lors de cette étude, utilisent des modes de garde permettant plus de souplesse que les services AJE. En effet, dans ces 70% sont regroupés, « Moi/Mon conjoint », « Assistante maternelle » et « Une personne à domicile ».

La souplesse de ces différents modes de garde permet aux parents actifs de pouvoir faciliter l'articulation entre leurs vies professionnelle et personnelle. Lorsque nous avons posé la question « Etes-vous satisfait de votre mode de garde ? », 90% des parents interrogés ont répondu « Oui ».

Les résultats de l'enquête appuient l'idée que la souplesse et la flexibilité des horaires sont les principaux critères recherchés par les parents actifs indépendants. Le graphique ci-dessous confirme cette idée de manière plus ou moins significative puisque le premier critère de satisfaction est représenté par « les horaires ».



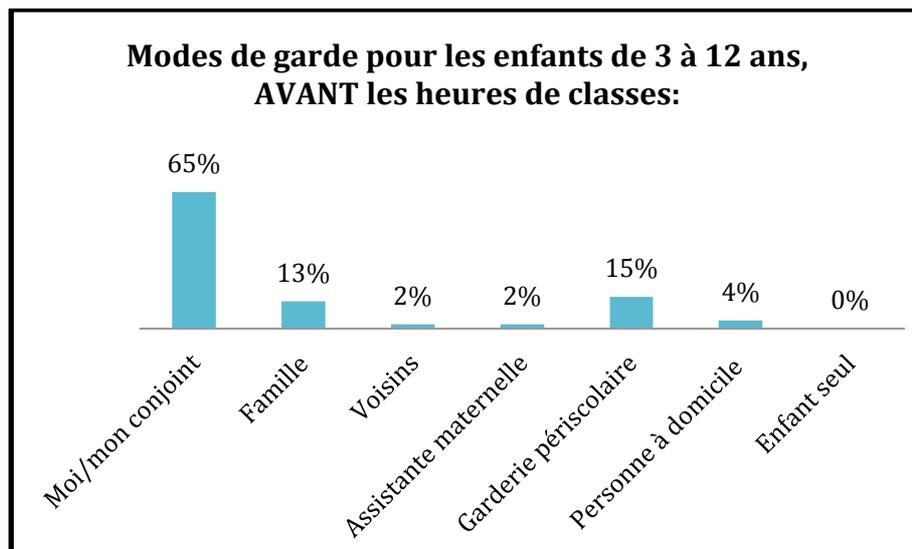
Bien que la majorité des parents interrogés soient satisfait de leur(s) mode(s) de garde, il n'en reste pas moins difficile pour eux d'articuler vie professionnelle et vie personnelle. En effet, il est nécessaire pour eux de combiner différents modes de garde pour arriver à cette satisfaction.

2. « Les arrangements entre des modes de garde, formel et informel » pour les enfants de 3 à 12 ans:

Comme nous avons pu l'évoquer précédemment, les parents actifs soumis à des horaires atypiques doivent combiner différents modes de garde pour faire face à leurs contraintes horaires (entre leurs vies professionnelle et personnelle). Ce phénomène semble d'autant plus marqué pour les enfants de 3 à 12 ans. Bien que ceux-ci soient à l'école une grande partie de la journée, la question de la garde avant et après les heures de classe doit être gérée par les parents. Ces deux temps ont été dissociés dans le questionnaire.

Sur un total de 51 enquêtés, 40 individus ont répondu aux questions concernant les enfants de 3 à 12 ans. Le graphique ci-dessous porte seulement sur cette partie de l'échantillon.

Il est important de faire remarquer que ces deux questions, concernant les modes de garde AVANT et APRES l'école, étaient des questions à réponses multiples.



Comme nous l'indique le 1^{er} graphique, la garde des enfants avant les heures de classes est, en grande majorité, assurée par les parents. Cependant, la famille et la garderie périscolaire sont elles aussi, deux modes de gardes relativement représentés.

La grande majorité des parents n'ont donné qu'une seule réponse pour le type de garde avant les horaires de classe. Il semble que les heures AVANT l'école nécessitent moins « d'arrangements » entre différents modes de garde (que les heures après l'école).

Les heures de garde APRES l'école nous montre un tout autre phénomène. Comme nous pouvons l'observer sur le tableau ci-dessous, les parents actifs font appel à plusieurs modes de gardes pour assurer les heures après l'école.

Quel(s) est(sont) le(s) type(s) de garde de votre ou vos enfants SCOLARISES, APRES les heures de classes ?
Garderie périscolaire, Une personne à domicile
Moi ou mon/ma conjoint(e), Garderie périscolaire, Une personne à domicile
X
Garderie périscolaire
Garderie périscolaire
Moi ou mon/ma conjoint(e), Garderie périscolaire
Moi ou mon/ma conjoint(e), Garderie périscolaire
Moi ou mon/ma conjoint(e), Famille
Moi ou mon/ma conjoint(e), Famille, Garderie périscolaire
Garderie périscolaire
Une personne à domicile
Garderie périscolaire
Moi ou mon/ma conjoint(e)
Assistant-e Maternel-le
Moi ou mon/ma conjoint(e), Famille
Garderie périscolaire
X

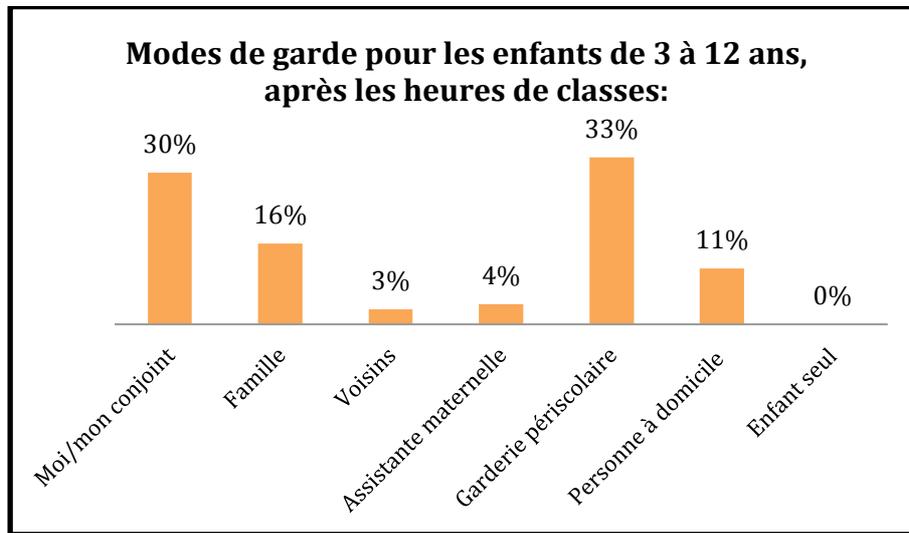
Garderie périscolaire
Moi ou mon/ma conjoint(e), Famille, Assistant-e Maternel-le
Famille
Moi ou mon/ma conjoint(e), Garderie périscolaire
Garderie périscolaire
Moi ou mon/ma conjoint(e)
Assistant-e Maternel-le
Moi ou mon/ma conjoint(e), Famille, Garderie périscolaire
Moi ou mon/ma conjoint(e), Garderie
Garderie périscolaire
Une personne à domicile
Moi ou mon/ma conjoint(e), Famille, Voisins
Moi ou mon/ma conjoint(e)
Moi ou mon/ma conjoint(e), Famille, Garderie périscolaire
X
Moi ou mon/ma conjoint(e), grand frère
Garderie périscolaire
Moi ou mon/ma conjoint(e), Famille, Garderie périscolaire
Moi ou mon/ma conjoint(e), Garderie périscolaire, Une personne à domicile
X
Garderie périscolaire
Moi ou mon/ma conjoint(e), Famille, Garderie périscolaire
X
X
Moi ou mon/ma conjoint(e), Famille, Une personne à domicile
X
X
Garderie périscolaire
Une personne à domicile
Moi ou mon/ma conjoint(e), Voisins
Une personne à domicile
X
X
Garderie périscolaire

Suite aux réponses des parents interrogés, nous pouvons observer que cet arrangement s’articule essentiellement entre « mode de garde informel » et « mode de garde formel ». Alors qu’ici aussi, la réponse « Moi ou mon/ma conjoint(e) » est très représentée, ainsi que « la garderie périscolaire », un autre type de garde se démarque des autres. En effet, « la famille » a une place très importante concernant la garde des enfants.

