

DREES
Post-enquête qualitative
« Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants 2013 »

Mères en activité continue à temps plein et modes de garde

Rapport final

LISE/CNAM
Lucie Goussard
Laetitia Sibaud
avec la participation de Chantal Nicole-Drancourt

Mars 2016

Table des matières

Introduction	3
1. Problématique et enjeux de la recherche	3
2. Méthodologie et présentation du terrain	3
2.1. <i>Le protocole d'enquête</i>	3
2.2. <i>Points sur les fiches-adresses</i>	4
2.3. <i>Les entretiens réalisés</i>	4
2.4. <i>Les questions d'ordre méthodologiques, essentiellement liées aux caractéristiques de notre population</i>	5
3. Plan du rapport	6
Partie 1. Quand l'activité continue à temps plein se conjugue au féminin	7
1.1. Les situations professionnelles des mères en activité continue et à temps plein	7
1.1.1. <i>Des types d'emplois, des qualifications et des activités variées</i>	7
1.1.2. <i>Rapports au travail et formes d'engagement</i>	7
1.2. Les raisons de l'activité féminine continue à temps plein	13
1.2.1. <i>Les déterminants féminins</i>	13
1.2.2. <i>Les situations professionnelles masculines favorables à l'activité féminine continue à temps plein</i>	23
Partie 2. La conciliation travail-famille : une question d'ordre pratique et organisationnelle	27
2.1. Les dispositifs de conciliation travail-famille des entreprises : une question organisationnelle	27
2.2. Les modes de garde comme enjeu majeur de la conciliation travail-famille	31
2.2.1. <i>La garde parentale : une question d'organisation pratique</i>	31
2.2.2. <i>Les modes de garde extra-parentaux</i>	39
2.2.3. <i>Les modes de garde informels ou le recours à la sphère privée</i>	48
2.3. Les déterminants objectifs et subjectifs de ces « choix » de modes de garde	55
2.3.1. <i>Des choix sous contraintes</i>	55
2.3.2. <i>Les critères objectifs</i>	56
2.3.3. <i>Des critères subjectifs : représentations et valeurs</i>	59
Partie 3. L'équilibre travail-famille : une recherche de synchronisation des temps et des rôles	66
3.1. Les formes de régulation des temps sociaux : entre compression, densification et surperposition	66
3.1.1. <i>Vision synchronique des temps sociaux</i>	66
3.1.2. <i>A la recherche du temps : les stratégies d'articulation des temps sociaux</i>	68
3.2. Etre professionnelle et parent : quelles transitions de rôles ?	72
Partie 4. L'articulation travail-famille : une question de « distanciation subjective »	78
4.1. Les « stratégies de distanciation subjective »	78
4.2. La distanciation subjective mise à mal	79
4.3. Le « burn-out parental »	83
Conclusion. L'emploi continu des mères : vers un dépassement des régimes de genre ?	87
1. Les mères-travailleuses satisfaites	87
2. Les travailleuses contrariées	88
3. Les mères contrariées	88
4. Les mères-travailleuses submergées	89
Bibliographie	90
Annexe 1. Guide d'entretien	94
Annexe 2. Caractéristiques sociales, professionnelles et familiales des mères interrogées	99

Introduction

1. Problématique et enjeux de la recherche

L'objectif de notre recherche est d'analyser les différentes solutions de garde utilisées par les parents, à travers le cas spécifique des mères en activité continue à temps plein, pour qui la question de l'accueil des jeunes enfants est un ressort majeur de la conciliation travail-famille. Nous observons donc les pratiques professionnelles et familiales de ces mères d'un ou de plusieurs enfants de moins de 6 ans, ayant toujours travaillé à plein temps ou ayant été à la recherche d'un emploi à temps plein. Cette recherche vise à saisir les déterminants de cette activité continue et à temps plein, à objectiver leurs « choix » de modes de garde, et à mettre en évidence la ou les clefs qui rendent possible leur articulation travail-famille. L'analyse croise ainsi trois dimensions :

- comment les parents arbitrent-ils leurs « choix » professionnels (ne pas s'arrêter de travailler et maintenir une activité à temps plein pour les mères) et de mode de garde ? En quoi ces « choix » peuvent-ils être sous contraintes ?
- quels écarts existe-t-il entre les aspirations initiales et les pratiques effectives ?
- en cas d'écarts importants, quels supports/accompagnements auraient été, de leur point de vue, nécessaires pour vraiment parler de "libre choix" ?

Nous avons donc cherché à comprendre, à configurations familiales identiques, ce qu'induisent les situations d'activité continue à temps plein (qui recouvrent des situations très hétérogènes en termes de professions, d'horaires et de conditions de travail) sur l'articulation travail-famille et sur les modes de garde. En fonction des différents profils de mères en activité continue et à temps plein, nous avons analysé comment ces dernières et leur conjoint s'organisent pour assurer la garde de leurs enfants non scolarisés (entre 0 et 2-3 ans) et scolarisés (entre 2-3 et 6 ans). Nous avons identifié les ajustements mis en place pour concilier leur vie familiale et personnelle avec leurs engagements et leurs contraintes professionnels tout en saisissant leur perception des différentes solutions de garde. L'analyse des résultats nous a permis de :

- dresser une typologie des caractéristiques socioprofessionnelles de ces mères ainsi que des modes de garde choisis au sein de ces familles, faisant ressortir 4 idéaux-types ;
- comprendre les mécanismes pratiques et subjectifs de leur articulation travail-famille ;
- identifier les solutions d'accompagnement qui ont été utilisées, détournées, non utilisées, ou "inventées" par les familles.

2. Méthodologie et présentation du terrain

2.1. Le protocole d'enquête

Le protocole d'enquête prévoyait la réalisation de 40 entretiens, sous la forme de récits biographiques, auprès des mères actives continues à temps plein dans le lieu de leur choix. La population d'enquête est constituée de ces femmes en couple biparental classique avec un ou plusieurs enfants de moins de 6 ans. La période préscolaire étant, en effet, celle durant laquelle la question du mode de garde et de l'articulation travail-famille se pose avec la plus grande acuité.

Nous nous sommes intéressées aux histoires conjugales, professionnelles et familiales ainsi qu'aux ajustements, aux arrangements et aux compromis, mais aussi à l'appropriation par ces familles des mesures légales visant à faciliter la conciliation travail-famille. Cette approche qualitative a donc permis de recueillir des données à la fois sur les pratiques parentales et

professionnelles (versant objectif) ainsi que sur les ressentis, essentiellement féminins (versant subjectif). Pour plus de détails, voir le guide d'entretien en annexe n°1.

2.2. Points sur les fiches-adresses

L'enquête quantitative ne permettant pas d'appréhender les trajectoires professionnelles et donc, de repérer l'emploi féminin continu à temps plein, nous avons constitué l'échantillon d'enquête à partir des fiches-adresses dans lesquelles les femmes :

- occupent un emploi à temps complet, qu'elles soient ou non en congé maternité (et non parental),
- ou sont au chômage, inscrites ou non à Pôle emploi, et sont à la recherche d'un emploi à temps complet.

Nous avons demandé à avoir accès aux fiches-adresses qui correspondent à ces critères, que la personne ayant répondu à l'enquête quantitative et ayant donné son accord pour participer au volet qualitatif soit la femme elle-même ou son conjoint, car nous supposons que l'accord de ce dernier pourrait valoir pour le couple et donc pour la femme également.

Nous avons choisi de procéder dans un premier temps à l'envoi d'une cinquantaine de lettres-avis afin de réajuster ensuite le nombre de nouveaux envois en fonction du taux de refus. Il s'est avéré que nous avons été confrontées à très peu de refus et n'avons ensuite renvoyé qu'une dizaine de lettres-avis pour cibler le réajustement de variables précises telles que le niveau de revenus et l'habitation en zone urbaine. Voici un récapitulatif du nombre de fiches-adresses, d'entretiens réalisés et de refus par départements :

	Lettres-avis envoyées	Entretiens réalisés	Refus	Injoignables	Ne correspondant pas aux critères	Déménagement
Aube (10)	4	3	1			
Marne (51)	16	12		3		1
Seine Saint Denis (93)	5	3		1	1	
Aisne (02)	4	3		1		
Meuse (55)	3	1	1		1	
Paris (75)	11	8	1	2		
Seine et Marne (77)	14	8	1	3	2	
Val de Marne (94)	10	5		3	2	

2.3. Les entretiens réalisés

Nous avons réalisé 40 entretiens au sein de deux régions : l'Ile-de-France (21 entretiens) et la Champagne Ardenne (19 entretiens). La sélection des fiches-adresses a notamment porté sur la triple distinction : urbain, périurbain et rural ; variable qui s'est avérée structurante dans l'objectivation des critères de « choix » du mode de garde.

Afin de diversifier les profils et les situations socioéconomiques, nous avons consulté le fichier des données quantitatives fournies par la DREES. Ce qui nous a permis de sélectionner les mères en fonction de leur niveau de qualification, du niveau de revenu du foyer et du nombre d'enfant pour l'envoi des lettres-avis. Il s'est en effet avéré qu'au terme

d'une dizaine d'entretiens, nous n'avons pas rencontré de famille aux revenus appartenant aux tranches hautes. Nous avons alors sélectionné quelques familles ayant des revenus supérieurs à 8 000 euros mensuels.

Une présentation exhaustive des caractéristiques sociales, professionnelles et familiales des mères rencontrées figure en annexe n°2.

Les entretiens ont été réalisés parfois en présence des pères qui prenaient part à l'entretien. Mais ils se sont surtout bien souvent déroulés en présence des enfants au domicile des familles. Quelques fois sur le lieu de travail, dans des cafés ou des restaurants. L'heure de la pause déjeuner s'est en effet avérée être une solution *ad hoc* pour éviter la présence des enfants lors de l'entretien, en revanche, la durée excédait alors rarement l'heure et demie. De manière générale, les entretiens ont duré entre 1h et 2h.

2.4. Les questions d'ordre méthodologiques, essentiellement liées aux caractéristiques de notre population

Les obstacles rencontrés lors de l'accès au terrain

Concernant les fiches-adresses, lorsqu'elles ne comportent que les coordonnées des pères, la prise de contact aboutit moins facilement. En outre, certaines données ont changé depuis l'enquête quantitative : quelques personnes ont déménagé et d'autres ont connu des modifications dans leur situation professionnelle (prise d'un congé parental, réduction du temps de travail). Nous avons donc choisi de ne pas les rencontrer, tout comme les mères ayant été à temps partiel à un moment donné de leur trajectoire (les données de l'enquête quantitative ne permettant pas d'appréhender la trajectoire professionnelle, cette variable a été mise en évidence lors du démarchage téléphonique).

De part les caractéristiques de notre population, il a été parfois difficile de trouver des disponibilités sur un créneau de plus d'1h30 dans les prises de rendez-vous. De nombreux entretiens ont été reportés, parfois plusieurs fois, pour des raisons professionnelles (charge de travail, rendez-vous) ou familiales (enfants malades). Ce qui représente finalement une donnée d'enquête à part entière.

Les obstacles rencontrés lors de la réalisation des entretiens

La durée de certains entretiens a été limitée lorsqu'ils ont été réalisés avant le coucher des enfants ou lors de la pause déjeuner des mères.

Certains entretiens ont subi quelques interruptions lorsqu'ils se sont déroulés en présence des enfants ou sur le lieu de travail des mères (dans la loge d'une gardienne ou dans le bureau d'une ergonome en entreprise). Néanmoins, le fait d'être au domicile, en présence des enfants et du père, représente une forme d'observation des pratiques et des rôles parentaux. Plus encore, ces situations ont quelques fois abouti à la passation d'entretien en binôme où les pères venaient compléter les données évoquées par les mères ou donner leur point de vue. Cependant, leur simple présence a pu inhiber la parole des mères, notamment lorsqu'il s'agissait d'aborder la situation professionnelle des pères quand ceux-ci étaient au chômage ou en situation d'emploi précaire ; la personne interrogée avait alors tendance à être évasive. De même pour la question sur la répartition des activités domestiques et parentales où les mères avaient alors tendance à dépeindre des pratiques égalitaires et/ou un ressenti positif, sans trop nuancer leurs propos.

Issues des données

Nous avons rencontré des difficultés à creuser certaines données, notamment sur les trajectoires professionnelles des pères, sur les ressources du foyer ou encore sur la parentèle.

3. Plan du rapport

Notre rapport se structure autour de quatre parties : les déterminants de l'activité féminine continue à temps plein (1), l'approche pratique de la conciliation travail-famille par le rôle de l'employeur et des modes de garde (2), l'équilibre travail-famille par l'analyse des temps et des rôles sociaux (3), puis l'approche subjective de l'articulation-travail famille par les stratégies et les conflits de distanciation subjective (4).

Partie 1. Quand l'activité continue à temps plein se conjugue au féminin

Les premiers résultats portent sur les caractéristiques sociales, professionnelles, familiales et conjugales des femmes qui ne s'arrêtent pas de travailler et qui ne réduisent pas leur temps de travail à la naissance des enfants. Il est donc question de présenter les configurations professionnelles féminines et masculines qui favorisent et rendent possible l'activité continue à temps plein de ces mères, au moment où nombre de femmes s'arrêtent encore de travailler à la naissance des enfants (Méda, Wierink, Simon, 2003). En effet, si l'activité féminine a fortement progressé depuis cinquante ans, reste que chaque année, la quasi-totalité des 380 000 personnes qui cessent de travailler pour s'occuper de leur enfant de moins de trois ans sont des femmes (Pailhé, Solaz, 2009).

1.1. Les situations professionnelles des mères en activité continue et à temps plein

1.1.1. Des types d'emplois, des qualifications et des activités variées

Le statut de l'emploi, le niveau de qualification et la profession des mères jouent sur la probabilité d'interrompre leur activité professionnelle ou de réduire leur temps de travail à la naissance des enfants. Des études montrent que les travailleuses indépendantes, mais aussi celles de la fonction publique, reprennent plus vite un emploi que celles du secteur privé, pour le premier, comme pour le deuxième et le troisième enfant (Pailhé A., Solaz A., 2007b ; Bauer, 2008). Les types d'emploi occupés par les mères enquêtées reflètent en effet cette tendance. Si une partie d'entre elles sont salariées du secteur privé, la plupart exercent une profession libérale ou appartiennent à la fonction publique, avec une très grande proportion de femmes dans le secteur médicale ou para-médical (13 sur les 40 interrogées) dont 8 infirmières. Notre échantillon comporte également un certain nombre d'agents du secteur public : une professeure des écoles, des enseignantes du secondaire, une capitaine de police, une gardienne de la paix et une employée en bibliothèque universitaire. Mais, en dehors de deux demandeuses d'emploi, ce qui ressort, c'est surtout le fait que la plupart ont un emploi stable et sont bien insérées sur le marché de l'emploi (pour plus de détail, voir annexe n° 2). Certaines ont également réalisé une reconversion professionnelle ou l'envisagent lorsque les enfants seront plus autonomes.

Sur le plan statistique, il apparaît que le déroulement de carrière des femmes les plus qualifiées présente moins de ruptures que celui des moins qualifiées (Méda, Wierink, Simon, 2003, Pailhé et Solaz, 2007a ; Bauer, 2008, Galtier, 2011). Dans notre population, les niveaux de qualification sont plutôt marqués par une forte hétérogénéité : ils oscillent entre le niveau BEP et le doctorat, avec une petite dominance des niveaux équivalents à Bac +2.

1.1.2. Rapports au travail et formes d'engagement

Une grande partie des travaux sur la question de la valeur travail et du rapport au travail cherchent des traits communs selon la position professionnelle, les groupes d'âge et le genre (Baudelot, Gollac, 2003 ; Méda, Vendramin, 2013). Il est observé une tendance à la relativisation progressive du travail lié à sa coexistence avec d'autres champs sociaux, la famille notamment. Toutefois, cette tendance lourde, incontestablement liée à l'âge, masque des différences importantes au sein même des groupes d'âge (Vendramin et Cultiaux, 2008) ; tendance que nous retrouvons au sein de notre population dont la variable de l'âge est neutralisée : toutes les mères interrogées ont entre 28 et 39 ans, à trois exceptions près (43, 44 et 45 ans).

Plus précisément, certains travaux mettent en évidence les dimensions instrumentale et

matérielle, sociale et symbolique du rapport au travail¹ (Zoll, 1992 ; Nicole-Drancourt et Rouleau-Berger, 2001 ; Brunel et Cultiaux, 2000). L'« engagement pragmatique » (Vendramin et Cultiaux, 2008) correspond à l'idée qu'il est indispensable de travailler pour satisfaire ses besoins personnels et familiaux. Le travail n'est pas « la vie », c'est un moyen. Nous avons rencontré très peu de mères dans cette forme d'engagement. Si le motif financier au maintien d'une activité professionnelle continue à temps plein est évoqué, il ne s'agit quasiment jamais d'un motif structurant ; il est toujours invoqué secondairement.

Dans l'« engagement réflexif » (Vendramin et Cultiaux, 2008), le travail joue un rôle plus essentiel dans l'identité individuelle. Le développement personnel est important, de même que la capacité d'initiative, la créativité et le développement des connaissances.

Le croisement de ces deux axes donne lieu à quatre manières de vivre le travail (Vendramin et Cultiaux, 2008) :

- une contrainte à vivre positivement,
- un moyen de gagner de l'argent,
- un support au développement personnel, à l'accomplissement de soi,
- un élément central dans l'identité, d'où le fait que la relation au travail domine la relation à l'emploi (et non l'inverse) ; distinction empruntée à F. Pirotet (2007)².

Des cas marginaux de rapport instrumental au travail

Les deux premiers idéaux-types ne correspondent qu'à très peu de mères actives interrogées, mais les deux autres apparaissent structurants. En effet, seules quelques mères entretiennent un rapport purement instrumental à leur activité professionnelle, la considérant alors comme un moyen de gagner de l'argent (deuxième idéal-type), à l'image de Suzie³, la gardienne d'un immeuble haussmannien d'une grande avenue du 10^{ème} arrondissement parisien. Le travail quotidien de cette salariée d'un syndicat de copropriété consiste à nettoyer les parties communes, à réceptionner le courrier et à le dispatcher au pied de la porte de chaque logement. Plus ponctuellement, elle s'occupe aussi des relevés de compteurs électriques et des visites des logements vacants. Elle rend également « service » à trois résidents de l'immeuble en arrosant leurs plantes lorsqu'ils s'absentent, en faisant les courses ou « un brin de ménage » pour la « petite dame du 3^{ème} » lorsqu'elle est malade ou « trop fatiguée ». Ces « coups de main » confèrent du sens à son activité : elle se sent non seulement « plus utile », mais cela lui permet d'entretenir de « bonnes relations » avec certains résidents, par contraste avec la distance sociale qui la sépare de la plupart d'entre eux :

« ça ne me dérange pas de faire le ménage mais ici, il y a des gens très haut placés qui partent tôt le matin et qui rentrent tard le soir, donc je ne les vois jamais... On ne se parle pas. Et puis... Il y en a qui ne répondent pas quand je leur dis bonjour (silence). On est plus bas que terre (long silence). C'est dur. »

Suzie, 30 ans, gardienne d'immeuble, deux enfants de 4 et 9 ans, conjoint plombier, Paris, Ile de France, centre urbain

¹ La dimension instrumentale renvoie aux attentes « matérielles » liées au travail (le salaire, l'importance du revenu et des possibilités de promotion). La dimension sociale renvoie à l'importance du relationnel (relations avec les collègues, les supérieurs et les clients, patients ou usagers). La dimension symbolique concerne les possibilités de développement personnel et d'accomplissement de soi par son activité ainsi que le niveau d'autonomie au travail, le sens et l'intérêt du contenu du travail, le sentiment de réussite et d'utilité sociale.

² La relation au travail fait référence au contenu du travail, à la gestion des relations sociales, aux pratiques de travail, au rapport au savoir et aux connaissances. La relation à l'emploi concerne la position sur un marché du travail, le statut, le contrat, les perspectives de carrière.

³ Les prénoms des mères interrogées ont été modifiés afin de préserver leur anonymat.

Suzie aurait souhaité être coiffeuse ou travailler auprès d'enfants. Elle est d'ailleurs titulaire d'un CAP coiffure et a suivi une formation par correspondance d'auxiliaire de puériculture. Elle ne s'est toutefois pas posée de question lorsque son oncle, qui occupait son poste actuel, lui a proposé de le remplacer en « prenant la loge » :

« C'était une opportunité pour être près de mes parents qui ont une loge à côté, pour que mon mari soit plus proche de son travail et ça nous permettait aussi d'avoir un logement gratuit, ce qui n'est pas rien avec les loyers à Paris. »

Suzie, 30 ans, gardienne d'immeuble, deux enfants de 4 et 9 ans, conjoint plombier, Paris, Ile de France, centre urbain

Toutefois, ce logement qui a d'abord été perçu comme un avantage, est assez rapidement devenu une contrainte. La famille de quatre personnes souffre d'un manque de place dans ce 17m². Comme ce logement est haut de plafond, le père a aménagé deux mezzanines pour accueillir la chambre à coucher des parents et des deux enfants, mais ces espaces d'une hauteur d'environ un mètre demeurent exigus et ne permettent pas aux enfants de les investir pour jouer ou faire leurs devoirs. Le studio est par ailleurs très sombre. Il n'offre pas accès à la lumière naturelle puisque la seule fenêtre, qui n'est pas à hauteur de vue, donne sur le porche de l'immeuble qui n'est lui-même pas éclairé par la lumière naturelle. La mère de cette famille ajoute être aussi « dérangée » par le bruit des sans-abris qui s'installent régulièrement sous ce porche pour passer la nuit et avoir peur qu'ils s'introduisent dans sa loge lorsque son mari s'absente pour travailler. Ces conditions de logement associées au mépris de certains résidents de l'immeuble font qu'elle envisage très prochainement de quitter son poste de gardienne. Son projet est double : trouver un travail dans lequel elle pourra se réaliser et déménager en banlieue parisienne pour accéder à un logement, plus grand. Du récit de cette mère de deux enfants, se dégage donc un regard distancié et instrumental à l'égard de son travail, principalement vécu sur le mode de la contrainte.

A l'opposé de cette figure, nous avons rencontré de nombreuses mères vivant leur activité sur le mode vocationnel.

Le travail comme vocation dans les métiers du care

Les métiers du *care* sont vécus comme une véritable vocation, appréhendée sur le mode du dévouement et du destin. Avoir une vocation, au sens strict, signifie se sentir appelé à exercer une activité. Il s'agit donc d'un désir personnel, intérieur, d'entreprendre une carrière pour laquelle les nombreuses infirmières rencontrées se sentent faites et destinées. Elles n'ont d'ailleurs pas su expliquer ce choix professionnel qui apparaissait « naturel », vécu comme une « évidence » ne se voyant pas « faire autre chose ».

Pour d'autres mères rencontrées, le rapport au travail s'avère essentiel pour la réalisation de soi ou le façonnement de leur identité.

Le travail comme réalisation de soi

Les mères appartenant à ce type considèrent le travail comme une ressource clé pour leur épanouissement, pour leur développement personnel et l'accomplissement de soi. Plus que le rapport direct au travail, la dimension sociale apparaît comme essentielle. Le fait que la majorité soit dans le domaine du *care*, de l'enseignement ou plus largement la fonction publique contribue à l'accentuation de l'importance de cette dimension sociale. Les collègues et les supérieurs sont importants puisqu'ils apportent la reconnaissance, mais c'est la question

de l'utilité sociale, le rapport à l'utilisateur ou au patient et, plus généralement, « la contribution altruiste à la société » (Linhart, 2009) qui sont structurants. Il est ainsi impossible pour elles de se projeter « mère au foyer », même pour un temps défini, car elles ne « verraient plus personne » et auraient le sentiment de ne « servir à rien » :

« Non, je ne pourrais pas m'arrêter de travailler et d'être à la maison avec ma fille, je ne pourrais pas. Mère au foyer non ! Avec mon travail je vois trop de monde pour couper comme ça. Déjà, mon congé maternité à la maison je déprimais, on se sent inutile à la maison. J'étais contente de retourner travailler. Je vois tellement de monde que je ne pourrais pas couper. »

Leslie, 30 ans, infirmière libérale, un enfant de 3 ans, conjoint vigneron, zone rurale

La stabilité de l'emploi peut être jugée importante dans la mesure où elle contribue à concilier un engagement professionnel continu à temps plein et la réalisation de projets familiaux. La sécurité statutaire n'est cependant pas indispensable puisque des bifurcations, des reconversions sont réalisées ou envisagées. Elles sont d'ailleurs étroitement liées à ce rapport au travail comme réalisation de soi.

Le travail au fondement de l'identité sociale

Même si, pour toutes les mères interrogées, la famille constitue le « pilier des identités » (Bréchon, 2000 ; Baudelot et Gollac, 1997 ; Houseaux, 2003), dans cette forme d'engagement dans le travail, la réussite d'une vie passe aussi par la réussite professionnelle caractérisée par un projet professionnel fort. Cette posture concerne plusieurs profils de mères, à commencer par les cadres d'entreprise ayant des fonctions d'encadrement. Pour elles, le travail constitue un moyen de se dépasser et de marquer leur réussite sociale en faisant carrière.

« J'ai fait mon stage de fin d'études dans la société où je suis aujourd'hui. J'ai ensuite été recrutée en tant qu'assistante achat. J'ai tenu ce poste-là pendant trois ans et puis, mon responsable est parti et j'ai pris sa place. J'encadrais une personne et stagiaire. J'ai fait ça pendant 3 ans. Ensuite, j'ai encadré un petit département, puis un deuxième. Petit à petit, je suis arrivée à la place du responsable au-dessus. J'ai fait ça pendant six ans. Et il y a trois ans, on m'a proposé de reprendre les services généraux pour la France. Maintenant, je fais plus d'encadrement et j'ai des plus gros budgets aussi (...). Je suis de nature stressée dans mon boulot, un peu bonne élève... Je veux toujours bien faire et j'aime bien cette idée de progresser en prenant des responsabilités. Je ne pourrais pas rester au même poste toute ma vie, faire la même chose, la routine... Cela ne me conviendrait pas du tout. »

Carine, 37 ans, responsable des achats, deux enfants de 2 et 5 ans, conjoint responsable marketing, Paris

Cette perception du travail comme vecteur de réussite sociale concerne aussi les mères en reconversion professionnelle. L'une d'elle a commencé sa carrière en tant que diététicienne. Pendant quatre ans, elle cumule des emplois à temps partiel dans plusieurs structures et des vacations d'enseignements dans des lycées professionnels de sa région. Faute de perspective d'insertion stable dans cette profession et « très attirée par l'enseignement », elle décide de reprendre ses études pour tenter le concours du certificat d'aptitude au professorat de lycée professionnel. Il lui faudra « trois années de dur labeur pour obtenir le graal » et intégrer le corps des enseignants de lycée professionnel, un « job » qui lui plait, car il est « très gratifiant ». Très investie dans son travail, elle envisage à présent de « poursuivre sa

progression professionnelle » en devenant proviseur de son lycée d'ici quatre ou cinq ans. Par contraste avec son mari ambulancier qui n'envisage pas de changer d'activité ou de condition professionnelle, elle se projette donc dans un avenir jalonné d'étapes à franchir pour gagner en responsabilités.

« Mon mari, lui, il se suffit comme ça je crois. Il subit un peu les choses, mais il se dit que c'est comme ça et pas autrement. Il se pose pas tellement de question sur son avenir. Il laisse couler. Moi j'ai besoin d'avancer et c'est un peu ma fierté, même si ça demande beaucoup de travail et d'efforts ! Mais j'aime ça ! »

Clémence, 36 ans, enseignante dans un lycée professionnel, deux enfants de 4 et 8 ans, conjoint ambulancier, Brou sur Chantereine, Ile de France, secteur rural

Les chefs d'entreprise et professions libérales, propriétaires de leur outil de travail sont aussi des profils pour lesquelles le travail (le métier, la situation professionnelle, le projet, les études) est un fort composant de l'identité. Nadine, propriétaire d'une officine et mère de jumeaux symbolise cette figure des mères chefs d'entreprise :

« Je suis tombée enceinte juste un an après que j'ai pris la pharmacie. 15 jours d'hospitalisation, 15 jours de néo-nat, on est rentré le 22 août et le 15 septembre j'étais au boulot. Ils étaient chez la nourrice alors que théoriquement ils n'étaient pas encore nés. C'est compliqué, mais on n'a pas le choix, il fallait que la pharmacie tourne ça ne faisait qu'un an que j'étais installée, je n'avais pas les finances pour prendre un remplaçant. On me demande si je n'ai pas eu du mal à les mettre chez la nourrice... Mais je ne les ai quasiment jamais eus avec moi ! je ne les ai jamais eus toute seule. La nounou c'était 44h semaine (le maximum légal étant de 45h). Depuis qu'ils vont à l'école, ils n'y vont que le matin, donc ils sont à 31h les semaines scolaires et 44h les semaines vacances. Quand j'ai vu que j'étais limité à 44h je me suis demandé comment j'allais faire, donc j'ai enlevé un jour dans la semaine parce qu'il y a des jours à 10h et des jours à 11h, donc ça fait 4 jours. S'il n'y avait pas cette contrainte, ils y seraient sûrement un peu plus. Le samedi j'essaie de me libérer un peu l'après-midi depuis qu'ils sont à l'école parce que je les vois moins. L'année prochaine ils iront toute la journée à l'école, je ne sais pas comment je vais les voir, il faudra que je change le planning et c'est compliqué. Si je veux reprendre du mercredi, il faut que je redonne des samedis et donc je ne vois plus mon mari ! Les gardes c'est 19h30-9h et le lendemain à 9h j'enchaîne ! Donc des fois je fais samedi jour et nuit, dimanche jour et nuit et lundi non stop ! Ils sont super sages, ils sont bridés, il faut que ça roule ! On me dit qu'ils sont super sages, mais de toute façon ils n'ont pas le choix ! On n'a pas le temps, il ne faut pas qu'il y ait le bazar, sinon c'est ingérable. Là ils comment à l'exprimer vraiment (« maman finit travail »), donc c'est plus difficile. Je me mets une barrière, un masque, il ne faut pas... Tant pis ils m'appellent, mais maman n'est pas là, elle travaille, elle ne peut pas. Là je fais les samedis après-midi avec les enfants, donc moi j'ai le temps de quoi ? Moi j'enchaîne tout le temps, j'en n'ai pas des soupapes de décompression ! »

Nadine, 34 ans, pharmacienne d'officine, mère de jumeaux de 3 ans et demi, conjoint ingénieur, centre urbain

Comme l'indiquent les résultats de l'enquête « Histoire de vie - Construction des identités » initiée par l'INSEE en 2003, les personnes concernées par cette « identité par le travail » forte appartiennent généralement aux catégories socio-professionnelles les plus élevées (Senik, Méda, Garner, 2006). Mais elle concerne aussi d'autres catégories socio-professionnelles,

notamment lorsque se joue la question de l'immigration. En effet, pour H. Garner et D. Méda (2006) les personnes immigrées en emploi accordent au travail une importance bien plus forte que les Français nés de parents français. Ce qui est précisément relaté par Nadia, immigrée algérienne, mère de 7 enfants et gardienne de la paix pour qui travailler c'est exister.

Nadia : travailler pour exister

« J'ai commencé à travailler qu'à partir de 31 ans. J'ai arrêté l'école à 17 ans quand ma mère est décédée pour que je m'occupe de mes frères et sœurs. On est retourné en Algérie, je me suis mariée à 20 ans et je suis restée à la maison jusqu'en 1999. Pendant le terrorisme, je suis retournée en France avec mon mari et mes 3 premiers enfants. En 2001, je suis allée au service de l'emploi de ma mairie, j'ai passé un test que j'ai réussi et j'ai fait une formation d'auxiliaire de gérontologie. J'ai fait une formation d'aide soignante, j'ai passé mon Bac S à 35 ans. J'ai aussi passé un concours d'agent de surveillance de Paris. Je suis passée en formation à la préfecture de police de Paris. Après j'ai travaillé en tant que contractuelle, j'étais fonctionnaire de police jusqu'en février 2005. En 2004, j'ai passé un concours pour être gardien de la paix et je suis rentrée à l'école de police pour faire ma formation. Depuis 2006, je suis gardien titulaire.

J'ai fait la première formation parce que je m'ennuyais à la maison. Mon mari avait la fâcheuse habitude de me répéter que je ne servais pas à grand chose. Je me suis dit que non. Je n'avais même pas d'argent de poche. J'ai attendu que mon mari parte en Algérie deux semaines pour voir sa famille pour m'inscrire à la formation et à son retour je lui ai dit. Il fallait que j'essaie, je n'allais pas rester à la maison. Il l'avait assez bien pris, mais maintenant il voudrait que je reste à la maison. Mais moi maintenant...

Je n'ai plus de lien avec mes frères et sœurs, ça ne leur plait pas que je travaille et que je sois policière. Je retourne le moins possible en Algérie parce que je ne sors pas de la maison parce que mon mari ne veut pas ; mais ici je peux sortir quand je veux. Là-bas c'est très différent ! Je suis sortie qu'une demi-journée en 3 semaines pendant les vacances.

C'est moi qui gardais mes enfants jusqu'en 1999 en Algérie parce que j'étais femme au foyer. Ça ne me convenait pas du tout parce j'ai l'esprit occidental ! On est revenu en France parce que je voulais quelque chose de meilleur pour mes enfants et pour moi aussi.

Aux différentes naissances, je n'ai jamais pris de congé parental, j'ai toujours refusé. Après mon congé maternité, je reprenais le travail, 3 mois c'est suffisant.

Je n'ai pas accès à l'argent que je gagne. Je touche 1 600 euros et des primes, mais c'est moi qui paie tout. Mon mari garde son argent pour acheter un autre bien immobilier. Moi j'aurais voulu faire des choses avec les enfants, prendre des vacances, mais c'est pas comme ça. Les premiers mois où on est arrivé en France, il était un peu plus présent, du moment où il a commencé à travailler, il est devenu invisible. Lui, ce qu'il gagne il met de côté et moi, tout part. L'argent des allocations familiales c'est pour gâter mes enfants, pour qu'ils aillent en colonie, mais mon salaire c'est pour le crédit et ça part dans tous les frais (alimentaires, les factures, les impôts, tout). C'est vexant ! Des fois je voudrais couper les vannes, mais après je me dis que ça sert à rien, c'est trop compliqué.

Quand je suis au travail je suis bien, mes collègues me disent toujours que j'ai le sourire. Ça peut paraître bizarre, mais au travail je suis moins fatiguée qu'à la maison, je suis épanouie dans mon travail. Quand on connaît la nounou, quand on sait qu'elle a besoin aussi ; ça fait deux prétextes pour déposer les enfants.

J'ai toujours tout géré, mon mari ne fait pas à manger ni rien. Quand je suis d'après-midi, je fais à manger pour le soir avant de partir, car je rentre à 1h du matin. Il ne sort jamais les enfants.

C'est culturel ; j'aurais aimé qu'il change, mais tant pis c'est pour ça que mes enfants sont

plus de mon côté. »

Nadia, 45 ans, gardienne de la paix, 7 enfants de 23, 21, 19, 15, 12, 6 et 4 ans, conjoint maçon, Villepinte.

Comme nous l'avons vu, la place centrale qu'occupe le travail dans la réalisation de soi et dans la constitution de l'identité sociale de ces mères n'est pas sans influence sur leurs aspirations en matière d'emploi. Mais au-delà de ces formes de rapport au travail, voyons plus en détail les raisons de ce maintien d'une activité continue à temps plein.

1.2. Les raisons de l'activité féminine continue à temps plein

On sait que le temps partiel est essentiellement féminin : en 2011, 82% des salariés à temps partiel sont des femmes tant, pour des raisons de « sous-emploi » (Maruani, 2000) – faute de disposer d'un temps complet pour un tiers des personnes – et familiales – s'occuper de leurs enfants ou d'un autre membre de la famille – (Pak, 2013). Les motifs liés à la formation, au cumul de plusieurs activités professionnelles ou les raisons de santé sont plus masculines (Bourreau-Dubois, Guillot, Jankeliowitch-Laval, 2001).

Si les déterminants qui poussent les mères à réduire leur temps de travail (niveau de qualification, niveau de revenu du conjoint, nombre d'enfants à charge notamment) montrent que le temps partiel féminin semble souvent contraint, le temps plein féminin est-il pour autant nécessairement un choix? La réponse est bien entendu nuancée et plurielle, les déterminants de l'activité continue à temps plein des mères étant eux-mêmes diversifiés, complexes et pouvant relever tant des mères que des pères.

1.2.1. Les déterminants féminins

Un choix pour les mères qui placent le travail au fondement de leur identité sociale

Pour certaines mères, le maintien d'une activité professionnelle à temps plein est perçu positivement, présenté comme un choix, voire comme une évidence. Le fait de ne pas réduire leur activité est alors étroitement corrélé à leur rapport au travail. Elles portent généralement des projets professionnels particulièrement forts, à l'image de Nora, une mère de sept enfants, gardienne de la paix, pour qui le travail est un vecteur essentiel d'émancipation, d'identité et d'indépendance vis-à-vis de son conjoint. Par contraste avec la période du congé maternité où elles se sentaient « inutiles » et « coupées du monde », ces mères mettent en avant leur besoin d'exister par leur travail et leur besoin de sociabilité :

« C'est pas possible ! Moi, au bout de 15 jours, je tourne comme un rat mort dans ma maison ! Il faut que je vois du monde, il y a un besoin social, je peux pas rester chez moi »

Adeline, 31 ans, enseignante en lycée, trois enfants de 6 semaines, 4 et 5 ans, conjoint technicien agricole, Champagne-Ardenne, secteur rural

« Pendant mon congé maternité, je ne parlais à personne à part ma fille et ma boulangère et excusez-moi, mais à force de changer des couches toutes la journée, mon cerveau tournait au ralenti... Donc j'étais contente de retourner travailler ! Autant j'adore mes gamines, autant rester dans mon appartement toute la journée... J'ai besoin d'autres chose, socialement. C'est important pour moi. Même pour les enfants, pour que leur maman ait autre chose à raconter que des histoires de couches. J'ai besoin de sortir de chez moi. J'ai du mal à rester en autarcie comme ça. »

Nacima, 39 ans, ergonome, deux enfants de 2 ans et demi et 5 ans et demi, mariée à un chef d'entreprise dans le bâtiment, Maison Alfort, Ile de France, secteur urbain

« Pour tout vous dire, j'ai fait une dépression à la naissance de ma fille et j'ai commencé à respirer quand j'ai repris le travail. C'est très important d'aller au travail pour moi. C'est très important pour moi de bosser. Je me suis débrouillée pour pouvoir continuer tout en ayant ma fille. C'était presque vital pour moi. »

Mathilde, 33 ans, bibliothécaire, un enfant de 4 ans, conjoint chef d'équipe dans une usine de plasturgie, Vaires-sur-Marne, Ile de France, périurbain

Néanmoins, les situations ne sont pas si homogènes et il est apparu que le temps plein et/ou l'activité continue peuvent également relever d'un choix sous contraintes.

La contrainte financière

La contrainte financière concerne aussi bien les professions libérales qui ne bénéficient que de huit semaines de congé maternité, que les chefs d'entreprise qui ne peuvent pas réduire leur activité sous peine de perte de revenus non compensés :

« Mes jumeaux étaient à peine théoriquement nés que j'ai repris, mais je n'avais pas le choix, il fallait que la pharmacie tourne ! Plein de gens me disent « mais tu n'as pas eu du mal à les mettre chez la nourrice ? », mais je ne les ai quasiment jamais eus avec moi, je ne les ai jamais eus toute seule (...) Pas d'arrêt, car pas d'indemnité, donc moi je ne pouvais pas me laisser même deux mois ! De toute façon, je n'avais pas de pharmacien remplaçant. »

Nadine, 34 ans, pharmacienne d'officine, deux jumeaux de 3 ans et demi, conjoint ingénieur, centre urbain

Quant aux enseignantes, elles estiment massivement qu'il n'est pas rentable de se mettre à temps partiel :

« Dans l'enseignement, un 80% c'est 4h en moins donc c'est très peu et c'est une heure qui saute au milieu de la journée, ça ne sert à rien et j'aurai perdu de l'argent, donc aucun intérêt. »

Clémence, 36 ans, enseignante dans un lycée professionnel, deux enfants de 4 et 8 ans, conjoint ambulancier, Brou-sur-Chantereine, Ile de France, périurbain

Enfin, le facteur financier explique l'activité continue des femmes dont les conjoints ont des trajectoires d'emploi discontinues, marquées par une alternance de périodes d'emploi et de non-emploi. Ainsi en est-il de Clémence, une enseignante mariée à un chanteur intermittent du spectacle au moment de la naissance de son premier fils, reconverti depuis en ambulancier ou encore de Claudia, une institutrice en concubinage avec un agent de sécurité intérimaire. Elles expliquent que les périodes d'emploi de leurs conjoints étaient trop courtes – généralement un jour par semaine pour le chanteur et entre une semaine et quelques mois pour l'intérimaire – et les périodes de chômage trop fréquentes pour qu'elles envisagent de réduire leur activité professionnelle, et, par là, le montant du seul revenu régulier du foyer, au moment de la naissance de leurs enfants.