3. « La place du réseau familiale » pour la garde des enfants :

Alors que les modes de garde avant les heures de classe sont essentiellement assurés par les parents, les modes de garde après l’école, sont beaucoup plus diversifiés. En effet, nous pouvons constater sur le graphique ci-dessus que « la famille » et « personne à domicile »,

représentent respectivement 16% et 11% des types de garde utilisés par les parents actifs après la sortie scolaire.



Le réseau familial constitue une ressource de garde très importante pour les parents actifs. En effet, 46% des modes de garde après les heures de classe sont représentés par « Moi ou ma/mon conjoint » et « la famille ».

L'utilisation de ces types de garde « informels » permet une plus grande flexibilité pour les parents, contrairement à des types de garde « formels » qui ont des amplitudes horaires beaucoup moins flexibles.

La mobilisation du réseau familial ainsi que du réseau de proches est largement confirmée lorsque l'on demande aux parents actifs indépendants quelles solutions ils ont en cas de problème avec leur(s) mode(s) de garde habituel(s).

Sur 49 réponses recueillies, seulement 9 individus ne font pas appel au réseau familial, ou de proches, en cas de problème avec leur mode de garde habituel. Autrement dit, 80% des parents interrogés sollicitent des acteurs de leur réseau informel pour gérer d'éventuels imprévus.

Le réseau familial a une place très marquée dans l'articulation entre vie professionnelle et vie personnelle. Place d'autant plus marquée, que ce mode de garde est utilisé par les parents autant dans le quotidien que pour les imprévus (professionnel et personnel) qui peuvent survenir.

L'articulation entre la vie professionnelle et la vie personnelle est aujourd'hui une réelle problématique et concerne l'ensemble des parents actifs.

Comme nous avons pu l'expliquer dans la première partie de ce chapitre, cette étude porte plus spécifiquement sur les professionnels indépendants exerçant ou vivant sur la métropole Rennaise. Bien qu'il y ait certaines lacunes à cette enquête, tant sur l'échantillonnage que sur le questionnaire, nous avons pu en recueillir quelques résultats et en faire l'analyse.

Le premier qui a pu être fait réside dans le phénomène d'éclatement des temps sociaux. Eclatement très marqué chez les professions indépendants car ceux-ci sont particulièrement soumis aux horaires atypiques ainsi qu'aux imprévus professionnels. Ces deux phénomènes tendent à brouiller les frontières entre la vie personnelle et la vie professionnelle.

Nous nous sommes alors intéressés à la manière dont ces professionnels arrivaient à articuler leurs vies professionnelle et personnelle ainsi que les contraintes qui en découlaient. Bien que ceux-ci soient particulièrement autonomes, il semble que les contraintes, tant professionnelles que personnelles, rendent difficile l'articulation des temps. En effet, alors que l'autonomie est particulièrement recherchée chez les parents salariés pour faciliter l'articulation des temps parentaux, elle n'est pas forcément vécue comme un véritable avantage pour les parents actifs indépendants. Leur autonomie professionnelle les rend particulièrement dépendants des contraintes professionnelles qu'ils peuvent rencontrer.

Cette difficile articulation des temps, nécessite, pour les parents actifs indépendants, de combiner différents modes de garde pour leurs enfants. En effet, les modes de garde informels n'étant pas assez flexibles pour les parents actifs effectuant des horaires atypiques, il est nécessaire pour eux de combiner moyens de garde formel et informel. Les modes de garde informels ayant une place très marquée, notamment avec l'importance du réseau familiale (et plus particulièrement pour gérer les imprévus). Ce constat est confirmé par les écrits de F. DE SINGLY⁴⁰ que nous avons vu dans le Chapitre 2. D'après ces écrits, la composition entre plusieurs modes de garde ou l'implication très importante de la part du réseau familial pour la garde des enfants, ne traduisent pas nécessairement un désengagement de la part de parents mais plutôt une restructuration et une adaptation des modèles familiaux et parentaux. Restructuration qui passe par une adaptation entre le temps au travail (et plus particulièrement pour les femmes) et le temps hors travail avec la nécessité d'articuler ces deux temps de vie.

⁴⁰ Cf page 21.

Ces constats étant faits, il est essentiel de mettre en place des recommandations pour la suite du projet « Pré-Bouquets en Bretagne » ainsi que la possible intégration (ou non) de ces professionnels indépendants dans ce projet.

CHAPITRE 4 : LES PRECONISATIONS

L'objet de ce stage était d'appréhender l'éventuel développement du projet « Bouquet de services à l'enfance en Bretagne ». Pour cela il était nécessaire d'identifier ce que nous avons appelé « des pré-bouquets ». Ceux-ci regroupent l'ensemble des acteurs du territoire (entreprises, services d'accueil aux jeunes enfants, institutions...) sensibles à la problématique de l'articulation des temps « vie professionnelle – vie personnelle ».

La deuxième partie de ce stage résidait dans l'étude que nous avons effectuée sur les parents ayant le statut de professionnels indépendants. Etude ayant pour but de mettre en lumière leurs besoins en terme de gardes d'enfants et d'articulation des temps (vie professionnelle et vie personnelle).

Les acteurs des « pré-bouquets » : institutions, services d'accueil aux jeunes enfants et entreprises:

En parallèle de l'enquête nous avons effectué une réunion regroupant des personnes⁴¹ intéressées et sensibles à l'articulation des temps des parents. Toutes font partie d'un service AJE (accueil de jeunes enfants) ou d'une institution en lien avec la problématique de l'articulation des temps des parents. Cette réunion a eu pour but de⁴² :

- Réunir ces acteurs pour qu'ils puissent se présenter et ainsi créer une interaction entre eux.
- Faire un compte rendu sur l'avancée du questionnaire.
- Faire un récapitulatif des différentes initiatives locales qui touchent les entreprises et acteurs de l'emploi et qui appréhendent les enjeux de l'articulation des temps des parents actifs.
- Donner des informations sur la démarche d'expérimentation « Bouquets territoriaux » animée en Région Poitou-Charentes par la coopérative-conseil CERISE.
- Discuter sur les initiatives envisageables à l'échelle de Rennes Métropole.

⁴¹ ANNEXE 4

⁴² ANNEXE 5

1. La nécessité d'avoir un projet « concret » et financer :

1. Les constats :

Suite à cette réunion, et bien que les personnes présentes soient en accord et sensibles avec le développement d'un projet « Bouquet » en Bretagne, toutes étaient là à titre individuel et non en tant que représentantes de la structure pour lesquelles elles travaillent.

Ceci pose un premier problème car il est nécessaire pour le lancement du projet, d'identifier et de réunir des structures (institutions et services AJE) intéressées par cette problématique de l'articulation des temps (vie professionnelle, vie personnelle). Nous avons vu dans le tout premier chapitre que le projet « Bouquet » passait par une sensibilisation de trois groupes d'acteurs ; le monde de l'emploi, le monde des services AJE et le monde des parents. Les personnes présentes à cette réunion sont uniquement rattachées à des services AJE ou des institutions (tel que le bureau des temps de Rennes).

Se pose ici le deuxième problème, il est nécessaire pour le lancement du projet de sensibiliser et de réunir des acteurs du monde de l'emploi qui pourraient être intéressés et sensibles à cette problématique de l'articulation des temps pour leurs salariés parents. Or, aucun de ces acteurs n'a été sensibilisé et n'était présent à cette réunion. La base du « Bouquet », reposant sur la coordination entre les trois mondes (emploi, service AJE et parents), il semble que cela puisse poser un problème pour se projeter dans le développement de ce projet.

Le troisième problème relevé par les personnes en présence lors de cette réunion, réside dans l'absence de financement pour le montage de ce projet. A l'heure actuelle, aucune demande de subvention n'a été effectuée. Ceci explique en grande partie la réticence des acteurs présents à intégrer le projet.

Le constat général de cette réunion montre que certains acteurs sont sensibles à cette problématique d'articulation des temps mais leur intégration et leur participation au projet restent encore à travailler. Il est nécessaire pour eux, afin de pouvoir se projeter à long terme, d'avoir un projet plus « concret ». Le financement étant ici une donnée primordiale.

2. Les possibles suites du projet « Bouquet en Bretagne » :

Tous ces constats doivent être pris en compte pour le développement du projet « Bouquet » en Bretagne.

Il semble nécessaire de pouvoir réunir des acteurs des trois mondes (emploi, services AJE et des parents actifs). Nous avons pu voir, avec les écrits de P. BOUTINET, qu'il est nécessaire de réunir les acteurs autour d'un enjeu commun. Au delà de ça, il est nécessaire pour que le projet fonctionne, qu'il y ait une certaine mobilisation de tous les acteurs concernés. Il est donc indispensable de sensibiliser des acteurs du monde de l'emploi pour que ceux-ci puissent intégrer le projet et y participer au même titre que les autres acteurs. Sans cela la co-construction du projet est impossible.

Autre aspect à prendre en considération, la question des financements de ce projet qui est incontestablement un frein à l'engagement des différents acteurs. Il semble nécessaire de commencer à démarcher des structures et institutions pour le subventionnement du projet. Avoir des financements permettrait de le rendre plus concret aux yeux des acteurs et aiderait à faciliter leur engagement.

Enfin, le monde des parents n'était pas non plus représenté lors de cette réunion. L'étude effectuée sur les professionnels indépendants avait pour but de faire un état des lieux de leurs besoins en termes d'enfants mais aussi de savoir si, malgré leur éclatement, il serait possible de les intégrer dans un projet tel que le « Bouquet ».

Le cas des professionnels indépendants:

1. Les structures relais :

Comme nous l'avons vu dans le précédent chapitre, nous avons rencontré beaucoup de difficultés à contacter les différentes structures relais, représentantes des professions indépendantes. Outre le fait qu'elles ne veulent pas diffuser le questionnaire auprès de leurs adhérents, elles ne considéraient pas que cette question fût de leur ressort.

Or, il semble essentiel, pour sensibiliser les professionnels indépendants et les intégrer dans un projet que les structures qui les représentent se sentent elles aussi concernées et aient la volonté de s'intégrer au projet. En effet, nous avons vu, suite aux écrits de P. BOUTINET, qu'il était indispensable pour le montage et la pérennité d'un projet, que tous les acteurs participent à la co-construction autour d'un enjeu commun. Cette idée, ainsi que les difficultés rencontrés lors de cette enquête auprès des structures relais, laissent à penser que la troisième

hypothèse « Une identité collective propre aux professionnels indépendants est nécessaire pour le développement d'un partenariat multiple porté par un projet » peut être validée

Cependant, aux vues de l'avancement du projet et des difficultés déjà rencontrées avec les acteurs sensibles à cette problématique (acteurs présents lors de la réunion), il semble prématuré de tenter de sensibiliser cette population d'acteurs (les professions indépendantes et leurs relais).

2. Les parents actifs ayant le statut d'indépendant :

Ce constat est appuyé par les résultats que nous avons pu recueillir tout au long de cette enquête. En effet, bien que 80% des parents interrogés considèrent la problématique de l'articulation des temps comme importante, très peu semblent vouloir intégrer et participer à un quelconque projet. En effet, seulement 13% d'entre eux seraient intéressés pour participer à un échange sur cette problématique. Simple échange, qui reste encore très loin d'une éventuelle intégration dans un projet.

Suite à ces constats, il semblerait plus pertinent de viser des parents actifs plus en lien ou en difficulté concernant l'articulation de leur vie personnelle et leur vie professionnelle.

Les parents faisant appel à des structures telles que l'Etoile (Centre d'information petite enfance de Rennes) pour les aider dans leurs recherches de garde, seraient certainement plus enclins à participer et adhérer à un projet visant à améliorer l'articulation des temps des parents actifs.

Suite à tout cela, nous pouvons dire que ce projet doit être renforcé (et particulièrement financièrement) pour que les différents acteurs en présence et ceux à venir puissent y voir un projet solide donnant des solutions pour l'articulation des temps des parents.

La co-construction étant la volonté première de ce projet, il est nécessaire de sensibiliser des acteurs représentant le monde de l'emploi, des services d'accueil jeunes enfants et des parents actifs.

Cependant, pour l'éventuel lancement du projet, il ne semble pas pertinent d'intégrer des acteurs du monde de l'emploi tels que les professionnels indépendants aux vues de la complexité à les réunir. Il serait plus pertinent de toucher des parents en fonction de leur

intérêt pour la problématique de l'articulation des temps mais non pas en fonction de leur statut professionnel.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES :

BARRERE-MAURISSON Marie-Agnès, **TREMBLAY** Diane-Gabrielle, *Concilier travail et famille : Le rôle des acteurs France-Québec*, Presses de l'université du Québec, 2009.

BOUTINET Jean-Pierre, *Psychologie des conduites à projet*, Presses Universitaires de France, 2004.

BUSEYNE Nadja, **DONVELY-GOMES** Vicki, **SILVERA** Rachel, *Articuler vie professionnelle et vie personnelle : Les expériences des projets Equal français 2001-2004*, Racine, 2004.

DE SINGLY François, *Sociologie de la famille contemporaine*, Armand Colin, 2004.

DESROSIERES Alain, **THEVENOT** Laurent, *Les catégories socio-professionnelles*, La Découverte, 2002, pp. 13-15.

DUBAR Claude, **TRIPPIER** Pierre, *Sociologie des professions*, Armand Colin, 2003.

GRESY Brigitte, *Pour une meilleure articulation des temps de vie : Le rôle des acteurs du monde professionnel*, Rapport, 2002.

MEDA Dominique, *Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*, Champs-Flammarion, Paris, 2008.

TREMBLAY Diane-Gabrielle, *Articuler emploi et famille : Le rôle du soutien organisationnel au cœur de trois professions*, Presses de l'université du Québec, 2012.

VIARD Jean, *Le sacre du temps libre, la société des 35 heures*, Paris, Editions de l'Aube, 2002.

ETUDES ET RAPPORTS :

ALGAVA Elisabeth, **VINCK** Lydie (2005), « Les conditions de travail des non salariés », *Premières Synthèses Informations*, n°50.1, DARES.

COMPEON Arnaud, **GARDIN** Guillaume, **LE BLIHAN** Blanche, **MARTIN** Claude (2005), « Petite enfance et horaires atypiques », Dossier d'étude n°73, CAF.

CREDES, *Egalité professionnelle hommes / femmes : regards croisés sur des dirigeants d'entreprise et des élus de comités d'entreprise*, Repères, Agence Régionale de la Formation tout au long de la vie, 2006.