« C'était impossible de prendre un congé parental en raison de la baisse de salaire : 594 euros de la CAF avec deux gosses, ça nous suffisait pas pour vivre, payer le loyer de

900 euros... et mon mari a des revenus très variables. Les deux fois, il était au chômage pendant que j'étais enceinte, donc la question de m'arrêter ne pas s'est posée une seule seconde ».

Claudia, 43 ans, professeur des écoles, deux enfants de trois ans et huit ans et demi, conjoint agent de sécurité, Créteil, Ile de France, secteur urbain.

Toujours pour des raisons financières, certaines mères ont même quitté leur entreprise au moment où leur employeur leur a imposé un temps partiel :

« J'étais chargée de diffusion dans une boîte de production que j'ai quittée parce qu'il nous avait passé à 80%, car la boîte n'allait pas bien. Je suis partie le jour où le 80% allait commencer, car la maison de la culture de Nevers m'a débauchée. »

Rachelle, 32 ans, chargée de diffusion, un enfant de deux ans et demi, conjoint agent immobilier, Paris, Ile de France, secteur urbain

Le congé parental imposé par l'absence de mode de garde

Nous avons rencontré une mère ayant été contrainte de prendre un congé parental d'une durée de 6 mois parce qu'à la suite de son congé maternité elle n'a trouvé aucun mode de garde en région parisienne. Sa situation ne rentre pas dans nos critères d'enquête, mais cette interruption forcée par l'absence de mode de garde nous paraît importante pour refléter la diversité des situations. Voici donc le récit de Carla, infirmière à l'hôpital de Créteil qui travaille exclusivement de nuit de 21h à 7h (une semaine de deux nuits et une semaine de cinq nuits ainsi qu'un week-end sur deux) et qui aurait souhaité poursuivre son activité professionnelle à temps plein pour maintenir le niveau de revenus du foyer :

« J'ai demandé une place en crèche que je n'ai pas eue parce que, comme je travaille le week-end, quand je ne travaille pas la semaine je les garde. Donc je l'aurais mise à mi-temps et ça ne les intéressait pas, ils me l'ont dit concrètement que ça ne les intéressait pas. Comme je n'avais pas de mode de garde, j'ai été obligée de prendre un congé parental pour pouvoir les garder pendant six mois. Sinon, je ne me serais pas du tout arrêtée, c'est pas le but, c'est pas un choix. Financièrement c'est difficile. C'était pas un choix de m'occuper de mes enfants à plein temps. J'ai eu dix rendez-vous de nourrice, mais c'était plein et je ne voulais pas qu'une de mes filles soit chez une nourrice et l'autre chez une autre. Aucune nourrice n'a voulu me prendre les deux parce que ça leur prend deux places, alors que c'est des mi-temps. Il fallait que je paie deux temps-plein ! J'ai refait une demande à la commission de juillet et j'ai pu avoir deux places en crèche à l'hôpital que je n'avais pas eu quand j'ai fait une première demande. La crèche est dans l'hôpital.

Carla, 31 ans, infirmière en CHU, deux enfants d'un an et demi et de trois ans et demi, conjoint chef de mission dans un cabinet d'expertise comptable, Créteil, Ile de France, secteur urbain

L'activité continue à temps plein imposée par l'employeur

L'activité continue à temps plein peut aussi relever d'une contrainte imposée par l'employeur ou par les besoins d'un service, comme par exemple le SAMU.

Certaines mères se sont en effet vues refuser une demande de réduction de leur temps de travail, à l'image de Carmela qui relate la situation dans laquelle elle se retrouve après la

rupture d'un 80 % pourtant accordé :

« J'avais repris à 80 % pour 6 mois, mais on a eu un nouveau chef qui m'a demandé de reprendre à 100 % avant les 6 mois. A la maison, je suis toute seule la semaine (mon mari part le dimanche dans la nuit et il rentre le vendredi soir), c'est assez dur, donc une journée dans la semaine, ça serait quand même bien parce que je n'ai personne pour prendre le relai. Je stresse, je cours, c'est moi qui fais à manger, le bain, tout. (...) Pas m'arrêter, mais un 80% ça serait bien. Je me sentirai moins courir alors que là, c'est vraiment la course. Je le dépose à 8h et je le reprends à 18h, je suis là à 18h15. Le refus du 80% quand il est arrivé pour moi c'est un excès de zèle ».

Carmela, 38 ans, secrétaire trilingue, un enfant de 3 ans et demi, conjoint chauffeur poids lourd, Champagne-Ardenne, zone rurale

Camille a, quant à elle, été confrontée à un refus d'une demande de 80 % lorsqu'elle travaillait au SAMU. Dans ce service qui compte une majorité d'hommes, le recours au temps partiel n'est pas pratiqué. Contrairement à d'autres services majoritairement féminins – par exemple la réanimation pédiatrique, service qu'elle a rejoint depuis plusieurs années au sein du même hôpital – où le recours au tant partiel représente la norme :

« Au SAMU, on n'acceptait pas un 80 %, il fallait changer de service. Ils t'expliquent que t'es rattachée à l'hôpital et pas au service et le service, ça ne l'arrange pas d'avoir un 80 %. C'est une toute petite équipe. Tu peux le prendre parce que c'est un droit, mais tu changes de service, donc si tu tiens à ton poste, tu fais l'impasse sur les 20 % et je m'en suis sortie tout aussi bien finalement, mais j'avais la chance d'avoir une nounou très disponible. »

Camille, 33 ans, infirmière en CHU, deux enfants de 3 et 6 ans, conjoint contrôleur à la SNCF, Champagne-Ardenne, secteur rural

Toujours en CHU, une pharmacienne praticienne hospitalière ayant intériorisé la contrainte de sous-effectif et de non-remplacement dans son service, n'a même pas effectué sa demande de temps partiel dont elle ressentait pourtant le besoin à la naissance de son deuxième enfant :

« J'aurais beaucoup aimé prendre un congé parental, mais à l'hôpital, quand on prend un congé, on n'est pas remplacé. Déjà que c'est difficile, mais alors à effectif réduit c'est très difficile ! Autant pour la première, je n'ai pas senti le besoin de prendre un congé parental, mais pour la deuxième j'en aurais bien pris un ! Mais je l'ai pas pris parce qu'on était deux en même temps à prendre un congé et on n'a pas été remplacées pendant nos congés maternité ! Donc je n'ai pas pris le congé par solidarité envers les collègues. J'aurais pas pris un congé parental pour arrêter de travailler, mais j'aurais voulu demander un temps partiel sur un an pour le deuxième. » *Charlotte, 35 ans, pharmacienne praticienne hospitalière, deux enfants d'un et quatre ans, conjoint pharmacien en officine, Maison Alfort, Ile de France, secteur urbain*

Une initiative sous contraintes pour les cadres qui « font carrière »

Au-delà de ces types de refus, le maintien d'une activité continue à temps plein représente pour certaines mères un choix sous contraintes lié à la question de la carrière. Cet aspect concerne surtout les cadres d'entreprise qui ont des responsabilités d'encadrement d'équipe ou qui exercent des fonctions d'expertise. Dans ces métiers qui imposent une forte disponibilité

temporelle (Bouffartigue, Bocchino, 1997 ; Bouffartigue, 2001), le temps de travail est présenté comme étant incompressible en raison du volume de travail à accomplir.

« Pour le temps partiel, j'avais pas le choix, c'était pas compatible avec mon amplitude horaire. Je ne pourrais pas partir à 18h... c'est pas possible par rapport à mes collègues... ça me ferait partir une heure quinze plus tôt par jour, fois cinq jours... non, par rapport à la charge de travail que j'ai, je ne pourrais pas. »

Corine, 44 ans, directrice de programmes immobiliers, mère d'un enfant de quatre ans et demi, conjoint directeur de programmes immobiliers à son compte, Paris

Une mère de trois enfants, conseillère en prévention des risques professionnelles ayant la responsabilité d'une région, explique qu'il lui est impossible de passer à 80% comme elle le souhaitait :

« J'ai repris à 80 % pendant 6 mois mais pas plus parce que je me suis vite rendu compte qu'on est payé 80 %, mais qu'on en fait 100 % ou 120 % ! Dans mon métier, on ne peut pas être à mi-temps parce qu'on a beaucoup de déplacements, on a un secteur à gérer, on ne peut pas avoir une moitié de secteur. Mais ça me convient parce que c'est souple. J'étais dans une réflexion où j'avais envie de partir, mais je me suis dit qu'il ne faut pas que je parte parce que je n'aurai pas ça ailleurs, je n'aurais pas ce confort là (la flexibilité). »

Hélène, 39 ans, conseillère en prévention des risques professionnels, trois enfants de deux ans et demi, cinq et sept ans, conjoint exploitant agricole, Champagne-Ardenne, zone rurale

Pour ces mères, le temps partiel est d'ailleurs présenté comme un « piège » : dans la mesure où la charge de travail est généralement inchangée, cela impliquerait de travailler autant qu'auparavant, en prenant sur leur temps personnel pour travailler à domicile en plus des journées de travail réalisées au bureau, tout en étant moins rémunérées.

« Pour moi c'est un piège parce que toutes les femmes qui le font ne sont jamais remplacées. Donc vous vous retrouvez à faire en quatre jours ce que vous faites en cinq, ce qui est impossible. Donc le cinquième jour, mes amis qui le font s'occupent de la maison et bossent en même temps. Donc si je ramène mon travail qui est déjà très dense sur quatre jours, non. Je ne le sentais pas du tout. Après sur le papier, c'est génial, si jamais... si on pouvait prendre du temps pour nous, pour les enfants. Mais si c'est pour tout faire en même temps, pas sereinement parce qu'on court dans tous les sens, non, c'est trop fatiguant. Et puis, j'ai quand même besoin d'être en forme les jours où je bosse donc si je profite ni de l'un ni de l'autre, c'est non. »

Carine, 37 ans, responsable des achats, deux enfants de deux et cinq ans, conjoint responsable marketing, Paris, Ile de France, secteur urbain

Par ailleurs, dans ces milieux professionnels, l'activité continue à temps plein est érigée comme une norme à respecter de manière stricte sous peine d'être mal perçue, voire désavouée par l'entourage professionnel.

« Le temps partiel, c'est inter... (*rires*). C'est très rare ! Et là, en l'occurrence, je commençais sur un nouveau client et c'était pas possible. Donc voilà. Et le congé parental... c'est quoi ça déjà (*rires*) ! Non, quand on est consultant, ça ne se fait pas, ce n'est même pas la peine d'y penser ! »

Anna, 34 ans, consultante en finance, mère d'un enfant de trois ans et demi, conjoint

consultant en finance à son compte, Paris, Ile de France, secteur urbain

« Je n'ai pas pu reprendre à 80 % par rapport aux gens que j'encadre, de leur dire bon écoutez continuez, mais moi je m'en vais. C'est pas correct (...). Moi j'ai un patron. C'est un homme déjà. Qui a quatre enfants et qui ne sait pas ce que c'est que de s'en occuper. Et ça ne m'est même pas venu à l'idée. C'est vrai que j'aurais aimé avoir une journée de plus avec ma fille, en plus des week end. Mais j'aurais pas pris le mercredi comme le font souvent les mamans, le lundi c'est pas possible parce qu'on a des réunions de direction donc c'est pas possible. Le vendredi non plus. Mais pour lui, je ne lui ai pas posé la question, mais ça aurait été un non catégorique, et ça aurait été très mal perçu en plus d'être non. »

Corine, 44 ans, directrice de programmes immobiliers, mère d'un enfant de quatre ans et demi, conjoint directeur de programmes immobiliers à son compte, Paris

Dans certains milieux professionnels, comme le consulting ou les cabinets d'architecture, l'activité continue à temps plein s'impose comme une norme si coercitive que les mères craignaient fortement d'annoncer leur grossesse à leur employeur.

« Je vous assure que j'ai mis au moins trois mois à annoncer à mon patron que j'étais enceinte. Je n'arrivais pas à franchir la porte de son bureau et à lui dire « je suis enceinte ». Je n'y arrivais pas. Tous les soirs je rentrais et je disais à mon mari « j'ai pas réussi » (rires) ! J'ai attendu la dernière semaine légale pour lui dire. Et mon mari me disait « mais qu'est ce qui se passe, de quoi tu as peur ? ». Je lui disais « j'ai peur de sa réaction effectivement ». Si bien qu'à un moment donné, je lui ai dit « est-ce que je peux vous parler ». Il m'a dit « oui ». Il m'a dit de m'asseoir et je lui ai dit. Ça a été un effort assez surhumain de lui annoncer. Finalement, il a eu une réaction assez humaine, il m'a dit une boutade du genre « ça me saoule, mais c'est bien pour vous ». Ou « vous m'énervez, mais c'est une bonne chose quand même ». J'étais ravie mais si, en plus, j'avais dû lui demander un 80 % alors là... mais voilà c'est aussi... peut-être que je me fais un film, mais je pense que ce serait très mal perçu. »

Corine, 44 ans, directrice de programmes immobiliers dans un cabinet d'architecture, mère d'un enfant de quatre ans et demi, conjoint directeur de programmes immobiliers à son compte, Paris

Ces mères ont d'ailleurs observé des pratiques discriminatoires et des brimades à l'égard de collègues ayant réduit leur activité professionnelle au moment de la naissance de leurs enfants. Ces expériences sont révélatrices du modèle de carrière idéal – masculin-neutre – (Laufer, 2005 ; Guillaume, Pochic, 2007) qui prévaut dans leurs entreprises. Ce modèle se caractérise par la continuité des parcours professionnels et la disponibilité permanente des salariés, excluant les éventuels retards ou ralentissements liés aux contraintes familiales et privées. Il présuppose ainsi que les salariés sont dégagés de toute responsabilité parentale et révèle des attentes de rôle au masculin, auquel certaines mères tentent de se conformer.

« Une collaboratrice de mon collègue qui est au même poste que moi, a eu un enfant un an avant moi. Elle a fait sa demande de 80 % et ça a été reçu... comme un chien... Alors qu'elle n'occupe pas le même poste que moi, elle n'est pas directrice de programme. (...). La collègue a obtenu son 80 % parce que mon boss était obligé d'accepter, mais il a fait des remarques et ça a provoqué... comment dire... c'est pas l'entente extraordinaire entre les deux. Ça a cassé quelque chose. Il n'a pas tellement apprécié... C'est une question de principe pour lui, quand on travaille, on travaille tous les jours et on ne commence pas à faire des demi-journées, des machins. Sa femme à

lui ne travaille pas. Elle est pharmacienne, mais elle élève ses enfants. Et elle a quelqu'un à temps plein à la maison pour s'en occuper. Donc elle a du temps pour elle. Donc mon patron, nos difficultés à nous, ça lui passe un peu au-dessus. Il ne les connaît pas, il ne les comprend pas. »

Corine, 44 ans, directrice de programmes immobiliers, mère d'un enfant de quatre ans et demi, conjoint directeur de programmes immobiliers à son compte, Paris

Ces professions supérieures sont régies par le modèle du « up or out » (Boni Le Goff, 2010), qui consiste à ne promouvoir que les salariés les plus ajustés aux normes comportementales de l'entreprise et à exclure, de fait, ceux qui ne s'y conforment pas. Selon les femmes rencontrées, le fait de réduire le temps de travail a donc des conséquences sur le déroulement de carrière et le niveau de responsabilité future.

« Pour les enfants, je pense que c'est bien quand les parents s'arrêtent, mais c'est plus compliqué pour la carrière. Je vois, j'ai des amies qui se sont arrêtées et quand elles n'étaient pas là, leur poste a été pris. Des fois, il y a même eu des licenciements. Alors je sais pas... Il y a quand même des choses qui s'instaurent quand on est pas là. Donc partir 3 ou 4 mois dans le cadre d'une naissance, ça fait partie des choses courantes, partir un an, deux ans, trois ans... Enfin... C'est même un peu risqué. Pour ma carrière, c'était vraiment important de ne pas faire une grande pause. »

Carine, 37 ans, responsable des achats, deux enfants de deux et cinq ans, conjoint responsable marketing, Paris, Ile de France, secteur urbain

On peut toutefois considérer que ce qui est présenté comme une contrainte pour les cadres confrontées à des normes de carrières construites au masculin-neutre, constitue également une « nécessité choisie » qui résulte de la volonté de ces mères de « faire carrière ».

Une obligation liée à la précarité et à la concurrence sur le marché du travail

Le maintien d'une activité continue à temps plein peut également être lié au caractère précaire des emplois occupés par les mères qui craignaient de connaître le chômage à leur retour de congé parental. Ce fût le cas de Claudia, conseillère principale d'éducation en CDD dans un collège, au moment de la naissance de sa fille :

« Congé parental, non. J'étais en CDD. Qui dit congé parental, dit plus d'emploi après. Donc c'était hors de question. »

Claudia, 43 ans, professeur des écoles, deux enfants de trois et huit ans et demi, conjoint agent de sécurité intérimaire, Créteil, Ile de France, secteur urbain

Pour d'autres mères, la réduction du temps de travail n'a pas été envisagée par crainte qu'elle constitue un obstacle pour obtenir un emploi en CDI. C'est ce que rapport Charline, une comptable en intérim au moment de la naissance de son premier enfant :

« Etant donné que j'étais en intérim et qu'on ne savait pas si j'allais être embauchée, on y a pensé, que je reste à la maison, ça pouvait coller au niveau des revenus parce que mon mari gagne bien sa vie, mais c'était trop risqué. C'était trop délicat ».

Charline, 31 ans, comptable, deux enfants de 20 mois et 5 ans et demi, conjoint informaticien, Brou sur Chantereine, Ile de France, secteur rural

Le même type d'expérience a été relaté par Céline, une chercheuse désormais en poste à l'INSERM, qui a eu son premier enfant avant de finir sa thèse et son deuxième au cours de

son troisième contrat post-doctoral. Pour se donner le maximum de chance de s'insérer durablement dans ce marché du travail concurrentiel, elle n'a cessé de travailler que très peu de temps lors de ses grossesses et n'a pas pu envisager de reprise à temps partiel.

« J'ai eu mon premier quelques mois avant la fin de ma thèse. Donc je ne me suis pas posée la question. Je n'avais pas vraiment le choix. Il fallait finir, ce n'était pas le moment de s'arrêter ou de ralentir mon rythme de travail. Et mon deuxième, c'était pendant mon troisième post-doc. Et là, c'est pareil, il fallait que le post-doc soit productif, que je boucle ma recherche, que je publie... Donc pas question de lever le pied non plus. C'est vraiment difficile d'avoir un poste de chercheur. Même si les gens du CNRS ou de l'INSERM peuvent comprendre qu'avoir des enfants implique de ralentir un peu son rythme de travail... Dans la réalité, quand il s'agit de sélectionner un candidat, ils comparent les cv et c'est compliqué de prendre deux ans de retard à ce moment là de la carrière. C'est un gros risque. Je ne connais personne qui l'a pris et je ne voulais pas être pionnière (*rires*) ! »

Céline, 33 ans, chercheuse à l'INSERM, deux enfants de 3 et 6 ans, conjoint chercheur au CNRS, Paris, Ile de France, secteur urbain

Dans certains secteurs d'activité, comme le spectacle vivant ou les urgences médicales, les mères rencontrent des difficultés comparables, y compris lorsqu'elles sont en CDI. Les places sont si prisées qu'il semble difficile de s'absenter durant plusieurs mois ou de réduire son activité professionnelle sous peine d'être évincé.

« J'ai repris le travail parce que dans mon milieu on se fait oublier très, très rapidement et on se fait remplacer en un claquement de doigt. Donc j'ai repris très vite pour des raisons professionnelles. Si je suis absente plus de six mois, personne ne se souviendra de moi. Déjà, le congé maternité et le fait d'avoir un enfant, on sent qu'on n'est plus trop la bienvenue. »

Rachelle, 32 ans, chargée de diffusion, un enfant de deux ans et demi, conjoint agent immobilier, Paris, Ile de France, secteur urbain

« Dans ma branche, ça évolue tout le temps, donc quitter le travail pour y revenir, ça se perd. »

Anne, 27 ans, infirmière aux urgences, un enfant de trois ans, conjoint chauffeur poids lourd, Champagne-Ardenne, zone rurale

Des expériences difficiles du congé maternité

Les mères ayant été contraintes, pour les raisons qui viennent d'être évoquées, de maintenir leur activité continue à temps plein ont souvent mal vécu leur congé maternité. Elles auraient souhaité avoir plus de temps pour s'occuper de leur(s) enfant(s), mais aussi pour se reposer après l'accouchement. Certaines estiment même avoir mis plusieurs années pour se sentir à nouveau en forme, tant cette période fût éprouvante :

« La séparation avec mon fils a été très très dure. On a une relation très fusionnelle tous les deux. Et puis, non, pour une maman, ça déchire le cœur de laisser son petit bout minuscule pour retourner travailler. Et puis, pendant deux mois et demi, tout s'était arrêté. On ne vit que pour le bébé. Et d'un coup, on doit reprendre, alors qu'on ne s'est soi-même pas vraiment remise physiquement de l'accouchement. J'ai encaissé, mais j'ai bien dû mettre plusieurs années afin de retrouver la pêche. Non,

deux mois et demi, c'est trop court, c'est clairement contre nature pour une maman. »
Charline, 31 ans, comptable, deux enfants de 20 mois et 5 ans et demi, conjoint informaticien, Brou sur Chantereine, Ile de France, secteur rural

Pour les cadres dont les carrières sont construites sur un mode masculin-neutre, la difficulté était aussi de devoir travailler en temps masqués, durant le congé maternité. Carine, responsable des achats dans une entreprise de jeux vidéos, a par exemple travaillé à distance jusqu'à la veille de ses deux accouchements et a continué à traiter ses mails professionnels durant son séjour à la maternité, depuis son smartphone. De même pour Corine, qui s'est arrêtée de travailler pendant seulement 15 jours au moment de la naissance de sa fille :

« Pendant mon congé maternité, ma plus proche collaboratrice venait une journée par semaine chez moi pour bosser. Donc je n'ai pas coupé complètement en dehors des 15 jours d'accouchement. C'était une période très importante au niveau de mes dossiers parce qu'on avait une livraison à faire au mois de mars. Moi je devais accoucher en janvier et toute la période qui précède la livraison est toujours très tendue. C'est beaucoup de choses à faire impérativement. Et personne ne pouvait me remplacer. Ya pas eu d'embauche pour me remplacer. Non non non. Donc c'était des coups de téléphone et des dossiers à traiter surtout. J'ai coupé un peu plus avant l'accouchement. Mais après non. J'ai accouché fin décembre et dès début janvier, je me suis remise dans le bain. J'ai dû retravailler. Ça a été très dur. Mon patron m'appelait tous les jours pour me demander quand je reviendrai. J'avais pas trop le choix. Aujourd'hui si c'était à refaire, je ferais différemment. Je regrette avec le recul. J'aurais eu besoin d'un mois de plus avec ma fille. D'abord j'étais très fatiguée. J'ai pas eu le temps de... Je ne sais pas comment dire. Je ne sais pas si vous avez des enfants. Mais reprendre le chemin du travail tout de suite... Moi ça m'a... c'était vraiment difficile. Ça m'a fait mal. J'étais obligée professionnellement mais personnellement, j'ai eu l'impression de passer à côté de quelque chose ».

Corine, 44 ans, directrice de programmes immobiliers, mère d'un enfant de quatre ans et demi, conjoint directeur de programmes immobiliers à son compte, Paris

On observe que le congé maternité se traduit assez fréquemment par une double culpabilité chez les femmes interrogées : à la fois à l'égard du travail, avec l'impression de pas avoir été suffisamment présente pendant le congé maternité, et à l'égard enfants auprès de qui elles auraient souhaité passer davantage de temps. Les propos de Carine, une responsable des achats, mère de deux enfants, donnent à voir ce ressenti :

« Pour ma fille c'était difficile. Quand j'ai repris le boulot, elle était encore toute petite, elle avait encore besoin de moi. En même temps, je venais de prendre un nouveau poste et je me sentais pas... Je venais de le prendre. J'avais tout à apprendre, tout à mettre en place, donc je me sentais dans l'obligation de revenir. Je me suis sentie gênée de m'arrêter. Ça, cumulé avec le fait que j'étais plutôt fatiguée... C'était vraiment dur. Après c'est la vie, il faut bien des mamans pour faire des enfants (*rires*) ! »

Carine, 37 ans, responsable des achats, deux enfants de deux et cinq ans, conjoint responsable marketing, Paris, Ile de France, secteur urbain

Si la plupart des mères interrogées n'émettent malgré tout pas de regret quant à leur maintien d'une activité continue à temps plein, voire même une certaine fierté d'avoir réussi à concilier ce qui paraissait être inconciliable, ce n'est pas le cas d'Anne qui l'a mal vécu et qui envisage un 80 % à l'arrivée du deuxième enfant :

« J'aurais peut-être dû prendre un 80% quand il est né, c'est un regret ; le côté planning est lourd. Pendant les vacances, quand on fait six jours sur les sept, on a l'impression d'être toujours là-bas ! J'aurais dû mettre le côté financier au second plan, mais j'avais peur de ne pas y arriver. J'aurais dû me mettre à 80 %, je l'aurais mieux vécu. Il va sur trois ans et je suis passée à côté de beaucoup de choses ! Les sorties chez le père Noël, il les a faites avec la nourrice, j'étais pas là, j'ai eu la photo... Les sorties aussi qu'il fait avec le papa et que je ne suis pas là (...) Sur le coup j'ai jamais pensé à réduire mon activité parce que je pensais que ça allait rouler, mais maintenant plus il grandit... Quand il était petit ça ne le dérangeait pas, mais maintenant il me réclame. Quand il va aller à l'école en septembre ça va être plus compliqué, surtout pour moi. Par la suite, je pense faire un temps de réduction de travail à 80 %. On a le projet de faire un deuxième enfant, c'est pour ça que j'envisage le 80 % parce que mon conjoint, c'est même pas pensable qu'il change ses horaires. »

Anne, 27 ans, infirmière en CHU, un enfant de 3 ans, conjoint chauffeur poids lourd, Champagne-Ardenne, zone rurale

Envisager un temps partiel

Le temps partiel augmente avec le nombre d'enfants à charge (Bourreau-Dubois, Guillot et Jankeliowitch-Laval, 2001), ce que nous retrouvons dans notre enquête puisqu'environ un quart des mères envisagent un temps partiel (80%) à l'arrivée du deuxième enfant et/ou à la scolarisation du premier. Par exemple, les infirmières qui travaillent le week-end, peuvent s'occuper de leurs enfants lors de leurs jours de repos en semaine. Mais, avec la scolarisation, ce rythme n'est plus possible d'où le fait d'envisager de réduire le temps de travail :

« Quand j'aurai le deuxième, je reprendrai à 80%. Ce qui me permettra de travailler 4 jours par semaine et de l'avoir une fois le midi dans la semaine. Dans la fonction publique on nous propose plus facilement un 80% que dans le privé et on touche 80 euros par mois à partir du 2^e enfant, donc avec la Caf ça fait pas une grosse perte de salaire. Après les 3 ans, ça sera école, cantine, garderie. Mais pas moins de 80% ! Je ne suis pas faite pour rester à la maison ! »

Héloïse, 28 ans, préparatrice en officine, un enfant de trois ans et enceinte, conjoint employé dans le bâtiment, Champagne-Ardenne, zone rurale

« Ma famille est loin, donc je suis toute seule, donc le travail c'est le lien social. A la fin de mon arrêt maternité j'étais contente de reprendre. Mais pour le deuxième enfant, j'envisage le 80 % pour voir un peu plus les enfants. Je verrai aussi par la suite pour faire de l'hôpital de jour (8h-16h ou 9h-17h ou 10h-18h), donc ne plus faire de nuit ni de week-end parce que quand elle ira à l'école je ne la verrai pas de la journée. Ça fera une perte de salaire, mais qui sera compensée par mon mari en libéral. Ça serait le temps de la scolarité des enfants et éviter les problèmes de garde qui sont compliqués. »

Jessica, 32 ans, infirmière en CHU, un enfant de deux ans et demi et enceinte, conjoint infirmier en CHU, Champagne-Ardenne, zone rurale

« Si je n'ai pas baissé mon temps de travail c'est financier, c'est des calculs financiers. Mais je réfléchis pour l'année prochaine au 80% quand elle ira à l'école. »

Fabienne, 36 ans, consultante en information médicale, deux enfants d'un et trois ans, conjoint responsable qualité, Créteil, Ile de France, secteur urbain

1.2.2. Les situations professionnelles masculines favorables à l'activité féminine continue à temps plein

Les configurations conjugales et professionnelles des pères peuvent aussi favoriser le maintien d'une activité continue à temps plein pour les mères.

Les couples hypoconjugaux

On observe la présence de couples à hypogamie féminine dans notre échantillon, entendus comme « le type d'union conjugale où la femme détient le plus de ressources, en termes de diplômes, de statut socioprofessionnel et/ou de revenus que son conjoint » (Kergoat, Guichard-Claudic, Vilbrot, 2008, p. 22). Il s'agit par exemple d'une capitaine de police mariée à un lieutenant de police, d'une bibliothécaire titulaire d'une maîtrise de lettres modernes pacsée à un responsable d'équipe titulaire d'un BEP et d'une responsable des achats, manager d'une trentaine de personnes, en couple avec un responsable marketing aux commandes d'une équipe de dix personnes et percevant un salaire inférieur d'environ 500 euros net par mois que cette dernière. Dans ces familles hypoconjugales, le père prend davantage part à la conciliation travail-famille, sans pour autant induire une inversion des rôles dans la répartition des activités domestiques et parentales (Nicole-Drancourt, 1989). Ce type de configuration familiale facilite, ou du moins ne freine pas, l'investissement des mères dans le champ professionnel. Un agent de sécurité au chômage conduit par exemple quotidiennement ses enfants à l'école pendant que sa conjointe travaille et prend en charge la plupart des activités parentales lorsqu'elle prépare ses cours le dimanche ou pendant les vacances scolaires. Son investissement dans la sphère domestique vient donc soutenir le projet professionnel de sa conjointe, même si cette dernière cherche à compenser cet investissement en prenant en charge des activités domestiques le soir en semaine, lorsque les enfants sont couchés et que son mari « se détend ». Il en est de même pour Carine, qui travaille dans la même entreprise que son conjoint et qui a de plus grandes responsabilités que lui :

« On se répartit assez bien les tâches à la maison. Par rapport à beaucoup de papas, mon mari en fait beaucoup. J'ai un travail qui est plus prenant que le sien, donc il joue quand même le jeu à rentrer plus tôt trois fois ou quatre par semaine et le matin c'est lui qui gère les enfants pour qu'à 8h on soit tous partis et que je sois à l'heure le matin. Il sait que c'est important pour moi, donc il fait en sorte que je passe un maximum de temps au boulot. Donc quand il faut rentrer plus tôt le soir, c'est plutôt lui qui rentre, quand les petits sont malades, la moitié du temps c'est lui aussi. Il se rend assez facilement disponible. »

Carine, 37 ans, responsable des achats, deux enfants de deux et cinq ans, conjoint responsable marketing, Paris, Ile de France, secteur urbain

Par opposition au modèle de l'« hyperconjugalité » où toute la famille, et bien sûr plus spécialement la femme, est mobilisée en vue de la bonne réalisation des stratégies masculines, les mères appartenant à ces couples hypoconjugaux affirment leur volonté de réalisation dans leur activité professionnelle jusqu'à bousculer les normes de mobilité classiques des hommes afin que les carrières de ces derniers ne compromettent pas la mise en œuvre de leurs propres stratégies professionnelles (Nicole-Drancourt, 1989 ; Commaille, 2010). Dans ces familles, lorsque le congé parental est envisagé pour le prochain enfant, ce sont d'ailleurs les pères qui sont concernés et non les mères, ce qui relève d'un choix encore largement minoritaire aujourd'hui (Boyer, 2004). C'est ce que rapporte Elise :

« Depuis que je suis capitaine, mon mari me dit souvent que ce serait peut-être pas mal qu'il prenne un congé parental pour que ce soit moins la course à la maison. Si on a un troisième, il aimerait s'arrêter. Il dit souvent qu'il aurait aimé le faire pour nos garçons. Donc c'est un projet qu'il a depuis longtemps. »

Elise, 36 ans, capitaine de police, deux enfants de dix mois et cinq ans, conjoint lieutenant de police, Cesson, Ile de France, secteur urbain.

Des conditions de travail masculines favorables à l'activité continue des femmes

Les situations professionnelles de certains pères peuvent aussi expliquer que leurs conjointes ne se soient jamais arrêtées de travailler ou n'aient jamais réduit leur temps de travail à l'arrivée des enfants. Il s'agit d'abord des pères aux trajectoires professionnelles discontinues, marquées par des périodes longues et répétées de chômage qui contraignent leurs conjointes, faute de revenus suffisants, à maintenir leur activité à temps plein. Dans ce cas, la présence et l'investissement du père facilitent l'articulation travail-famille de la mère. Fanny rend compte de sa situation :

« Mon mari ne travaille pas, il est sans emploi depuis plusieurs mois (il est agent logistique et cherche un emploi). Pour le moment ça aide à la conciliation. Quand je suis du matin c'est mon mari qui s'en occupe, il emmène la grande à l'école, le midi il la récupère. Elle y va l'après-midi aussi. Quand je suis d'après-midi, je la récupère, mais c'est mon mari qui la redépose à l'école et qui la reprend. La petite va quand même chez la nounou parce qu'on a quand même gardé le contrat avec la nourrice. J'ai 11 jours enfants malades pour les 2, mais je ne les ai jamais pris car mon mari était là ».

Fanny, 30 ans, infirmière en CHU, deux enfants de sept mois et quatre ans, conjoint agent logistique au chômage, Champagne-Ardenne, zone rurale

On trouve également des pères aux professions permettant de concilier, plus facilement que leur conjointe, les contraintes familiales avec les contraintes professionnelles, à l'image de ceux qui travaillent en horaires classiques lorsque leurs conjointes travaillent le week-end. C'est le cas par exemple d'Anne, infirmière en CHU : « *le papa le garde toujours le week-end* ». Mais aussi de ceux qui ont des horaires décalés, contrairement à la mère, comme un père chanteur intermittent marié à une enseignante, un père travaillant tôt le matin en usine, pacsé à une bibliothécaire ou encore un employé dans le bâtiment marié à une préparatrice en officine hospitalière :

« La première année de Lilou c'est lui qui gérait tout, j'ai pas eu le choix, il n'a pas eu le choix. Il l'a bien vécu parce qu'il a profité de sa fille, il l'avait à lui tout seul. Ça rentrait dans la routine, il rentrait, il allait la chercher, il lui faisait prendre son bain ».

Héloïse, 28 ans, préparatrice en officine, un enfant de trois ans et enceinte, conjoint employé dans le bâtiment, Champagne-Ardenne, zone rurale

Les horaires particulièrement flexibles de certains pères, notamment les indépendants, représentent une ressource pour les mères telles que Leslie, mariée à un vigneron, ou encore d'Hélène, mariée à un exploitant agricole :

« Il gère son planning et son travail est à 500 mètres de chez nous. Moi, mes horaires ne sont pas du tout flexibles, donc heureusement que lui ça l'est sinon je pense qu'on

aurait besoin de quelqu'un à la maison le matin et le soir. Je pense que j'aurais pris quelqu'un et que j'aurais surtout pris un mi-temps au niveau travail. »

Leslie, 30 ans, infirmière libérale, un enfant de trois ans, conjoint vigneron, Champagne-Ardenne, zone rurale

« En général, dans l'organisation c'est moi qui gère les enfants, mais avec l'organisation de mon mari ça me permet aussi de pouvoir me reposer sur lui. J'ai la tranquillité de me dire que mon mari peut quand même se libérer si besoin. »

Hélène, 39 ans, conseillère en prévention des risques professionnels, trois enfants de deux ans et demi, cinq et sept ans, conjoint exploitant agricole, Champagne-Ardenne, zone rurale

Il en est de même pour les pères ayant une activité saisonnière, comme deux vignerons qui sont en situation de surinvestissement professionnel pendant les vendanges et les palissages et en sous-investissement lors des périodes creuses.

Enfin, certains pères ont modifié leurs conditions de travail à la naissance de leur enfant afin de faciliter le maintien de l'activité féminine continue à temps plein et plus globalement d'améliorer l'articulation travail-famille. Ainsi Anne, infirmière en CHU mariée à un chauffeur de poids lourd, explique qu'avant la naissance de leurs fils son mari partait à la semaine, mais que depuis, il rentre tous les soirs : « *pour moi c'est important, pour lui non, il voulait repartir à la semaine* ». Il en est de même pour le concubin d'Aurore, technicien chauffagiste, qui était en déplacements du lundi au jeudi avant la naissance de leur fille et qui maintenant n'en fait que ponctuellement.

Un couple de statisticiens, elle dans la fonction publique à l'INSEE et lui dans le privé, mobilise plusieurs stratégies qui permettent au père d'être davantage présent : temps partiel du père (60 %, puis 80 %), horaires et jours de travail flexibles, télétravail :

« Il a la possibilité de faire du télétravail ; il va une fois par mois à Paris, mais sinon son bureau est au domicile. (...) On a eu un mode de garde à 60 %, on a eu la possibilité de mettre notre enfant en crèche 3 jours par semaine, donc il s'est calé sur ces 3 jours-là pour pouvoir travailler. Quand il garde notre fils, il ne peut pas travailler, donc il a un contrat à 21h et maintenant 28h. Il est libre de les faire quand il veut, mais il se cale sur la crèche. (...) Des fois, je râle un peu parce qu'il travaille tout le temps, mais c'est une flexibilité que nous offre le travail qui nous est agréable sur certains points. C'est flexible, mais dans les deux sens, il y a des avantages et des inconvénients. S'il doit faire l'inscription à l'école un vendredi matin, si c'est un jour travaillé, il récupère un autre jour, le samedi matin. C'est une souplesse qui nous sert au quotidien, mais il faut compenser derrière, c'est normal. Il a 5 semaines de congés payés, cette année on en a pris 6, donc il a compensé. Globalement ça nous arrange. (...) A Lille, il restait une place pour 3 jours par semaine qui comblait les temps partiels des autres parents. On a sauté sur l'occasion et l'employeur de mon mari était d'accord pour qu'il soit à 60 %. Donc mon mari s'est calé sur les rythmes de la crèche. On avait convenu que moi je travaillerai à 100 % et que lui se libérerait pour le garder s'il fallait. Mais je l'ai pas bien vécu le 60 % au fur et à mesure quand je voyais que mon fils était plus tourné vers son père que vers moi. Je me suis rendue compte que j'étais un peu jalouse. Pour les choses du quotidien, il allait plus vers son papa, donc j'étais un peu jalouse de la relation qu'ils avaient tous les deux. (...) On a une grande flexibilité, on a beaucoup de chance. (...) Quand on était au Ministère, on avait à peu près le même salaire et là cette activité dans le secteur privé est nettement mieux

rémunérée ; il gagne 40% de plus, donc en passant à 60 % il conservait le même salaire. (...) Quand il ira à l'école, mon mari fera 80 % sur 5 jours, il travaillera de 8h30 à 16h, donc il ira le chercher à l'école à 16h. »

Amélie, 30 ans, statisticienne de l'INSEE, un enfant de deux ans et demi, conjoint statisticien dans le privé, Lille, secteur urbain

Une fois les déterminants de l'activité continue à temps plein analysés, nous allons appréhender la gestion des sphères professionnelles et familiales. Nous verrons dans un premier temps que cette gestion relève d'un enjeu sociétal et organisationnel, avec des institutions, essentiellement extérieures à la famille (Etat, entreprises, structures d'accueil des jeunes enfants, écoles), qui s'emparent de cette question par la mise en place d'une régulation institutionnelle et de pratiques différenciées (partie 2). Nous comprendrons ensuite qu'au-delà de ces formes de « conciliation bipartite » (la famille et une institution extérieure), il s'agit essentiellement d'une question d'ordre individuel dont les enjeux sont à la fois spatiotemporels (partie 3) et subjectifs (partie 4).

Partie 2. La conciliation travail-famille : une question d'ordre pratique et organisationnelle

La conciliation travail-famille est un enjeu contemporain concomitant à la progression de l'activité féminine⁴. L'action publique qui se focalise sur les droits (congé maternité, paternité, CLCA, etc.) « se base en général sur une conception quantitative du temps et sur une logique de réduction du poids quantitatif du travail et de la famille afin de faciliter leur articulation » (Laloy, 2011, p. 62). Si ces dispositifs légaux sont essentiels pour les salariés dont les trajectoires d'emploi sont discontinues et/ou à temps partiel, ils comportent des limites pour les mères en emploi continu et à temps plein. Le terme « conciliation » renvoie ici aux différentes mesures prises pour rendre autant que possible travail et famille compatibles, autrement dit les harmoniser, les rapprocher, les adapter l'un à l'autre. Au sens premier, concilier signifie « disposer favorablement quelqu'un à l'égard de quelque chose ». Il s'agira donc dans cette partie de comprendre comment les employeurs « disposent favorablement » le parent à l'égard de son travail et de sa famille. (2.1.). La conciliation travail-famille est donc vue ici comme un ensemble de pratiques mises en place de concert entre le travailleur et l'organisation afin de faciliter la satisfaction des engagements personnels et professionnels des travailleurs ainsi que l'atteinte des objectifs de rentabilité des organisations (Torres, 2008). Nous verrons ensuite en quoi et comment les modes de garde représentent un enjeu majeur de la conciliation travail-famille. (2.2.)

2.1. Les dispositifs de conciliation travail-famille des entreprises : une question organisationnelle

Au même titre que l'action publique⁵, les employeurs ont commencé, depuis les années 1990, à considérer la question de la parentalité sous l'angle des difficultés à concilier les impératifs de la vie professionnelle et familiale. Ces mesures de conciliation visent notamment à réduire les coûts liés à la non prise en compte de ces contraintes (absentéisme, turn-over). Mais ce rôle est tributaire des attitudes différenciées des organisations selon le secteur d'activité⁶, leur taille⁷, leur situation économique, leur forme d'organisation du travail, leur politique managériale et leur culture organisationnelle. Le fait que la direction manifeste de l'intérêt, voire accepte d'accommoder ses employés facilite la gestion des deux sphères d'activité (travail et hors-travail). De manière générale, la mise en place de mesures et de pratiques qui permettent aux salariés de s'absenter avec le moins de contraintes possibles par rapport à leurs responsabilités professionnelles représente un appui organisationnel majeur. Dans notre population, il s'agit essentiellement d'échange d'horaires de travail ou du jour travaillé que nous avons repéré essentiellement chez les infirmières en milieu hospitalier. Ce

⁴ Au début des années 1970, la moitié des femmes âgées de 25 à 59 ans étaient actives. Aujourd'hui, les trois quarts le sont (Afsa Essafi et Buffeteau, 2006).

⁵ Au Québec, le Ministère de la Famille a même développé une norme Conciliation travail-famille (BNQ 9700-820) qui vise à encourager les milieux de travail à instaurer des pratiques de conciliation travail-famille. Elle s'applique à toute organisation, publique, privée ou autre, peu importe sa taille, les produits ou les services qu'elle fournit.

⁶ Le secteur hospitalier est apparu « plus avantageux quand on a des enfants » pour bon nombre des infirmières interrogées.

⁷ Les arrangements informels sont davantage possibles dans les plus petites entreprises : « dans ma convention collective, j'ai le droit à 3 jours enfant malade par an et mon mari n'en a pas. Je les ai utilisés la première année et j'ai eu d'autres jours où je ne suis pas allée travailler parce qu'elle était beaucoup malade et ils n'ont pas décompté mes jours. C'est une petite boîte, on s'arrange » (Janice, 27 ans, un enfant de trois ans et enceinte, chargée de production, conjoint réceptionniste, Paris).

type d'échanges et de réajustements de planning s'élabore entre collègues avant d'être validé par la cadre infirmière. Les collègues et le supérieur hiérarchique direct représentent donc des acteurs importants de la conciliation travail-famille.

Plus généralement, les pratiques d'aide à la conciliation sont de trois types : les prestations financières, les services et l'organisation du temps de travail. Bien que les prestations financières soient plus développées et plus fréquentes que les deux autres mesures (Pailhé, Sollaz, 2010), elles ont été moins spontanément évoquées au cours des entretiens⁸. Lorsqu'elles en bénéficient, les aides que les mères mettent en avant sont les dispositifs de garde collectifs sur le lieu de travail (tels que la crèche hospitalière pour quelques infirmières rencontrées) et les arrangements sur le temps de travail. La souplesse et l'aménagement du temps de travail peuvent être ponctuels ou d'urgence. Plusieurs mères ont ainsi évoqué ces régimes informels de travail souple par la possibilité de quitter plus tôt en cas de nécessité et de récupérer leurs heures un autre jour :

« Le papa peut partir plusieurs jours de suite. Là, c'est plus difficile, mais on se débrouille. J'avoue que je fais moins d'heures de travail, mais je les récupère ensuite. »
Fabienne, 36 ans, consultante en information médicale, deux enfants d'un et trois ans, conjoint responsable qualité, Créteil, Ile de France, secteur urbain

Il peut en être de même du lieu de travail pour le télétravail ponctuel en cas d'enfants malades. Cette pratique peut relever d'accords informels avec les managers ou d'un fonctionnement formel, régi par un accord collectif local, comme dans l'entreprise de jeux vidéo où travaille Carine :

« Depuis quelques mois, on peut télétravailler officiellement pourvu que ça désorganise ni l'équipe, ni la société. Avant, c'était des arrangements de gré à gré avec le manager. (...) On est 20 % des employés à avoir des téléphones professionnels sachant que sur ces téléphones, on peut avoir accès à nos mails. Et on a la possibilité de se connecter à nos mails de la maison, ils appellent ça un web mail et pour finir on a un troisième outil, qui nous permet de prendre la main sur nos pc. On le laisse allumé au bureau et on a accès non seulement aux mails, mais aux réseaux et c'est comme si on était là. Après, c'est quand même exceptionnel, il est pas question de travailler six mois dans l'année à la maison. Mais moi, c'est quelque chose qui m'aide beaucoup. Quand ma fille est malade, quand j'attends que le docteur ou la nounou arrive, je peux travailler un peu. Donc ça nous aide pas mal. »
Carine, 37 ans, responsable des achats, deux enfants de 2 et 5 ans, conjoint responsable marketing, Paris

Ces arrangements peuvent également être formalisés par l'utilisation d'une « banque d'heures » où l'entreprise permet aux salariés d'utiliser les heures accumulées dans cette banque (heures à taux simple et heures supplémentaires). C'est le cas d'Hélène qui relate les différents systèmes existants dans son entreprise :

« L'entreprise permet d'avoir deux mois de salaire à la suite du congé de maternité légal, ça m'a beaucoup aidée parce que je voulais allaiter, donc j'ai foncé dessus. On a une convention sympathique parce qu'on a cinq semaines de congé et des RTT. Je ne travaille pas le mercredi après-midi parce que je sectionne mes congés : je les pose les

⁸ Ces mesures sont relatives au soutien financier de l'entreprise pour la garde des enfants d'âge préscolaire, puis scolaire, ainsi qu'aux congés qui vont au-delà des exigences indiquées dans les lois et règlements relatifs au travail. Il peut s'agir de combler l'écart entre le salaire réel et les prestations allouées en vertu de certains régimes de protection publics ou d'une durée supplémentaire du congé (le plus souvent de deux mois).

mercredis où je n'ai pas de RTT. Mais je suis à plein temps aux 35h, mais c'est les RTT. On a aussi un autre système, la banque de temps, donc quand on dépasse ça me permet de compléter mes congés, j'ai des vacances. Je fais ça depuis septembre, depuis l'école le mercredi matin. Avec la banque de temps, ça me permet de poser des fois une semaine pour les vacances. »

Hélène, 39 ans, conseillère en prévention des risques professionnels, trois enfants de deux ans et demi, cinq et sept ans, conjoint exploitant agricole, Champagne-Ardenne, zone rurale

Les formes de flexibilité temporelle peuvent aussi être régulières. Elles prennent essentiellement la forme d'horaires de travail adaptés, par exemple les horaires variables (flexibles), « à la carte » ou fixes, mais au choix des salariés, ou encore les semaines de travail « comprimées ». L'organisation offre alors une semaine de travail aménagée de manière à réduire le nombre de jours ouvrables en augmentant la durée quotidienne de travail (par exemple, une semaine de travail de 35 heures effectuée en quatre jours au lieu de cinq). Ces types d'aménagements ont pu être observés chez les enseignants qui demandent parfois à condenser leurs heures de cours afin de réduire le nombre de jours travaillés et se rendre ainsi disponibles le mercredi pour garder les enfants :

« Je fais 21h de cours par semaine parce que je fais quelques heures supplémentaires, mais normalement le temps plein c'est 18h. Cette année, j'ai eu mon mercredi et j'avais demandé à mon proviseur si je pouvais commencer à 9h au plus tôt pour pouvoir emmener mes enfants à l'école. Il m'a tout accordé ! Donc le lundi et le mardi, je fais 9h-17h15, le jeudi et le vendredi, je fais 9h-13h30 et le mercredi, je peux travailler à la maison tout en gardant mes enfants ».

Clémence, 36 ans, enseignante dans un lycée professionnel, deux enfants de 4 et 8 ans, conjoint ambulancier, Brou sur Chantereine, Ile de France, secteur rural

Une statisticienne souligne également toute l'importance de la flexibilité pour la conciliation travail-famille :

« On a choisi ces entreprises là parce qu'elles nous permettaient cette flexibilité. Les premières ne convenaient pas à mon choix de vie. Et mon mari a une flexibilité qu'il trouvera difficilement dans une autre entreprise. Ces entreprises nous permettent de nous sentir bien et dans notre vie de famille et au travail. Après on est peut-être moins exigeant en termes de salaire. »

Amélie, 30 ans, statisticienne de l'INSEE, un enfant de trois ans, conjoint statisticien dans le privé, Paris

Dans certains groupes professionnels comme dans celui des chercheurs, ces arrangements sont particulièrement fréquents et s'expliquent par l'absence de contrôle hiérarchique direct sur leur activité :

« Je fais pas mal d'heures mais je suis très flexible et ça m'aide beaucoup pour ma vie familiale. Je ressens sans doute moins de pression grâce à ça. Concrètement, si mes enfants sont malades, sauf si je dois faire soutenir une thèse ou ce genre de choses, j'appelle mes étudiants et j'annule mes rendez-vous ou mes cours et je les rattrape plus tard. Je n'ai pas de patron qui surveille toutes mes heures, j'ai cette chance de pouvoir m'organiser sans avoir à rendre des comptes. »

Céline, 33 ans, chercheuse à l'INSERM, deux enfants de 3 et 6 ans, conjoint

chercheur au CNRS, Paris, Ile de France, secteur urbain

Dans certains secteurs d'activité très qualifiés et caractérisés par une féminisation tardive comme le consulting (Boni Le Goff, 2013), la question de la conciliation travail-famille constitue un angle mort des politiques d'entreprise : les carrières sont construites sur un modèle unique masculin-neutre, les déplacements sont nombreux, les journées de travail particulièrement longues et les brimades à l'égard des mères de familles très fréquentes (Boni Le Goff, 2012). C'est ce que rapporte Anna, une consultante en finance, qui a travaillé dans ce type d'entreprise durant de nombreuses années et qui a récemment démissionné :

« Quand il fallait que j'y sois à 8h pour une réunion, je leur disais mais moi j'à 8h je prends le bus pour amener ma fille à la crèche et ils s'en foutaient totalement en fait. Enfin c'est pas qu'ils s'en foutaient mais ils s'en foutaient que ce soit difficile à gérer. Il fallait que je sois là à l'heure et point final. Il n'y avait aucun arrangement possible. (...) Dans ces entreprises, c'est impossible de négocier quand on a un souci en lien avec nos enfants. C'était très difficile, c'était le stress quoi. Par exemple, quand il est 20 h et que je dois partir parce que ma nounou doit partir à 20h, elle aussi elle a sa vie, elle a des enfants... Et bien, j'ai souvent eu des réflexions du genre « ah bah tu as pris ton après-midi ! ». C'est arrivé plusieurs fois aussi de pas pouvoir emmener ma fille chez le médecin avant que ça ferme parce que j'étais bloquée au travail... C'est très difficile. C'est pas des gens compréhensifs en fait. C'est vraiment une incompréhension, il n'y a pas de respect, il n'y a pas de respect. Ça peut aussi être aussi dans le cadre d'évaluation. Je l'ai vu ça, par exemple si deux ou trois fois dans l'année on va partir plus tôt parce qu'on a un souci, bah voilà, c'est écrit dans l'évaluation, « au niveau de la charge de travail, parfois part plus tôt ». C'est vraiment pour ça que j'ai changé en fait. Pour avoir une tranquillité d'esprit et d'organisation dans ma vie personnelle et professionnelle enfin voilà, c'est essentiel. »

Anna, 34 ans, consultante en finance, mère d'un enfant de trois ans et demi, conjoint consultant en finance à son compte, Paris, Ile de France, secteur urbain

L'entreprise qu'elle a choisi d'intégrer suite à cette démission est connue pour faciliter la conciliation travail-famille. Ses effectifs sont d'ailleurs beaucoup plus féminisés que dans l'ensemble du secteur. C'est donc ici la culture d'entreprise impulsée par une direction attentive à cette dimension qui est mise en avant :

« Maintenant, dans mon entreprise, c'est une autre mentalité. C'est un esprit plus humain où ils respectent la vie perso des consultants. Là par exemple, dans mon entreprise, il y a des consultants qui ont 26, 27 ans qui ont déjà des enfants et ça, ça n'existe pas ailleurs. Et il y a un respect. Si tu fais tes horaires, on va pas te forcer à faire plus, ils veulent des gens bien, qui sont bien dans leur peau, on va pas nous demander de travailler le week-end. Il y a un vrai respect de la vie personnelle des employés. Et si par exemple, il y a besoin de plus de travail sur un contrat, on va dire au client « il y a trop de travail donc soit on paie plus, soit il faut plus de temps, soit on ajoute des collègues pour travailler avec nous ». Dans cette entreprise, la vie personnelle c'est important. Alors que dans les autres boîtes c'est toujours plus, toujours plus. C'est quelque chose qu'on fait... en gros, quand on n'a pas encore d'enfant et qu'on est capable de le faire, mais à partir du moment où on a un enfant, c'est pour ça que j'ai changé, pour avoir une vie plus équilibrée. Maintenant, si ma fille ou ma nounou sont malades, si je dois emmener ma fille chez le pédiatre, j'en parle à mon boss et c'est pas un souci. Je pars plus tôt ou je bosse de chez moi et voilà. Je peux me libérer. C'est pas un sujet dans cette entreprise là. Ils sont arrangeants en fait

là-dessus ».

Anna, 34 ans, consultante en finance, mère d'un enfant de trois ans et demi, conjoint consultant en finance à son compte, Paris, Ile de France, secteur urbain

Au-delà de « la direction » et de sa politique, ce sont plus spécifiquement les collègues, mais aussi et surtout le manager de proximité, reflet de la culture organisationnelle, qui peuvent incarner (ou non) les diverses accommodations. L'appui du manager de proximité est en effet un élément essentiel de l'appui organisationnel (Tremblay et al., 2009), notamment parce qu'il est au plus près de cette gestion quotidienne⁹.

Mais les organisations et les conventions collectives ne sont pas toujours facilitantes en matière de conciliation travail-famille, certains contournements ont ainsi pu être repérés notamment pour les jours enfants malades :

« Suivant comment elle est malade, c'est mon mari ou moi qui prenons un arrêt maladie. On est obligé de tricher là-dessus quand la nounou ne peut pas la prendre. On est obligé, il n'y a pas de jours enfants malades, donc tout le monde fait ça. »

Patricia, 37 ans, gestionnaire de flux, un enfant de trois ans, conjoint demandeur d'emploi, Champagne-Ardenne, zone rurale

Outre le rôle joué par l'employeur, la question du mode de garde est essentielle pour les mères en activité continue à temps plein en ce qu'elle constitue un ressort majeur de leur conciliation travail-famille.

2.2. Les modes de garde comme enjeu majeur de la conciliation travail-famille

Il ressort de notre enquête que les mères en activité continue à temps plein n'ont pas des modes des gardes homogènes. On observe une diversité de situations que nous allons appréhender au travers du mode de garde parental (2.2.1.) et extra-parental (2.2.2.). Nous présenterons ensuite les déterminants objectifs et subjectifs de ces « choix », qui se révèlent bien souvent sous contraintes (2.2.3.).

2.2.1. La garde parentale : une question d'organisation pratique

Parallèlement aux dispositifs extrinsèques de conciliation émanant des entreprises, les caractéristiques spatio-temporelles intrinsèques à l'activité professionnelle jouent un rôle majeur dans la conciliation travail-famille. Si, au niveau national, un quart des enfants de moins de trois ans sont principalement gardés par des parents travaillant tous les deux à temps complet (Sautory, 2011), on observe que, dans ces familles, le secteur d'activité, les types d'emplois occupés par les parents, mais surtout les conditions d'exercice de leur activité professionnelle présentent des traits spécifiques que nous allons développer.

L'effet secteur d'activité sur la conciliation travail-famille

Une nette distinction a été remarquée entre le secteur public (hospitalier essentiellement) et

⁹ Les entretiens que nous avons réalisés ne nous ont pas permis de distinguer les pratiques de management féminin et masculin en la matière, mais Hélène (39 ans, conseillère en prévention des risques professionnels, trois enfants de deux ans et demi, cinq et sept ans, conjoint exploitant agricole, Champagne-Ardenne, zone rurale) nous a indiqué bénéficier d'un réel appui de son manager-homme qui doit faire face seul à la sa propre conciliation travail-famille : « le problème du télétravail c'est qu'il n'est pas officiel, c'est une organisation tacite entre mon chef de service et moi. Quand j'ai besoin je l'appelle systématiquement, il n'y a jamais de problème parce que c'est un père de famille qui gère ses enfants ».

privé ainsi que l'activité libérale ou entrepreneuriale en matière de conciliation travail-famille. Les contraintes inhérentes à l'activité libérale et entrepreneuriale proviennent pour l'essentiel du faible nombre de jours indemnisés par le RSI pour le congé maternité. Ainsi, Nadine (34 ans, 2 jumeaux, propriétaire-gérante d'une officine privée, conjoint ingénieur, Champagne-Ardenne) qui a accouché prématurément de jumeaux relate la pénible situation dans laquelle elle s'est retrouvée avec l'octroi de seulement 44 jours d'indemnités : « comme j'ai accouché avant, il a fallu que je reprenne le jour où ils devaient naître ». L'activité libérale nécessite également une planification anticipée des événements familiaux allant de la pose des congés au projet de grossesse tel que l'explique Leslie :

« Quand je me suis associée en 2011, ma collègue allait bientôt partir en retraite, donc elle m'a dit d'en profiter pour que je fasse un enfant. C'est ça qui est contraignant avec le libéral, la vie de famille, les vacances, ce sont des choses qui se planifient à l'avance. Les vacances, il faut que j'y pense un an avant pour trouver un remplaçant et ma grossesse, là si je veux le deuxième il faut que j'anticipe. Je pense encore plus au deuxième parce qu'on a un remplaçant depuis le mois de juin. C'est 8 semaines pour nous le congé maternité pour le libéral dont 2 semaines obligatoires avant le terme. Donc quand j'ai retravaillé, elle n'avait même pas un mois. J'ai pas eu le choix, ça n'a pas été facile, je ne vais pas dire que je n'avais pas la larme à l'œil, mais on n'a pas le choix, ça fait partie de notre travail. Le libéral a ses avantages donc il ne faut pas se plaindre. »

Leslie, 30 ans, infirmière libérale, un enfant de trois ans, conjoint vigneron, Champagne-Ardenne, zone rurale

Le secteur public est revanche nettement plus favorable à une conciliation harmonieuse. Ainsi, Héloïse explique son passage d'une activité en officine privée à un travail en officine hospitalière par le fait que la conciliation vie familiale/vie professionnelle était trop compliquée dans son premier emploi :

« Je suis passée dans la fonction publique, car j'en avais ras le bol du rythme (semaine et week-end). J'ai donc fait une rupture conventionnelle et j'ai été prise directement à l'hôpital. Je suis partie vraiment à cause des horaires parce que quand ma fille à un an m'appelait toujours papa ou tata, j'en ai eu ras le bol ! A l'hôpital, c'est des horaires beaucoup plus souples et des vacances plus faciles à poser et de là ça a été mieux entre nous deux. C'était le papa qui gérait avec les horaires... Moi je rentrais à 20h tous les soirs, donc elle était déjà douchée, il l'avait faite manger, donc je rentrais et je la couchais. Jusqu'à ses un an je la voyais très rarement. Je commençais à 8h30, mais j'avais une coupure de 2h30 à 3h le midi et je rattaquais jusqu'à 19h30, donc je ne pouvais pas aller la chercher tous les midis. Je ne la voyais pas ! Quand je n'avais pas la petite, ça ne me dérangeait absolument pas et dès que je l'ai eue je me suis aperçue que les horaires ne correspondaient pas du tout avec ma vie de famille. Donc c'était la décision à prendre : changer de travail ou ne pas profiter de sa famille parce que quand j'ai demandé une souplesse à mes employeurs, je n'y ai pas eu le droit. Sinon je serais partie sur autre chose, c'était tout sauf ce métier là. A l'hôpital c'est des jours fixes et des horaires fixes, donc je commence à 9h12. J'ai 30 minutes le midi pour manger, je reste sur place parce qu'il y a un self et le soir je quitte à 17h. Ca change la vie, ça fait un an et demi que je ne travaille plus le samedi, on a les RTT, les jours enfants malades, là je suis enceinte donc j'ai droit à 1h par jour, donc le soir je quitte à 16h, ça me permet de la récupérer plus tôt ma fille ».

Héloïse, 28 ans, préparatrice en officine, un enfant de trois ans et enceinte, conjoint

Chômage féminin et garde parentale

La garde parentale à titre principal est majoritairement liée à des situations de non emploi. En effet, lorsqu'un des parents ne travaille pas, il s'occupe généralement de son enfant en journée dans la semaine : 86 % des enfants sont alors gardés à titre principal par leurs parents (Villaume, Legendre, 2014). Cette configuration concerne très majoritairement les familles où ces sont les mères et non les pères qui sont sans emploi : parmi les ménages ayant un enfant de moins de 3 ans où au moins l'un des parents ne travaille pas, la mère, dans 91 % des cas, est inactive ou au chômage (Ibidem). Au cours de notre enquête, nous avons en effet observé que lorsque les pères sont à la recherche d'un emploi, ils n'assurent jamais la garde exclusive de leurs enfants, qui sont également confiés à une assistante maternelle ou à un mode de garde collectif. En revanche, lorsque les mères se trouvent sans emploi, les familles semblent avoir plus systématiquement tendance à suspendre ou à réduire le recours aux modes de garde externalisés en faveur de la garde parentale. Cela concerne notamment Céline¹⁰, une chercheuse qui a assuré la garde exclusive de ses enfants au cours des périodes de chômage qui ont précédé deux contrats post-doctoraux. De même pour Alexia, une responsable de boutique qui a réduit le nombre de jours où son fils est gardé à la crèche depuis son licenciement. Elle regrette d'ailleurs d'avoir pris cette décision qui freine selon elle, son retour à l'emploi :

« Depuis, je suis au chômage et je n'ai pas retrouvé d'emploi notamment à cause des modes de garde (...). J'ai une demi place en crèche pour mon fils. Le mercredi, le jeudi et le vendredi. Mais c'est le serpent qui se mord la queue. J'ai une demi place parce que je n'ai pas d'emploi. C'est pas normal d'ailleurs qu'on ne puisse pas avoir une place complète quand on est au chômage. Du coup, quand il faut être prête pour travailler à temps plein et qu'il faut commencer dans une semaine, bah, on ne peut pas. On est bloqué parce qu'on n'a pas de modes de garde à temps complet. Il n'y a pas de souplesse avec la crèche donc c'est compliqué. Même quand j'ai rendez-vous chez Pôle Emploi, ça tombe parfois un jour où mon fils n'est pas en crèche, du coup je ne peux pas y aller. C'est pour ça que le retour au travail n'est pas facilité par... C'est la grosse difficulté. Le mode de garde de mon fils c'est la grosse contrainte pour le retour à l'emploi. Donc aujourd'hui ça marche comme ça parce que je suis là et parce que je m'occupe de tout et de tout le monde mais bon... c'est vrai que dans ma recherche d'emploi, j'ai vu un poste qui me plaisait sur une annonce de Pôle Emploi, mais il fallait s'absenter de la maison pendant trois semaines pour une formation. Et c'était pas possible. Personne ne va me garder les enfants pendant trois semaines. La pénible réalité c'est que ce n'est pas possible, ce n'est pas possible. Je ne peux pas ne pas être là. Donc c'est compliqué. »

Alexia, 37 ans, deux enfants de trois et six ans, responsable de boutique au chômage, conjoint directeur d'entreprise, Paris, Ile de France, zone urbaine

Le chômage féminin n'explique toutefois pas toutes les situations de garde parentale. Un quart des enfants de moins de 3 ans dont les deux parents travaillent à temps complet sont gardés à titre principal par leurs parents, soit environ 170 000 enfants d'après l'enquête Modes de gardes et d'accueil des jeunes enfants de 2007 (Sautory, 2011). Voyons à présent quelles sont les configurations professionnelles de ces parents.

¹⁰ 33 ans, chercheuse à l'INSERM, deux enfants de trois et six ans, conjoint chercheur au CNRS, Paris.

Travail à domicile et télétravail

Pour plusieurs mères rencontrées, la conciliation entre activité professionnelle et garde parentale est rendue possible par le travail à domicile (comme une gardienne d'immeuble), dans des locaux attenants à leur domicile (pharmacienne) ou encore par la réalisation d'une partie de leur temps de travail à domicile (pour les enseignants du secondaire ou du supérieur). Elles peuvent ainsi non seulement conduire leurs enfants à l'école ou sur leur lieu de garde, les faire déjeuner à la maison les jours de classe, être présentes en fin de journée, en somme en assurer elles-mêmes la garde totalement ou en partie sur leur lieu de travail et/ou à leur domicile.

« J'ai des avantages à travailler à la loge parce que du coup je peux garder mes enfants tout en faisant mon travail. Mais ça m'a beaucoup aidée parce que j'ai pu garder mon premier et mon deuxième enfant, le garder pendant très longtemps, j'ai pas eu le souci de chercher des crèches et quand ils sont malades, je suis à la maison donc je suis assez disponible pour eux tout en restant dans le monde actif donc c'est l'avantage. J'ai toujours dit que c'est moi qui m'en occuperai les premières années, donc c'était ce que je voulais. (...) Après l'école, c'est moi qui vais les chercher soit à 16h30, soit à 15h c'est un jour sur deux et le mercredi c'est 11h30 et après ils restent là avec moi, pendant que je travaille. »

Suzie, 30 ans, gardienne d'immeuble, deux enfants de 4 et 9 ans, conjoint plombier, Paris, Ile de France, centre urbain

Bien qu'il ait ses limites (nous en verrons les effets pervers dans la 4^e partie), le travail à domicile permet donc de pouvoir travailler tout en étant disponible pour garder son enfant. Cette situation est majoritairement le fait de cadres plus que d'employées ou d'ouvrières (Sautory, 2011), mais aussi de chefs d'entreprises :

« Il y a aussi les gardes de nuit et de week-end ; j'en ai une par semaine. Donc il fallait faire les biberons la nuit, les gardes, les sonnettes. J'allais servir et je remontais. Je prends sur moi pour ne pas travailler le jeudi pour les garder. Mais si vraiment il faut faire des trucs le jeudi, je viens travailler avec le baby-phone pendant les siestes. (...) Quand je les couche à 21h, je retourne bosser jusqu'à 23h pour faire des commandes ! (...) Des fois je descends à la pharmacie, c'est ma soupape, je les mets devant la télé 30 mn et je vais en bas. Des fois j'ai besoin de voir du monde, de changer d'univers parce que la maison, les couches ! »

Nadine, 34 ans, pharmacienne d'officine, deux jumeaux de 3 ans et demi, conjoint ingénieur, Champagne-Ardenne, centre urbain

Enfin, le télétravail, mis en place par certaines entreprises, permet d'effectuer une partie (ou la totalité) du travail à domicile. Cette pratique peut permettre une flexibilité dans la gestion des imprévus (enfants malades ou défaillance du mode de garde¹¹) et un gain de temps par l'absence de temps de transport :

« On a le droit à 7 jours de télétravail, parfois je le fais. C'est intéressant au niveau des transports, ça fait gagner au moins 2 heures ! »

¹¹ « Je peux aussi me connecter à mon entreprise à distance. La semaine dernière c'est arrivé, je n'avais pas de nounou, mon mari travaillait, ma belle-mère ne pouvait pas, donc j'ai travaillé à distance en gardant Pauline ; ça je ne pourrais pas le faire ailleurs. » (Hélène, 42 ans, 3 enfants, conseillère en prévention des risques professionnelles, Champagne-Ardenne, zone rurale).

Fabienne, 36 ans, consultante en information médicale, deux enfants d'un et trois ans, conjoint responsable qualité, Créteil, Ile de France, secteur urbain

Les horaires atypiques ou la conciliation des parents-relais

Un autre ressort de la conciliation et de la garde parentale se situe du côté des horaires de travail, notamment pour les mères aux horaires calés sur les rythmes scolaires. Une enseignante du secondaire rencontrée au cours de l'enquête travaille à cinq minutes de son domicile, de 9h à 17h15 le lundi et le mardi et de 9h à 13h30 le jeudi et le vendredi. Elle peut ainsi conduire et récupérer quotidiennement ses deux enfants à l'école, passer du temps avec eux le mercredi et en fin de journée :

« J'ai des horaires arrangeants, je ne finis jamais tard, et cela s'accorde bien avec ma vie familiale. Ça me permet d'organiser ma vie autour de mes enfants. Sans parler des vacances scolaires ».

Clémence, 36 ans, enseignante dans un lycée professionnel, deux enfants de 4 et 8 ans, conjoint ambulancier, Brou sur Chantereine, Ile de France, secteur rural

Alors que les horaires atypiques sont souvent considérés comme un obstacle à la vie familiale (Senik, Méda, Garner, 2004), certaines mères les présentent au contraire comme un atout. Ils ne correspondent pas à une plage horaire précisément définie, mais regroupent une grande diversité de configurations de travail (Le Bihan et Martin, 2004). Le point commun est d'être en discordance avec la semaine standard de cinq jours de travail consécutifs avec horaires diurnes réguliers, mais ils peuvent être décalés par rapport à la journée ou à la semaine classique de travail, variables en fonction des jours, des semaines ou de la période de l'année et être plus ou moins prévisibles (Campéon et al, 2005). C'est justement lorsque les horaires atypiques des mères sont décalés par rapport aux horaires des pères – ce qui suppose une certaine régularité au niveau des rythmes de travail de chaque conjoint – qu'ils constituent un atout pour la conciliation travail-famille. Un couple de policiers travaille de nuit au sein de la même brigade. Leurs horaires s'organisent en « 3/3 sur sept jours » : trois nuits travaillées de 19h à 6h30, puis trois nuits de repos. Les horaires des parents sont décalés : lorsque la mère travaille de nuit, elle dort de 9h à 15h pendant que le père s'occupe des enfants puisqu'il est de repos et inversement. Ils peuvent ainsi garder eux-mêmes leur fils de 20 mois et s'occuper de leur fille scolarisée de 5 ans, sans recourir à un mode de garde externalisé. Il s'agit donc ici d'une stratégie de parents relais dans la mesure où les décalages d'horaires de travail des parents permettent à l'un d'entre eux d'être présent auprès des enfants lorsque l'autre travaille et vice versa.

« Quand je travaille, je dors de 7h30 à 14h et pendant ce temps, c'est mon mari qui s'occupe des enfants. Ça nous permet de garder nous-mêmes notre petit d'un mois et pour notre fille, on l'amène le matin à l'école et on la récupère le soir, à tour de rôle selon nos jours de repos. Quand je travaille c'est mon mari qui prend le relai, qui fait exactement les mêmes choses que moi quand je suis en repos. »

Elise, 36 ans, capitaine de police, deux enfants de dix mois et cinq ans, conjoint lieutenant de police, Cesson, Ile de France, secteur urbain.

La figure des parents relais fonctionnant sans un mode de garde tierce, qu'il soit professionnel ou familial, est minoritaire¹² et concerne uniquement les parents aux horaires de travail

¹² La proportion semble plus importante dans les enquêtes quantitatives nationales où, à titre d'exemple, « même lorsque les parents travaillent tous les deux à temps complet, un quart des enfants sont principalement gardés par

irréguliers¹³, décalés¹⁴ ou alternants (2x8 ou 3x8 ou brigades). La majorité des horaires atypiques (travail de nuit et de week-end) associe toutefois au mode de garde parentale des besoins de garde spécifiques. En effet, à la différence des horaires dits « classiques », qui correspondent à des périodes où est organisé l'essentiel de l'offre de garde, les horaires atypiques, qui libèrent du temps sur la période standard, posent la question d'éventuels besoins sur la période non standard. Les parents gardant leurs enfants à titre principal font alors souvent appel aux grands-parents et/ou ont ponctuellement recours à une assistante maternelle, une garde à domicile ou aux amis pour assurer la garde des enfants, essentiellement le matin avant 8h, le soir après 19h, voire la nuit et/ou le week-end.

« ça nous arrive très très rarement, mais, en cas de souci, je peux appeler une amie qui est elle-même dans la police pour qu'elle dorme à la maison. C'est la marraine de mon fils et elle fait du 3x3 elle aussi. Elle est célibataire et n'a pas d'enfants. Ma mère aussi le fait parfois. Mes parents habitent en Dordogne mais ils viennent régulièrement passer la semaine à la maison. Une à deux fois par mois. J'ai aussi une babysitteur qui est étudiante en cas de besoin. Elle vient dormir à la maison de 19h30 à 7h30 et je la dépose chez elle en rentrant du travail. »

Elise, 36 ans, capitaine de police, deux enfants de dix mois et cinq ans, conjoint lieutenant de police, Cesson, Ile de France, secteur urbain.

Ces configurations d'emploi et de garde se retrouvent essentiellement dans les secteurs de la santé et du social (infirmière, pharmacienne d'officine, éducatrice spécialisée ou capitaine de police), qui induisent un travail posté, de nuit, de week-end, parfois à domicile, par roulements et des horaires variables nécessitant la mise en œuvre d'ajustements et d'arrangements conjugaux quotidiens en matière de conciliation. L'articulation travail-famille est, bien souvent, construite empiriquement au mois le mois, au gré des plannings. Dans ce cas d'horaires variables, un outil est souvent utilisé : le planning croisé des horaires du père et de la mère pour organiser qui fait quoi au quotidien. En voici deux exemples :

eux » (Sautory, 2011). Mais dans « près des trois quart des cas, les parents concernés travaillent au cours de plages différentes et se relaient donc auprès de leurs enfants » (Sautory, 2011), ce que nous retrouvons également dans notre enquête.

¹³ C'est-à-dire un nombre d'heures ou de jours de travail différent chaque semaine ou encore, un nombre d'heures de travail différent chaque jour (Sautory, 2011).

¹⁴ Les parents ont des horaires de travail décalés dès lors qu'ils travaillent moins de la moitié de la période standard (du lundi au vendredi entre 9h et 19h) sur les mêmes plages horaires. Les autres parents sont considérés comme ayant des horaires synchronisés (Sautory, 2011).

Planning mensuel d'une mère secrétaire médicale, d'un père agent SNCF et de leur enfant gardé par une assistante maternelle

Planning mensuel de deux parents infirmiers dans un CHU et de leur enfant gardé par la crèche de l'hôpital¹⁵

¹⁵ « Souvent on se met en horaires décalés pour ne pas qu'elle aille à la crèche. Quand on a nos horaires, je refais un planning avec mes horaires, les horaires de mon mari et ses astreintes et après je recalcule pour trouver les

Si les horaires de travail irréguliers ou décalés des parents imposent fréquemment des contraintes supplémentaires en termes de garde, notamment celle d'une organisation flexible, réajustable (avec des systèmes de « roue de secours ») et ajustée à la demi-heure près, ils permettent aussi parfois de dégager du temps sur certaines plages horaires afin de limiter le temps de garde de leurs enfants assurés par des tiers. Par exemple, une infirmière libérale effectuant une « tournée » le matin et une autre le soir pourra récupérer ses enfants scolarisés le midi au lieu de les mettre à la cantine. Ou encore, les parents aux horaires décalés pourront accompagner et/ou récupérer leurs enfants à l'école.

Les horaires atypiques peuvent donc faciliter dans une certaine mesure la garde des enfants par l'un ou l'autre des parents (Coombe, 1999 ; Foster et Broad, 1998 ; Gaucher, 1997). Ce type de mode de garde en « parents relais » apporte en effet certaines marges de manœuvre pour s'occuper des enfants, par exemple davantage de jours de repos pour ceux travaillant de nuit.

« Au début je n'avais pas trop le choix de mon poste, sinon je n'aurais jamais fait la nuit. Mais c'était ça ou de la psychiatrie ! Mais finalement je ne changerai pour rien au monde parce qu'avec la nuit, j'ai beaucoup plus de jours de repos en semaine, c'est pour ça que les filles sont à la crèche à mi-temps. Donc ça me permet d'en profiter et elles sont levées et couchées quasiment tous les jours à la même heure, donc c'est très bien par rapport à ça »

Carla, 31 ans, infirmière en CHU, deux enfants d'un an et demi et de trois ans et demi, conjoint chef de mission dans un cabinet d'expertise comptable, Créteil, Ile de France, secteur urbain

Ce fonctionnement impose néanmoins des contraintes supplémentaires (Bressé, Le Bihan, Martin, 2007), notamment en termes d'ajustements et de réajustements quotidiens, qui s'avèrent d'autant plus fortes lorsque la fratrie n'est pas sur le même rythme (enfants scolarisés et non scolarisés). De nombreuses mères ont également décrit une désynchronisation de leurs rythmes de vie par rapport aux rythmes dominants de la vie sociale. Une des répercussion de cette désynchronisation sociale est que les services de garde collectifs ne répondent généralement pas aux besoins particuliers des parents (Rochette, 2003) qui subissent donc une inadéquation des offres de services à leurs besoins. Lorsqu'ils parviennent à obtenir une place en crèche, ils doivent tout de même payer pour le temps total du contrat même si l'enfant y va beaucoup moins, étant gardé le reste du temps par ses parents. Au delà de ce désavantage financier, ces situations peuvent être sources de conflits pouvant aller jusqu'à la perte de la place.

« Quand on est en horaires inversés, elle va y aller très peu, le temps du changement. Mais là, je viens de me prendre la tête avec la crèche de l'hôpital parce qu'ils nous imposent un contrat de 128 heures par mois. Mais nous, en étant en horaires opposés, elle n'y va quasi jamais, donc là, elle se plaint parce qu'on ne la laisse pas assez. Là j'ai eu trois semaines de vacances, donc je l'ai mise 20 heures. Avec la nounou, j'ai pas de souci, c'est la directrice de la crèche. Mais n'ayant pas de famille dans le coin et ayant des horaires particuliers, les nounous... Pour le deuxième c'est mort, on n'aura pas la place ! Ils présentent ça comme ça pour faire garantir le nombre d'heures aux nounous, mais moi je paie le contrat quand je ne la laisse pas. Je paie tous les

horaires de ma fille. Je fais ça tous les mois. Elle est vraiment habituée à ce que ce soit l'un ou l'autre et quand elle se réveille le matin, elle appelle celui qui l'a couchée la veille ; elle n'appelle pas systématiquement maman. Elle est vraiment habituée » (*Jessica, 32 ans, infirmière en CHU, un enfant de deux ans et demi et enceinte, conjoint infirmier en CHU, Champagne-Ardenne, zone rurale*).

mois 128 heures ! »

Jessica, 32 ans, infirmière en CHU, un enfant de deux ans et demi et enceinte, conjoint infirmier en CHU, Champagne-Ardenne, zone rurale

Les parents relais recourent donc bien souvent à plusieurs modes de garde différents : les enfants sont gardés à titre secondaire et ponctuel par une assistante maternelle ou en crèche sur les horaires « classiques » et par des amis, les grands-parents ou d'autres membres de la famille (oncles et tantes) pour les nuits et les week-ends. Si ces rythmes de travail permettent aux parents de garder davantage eux-mêmes leur enfant en journée durant la semaine, ils sont en revanche plus souvent amenés à faire appel, de manière contrainte, à un autre intervenant non professionnel pour assurer la garde de leur enfant le soir, la nuit ou le week-end. C'est que nous relate une infirmière :

« Mon mari est contrôleur à la SNCF, il a aussi des horaires décalés, on peut être en repos beaucoup en semaine, donc les filles ne vont pas trop à la garderie ou à la cantine. (...) Quand je suis de nuit c'est plus compliqué pour les modes de garde parce que mon conjoint travaille parfois aussi la nuit, donc pour les faire garder... Il n'a jamais les mêmes horaires, il fait deux découchés par semaine, donc quand je suis de nuit, ça coince. Elles vont chez mes parents ou plus rarement chez ma sœur ».