EVAIN Franck, **AMAR** Michel, « Les indépendants », *Insee Première*, n°1084, juin 2006.

FUSELIER Bernard, « Regard sociologique sur l'articulation de la vie professionnelle avec la vie familiale : Enjeu de société, médiation organisationnelle et appartenance professionnelle », *Les Cahiers de recherche*, n°89, Avril 2012, GIRSEF.

GARNER Hélène, **MEDA** Dominique, **SENIK** Claudia, « Histoire de vie : La place du travail dans les identités », *Economie et Statistique*, n°393-394, novembre 2006, INSEE

GRESY Brigitte, *Pour une meilleure articulation des temps de vie : Le rôle des acteurs du monde professionnel*, Rapport, 2002.

PUECH I., **BOULIN** J-Y, *Repenser les temps*, Ville de Rennes, pp. 99-134, 2007.

MISSEGUE Nathalie (2000), « Le temps de travail des indépendants », *Insee Première*, n°695, INSEE.

ROUSSEAU Claudie, **GAUTIER** Marie-Anne, **CHAPOUTHIER** Maylis, « Horaires atypiques de travail », *Le point des connaissances sur...*, mars 2013, INRS.

ARTICLES :

BERTAUX-WIAME Isabelle, « Devenir indépendant, une affaire de couple », *Cahiers du Genre*, 2004/2 n° 37, p. 13-40.

CHAPOULIE Jean-Michel, « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels », *Revue française de sociologie*, volume 14, n° 14-1, pp. 86-114, 1973.

DESROSIERES Alain, « Les catégories socioprofessionnelles », *Courrier des statistiques*, 2008/11-12 n° 125.

Revue Tempos, « Temps sociaux : entre conciliation et renoncements », n°1, janvier, 2004.

TOULEMON L. (1998), « Situation professionnelle et comportements familiaux des indépendants », *Économie et Statistique*, n° 319-320, pp. 29-52, 1998.

LIENS INTERNET :

Site de l'INSERM : www.ipubli.inserm.fr/bitstream/handle/10608/217/?sequence=7

METHODOLOGIE :

ALBARELLO Luc, Apprendre à chercher, De boeck, Bruxelles, 2012.

ANNEXES

ANNEXE 1 :

Chaque membre s'engage à informer le Collectif de toute action sur son territoire en lien avec la Parentalité au travail, et d'y associer le mieux possible les autres acteurs repérés au sein du Collectif.

3. Rôle et missions

Le Collectif « **Etre Parent et Travailler** » est :

- un espace d'interconnaissance des acteurs et d'échanges d'informations réciproques
- un espace de repérage et d'identification d'acteurs locaux mobilisés sur ces questions et qui rencontrent des difficultés dans la mise en oeuvre, ou qui souhaitent se développer.
- un espace d'audition de ces acteurs locaux qui souhaitent partager leurs expériences
- un espace d'accompagnement des acteurs souhaitant un appui pour lever leurs difficultés et donc s'engager comme expérimentation locale de la démarche Bouquet

Chaque membre signataire a pour mission de :

- identifier et mobiliser des acteurs locaux intervenant sur la question et intéressés à partager leurs expériences avec le Collectif,
- apporter un avis, une expertise, sur les témoignages d'acteurs locaux présentés,
- contribuer aux travaux du Collectif,
- représenter le Collectif dans les instances dans lesquelles l'organisation membre est présente, et s'engager à un retour vers le Collectif,
- participer sur le plan organisationnel à l'animation du Collectif,
- contribuer à la recherche et l'obtention des moyens de fonctionner,
- agir dans la poursuite des objectifs du Collectif et dans l'intérêt de ses membres.

4. Durée et animation du Collectif

L'engagement à la présente Charte s'entend pour une durée d'un an, renouvelable.

La structure animatrice du Collectif « **Etre Parent et Travailler** » est validée par les membres pour une durée fixe.

Au moment de la signature de la présente Charte, la structure animatrice est la SCIC Cerise, jusqu'au 31/12/2014.

Pour :

Date :

Nom, Prénom, position :

Signature :

.....

NOMS	STRUCTURES	FONCTION	MAIL	TELEPHONE	CONTACTS	APPELE
Jocelyne CABANAL	CDT	Secrétaire Régionale	jocelyne.cabanal@bretagne.cdt.fr		Mail le 24 février	X
Anne-Marie TREMOURIEUX		Puéricultrice (anciennement en PMI)	am.tremoureux@wanadoo.fr	06 84 57 26 85	Mail le 24 février	X
Estelle PIET	Parenbouge	Directrice	direction@parenbouge.fr		Mail le 24 février	X
Laurent FOURNIGAULT	Parenbouge	Administrateur	laurent.fournigault@gmail.com		Mail le 24 février	X
Régine LEPINAY	CIDFF	Directrice	cidf35.regine-lepinay@wanadoo.fr		Mail le 24 février	X
Hélène BROUXEL	L'Etoile	Chargée de mission Politique de la Ville	h.brouxel@ville-rennes.fr		Mail le 24 février	10 questionnaires ont été mis à la structure l'Etoile
Patrick BEGUIN	Chambre Nationale des professions libérales	Au conseil d'administration	beguin.patrick@wanadoo.fr		Mail le 24 février + 6 mars	
François PIFFARD	Ordre des experts comptables	Vice président délégué	francois.piffard@secob.fr	02 99 83 76 10	Mail le 24 février + 6 mars	
Jean-Vives LEBRETON	CNAMs: Artisanat, fabrication et service	Secrétaire général	jean-vives.lebretton@cnams.fr		Mail le 6 mars	
X	CGAD: Artisanat et commerce alimentaire	X	cgad@cgadbretagne.fr		Mail le 6 mars	
Serge MICHEL	CAPBB 35: Artisan et bâtiment	Secrétaire général	info@capbb35.fr	02 99 53 47 47	Mail le 13 mars	
Elisabeth DARIEL	Carré Rennais	Responsable	ed.dariel@carrerennais.fr	06 75 02 73 19	Mail le 12 mars	
X	CGPME 35	X	cgpmes35@cgpmes-bretagne.fr		Mail le 6 mars + 13 mars	
François PICARD	CID	Président Région Bretagne	region@cid.net		Mail le 6 mars + 13 mars	
Ludovic LOUËSSAND	CID	Président de la section	cid@bretagne@cid.net		Mail le 6 mars + 13 mars	
X	Maison des professions libérales	X	contact@mpjbrantouest.org	02 99 77 21 79	Mail le 6 mars + 13 mars	Eu le 12 mars au téléphone : j'ai renvoyé le mail le 13 mars + Eu le 21 mars: eu le secrétariat, doit relancer le mail.
Anne LEFEVRE	Conseil Général	Médecin PMI	anne.le-fevre@cg35.fr		Mail le 11 mars	
Philippe CUSSON	Syndicat des consultants formateurs indépendants	Délégué régional	bretagne@svr.fr	06 89 50 62 89	Mail le 6 mars	
X	Observatoire des métiers des professions libérales	X	WEB		Mail le 6 mars	Feront rien.