Camille, 33 ans, infirmière en CHU, deux enfants de 3 et 6 ans, conjoint contrôleur à la SNCF, Champagne-Ardenne, secteur rural

A cette désynchronisation sociale s'ajoute une désynchronisation conjugale, qui s'avère certes efficace d'un point de vue pratique pour la garde parentale, mais qui n'est pas sans conséquence, notamment sur le couple, surtout si la désynchronisation se poursuit jusqu'à la prise des congés :

« On se relaie, du coup on ne se voit pas beaucoup. On a peu de moments tous les deux et encore moins tous les quatre, on est toujours en stress, on court toujours, on s'emmêle aussi dans les plannings. C'est énorme et en plus on se plante souvent, c'est compliqué d'organiser le mode de garde. C'est du stress tout le temps, c'est des engueulades tout le temps, ça a vachement pesé sur notre couple. On pose souvent pas nos vacances ensemble, c'est pas bien pour les enfants ».

Camille, 33 ans, infirmière en CHU, deux enfants de 3 et 6 ans, conjoint contrôleur à la SNCF, Champagne-Ardenne, secteur rural

2.2.2. Les modes de garde extra-parentaux

Lorsque le couple ne bénéficie d'aucun appui de la parentèle et/ou que leurs configurations d'emploi ne permettent pas de garder par eux-mêmes leurs enfants, le mode de garde principal est alors externalisé en Equipement d'Accueil du Jeune Enfant (EAJE) ou chez une assistante maternelle. Cette figure de la conciliation à trois (les parents et une entité tierce) représente la majorité des situations rencontrées. Les mères qui connaissent un investissement professionnel continu et à temps plein s'appuient en effet quasiment systématiquement en mode de garde extra-parental soit sur une assistante maternelle, soit sur une structure d'accueil collective.

Les EAJE

Il est ressorti de nos entretiens que la majorité des enfants gardés en EAJE sont accueillis en

crèches collectives « classiques » ou en micro-crèches. Lors de l'enquête, nous n'avons pas observé de possibilités d'accueil en crèches d'entreprise dans le secteur privé. Dans le secteur public en revanche, une statisticienne de l'INSEE a pu bénéficier d'une place à la crèche du Ministère de la santé de Paris. Plusieurs infirmières en CHU ont, quant à elles, eu recours à la crèche hospitalière qui comporte quelques inconvénients (aucune flexibilité sur les horaires et impossibilité de faire garde les enfants lorsqu'elles ne travaillent pas) contrebalancés, dans les discours, par de nombreux avantages (notamment au niveau du tarif, des activités collectives proposées aux enfants et de l'amplitude des horaires d'ouverture) :

« La nuit, c'est mon mari qui les garde et le lendemain de la nuit où j'ai travaillé je les dépose pour pouvoir dormir, sinon c'est pas possible de ne pas dormir. Quand je vais travailler je les dépose à la crèche. Il faut que je les récupère avant 16h, donc je me couche vers 8h30 et je les récupère avant 16h. (...)

Au niveau des tarifs je ne trouverai jamais une crèche si peu chère. Après, l'inconvénient c'est que c'est eux qui décident des horaires. Je trouve que les récupérer les deux avant 16h ça veut dire que je me lève à 14h, donc ça me fait des toutes petites nuits. J'aurais bien voulu les laisser un peu plus longtemps. Et puis, si un jour je ne travaille pas, je n'ai pas le droit de les mettre à la crèche, alors que sur les crèches municipales ils ne vont pas vérifier si on travaille ou pas. Alors que nous, ils vérifient sans arrêt quand on ne travaille pas. Si je prends un jour de congé parce que j'ai un rendez-vous médical ou parce que je suis malade je ne peux pas les mettre et ils vérifient ! Ils ont l'autorisation d'appeler notre cadre pour avoir les plannings officiels. Ils sont très pointilleux. (...) Je ne sais pas pourquoi on m'impose 16h, déjà normalement c'était 15h30, j'ai réussi à négocier jusqu'à 16h parce que j'en ai deux. Après, ils m'ont dit qu'il y a trop d'enfants pour le goûter, donc voilà... Et un enfant de plus peut obliger une auxiliaire de plus. On n'est pas nombreux à mettre nos enfants quand on est de nuit parce que les horaires ne sont pas très adaptés. (...)

On cherche un appartement plus grand parce qu'il est trop petit, mais on va reculer de deux ans à cause du mode de garde parce que c'est vraiment la crèche hospitalière qui convient le mieux et de toute façon en crèche municipale on aura jamais de place. Je ne veux pas aller chez une nourrice parce que la crèche vraiment ça les fait évoluer différemment et ils ont des activités, donc au niveau de l'éveil c'est beaucoup mieux. Ce qui m'embête chez la nourrice, une fois que la porte est fermée on ne sait pas vraiment ce qu'il se passe. Elle a beau dire « on est sorti, on a fait ça », on ne sait pas. Et il y a du matériel, il y a une salle de motricité, des jardins, des terrasses. Ils font beaucoup plus de choses que chez les nourrices. (...)

Ils les acceptent assez facilement quand ils sont malades, sauf au dessus de 38,5 ou maladie type varicelle. Elle a déjà fait un pic de fièvre, ils donnent du doliprane et ils nous appellent. En fonction de l'état de santé ils les gardent ou demandent de venir. Elle a déjà eu une gastro et ils me l'ont quand même prise. Elle est très souvent malade puisqu'ils prennent les enfants malades, donc ils se le refilent. Pour ça c'est bien, mais en même temps s'ils ne nous prennent pas nos enfants, on ne peut pas aller travailler et le service ne tourne pas, donc c'est ça aussi. Donc je pense que c'est aussi un truc de la direction. L'avantage c'est qu'il y a un médecin à mi-temps sur place et il y a un médecin des urgences en cas de souci et il y a un pédiatre. (...)

La crèche ne ferme pas, elle est ouverte 365 jours par an. Si mon mari travaillait le week-end, on pourrait les mettre le week-end ».

Carla, 31 ans, infirmière en CHU, deux enfants d'un an et demi et de trois ans et demi, conjoint chef de mission dans un cabinet d'expertise comptable, Créteil, Ile de France, secteur urbain

Certaines soignantes combinent par ailleurs le recours à la crèche de l'hôpital et aux services d'assistantes maternelles agréées rattachées à cette crèche. La garde des enfants est alors assurée avec une certaine souplesse sur les horaires.

« On a fait notre demande sur la crèche de l'hôpital parce que tout le monde nous en parlait au boulot. Il y a vachement d'avantages par rapport aux horaires : lors de l'inscription, la directrice m'avait dit qu'il n'y avait pas beaucoup place et qu'il fallait que je cherche ailleurs, mais je n'avais rien trouvé. En crèche classique, ça ne peut pas passer. (...) Les nounous sont vachement contrôlées (la directrice passe une fois par semaine chez les nounous), elles ont des formations régulières. Elles gardent les enfants chez elles, donc au niveau paiement c'est facilité parce que je règle la facture à la crèche. A la structure de la crèche ils font des activités, donc les nounous peuvent y aller. On peut aussi passer des commandes de lait, on paie ça rien. Il y a tous ces avantages-là qui sont sympas. En termes de tarif, la crèche de l'hôpital est moins chère, mais je la paie pour 128 heures alors que je la mets beaucoup moins ! »

Jessica, 32 ans, infirmière en CHU, un enfant de deux ans et demi et enceinte, conjoint infirmier en CHU, Champagne-Ardenne, zone rurale

Ce fonctionnement hybride d'accueil de l'enfant chez une assistante maternelle rattachée à une crèche se retrouve également dans l'offre de garde proposée au niveau des communes. En dehors du fait que les parents ne peuvent pas choisir leur assistante maternelle, ce mode de garde offre de nombreux avantages aux yeux des mères rencontrées qui s'en déclarent généralement satisfaites, à l'image d'une chargée de production :

« La crèche familiale tu paies le même prix qu'une crèche collective, alors que tu as une assistante maternelle. A la crèche, on payait 300 euros par mois. Alors que dans le privé, si on avait pris une nounou ça nous aurait coûté 700 euros par mois (avec les aides) ! (...) Si on n'avait pas eu de place en crèche, j'aurais été obligée d'arrêter de travailler parce que c'était quasiment le montant de mon salaire parce que si je prenais un congé parental à 400 euros c'était ce qui me serait resté sur ma paie ! A Paris, les prix des nounous c'est horrible ! Financièrement, je ne sais pas comment on aurait fait ! (...) Ce mode de garde c'est l'idéal, mais après il faut avoir la chance de tomber sur une bonne nounou avec laquelle tu t'entends bien parce que tu ne choisis pas. (...) L'avantage aussi de ce mode de garde c'est que nous, on n'a jamais parlé d'argent. C'était pas employeur-employé, c'était vraiment que l'humain, le relationnel. C'était vraiment l'idéal, c'était super parce que ça enlevait tout risque de tension et ça fausse un peu les rapports quand tu as un rapport employeur-employé, d'argent. (...) On a eu de la chance de tomber sur une nounou qui parfois outrepassait un peu les règles de la crèche parce que normalement elle ne peut pas faire ce qu'elle veut, elle ne peut pas administrer de médicaments sans qu'on donne une ordonnance. Normalement, ils ne prennent pas les enfants avec une conjonctivite sans traitement, mais elle me la prenait jusqu'à ce que j'ai un traitement. Si je lui demandais de lui donner du doliprane, elle le faisait sans demander à la crèche, pareil pour les crèmes pour les fesses. On a fait notre petite cuisine entre nous sans forcément toujours passer par la crèche. Au début, on a eu une réunion avec la crèche et ils nous disaient qu'on avait interdiction d'envoyer des sms aux nounous en dehors des heures de garde ; ils essaient de faire garder une distance. Mais il y a forcément l'humain qui compte, tu t'attaches, tu ne peux pas empêcher les gens. (...) Ce qui est contraignant c'est que tu as les règles imposées par la crèche. »

Janice, 27 ans, chargée de production, un enfant de trois ans et enceinte, conjoint réceptionniste, Paris

Nous avons observé une très nette distinction entre les zones rurales et urbaines : dans les zones rurales de Champagne-Ardenne, le recours aux assistantes maternelles est quasi exclusif, car les milieux ruraux, contrairement aux zones urbaines, offrent moins de places en crèche (Acs, 2013). Dans les zones urbaines, l'offre en collectivité est majoritaire et le recours à l'assistante maternelle y est souvent choisi par défaut en attendant une place en crèche, notamment dans les familles d'Ile-de-France rencontrées. Au niveau national, c'est d'ailleurs en Ile-de-France que l'accueil en crèches est le plus fréquent (Acs, 2013). Les grandes zones urbaines sont, en effet, les mieux dotées en place offertes en structures d'accueil collectif et familial (Borderies, 2012).

Assistants maternelles, garde d'enfants à domicile et garde partagée

L'un des avantages de ce mode de garde réside dans le fait de pouvoir choisir son assistante maternelle. Mais selon les situations, ce n'est pas toujours le cas. Le lieu de résidence est un premier ressort de contrainte. Plusieurs mères résidant à Paris ou en proche banlieue ont rencontré de grandes difficultés à trouver une assistante maternelle disponible au moment de la naissance de leurs enfants. Cette relative rareté de l'offre de garde par rapport à la demande tend alors à placer les assistantes maternelles dans une position de force vis-à-vis des parents pour imposer leurs tarifs et les horaires de garde :

« Le relais des assistantes maternelles nous a donné une liste d'assistantes aux places potentiellement vacantes. On en a contacté énormément qui nous proposaient des choses qui ne nous convenaient pas c'était des contrats enseignants, donc toutes les vacances scolaires. Moi j'ai que cinq semaines de congés, donc je ne pouvais pas. Au moins six ou sept voulaient ce type de contrat. D'autres, c'était qu'il fallait les déposer avant telle heure pour qu'elles emmènent leurs enfants à l'école, donc il serait sorti matin, midi et soir sans forcément suivre son rythme à lui mais plutôt celui de ses enfants. Donc c'est pas quelque chose qu'on voulait. D'autres, c'était le prix... C'était limite si je ne leur donnais pas mon salaire ! Celle qu'on a actuellement est à 3,50 euros de l'heure et on en a vu jusqu'à 5,80 euros, presque 6 euros de l'heure ! On en était à peu près à 400 euros par mois de notre poche avec l'aide de la CAF ».

Amélie, 30 ans, statisticienne de l'INSEE, un enfant de trois ans, conjoint statisticien dans le privé, Paris

« La majorité des assistantes maternelles (parisiennes) ne travaillent pas le mercredi, elles prennent que des enfants d'institut, c'est très bizarre ! C'est la mafia ! Elles font la loi ! Les tarifs sont prohibitifs ! Tout le monde se rabat sur les assistantes puéricultrices parce que les assistantes maternelles à Paris c'est inabordable : 11 euros net de l'heure ! Et les nounous à domicile à Paris ça coûte une blinde ! »

Rachelle, 32 ans, chargée de diffusion, un enfant de deux ans et demi, conjoint agent immobilier, Paris, Ile de France, secteur urbain

Dans ce type de situation, ce sont les assistantes maternelles qui choisissent les parents avec lesquels elles souhaitent travailler et non l'inverse, en fonction de leurs horaires de travail et de leur régularité, ce qui tend à défavoriser les mères aux horaires variables, atypiques ou extensifs. Dans des cas plus rares, le rapport de force favorable aux assistantes maternelles les conduit à imposer aux parents le paiement d'un supplément en espèce par rapport au tarif

déclaré à la Paje ou à les contraindre de payer les mois au cours desquels la mère est en congé maternité (ou encore enceinte) pour réserver leur place. Nacima qui a terminé son congé maternité au mois de janvier a ainsi payé l'assistante maternelle depuis septembre pour pouvoir garder sa place.

« Pour ma deuxième fille, c'était la galère parce que je cherchais une nounou pour janvier. Donc elles étaient déjà toutes prises quand j'ai commencé mes recherches en septembre. Donc soit les nounous vous demandent de réserver votre place en payant depuis septembre, soit vous ne trouvez pas. On sait que c'est pas légal mais il y a le boulot, il faut reprendre à un moment donc on n'a pas le choix. »

Nacima, 39 ans, ergonome, deux enfants de 2 ans et demi et 5 ans et demi, mariée à un chef d'entreprise dans le bâtiment, Maison Alfort, Ile de France, secteur urbain

Pour les mères ayant des horaires atypiques, la difficulté est aussi de trouver des assistantes maternelles qui acceptent de travailler en dehors des horaires classiques. Ces mères n'ont donc d'autre possibilité que de « choisir » (ou plutôt se rabattre) celle qui accueille le week-end, voire la nuit. N'ayant parfois pas d'autres solutions pour faire garder leurs enfants, certaines mères ont alors rencontré de grandes difficultés à s'opposer à leur assistante maternelle pour imposer leurs propres règles en matière d'éducation. C'est ce que rapporte Camille contrainte d'accepter que sa fille dorme dans la même chambre qu'une première nourrice et qu'elle soit embrassée sur la bouche par une deuxième :

« Pour la première, on avait une nourrice parce qu'on était tout seul, loin de notre famille. On ne pouvait pas avoir une crèche, on avait des amplitudes horaires énormes, des fois on la déposait à 6h et on la reprenait à 21h, des fois la nuit, les week-ends, les jours fériés. J'ai eu énormément de refus et j'en ai trouvé une dans notre village. Du coup on choisit pas sa nourrice, on prend la seule qui accepte les horaires. On n'a pas le choix. C'était que nous trois qui gardions Lilou. Elle dormait chez eux, dans leur chambre... Ca fait bizarre, mais t'as pas le choix, t'as pas le choix des gens et elle dormait dans leur chambre. On se posait pas la question, on n'avait pas le choix. Elle vivait les moments que seuls les parents vivent (les bains, les couchers), mais elle se plaçait bien dans sa position de nounou. Alors que celle d'après, on n'avait l'impression de se faire prendre notre fille. (...)

Ensuite on a déménagé près de notre famille pour pouvoir se faire aider un peu. Ca a été encore plus difficile ici à trouver, on en a trouvé une, mais encore une fois on n'a vraiment pas eu le choix. Elle l'a gardée pendant deux ans jusqu'à ce qu'elle soit scolarisée. Elle imposait ses règles et pas nos règles, on n'avait aucun mot à dire, elle embrassait ma fille sur la bouche, alors que moi je ne le fais pas. Elle était hyper possessive, j'avais vraiment l'impression d'abandonner mon enfant à une mère adoptive. C'était dur d'aller au travail. On essayait de lui dire les choses, mais on n'avait qu'elle, donc si on se la mettait à dos on n'avait personne. On n'avait pas le choix, on ne pouvait pas la vexer ou se la mettre à dos. On ne pouvait pas être en conflit, au risque que ça se passe mal avec l'enfant parce qu'on n'aurait eu personne d'autre. Donc on a vraiment pris notre mal en patience. On était employeur, mais on ne voulait pas rentrer en conflit. J'ai beaucoup freiné mon conjoint. On a vraiment mal vécu le fait qu'elle l'embrasse sur la bouche, moi ça me fendait le cœur, je lui ai dit une fois, mais elle n'a pas entendu. Je disais à mon conjoint de se taire. Elle n'était pas malheureuse ni mal traitée. Et elle ne dormait pas avec la nounou et son mari prenait plus de recul, il n'approchait pas les enfants ».

Camille, 33 ans, infirmière en CHU, deux enfants de 3 et 6 ans, conjoint contrôleur à

Certaines familles s'appuient par ailleurs sur une garde d'enfants à domicile. Il s'agit d'une pratique particulièrement répandue dans les grandes agglomérations et en particulier dans l'agglomération parisienne (Blanpain, 2006). Dans notre échantillon, comme au niveau national, on observe que le recours à ce mode de garde est majoritairement le fait de ménages aux revenus élevés, de cadres et de professions intellectuelles supérieures (Villaume, Legendre, 2014) car il s'agit du mode de garde le plus coûteux¹⁶ (Blanpain, 2006). La garde à domicile est parfois partagée entre plusieurs familles, ce qui permet d'en réduire le coût. Plus généralement, ce mode de garde présente de nombreux aspects positifs au regard des contraintes des mères en activité continue et à temps plein : le lieu de garde est situé à proximité du domicile parental (dans le même immeuble, dans le même quartier, voire dans le logement parental lui-même) ce qui réduit les temps de déplacement, les plages horaires sont généralement plus étendues que celles proposées par les EAJE, et la garde à domicile est plus flexible en cas de besoin ponctuel des parents en dehors des horaires prévus dans le contrat. C'est ce que souligne Rachelle, une chargée de production, qui a opté pour ce système de garde partagée en co-famille.

« On fait de la garde partagée avec une nounou auxiliaire de puériculture avec une famille à 2 mn de chez nous. Ça a duré jusqu'en décembre 2014 parce que l'autre famille a déménagé. On a été obligé de se séparer de cette nounou parce qu'on recherchait une famille avec un enfant à peu près du même âge et pas loin de chez nous, mais on n'a pas trouvé. Donc on a retrouvé une famille qui avait déjà une nounou. (...) Une fois qu'on a trouvé l'autre famille, on a cherché la nounou. On a fait passer une dizaine d'entretiens. Donc on a vraiment embauché la nounou à deux mamans, en co-famille ça s'appelle. C'était beaucoup au feeling, si elles s'intéressaient aux enfants. Il n'y en a eu que deux sur les dix qui leur ont parlé, qui les ont prises dans leurs bras. On l'a trouvé 2 semaines avant ma reprise, on a eu le coup de cœur toutes les deux sur la même nounou. (...)

La garde partagée normalement c'est une semaine chez l'un et une semaine chez l'autre, mais on fait ça exclusivement chez l'autre famille, c'était leur souhait et nous ça nous allait très bien parce qu'on habite au 5^e sans ascenseur dans 60 m² et eux dans un 110m², 5 pièces. Comme ça elle change d'environnement en plus. Si une famille a besoin de plus d'heures, il peut faire en garde simple et payer le surplus. L'autre famille a besoin de plus d'ailleurs. Chaque famille a un contrat avec la nounou : eux ils ont un contrat simple de 9h à 9h15 et de 18h30 à 19h en garde simple et un contrat partagé dans nos horaires. Donc nous c'est parfait. C'est moins cher le tarif horaire, même si elles sont diplômées, elles n'ont pas d'agrément, donc ça revient moins cher. La première était un peu spéciale, pas trop de prise d'initiative, mais il y avait un vrai lien affectif. Celle-là a plein de diplômes, elle nous conseille, donc ça pourrait s'apparenter à une assistante maternelle, elle pourrait avoir l'agrément si elle avait un appartement digne de ce nom. Mais dans les compétences, les capacités, c'est exactement les mêmes. Là on paie 800 euros par mois pour 46 heures par semaine. En garde partagée tu divises par deux le nombre d'heures : elle fait 200h par mois et on lui paie que 100 heures. Donc c'est avantageux. Elle doit avoir 1 700 euros net et nous on la paie 800 net. Avec la première j'avais un lien affectif assez prononcé, quand on a dû lui dire qu'on devait se séparer d'elle j'ai pas pu lui dire c'est mon compagnon qui

¹⁶ Les parents ayant recours à une crèche paient en moyenne 1,30 euro par heure et par enfant. L'assistante maternelle non déclarée revient à 1,50 euro par heure et par enfant, et l'assistante maternelle agréée à 2 euros en moyenne. Enfin, la garde à domicile représente un coût moyen de 5,40 euros (Blanpain, 2006).

lui a dit. Je n'ai pas pu lui dire, j'étais dégoutée et le dernier jour j'ai pleuré ».

Rachelle, 32 ans, chargée de diffusion, un enfant de deux ans et demi, conjoint agent immobilier, Paris, Ile de France, secteur urbain

Certaines mères insistent sur l'aspect confortable pour l'enfant de la garde partagée à domicile :

« La garde partagée à domicile il y a deux enfants, normalement c'est une semaine chez l'une, une semaine chez l'autre, mais nous on fait tout chez nous. C'est mieux pour l'enfant, on n'a pas besoin de la sortir le matin, si elle dort elle la laisse dormir ».

Fabienne, 36 ans, consultante en information médicale, deux enfants d'un et trois ans, conjoint responsable qualité, Créteil, Ile de France, secteur urbain

D'autres mettent plutôt l'accent sur le fait que les gardes d'enfants à domicile réalisent une partie des activités qui sont classiquement dévolues aux parents, comme le bain des enfants, le repas du soir ou l'accompagnement dans les devoirs scolaires. Cette externalisation du « temps parental domestique » et du « temps parental scolaire » (Barrère-Maurisson, Marchand, Rivier, 2000) facilite grandement la conciliation travail-famille de ces mères actives continues à temps plein.

« La nounou en douche au moins un des deux, généralement les deux et elle fait manger la petite. Donc quand nous on rentre, ils sont généralement en pyjama, on a que le repas du grand à faire et parfois un bain. »

Carine, 37 ans, responsable des achats, deux enfants de 2 et 5 ans, conjoint responsable marketing, Paris

Certaines gardes d'enfants à domicile prennent même en charge des tâches domestiques comme le ménage, le repassage du linge et la préparation du repas du soir pour toute la famille.

« Les deux premières années, elle était gardée par une dame à la retraite que je connaissais parce que c'était ma femme de ménage avant la naissance de ma fille. J'avais fait une demande en crèche et on m'a rit au nez en me disant que j'aurais jamais de place vu nos salaires, ce que je peux comprendre. Je me suis dis comment je vais faire. Je ne voyais pas comment gérer le truc et je lui en ai parlé. Et elle m'a dit « mais si vous voulez, je vous la garde votre fille. J'arrête de faire des ménages à droite à gauche et voilà je vous la garde la journée entière ». (...) Elle était à temps plein. Elle faisait 8h-19h30, 5 jours par semaine. (...) On la payait un peu plus pour qu'elle continue de faire le ménage, le linge et le repas de la petite. Ça nous faisait beaucoup de frais de garde. Je crois qu'on la payait 9 ou 10 euros de l'heure. Mais c'était pas le souci. On a un certain confort financier donc... L'idée, c'était plutôt de trouver des moyens pour se soulager. »

Corine, 44 ans, directrice de programmes immobiliers, mère d'un enfant de quatre ans et demi, conjoint directeur de programmes immobiliers à son compte, Paris

Nous avons rencontré une seule mère qui ne déclare pas sa « nounou ». Il ne s'agit en effet pas d'une assistante maternelle, mais de sa voisine qui garde ses 4 derniers enfants depuis 15 ans. Une véritable amitié s'est tissée entre ces deux femmes immigrées qui sont devenues très solidaires l'une envers l'autre :

« Mon mari ne s'occupe pas des enfants, il ne s'en occupe pas du tout. Il ne va pas les chercher, il n'a même jamais donné le biberon ! Donc j'ai sept enfants, j'ai tout fait toute seule grâce à ma nounou qui s'est occupée des quatre derniers depuis qu'ils sont nés. (...) Je pouvais les déposer très tôt le matin (à 4h30) chez la nounou. Ma nounou s'adapte toujours à mes horaires ; depuis 15 ans c'est la 2^e maman de mes enfants. La nounou je ne la déclare pas, donc je n'ai pas d'aide, je ne suis pas aidée par mon service et je ne peux pas déclarer aux impôts. (...) La nounou c'est donc 40 euros par jour pour un enfant, sans aide puisque c'est pas déclaré. Mes enfants vont souvent sonner chez elle, lui faire un bisou ; ils rentrent chez elle comme chez eux, ils prennent leur gouter ! »

Nadia, 45 ans, gardienne de la paix, 7 enfants de 23, 21, 19, 15, 12, 6 et 4 ans, conjoint maçon, Villepinte, Ile de France, zone urbaine

Plus généralement, on observe que les enfants tissent des liens forts avec leur « nounou », leur « tata-nounou », leur « nanou », autant de surnoms significatifs de la relation affective qu'ils ont liée pendant ces deux ou trois années de garde. Plusieurs mères interrogées ont expliqué la place centrale de l'assistante maternelle qui devient parfois un membre « à part entière » de la famille :

« Pour Lily sa nounou était hyper importante, presque autant que nous en tant que repères. Pendant les trois premières années de sa vie, on était vraiment un trio dans l'éveil et l'éducation de Lily. Elle a passé plus de temps chez sa nounou qu'avec nous. (...) Là ça fait bizarre parce que c'est fini. Pour nous c'était comme un membre de la famille et elle, elle nous considérait pareil. On a été hyper présent quand elle s'est faite opérer du cœur et quand Lily était chez elle c'était un membre de la famille, ses enfants l'adoraient. C'est comme un membre de la famille franchement. »
Janice, 27 ans, chargée de production, un enfant de trois ans et enceinte, conjoint réceptionniste, Paris

Ce mode de garde extra-parental est d'ailleurs synonyme d'une conciliation à trois énoncée comme telle par les parents eux-mêmes et qui est majoritairement bien vécue, voire revendiquée.

« C'est vraiment tous les trois. »

Marie, 37 ans, secrétaire médicale, un enfant de trois ans, conjoint agent SNCF, Champagne-Ardenne, secteur rural

« Je ne me le cache pas. C'est elle qui a élevé ma gamine et elle l'a très bien élevée. Elle l'a grondée quand il fallait la gronder, elle n'était pas trop gentille. »

Nacima, 39 ans, ergonome, deux enfants de 2 ans et demi et 5 ans et demi, mariée à un chef d'entreprise dans le bâtiment, Maison Alfort, Ile de France, secteur urbain

Plusieurs mères nous ont expliqué le fait qu'elles souhaitaient une « nounou » parce que les horaires peuvent être plus flexibles et que la relation est moins impersonnelle. Il convient néanmoins de veiller aux effets de discours liés au fait que certaines mères n'ont pas eu d'autre choix de mode de garde et que les raisons sont objectivées *a posteriori*.

Le mode de garde périscolaire : structure d'accueil ou assistante maternelle ?

Les garderies périscolaires viennent également en relais des parents, mais là encore une distinction s'opère : en milieu urbain, elles se substituent souvent au mode de garde antérieur, alors qu'en zone rurale ce n'est pas automatique. En effet, elles sont parfois fermées le mercredi après-midi et/ou pendant les vacances scolaires¹⁷ ce qui contraint les parents à garder l'assistante maternelle pour les temps extrascolaires ou pour les après-midis en petite section de maternelle (Legendre, 2011). La présence d'un autre enfant plus jeune gardé par l'assistante maternelle favorise ce maintien. Il se fait aussi pour des raisons d'horaires (la garderie ouvre trop tard pour certains parents qui commencent avant 7h30), financières (la garderie ne fait pas l'objet d'une prise en charge) et relationnelles (comme nous venons de le voir précédemment). C'est ce que relatent ces deux mères :

« Dans tous les cas, quand il ira à l'école je garderai la nourrice »

Anne, 27 ans, infirmière en CHU, un enfant de 3 ans, conjoint chauffeur poids lourd, Champagne-Ardenne, zone rurale

« L'année prochaine, il ira le midi à la cantine, il ira que le soir chez la nounou, mais par principe je lui laisserai aussi de 8h à 9h parce que j'ai aussi besoin d'elle le mercredi après-midi et pendant les vacances. Je ne peux pas casser le contrat. »

Carmela, 38 ans, secrétaire trilingue, un enfant de 3 ans et demi, conjoint chauffeur poids lourd, Champagne-Ardenne, zone rurale

On observe par ailleurs que lorsque les mères réalisent de longues journées de travail, à l'image des cadres managers et des cadres experts, elles sont systématiquement contraintes de cumuler plusieurs modes de garde car aucun d'entre eux ne couvre à lui seul leur amplitude horaire. Il en va par exemple ainsi de Carine, qui quitte son domicile vers 7h45 en semaine et qui rentre généralement entre 19h30 et 20h. Son mari, lui, part vers 9h et rentre vers 20h. En journée, leur fille de deux ans est gardée dans une crèche collective du matin 8h à la fermeture de la crèche, à 18h45. Leur fils de cinq ans est quant à lui à l'école de 8h20 à 15h30 ou 16h30 selon les jours, puis il rejoint l'accueil périscolaire jusqu'à la fermeture, à 18h30. Une assistante maternelle à domicile vient ensuite le chercher avant de récupérer leur fille à la crèche. Elle se rend alors au domicile de Carine pour les garder jusqu'au retour des parents, vers 20h.

« Les enfants font toujours le maximum de là où on les met. Donc le grand, l'école commence à 8h20, ensuite ça finit soit à 15h30, soit 16h30, après il a le temps périscolaire jusqu'à 18h20. Donc la nounou va le chercher à 18h20, ensuite elle va à la crèche qui ferme à 19h, mais il faut les chercher à 18h45. Donc on a aussi une nounou le soir qui va les chercher à l'école et à la crèche et qui les garde jusqu'à 20h. C'est un peu compliqué (rires) ! Et ça a toujours été comme ça ! Même quand on avait que notre fils. La première année, comme le quota maximum pour une nounou c'est 45 heures, on mettait notre fils deux matinées par semaine à la halte garderie en plus, sinon ça ne tenait pas. Avec nos horaires, il nous faut quelqu'un de 8h à 20h. Pour ma fille on a essayé de lui obtenir une place dans la même crèche mais on n'en a pas eu au

¹⁷ « Ce qui me manque c'est des solutions de garde pendant les vacances, ça manque vraiment et même le mercredi après-midi ! Il y a beaucoup de parents qui ne scolarisent pas leur enfant le mercredi matin parce qu'elles n'ont pas de solution pour le mercredi après-midi et les nounous ne prennent pas qu'une demi-journée ; c'est la journée ou pas du tout. Ce qui manque c'est les solutions de vacances pour les enfants scolarisés » (Hélène, 39 ans, 3 enfants, conseillère en préventions des risques professionnelles, CA, zone rurale).

début. Par contre on a eu une place en halte garderie tous les matins. Donc on avait pris une nounou pour les après midi, à domicile, toute seule, de midi à 20h et elle récupérait aussi mon fils après l'accueil périscolaire. »

Carine, 37 ans, responsable des achats, deux enfants de 2 et 5 ans, conjoint responsable marketing, Paris

2.2.3. Les modes de garde informels ou le recours à la sphère privée

Dans tous les cas, on observe un recours à un ou des modes de garde secondaire(s) lorsque le mode de garde principal (parents, EAJE ou assistante maternelle) fait défaut (mercredi, vacances scolaires, nuits, week-end). Dans ce cas, les parents sont soulagés par le fait « d'être bien entourés » (Nadia, 45 ans, gardienne de la paix, 7 enfants de 23, 21, 19, 15, 12, 6 et 4 ans, conjoint maçon, Villepinte, Ile de France, zone urbaine).

L'appui de la parentèle comme facilitateur de la conciliation

Les parents qui gardent à titre principal leur enfant en semaine font plus souvent appel aux grands-parents lorsqu'ils travaillent, tandis que les autres parents ont plus fréquemment recours à une assistante maternelle ou à la crèche. Mais rien n'indique si cela traduit un choix en faveur d'un cadre familial comme mode de garde complémentaire ou si les modes d'accueil formels privilégieraient l'accueil d'enfants à temps complet au détriment des familles ayant des besoins de garde sur des plages horaires plus réduites (Sautory, 2011). Une distinction s'opère néanmoins dans les entretiens réalisés. En effet, les EAJE dont les horaires d'ouverture couvrent généralement les horaires « classiques » (7h30-18h30) privilégient de surcroît les enfants présents à « temps plein ». Les parents aux horaires non classiques et/ou n'ayant qu'un besoin partiel de garde ne pourront pas opter pour ce mode de garde. Il s'est avéré que les assistantes maternelles apparaissent plus ouvertes aux modulations de plages horaires et/ou du temps de garde. Ce qui s'explique notamment par le fait que dans ces cas, les parents les rémunèrent malgré tout à l'équivalent d'un plein temps de garde.

Face à ces contraintes, si aucune famille rencontrée n'a opté pour les grands-parents en mode de garde principal, il apparaît que ces derniers sont bien souvent sollicités à titre secondaire (Ananian et Robert-Bobée, 2009) en tant que « roue de secours », de « plan B » :

« ça tient parce qu'on a des solutions de garde avec des plages suffisamment grandes qui permettent de s'organiser de façon classique. Après, il y a les impondérables, alors il y a le plan B : ma belle-mère »

Hélène, 39 ans, conseillère en prévention des risques professionnels, trois enfants de deux ans et demi, cinq et sept ans, conjoint exploitant agricole, Champagne-Ardenne, zone rurale

« Pour chercher mes filles, en cas de problème, mes parents vont la chercher donc dans ma tête j'ai un filet de secours. Je peux me permettre de répondre à une question au boulot quand il est un peu tard parce que j'ai mes parents à côté et je sais qu'ils peuvent s'occuper de mes filles au pied levé. Ça arrive plusieurs fois par mois. »

Nacima, 39 ans, ergonome, deux enfants de 2 ans et demi et 5 ans et demi, mariée à un chef d'entreprise dans le bâtiment, Maison Alfort, Ile de France, secteur urbain

Les grands-parents représentent alors un appui ponctuel pour la garde des mercredis, des vacances ou lorsque l'enfant est malade, mais pas un mode de garde principal et ce, pour plusieurs raisons : soit parce qu'ils sont encore en activité, soit parce que leur lieu de résidence est trop éloigné de celui des parents, soit parce qu'ils ne sont pas en bonne santé,

soit parce qu'ils apparaissent comme étant trop âgés pour s'occuper d'un enfant en bas âge ou tout simplement parce que les parents ou les grands-parents eux-mêmes ne le souhaitent pas. Dans la grande majorité des cas, les parents refusent que les grands-parents soient le mode de garde principal. Mais lorsqu'ils sont géographiquement proches (ce qui est assez peu le cas en région parisienne (Beillan, 1991), ils représentent une des clefs de la conciliation lorsque le mode de garde principal fait défaut (assistante maternelle indisponible, enfant malade refusé par les EAJE), que l'accueil périscolaire ne couvre pas l'intégralité des temps de garde (mercredis après-midi, une partie ou la totalité des vacances scolaires) ou pour prendre le relais de parents qui travaillent sur des horaires inversés (la nuit et le week-end) ou qui sont en déplacement professionnel.

« Mes parents et beaux-parents sont à côté, donc pour les vacances c'est pratique et quand il m'arrive de travailler le samedi ou le dimanche c'est ma mère ou ma belle-mère qu'on appelle »

Leslie, 30 ans, infirmière libérale, un enfant de trois ans, conjoint vigneron, Champagne-Ardenne, zone rurale

« On a une assistante maternelle et les grands-parents une demi-journée le mercredi matin juste pour la plus petite parce que la plus grande va à l'école. Le mercredi c'est alterné chez les uns, puis chez les autres grands-parents »

Sabrina, 31 ans, conseillère en insertion professionnelle, deux enfants de huit mois et trois ans et demi, conjoint fonctionnaire de police, Champagne-Ardenne, zone rurale

Dans certains cas extrêmes où la mère connaît un épuisement physique (un enfant qui ne fait pas ses nuits à l'âge de 2 ou 3 ans, une fratrie avec peu d'écart, une fratrie de trois enfants ou plus, des jumeaux), les grands-parents ou plus précisément la grand-mère maternelle ou paternelle est accueillie au domicile pour quelques jours, voire quelques semaines. Elle prend alors en charge les nuits et les tâches domestiques, pour partie ou en totalité.

« Quand vraiment c'est compliqué pour l'un et l'autre, qu'on finit tous les deux très tard le soir, quand je suis vraiment à bout, que j'ai l'impression de ne pas m'en sortir, c'est ma maman qui prend le relais. Elle habite à 200 km de Paris, mais elle vient sans souci passer la semaine à la maison quand je suis super chargée. »

Corine, 44 ans, directrice de programmes immobiliers, mère d'un enfant de quatre ans et demi, conjoint directeur de programmes immobiliers à son compte, Paris

A ce propos, S. Vincent (2005) note que les grands-mères semblent plus sollicitées que les grands-pères¹⁸. Ce constat renvoie aux figures traditionnelles de la solidarité familiale qui confient une place spécifique aux femmes dans le domaine du *care*.

Même si elle n'est que ponctuelle, l'implication grand-parentale, qui est à resituer dans le cadre du « don contre-don » représente donc la clef importante d'une conciliation réussie et facilitée.

Dans de plus rares cas et très occasionnellement (horaires étendus, jumeaux, parents trop éloignés), la famille élargie, telle que les frères et sœurs, voire les tantes peuvent être sollicités, à l'image de cette pharmacienne d'officine, mère de jumeaux, et d'une secrétaire trilingue dont le mari est chauffeur poids lourds, donc absent toute la semaine :

¹⁸ Ceci est tout de même à relativiser pour notre population, car les grands pères, notamment divorcés, accueillent également leur(s) petit(s) enfant(s) pendant une partie des vacances par exemple.

« Il y a des moments où j'appelle ma sœur à la rescousse, elle les garde le temps que mon mari arrive ou le samedi après-midi quand mon mari veut faire un truc. (...) La tante de mon mari était venue 15 jours avec moi à la maison pour gérer les deux et que j'arrive à me reposer un peu. Des fois le week-end je demande aussi à mon père pour qu'ils soient à deux avec mon mari, ça décompresse un peu. Pour les vacances il faut que j'anticipe quand la nourrice est en vacances ! J'appelle mon père, ma sœur. Dans ce cas, ils sont gardés sur place comme ça, si besoin, je remonte. »

Nadine, 34 ans, pharmacienne d'officine, deux jumeaux de 3 ans et demi, conjoint ingénieur, Champagne-Ardenne, centre urbain

« J'ai trois salons dans l'année où je pars trois jours, je pensais que ma mère pourrait gérer les nuits, mais elle n'a pas pu, elle est malade. La nounou ça aurait été trop cher ; si je travaille c'est pas pour payer la nounou. Donc je lui ai fait rater l'école, à son âge ça va et il est allé chez ma belle sœur ».

Carmela, 38 ans, secrétaire trilingue, un enfant de 3 ans et demi, conjoint chauffeur poids lourd, Champagne-Ardenne, zone rurale

Pour Héloïse, l'assistante maternelle agréée est la tante de l'enfant. Sur les tranches horaires classiques, elle est donc rémunérée, mais elle fait également office de « baby-sitter » informelle (et donc non rémunérée) lorsque les parents en ont besoin :

« Beaucoup de fatigue physique parce qu'elle a fait ses nuits à 2 ans et demi, elle se levait 15 fois dans la nuit, donc on se relayait. J'avais du mal à la donner parce qu'elle ne dormait pas, donc je savais qu'ils allaient en baver. Je l'ai donnée quelques fois à ma sœur la nuit. Maintenant qu'elle fait ses nuits, on la laisse plus facilement ».

Héloïse, 28 ans, préparatrice en officine, un enfant de trois ans et enceinte, conjoint employé dans le bâtiment, Champagne-Ardenne, zone rurale

Nous n'avons rencontré qu'une seule famille avec une grande fratrie (sept enfants) et nous avons observé que dans ce cas les aînés gardent les plus petits en l'absence des parents :

« En 2001, quand j'ai commencé ma formation, ma fille était autonome, c'était elle qui emmenait les petits à la garderie avant l'école. Quand mes enfants grandissent, ils peuvent s'occuper de mes enfants, de leurs frères. Quand le dernier ira à la maternelle, je me demande qui ira le rechercher à 17h au car ! Quel sera le planning de ma fille de 6^e ? Dès que le petit dernier a grandi, ses frères pouvaient le garder. Donc ça peut être les plus grands ou la voisine qui a aussi un enfant qui prend le car. J'ai déjà fait appel trois fois à elle parce que les horaires des grands ne correspondent pas toujours. C'est compliqué ! »

Nadia, 45 ans, gardienne de la paix, 7 enfants de 23, 21, 19, 15, 12, 6 et 4 ans, conjoint maçon, Villepinte, Ile de France, zone urbaine

Cette situation a été confirmée lors des appels téléphoniques pour la prise de rendez-vous, car nous sommes tombées trois fois sur un enfant qui nous a indiqué que sa mère était absente.

L'entraide entre voisins ou parents d'élèves

Un autre mode de garde informel et ponctuel est représenté par le voisinage et ce quelque soit l'âge de l'enfant. Nous avons, en effet, rencontré une mère qui a fait garder son nourrisson par sa voisine parce qu'elle n'avait pas de mode de garde disponible à la fin de son congé

maternité. Cette situation s'est prolongée sur plusieurs mois¹⁹.

Il est à noter que la ressource des voisins nous est apparue nettement plus fréquente en zone rurale. En voici plusieurs exemples :

« Quand je suis du matin à 7h30 pour éviter de la lever trop tôt, on la dépose chez la voisine en pyjama avec son biberon (...). C'est une relation de voisinage, mais on a sympathisé »

Anne, 27 ans, infirmière aux urgences, un enfant de trois ans, conjoint chauffeur poids lourd, Champagne-Ardenne, zone rurale

« Ma voisine l'a déjà gardé, mes voisins aussi et on a un autre couple d'amis dans le lotissement et on se dépanne. Tous les matins il nous déposait son petit garçon et mon mari l'emmenait à la crèche à 7h30. Donc nous quand on a besoin aussi... On peut se dépanner parce qu'on n'a pas envie qu'elle aille toujours chez les grands-parents, pour que ça change aussi. Ici, on est à la campagne, on se connaît, donc on n'hésite pas. C'est la proximité à la campagne ».

Leslie, 30 ans, infirmière libérale, un enfant de trois ans, conjoint vigneron, Champagne-Ardenne, zone rurale

« On a nos voisins avec qui on s'arrange très bien. Là ce matin pour pas sortir la petite, c'est elle qui a emmené la grande à l'école ou quand elle est en retard à l'école c'est moi qui prend ses filles. Ca arrive au moins une fois par semaine. C'est pareil pour le fils de la boulangère. Je lui prends son fils pour pas qu'elle sorte du magasin. Si besoin, elle pourra nous le ramener. On se dépanne ».

Fanny, 30 ans, infirmière en CHU, deux enfants de sept mois et quatre ans, conjoint agent logistique au chômage, Champagne-Ardenne, zone rurale

« J'ai une voisine qui est nourrice et qui peut me récupérer la grande à l'école si j'ai un souci pour rentrer parce qu'elle va chercher ses enfants. Mais comme elle est nourrice, elle ne peut pas me la garder plus de 30 mn... Mon autre voisine qui pouvait me la garder a déménagé. Elle l'a déjà gardée une fois en urgence ou des fois pour aller faire des courses ».

Sabrina, 31 ans, conseillère en insertion professionnelle, deux enfants de huit mois et trois ans et demi, conjoint fonctionnaire de police, Champagne-Ardenne, zone rurale

Nous avons pu observer *in situ* cette forme d'entraide au cours de l'entretien réalisé au domicile de Mathilde, une bibliothécaire, mère d'un enfant de quatre ans : au début de cet entretien, une personne ouvre la porte de l'appartement sans frapper. C'est le voisin qui demande à Mathilde si sa fille peut venir jouer avec son fils. Une demi-heure plus tard, le voisin revient et demande si les enfants peuvent prendre un bain ensemble. Les parents acceptent et commentent la situation ainsi :

« C'est souvent comme ça, on s'entraide beaucoup avec nos voisins. On a la chance que nos enfants s'adorent. Ils ont presque le même âge, et en plus c'est Clément et

¹⁹ « Au début quand j'ai repris le travail c'est ma voisine qui a gardé Noa parce que ma sœur n'était pas encore nourrice agréée, donc il fallait trouver quelqu'un qui me la garde. Donc je jonglais entre mon beau-père qui était à la retraite et ma voisine qui était en congé parental et qui me gardait Noa la journée. Elle me l'avait proposé gentiment en me disant qu'elle était à la maison et que les filles étaient à l'école. Donc c'est ma voisine qui m'a dépannée quelques mois le temps que ma sœur ait son agrément. Il n'y a pas eu de souci, elle était à son 4^e enfant » (Héloïse, 28 ans, un enfant, enceinte, préparatrice en officine hospitalière, CA, zone rurale).

Clémentine. (...) Jusqu'à février c'est moi qui emmenait le petit à l'école parce que la maman ne pouvait pas bouger avec le bébé, mais vraiment là-dessus, c'est super. »
Mathilde, 33 ans, bibliothécaire, un enfant de 4 ans, conjoint chef d'équipe dans une usine de plasturgie, Vaires-sur-Marne, Ile de France, périurbain

Ce mode de garde informel avec le voisinage représente davantage une forme d'entraide qui se cristallise là aussi par le mécanisme du don contre-don articulé autour du triple processus : donner, recevoir, rendre où la confiance occupe une place centrale dans la relation. Hormis ce dernier exemple observé en zone périurbaine, la grande majorité des mères habitant l'Ile-de-France nous ont relaté ne pas faire appel à ces modes de garde informels dans un contexte urbain :

« Les voisins, non. Je ne les sollicite pas. La moyenne d'âge dans l'immeuble ça doit être 75 ans, donc je peux rien leur demander (rires) ! »
Corine, 44 ans, directrice de programmes immobiliers, un enfant de quatre ans et demi, conjoint directeur de programmes immobiliers à son compte, Paris

« Les voisins ne sont pas une ressource ici, ça peut l'être à la campagne, mais sur la région parisienne franchement... J'ai pas tissé non plus de liens avec d'autres parents d'élèves parce que le matin, je fais vite parce qu'il faut que j'aille au travail et le soir c'est jamais moi qui la récupère ».
Charlotte, 35 ans, pharmacienne praticienne hospitalière, deux enfants d'un et quatre ans, conjoint pharmacien en officine, Maison Alfort, Ile de France, secteur urbain

« Les voisins on n'a pas de contact, donc on n'a jamais fait garder Lily par les voisins. Paris est très impersonnel, chacun à sa vie qui va à 1 000 à l'heure et on n'a pas le temps de se dire si le voisin a besoin que je prenne son enfant en même temps que le mien ».
Janice, 27 ans, chargée de production, un enfant de trois ans et enceinte, conjoint réceptionniste, Paris

Avec la scolarisation des enfants, une nouvelle forme de solidarité apparaît : celle des parents d'élèves. C'est encore surtout le cas dans les petites communes où les accueils institutionnels font défaut et où des solutions empiriques sont alors mises en place par les familles. Par exemple, en l'absence de garderie le mercredi, une mère s'occupera de faire manger les enfants quand l'autre, ensuite, les accompagnera aux activités extrascolaires. Dans le même ordre d'idée, un système de « co-parenting » a été mis en place entre trois parents d'élèves d'une même classe : chaque mère prend en charge à tour de rôle les enfants de chacune le mercredi après l'école ; même si cette mère regrette que les parents ne s'organisent pas pour faire en sorte qu'une garde collective soit créée dans la commune le mercredi :

« Les gens s'adaptent trop vite, on trouve d'autres solutions qui sont très complexes ; coûteuses, chronophages alors qu'on demanderait tous ensemble à la mairie je pense que ça pourrait se faire »
Adeline, 31 ans, enseignante en lycée, trois enfants de 6 semaines, 4 et 5 ans, conjoint technicien agricole, secteur rural

De manière plus informelle, certaines mères mettent en place des roulements d'accompagnement à l'école, surtout lorsque l'école n'est pas située dans la commune d'habitation. Une mère accompagnera alors un ou deux autres enfants de la même classe et ce

sera ensuite au tour de l'autre parent. Cette organisation peut être régulée (une se chargeant du matin et l'autre de l'après-midi ou chacune leur tour selon les contraintes d'emploi du temps) ou faire l'objet d'un ajustement au gré des besoins comme le relatent ces quatre mères :

« Si je suis vraiment coincée je demande à une amie ou il y a quelques parents d'élèves... J'ai des petites solutions de rescousse au cas où quand je sais que je ne serai pas à l'heure et vice versa. C'est une solidarité entre parents qui est utile ».

Hélène, 39 ans, conseillère en prévention des risques professionnels, trois enfants de deux ans et demi, cinq et sept ans, conjoint exploitant agricole, Champagne-Ardenne, zone rurale

« Les parents d'élèves ça a été une ressource parfois, certaines sont devenues des amies, c'est plus facile de demander à mes amies. Je me dis que c'est moins dur parce que les filles peuvent jouer avec les enfants, elles sont copines. C'est la clef qui m'apaise parce que je sais que j'ai deux mamans d'élèves qui sont là. Je demanderai qu'en cas extrême, mais je sais qu'il y a quelqu'un qui peut être là pour les garder, ça m'apaise vachement ».

Camille, 33 ans, infirmière en CHU, deux enfants de trois et six ans, conjoint contrôleur à la SNCF, Champagne-Ardenne, secteur rural

« On a un petit réseau de mamans d'école sur watsap. On est un groupe de cinq mamans et si on a un problème, il y en a forcément une qui prendra le relais. Un métro en retard, coincée dans une réunion, on se prévient et elles sont là. Moi ça m'arrive de temps en temps. Ça m'est arrivé deux fois récemment parce que ma nounou était bloquée à la fac. Et c'est une maman qui a cherché ma fille à l'école et ma nounou l'a récupérée ensuite chez elle. On fonctionne comme cela depuis un an. C'est par affinité. Parce que les enfants s'entendent bien. On s'est rencontrées aux anniversaires des petits, on a sympathisé et voilà, ça s'est fait comme ça. »

Corine, 44 ans, directrice de programmes immobiliers, mère d'un enfant de quatre ans et demi, conjoint directeur de programmes immobiliers à son compte, Paris

Le « troc » entre amis

Les dépannages entre amis représentent également une ressource régulée ou non en termes de modes de garde informels. Un couple de policiers qui travaillent de nuit explique :

« Lorsqu'il y a un couac au niveau de nos emplois du temps, ça arrive très très rarement, mais je peux appeler une amie qui est elle-même dans la police pour qu'elle dorme à la maison. C'est la marraine de mon fils et elle fait du 3x3 elle aussi. Elle est célibataire et n'a pas d'enfant. »

Elise, 36 ans, capitaine de police, deux enfants de dix mois et cinq ans, conjoint lieutenant de police, Cesson, Ile de France, secteur urbain

C'est cette fois en zone urbaine que le recours aux amis semble davantage privilégié, bien souvent évoqué en système de « troc » (de don contre-don) comme l'atteste c'est différentes situations :

« On fait du troc avec des amis qui sont des collègues : un des deux membres du couple vient garder l'enfant à la maison et la semaine suivante c'est nous. C'est deux soirées de chaque côté par mois. Ils peuvent compter sur nous et nous sur eux, on est

loin de notre famille. »

Amélie, 30 ans, statisticienne de l'INSEE, un enfant de trois ans, conjoint statisticien dans le privé, Paris

« On se dépanne souvent mutuellement avec des amis qui habitent à deux minutes. On a toujours des gens disponibles. »

Rachelle, 32 ans, chargée de diffusion, un enfant de deux ans et demi, conjoint agent immobilier, Paris

« Quand mon mari va au foot soit je ne travaille pas, soit c'est des amis qui gardent Camille, alors que moi quand c'est comme ça, je ne vais pas au sport. C'est une solution pour une heure deux fois dans le mois. »

Fabienne, 36 ans, consultante en information médicale, deux enfants d'un et trois ans, conjoint responsable qualité, Créteil, Ile de France, secteur urbain

Mais de manière générale, les amis sont tout de même assez peu sollicités. Nous émettons l'hypothèse qu'ils ont à peu de choses près le même âge et donc également la charge d'enfants en bas âges.

Une lourde tendance aux modes de garde multi-recours

Il ressort de la majorité des entretiens que le mode de garde est multi-recours (recours à plusieurs modes d'accueil concomitants) avec une complémentarité des modes de garde formels et informels. En cas de multi-recours, les enfants sont gardés de manière informelle à la fois par la parentèle, les voisins et/ou les amis. Ce qui laisse place à une conciliation empirique qui se « bricole », s'invente et se réinvente dans la quotidienneté en fonction des contraintes parfois prévues et anticipées, mais souvent inattendues. Ce multi-recours représente une ressource clé de la conciliation travail-famille chez les familles rencontrées. Cette situation de flexibilité des cumuls est très bien résumée par cette infirmière libérale :

« Si j'ai une matinée assez allégée, je décale mes soins pour l'emmener à l'école ou alors je les fais avant que Florent parte pour pouvoir être revenue. Le midi souvent ma mère va la chercher à 11h20, je la récupère à 12h, Florent la redépose à l'école. Pour ma tournée du soir j'attends qu'il rentre ou si j'ai du boulot, je la redépose à ma mère. Elle peut aussi aller à la cantine et à la garderie. En cas de besoin, je peux aussi la déposer à ma voisine ou à une amie. (...) Ce qui est compliqué dans ma situation c'est qu'il faut que je jongle avec tout, que tous les jours c'est différent. Un jour c'est la maison, un jour c'est garderie, un jour c'est ma mère... C'est jamais pareil ! »

Aurore, 34 ans, infirmière libérale, un enfant de cinq ans, conjoint technicien chauffagiste, Champagne-Ardenne, zone rurale

Les variables permettant de distinguer les situations « bricolées » des situations bien « rodées » ne peuvent être mises en évidence, car ces situations dépendent tant des évolutions des situations professionnelles féminines et masculines (les phases de carrières, les changements organisationnels), du nombre d'enfants et leurs âges ainsi que des contraintes, arrangements et réarrangements possibles avec les modes de garde formels et informels. Il a par exemple été fait état de véritables blocages lorsque l'assistante maternelle est absente, quand les transports en commun sont retardés, quand une réunion de travail s'éternise ou que les grands parents sont momentanément ou définitivement non mobilisables, pour cause de maladie notamment. Claudia, une institutrice et mère de deux enfants, raconte qu'elle n'a pas

pu se rendre au travail à plusieurs reprises en raison des absences de l'assistante maternelle de sa fille. Son supérieur s'est montré mécontent de la situation, si bien qu'elle craignait de perdre de son emploi car, à cette période, elle était employée en CDD :

« Comment dire, c'était l'été, la nounou est partie deux mois en vacances d'été et quand elle devait reprendre l'enfant début septembre, elle était pas rentrée. Donc j'ai dû m'absenter en catastrophe de mon travail et comme j'étais dans l'éducation nationale et que c'était à la rentrée, ça a posé de sérieux problèmes ! Donc après c'est ma mère qui habite en Normandie qui est venue me dépanner pour garder mon fils. Après, la nourrice est revenue et fin novembre, elle m'a appelée un dimanche soir pour me dire qu'elle venait de perdre sa sœur et qu'elle partait pour une durée indéterminée dans son pays. Et donc là, à nouveau, je me suis retrouvée sans personne. Donc à nouveau, c'est ma mère qui est remontée me dépanner. C'était tout un bricolage pour que je puisse travailler. Donc je suis allée voir l'adjoint au maire à Créteil, pour lui dire que ça pouvait pas continuer comme ça, que ma nourrice me lâchait tout le temps, que moi j'allais perdre mon emploi. Surtout que la principale du collège m'avait dit que ça ne pouvait plus durer. Donc j'ai demandé de l'aide. Et début janvier j'avais une place à la crèche (...). A cette période, mon mari travaillait, il alternait jour nuit et comme il est intérimaire, pas question de s'absenter. »

Claudia, 43 ans, professeur des écoles, deux enfants de 3 et 8 ans et demi, conjoint agent de sécurité intérimaire, Créteil, Ile de France, secteur urbain

2.3. Les déterminants objectifs et subjectifs de ces « choix » de modes de garde

Nous allons essayer de comprendre les facteurs sur lesquels reposent la construction de ces « choix », qui s'avèrent être bien souvent sous contraintes, que celles-ci soient exprimées de manière directe ou indirecte. Nous allons donc voir les mécanismes de construction de ces « choix » d'un point de vue objectif (places disponibles, facteur financier, distinction géographique, etc.) et subjectif (les points de vue sur les modes de garde, les représentations). Même s'il s'agit d'une reconstruction *a posteriori* et, dans certains cas, à plusieurs années de distance, nous observons des récurrences dans les éléments évoqués.

2.3.1. Des choix sous contraintes

En théorie, les parents ont le choix entre les possibilités évoquées précédemment pour faire garder leurs enfants (EAJE, assistante maternelle, famille, amis, voisins). Mais on s'aperçoit très vite, qu'en pratique, le « choix » apparaît pour les parents beaucoup plus restreint, voire sous contraintes et la recherche d'une solution satisfaisante s'avère parfois même problématique. A de rares exceptions près, ces mécanismes ne sont bien sûr pas énoncés en ces termes par les familles, les contraintes économiques, géographiques et liées à l'offre de garde (places disponibles, contraintes horaires) ayant été intériorisées. Lorsque l'on essaie d'objectiver les parcours de garde, deux postures qui apparaissent comme étant opposées, mais qui priment sur les possibilités réelles de choix, émergent : hasard et chance/ évidence et non choix, en somme une « course à la débrouille » (Hatchuel, 1989) où le mode de garde semble s'imposer aux familles plus qu'elles ne le choisissent. H. Périvier (2004) va encore plus loin en indiquant que les dispositifs en matière d'accueil des jeunes enfants ne satisfont généralement pas les parents.

De manière générale, on obtient donc plus un mode de garde qu'on ne le choisit. Ainsi, selon le CREDOC, 43 % des parents n'ont pas accès au mode de garde qu'ils souhaitent et cette proportion a tendance à augmenter depuis 15 ans. La crèche et la garde à domicile semblent

être perçues comme des modes de garde satisfaisants et ont pris le pas en 2000 sur les grands-parents. L'assistante maternelle agréée se place désormais très nettement en tête, également devant la garde par les grands-parents. L'écart entre ces deux modes d'accueil s'est, en effet, fortement creusé depuis les années 1990 (Vincent, 2005 ; Villaume et Legendre 2014). Ce qui a été confirmé par notre enquête de terrain.

Nous allons essayer de comprendre de manière plus précise comment ces « choix » sont arbitrés, sur quels critères ils reposent et quelles sont les conditions d'arbitrage des parents. Il ressort globalement que les raisons évoquées s'adosent à de fortes contraintes : des conditions d'emploi et de travail contraignantes, des arbitrages financiers serrés, une offre de garde disparate selon les lieux d'habitation et parfois en inadéquation avec les attentes, voire avec les valeurs d'éducation. Le choix des parents ne s'en tient jamais à la simple mise en conformité d'un mode de garde avec les besoins qu'ils énoncent. Ce choix est toujours en tension entre, les critères objectifs que réserve l'offre de garde en termes d'horaires et de proximité, les exigences matérielles, familiales, professionnelles qui s'imposent aux parents, leurs représentations et valeurs éducatives.

2.3.2. Les critères objectifs

Les disparités géographiques de la contingence de l'offre

En région Champagne-Ardenne, le recours quasi exclusif aux assistantes maternelles en mode de garde principal relève d'une décision contrainte par l'absence de solutions alternatives. Les entretiens menés à Paris et en proche banlieue parisienne ont montré que cette contingence de l'offre y est radicalement inversée. En effet, les milieux ruraux offrent plus de places chez les assistantes maternelles, alors que les grandes agglomérations en subissent un déficit, ce qui a été confirmé par plusieurs entretiens, comme indiqué précédemment (2.2.1.). Parallèlement, les zones urbaines disposent davantage de places en crèches (Bailleau, 2008 ; Acs, 2013), *a fortiori* en Ile-de-France, car la proportion des places en crèches varie avec la densité (moins de 5 % dans les zones rurales jusqu'à 25 % au cœur de certaines grandes villes). La crèche faisant partie « du matériel urbain », la densité de places par jeune enfant s'accroît en effet à mesure que la densité augmente (Dossier d'étude allocations familiales, 2000).

En outre, alors que la proportion d'utilisateurs de garde à domicile croit avec la densité et la dimension urbaine avec un pic en Ile-de-France (région traditionnellement portée vers l'autonomie de la cellule familiale, les grands-parents étant souvent géographiquement éloignés), c'est l'inverse pour les assistantes maternelles agréées qui prédominent en milieu rural (dossier d'étude allocations familiales, 2000). Cette hétérogénéité spatiale de l'offre (et de recours) de modes de garde a été largement confirmée par notre enquête empirique, même si ces disparités sont également à relier à des éléments de contexte, tels les profils sociodémographiques des familles et la géographie française des modes de garde, qui est le produit d'une « alchimie compliquée où se mêlent histoire des territoires, implantation des divers types de structures familiales, aspirations professionnelles et éducatives des parents, pression démographique, marges budgétaires des collectivités locales, degré d'urbanisation » (Clément et Nicolas, 2003).

Le facteur financier : le ratio coût/avantage

La raison pour laquelle les mères interrogées ne réduisent pas leur activité professionnelle pour garder leurs enfants est en partie financière :

« On n'a pas eu le choix, donc je ne me suis pas posée la question. »

Marie, 37 ans, secrétaire médicale, un enfant de trois ans, conjoint agent SNCF, Champagne-Ardenne, secteur rural

« Je voulais même me mettre assistante maternelle, j'ai tout envisagé pour les garder, mais c'est l'aspect financier qui nous a freiné. »

Mélodie, 30 ans, monitrice éducatrice, deux enfants de quatre ans et un an et demi, conjoint conseiller financier, Champagne-Ardenne, zone rurale

« J'adore mon travail, mais j'aime encore plus mes enfants, donc si j'avais pu, je me serai arrêtée, mais financièrement, ce n'était pas possible. »

Sabine, 30 ans, coiffeuse, deux enfants de deux ans et demi et un an, conjoint conseiller bancaire, Champagne-Ardenne

Plus spécifiquement concernant le mode de garde, le choix différentiel fait par les familles entre solidarité familiale et recours à une aide institutionnalisée est, en partie, fondé sur des contraintes d'ordre économiques. En revanche, « celui qui est effectué entre solidarité familiale et extra-familiale (amis et voisins) semble davantage relever d'habitudes, de pratiques sociales et culturelles même s'il est difficile de « dichotomiser » de la sorte, l'économique et le culturel » (Vincent, 2005). Il apparaît cependant que les mères rencontrées ne font pas primer le critère financier puisque la quasi-totalité n'ont pas opté pour la garde grand-parentale pourtant généralement à titre gracieux.

C'est alors l'accueil en collectivité qui est jugé comme étant le moins coûteux. Chez les foyers aux revenus les plus modestes de notre échantillon, ce mode de garde semble plus convoité que l'accueil chez une assistante maternelle. On observe en effet que plusieurs familles n'ayant pas obtenu de place en crèche à la naissance des enfants, ont renouvelé leur demande chaque année pour pouvoir changer de mode de garde, principalement pour des raisons financières.

« La crèche c'était plus économique que la nounou. Pour Florian, je crois qu'il y a avait un différentiel de 200 euros. C'est encore un des avantages avec la crèche municipale. (...) Mon mari a des revenus irréguliers, il est souvent sans mission, donc 200 euros d'écart, c'est pas rien, surtout quand on a deux enfants. Donc dès que j'ai eu une place pour Florian, j'ai lâché la nounou. »

Claudia, 43 ans, professeur des écoles, deux enfants de 3 et 8 ans et demi, conjoint agent de sécurité intérimaire au chômage, Créteil, Ile de France, secteur urbain

« Chez la nounou, ça se passe bien. Ça va mais bon, c'est cher. Je voudrais une place en crèche. Je paie 750 euros la nounou et j'ai 250 euros d'aides environ. Financièrement, c'est pas facile. Il faut payer le loyer aussi. C'est très très cher. On paie 900 euros et mon mari a perdu son travail. On a que mon salaire à moi. (...) Une place en crèche, ça pourrait nous aider. »

Julie, 29 ans, agent d'accueil dans une banque, deux enfants de deux et cinq ans, conjoint manutentionnaire au chômage, Alfortville, Ile de France, secteur urbain

Si l'accueil en collectivité est jugé comme le moins onéreux, il est aussi celui qui présente le plus d'inconvénients en termes d'horaires. Certaines mères aux horaires décalés souhaiteraient, quant à elles, pouvoir opter pour une garde à domicile pour le confort de leur enfant en leur évitant un lever vers 5h30-6h, notamment pour les soignantes qui travaillent en 12h. Mais ce mode de garde se révèle trop coûteux et n'est pas retenu, à regret. Elles ajoutent

que lorsque leurs enfants seront scolarisés, le problème se posera de manière accrue, car le réveil si matinal risque de ne plus pouvoir coïncider avec le rythme scolaire.

On remarque, par ailleurs, que, les familles qui bénéficient des revenus les plus élevés dans notre échantillon ont presque systématiquement opté pour une garde à domicile non partagée, à l'image d'un couple de consultants en finance (entretien 37) qui gagnent à eux deux environ 11 000 euros nets par mois hors primes et d'un couple de directeurs de programmes immobiliers (entretien 40), dont les revenus salariaux et fonciers s'élèvent à 16 000 euros nets par mois (hors primes d'un montant de 20 000 à 50 000 euros, perçues plusieurs fois par an).

La prise en compte des contraintes, notamment horaires

Pour les parents aux configurations d'emploi spécifiques, notamment en termes d'horaires élargis ou décalés (nuit, week-end), la crèche ne correspond pas à leurs contraintes puisqu'elle fonctionne, à de rares exceptions près, sur les tranches horaires classiques soit du lundi au vendredi de 7h30 à 18h30. Pour ces familles, l'obtention d'un mode de garde relève parfois du parcours du combattant :

« La crèche ce n'est pas possible parce que je commence à 6h15, donc je dépose le petit à 5h30 et les crèches n'ouvrent pas avant 6h30-7h et mon conjoint ne peut pas non plus. Tout ceux qui travaillent en horaires décalés à l'hôpital ou à l'usine, c'est pas évident pour garder les enfants, je peux vous assurer... J'ai aussi eu plusieurs refus par des assistantes maternelles parce que 5h30 le matin c'était trop tôt. J'ai fini par trouver par connaissance ».

Anne, 27 ans, infirmière aux urgences, un enfant de trois ans, conjoint chauffeur poids lourd, Champagne-Ardenne, zone rurale

Plusieurs mères ont également mis l'accent sur le manque de souplesse des structures collectives vis-à-vis des horaires et des jours de garde qui sont souvent fixés au trimestre ou à l'année. Pour les familles dont au moins un des conjoints a des horaires irréguliers ou imprévisibles, cela pose problème, à l'image de Claudia, une professeur des écoles contractuelle, dont le conjoint est intérimaire et donc susceptible de travailler selon des rythmes très variés (en 2x8, en 3x8, tôt le matin, tard le soir, etc.).

« Le problème c'est qu'il faut les inscrire avec un trimestre d'avance. Donc déjà le fait de prévoir que les horaires à l'avance... Moi par exemple quand j'ai recommencé en janvier donc je ne connaissais pas les horaires et quand on a un besoin ponctuel, par exemple un besoin ponctuel un matin pour les faire garder, bah il m'appliquent 30% de plus que le tarif habituel. Donc ça sur Créteil, c'est une catastrophe. Et pour mes deux enfants c'est pareil. Et 30% en plus c'est beaucoup quoi. Et si mon mari trouve un travail, il faut apporter le contrat de travail à mairie avec nos horaires dessus. Mais des fois les horaires sont pas marqués sur le contrat et pour mon mari, les horaires changent. Et à chaque fois c'est compliqué. Du coup on est obligé de s'organiser nous. Et je pense qu'il y a beaucoup de mamans qui ne sont pas contentes du tout ».

Claudia, 43 ans, professeur des écoles, deux enfants de 3 et 8 ans et demi, conjoint agent de sécurité intérimaire au chômage, Créteil, Ile de France, secteur urbain

C'est une des raisons pour lesquelles certaines familles sont contraintes d'opter pour une assistante maternelle jugée plus flexible sur les horaires et les éventuels dépassement horaires, comme le relate Anna, une consultante en finance, souvent amenée à terminer assez tardivement le soir :

« Quand je terminais à 20h30 ou 21h, ma nounou me la gardait, j'appelais ma nounou pour savoir si elle pouvait rester plus longtemps et après on s'arrangeait... Soit je la payais en cash en plus, soit je la laissais terminer plus tôt en la payant quand même, comme ça, ça rattrape les heures qu'elle a pu faire. Elle m'a toujours arrangée et elle m'a toujours dit qu'elle m'arrangerait et c'est pour ça notamment que j'en étais très satisfaite. »

Anna, 34 ans, consultante en finance, mère d'un enfant de trois ans et demi, conjoint consultant en finance à son compte, Paris, Ile de France, secteur urbain

Dans le cas d'horaires très étendus (très tôt le matin et/ou très tard le soir) et de revenus suffisants, les familles optent pour une garde à domicile ou font appel à la parentèle pour ceux qui ne disposent pas de cette flexibilité financière. La scolarisation de l'enfant peut aussi devenir un critère de préférence pour ce mode de garde pour éviter de le lever trop tôt, par exemple vers 6h pour les infirmières qui embauchent à 7h30 pour les roulements de 12h. C'est également le cas d'un couple de cadres du secteur privé qui ont un mode de garde multi-recours : leur fille non scolarisée combine garde à domicile et crèche et leur fille scolarisée, garde à domicile et accueil périscolaire puisque les horaires de la crèche et de l'accueil périscolaire ne couvrent pas l'amplitude de leurs horaires de travail. Mais ce recours à la garde à domicile ne représente pas toujours un mode de garde formel. Ainsi, un couple de policiers travaillant de nuit sur le rythme de trois nuits travaillées pour trois nuits de repos, le font majoritairement de manière alternée. Lorsqu'exceptionnellement ils sont contraints de travailler la même nuit, ils ont recours à une baby-sitter non déclarée (ou à des amis) puisqu'aucun autre mode de garde n'est possible la nuit.

2.3.3. Des critères subjectifs : représentations et valeurs

Le facteur éducatif : l'apport pédagogique des modes de garde externes

Les choix se font aussi sur des critères plus subjectifs, tels que la question du développement de l'enfant, notamment en termes éducatifs et de socialisation. L'accueil collectif apparaît à cet égard plus intéressant pour notre population comme pour l'ensemble des familles. Nous avons recueilli de nombreux points de vue en ce sens où l'enfant accueilli en crèche fait plus d'activités, est plus éveillé, se socialise et apprend la patience. Carine, une responsable des achats, mère de deux enfants ayant été gardés à la fois en crèche et par des assistantes maternelles, estime que ces dernières ne sont généralement « pas assez formées » et que « les activités à la crèche sont beaucoup plus riches ». Claudia, une institutrice en école maternelle fait le même constat après avoir expérimenté la garde en assistante maternelle pour sa fille et la garde en collectivité pour son fils :

« Franchement, la crèche, c'est un mode de garde super. Moi j'en suis très contente. Je le recommande à tout le monde. Et les nounous, moins. Déjà pour les activités, il y a un éveil quand même, aussi bien corporel qu'intellectuel. Tout de suite on s'est aperçu qu'à la crèche, c'est bien cadré. Les enfants dorment tout le temps à la même heure, il a un cadre bien fixe. Alors que la nourrice, j'ai appris qu'elle emmenait mon enfant au marché, qu'il mangeait pas à la même heure, qu'il dormait pas à la même heure. Elle me disait qu'il voulait jamais dormir. Et quand je l'ai mis à la crèche, on m'a dit que mon fils dormait très bien. Donc on va vu un net changement. Florian n'hurlait plus. Quand on l'emmenait à la crèche, c'est à peine si il me disait au revoir. J'ai bien vu la différence entre mes deux enfants. Ma fille était un peu perdue en arrivant à l'école

alors que mon fils était dans son élément. La crèche l'a beaucoup plus éveillé. (...) Et je vois bien la différence dans ma classe aussi entre les gamins qui ont été gardés par leurs parents ou par une nounou et ceux qui viennent de la crèche. C'est flagrant. La vie en collectivité à la crèche c'est quand même autre chose. Il y a une nette différence. On voit tout de suite ceux qui sont habitués à être avec les autres. Il y en a c'est tout de suite, clac. Alors qu'il y en a qui sont ... et puis il faut rattraper ce retard. On ne travaille pas du tout de la même façon. »

Claudia, 43 ans, professeur des écoles, deux enfants de 3 et 8 ans et demi, conjoint agent de sécurité intérimaire au chômage, Créteil, Ile de France, secteur urbain

A Paris et en proche banlieue parisienne, quelques mères, notamment parmi les plus qualifiées, ont également évoqué la question de la maîtrise de la langue française comme un critère important pour choisir une assistante maternelle, notamment lorsque les enfants sont scolarisés et que cette dernière les assiste dans la réalisation des devoirs scolaires :

« Notre avant dernière nounou s'exprimait bien en français. Alors, je n'ai rien contre les gens qui ne parlent pas français, mais c'est vrai que le grand, c'était sympa parce qu'elle lui faisait faire des activités un peu riches autour des mots. Elle lui lisait des bouquins, etc. Là, je vois ma nounou actuelle, qui est très sympa, elle est beaucoup moins à l'aise avec la langue française. Alors c'est pas très grave parce que le soir c'est tellement la course qu'elle n'a pas forcément le temps de lire un livre. Mais mon grand, quand il va rentrer en CP et qu'il aura des devoirs, je vais être obligée de trouver une autre nounou qui maîtrise mieux la langue française. Alors le pire c'est quand elles ont du mal à écrire et à parler. Donc quand les enfants entrent à l'école c'est plus embêtant. »

Carine, 37 ans, responsable des achats, deux enfants de 2 et 5 ans, conjoint responsable marketing, Paris

L'apport éducatif des assistantes maternelles est également mis en balance avec celui des grands-parents, à la défaveur de ces derniers :

« Les grands-parents c'est pas du tout un système de garde. Ils font des activités éducatives avec les assistantes maternelles. Il n'y aurait pas eu le côté éducatif et ouverture, ça aurait juste de la garde, il n'y aurait pas eu toutes les activités qu'on peut trouver chez une assistante maternelle. »

Carmela, 38 ans, secrétaire trilingue, un enfant de trois ans et demi, conjoint chauffeur poids lourd, Champagne-Ardenne, zone rurale

Dans les représentations actuelles, le mode de garde devrait donc aller au-delà du simple mode de garde au sens où celui-ci doit aussi être une source d'apprentissage, d'éveil, de socialisation, essentiellement à partir d'un an.

La confiance donnée aux structures collectives

De nombreuses mères ont souligné la crainte de confier leurs nourrissons à une assistante maternelle « parce qu'une fois la porte fermée on ne sait pas ce qu'il se passe », contrairement aux EAJE, où la présence d'un collectif de professionnels apaise ces craintes :

« En collectivité, j'ai plus confiance. Ils sont plusieurs, il y a la possibilité pour le personnel de faire des pauses et d'avoir d'autres regards, il y a des regards croisés de

plusieurs adultes, c'est protecteurs pour l'enfant. Après c'est sûr qu'il y a les maladies, les morsures de gamins, mais c'est moins grave de mon point de vue ».

Alexia, 37 ans, deux enfants de trois et six ans, responsable de boutique au chômage, conjoint directeur d'entreprise, Paris, Ile de France, zone urbaine

« Moi, je voulais qu'elle aille en crèche, je ne voulais pas qu'elle aille en nourrice. Je voulais qu'elle aille en collectivité, après avec mes horaires ça ne collait pas du tout. Les nourrices autant on en entend du bien comme on en entend du mal, alors que les crèches... Et la crèche de la commune avait une bonne réputation, donc je voulais qu'elle y aille. La plupart de nos amis, leurs enfants vont en nourrice et ça ne se passe pas forcément très bien et l'enfant est moins bien éveillé qu'en crèche. »

Leslie, 30 ans, infirmière libérale, un enfant de trois ans, conjoint vigneron, Champagne-Ardenne, zone rurale

« C'est une question de confiance. La crèche c'est aussi à ce niveau là, c'est vraiment une entreprise, qui doit respecter des règles, donc pour une question de sécurité. La nourrice c'était vraiment par défaut, même encore maintenant. »

Anne, 27 ans, infirmière aux urgences, un enfant de trois ans, conjoint chauffeur poids lourd, Champagne-Ardenne, zone rurale

Hormis pour Adeline (31 ans, 3 enfants de 5 ans, 4 ans et 6 semaines, enseignante, CA, Zone rurale), aucune des mères rencontrées n'ont pourtant connu une réelle mauvaise expérience auprès des assistantes maternelles. Leurs discours font référence aux expériences indirectes issues des médias ou de leurs proches.

« Et puis malheureusement, des exemples, on en a tellement que... Je pense qu'il y a du boulot à faire pour que les gens aient des formations. C'est pas on claque des doigts et on se dit nounou. C'est pas évident pour une maman de prendre le risque que peut être que ce sera pas bien mais on va prendre le risque. C'est nos enfants quoi. Moi je ne vais pas prendre ce risque. Faut qu'on comprenne que les enfants ont besoin d'un cadre bien, et pas juste tolérable. C'est non quoi. (...) Moi en tant que maman, il y a des jours où j'en ai vraiment marre. Donc une personne qui n'a pas de bonnes intentions, ça peut vite déraiper. Et j'entends des histoires, ça existe. Dans ma résidence, il y a un bébé à qui on a cassé le bras. Donc mes enfants, ce ne sont pas des sujets que je peux risquer. Je ne peux pas. C'est comme ça. Une journée entière non, je ne peux pas. »

Alexia, 37 ans, deux enfants de trois et six ans, responsable de boutique au chômage, conjoint directeur d'entreprise, Paris, Ile de France, zone urbaine

Rôles et fonctions parentales et grands-parentales

Aux apports pédagogiques des crèches et des assistantes maternelles s'ajoutent le facteur affectif et les représentations des rôles et fonctions parentales et grands-parentales dans le rejet du mode de garde unique par les grands-parents. On aurait pu s'attendre pour notre population à un fort appui de la parentèle, à une sollicitation plus régulière et fréquente des grands-parents, mais il n'en est rien. A titre d'exemple, « les grands-parents doivent rester à leur place de grands-parents, chacun son rôle » (Aude, 35 ans, 2 enfants de 5 et 3 ans, technicienne en environnement, IDF, Rosny, zone urbaine), notamment pour ne pas prendre le risque de « fusiller la relation grands-parents/enfants » (Mélodie, 30 ans, 2 enfants de 4 ans et un an et demi, monitrice éducatrice, CA, zone rurale). Les grands-parents occupent une position particulière dans l'éducation des enfants : ils se chargent du jeu, ont un rôle de

confidents, de transmetteurs de l'histoire familiale et de valeurs sociales (Vincent, 2005). Parce qu'ils ne représentent pas une institution sont souvent dégagés du rôle éducatif en tant que tel, ils sont alors perçus par les parents comme ceux qui « relâchent le cadre » :

« Ils laissent tout passer parce que ça sert à ça aussi les papis et les mamies »

Carmela, 38 ans, secrétaire trilingue, un enfant de trois ans et demi, conjoint chauffeur poids lourd, Champagne-Ardenne, zone rurale

« Elles peuvent faire n'importe quoi chez les grands-parents, on applaudit ; elles font ce qu'elles veulent toute la journée. »

Carla, 31 ans, infirmière en CHU, deux enfants d'un an et demi et de trois ans et demi, conjoint chef de mission dans un cabinet d'expertise comptable, Créteil, Ile de France, secteur urbain

Les grands-parents n'incarnent donc pas la même autorité et le même pouvoir que les parents même s'ils appartiennent à la famille. Ce qui peut aussi être source (potentielle) de conflits²⁰, car occuper une place particulière dans l'éducation des enfants sans avoir de statut défini ne va pas sans poser problème. Des conflits²¹ peuvent ainsi naître entre grands-parents et parents sur ce que doit être l'éducation des enfants. Les relations aux modes de garde formels ne sont pas non plus exemptes de conflits puisque se pose aussi la question de la dualité entre famille et lieu d'accueil, notamment au regard de la divergence des pratiques, des valeurs, des pratiques éducatifs, d'objectifs et de méthodes pédagogiques (Le Camus, Zaouche, Beaumatin, 1998). Mais il semble que lorsque la relation est salariale et donc rémunérée, la mère ressent davantage de légitimité pour suggérer, voire imposer ses règles et principes éducatifs qu'avec les grands-parents.