ANNEXE 2 :

X	Observatoire national des entreprises et des professions libérales	X							
Claude SCHOPP	CAF	Administrateur		claudeschopp@orange.fr					
Mme. CEGUT	La Maison des Chaudoudoux			mchaudoudoux@aol.com	02 99 38 60 00				Eu la secrétaire le 18 mars: informe Mme CEGUT
Aurélien COLLET	Les mampreneurs	Responsable de l'antenne Bretagne		WEB					
Virginie BALENSI	SECOB Talent	Ressources humaines		VIRGINIE.BALENSI@secob.fr					
Laure DUFOURG	Organizen Espace Temps			laur@organizen.fr	06 63 60 19 20				
X	Ordre des médecins de Rennes			ille-et-vilaine@35.medecin.fr	02 99 67 45 45				En parle à la responsable et me recontacte si besoin
X	Ordre des avocats de Rennes			WEB	02 99 31 16 62				
X	Ordre des architectes Bretagne			ordre.architectes.bretagne@wanadoo.fr	02 99 79 12 00				Renvoyer le mail en fin de semaine prochaine (28 mars)
X	Ordre des experts comptables Bretagne			contact@bretagne.experts-comptables.fr	02 99 83 37 37				Eu le 18 mars: envoie le mail au personnes concernées
Lydie APIOU-BOULE	Ordre national des chirurgiens dentistes Rennes	Présidente		ille-et-vilaine@oncd.org	02 97 63 12 73				
X	Ordre des vétérinaires Bretagne			cro.bretagne@veterinaire.fr	02 99 63 71 95				Peuvent pas diffuser de questionnaires
Véronique GUYOT	Syndicat national des psychologues			amavero@orange.fr	06 66 51 28 90				Message vocal le 18 mars
X	Syndicat des avocats de Rennes	Membre du syndicat		jaubry@avocatliberte.fr cabinet@avocatliberte.fr layla.assouline@cabinet-coudray.fr arnelle.omnes@avocatline.com.fr annedenis.avocat@gmail.com	02 99 85 73 76				X
X	Association des commerçants et amis de la rue de Saint-Malo			tdcc@noos.fr	06 60 85 31 49				
Isabelle POTTIER-BOUDELIER	Syndicat des national des infirmières et infirmiers libéraux			snill35@snill.fr	06 23 35 44 03				Eu le 21: fera rien
X	Club des créateurs d'entreprises d'Ille-et-Vilaine			info@ccre35.org	02 99 23 68 62				
X	Syndicat des pharmaciens d'Ille-et-Vilaine			syndic-pharmaciens35@cponet.org	02 23 45 04 00				Eu le 20 mars: fera rien

X	Club des créateurs d'entreprises d'Ille-et-Vilaine		info@cre35.org	02 99 23 68 62	Mail le 15 mars	
X	Syndicat des pharmaciens d'Ille-et-Vilaine		syndic-pharmaciens35@cooneo.org	02 23 45 04 00	Mail le 15 mars	Eu le 20 mars; fera rien
X	ARAPL Grand Ouest Association régionale agréée des professions libérales		mcbodin@araplgrandouest.org	02 99 53 60 70	Mail le 15 mars	Eu le 20 mars; fera rien
X	Union des entreprises d'Ille-et-Vilaine		ue35@ue35.fr	02 99 06 61 61	Mail le 15 mars	Eu le 21; recontacte si intéressé
Mme: GARNIER	Association l'Arc en Rêve	Présidente	Contact@arcenreuve.org	02 99 41 96 54	Mail le 18 mars	
Morvan Le Gentil	Responsable de la FEPM en 35		mlegentil@ferem.fr		Mail le 19 mars	
X	BGE		contact@bge35.com	02 99 86 07 47	Mail le 19 mars	
X	Dentistes solidaires et indépendants		ds.identiste@free.fr		Mail le 21 mars	
M. GAUTIER	CAF	Représentant des professions libérales	ylvonnicaautier@avocat-cour.fr	02 99 79 45 46	Mail envoyé le 28 mars	

ANNEXE 3:

----- Message original -----

Sujet: Enquête: Une démarche sur l'articulation des temps pour les professions indépendantes.

Date : Thu, 27 Mar 2014 16:09:38 +0100

De : CERISE-Bouquet-Prune Bardonnet <p.bardonnet@cerise.coop>

Répondre à : p.bardonnet@cerise.coop

Pour : cdfrennes@comptoir-de-famille.com

Bonjour,

Actuellement en formation de Master Sociologie Management de l'Action Publique et des entreprises à Toulouse-Le Mirail, la coopérative-conseil CERISE m'a confié une mission d'exploration, en Bretagne, de la démarche « **Bouquet de services à l'enfance** ».

En effet, la **coopérative-conseil CERISE** analyse les questions de **l'articulation des temps des parents** : vie au travail et vie personnelle.

L'une des pistes est de concevoir localement un "bouquet" rapprochant entreprises et les services d'accueil des jeunes enfants, afin d'identifier et de mettre en place, ensemble, des réponses variées aux besoins des parents, avec leur participation.

Nous souhaitons effectuer **une enquête sur les besoins en termes de garde d'enfants (de 0 à 12 ans) des parents actifs non salariés (dit les indépendants)**.

Je me permets donc de vous solliciter pour remplir ce questionnaire, si cela vous est possible.

Ce questionnaire concerne les parents actifs :

- ayant un statut de **professionnel indépendant**
- ayant **un ou des enfants de moins de 12 ans**
- travaillant sur l'**agglomération rennaise**

Voici le lien du questionnaire:

https://docs.google.com/forms/d/1LfgBsYzsU32mf2umDSGVXvw22wVt2law4CGOihRJ_9A/vjwform

Nous vous remercions à l'avance pour votre réponse.

Si vous connaissez d'autres parents actifs concernés, merci de leur communiquer le questionnaire (il suffit d'envoyer le lien ci-dessus).

Cordialement.

--

Prune BARDONNET
Chargée de projet Bouquet
06 09 69 37 38

CERISE SCIC (Société Coopérative d'Intérêt Collectif)
11 Square de Galicie - 35200 Rennes
09 79 29 15 93
www.cerise.coop

ANNEXE 4 :



FEUILLE EMARGEMENT

Mercredi 9 avril 2014
 Pré-Bouquets Bretagne
 Collectif de personnes ressources

Prénom - Nom	Service représenté	Fonction	Mail	Signature
Regis ROUVET-GALLE	FD familles rurales-35	chargé de mission		
Odile GÉRYE	—	Adjointe technique - DU Transition de Santé	clachniclan@ds.mad. com	
Véronique RAQUIÉ	CC PFF 35	Directrice	cid.35.raquie@pff35.fr @pff35-raquie.fr	
PLET Estelle	Parentbauge	Directrice	direction@parentbauge.fr	
Laurent FOURNIGALLET	Parentbauge	Administrateur	laurent.fournigault@gmail.com	
Mathilde LENAÏN	Pay de Fougeres	Agent de développement territorial	mathilde.lenaïn@gmail.com	

ANNEXE 5 :

Date(s) : Mercredi 9 avril 2014	Page(s) :
Lieu : Espace enfance rue du Doyen Colas, à Rennes-Villejean (siège de Parenbougé) Présent (e)(s) : Voir émargement en Annexe 1	Rédacteurs : Prune BARDONNET et Pierre-Yves JAN

Présentation :

Dans le cadre de la mission temporaire en cours de février à juin 2014 et intitulée « Pré-bouquets Bretagne », Pierre-Yves JAN, consultant associé Cerise et Prune BARDONNET, sociologue stagiaire à Cerise, animent un collectif de personnes-ressources intéressées par l'enjeu de l'articulation des temps des parents.

Le but est de croiser au sein de ce collectif les regards de parents témoins des besoins et d'initiatives solidaires, des compétences actives dans le champ de la petite enfance ou de l'entreprise, ainsi que des responsables de structures et institutions concernées par cette problématique. Les participants au collectif sont présents à titre personnel pour la période février à juin 2014, si nécessaire un partenariat formel sera ensuite envisagé.

Ce collectif a pour vocation de donner ses avis et soutiens sur la mission et sur les suites éventuelles proposées et discutées au sein du collectif, qui apparaîtront pertinentes.