« Pour nous, ce n'est pas aux grands-parents de garder les enfants. Je n'aime pas le mélange des genres. Les grands-parents, c'est pour les loisirs. Et puis je pense que ça peut générer des conflits puisque la nourrice, on la paie et pas les grands-parents. Donc on est un peu coincé pour imposer nos règles à nous. Mais de toutes façons, la question ne s'est pas posée pour nous. Ce n'était pas possible ni d'un côté, ni de l'autre. »

Clémence, 36 ans, enseignante dans un lycée professionnel, deux enfants de 4 et 8 ans, conjoint ambulancier, Brou sur Chantereine, Ile de France, secteur rural

« Avec les grands-parents, on n'est jamais sûr que ce qu'on demande soit appliqué »

Sabrina, 31 ans, conseillère en insertion professionnelle, deux enfants de huit mois et trois ans et demi, conjoint fonctionnaire de police, Champagne-Ardenne, zone rurale

Les mères interrogées nous ont majoritairement indiqué ne pas vouloir prendre le risque de s'exposer à ces potentiels conflits, même si ce mode de garde pourrait être facilitant pour des raisons de proximité géographique, de flexibilité horaires, mais aussi de « confiance et de relation affective rassurante » (Daniel, 2004). Pour autant, dans aucune famille rencontrée les

²⁰ Quand d'autres y voient une « gratification affective » (Pitrou, 1977) ou la manifestation d'une confiance et d'une forme de reconnaissance pour ce qu'elle a donné (Vandelac et Alii, 1985).

²¹ « Les grands-parents non je ne voulais pas... Je ne voulais pas qu'ils élèvent... C'est une source de conflit ! Déjà des fois quand ils l'ont qu'une journée, ils prennent des mauvaises habitudes. De toute façon, ma mère travaille encore avec mon père sur l'exploitation, donc c'était hors de question. Et ma belle-mère aurait été vite dépassée. Mais on n'y a pas du tout pensé parce qu'on ne voulait pas » (Leslie, 30 ans, un enfant de 3 ans, infirmière libérale, CA, zone rurale).

grands-parents apparaissent comme le mode de garde principal, mais simplement comme « roue de secours ».

Plusieurs mères ont aussi évoqué le fait que la garde doit restée une « garde plaisir » et ne pas devenir une contrainte pour les grands-parents à l'image de Fanny et de Nacima :

« Je ne l'ai pas envisagée comme mode de garde parce qu'elle travaille et je ne voulais pas que ça devienne une contrainte ; elle doit les garder par plaisir. (...) Mais quand j'ai besoin temporairement, elle les garde. »

Fanny, 30 ans, infirmière en CHU, deux enfants de sept mois et quatre ans, conjoint agent logistique au chômage, Champagne-Ardenne, zone rurale

« La question de faire garder mes enfants par les grands-parents ne s'est pas posée parce que mes beaux-parents travaillent et puis mes parents... Pour moi, c'est des grands-parents, c'est pas à eux d'assumer l'éducation de mes enfants. Et puis, ils adorent mes gamins mais c'est fatiguant. Je veux que ça reste un plaisir. Que ce soit pas récurrent, mais quand ils veulent. Et je veux pas imposer. Je veux conserver leur place de grand-parent. »

Nacima, 39 ans, ergonome, deux enfants de 2 ans et demi et 5 ans et demi, mariée à un chef d'entreprise dans le bâtiment, Maison Alfort, Ile de France, secteur urbain

Plus encore, quelques mères ont évoqué le fait de ne pas vouloir être redevables de leurs parents puisque ce mode de garde informel est non rémunéré ou encore le fait que les grands-parents n'en sont pas demandeurs :

« Ça ne serait pas le mode de garde même s'ils étaient plus près, je trouve que ça serait trop leur demander et on doit se dérouiller avec notre enfant. »

Amélie, 30 ans, statisticienne de l'INSEE, un enfant de trois ans, conjoint statisticien dans le privé, Paris

« Je ne voulais pas non plus être redevable. Pour la demi-journée en alternée ils ont dit oui tout de suite, comme ça je pense qu'ils en profitent intelligemment par rapport à s'ils l'avaient toute la semaine et que ça devienne plus rébarbatif qu'autre chose. Après, ils ne demandent pas non plus, la demande vient toujours de nous. »

Sabrina, 31 ans, conseillère en insertion professionnelle, deux enfants de huit mois et trois ans et demi, conjoint fonctionnaire de police, Champagne-Ardenne, zone rurale

« Mes parents la prenaient parfois certains week-end ou dimanches, c'était vraiment de la garde plaisir, quand ça leur disait. A l'arrivée de la deuxième, mes parents ont proposé de les prendre les nuits et les week-end quand on travaillerait, donc on a pris la crèche pour le reste et le périscolaire. (...) Les grands-parents c'est compliqué parce que tu peux rien leur dire et ils me rendent service, donc je leur suis redevable et je n'ai pas forcément envie d'être redevable envers mes parents. Je n'aime pas. Il y a des moments où les soirs où je leur demande, tu sens que ça ne les arrange pas. C'est vraiment le mode de garde que j'aime le moins parce que je préfère qu'ils aient le mode de garde plaisir et pas le mode de garde contraint. Quand ils ont envie et ne pas avoir à leur imposer. »

Camille, 33 ans, infirmière en CHU, deux enfants de 3 et 6 ans, conjoint contrôleur à la SNCF, Champagne-Ardenne, secteur rural

Avec ce dernier verbatim, on se rend compte que les diverses raisons sont bien souvent

imbriquées, comme le résume également Aurore qui renvoie aussi à la distinction entre élever et éduquer :

« Les grands-parents c'est hors de question ! Papi, c'est papi et c'est pas la nounou ! Déjà ils n'ont pas le même âge, tu vis pas pareil à 30 ans et à 60 ! Elle aurait été trop couvée par mes parents. Ca va pour un soir, mais pas pour l'élever... Enfin, non pour l'éduquer. Quand elle est chez papi et mamie, c'est la fête ! Une personne extérieure s'impose plus. Pour moi, c'est pas leur rôle de s'occuper de ma fille, c'était une évidence. Par contre, oui, occasionnellement, pendant les vacances ou le midi, mais c'est ponctuel. J'aurais pas voulu que ce soit au quotidien. Je ne sais pas si eux auraient accepté, c'est du boulot ! J'aurais peur que ça dérive trop, là elle va rentrer de chez eux, elle va être horrible ! J'aurais aussi peur qu'elle soit élevée à l'ancienne. »
Aurore, 34 ans, infirmière libérale, un enfant de cinq ans, conjoint technicien chauffagiste, Champagne-Ardenne, zone rurale

Plus encore, certains parents, comme Patricia, voient en ce mode de garde grand-parental une véritable forme d'intrusion :

« Non parce que je veux pas qu'elle rentre dans notre vie, j'ai pas envie qu'elle s'immisce. Je ne veux pas me sentir envahie. »
Patricia, 37 ans, gestionnaire de flux, un enfant de trois ans, conjoint demandeur d'emploi, Champagne-Ardenne, zone rurale

Nous n'avons pas pu creuser le type de relation que cette femme entretient avec sa mère, mais les liens entretenus entre les parents et les grands-parents s'avèrent souvent décisifs pour écarter ce mode de garde des solutions possibles :

« Ma belle-mère pourrait. Elle n'habite pas loin et elle n'est plus en activité mais elle ne veut pas. Elle veut garder sa liberté totale, son autonomie. Il y a aussi le fait qu'elle n'a pas eu beaucoup d'aide quand elle était maman donc ça lui coûte de donner ce qu'elle n'a pas eu. C'est ce qu'elle m'a expliqué une fois... Elle est retraitée mais elle préfère s'ennuyer chez elle que de me donner un coup de main. Bon, voilà c'est comme ça. Je ne la changerai pas. (...) Donc de temps en temps, mais c'est très ponctuellement elle veut quand même voir ses petits-enfants donc elle m'appelle mais c'est toujours à sa demande à elle. Mais jamais quand ils sont malades, ou que j'ai un rendez-vous. C'est toujours non. C'est quand elle veut et quand elle a envie. Et elle n'accepte de garder qu'un seul enfant, pas deux. Donc voilà. Je n'ai pas les grands-parents très performants dont j'entends parler parfois... C'est elle qui pose ses conditions ».
Alexia, 37 ans, deux enfants de trois et six ans, responsable de boutique au chômage, conjoint directeur d'entreprise, Paris, Ile de France, zone urbaine

En somme, les critères subjectifs du choix du mode de garde reposent sur celui qui apparaît le plus bénéfique tant pour l'enfant (son développement, sa socialisation, etc.) que pour le parent en termes d'adéquation avec ses contraintes professionnelles, ainsi que ses valeurs éducatives et ses représentations. Soulignons néanmoins que les « préférences » en termes de « choix » de mode de garde sont façonnées par l'offre et que les parents doivent donc faire avec ce qui leur est offert : les contraintes étant intériorisées, les critères objectifs deviennent alors subjectifs.

Avec les dispositifs d'entreprise et la question des modes de garde, la question de la

conciliation n'est résolue que partiellement. Il convient en effet de passer du niveau collectif (avec la conciliation tripartite) au niveau individuel afin de comprendre comment les mères équilibrent travail et famille du point de vue des temps et des rôles sociaux. La régulation pratique de l'articulation n'épuise pas le problème, car malgré les stratégies pratiques, demeurent des conflits temporels et de rôles professionnels et familiaux. La résolution de l'aspect pratique de la conciliation n'implique pas nécessairement la transition facile d'un temps social à un autre (temps professionnel et parental notamment) ni d'un rôle à l'autre (professionnel et parental).

Partie 3. L'équilibre travail-famille : une recherche de synchronisation des temps et des rôles

Nous assistons à une mise en balance des priorités de vie ainsi qu'à une hiérarchisation des contraintes temporelles et des rôles sociaux. Qu'en est-il alors pour les mères en activité continue et à temps plein de la recherche d'équilibre entre les exigences (temporelles) et les responsabilités (en termes de rôles) liées à la vie professionnelle et familiale ?

3.1. Les formes de régulation des temps sociaux : entre compression, densification et surposition

Relativement peu de travaux partent d'une interrogation propre du temps comme élément constitutif des expériences familiales. Il est donc intéressant de se demander comment sont pensées les coordinations temporelles, les synchronisations/désynchronisation des temps familiaux (Lesnard, 2009) ou, dit autrement, les articulations des temps sociaux (Drancourt, 2009 ; Pailhé, Solaz, 2009).

3.1.1. Vision synchronique des temps sociaux

Selon l'INSEE (enquête Emploi du temps), il existe cinq principaux temps sociaux dont la répartition varie selon le genre et l'âge : le temps de travail, le temps domestique, le temps libre, le temps physiologique et le temps de transport. Reprenons donc ces différents temps et voyons, de manière synchronique, comment ils se construisent et comment les cas de figures particuliers (horaires atypiques, temps de transport important notamment) peuvent rendre cette gestion temporelle particulièrement délicate.

Concernant le temps de travail, notons la particularité des nombreuses mères rencontrées qui travaillent dans le domaine social et médical : les policières, infirmières et pharmaciennes travaillent le soir, le week-end, les nuits, sur des roulements de 12h avec des plannings non fixes. Ces rythmes de travail non classiques et variables désynchronisent les rythmes de vie de ces familles, d'autant plus que pour beaucoup de ces mères « c'est moi et mon travail qui rythmons la maison » (Leslie, un enfant de trois ans, infirmière libérale, CA, zone rurale). Nombre d'entre elles déplorent ainsi leur désynchronisation par rapport aux temps familiaux (repas de famille, activités de loisir, sorties), aux temps conjugaux (réduction du temps passé avec le conjoint), aux temps scolaires (imposition d'horaires matinaux, difficulté à suivre le travail scolaire et les devoirs) ainsi qu'aux temps sociaux (le fait d'être de repos en semaine et non le week-end ne favorise pas les temps partagés entre amis). Ces mères aux horaires atypiques et variables soulignent un plus grand conflit en matière d'équilibre des temps sociaux, comparativement aux personnes travaillant uniquement sur des horaires classiques (Johnson, 1997 ; Preston et al., 1999), ce qui crée un sentiment de débordement et de culpabilité par rapport à la vie familiale en général²².

Une autre caractéristique est à relever concernant le temps de travail des mères interrogées : une partie d'entre elles effectuent la totalité ou une partie de leur temps de travail à domicile, à l'image d'une gardienne d'immeuble, des enseignantes ou encore d'une chercheuse. Si certaines parviennent à réaliser ce travail à domicile en semaine et durant les horaires de travail classiques, certaines sont aussi contraintes de travailler tardivement le soir en semaine et durant les week-ends. C'est ce que relate Claudia, une professeur des écoles contractuelle, qui débute dans ce métier. Elle travaille actuellement à une heure et quinze minute de son lieu de résidence. Elle est en classe de 8h30 à 16h du lundi au vendredi, hormis le mercredi où elle

²² Nous développerons cet aspect dans la quatrième partie.

termine à 11h40 et travaille très régulièrement chez elle le soir et le week-end :

« Je travaille à la maison pour préparer les cours et corriger. Une à deux heures le soir comme je commence. Ça demande beaucoup de temps de travail. Je couche mes enfants vers 21h et après je travaille. Je travaille aussi le mercredi après-midi, sauf que là j'ai une formation depuis six semaines, tous les mercredis après-midi, donc c'est difficile (...). Le week-end, je travaille quand le petit dort. Ou le dimanche, quand mes enfants sont occupés, quand ils jouent. (...) Les vacances, ah oui ! Là pour les vacances de février, j'ai sept semaines à préparer, je suis très en retard, donc oui. »
Claudia, 43 ans, professeur des écoles, deux enfants de 3 et 8 ans et demi, conjoint agent de sécurité intérimaire au chômage, Créteil, Ile de France, secteur urbain

Notons également que des mères interrogées font partie de groupes professionnels où la disponibilité temporelle accrue, au bureau comme au domicile, constitue une norme à laquelle elles sont contraintes de se soumettre. Il en va ainsi des cadres (Bouffartigue, Boccino, 1998), des consultants (Boni-Le Goff, 2013) ou encore des chercheurs, en situation de précarité (Fusulier, Del Carral, 2012) ou non (Marry, Jonas, 2005), ainsi que le rapporte Carine, une cadre d'entreprise, responsable des achats :

« Sur le papier, on est sur du 9h-18h30. Mais, après quand on a du travail, ça dépasse, et comme on a tout le temps du travail, ça déborde ! (...) Je fais plutôt 8h30-19h30, parfois 20h. Je travaille quasiment tous les soirs et tous les week-ends en plus de mes horaires standard. Par exemple hier, j'ai travaillé trois heures de suite, de 22h à 1h du matin, pour rattraper ce que j'avais pas fait. Enfin, personne ne me l'impose mais je sais très bien que si je ne le fais pas, le lendemain matin je vais arriver et... C'était du traitement de mails et des dossiers de fonds sur lesquels j'ai pas pu avancer comme je le souhaitais. »
Carine, 37 ans, responsable des achats, deux enfants de 2 et 5 ans, conjoint responsable marketing, Paris

Le temps de transport s'avère être une problématique prégnante en Ile-de-France, d'autant plus que ce temps est incompressible et qu'il relève de contingences externes sur lesquelles les mères n'ont aucune prise. En voici deux exemples marquants :

« Je cours toujours après le temps et les transports prennent beaucoup de temps ! 2h par jour en RER quand ça va bien. »
Fabienne, 36 ans, consultante en information médicale, deux enfants d'un et trois ans, conjoint responsable qualité, Créteil, Ile de France, secteur urbain

« Avec la crèche vous êtes plus libre, il y a une fourchette horaire. C'est important parce que mon temps de trajet pour le travail varie entre 20 minutes et 2h30 ! »
Aude, 35 ans, technicienne en environnement, deux enfants de trois et cinq ans, conjoint chauffeur poids lourd, Rosny, Ile de France, zone urbaine.

Dans la région Ile-de-France, le développement du télétravail ou des « bureaux satellites »²³ représente donc un enjeu important dans l'équilibre des temps sociaux.

A ces temps s'ajoutent le temps domestique et parental pour lequel nous savons que

²³ L'organisation permet, à la demande du salarié, d'effectuer une partie ou la totalité de son travail dans un bureau satellite situé plus près de la résidence que le lieu de travail de l'organisation.

l'incidence genrée, tant du point de vue de la répartition quantitative que qualitative (Barrère-Maurisson, Rivier, Marchand, 2000 ; Maruani, 2005), joue également pour les mères actives continues à temps plein. Ces dernières doivent alors faire face au phénomène de la « double journée » : le travail salarié ne dispense pas les femmes du travail domestique ce qui laisse alors très peu de place au temps libre pour ces mères d'enfants en bas âges. Même si pour notre population, les pères s'engagent parfois davantage dans les activités domestiques et parentales, nous avons également observé qu'ils disposent ou plutôt préservent du temps pour soi (sport, jeux vidéos, internet), contrairement aux mères qui y ont la plupart du temps renoncé depuis la naissance des enfants. La majorité des mères rencontrées déclarent d'ailleurs de ne pas avoir suffisamment de temps pour le couple, la famille ni pour soi, car « on passe vraiment après tout le monde : son travail, ses enfants, son mari, sa maison... et généralement, quand tout est fait, c'est l'heure d'aller se coucher, donc il ne reste plus de temps pour soi (*rires*) ! » (Catherine, 36 ans, 4 enfants de 14, 12, 10 et 4 ans, ajointe chez Dia, CA, zone rurale). Cette même mère a même fait l'entretien debout, car elle ne « s'autorise » à s'asseoir que le soir lorsque tout est géré et que les enfants sont au lit. A la fin des entretiens, plusieurs mères ont laissé entrevoir cette pression du temps :

« Je cours toujours ! Je suis toujours sur le qui-vive ! J'ai une accumulation de tout ! (...) Depuis qu'il y a Clara, je ne vis plus. »
Patricia, 37 ans, gestionnaire de flux, un enfant de trois ans, conjoint demandeur d'emploi, Champagne-Ardenne, zone rurale

« Là trop c'est trop, je sens que la soupape commence à... »
Fanny, 30 ans, infirmière en CHU, deux enfants de sept mois et quatre ans, conjoint agent logistique au chômage, Champagne-Ardenne, zone rurale

Dans ce contexte de tension temporelle permanente, le mode de garde peut, selon les cas, représenter une soupape importante pour celles qui disposent d'une flexibilité horaire (plages horaires en EAJE ou assistante maternelle souple sur les horaires) ou au contraire d'une surcharge anxiogène lorsque « l'enfant est habillé à l'heure pile et qu'il attend dans le couloir » ou que « l'assistante maternelle téléphone après à partir de deux minutes de retard pour demander où je suis ! ».

3.1.2. A la recherche du temps : les stratégies d'articulation des temps sociaux

Les mères interrogées sont à la recherche d'une certaine forme d'équilibre entre les diverses exigences et responsabilités de la vie professionnelle, familiale et plus largement personnelle et sociale. Les femmes sont en première ligne dans la course à la gestion des temps, *a fortiori* pour ces mères actives continues et pour lesquelles cette recherche d'équilibre temporel nécessite des ajustements permanents et le déploiement de stratégies de compression, de densification et de superposition des temps.

La compression des temps

Il est ressorti des entretiens que si le temps de transport apparaît comme étant incompressible (c'est bien toute la problématique des mères habitant en Ile-de-France), des stratégies sont mises en œuvre pour comprimer le temps de certaines activités domestiques (mais non parentales) en les supprimant. C'est bien souvent le cas du repassage qui peut être supprimé en utilisant un sèche linge ou en l'étendant rapidement après l'avoir non fortement essoré.

« Je ne repasse plus, j'ai abandonné l'idée de repasser, c'est très bien comme ça, je m'organise pour que ce soit pas trop froissé : pas trop fort essorage, étendre rapidement, pliage. »

Sabrina, 31 ans, conseillère en insertion professionnelle, deux enfants de huit mois et trois ans et demi, conjoint fonctionnaire de police, Champagne-Ardenne, zone rurale

Les activités de nettoyage deviennent également moins systématiques (lavage du sol, des carreaux, époussetage) :

« Maintenant, si la maison n'est pas parfaitement propre ce n'est pas grave ».

Sabrina, 31 ans, conseillère en insertion professionnelle, deux enfants de huit mois et trois ans et demi, conjoint fonctionnaire de police, Champagne-Ardenne, zone rurale

« Quand j'ai eu mon deuxième, j'ai eu une période vraiment dure. J'avais l'impression d'avoir la tête sous l'eau tout le temps entre le bébé, la grande, la maison et le boulot. Et puis un jour, une amie m'a fait comprendre que je ne pouvais plus faire les mêmes choses avec deux enfants, que ma maison, si elle n'est pas propre ou bien rangée, c'est pas très grave. C'est pas ça l'essentiel. Donc maintenant, je laisse courir (*rires*) et depuis que j'ai accepté ça, je me sens mieux ! »

Claudia, 43 ans, professeur des écoles, deux enfants de 3 et 8 ans et demi, conjoint agent de sécurité intérimaire au chômage, Créteil, Ile de France, secteur urbain

La compression du temps consacré aux activités domestiques passe aussi par leur externalisation pour les foyers aux revenus les plus conséquents.

« Ce qui m'aide beaucoup c'est que j'ai une femme de ménage. Elle vient une fois trois heures par semaine. Elle s'occupe du ménage et du repassage. On a un certain confort financier qui nous aide à gérer. Quand on a des revenus confortables, on peut toujours s'organiser avec ça. On arrive toujours à trouver des moyens pour se soulager. Quand on a de l'argent, c'est quand même un peu plus facile. »

Corine, 44 ans, directrice de programmes immobiliers, mère d'un enfant de quatre ans et demi, conjoint directeur de programmes immobiliers à son compte, Paris

Le temps personnel de ces mères fait aussi l'objet d'une forte compression, car la quasi totalité d'en elles expliquent ne s'aménager aucun temps personnel, notamment pour les loisirs.

« Moi je n'ai pas assez de temps, mais je compose avec ce que j'ai (*rires*) ! Pour plein de choses, j'aimerais avoir du temps pour faire de la peinture. Je peignais avant donc j'aimerais bien avoir du temps pour ça sauf que depuis la naissance de ma fille, je n'ai pas touché un pinceau. J'aimerais bien aussi apprendre le piano, mais je crois que ça fait partie des choses que je ferai quand je serai à la retraite (*rires*) ! Aller plus souvent chez le coiffeur, parce que ça me détend, prendre le temps de nager à la piscine, mais je n'ai absolument pas le temps de faire tout cela. »

Corine, 44 ans, directrice de programmes immobiliers, mère d'un enfant de quatre ans et demi, conjoint directeur de programmes immobiliers à son compte, Paris

Plus encore, le temps physiologique, de repos notamment, semble se confondre avec le temps personnel lorsque ce temps n'est pas lui même compressé. Les nuits sont parfois morcellées par les réveils nocturnes des enfants ou écourtées pour travailler tardivement ou tôt le matin.

Dans les cas extrêmes, le temps physiologique de la douche et des repas est aussi compressé à son maximum.

La densification des temps familiaux et professionnels

Cette forme de régulation des temps par leur compression va de paire avec celle leur densification, qui consiste à supprimer de manière systématique les « temps morts » au cours de la journée. A ce titre, nous distinguons les stratégies de densification des activités domestiques et parentales des stratégies de densification du travail professionnel.

Les stratégies de densification du temps domestique et parental sont notamment rendues possibles par l'utilisation de certains outils tels que le *drive* pour les courses ou l'utilisation de robots ménagers (« Cookéo » ou « Thermomix ») qui permettent de préparer le repas tout en donnant le bain aux enfants ou en leur faisant faire leurs devoirs²⁴. D'autres mères racontent impliquer les enfants dans la préparation des repas afin de passer du temps avec eux tout en accomplissant cette tâche domestique. Il s'agit donc de réaliser plusieurs tâches en « temps masqués », à l'image de ce qui est observé dans la production industrielle.

Les stratégies de densification du temps de travail consistent à limiter au maximum les temps de pause, moments au cours desquels les mères sont improductives, afin d'écourter l'amplitude horaire et de freiner l'empiètement du travail sur le temps hors-travail, notamment parental. Pour les enseignantes, il s'agit de profiter de la pause méridienne ou des récréations pour avancer dans les corrections ou dans la préparation des cours afin de limiter le travail qu'elles doivent accomplir à leur domicile. Pour d'autres, cela consiste à écourter au maximum le temps de déjeuner, en mangeant par exemple un sandwich au bureau, pour intensifier la journée de travail, comme le relate Corine :

« Je commence vers 9h15 généralement parce que je dépose ma fille à l'école avant. Mais je n'ai pas de contraintes horaires. Et le soir, je quitte le bureau vers 19h15 pour arriver chez moi vers 20h. J'essaie de ne pas dépasser parce que j'aime bien passer un peu de temps avec ma fille avant qu'elle se couche (rires) ! C'est important. (...) Généralement, le midi, je mange un sandwich sur le pouce. Je préfère manger le midi 15 minutes et emmener ma fille le matin à l'école sinon, je ne la vois que 30 minutes le soir. Prendre une heure de pause déjeuner, ça ne m'apporte rien, donc je m'arrange de faire comme ça. »

Corine, 44 ans, directrice de programmes immobiliers, mère d'un enfant de quatre ans et demi, conjoint directeur de programmes immobiliers à son compte, Paris

Certaines mères déplorent le fait de ne pas pouvoir procéder à ces formes de densification, notamment lorsque leur employeur leur refuse de raccourcir la pause méridienne. Dans ce cas, elles en profitent alors pour faire leurs courses par exemple, ce qui constitue une stratégie de superposition des temps sociaux.

La superposition des temps sociaux

La superposition des temps sociaux consiste à réaliser simultanément plusieurs types d'activité. Par exemple, certaines mères privilégient les trajets en transport en commun pour se rendre au travail afin de pouvoir travailler : elles traitent leurs emails à partir de leur téléphone, lisent des documents professionnels, préparent des réunions ou corrigent des copies pour les enseignantes. Pour d'autres, ce sont les temps parentaux et professionnels qui se superposent comme pour Carine, une responsable des achats, qui travaille régulièrement le

²⁴ Ces appareils permettent également aux pères de cuisiner plus facilement lorsque la mère travaille.

dimanche, dans le cadre d'un « télétravail en débordement » (Cleach, Metzger, 2004) tout en surveillant ses enfants. Elle raconte qu'il lui est même arrivé fréquemment de traiter des mails sur son téléphone professionnel pendant qu'elle allaitait sa fille :

« Quand j'ai repris le travail et que ma fille se réveillait la nuit, j'allais regarder mon blackberry pour voir si j'avais des mails. Notre entreprise a des filiales à l'étranger, donc au niveau des horaires de travail, on est décalés, alors j'en profitais pour répondre la nuit, pour qu'ils n'attendent pas ma réponse pendant les dix heures de décalage. C'était un peu n'importe quoi. »

Carine, 37 ans, responsable des achats, deux enfants de 2 et 5 ans, conjoint responsable marketing, Paris

Pour les mères qui réalisent une partie de leur temps de travail à domicile, cela se traduit également par le fait de garder et de surveiller les enfants tout en travaillant, comme le fait Clémence une enseignante du secondaire :

« Je suis obligée de travailler à domicile, et ça fait partie du deal ! Et puis les programmes ont changé il y a deux ans donc ça fait beaucoup de préparation. Et puis j'aime bien perfectionner mes cours d'une année sur l'autre, pour ne pas m'ennuyer non plus et pour progresser. (...) J'ai six classes de 24 élèves environ, donc ça fait pas mal de corrections oui. (...) Le mercredi, je travaille pendant environ 6 heures en même temps que je garde mes enfants, et tous les soirs pendant une heure ou deux quand ils sont de retour. Ils sont grands maintenant, donc ils savent s'occuper tout seuls. J'ai toujours un œil sur eux, je m'installe ici, sur la table du salon mais je peux faire les deux en même temps. »

Clémence, 36 ans, enseignante dans un lycée professionnel, deux enfants de 4 et 8 ans, conjoint ambulancier, Brou sur Chantereine, Ile de France, secteur rural

Suzie, une gardienne d'immeuble, est également concernée par la superposition des temps professionnels et familiaux puisqu'elle garde ses enfants pendant son temps de travail. Elle relate les difficultés de mener de front ces deux activités :

« J'ai pas le temps de bien m'occuper d'eux... Faire des choses... comme des jeux éducatifs plus appropriés, plus sereinement parce que moi, c'est vrai je les garde à la maison, mais j'ai quand même mon travail, donc j'essaie d'assembler les deux en même temps, mais il y a des jours, quand même, où c'est difficile parce qu'on a du boulot, parce qu'on a des rendez-vous, parce qu'il y a des gens qui sonnent donc on n'est pas concentrés sur le fait de jouer avec eux ou de leur expliquer quelque chose. »

Suzie, 30 ans, gardienne d'immeuble, deux enfants de 4 et 9 ans, conjoint plombier, Paris, Ile de France, centre urbain

Dans de nombreux cas, comme ceux qui viennent d'être évoqués, les mères témoignent de phénomènes de porosité des frontières entre travail et hors-travail. Si « la possibilité de moduler son temps de travail fournit un moyen de régulation précieux des conflits temporels » (Laloy, 2011, p. 58), il peut également s'avérer problématique pour borner le travail et limiter son débordement dans la sphère hors-travail. Une chercheuse, qui estime travailler plus de 50 heures par semaine, explique cette difficulté :

« J'ai un certain volume de travail à faire, mais la majeure partie du temps, c'est moi qui décide si je continue de lire, si je réfléchis à un mode d'analyse des données, si je

continue l'écriture d'un article et c'est compliqué de se mettre des limites. Je travaille parfois jusqu'à deux heures du matin parce que je suis partie dans un truc et je veux aller au bout. Et là, j'arrive plus à m'arrêter. »

Céline, 33 ans, chercheuse à l'INSERM, deux enfants de 3 et 6 ans, conjoint chercheur au CNRS, Paris, Ile de France, secteur urbain

Précisons qu'il ressort de notre enquête que les stratégies de compression, de densification et de superposition des temps sont genrées et différenciées selon le nombre d'enfants et leurs âges (plus la fratrie est grande et les enfants en bas âges plus ces stratégies sont développées) ainsi que selon la région (en Ile-de-France où le temps de transport est chronophage et incompressible ces stratégies sont également plus présentes).

Si les individus cherchent à pouvoir cumuler leurs engagements sociaux en temps, ils cherchent également à leur donner du sens et à s'y épanouir. Malgré ce qu'on pourrait penser par rapport à notre population de mères actives continues à temps plein, la problématique de l'équilibre des temps sociaux n'est pas qu'une question d'ordre quantitative (gestion des temps, manque de temps, gestion des horaires, voire conflit d'horaires), mais également qualitative, induisant la transition du rôle professionnel au rôle parental.

3.2. Etre professionnelle et parent : quelles transitions de rôles ?

Le conflit de rôle signifie que l'implication dans l'un des rôles rend l'implication dans l'autre plus difficile (Chenevier, 1996 ; Denault, 1996 ; Deschamps, 1996 ; Greenhauss et Beautell, 1985). Plus précisément, selon Tremblay (2008), « le conflit de rôle provient d'une tension vécue dans un rôle, laquelle s'insère dans sa participation à un autre rôle et vient interférer avec ce dernier ».

Attardons-nous sur le sens du rôle de mère : qu'est-ce qu'être mère ou plus exactement qu'est-ce qu'être une « bonne mère » ? Pour la quasi totalité des mères interrogées, tenir son rôle de mère passe par le maintien de la répartition genrée des activités domestiques et parentales, notamment au niveau qualitatif. Plusieurs recherches ont récemment mis en lumière un plus grand engagement de la part des pères en général (Tremblay, 2004 ; Fagnani, 1999 ; Brayfield, 1995 ; Preston et al., 1999) notamment lorsque les mères ont des horaires atypiques (Presser, 2000). Fagnani (1999) affirme même que le père joue souvent un rôle majeur dans la prise en charge des enfants dans ces configurations d'emploi où « la flexibilité agit comme un facteur contribuant à une répartition plus équilibrée des obligations domestiques, car l'investissement du père dans les tâches éducatives conditionne le maintien dans l'emploi de la mère ». Si nous pensions également que l'activité féminine continue à temps plein pouvait contribuer à rééquilibrer les tâches tant domestiques que parentales, voire redéfinir les rôles de manière globale et non pas simplement en l'absence de la mère, il n'en est rien. Lorsque ces tâches apparaissent quantitativement et qualitativement plus partagées, il s'agit majoritairement d'un simple « effet mécanique » lié à l'absence des mères qui déclarent que le père effectue les différentes tâches parce qu'« il n'a pas le choix ». Dans ces configurations conjugales où la femme a un fort investissement professionnel, le modèle n'est pas davantage égalitaire en termes de répartition des activités domestiques et parentales. Les normes de genre ne semblent pas être remises en cause puisqu'à leur retour, on observe systématiquement un effet de compensation, de rattrapage : les stéréotypes de genre et les pratiques genrées (plus domestiques que parentales) sont finalement reproduites en la présence des deux parents, lorsque les contraintes s'estompent. Concrètement, les activités domestiques majoritairement dévolues aux femmes telles que le ménage, le linge, la cuisine et les courses (Kaufmann, 2010) le demeurent, à l'image de Leslie et d'Alexia :

« La lessive ça il ne fait pas. »

Leslie, 30 ans, infirmière libérale, un enfant de trois ans, conjoint vigneron, Champagne-Ardenne, zone rurale

« On a la chance d'avoir une femme de ménage qui vient deux fois par semaine. Alors moi je fais ce qu'il y a à faire les jours où elle n'est pas là pour maintenir les choses en ordre mais c'est elle qui fait le fond. Sachant que si elle n'était pas là, ça reposerait tranquillement sur mes épaules parce que mon mari avant qu'il prenne un aspirateur ou qu'il fasse tourner une machine, il y a beaucoup d'eau qui va couler sous les ponts ! Il se laisse faire (*rires*) ! »

Alexia, 37 ans, deux enfants de trois et six ans, responsable de boutique au chômage, conjoint directeur d'entreprise, Paris, Ile de France, zone urbaine

De nombreuses femmes ont expliqué en faire davantage que leurs conjoints, notamment pour deux raisons : parce qu'elles aiment que les choses soient faites comme elles le souhaitent et parce que leur vision du propre et du sale diverge de leur conjoint :

« C'est moi l'aspi parce que lui il dit que c'est propre ! Pour lui c'est propre tout le temps »

Anne, 27 ans, infirmière aux urgences, un enfant de trois ans, conjoint chauffeur poids lourd, Champagne-Ardenne, zone rurale

« Moi je fais les corvées : ménage, linge. Ça peut être source de tension, il me décharge de temps en temps, mais c'est aussi de ma faute parce que j'aime que ce soit comme j'aime. »

Sabrina, 31 ans, conseillère en insertion professionnelle, deux enfants de huit mois et trois ans et demi, conjoint fonctionnaire de police, Champagne-Ardenne, zone rurale

La répartition des activités parentales (bain des enfants, coucher, repas, transport) semble en revanche se maintenir davantage en la présence des deux parents. Même chez les parents relais, le père apparaît comme une aide, un soutien plus qu'un pilier. Généralement, en première intention, le discours des mères va dans le sens d'un partage égalitaire, mais en détaillant qualitativement la répartition, on observe qu'elles se chargent, bien souvent, de la majorité des activités. Si l'on creuse les ressentis, il apparaît majoritairement qu'il s'agit d'une véritable charge pour les pères et que les mères « culpabilisent » et veulent se rattraper (les enfants sont aussi parfois en demande lorsqu'ils sont en âge de le verbaliser). Lors des entretiens nous avons pu observer ces pratiques : quand le père et les enfants sont présents, c'est tout de même la mère qui gère les enfants pendant l'entretien (même lorsque le bébé pleure par exemple) et c'est d'ailleurs à la mère que les enfants réclament des jouets, leur repas ou un câlin.

La répartition des activités domestiques et parentales témoigne donc, en apparence, de pratiques d'un modèle égalitaire (pas toujours ouvertement revendiqué), mais ne remettant pas pour autant en cause, les normes de genre en vigueur. Les activités domestiques et parentales sont en effet plus partagées (Bauer, 2007), mais les tâches de maternage, elles, sont toujours dévolues aux mères : « les mères restent, au sein du ménage, les principales pourvoyeuses de temps parental, fournissant plus du double de celui des pères » (Barnet-Verzat, 2009), ce que l'on retrouve dans ces configurations conjugales où la femme a un fort investissement professionnel. Corine, directrice de programmes immobiliers dans un cabinet d'architecte, raconte s'être levée toutes les nuits durant les trois premières années de sa fille,

alors qu'elle travaillait tout autant que son conjoint en journée :

« Maintenant ça va, mais ma fille n'a pas fait ses nuits jusqu'à l'âge de trois ans. J'étais au bout du rouleau. Vraiment épuisée. (...) Toute cette période a été très difficile. J'étais extrêmement fatiguée et je ne me suis jamais reposée derrière et trois ans c'est long. C'était moi qui me levait la nuit. Au début ça s'est fait comme ça parce que je dormais d'un œil. C'est comme ça quand on est une jeune maman. Et aussi parce que quand ma fille a grandi, quand elle se réveillait, elle hurlait « maman » donc ça servait à rien au final qu'il se lève vu que c'est moi qu'elle appelait. Et on n'a jamais voulu céder à la faire dormir avec nous. On n'a pas craqué là-dessus mais par contre c'était un peu tendu hein ! »

Corine, 44 ans, directrice de programmes immobiliers, mère d'un enfant de quatre ans et demi, conjoint directeur de programmes immobiliers à son compte, Paris

Il ressort de la quasi totalité des entretiens que c'est à la mère d'impulser les pratiques et les rythmes d'où le fait que ce soit à elle de distribuer les tâches et demander « de l'aide ». Dans les représentations, le rôle de la mère étant de tout prendre en charge, le père ne serait là que pour « aider », terme qui revient de manière systématique :

« Maintenant, il se relâche depuis que je suis à l'hôpital... Quand j'étais dans le privé, il n'avait pas le choix, il fallait que la maison tourne, donc il faisait naturellement, je n'avais pas besoin de lui dire. Par contre, maintenant que j'ai plus de temps, il se relâche un peu sur moi on va dire (*rires*). Il faut le pousser un peu... Mais le week-end si elle dit « maman, je veux sortir » et que je lui demande de la sortir du bain, ça ne le dérange pas de la sortir et de l'habiller. Après, quand Lilou est née il m'a beaucoup aidée ».

Héloïse, 28 ans, un enfant de 3 ans et enceinte, préparatrice en officine hospitalière, CA, zone rurale.

« Après sur les enfants, il essaie de m'aider un petit peu... Enfin, c'est surtout pendant les vacances... Enfin... Mais au quotidien, même quand il est là à l'heure du dîner, il va quand même me laisser moi leur faire le dîner. Même si il est là. Au mieux, il va aider en leur brossant les dents. Au mieux (*rires*) ! »

Alexia, 37 ans, deux enfants de trois et six ans, responsable de boutique au chômage, conjoint directeur d'entreprise, Paris, Ile de France, zone urbaine

Janice résume le fait que le maintien de la division genrée vient de sa propre pratique et de ses représentations du rôle de mère. Elle prend en charge la quasi totalité des activités domestiques et parentales, car elle n'a « pas laissé la place » au père et cette situation lui procure un sentiment de fierté puisqu'elle correspond à l'image qu'elle a du rôle de mère :

« J'avoue que j'aime bien tout gérer, j'aime bien que ça soit fait comme j'ai envie que ça soit fait, donc dès le départ j'ai un peu tout pris en charge. Tout est géré par moi parce que j'ai pas laissé la place, c'est un peu de ma faute aussi même si ça l'arrange. Après, si je lui demande il le fait ! Mais maintenant, je vais peut-être plus le solliciter et il va peut-être encore faire plus de choses. C'est pas une question de non-envie, les choses se sont faites comme ça. En fait, c'est moi qui distribue les tâches. Je m'occupe de tout comme ça, parce que mes horaires me le permettent, sinon par la force des choses il serait bien obligé. Mais c'est moi qui ai distribué les rôles dès le départ. Mais franchement ça va, je suis fière de moi en fait. »

Janice, 27 ans, chargée de production, un enfant de trois ans et enceinte, conjoint réceptionniste, Paris

D'ailleurs, lorsqu'une répartition égalitaire des activités domestiques et parentales est maintenue en la présence de la mère, celle-ci peut paradoxalement très mal le vivre puisqu'ayant le sentiment que le père « lui prend son rôle », voire déstabilise totalement l'équilibre familial :

« Nos horaires et le mode de garde font que ça a totalement détruit la notion de famille, c'est-à-dire qu'à la maison on n'est pas un papa et une maman, on est deux mamans. C'est difficile... Enfin, il s'en occupe autant que moi et il fait le ménage, le repassage, en fait on est deux mamans. On se plante total, deux mamans c'est pas possible, il en a eu marre de cette vie, il a pétié un câble. Il n'est pas fait pour être une maman, mais pour être un papa. Il n'est pas fait pour faire les tâches ménagères ni pour élever les enfants comme une maman : donner le bain tous les jours, les éduquer, donner à manger. Il n'est pas fait pour faire toutes ces activités toute la journée. Quand je rentre mon linge est repassé, il a lavé la baraque, le repas est fait. Il fait aussi tout le bricolage, le jardin que je ne fais pas. Du coup, j'ai l'impression d'être redevable, j'ai l'impression que mon rôle, c'est de m'occuper de mes enfants et de faire le ménage et lui, il joue avec les enfants et ce que je ne fais pas. C'est pour m'aider, il se dit que si je travaille, c'est normal qu'il fasse son boulot dans la maison, mais pour moi ça ne l'est pas. Quand elles étaient petites, j'avais vraiment l'impression qu'il prenait ma place. En plus, il s'occupe à merveille des enfants, alors quand il te dit « non, moi je ne fais pas comme ça, moi je mets cette crème-là, elle est mieux », tu as l'impression d'être remise en question, d'avoir à faire à une deuxième mère. Sauf que c'est moi la mère, c'est moi normalement qui doit t'expliquer comment t'occuper des enfants ! Du coup, petites ça a été dur, je me disais « mince il s'en occupe trop bien ». C'était dur aussi parce qu'il s'en occupe tellement que des fois, elles ne venaient pas du tout vers moi. Les enfants vont vers la personne qui s'en est occupé toute la journée. Donc le soir quand je rentrais et que j'étais contente de les voir, il n'y en avait que pour papa. On est vraiment deux mamans. (...) Quand on est tous les deux, c'est tous les deux, mais ça fait des conflits parce qu'il va passer l'aspi et je vais lui dire que c'est à moi de le faire puisque je suis là, donc il va s'énerver. Quand il le fait et que je suis là, je me dis qu'il prend mon boulot, qu'il prend ma place de maman quand je suis au foyer, alors que je lui dis que moi je ne vais pas tondre la pelouse ni bricoler. Il fait tellement de choses que j'ai l'impression de ne pas faire mon travail. (...) On a tellement l'habitude d'être seule que quand on est tous les deux on ne sait pas vivre ensemble. J'ai un mari exceptionnel qui continue de s'investir autant quand je suis là parce qu'il a tellement l'habitude d'être seul. Mais notre mode de vie a fait qu'on s'est perdu. (...) Du coup moi j'ai pas de stress, j'ai pas à anticiper ou lui dire ce qu'il doit faire. J'ai pas de stress moral, moi je rentre tout est nickel, quand je rentre j'ai mon repas, j'ai plus qu'à mettre les pieds sous la table, j'ai pas de boulot ni de stress ».

Camille, 33 ans, infirmière en CHU, deux enfants de 3 et 6 ans, conjoint contrôleur à la SNCF, Champagne-Ardenne, secteur rural

Le surinvestissement paternel est ainsi vu comme une inversion des rôles. Ces conflits de rôles s'avèrent alors être mal vécus par les mères. C'est également le cas d'Amélie dont le conjoint a pris un temps partiel (60 %, puis 80 %) pour s'occuper davantage de leur fils :

« Il restait une place pour trois jours par semaine à la crèche du Ministère, ça comblait

les temps partiels des autres parents. On a sauté sur l'occasion et l'employeur de mon mari était d'accord pour qu'il soit à 60 %. Donc mon mari s'est calé sur les rythmes de la crèche. On avait convenu que moi je travaillerai à 100 % et que lui se libèrerait pour le garder s'il fallait. (...) Le 60 % de mon mari ne m'allait pas trop, j'avais l'impression d'être une esclave de devoir travailler à 100 %, je le ressentais comme ça. J'étais un peu jalouse de leur proximité. Quand on a pu rééquilibrer, on l'a fait. Moi j'attendais plus de rééquilibrer que de son côté. (...) Je l'ai pas bien vécu le 60 % au fur et à mesure quand je voyais que mon fils était plus tourné vers son père que vers moi. Je me suis rendue compte que j'étais un peu jalouse. Pour les choses du quotidien, il allait plus vers son papa, donc j'étais un peu jalouse de la relation qu'ils avaient tous les deux ».

Amélie, 30 ans, statisticienne de l'INSEE, un enfant de trois ans, conjoint statisticien dans le privé, Paris

Les conflits de rôle peuvent également apparaître entre la mère et l'assistante maternelle lorsque cette dernière adopte un comportement et une place jugés inappropriés pour une professionnelle. C'est le cas de l'exemple précédemment cité par Camille (33 ans, infirmière en CHU, deux enfants de trois et six ans, conjoint contrôleur à la SNCF, Champagne-Ardenne, secteur rural) qui explique que la nourrice « prenait sa place » parce qu'elle partageait tous les moments qu'habituellement seuls les parents partagent avec leur enfant (le bain, le coucher, les nuits). De surcroît, elle adoptait un comportement qu'elle désapprouvait (elle avait pour habitude d'embrasser sa fille sur la bouche) sans toutefois pouvoir l'infléchir. Cette difficulté a également été rapportée par Carine qui culpabilise que certaines tâches parentales soient prises en charge par la garde à domicile qui s'occupe de ses enfants :

« J'avoue qu'idéalement je trouverais super qu'un de nous deux soit plus présent pour le bien-être des enfants. Parce que se faire aider, c'est top, mais idéalement, c'est mieux que ce soit un des deux parents. Et là je commence à m'angoisser parce que je me dis, le soir c'est la nounou qui gère mes deux enfants et... C'est pas en rentrant à 20h qu'on gère ses enfants, donc c'est quelqu'un qui le fait pour nous, mais moi je trouve ça bizarre. J'ai le souvenir de ma mère qui était à la maison et qui s'occupait de nous, c'est plutôt ce que j'aurais envie d'offrir à mes gamins. »

Carine, 37 ans, responsable des achats, deux enfants de 2 et 5 ans, conjoint responsable marketing, Paris

Enfin, Nacima est également concernée par ces conflits de rôle. Avant d'intégrer son entreprise actuelle, elle exerçait son activité d'ergonome dans une société de service en ingénierie informatique (SSII). Son amplitude horaire était plus importante qu'aujourd'hui et les déplacements en Ile de France plus réguliers. Elle raconte que l'assistante maternelle qui s'occupait de sa fille lui disait qu'elle travaillait « trop pour une maman » et qu'elle devrait réduire son activité professionnelle. Ayant mal vécu cette période où elle avait le sentiment de ne pas être suffisamment disponible pour assurer pleinement le rôle qui est socialement attendu d'une mère de famille, elle a alors choisi de changer d'entreprise, quitte à réviser à la baisse ses aspirations en termes de salaire :

« J'avais des horaires de taré et j'avais une équipe à gérer. Donc beaucoup de stress et beaucoup de pression et des horaires de taré. J'arrivais vers 8h au boulot et j'arrivais à la maison vers 20h-20h30. Et quand ma fille est née, je devais être au maximum à 20h chez la nounou et ça voulait dire être sous pression tout le temps. En plus, la nounou me faisait des remarques. Elle disait que 20h, c'était pas une heure pour récupérer ma fille, qu'un bébé a besoin de dormir à cette heure-là... Elle m'a même dit plusieurs fois

que je devrais moins travailler pour le bien de ma fille. Alors c'était gonflé de sa part, c'est sûr, mais ça fait réfléchir aussi quand on est mis en cause dans son rôle de maman. (...) Donc j'ai fini par changer d'entreprise. C'est comme ça que je suis arrivée à Pôle Emploi. Je gagne moins, mais chez Pôle Emploi, l'avantage c'est que je suis cadre, mais que je pointe. Je dois faire 7h30 par jour. (...) J'ai toujours des déplacements, mais ils sont ponctuels et je peux les prévoir et m'organiser pour les enfants à l'avance. (...) En gros, mon professionnel s'est adapté à ma vie familiale. Et sans aucun regret. Mais autant quand j'étais consultante j'adorais, on changeait tout le temps de lieu, de problématique. Peut-être que plus tard je reprendrai, mais aujourd'hui, ma vie familiale ne s'y prête pas. Je pense à mes gamines. Avant j'arrivais pas à trouver le juste équilibre. »

Nacima, 39 ans, ergonome, deux enfants de 2 ans et demi et 5 ans et demi, mariée à un chef d'entreprise dans le bâtiment, Maison Alfort, Ile de France, secteur urbain

De la question de l'équilibre des temps et des rôles, il convient de passer à celle de l'articulation travail-famille « qui suppose le développement d'une double capacité de distanciation à la fois pratique et subjective tant envers le travail qu'envers la famille » (Fusulier, Laloy, Sanchez, 2009, p. 29).

Partie 4. L'articulation travail-famille : une question de « distanciation subjective »

La « distanciation subjective » entre la sphère familiale et professionnelle (Fusulier, Laloy, Sanchez, 2009)²⁵ peut se faire de manière stratégique et/ou conflictuelle.

4.1. Les « stratégies de distanciation subjective »

La dimension relationnelle, vocationnelle et/ou chronophage observées dans les professions des mères que nous avons rencontrées, donne lieu à un engagement au travail particulièrement fort. La plupart d'entre elles mettent alors en œuvre des « stratégies de distanciation subjective » (Fusulier, Laloy, Sanchez, 2009) afin que le professionnel n'envahisse pas leurs engagements familiaux et/ou inversement. Afin d'accéder à une articulation des activités la plus harmonieuse possible, certaines mères mettent en œuvre une forme de stratégie pratique particulière : la délégation. Seules quelques mères (ce qui va de pair avec le capital économique) ont la possibilité de recourir à l'externalisation de tâches domestiques jugées les plus lourdes et les plus rébarbatives, les tensions entre vies familiale et professionnelle semblent alors affaiblies, comme en témoignent ces trois mères :

« Pour le ménage, j'ai une femme de ménage. J'ai une femme de ménage une matinée par semaine (4 heures), mais je suis obligée de remettre un coup d'aspirateur une fois par semaine. Je l'ai prise parce que je m'en sortais plus et c'était devenu source de conflit avec mon conjoint parce qu'à 23h je bâchais ma maison, donc au bout d'un moment j'ai dit stop ! Même le linge je ne m'en sortais plus. »

Leslie, 30 ans, infirmière libérale, un enfant de trois ans, conjoint vigneron, Champagne-Ardenne, zone rurale

« Bon, le ménage j'ai quelqu'un qui vient le faire, j'ai embauché quelqu'un parce que c'était ingérable. Ma femme de ménage vient trois heures par semaine, elle fait le plus gros, mais il me reste des trucs. Je l'ai prise juste après l'accouchement. »

Nadine, 34 ans, pharmacienne d'officine, deux jumeaux de 3 ans et demi, conjoint ingénieur, Champagne-Ardenne, centre urbain

« On a pris une femme de ménage quand j'ai eu mon burn out. Je trouve que ça fait partie des choses nécessaires quand on a les moyens, c'est de se faire aider et j'en arrive à un point où... Dès qu'on aura fini la crèche, je prendrai cette personne encore plus de temps. On est tous les deux avec des boulots à responsabilités. Donc je trouve ça top de se faire aider. »

Carine, 37 ans, responsable des achats, deux enfants de 2 et 5 ans, conjoint responsable marketing, Paris

Davantage de mères ont témoigné de modes de distanciation à l'égard des impératifs familiaux grâce à la délégation ponctuelle des tâches parentales au sein de la sphère privée. La parentèle, essentiellement les grands-parents, mais aussi l'entourage amical et le voisinage peuvent représenter de véritables « roues de secours » (tel que nous l'avons vu dans la deuxième partie) dans ces stratégies de distanciation. Il en est de même pour le choix du

²⁵ Cette notion, empruntée à B. Fusulier, D. Laloy et E. Sanchez (2009, p. 22), exprime le fait que « l'articulation travail-famille n'est pas qu'une affaire matérielle », organisationnelle, temporelle et logistique relevant pour l'essentiel du mode de garde. Elle implique et nécessite également une « séparation mentale » entre le familial et le professionnel permettant autant que possible une « disponibilité mentale » dans chacune des sphères.

mode de garde et plus particulièrement de l'assistante maternelle « dans laquelle on peut avoir confiance » et qui permet ainsi de pouvoir appréhender la sphère professionnelle moralement de manière plus sereine à l'image de ce que dépeint Corine :

« Les deux premières années, c'était une dame à la retraite qui gardait ma fille. (...) Elle était adorable. Au niveau professionnel, elle avait été aide soignante dans une unité pédiatrique, donc j'avais vraiment confiance en lui laissant ma fille. Garder un bébé pour elle, c'était facile. Ça allait de soi. C'est quand même pas rien de confier son petit bébé à une autre femme. (...) ça s'est très bien passé. Elle était attentive, gentille, douce. Elle s'occupait très bien de ma fille. (...) Elle m'appelait au bureau si ma fille avait de la fièvre pour me demander si elle pouvait lui donner du doliprane... Et elle en connaissait un rayon sur les enfants. Et ça me rassurait. Ça m'arrivait de l'appeler le week end quand ma fille était malade. Elle me rassurait moi aussi. Elle me donnait des conseils. (...) Elle n'était jamais en retard, jamais absente, vraiment très fiable. Je pouvais partir au travail, j'avais vraiment l'esprit tranquille. Une totale confiance en elle. »

Corine, 44 ans, directrice de programmes immobiliers, mère d'un enfant de quatre ans et demi, conjoint directeur de programmes immobiliers à son compte, Paris

4.2. La distanciation subjective mise à mal

La « distanciation subjective » est mise à mal lorsque des interférences du travail dans la famille et de la famille dans le travail apparaissent (Fusulier, Laloy, Sanchez, 2009). Il en est ainsi tant pour les mères qui ne parviennent pas à couper avec le travail lorsqu'elles sont en famille (parce qu'elles pensent en permanence au travail, qu'elles font du travail à domicile ou du télétravail) que pour celles qui ne parviennent pas à couper avec la famille lorsqu'elles sont au travail (parce qu'elles culpabilisent ou qu'elles craignent d'être en retard tous les jours pour chercher leurs enfants avant que la crèche ferme...). Plus précisément, les interférences du travail dans la famille surviennent lorsque les exigences et les responsabilités professionnelles rendent difficile l'exécution des responsabilités familiales. Par exemple, un fort investissement temporel au travail, un travail en 12h ou sur des horaires atypiques qui empêchent d'assister aux activités des enfants (sorties scolaires, activités périscolaires, de loisir, sportive) ainsi qu'à une sortie ou un repas familial. A l'inverse, les interférences de la famille dans le travail se produisent quand les exigences et les responsabilités familiales rendent difficile l'exercice des responsabilités professionnelles. C'est le cas des absences pour enfant malade ou des conflits familiaux pouvant nuire à la concentration au travail.

De manière générale, les NTIC (accès aux mails professionnels sur le téléphone, ordinateur portable professionnel) sont des outils ambivalents. Le téléphone portable représente ainsi un « dispositif réduisant le sentiment de culpabilité de par la possibilité qu'il fournit de combiner distanciation pratique et proximité subjective » (Fusulier, Laloy, Sanchez, 2009, p. 29) : les mères savent qu'elles peuvent être jointes à tout moment en cas de besoin et peuvent échanger des textos avec les assistantes maternelles ou les grands-parents. En revanche, ils sont aussi sources d'effets pervers et renforcent la porosité subjective entre les sphères par cette connexion permanente. Dans certaines configurations, ces technologies amènent les mères comme les pères à travailler à leur domicile, en plus de heures réalisées au bureau, pour terminer les tâches qui n'ont pas pu être accomplies dans la journée ou dans la semaine. En travaillant ainsi à l'aide d'un ordinateur portable ou d'un téléphone professionnel, les parents cherchent à rattraper le retard accumulé au travail afin de se sentir plus disponible, ensuite, pour leur famille et/ ou de « pouvoir vraiment souffler ensuite le soir » (Clémence, 36 ans,

enseignante dans un lycée professionnel, deux enfants de 4 et 8 ans, conjoint ambulancier, Brou sur Chantereine, Ile de France, secteur rural). On observe toutefois que ce « surtravail à domicile » (Goussard, Tiffon, 2016) n'est pas effectué dans les mêmes conditions par les deux parents. Alors que les pères disposent généralement d'un bureau ou d'une pièce dédiée au travail à leur domicile, ce qui leur permet de travailler au calme et avec une certaine continuité, les mères, elles, travaillent généralement dans le salon, en même temps qu'elles accomplissent certaines tâches domestiques ou parentales. Comme les enseignants étudiés par J. Jarty (2011), elles travaillent donc non seulement durant des périodes plus courtes et plus nombreuses que leurs homologues masculins, mais aussi dans un espace moins cloisonné. N'ayant pas de chambre à soi (Woolf, 2001 (1929)), elles s'installent généralement dans le salon pour travailler tout en surveillant leurs enfants ou en accomplissant des tâches ménagères. Leur environnement de travail à la maison est alors exposé au bruit et aux sollicitations des enfants et donne lieu à un télétravail en débordement dispersé et en quelque sorte « empêché » (Clot, 2010) par le travail domestique et parental.

« On travaille tous les deux à la maison quasi quotidiennement, le soir et le week-end. (...) Moi je m'installe dans le canapé et mon mari, il a un coin bureau dans l'entrée. Ce n'est pas vraiment un bureau où il est enfermé, mais ça lui permet de se concentrer quand il a des choses à rendre le lendemain par exemple. (...) Moi, ça me permet de surveiller les enfants et de traiter quelques mails, mais généralement, je travaille plutôt le soir quand ils dorment ou pendant les siestes. »

Céline, 33 ans, chercheuse à l'INSERM, deux enfants de 3 et 6 ans, conjoint chercheur au CNRS, Paris, Ile de France, secteur urbain

Soucieuses de ne pas empiéter sur les temps familiaux, les mères travaillent à contre-temps des rythmes dominants de la vie sociale : tard le soir ou tôt le matin, quand tout le monde dort. Lorsque le surtravail à domicile est régulièrement réalisé sur les temps de repos et de récupération, il donne alors lieu à des phénomènes d'épuisement et de fatigue. De manière générale, le « surtravail à domicile » engendre donc des difficultés de concentration pour les mères, mais aussi la culpabilité de couper difficilement, de travailler « dès que les enfants ont le dos tourné ». L'usage des NTIC s'avère donc ambivalent pour ces mères : il libère l'esprit et procure le sentiment d'être à jour sur le plan professionnel, ce qui permet, en retour de cette disponibilité quasi-permanence, de se sentir « libérée » pour investir son rôle parental dans la sphère privée, mais il réduit le temps physiologique, accroît la charge de travail accomplie et densifie les temps professionnels et familiaux.

« Je travaille quasiment tous les soirs et tous les week-ends et ça, pour moi, c'est pas du télétravail, ça vient vraiment en plus de mes horaires standards. (...) Je reçois une centaine de mails par jour et j'en envoie une centaine d'autres. Dans les cent mails reçus, la moitié nécessite d'être regardée de près et les autres, c'est des choses où je suis en copie pour les membres de mon équipe. Le problème, c'est que je suis en réunion toute la journée, donc j'ai que des périodes de dix minutes pour les regarder. Je le fais le matin, comme j'arrive tôt, j'ai à peu près 45 minutes à peu près calmes. Ensuite, c'est aussi pour ça que le soir, je me reconnecte souvent c'est pour trier du mail. Là, par exemple, j'étais en réunion toute la semaine donc j'ai pris un retard phénoménal. Donc j'essaie quand même de capter les plus importants au bureau, mais ceux qui le sont moins, je les mets de côté et ça s'accumule. Donc je suis obligée d'y revenir le soir sinon ça m'angoisse ! C'est sûr qu'il y a de la charge, mais j'ai du mal à me calmer. Et puis avec tous ces outils, moi j'ai un problème, je passe mon temps à regarder mes mails, à ... On est sollicité en permanence entre mes deux téléphones, le

fixe, l'ordinateur portable, le fait qu'on ait accès à la maison, comme j'aime bien savoir où on en est je passe mon temps à regarder si il n'y a rien qui est tombé quelque part. (...) ça m'arrive même de me cacher de mon mari pour me connecter avec mon blackberry parce que ça ne lui plait pas que je le fasse devant les enfants. Moi-même, ça me gêne souvent... »

Carine, 37 ans, responsable des achats, deux enfants de 2 et 5 ans, conjoint responsable marketing, Paris

Plus précisément concernant la charge mentale des mères que l'on peut qualifier de « chefs d'orchestre » du foyer, nous pouvons dire qu'elle représente une source de distanciation mise à mal. Par exemple, dans les couples aux horaires variables, les mères tiennent un planning mensuel croisant leurs horaires, ceux du père, les jours de garde des enfants où est précisé qui dépose et reprend l'enfant, il en est de même pour les activités extrascolaires. Ce planning est bien souvent affiché sur le frigo pour que chacun des parents puisse le consulter. Malgré tout, les mères rappellent chaque soir aux pères l'organisation du lendemain²⁶ et expliquent également aux enfants « tous les soirs pour qu'elle ne soit pas perdue comme c'est jamais pareil » (Amélie, 28 ans, un enfant de 2 ans et demi et enceinte, infirmière en CHU, CA, zone rurale). Ce sont aussi parfois les repas qui font l'objet d'une programmation hebdomadaire, certaines mères tenant un cahier de menus et de listes de courses. Concernant le mode de garde, ce sont toujours les mères qui s'occupent de la gestion administrative (les contrats des assistantes maternelles, les déclarations mensuelles sur le site de pajemploi, les paiements) et des choix qui doivent être faits, comme le résume Sabrina (31 ans, deux enfants de 3 ans et demi et 8 mois, conseillère en insertion, CA, zone rurale) : « tout ce qui est nounous, c'est moi qui gère ».

De manière générale, lorsque les pères doivent s'occuper des enfants, les mères ont bien souvent supervisé le déroulement en amont : préparation des repas, du sac à langer, des vêtements, car « c'est pas qu'il ferait moins bien, mais j'ai besoin que tout soit réglé et ils se reposent aussi beaucoup sur nous quand on fait pour eux » (Fanny, 30 ans, 2 enfants de 4 ans et 7 mois, infirmière en CHU, CA, zone rurale). En somme, quand elles n'ont pas à surveiller les pratiques du père, elles ont toujours un coup d'avance :

« On se fait livrer gratuitement si on fait les courses en magasin avant 19h au magasin d'en bas de chez nous. Il le fait des fois mais s'il se trompe d'article ça m'énerve ! Pour Alicia, c'est moi qui sait, donc ça m'énerve si c'est pas bien fait, si c'est pas fait comme je veux moi. Quand je pars en déplacement, je prépare toutes les affaires à l'avance parce qu'à chaque fois que je n'avais pas préparé, c'était n'importe quoi ! Et un truc essentiel ! Une fois en plein hiver, je l'ai retrouvée en body avec un petit gilet par dessus et rien entre les deux ! Petite anecdote, elle apprend la propreté, donc elle avait fait caca dans son pot, moi j'étais sous la douche et il est venu me voir avec les lingettes Ajax : « je lui essuie les fesses avec ça ? ». On est obligé de surveiller ! »

Rachelle, 32 ans, chargée de diffusion, un enfant de deux ans et demi, conjoint agent immobilier, Paris

« J'essaie d'anticiper, je fais beaucoup de choses la veille, il faut que le matin ça aille vite pour ne pas réfléchir. Quand je peux anticiper le repas je le fais la veille. (...) Après, mon mari m'aide quand même bien sur des choses du quotidien, mettre la table

²⁶ « Mon planning est affiché dans le couloir, mais il sait à peu près mes roulements. Les veilles au soir je lui rappelle, je le redis (« n'oublie pas le petit ») ou alors il me demande. C'est moi qui gère la nourrice, qui prépare ses plannings, qui gère les papiers, lui il va le chercher c'est tout » (Anne, 27 ans, un enfant de 3 ans, infirmière en CHU, CA, zone rurale).

si elle n'est pas mise quand il arrive, débarrasser mon mari m'aide beaucoup, mettre les enfants en pyjama, les baigner... Il n'aura pas l'initiative de les mettre au bain c'est moi qui dit « tout le monde au bain », mais il gèrera la sortie, mettre en pyjama il saura. Il participe bien à la gestion des enfants, mais c'est moi qui impulse. C'est moi qui lui demande de sortir les enfants du bain sinon il est sur ses mails. »

Hélène, 39 ans, conseillère en prévention des risques professionnels, trois enfants de deux ans et demi, cinq et sept ans, conjoint exploitant agricole, Champagne-Ardenne, zone rurale

« Je fais les courses à la semaine, je ne m'amuse plus à aller aux courses entre deux ; je fais mes menus à la semaine, je fais ma liste de courses et je prépare au fur et à mesure mes plats. J'ai un Thermomix donc je regarde sur leur site. C'est un gain de temps. L'organisation c'est quand je fais soir et matin parce qu'il faut faire pour le midi, le soir et le midi et aussi pour les purées de la petite. Mais comme on ne fait pas plus de quatre jours de suite à l'hôpital, ça s'enchaîne bien. Généralement, je prépare les vêtements et le reste il suit, il gère aussi. Je fais des tas, la purée, la compote, le sac à langer est prêt. Je ne lui laisse pas trop de grosses responsabilités. Je gère tout, c'est pas qu'il ferait moins bien, mais j'ai besoin que tout soit réglé à mon idée et il se repose aussi beaucoup là dessus. »

Fanny, 30 ans, infirmière en CHU, deux enfants de sept mois et quatre ans, conjoint agent logistique au chômage, Champagne-Ardenne, zone rurale

« Ranger la maison, il faut que je lui demande, mais faire les courses il peut en complément, mais on fait beaucoup au *drive*, je commande, il récupère. Préparer à manger, il gère. Le linge, il fait ses vêtements de boulot, le reste *don't touch* parce qu'il mélangerait tout et n'importe quoi. Le repassage, il n'aime pas et il ferait ça n'importe comment, donc non. (...) Avant de faire ma tournée j'ai souvent fait à manger, comme ça, en revenant il n'y a plus qu'à réchauffer. Lui, il n'anticipe pas et nous on anticipe peut-être trop. Des fois, il me dit d'arrêter de me prendre la tête, mais je lui dis « oui, mais toi t'y penses pas ! ». On cogite tout le temps ! Si je regarde un film, je pense à ma journée de demain, à ce que je dois faire. Si je travaillais, je préparais les vêtements et le sac. Il savait le faire, mais il fallait que je le fasse, j'avais peur qu'il oublie quelque chose ! Pour moi, c'est naturel, mais des fois c'est usant, c'est épuisant. Des fois ça clache parce que je n'en peux plus et il me dit « mais ça, je pourrais le faire », alors « oui, mais tu le fais pas et il faut que ça soit fait ! ». Je le fais parce que ça me semble naturel, peut-être parce que j'ai besoin de le faire, peut-être pour me sentir mère. Dans une vie de famille c'est plus la mère qui trône. Il me dit souvent « pourquoi tu ne me laisses pas faire ça ? », mais c'est parce qu'il faut que ce soit fait tout de suite et comme je le veux. Je ne lui laisse pas le temps de pouvoir le faire. Il va dire « oui je vais le faire », « oui, mais quand ? ». Si le lendemain, c'est pas fait, je le fais. Donc des fois ça clache. (...) Je suis partie une semaine, je lui avais fait un planning : le matin l'école, le midi la cantine, la garderie ; là j'avais tout noté ! Il avait besoin de savoir, il disait qu'il allait être complètement perdu ! »

Aurore, 34 ans, infirmière libérale, un enfant de cinq ans, conjoint technicien chauffagiste, Champagne-Ardenne, zone rurale

« Quand je travaille, il faut que je lui dise que je travaille et qu'il va la chercher. Si je lui dis que j'ai une lessive à mettre dans le sèche linge il va le faire, mais si je ne lui dis pas, il ne le fait pas. A la maison, je suis obligée de lui dire de ranger ! »

Leslie, 30 ans, infirmière libérale, un enfant de trois ans, conjoint vigneron,

4.3. Le « burn-out parental »

Le « burn out parental » résulte de la difficulté de mener de front un projet professionnel particulièrement fort avec un engagement maternel conforme à la norme traditionnelle. Si toutes les mères concernées ont le sentiment de « manquer de temps » et d'être épuisées tant mentalement que physiquement, certaines se sentent surtout dépassées dans la sphère familiale, à l'image de Nacima qui manque de temps pour investir son rôle maternel comme elle le souhaiterait.

« C'est moi qui gère les petites. Mais c'est pas un problème en tant que tel. Ça demande de l'énergie. Et c'est vrai que des fois j'aimerais bien pouvoir souffler. Je me lève à 6h30 pour me préparer, ensuite je m'occupe d'elles et le temps que je les dépose, je suis au taquet hein... après je suis au boulot. Et quand je suis au boulot, je suis au boulot. J'ai pas le temps de regarder mes mails perso ou quoi. Et dès que je pars du boulot, je cours pour récupérer les filles, et après c'est les courses, faire à manger, le bain, donner à manger (*rires*) : la vie ! C'est crevant. Quand je me pose vers 21h... ça me dérange pas parce que j'adore mes filles, j'adore mon métier et j'adore mon mari mais heu... C'est dur physiquement, après ça demande vachement d'énergie. On est tout le temps en train de courir. Moi d'ailleurs on me connaît dans ma ville parce que je suis tout le temps en train de courir. Je marche vite en temps normal et je suis toute le temps en train de courir partout avec ma poussette. Je cours pour chercher la première, je cours pour chercher la deuxième, je cours pour chercher le pain, je cours pour rentrer ... Le problème c'est qu'on a des vies dures, mais c'est pas à mes gamines de payer, donc quand je rentre à la maison on fait des jeux, on va au parc... c'est ça qui épuise. Honnêtement, là, je suis à un stade où je n'en peux plus. On est tout le temps en train de gérer. On fait à manger, ils nous demandent un câlin, des fois on est malades, mais il faut gérer c'est comme ça. C'est comme si on n'existe plus nous en fait. C'est toujours les autres avant et notre repos à nous, ça passe après, ou ça passe pas d'ailleurs, ça disparaît quoi, on sait plus ce que c'est de se sentir reposé, en forme (*rires*) ! »

Nacima, 39 ans, ergonome, deux enfants de 2 ans et demi et 5 ans et demi, mariée à un chef d'entreprise dans le bâtiment, Maison Alfort, Ile de France, secteur urbain

Pour d'autres mères, la tension émane surtout de la sphère professionnelle, comme pour Carine, qui déclare avoir fait un burn out après la naissance de sa fille, car elle ne parvenait plus à conjuguer ses investissements familiaux avec son engagement professionnel particulièrement fort.

« Quand j'ai repris après la naissance de ma fille, j'ai travaillé comme une damnée les premiers mois, donc ça c'était en 2012. J'étais sur un nouveau poste et je ne le maîtrisais pas du tout quand j'ai repris. J'avais tout à apprendre, tout à mettre en place. J'ai pété un câble à ce moment là parce que je travaillais trop et je gérais la petite la nuit. Je retravaillais tous les soirs pour essayer d'être à jour dans mes dossiers, c'était vraiment tout le temps. C'était vraiment tous les soirs pendant au moins deux heures. Et le week-end aussi. Cette période, ça me fatiguait tellement qu'à un moment j'en n'étais plus efficace la journée. J'ai fais, comment on appelle ça, je crois que j'ai fais un burn out. Donc pendant trois mois, c'était un peu comme le baby blues, je pleurais pour un rien, je sentais que ça n'allait vraiment pas, qu'au boulot, je ne m'en sortais plus et puis un jour, j'ai eu deux énormes crises de larme au bureau... Alors moi qui

veut un peu être un exemple, c'était un peu raté (*rires*) ! (...) Mais j'ai mis longtemps à m'en remettre, ça m'a... Je pense que je n'ai pas vu le truc venir et quand c'est arrivé c'était trop tard. Et puis je ne me pensais pas si fragile, et je me suis sentie gênée d'avoir été si faible, alors ma faiblesse, elle s'explique, néanmoins, j'ai quand même une équipe de vingt personnes à... Je suis quelqu'un de stressée donc c'est dur et puis ma boss m'a quand même fait remarqué que j'étais sensée avoir plus les épaules... Et plus j'étais pas bien, ça s'est vu donc j'étais gênée et j'ai mis longtemps à passer au-dessus en me disant « allez, tu es un être humain, ça arrive à tout le monde d'être pas bien ». Il y a des gens qui ont l'air de vivre très bien leurs 18 enfants et leur travail, moi j'ai un peu plus de mal (*rires*). Ce qui est compliqué c'est que je suis de nature stressée, donc c'est difficile de dire ce qui relève de ma nature ou de mon travail... »
Carine, 37 ans, responsable des achats, deux enfants de 2 et 5 ans, conjoint responsable marketing, Paris

Pour Carine, comme pour d'autres mères rencontrées, ce burn out parental s'est non seulement accompagné d'une mise en cause personnelle, avec le sentiment d'être « défaillante » ou « pas à la hauteur », mais de troubles physiques : une perte de poids pour Carine, des douleurs diffuses dans tout le corps pour Corine, un épuisement physique accompagné d'une dépression pour Alexia :

« J'ai toujours été très fine, mais en trois ans, j'ai perdu du poids, c'est impressionnant, et comme mon niveau de stress a augmenté... je suis tout le temps en tension comme ça. »
Carine, 37 ans, responsable des achats, deux enfants de 2 et 5 ans, conjoint responsable marketing, Paris

« Maintenant ça va, mais ma fille n'a pas fait ses nuits jusqu'à l'âge de trois ans. J'étais au bout du rouleau. Vraiment épuisée. Et en fait, l'été avant sa rentrée scolaire, je suis tombée malade, j'ai fait une fibromyalgie. C'est le corps qui n'en peut plus clairement. Une grosse fatigue, des courbatures, rien qui va, le moral à zéro, un état un peu dépressif malgré tout. »
Corine, 44 ans, directrice de programmes immobiliers, mère d'un enfant de quatre ans et demi, conjoint directeur de programmes immobiliers à son compte, Paris

« Il y a eu des jours où j'étais physiquement et moralement détruite. Tout a commencé quand ma fille est née et que je suis revenue de mon congé maternité. Deux ans d'apocalypse à courir dans tous les sens. C'était plus une vie, c'était un carnage. »
Alexia, 37 ans, deux enfants de trois et six ans, responsable de boutique au chômage, conjoint directeur d'entreprise, Paris, Ile de France, zone urbaine

On sait que les femmes sont plus souvent en situation d'avoir à effectuer des « compromis » sur le plan professionnel (réduction du temps de travail, mobilité) en raison de la carrière de leur conjoint (Nicole-Drancourt, 1989). Il en va de même face au burn-out parental, puisque certaines mères (contre aucun des pères) envisagent un temps partiel, un changement de service, voire une reconversion professionnelle, notamment à l'approche d'un nouvel enfant ou de la scolarisation du premier. En effet, avant la scolarisation, les jours de repos en semaine ne posent pas problème, au contraire ils contribuent à une articulation travail-famille facilitée, ce qui n'est plus le cas une fois que l'enfant rentre à l'école et qu'il n'a plus que les week-ends à partager avec ses parents. C'est ce qu'explique Anne :

« Quand j'ai mes repos en semaine, je suis avec lui, mais quand il sera à l'école, je le verrai ni la semaine, ni le week-end. Maintenant j'y pense, je pense que je vais mal le vivre ».

Anne, 27 ans, infirmière aux urgences, un enfant de trois ans, conjoint chauffeur poids lourd, Champagne-Ardenne, zone rurale

Ces conflits de distanciation subjective peuvent être liés à différentes causes, plusieurs variables pouvant les accentuer : le manque d'appui conjugal, organisationnel (dispositifs d'entreprise) et/ou institutionnel (pas de place en crèche, difficulté à trouver une assistante maternelle, voire absence de modes de garde) ainsi que le nombre d'enfants et leurs âges. Mais aussi et surtout le poids des stéréotypes de genre, des représentations et des ethoses parentaux que nous avons déjà développés dans la troisième partie.

Si les caractéristiques de l'emploi jouent sur le conflit de distanciation subjective et plus largement sur l'articulation travail-famille, les caractéristiques de l'employé, sa situation conjugale et familiale jouent également dans l'ampleur des conflits : le genre, l'âge (le moment du cycle de vie), le nombre d'enfants et leurs âges, le niveau de revenu du foyer (donnant ou non la possibilité d'externaliser une partie du travail domestique), mais aussi le soutien de la parentèle et du conjoint. Parmi ces variables, l'emploi du conjoint et son implication dans la sphère familiale s'avèrent être tout à fait déterminants dans l'apparition des conflits de distanciation.

« Il est entrepreneur, gérant de son exploitation, a priori il n'a pas de contraintes, mais en fait il en a plein. Il a deux élevages et une ferme. Il peut a priori y avoir du travail la nuit et des gardes le samedi et le dimanche. (...) Le monde agricole, il n'y a pas de cloisonnement entre l'activité et la vie privée. La journée, c'est un travail physique sur place. En général, il part en même temps que moi, sauf s'il y a des contraintes où il doit y être pour 7h30. Le soir, il est rentré plus tard, il rentre vers 19h30. Après, il y a tout le travail administratif à la maison ; c'est un peu tous les soirs et il y a des pics quand c'est la période compta, ça prend de la place sur le week-end. Donc ça fait des grosses amplitudes. Donc forcément, il n'est pas trop présent pour s'occuper des filles. Je prends quasiment tout en charge. »

Hélène, 39 ans, conseillère en prévention des risques professionnels, trois enfants de deux ans et demi, cinq et sept ans, conjoint exploitant agricole, Champagne-Ardenne, zone rurale

« Mon mari n'est pas forcément présent, donc je gère tout toute seule, donc c'est compliqué. (...) Pour certaines réunions le soir, il fallait que mon mari soit pile rentré pour que je puisse y aller, mais des fois, il me plantait, donc c'est dur ! (...) Mon mari des fois me dit « mais j'existe ! ». Oui, mais comme je ne sais jamais quand t'es là, quand t'es pas là, quand tu vas exister ou pas exister, je suis obligée de faire toute seule, je ne demande plus parce que combien de fois j'ai demandé et je me suis faite planter ! Donc je mets tout le planning sans lui ! »

Nadine, 34 ans, pharmacienne d'officine, deux jumeaux de 3 ans et demi, conjoint ingénieur, Champagne-Ardenne, centre urbain

« Mon mari, il part à 7h et rentre après 20h. Il travaille énormément depuis qu'il a monté sa boîte. (...) Très rarement, quand on ne peut pas faire autrement, c'est lui qui amène mes filles le matin. Mais généralement je m'arrange avec mes parents quand je suis en déplacement. De toute façon, c'est moi qui gère tout, mes filles, la maison, tout ça, c'est moi. Lui, il doit tout le temps être présent pour son travail. Il travaille le soir à

la maison, le week-end aussi. Il est tout le temps connecté à ses mails, à son téléphone. Même en vacances, il ne sait pas faire de coupure réelle. Il n'est jamais déconnecté. Il a des mails à traiter, des dossiers à boucler. Même le matin au réveil, son premier geste, c'est de consulter ses mails. Sa vie à lui elle est un peu... Tout est orienté vers son travail alors que la mienne, non. J'ai mon boulot aussi, mais je dois tout gérer quand même, j'ai pas le choix vu que lui, il ne peut pas le faire. »

Nacima, 39 ans, ergonome, deux enfants de 2 ans et demi et 5 ans et demi, mariée à un chef d'entreprise dans le bâtiment, Maison Alfort, Ile de France, secteur urbain

Conclusion. L'emploi continu des mères : vers un dépassement des régimes de genre ?

Les mères actives continues à temps plein constituent un groupe hétérogène tant du point de vue des configurations familiales et professionnelles (féminines et masculines), que des modes de garde auxquels elles ont recours. Cette diversité donne lieu à des vécus variés de l'articulation travail-famille chez ces mères que nous allons mettre en évidence par une typologie. Cette typologie rend compte des expériences les plus satisfaisantes à celles les moins bien vécues, en reliant ces ressentis aux variables objectives qui les façonnent comme l'organisation des modes de garde, la répartition des activités domestiques et parentales, la trajectoire et la situation professionnelle des parents, la configuration conjugale et familiale. Le premier type concerne les mères **satisfaites** de la manière dont elles articulent leurs engagements professionnels et familiaux (1). Les trois autres types se caractérisent par des vécus **sous tensions** pouvant prendre trois formes : un investissement professionnel empêché par le rôle maternel (2), un investissement parental empêché par l'engagement professionnel continu à temps plein (3) et une forme de burn-out parental caractérisé par une course permanente après le temps pour les mères qui mènent de front engagement professionnel et engagement familial sans remise en cause des normes traditionnelles de division du travail entre les sexes (4).