Pierre-Yves JAN et Prune BARDONNET proposent que la réunion du collectif se déroule en quatre temps :

- Tour de table et présentations des différentes personnes-ressources présentes à la réunion du collectif.
- Point sur l'enquête en cours sur les besoins en termes de garde d'enfants (de 0 à 12 ans) des professions indépendantes.
- Rappels et constat sur les travaux, études et projets mis en place en Bretagne depuis 10 ans concernant la problématique de l'articulation des temps des parents.
- Présentation de la démarche « Bouquet service à l'enfance » qui se déroule actuellement en région Poitou-Charentes
- Débat et échanges sur la démarche « Pré-Bouquets en Bretagne ».

Point sur l'enquête auprès de parents actifs indépendants

Les éléments résumés ci-dessous sont issus des commentaires et compléments des participants suite à la note en Annexe 2 et au compte rendu effectué par Prune BARDONNET concernant l'étude en cours sur « les besoins des professions indépendantes en termes de garde d'enfants de 0 à 12 ans ».

L'enquête a pour but de mettre en lumière les besoins des professions indépendantes en termes de garde d'enfants de 0 à 12 ans. Il s'agit d'identifier les spécificités de la parentalité des parents actifs indépendants sur l'agglomération rennaise, d'analyser la manière dont ils sont concernés par les enjeux de l'articulation de la vie professionnelle et personnelle et enfin d'approcher les conditions de mise en place de conditions adaptées.

Le déroulement de l'enquête :

- Prise de contact avec des « relais » : structures représentantes des professions indépendantes (ordres, syndicats, regroupements...) afin que celles-ci puissent participer à la diffusion du questionnaire. Le premier constat qui a pu être fait étant la faible sensibilisation et le peu d'implication de ces structures vis-à-vis de la problématique de l'articulation des temps des actifs parents ressortissant de leur action.
- Diffusion du questionnaire auprès de professions indépendantes pour le recueil de données quantitatives. L'objectif de 50 questionnaires minimum a pu être atteint, les retours sont attendus jusqu'au 20 avril.

Une séance de restitution demeure prévue fin mai / début juin, ouverte aux relais et parents concernés.

Éléments issus des échanges :

- Laurent FOURNIGAULT, parent membre du CA de l'association Parenbougé et lui-même professionnel indépendant, confirme le constat qu'il n'y a pas d'organisme identifié qui s'intéresse à cette problématique de l'articulation des temps des parents actifs non salariés. Ces structures semblent dispersées et n'affirment pas ce type de questionnement, comparativement à d'autres secteurs professionnels comme les entreprises avec de nombreux salariés avec des services RH et un dialogue social organisé.
- Parmi les relais potentiels, à noter que le représentant des professions indépendantes au CA de la CAF d'Ille-et-Vilaine, Yvonnick GAUTIER, est lui-même avocat sur l'agglomération rennaise. Peut-être aussi interroger les mutuelles de ces métiers et Ordres ? En savoir plus sur VIV'ARTI, qui construit une sorte de comité inter-entreprises d'abord pour l'accès à des loisirs culturels des artisans et des salariés de l'artisanat ?
- Le principe d'une restitution des résultats auprès des parents et des relais est retenu. Cela approchera mieux comment les professionnels indépendants abordent la question de l'articulation de leurs vies professionnelle et personnelle. Le premier constat qui peut être fait à partir des résultats montre que ces professionnels s'identifient en tant que « parent » et non pas en tant que « professionnel », autrement dit qu'ils relient la question de la garde à leur sphère privée et pas à leur sphère professionnelle.
- Pour un développement de la démarche, il serait nécessaire d'impliquer quelques parents-actifs non-salariés qui seraient prêts à être acteurs de la recherche de nouvelles solutions d'intérêt collectif pour les professions indépendantes et métiers autonomes de même type..
- Laurent FOURNIGAULT note que parmi les travailleurs indépendants, certains ont eux-mêmes des salariés, confrontés aussi à des besoins de garde de leurs enfants.

- Estelle PLET, Directrice de Parenbougé, souligne le fait qu'il est plus difficile pour les professionnels indépendants de réserver des places de crèche. Le processus de crédit d'impôt leur paraît complexe et conditionné à l'accès aux places par leurs salariés. L'utilisation optimisée d'une ou deux places ne correspond pas à leurs cycles de besoins, très variables. Elle a pu constater cette situation avec la personne responsable du SPA de la Courrouze qui a deux salariés. Enfin, ces indépendants et/ou employeurs de petits effectifs trouvent chers les montants annuels de réservation d'une place de crèche, qui sont de l'ordre de 8 à 9000 €, mais en fait réduits à environ 1700 € après effets fiscaux, soit moins de 150 € par mois.
- Les professionnels indépendants sont en ensemble d'une grande hétérogénéité, avec une population de personnes le plus souvent isolées dans leur l'exercice de leur métier. La question qui se pose alors est de savoir comment fédérer tous ces individus autour d'une dynamique commune : quelle démarche-projet ?
- Autre phénomène qui peut s'avérer être un frein à la mise en place d'une dynamique commune : la forte autonomie de ces professionnels qui ont l'habitude de travailler seuls et se positionnent en conséquence. Laurent FORNIGAULT évoque le terme de « débrouille ». Cependant leurs besoins sont observés dans des lieux d'information tels les RAM et L'Etoile.
- Rozenne ROUAULT, chargée de mission pour « Familles rurales », questionne sur ce qui peut être partagé par les parents de ce public : recours face à l'isolement ? intérêt d'élargir la gamme des réponses de garde ? Qu'est ce qui peut être apporté au pot commun ? Comment peuvent-ils contribuer à un projet pérenne en sachant que chacun de ces professionnels, un jour, ne sera plus concerné directement par la question de la garde d'enfants ?
- L'articulation des temps, entre vie professionnelle et vie personnelle est un enjeu dont la garde des enfants est l'un des volets. Si les volets de l'aménagement des temps, de la qualité de la vie au travail (QVT) étaient aussi appréhendés, cette entité regroupant des professionnels indépendants représenterait un intérêt plus large : la conciliation des temps.). Les entrées dans le dispositif souhaitable seraient liées soit au besoin des enfants (la garde) soit aux besoins des parents en tant qu'actifs (la vie et les temps de travail).

Rappel sur des démarches précédentes

Afin de mettre en perspective la réflexion, Pierre-Yves JAN commente une présentation-diapositives de travaux et innovations récentes en Bretagne, ci-dessous le sommaire de ce tour d'horizon récapitulatif :

Récapitulatif

- Depuis 2000, en Bretagne...
- Etudes avec volet emploi
- Actions et programmes de sensibilisation-innovation (en partenariat)
- Initiatives d'accès aux services :
 - Places de crèches
 - Heures de garde « ACCUEIL EN RELAIS »
 - Information
- Initiatives d'intermédiation employeurs/services
- « Pouvoir d'agir » collectif des parents ?



Etudes avec volet emploi

- 2000 : Pays de Morlaix
« Horaires de travail atypiques et gardes d'enfants »
- 2001 : Etude AFPA / DRDFE sur les territoires CDAS en Ille-et-Vilaine
- 2002 : ARACT Bretagne
« Concilier temps professionnel et personnel »
- 2002 : CFDT Bretagne
« L'impact des 35 heures » (30 entreprises)
- 2002 : CRES de Bretagne
« Recrutement et emploi de salariés-parents :
face au besoin de garde d'enfants, quelles réponses ? »
- 2003 : UDAF 35 / Observatoire des familles
« Le temps des familles en Ille-et-Vilaine »
- + Pays et Conseils de développement
- +

Il apparaît qu'à la suite des mesures de réduction et d'aménagement du temps de travail (lois Robien et Aubry) les questions de désynchronisation entre la vie familiale et la vie professionnelle ont été posées, en particulier à propos des parents en situation monoparentale, confrontés au maintien ou à l'accès à l'emploi. Plusieurs études et démarches territoriales ont été réalisées en Bretagne, avec repérage des déterminants venant des entreprises et des mesures possibles : celles internes (aménagements de temps de parents...) et celles externes (accès à des modes de garde...)