1. Les mères-travailleuses satisfaites

Ce type minoritaire – qui correspond à 5 mères dans notre échantillon – renvoie aux expériences réussies de l'activité féminine continue à temps plein du point de vue de l'articulation des engagements professionnels et familiaux. Dans les familles concernées, on observe un dépassement de la division genrée du travail, puisque les mères et les pères n'endossent pas les rôles qui leur sont traditionnellement assignés sur le plan professionnel. Ce type concerne en effet des couples hypoconjugaux, où l'investissement professionnel de la mère prime sur celui du père.

Dans la sphère familiale, la division du travail domestique et parentale se distingue du modèle traditionnel au sens où les tâches sont relativement partagées. Les normes de genre ne sont toutefois pas inversées puisque si on observe un relatif équilibre des tâches domestiques au niveau qualitatif et quantitatif, le travail parental, lui, donne lieu à un partage équilibré du point de vue quantitatif, mais au maintien d'une division qualitative traditionnelle, au sens où la mère demeure davantage pourvoyeuse, notamment pour les tâches de maternage. C'est toutefois dans ces familles que l'on observe une plus grande symétrie des pratiques entre les hommes et les femmes dans la sphère familiale.

Au-delà des couples hypoconjugaux, ce type d'expérience concerne les familles où la trajectoire d'emploi du père est discontinue et où les horaires de la mère sont décalés par rapport à ceux du père, pouvant ainsi donner lieu à une garde parentale exclusive à l'image des parents relais. Dans les autres cas, on observe un mode de garde multi-recours avec un appui important de la parentèle et en particulier de la garde grand-parentale.

Toutefois, si les caractéristiques d'emploi des couples hypoconjugaux et des parents relais permettent une articulation pratique réussie, elle demeure subjectivement sous tensions. N'ayant pas rompu avec les injonctions normatives féminines du modèle traditionnel, ces mères subissent la tentation du rattrapage, voire un risque de débordement et de basculement vers l'idéal-type des *mères travailleuses submergées*.

2. Les travailleuses contrariées

Ce type d'expérience de l'articulation travail-famille concerne les mères qui souhaiteraient s'investir davantage dans la sphère professionnelle, mais qui ne le peuvent pas en raison de leur rôle maternel et de l'engagement professionnel de leur conjoint. Ces mères culpabilisent de devoir quitter leur travail plus tôt que leurs collègues, de ne pas pouvoir assister aux réunions tardives, de devoir refuser des déplacements professionnels ou encore de s'arrêter de travailler pendant leur congé maternité. Ce modèle concerne en premier lieu les couples « à double carrière », où les deux conjoints occupent des postes à responsabilités. Dans ce cas de figure, l'engagement professionnel féminin est rendu possible grâce à une importante externalisation du travail domestique et parental. Les revenus conséquents du couple permettent en effet d'avoir recours à des prestataires pour l'entretien du linge et de la maison et de cumuler plusieurs modes de garde pour leurs enfants. Leur satisfaction à l'égard des solutions de garde dépend alors grandement de la souplesse des assistantes maternelles ou des structures d'accueil vis-à-vis des horaires.

Sur le plan subjectif, ces mères ont pris des distances avec les injonctions normatives féminines. Elles ont d'ailleurs souvent retardé les naissances des enfants pour s'engager pleinement dans leur travail, dans un premier temps de leur carrière. Dans leurs familles, on observe une volonté de trouver des arrangements plus égalitaires sur le plan domestique et parental pouvant correspondre au « modèle transitionnel » identifié par N. Lapeyre (2006) : les conjoints tentent d'évoluer vers une répartition égalitaire mais leur organisation quotidienne fonctionne largement selon les normes traditionnelles de division genrée du travail productif et reproductif. En effet, lorsque les mères travaillent, certaines tâches typiquement féminines peuvent être prises en charge par les pères, mais dès que les deux parents sont présents, les rôles tendent à se maintenir selon un schéma traditionnel. Ces couples aspirent donc à une « déspecialisation des tâches » (Méda, 2001) qui n'est pas totalement mise en actes en raison du primat accordé à la carrière masculine. Ces mères se caractérisent par une identité professionnelle particulièrement forte mais celle-ci ne modifie pas la répartition traditionnelle des rôles domestiques et parentaux au sein de la famille. Leur expérience résulte donc de la tension particulièrement forte entre leur rôle maternel et le désir personnel de se réaliser sur le plan professionnel.

3. Les mères contrariées

Ce modèle rend compte de l'expérience des mères qui ne remettent pas en cause le partage traditionnel des rôles dans la sphère familiale et qui vivent leur emploi continu à temps plein comme une contrainte. Elles souhaiteraient s'investir davantage dans l'éducation de leurs enfants et culpabilisent d'avoir un recours intensif aux modes de gardes externalisés. Cette situation concerne également les familles où les pères assurent totalement ou en partie la garde des enfants.

Ces mères portent beaucoup d'attention à la qualité des modes de garde (choix des assistantes maternelles, préférence pour la garde collective, intérêt pour les activités faites à la crèche) et font en sorte que leurs enfants participent à des activités extra-scolaires malgré leur emploi du temps chargé, en s'appuyant notamment sur l'appui des grands-parents ou sur l'entraide entre voisins ou entre parents d'élèves.

A terme, ces mères cherchent à sortir de cette situation en réajustant leur situation professionnelle à leur rôle maternel : elles envisagent de travailler à temps partiel, de changer d'horaires, de lieu de travail, de fonction ou d'entreprise afin de réduire leur volume horaire et leurs responsabilités. Elles ont également tendance à caler leurs rythmes de travail sur celui des enfants et à placer la qualité de vie des enfants avant leurs obligations professionnelles.

4. Les mères-travailleuses submergées

Les tensions vécues par ce dernier type de mères émanent de leur volonté de s'investir pleinement dans la sphère familiale et dans la sphère professionnelle, sans bénéficier de soutien particulier de la part de leur conjoint, dont la participation au travail domestique et parental est conforme à la norme traditionnelle. Ces couples incarnent la figure typique du « modèle normatif » ou « traditionnel » (Lapeyre, 2006), avec une assignation masculine à la sphère professionnelle et une assignation féminine à la sphère familiale, en dépit de l'emploi à temps plein des mères. Elles peuvent également subir un manque d'appui organisationnel (absence de dispositif d'entreprise de conciliation travail-famille, manque de compréhension du supérieur hiérarchique et des collègues), mais aussi une défaillance du mode de garde (pas de place en crèche, une assistante maternelle non flexible sur les horaires, voire une absence de mode de garde institutionnalisé).

Leur articulation travail-famille s'apparente alors à un combat de tous les instants, qui s'avère à la longue éreintant physiquement et moralement, pouvant se traduire, dans les cas les plus extrêmes, par des problèmes de santé. Ayant à assumer l'essentiel des activités parentales et domestiques tout en maintenant une activité continue à temps plein, certaines de ces mères subissent une forme de burn-out parental.

Comme pour toute typologie, ces quatre types d'expériences représentent des abstractions de types « purs », mais les mères que nous avons rencontrées peuvent correspondre à plusieurs types en même temps et/ou passer d'un type à un autre au fil de leur trajectoire.

Pour poursuivre et compléter l'analyse, il serait intéressant d'appréhender l'expérience des conjoints de ces femmes aux parcours d'emploi continu à temps plein pour saisir leurs pratiques et leurs ressentis à l'égard de l'articulation de leur propres engagements professionnels, domestiques et parentaux. Même si nous avons recueilli quelques données empiriques en ce sens, la confrontation des points de vue des pères et des mères serait une piste d'analyse intéressante à creuser.

Bibliographie

- Acs M., 2013, « Les spécificités régionales des modes de garde déclarés des enfants de moins de 3 ans », *Etudes et Résultats*, n°839, avril.
- Afsa Essafi C. et Buffeteau S., 2006, « L'activité féminine en France : quelles évolutions récentes, quelles tendances pour l'avenir ? », *Economie et statistiques*, n°398-399.
- Ananian S. et Robert-Bobée I., 2009, Modes de garde et d'accueil des enfants de moins de 6 ans en 2007, DREES, *Etudes et Résultats*, n°678, février.
- Barnet-Verzat C., 2009, *Le temps des mères, le temps des pères*, Ed. CNAF, Informations sociales, n°153
- Barrère-Maurisson M.-A., Rivier S., Marchand O., 2000, « Temps de travail, temps parental. La charge parentale : un travail à mi-temps », *Premières Synthèses*, n° 20.1.
- Baudelot C. et Gollac M., 1997, « Faut-il travailler pour être heureux ? », *Insee Première*, Décembre, n°560.
- Baudelot C., Gollac M. (dir.), 2003, *Travailler pour être heureux ?*, Paris, Fayard.
- Bauer D., 2007, « Entre maison, enfant(s) et travail ; les diverses formes d'arrangement dans les couples », *Etudes et Résultats*, n°570.
- Beillan V., 1991, « La garde des enfants : des pratiques socialement différenciées », *Sociétés contemporaines*, vol. 8, n°8, pp.101-106
- Blanpain N., 2006, « Garder et faire garder son enfant », *Données sociales – La société française*, p. 77-83.
- Boni Le Goff I., 2013, *Le sexe de l'expert. Régimes de genre et dynamique des inégalités dans l'espace du conseil en management*, Thèse de Sociologie. Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales (EHESS), Paris.
- Boni-Le Goff I., 2012, « Ni homme, ni femme, mais un consultant. Régimes de genre dans l'espace du conseil en management », *Travail et Emploi*, n° 132, pp. 21-34.
- Borderies F., 2012, « L'accueil des enfants de moins de 3 ans en 2010 », *Etudes et Résultats*, n°803, DREES, juin.
- Boni-Le Goff I., 2010, « Pratiques et identités professionnelles dans le conseil en management en France : entre ethos du service au client et pression du « up or out » », *SociologieS* [En ligne], Dossiers, L'essor des métiers du conseil : dynamiques et tensions, mis en ligne le 04 février. URL : <http://sociologies.revues.org/3072>
- Bouffartigue P., 2001, *Les cadres. Fin d'une figure sociale*, Paris, La Dispute.
- Bouffartigue, P., Bocchino, M., 1998, « Travailler sans compter son temps ? Les cadres et le temps de travail ». *Travail et Emploi*, n° 74, pp. 38-50.
- Bourreau-Dubois C., Guillot O. et Janleliouwitch-Laval E., 2001, « Le travail à temps partiel féminin et ses déterminants », *Economie et Statistique*, n°359-360.
- Boyer D., 2004, « Les pères bénéficiaires de l'APE : révélateurs de nouvelles pratiques paternelles ? », *Recherches et Prévisions*, n° 76, juin, p. 53-62.
- Brayfield A., 1995, "A Bargain at Any Price? : Child Care Costs and Women's Employment." *Social Science Research*, Vol. 24, p.188-214.

- Bressé S., Le Bihan B., Martin C., 2007, « La garde des enfants en dehors des plages horaires standards », DREES, *Etudes et Résultats*, n°551, janvier.
- Campéon A., Le Bihan C., Martin C., Gardin G., 2005, « Expérimentation d'une offre de garde face aux horaires de travail atypiques et flexibles », *Recherches et prévisions*, n° 80, juin.
- Chenevier L., 1996, « Les variables influençant l'ampleur du conflit travail-famille ressenti par l'employé(e) », Mémoire de Maîtrise, Ecole des Hautes Etudes Commerciales.
- Cleach O., Metzger J.-L., 2004, « Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage des nouvelles temporalités », *Sociologie du travail*, vol. 43, n° 4, pp. 433-450.
- Clément D. et Nicolas M., 2003, « Les disparités territoriales de l'accueil des jeunes enfants », *L'e-ssentiel*, n°12, avril.
- Clot Y., 2012, *Le travail à cœur*, Paris, La Découverte.
- CREDOC, 1998, « Accueil des jeunes enfants, conciliation vie professionnelle, vie familiale et opinions sur les prestations familiales », Ariane Dufour, Georges Hatchuel, Jean-Pierre Loisel.
- Daniel A. 2004, « La prise en charge de la garde des jeunes enfants par l'aide informelle », *Recherches et prévisions*, vol. 77, n° 77, pp. 49-61.
- Deneault K., 1996, « Les effets des appuis organisationnels sur le conflit travail-famille et sur la vie professionnelle et sur la vie personnelle des employés », Mémoire de Maîtrise, Ecole des Hautes Etudes Commerciales, Montréal.
- Deschamps M., 1996, « Les effets du conflit emploi-famille sur la vie professionnelle et sur la vie personnelle », Mémoire de Maîtrise, Ecole des Hautes Etudes Commerciales, Montréal.
- Dossier d'étude Allocations familiales, 2000, « Dossiers d'études sur la petite enfance », n°8.
- Fusulier B., Del Rio Carral M., 2012, *Chercheur-e-s sous haute tension ! Vitalité, compétitivité, précarité et (in)compatibilité travail/famille*, Louvain-la-Neuve, Presses Universitaires de Louvain.
- Fusulier B., Laloy D., Sanchez É., 2009, « Être au service et articuler travail/famille. De la double disponibilité pratique et subjective chez les professionnels de la relation », *Informations sociales*, n° 154, p. 22-30.
- Galtier B., 2011, « L'arbitrage entre emploi et inactivité des mères de jeunes enfants : le poids des contraintes familiales, professionnelles et sociétales sur les modes d'accueil des enfants », *Economie et statistique*, n° 447.
- Garner H. et Méda D., 2006, « La place du travail dans les identités des personnes », *Données sociales*, n°8.
- Goussard L. et Tiffon G., 2016, « Quand le travail déborde... La pénibilité du surtravail à domicile des chercheurs de l'industrie énergétique », *Travail et Emploi*, dossier « Quand la pénibilité du travail s'invite à la maison » coordonné par C. Avril et P. Marichalar., n° 147, p. 27-52.
- Greenhauss J.H. et Beutell N., 1985, « Sources of conflict between work and family roles », *Academy of management review*, n°10, p.76-88.
- Guillaume C., Pochic S., 2007, « La fabrication organisationnelle des dirigeants : un regard sur le plafond de verre », *Travail, Genre et Société*, n°17, p. 79-103.

- Hatchuel G., 1989, « Accueil des jeunes enfants, la course à la débrouille », *Consommation et Modes de vie*, n°41, juillet.
- Houseaux F., 2003, « La famille, pilier des identités », *Insee Première*, décembre, n°937.
- Jarty J., 2011, « Le travail invisible des enseignants « hors les murs » », *Ethnographiques.org*, n° 23.
- Kaufmann J.C., 2010, *La trame conjugale. Analyse du couple par son linge*, Paris, Pocket.
- Kergoat D., Guichard-Claudic Y., Vilbrot A. (dir.), *L'inversion du genre. Quand les métiers masculins se conjuguent au féminin... et réciproquement*, Rennes, PUR, 2008.
- Laloy D., 2011, « L'articulation des temps sociaux comme enjeu central chez les professionnels du social », *Pensée plurielle*, n°26, p.53-64.
- Lapeyre N., 2006, *Les Professions face aux enjeux de la féminisation*, Toulouse, Éditions Octarès.
- Laufer J., 2005, « La construction du plafond de verre : le cas des femmes cadres à potentiel », *Travail et emploi*, n° 102, pp. 31-44.
- Le Bihan B. et Martin C., 2004, « Atypical working hours: consequences for childcare arrangements », *Social policy and administrative*, vol. 38, n° 6.
- Le Camus. J, Zaouche-Gaudron. C, Beaumatin. A, 1998, « Les interactions mères-enfants-accueillantes », compte rendu pour le séminaire d'étape " petite enfance ", 26 et 27 nov 1998, rapport CNAF.
- Legendre E., 2011, « Les enfants scolarisés à 2 ans vont à l'école surtout le matin et rarement l'après-midi », DREES, *Etudes et Résultats*, n°779, octobre.
- Linhart D., 2009, *Travailler sans les autres ?*, Paris, Seuil.
- Marry C., Jonas I, 2005, « Chercheuses entre deux passions. L'exemple des biologistes », *Travail, Genre et Société*, n°14, pp. 69-88.
- Maruani M., 2000, *Travail et emploi des femmes*, Paris, La Découverte, coll. Repères.
- Maruani M., 2005, *Femmes, genre et sociétés. L'état des savoirs*, Paris, La Découverte.
- Méda D., 2001, *Le Temps des femmes. Pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Éditions Flammarion.
- Méda D., Vendramin P., 2013, *Réinventer le travail*, Paris, Presses Universitaires de France.
- Méda D., Wierink M. et Simon M.-O. (2003), « Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant? », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 29.2, Dares.
- Metzger J.L. et Cléach O., 2004, « Le télétravail des cadres : entre suractivité et apprentissage de nouvelles temporalités », *Sociologie du travail*, n°46, p.433-450.
- Nicole-Drancourt C., 1989, « Stratégies professionnelles et organisation des familles », *Revue française de sociologie*, vol. XXX, n° 1, p. 57-80.
- Nicole-Drancourt C. et Roulleau Berger L., 2002, « Les jeunes et le travail : 1950-2000 », *Revue française de pédagogie*, vol. 139, n°1, p.167-179.
- Pailhé A., Solaz A. (dir.), 2009, *Entre famille et travail*, Paris, La Découverte.
- Pailhé A., Solaz A., 2010, « L'implication des entreprises dans l'aide à la parentalité en France : une initiative bienvenue mais source d'inégalités entre salariés », *Revue interventions*

économiques, n° 41.

Périver H., 2004, « Emploi des mères et garde des jeunes enfants en Europe », *Revue de l'OFCE*, n°90, juillet.

Piotet F., 2007, *Emploi et travail. Le grand écart*, Paris, Armand Colin.

Pitrou A., 1977, « Le soutien familial dans la société urbaine », *Revue française de sociologie*, XVIII, pp. 47-84.

Rochette M., 2003, « Le travail atypique des parents et la garde des enfants : description du phénomène et recension des expériences étrangères de garde à horaires non usuels », *Emploi, solidarité sociale et famille*, Québec.

Sautory O., 2011, « Travailler et garder son enfant en bas âge », DREES, *Etudes et Résultats*, n°749, février.

Sénik C., Méda D., Garner H., 2004, « La difficile conciliation entre vie professionnelle et vie familiale », *Premières Informations et Premières Synthèses*, n° 50.3, Dares.

Sénik C., Méda D., Garner H., 2006, « La place du travail dans les identités », *Economie et statistique*, vol. 393, n° 393-394, p. 21-40.

Torres P., 2008, « Facteurs explicatifs de l'utilisation des pratiques d'aide à la conciliation travail-famille », Mémoire de Maîtrise, Université du Québec.

Tremblay D.G. et al., 2009, « Le soutien organisationnel à la conciliation travail-famille : quelques observations dans le secteur policier au Québec », notes de recherche, Chaire de recherche du Canada sur les enjeux socio-organisationnels sur les économies du savoir, février.

Tremblay D.G., 2004, *Conciliation emploi-famille et temps sociaux*, Toulouse, Octarès.

Vandelac L., Belisle D., Gauthier A., Pinard Y., 1985, *Du travail et de l'amour*, Montréal, Ed. Saint Martin.

Vendramin P. et Cultiaux, 2008, « Les générations face aux mutations du rapport au travail », Actes du Colloque International du GT1 de l' AISFL, « Jeunesses au travail : rapports intergénérationnels et dynamiques des groupes professionnels », Brest, 29-30 mai 2008, p. 475-484.

Vendramin P., 2007, *Enquête Temps et Travail. Temps, rythme de travail et conciliation des temps sociaux*, Rapport de recherche de la Fondation Travail et Technologie, Université ASBL, Namur, Belgique.

Villaume S. et Legendre E., 2014, « Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants en 2013 », *Etudes et Résultats*, n°896, octobre.

Villaume S., Legendre E., 2014, « Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants en 2013 », *Etudes et résultats*, n° 893, octobre.

Vincent S., 2005, « Etre grands-parents aujourd'hui. Synthèse bibliographique », *Allocations familiales, Dossiers d'Etudes*, n°72.

Woolf V. (2001 (1929)), *Une chambre à soi*, Paris, Editions 10/18.

Annexe 1. Guide d'entretien

En préambule, âge, situation matrimoniale, nombre d'enfant(s), âge des enfants (éventuellement parcours résidentiel, déménagements, mobilité...)

1. Formation, emploi et travail : éléments objectifs et expériences

1.1. Formation, qualification

- Quelles **études**, quelle **formation** ? Quels **diplômes** ? Pourquoi ce choix ?
- Avez-vous suivi d'autres formations ?

1.2. Trajectoire professionnelle

- Pouvez-vous me retracer votre **parcours professionnel** depuis la fin de vos études ?
- Quels **changements** en termes de statut d'emploi, de nature d'activité, de responsabilités, d'horaires, de rémunération ?
- Quels changements sont liés spécifiquement à la **naissance** de votre 1^{er} enfant, du 2nd, etc ?

1.3. Situation professionnelle actuelle : profession/activité, type d'emploi, conditions de travail, rapport au travail et à l'entreprise

ACTIVITE

- Quelle est votre **activité professionnelle actuelle** ?
- Votre **statut d'emploi** (*commerçante, artisane, agricultrice, profession libérale, fonction publique, dans le privé*) ?
- Quelles en sont les **contraintes** éventuelles ? En quoi sont-elles **compatibles** (aisément ou non) avec les exigences familiales ? Qu'est-ce qui vous pose le plus **problème** dans votre travail ?
- A l'inverse, quelles en sont les **arrangements** possibles ?

RAPPORT AU TRAVAIL

- Quel **rapport** entretenez-vous à votre travail ? *Est-il structurant ? Source d'épanouissement ? Contraignant ?*
- Qu'est-ce qui **plait** et vous **déplait** dans votre travail ? *Apprendre ? Transmettre ? Fabriquer ? Réussir quelque chose ? Transformer ? Aider ? Être utile ? Créer ?*
- Qu'en est-il de l'intérêt du travail ? Avez-vous souvent l'impression de faire des choses intéressantes ? Lesquelles ? Exemples ?
- Quelle **place** occupe votre travail dans votre vie ?
- Quel est le travail idéal ?
- Quel **sentiment** entretenez-vous vis-à-vis de votre **travail** et de votre **entreprise** ? *Fierté, sentiment d'appartenance, rejet, fierté, utilité, ennui, fatigue ?*

CONDITIONS DE TRAVAIL

- Qu'en est-il de vos **conditions de travail**
- Quels sont vos **horaires** de travail ?

- Lieu de travail ? Temps de **transport** de votre domicile à votre lieu travail ? **Moyen** de transport ?
- Travaillez-vous à votre **domicile** ? *Jamais, rarement, fréquemment ? Et quand (soir, mercredi, week end, congés) ?*

EVOLUTIONS ET ASPIRATIONS

- Y a-t-il eu des **évolutions** sur ces différents aspects avec l'arrivée de votre premier enfant, puis du 2nd, etc. ? Par exemple, en termes de temps de travail, d'horaires, de carrière, d'investissement au travail ?
- Quel est votre projet, vos **aspirations** professionnelles ? Comment envisagez-vous votre carrière à court, moyen et long terme ?

2. Vie conjugale et familiale

2.1. Situation familiale

- Statut matrimonial ? En couple depuis combien de temps ?
- Nombre d'enfants ? Leur âge ? A quel(s) moment(s) de votre trajectoire professionnelle sont-ils nés ?

2.2. Situation professionnelle du père : profession/activité, type d'emploi, conditions de travail, rapport au travail et à l'entreprise

- Quelle est son **activité** professionnelle et son **statut** d'emploi ?
- Quelles sont ses **contraintes** professionnelles et les **arrangements** possibles ?
Prendre de manière précise les mêmes items que pour la mère (nature et modalité d'exercice de la profession, horaires de travail, culture d'entreprise, offre d'outils de conciliation, perspective de carrière, autonomie dans le travail, télétravail)

2.3. Articulation entre la profession du père et de la mère

- Comment vos deux professions et les contraintes qui y sont liées s'**imbriquent**, s'articulent-elles ?

2.4. Les congés pour enfants

- Concernant le père, a-t-il pris un **congé paternité** ? **Parental** ? Combien de temps ? Pourquoi ? Quel **regard** portez-vous sur ce dispositif ?
- Quelles ont été vos périodes de **congés maternité** ? Avez-vous pris un **congé parental** ? Si oui, combien de temps et pourquoi ? Si non, pourquoi ? Est-ce envisageable ? Inenvisageable ? Pourquoi ? Quel **regard** portez-vous sur ces dispositifs ?
- Quand les enfants sont **malades**, qui s'arrêtent pour s'en occuper ? Pourquoi ? Comment le vivez-vous ?

Le cadre législatif / Les dispositifs d'aide à la parentalité

- Les **dispositifs légaux**, les politiques familiales : congé parental, PAJE, CLCA (congé de libre choix d'activité), complément pour le mode de garde
- Pensez-vous bien connaître les différentes possibilités, mesures légales visant à faciliter la conciliation travail-famille ?
- Que pensez-vous des mesures visant à réduire le congé parental ?

3. Modes de garde : quels usages des dispositifs ?

3.1. *Éléments objectifs*

- Pouvez-vous retracer les **modes de garde** pour chacun de vos enfants depuis leurs naissances ? Distinguer les périodes (petite enfance/maternelle/primaire) et pour chacun des enfants.

Relancer spécifiquement pour chacun des acteurs : mère, père, grands-parents (quelle est leur profession), famille élargie, crèche, nourrice, garderie avant-après l'école et le mercredi.

- Où résident vos parents et vos beaux-parents ? Sont-ils en activité ? Quelle profession exercent(-aient)-ils ? Quels liens entretenez-vous avec eux ? Quels liens entretiennent-ils avec vos enfants ? A quelle fréquence les voyez-vous ? Et vos enfants ? Dans quelles circonstances faites-vous appel à eux ? Passent-ils des vacances, des week-end chez eux ? Sont-ils disponibles pour les garder régulièrement ? Et, si ce n'est pas envisageable ou possible, pourquoi ?
- Quels auraient pu être les autres **possibilités** envisagées ? Entre quelles possibilités avez-vous tranché ? Sur quels **critères** se sont portés vos choix ?

3.2. *Éléments subjectifs*

- Quel est votre ressenti sur vos « **choix** » ? Est-ce d'ailleurs un véritable choix ou un choix contraint ? Pourquoi ? En quoi ?
- Quel regard vous portez sur cette « **trajectoire** » en termes de modes de garde ? Auriez-vous préféré pouvoir procéder autrement ? Pourquoi ? Comment ?
- Quel ressenti sur les **modes de garde** en eux-mêmes ? Quels aspects sont satisfaisants et moins satisfaisants ? Quel est votre regard sur les compétences des personnes qui gardent vos enfants ?
- Si c'était à **refaire** que changeriez-vous de manière effective ? Et qu'auriez vous aimer changer ? Pourquoi ?

Pour synthétiser

- Comment avez-vous **arbitré vos choix** en termes de modes de garde ?
- Quel **bilan** sur les usages de ces différents dispositifs ?

4. Articulation/conciliation travail-famille

4.1. *Éléments objectifs*

- **Pourquoi avez-vous « choisi » de concilier** travail et famille ? Etait-ce une évidence ? Une obligation ? Un choix ? Est-ce que cela a fait l'objet de discussions, de négociations au sein du couple ? Sur quoi ont reposé les arbitrages ? Quels étaient les arguments ?
- Ces questions se sont-elles **posées à nouveau à l'arrivée d'un nouvel enfant** ? Si oui, en

quels termes ? Dans les mêmes termes ou les arbitrages devenaient différents ?

- Pouvez-vous me décrire une **semaine type** de structuration du temps dans la phase de la petite enfance/maternelle/primaire ?

- Qu'est-ce qui **change** à l'arrivée d'un enfant supplémentaire ?

- Quels **arrangements**, ajustements, solutions, « inventions » au quotidien et de manière plus exceptionnelle, face aux contraintes ? Exemples concrets ?

- Quels sont les **clefs** de votre conciliation ? *Profession du père ? Présence des grands-parents ? Nature de votre activité professionnelle, etc*

- Quels **obstacles** vous a semblé devoir être franchi pour cette conciliation ? Quels sont ceux qui n'ont pas encore été franchis ?

- Revenons plus particulièrement sur les **espaces de négociation au sein de votre entreprise** (possibilité/impossibilité), sur les modalités d'exercice de votre activité professionnelle :

- Quelle **culture d'entreprise** ?

Offre-t-elle des **outils d'aide à la conciliation, politiques d'entreprise** : congé maternité supplémentaire, crèche d'entreprise, aide financière pour la garde des enfants ou leurs activités extra-scolaires.

Outils liés au management : télétravail, horaires à la carte, autonomie.

- Qu'en est-il de vos **horaires** et jours de travail classiques ? Sont-ils imposés ou source de négociation ou définis en toute autonomie ? Est-ce source de tension, voire de conflits au sein de l'entreprise ? Des arrangements sont-ils possibles ?

4.2. *Éléments subjectifs*

- Quel **regard** vous portez sur l'**articulation** entre votre vie professionnelle et votre vie familiale ?

De l'articulation travail-famille de votre conjoint ?

L'articulation travail-famille de vous deux ?

- Ressentez-vous un manque de **temps** global ? Pour votre travail ? Pour votre famille ? Pour vos enfants ? Votre conjoint ?

- Maladie ; sommeil ; **fatigue physique, morale** ; Physiquement vous tenez- le coup ?

- Au travail, **pensez-vous** à vos enfants, à ce que vous devez gérer (charge mentale) ? Et inversement ?

- Avez-vous le sentiment de faire ou d'avoir fait des **sacrifices** dans votre carrière ? Dans votre couple ? Vis-à-vis de vos enfants ? Si oui, lesquels ? Pourquoi ?

- Avez-vous le sentiment d'avoir fait ou de devoir faire des **négociations** au sein de votre entreprise et/ou de votre couple pour cette conciliation ? Lesquelles ? Pourquoi ?

- Les modes de garde sont-ils un ressort de la conciliation travail-famille et de votre « choix » de ne pas vous arrêter de travailler ?

4.3. **Modes de garde durant votre enfance et celle de votre conjoint**

- **Professions** des parents ?

- Votre mère s'était-elle **arrêtée de travailler** pour élever ses enfants ? Pourquoi ? Si non, l'avait-elle envisagé ?

- Quels **modes de garde** pour vous et votre conjoint ?
- Quelle **place** de votre mère ? de votre père ?
- Quelle **conciliation** travail-famille pour votre père et votre mère ? Quel regard portez-vous sur leur organisation travail-famille ? Et sur les choix professionnels et familiaux de votre mère ?

Pour synthétiser

- En somme, quels sont les **facteurs** qui la rendent possible cette conciliation et ceux qui la limitent ? Tant du point de vue **familial** (père ; grands-parents ou famille élargie) que **professionnel** (caractéristiques de l'entreprise et/ou de l'activité) et **institutionnel** (accès à des services extérieurs sur les modes de garde)
- Quels **écarts** existent-ils entre vos attentes, aspirations initiales et vos pratiques en termes de conciliation ? A quoi sont-ils dus ? Qu'en pensez-vous ?
- Quels **supports, quels accompagnements** auraient été nécessaires pour vraiment parler de « libre choix » ou d'une conciliation mieux vécue ? *A reformuler selon la situation !*
- Qu'est-ce qui pourrait **améliorer** votre conciliation ?

5. Les attentes, les besoins

- Quels sont vos besoins, vos attentes en matière de modes de garde ? En matière de conciliation travail-famille ?
- Pensez-vous avoir des contraintes professionnelles (trop ?) ? Qu'est-ce qui pèse sur vous et votre conciliation en termes de contraintes professionnelles ? Qu'est-ce qui permettrait de desserrer vos contraintes professionnelles ?
- Idem en termes de modes de garde
- Quelles solutions d'accompagnement en la matière pourraient être envisagées ?

6. Renseignements signalétiques

- Age ? A quel âge avez-vous eu vos enfants ?
- Quel est votre niveau de **salaires** ? Celui de votre **conjoint** ? Percevez-vous des aides pour la garde de vos enfants ? Si oui, lesquelles et quel en est le montant ? Différentiel entre le salaire et les **revenus**
- Professions des parents ?
- Votre mère s'était-elle arrêtée de travailler pour élever ses enfants ? Pourquoi ? Si non, l'avait-elle envisagé ?
- **Frères et sœurs ? Professions ?**

Annexe 2. Caractéristiques sociales, professionnelles et familiales des mères interrogées

Prénom et numéro de l'entretien	Région	Age mère	Age père	Nombre enfants	Âges des enfants	Situation matrimoniale	Profession mère	Profession père	Mode(s) de garde
Marie (n°1)	C.A. ²⁷	37 ans		1	3 ans	mariée	Secrétaire médicale	Agent SNCF (électricien)	Assistante maternelle ; garderie
Catherine (n°2)	C.A.	36 ans		4	14,12,10 et 4 ans	mariée	Adjointe chez Dia	Plaquiste	Assistante maternelle
Mélodie (n°3)	C.A.	30 ans		2	4 ans et demi ; 16 mois	pacée	Monitrice éducatrice	Conseiller financier	Assistante maternelle
Amélie (n°4)	C.A.	28 ans	32 ans	1 ; et enceinte	2 ans et demi	pacée	Infirmière CHU	Gestionnaire de pneus	Assistante maternelle et famille
Sabine (n°5)	C.A.	30 ans		2	2 ans et demi ; 1 an		coiffeuse	Conseiller bancaire	Assistante maternelle et grands-parents
Adeline (n°6)	C.A.	31 ans		3	5 ans ; 4 ans et 6 semaines	mariée	Enseignante en lycée	Technicien agricole	Assistante maternelle et grands-parents
Mona (n°7)	C.A.	33 ans		1	2 ans et demi	concubinage	Demandeur d'emploi non indemnisée	opérateur	mère
Patricia (n°8)	C.A.	37 ans	39 ans	1	3 ans (2 premiers enfants de 21 et 20 ans)	mariée	Gestionnaire de flux	Demandeur d'emploi	Assistante maternelle
Héloïse (n°9)	C.A.	28 ans	35 ans	1 ; et enceinte	3 ans	mariée	Préparatrice en officine hospitalière	Employé dans le bâtiment	Assistante maternelle (sa sœur) et grands-parents
Leslie (n°10)	C.A.	30 ans	35 ans	1	3 ans	pacée	Infirmière libérale	vigneron	Crèche
Anne (n°11)	C.A.	27 ans	34 ans	1	3 ans	concubinage	Infirmière en CHU	Chauffeur poids lourds	Assistante maternelle
Sabrina (n°12)	C.A.	31 ans	46 ans	2	3 ans et demi et 8 mois	pacée	Conseillère en insertion	Fonctionnaire de police	Assistante maternelle et grands-parents

Hélène (n°13)	C.A.	39 ans	42 ans	3	5 ans ; 7 ans et 2 ans et demi	mariée	Conseillère en prévention des risques professionnels	Exploitant agricole élevage de porcs)	Assistante maternelle ; garderie
Fanny (n°14)	C.A.	30 ans	40 ans	2	4 ans et 7 mois	mariée	Infirmière en CHU	Demandeur d'emploi (avant : agent logistique)	Assistante maternelle et grands-parents
Nadine (n°15)	C.A.	34 ans		2 (jumeaux)	3 ans et demi	mariée	Pharmacienne d'officine (libérale)	Ingénieur informatique et sécurité réseau	Assistante maternelle
Janice (n°16)	C.A.	32 ans	31 ans	1 ; enceinte	2 ans et demi	mariée	Infirmière en CHU	Infirmier en CHU	Crèche de l'hôpital
Carmela (n°17)	C.A.	38 ans	42 ans	1	3 ans et demi	mariée	Secrétaire trilingue	Chauffeur poids lourd	Assistante maternelle
Julie (n°18)	IDF ²⁸	29 ans	?	2	2 ans et 5 ans	mariée	Agent d'accueil dans une banque	manutentionnaire	Assistante maternelle et accueil périscolaire
Claudia (entretien° 19)	IDF	43 ans		2	3 ans et 8,5 ans	concubina ge	Institutrice	Agent de sécurité	Père, garderie et ponctuellement grands-parents
Clémence (entretien n° 20)	IDF	36 ans		2	4 et 8 ans	mariée	Enseignante dans un lycée professionnel	Ambulancier	Garderie Mère Grands-parents ponctuellement
Elise (n° 21)	IDF	36 ans		2	10 mois et 5 ans	mariée	Capitaine de police	Lieutenant de police	Parents relais ponctuellement nounou, amis et grands-parents
Mathilde (n° 22)	IDF	33 ans		1	4 ans	pacsée	Bibliothécaire	Responsable d'équipe dans une usine	Grands-parents + parents relais
Suzy (n° 23)	IDF Paris	30 ans		2	4 et 9 ans	Mariée	Gardiennne d'immeuble	Plombier	Mère (pendant son travail) + centre aéré
Charline (n° 24)	IDF	31 ans	33 ans	2	20 mois et 5,5 ans	Pacsée	Comptable	Informaticien	Nourrice + centre aéré et accueil périscolaire
Carine (n°25)	IDF Paris	37 ans	41 ans	2	2 et 5 ans	Pacsée	Responsable des achats	Responsable marketing	Crèche + nourrice + accueil périscolaire + centre aéré + grands-parents
Nacima (n°26)	IDF	39 ans		2	2,5 et 5,5 + enceinte	Mariée	Ergonome	Chef d'entreprise BTP	Crèche + accueil périscolaire + grands-parents
Aude (n°27)	IDF	35 ans	39	2	5 et 3 ans	pacsée	Technicienne en environnement (BTS)	Chauffeur poids lourd (CAP)	Aîné à la crèche puis périscolaire ; 2° nourrice agréée car pas de

²⁸ Ile de France

									place en crèche
Fabienne (n°28)	IDF	36	37	2	3 et 1 an	mariée	Consultante en information médicale (DESS)	Responsable qualité	Aînée en crèche ; 2° garde partagée à domicile car pas d eplace en crèche ; puis nourrice pour les 2 en fin de journée
Charlotte (n°29)	IDF	35		2	4 et 1 an	mariée	Pharmacienne praticienne hospitalier (docteur en pharmacie)	Pharmacien d'officine (docteur en pharmacie)	La même assistante maternelle pour les 2 ; autre nourrice (au domicile) après l'école
Janice (n°30)	Paris	27	31	1	3	mariée	Chargée de production (BTS)	Réceptionniste (niveau Bac)	Crèche familiale avec garde au domicile de l'assistante maternelle ; puis périscolaire à l'école
Carla (n°31)	IDF	31	34	2	3 ans et demi et un an et demi	pacsée	Infirmière en CHU	Chef de missions dans un cabinet d'expertise comptable	Crèche hospitalière après un refus et obligation de congé parental car pas de mode de garde
Amélie (n°32)	Paris, puis Lille	30	33	1	2 ans et demi	mariée	Statisticienne fonctionnaire à l'INSEE (école d'ingénieur en stat)	Statisticien dans le privé (même école)	Crèche d'entreprise à temps partiel et modulation du temps de travail pour le père (et la mère)
Nadia (n°33)	IDF	45	58	7	23, 21, 19, 15, 12, 6 et 4 ans	mariée	Gardien de la paix	Maçon dans le bâtiment	Nourrice non agréée et non déclarée (pas de place en crèche) + aide des aînés
Rachelle (n°34)	Paris	32	35	1	2 ans et demi	pacsée	Chargée de diffusio (Bac+4)	Agent immobilier	Garde partagée au domicile de la co-famille
Camille (n°35)	C.A.	33	40	2 en commun + 1 à charge	6 et 3 ans (et 16 ans)	En couple	Infirmière CHU Reims	Contrôleur à la SNCF	Assistante maternelle pour la 1ere ; crèche pour la 2° ; parents relais
Aurore (n°36)	C.A.	34	33	1	5	Concubina ge	Infirmière libérale	Technicien chauffagiste (bac pro)	Micro-crèche, puis périscolaire ponctuellement
Corine (n°37)	Paris	44 ans	45 ans	1	4 ans et demi	Concubina ge	Directrice de programmes immobiliers	Directeur de programmes immobiliers à son compte	Assistante maternelle à domicile + étudiante

Céline (n°38)	Paris	33 ans	36 ans	2	6 et 3 ans	Mariée	Chercheure à l'INSERM	Chercheur au CNRS	Grands-parents puis crèche, puis parents (6 mois de chômage), crèches et assistantes maternelles
Alexia (n°39)	Paris	37 ans	39 ans	2	3 et 6 ans	Mariée	Responsable de boutique (au chômage)	Directeur d'entreprise (150 salariés)	Crèche + mère (quand chômage) + étudiante + ponctuellement grands-parents
Anna (n°40)	Paris	34 ans	35 ans	1	3 ans et demi	En cours de séparation	Consultante en finance	Consultant en finance à son compte	Assistante maternelle puis crèche + garde à domicile le soir