Des rapports nationaux ont également été réalisés et ces enjeux ont été intégrés à un ANI-Accord National Interprofessionnel en 2004

Actions & programmes de sensibilisation > innovation

- Programmes FSE EQUAL
 - 2001-2004
 - GEPETTO, coordonné par Optimômes, avec la CAF 56, .
 - Emploi des femmes (...) coordonné par le Conseil Général 29
 - Rennes, égalité des temps, coordonné par la Ville
 - 2005-2008
 - ALICE, coordonné par Optimômes
 - MARGUERITE, coordonné par la CRES Bretagne
(dont Dvd « Etre parent et travailler »)
- (...)
- 2013 : Temps pour Temps
 - Volets départementaux avec le CIDF 29 et le CIDF 35
(2 entreprises partenaires en Ille-et-Vilaine)

Des actions pluri-annuelles (mais non pérennisées), avec un cofinancement européen FSE, ont fortement contribué à une conscientisation sur ces enjeux directement reliés à l'égalité femmes-hommes et à la levée de discriminations, freins à l'emploi...

Des mouvements et acteurs locaux de l'économie sociale et solidaire se sont engagés en créant des services innovants pour la conciliation-articulation des temps parentaux.

Initiatives d'accès aux services

- Place de crèches inter-entreprises gérées par l'ESS
 - 2004 : ouverture de Calais/Atalante par Parenbougé
 - Depuis, ouvertures dans le Finistère (Institution Don Bosco & Mutualité) et en Ille-et-Vilaine : Agrandissements crèche ASFAD & crèche Calais
Ouverture d'Enfant'aisy/La Courouze
Projets sans suite : ZI Sud-Est, Tinténiac, Montfort-s-Meu...
- Accueil en Relais
 - Parenbougé : Parendom
 - Enfance Val d'Ille : Eveil et Lune
 - ADMR : Les P'ty loups Vitré (+ Betton)
 - Mutualité : MAMHIQUE
 - Communautés de communes : Haute-Cornouailles/29 ; Lamballe/22
 - Vannes et Lorient : Bambino services ; Brest : AGEF 29
- Information
 - Mutualité 22/MAMHIQUE, avec un appui CAF pour DAJE
 - Livret MEIF Rennes-Métropole
 - Rôle des CE...
 -

Associations, mutuelles, en concertation notamment avec des Communautés de communes mettant en œuvre la compétence-accueil des jeunes enfants, ont expérimenté de nouvelles solutions, avec là encore des concours du FSE

Les Conseils Généraux et CAFs ont apporté des appuis, mais les services à horaires atypiques « Accueil en Relais » entrent pas ou peu dans les prestations et financements reconductibles, ce qui les fragilise.

C'est surtout le secteur privé lucratif qui a ensuite développé le volet de ces services « solvable », suite aux incitations fiscales pour les entreprises depuis 2004 : les crèches inter-entreprises...

Initiatives d'intermédiation employeurs/services

- Mutualité / SRIAS
- Plate-Forme 35 / SRIAS ?
- A l'abord'ages / FASTT
-

Les gestionnaires de services AJE-Accueil des jeunes enfants et les acteurs de l'emploi expriment des besoins pour une fonction d'intermédiation facilitant les passerelles et conventionnements entre leurs services d'une part, et d'autre part les employeurs cofinçant l'accès à des modes de garde pour leurs ressortissants.

Cette fonction d'intermédiation, pouvant être comparée au « 1% logement », n'est pas structurée, les relations restant bilatérales sans approche globale.

Quelques explorations partielles cependant :

- La Mutualité Bretagne intervient en appui de la SRIAS Bretagne (qui est réservataire de berceaux-places de crèches pour des parents agents de l'Etat, dans une dizaine de crèches de différentes villes de la région)
- Une entreprise gestionnaire de quelques crèches en Cotes d'Armor et en Ile-et-Vilaine est déléguée par le FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire) pour faciliter l'accès de ce public à des crèches.
- D'autres explorations sont en cours, par exemple
 - o Un accord entre gestionnaires associations pour proposer un « pool » commun de places au SRIAS et à d'autres employeurs, cela dans la suite de la démarche de mutualisation voulue en Ile-et-Vilaine via l'association « Plate-forme 35 »
 - o Les propositions de la coopérative-conseil CERISE lors de ses missions de diagnostics territoriaux, de montage de services, de DLA, en vue de construire des fonctions-supports partagées entre gestionnaires de l'ESS ;
 - o Les informations apportées par CERISE sur la démarche de « Bouquets territoriaux » expérimentée en Poitou-Charentes depuis 2013

- L'association Parenboug est en situation de « pré-bouquet » car d'une part elle gère plusieurs services différents (crèche + garde à domicile + relais d'information-accompagnement) et d'autre part elle peut conventionner avec des entreprises non seulement pour tel service, mais aussi pour un « pack » de réponses...

A noter cependant que ce sont les groupes de crèches du privé lucratif qui affichent une capacité d'intermédiation, en mettant en ligne des sites internet nationaux renvoyant vers leurs offres : BBbook, 1001 crèches, Crèches pour tous...

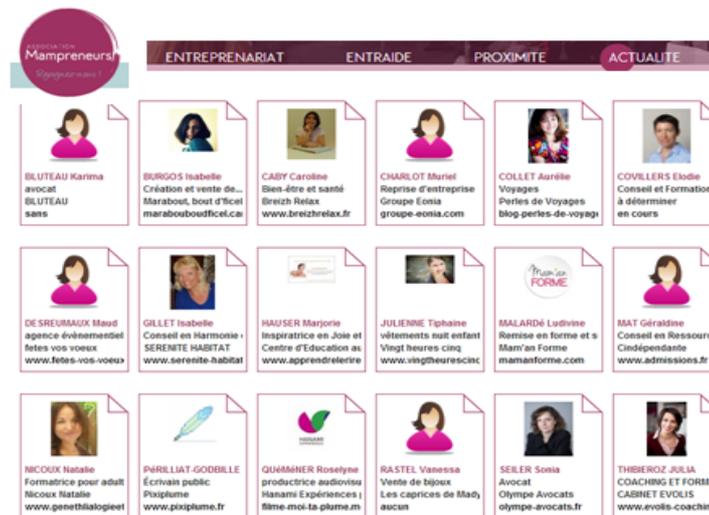
« Pouvoir d'agir » collectif des parents ?

- o Crèche parentale CANNELLE : versement centre hospitalier GR
- o Collectif pour l'accueil des jeunes enfants : parents-habitants de Villejean + parents-salariés d'Atalante = *Parenboug*
- o Responsables de CE : enquêtes de besoins (ex : Info DB et EFS)
- o Croisement avec mouvements : syndicaux, femmes, familles ?
- o Croisement avec les temps-parentalité ?
- o Réseaux sociaux en ligne : Blog *mamantravail.fr*
- o Réseaux de femmes actives : *Mampreneurs*,
- o Réseaux de compétences engagées ?
- o ...

La valeur ajoutée des acteurs de l'ESS est, en principe, leur capacité à passer de l'expression collective de besoins d'utilisateurs, de parents, ... à la mise en œuvre de réponses soit en gestion directe soit en partenariat. Ce processus est un vecteur d'innovation sociale et d'adaptation-réajustement continu des services. C'est aussi une alternative à l'infantilisation des parents réduits à la dimension de consommateurs ou d'administrés assistés.

De nombreuses processus fondées sur le « pouvoir d'agir » (démarches participatives, empowerment, engagement dans des responsabilités associatives, coopératives, mutualistes, syndicales,...) ont été amorcées à travers la Bretagne. Cependant, elles demeurent éparses faute notamment de compétences d'ingénierie partagées dans le secteur de l'ESS et faute de reconnaissance, par les institutions, du potentiel des réseaux et temps d'échanges des parents.

Un seul exemple, ci-dessous : les « Mampreneurs », réseau de femmes parents qui sont aussi entrepreneuses, souvent sous statut d'actives indépendantes. Dans leur échanges, les questions de conciliation des temps sont majeures, avec les problèmes de garde. Ce type d'initiative, certes limitée et peu organisée, n'est considérée par aucune institution. Le potentiel de propositions de ces parents-actifs, qui pourrait se relier à d'autres dynamiques (selon les territoires, les branches, les priorités partagées avec des partenaires) reste en friche ?



La question de l'implication collective de parents, manifestée il y a 20 ou 30 ans par les associations parentales, est à repositionner ces années 2010-2020, en tenant compte des réseaux collaboratifs (génération Y puis Z...) et des explorations multiples sur la citoyenneté (ainsi la démarche ministérielle « Autour des parents » début 2013, ou les tirages au sort de parents ou usagers-témoins...).

Information sur la démarche de « bouquets » en Poitou-Charentes

Une présentation résumée de cette démarche est réalisée en s'appuyant sur le schéma en annexe 3.

La démarche « Bouquets de services à l'enfance » en Poitou-Charentes :

Le projet Bouquet consiste à coordonner et animer un rapprochement et une complémentarité entre le monde socio-économique (les entreprises) et le monde socio-éducatif (les services AJE).

Il a pour but de faciliter l'accès à une palette de solutions, en réponse aux diverses difficultés que rencontrent les parents actifs à concilier vies professionnelle et personnelle.

L'objectif central de cette démarche est de renforcer une mutualisation entre tous les acteurs en présence. Cette démarche passe par plusieurs étapes :

La sensibilisation, vers une dimension plus globale d'intérêt général.

Les expérimentations territoriales, avec recherche de structuration opérationnelle. Ainsi sont développés :

- côté employeurs : diagnostic parentalité, mise en œuvre d'un plan d'action parentalité, évaluation via un rapport de situation parentale.
- côté services : sensibilisation et faisabilité de réponses adaptées, contractualisation (réservation de places, dispositifs à horaires décalés,...) et suivi-veille.

Les engagements des acteurs passent par la signature de la Charte Etre Parent et Travailler.

CERISE anime la démarche pour la phase 2013-2014, avec des financements institutionnels : Etat-Droits de Femmes, Conseil Régional, FSE.

Le questionnement « bouquet » est centré sur la façon de rapprocher le monde des services AJE et le monde de l'emploi. Cela conduit aux échanges suivants :

- Les différents acteurs présents autour de la table constatent effectivement l'intérêt pour les entreprises de signer des partenariats avec les services AJE. L'intérêt de ces entreprises est d'abord de trouver une solution pratique rapide.
- Nécessité de prendre en compte cet intérêt pour des solutions clés en main, leviers pour élargir la démarche et engager de véritables partenariats.
- Autre phénomène à prendre en compte et relevé par Estelle PLET, directrice de Parenbouge, l'importance de la subjectivité dans la prise de décision des dirigeants d'entreprises. Une dirigeante d'entreprise, mère de 3 enfants sera certainement plus encline à écouter et développer des solutions pour l'articulation des temps.
- Plusieurs membres du collectif, et notamment Régine LEPINAY, directrice du CIDEF, relèvent que beaucoup d'entreprises ne se sentent pas ou peu concernées par l'articulation des temps. Ainsi la question de la garde est renvoyée à la sphère privée
- A noter le marché concurrentiel qui se crée autour des solutions proposées pour la garde des enfants des parents actifs. On assiste visiblement à une véritable marchandisation des moyens de garde.
- La problématique est de savoir comment les structures de l'économie sociale peuvent concurrencer avec des structures inscrites dans une logique de marchandisation des solutions de garde sans véritable projet quant à l'amélioration de l'articulation des temps des parents ?
- Estelle PLET indique que les choix des entreprises sont déterminés en fonction du prix plutôt que du projet proposé, à moins d'un argumentaire solide pour élargir les paramètres.
- Pour les gestionnaires de l'ESS, ces données tendent à valoriser leur fonction commerciale, éventuellement mutualisée. C'est une approche compétitive qui apparaît limitée et sans lien avec les enjeux de sens et sociétaux de l'articulation des temps. Or une dynamique de mutualisation se fonde sur des principes et valeurs ...
- Rozenn ROUAULT fait remarquer qu'au sein de l'économie sociale et solidaire il est parfois problématique de mutualiser les compétences de plusieurs structures. Exemple : répondre à un appel d'offre en commun ou se retrouver en concurrence ?
- Comme une démarche telle celle des « bouquets » peut construire une fonction d'intermédiation mutualisée, entre les structures AJE, le monde de l'emploi, en liaison directe avec les parents ?

Quelle poursuite de la réflexion ?

Il apparaît que les constats et pistes sont partageables entre les présents et pourraient l'être également avec d'autres partenaires et institutions.

Mais en l'état la démarche est encore exploratoire et manque d'opérationnalité.

Il est nécessaire pour les présents de pouvoir se référer à une « entité » qui porte la démarche....La capacité et la disponibilité des partenaires est limitée, qui et avec quels moyens pourrait porter un projet co-construit ?

L'engagement des acteurs éventuels partenaires nécessite des financements et des engagements avant de pouvoir dire s'ils veulent prendre part au projet. Mais sans partenaires CERISE ne peut débiter les demandes de subventions....A noter d'ailleurs que la coopérative-conseil CERISE ne se place pas au centre du projet, qui peut être porté par d'autres partenaires en fonction du contexte local. L'essentiel est la qualité du projet, le support des moyens doit s'organiser en conséquence.

L'idée de disposer d'une « compétence à plein temps » est exprimée afin de pouvoir conduire la démarche, dans ses volets partenariaux et aussi commerciaux.

Odile GLEY, fait remarquer qu'il est nécessaire d'avoir des visions économiques pour tous les acteurs concernés. Que ceux-ci se situent du côté du monde des entreprises ou du monde des services AJE.

Estelle PLET confirme cette idée. La position de Parenbougé dépend de la garantie que de nouveaux engagements d'entreprises seront obtenus quant à d'éventuelles réservations de places de crèches. Alors l'entité porteuse doit avoir une vision entrepreneuriale et assurer ces prestations ?

La crédibilité d'une démarche Bouquet passe par la garantie d'engagement de tous les acteurs ainsi que par des moyens financiers de lancement mais aussi de pérennisation de cet outil-support d'ingénierie et de développement commun aux partenaires.

Ces échanges permettent de percevoir les freins que peuvent avoir les entreprises ou les services AJE quant à un éventuel partenariat. Les entreprises sont dans une optique de gestion individuelle de développement de mesures pour la conciliation des temps. D'un autre côté les services AJE sont préoccupés par les retours en termes d'engagements des entreprises.

Pierre-Yves JAN et Prune BARDONNET proposent au collectif d'élaborer plusieurs scénarios qui permettraient de positionner les suites souhaitées et en fonction d'un projet partagé de trouver des moyens.

Une prochaine réunion sera fixée fin mai / début juin pour la restitution de l'enquête sur les professions indépendantes ainsi que sur les suites possibles de la démarche « Pré-bouquets Bretagne ».