



HAL
open science

La réforme des rythmes scolaires : un révélateur des inégalités présentes sur le marché du travail ?

Emma Duchini, Clémentine van Effenterre

► To cite this version:

Emma Duchini, Clémentine van Effenterre. La réforme des rythmes scolaires : un révélateur des inégalités présentes sur le marché du travail ?. 2017, pp.1-4. halshs-02522837

HAL Id: halshs-02522837

<https://shs.hal.science/halshs-02522837>

Submitted on 27 Mar 2020

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

LA RÉFORME DES RYTHMES SCOLAIRES : UN RÉVÉLATEUR DES INÉGALITÉS PRÉSENTES SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL ?

Les notes de l'IPP

n°26

Avril 2017

Emma Duchini
Clémentine Van Effenterre

www.ipp.eu



Résumé

La réforme des rythmes scolaires de 2013, qui a réalloué une demi-journée de classe au mercredi matin pour les élèves scolarisés en maternelle et à l'école élémentaire, est une petite révolution dans l'organisation des temps sociaux. Cette note montre que les horaires à l'école n'ont pas seulement un impact sur le rythme d'apprentissage des enfants, mais influencent également les décisions d'offre de travail des femmes. L'organisation des temps scolaires est un révélateur de deux types d'inégalités présentes sur le marché du travail : inégalités entre femmes et hommes, et inégalités entre femmes diplômées et non diplômées. Avant l'introduction de la réforme des rythmes scolaires, les femmes dont le plus jeune enfant était en âge d'aller à l'école élémentaire étaient deux fois plus nombreuses que les hommes à ne pas travailler le mercredi, et donc à adapter leur activité professionnelle à la présence des enfants. Par ailleurs, la décision de travailler ou non le mercredi était corrélée au niveau de diplôme, les femmes diplômées du supérieur étant moins nombreuses à travailler le mercredi que les femmes non diplômées, alors même qu'elles travaillent plus d'heures en moyenne par semaine. La réorganisation des temps scolaires prévue par la réforme de 2013 a entraîné une réorganisation du temps de travail des femmes : si la réforme n'a pas eu pour effet à court terme d'accroître le nombre d'heures travaillées par semaine, elle a permis à un plus grand nombre de femmes de travailler le mercredi, entraînant, en moins de deux ans, une réduction de 15 % de leur différentiel de participation ce jour de la semaine par rapport aux hommes. ■

- L'emploi du temps des enfants influence directement l'allocation du temps de travail des femmes, mais pas celle des hommes.
- Atteindre un emploi du temps flexible n'est pas permis à toutes les femmes : avant 2013, les femmes diplômées du supérieur étaient davantage en mesure de ne pas travailler le mercredi que les non-diplômées du supérieur (45 % contre 41 %), alors même que leur durée de travail hebdomadaire était plus importante (36 heures contre 33 heures).
- La réforme des rythmes scolaires a permis aux femmes de réallouer leur temps de travail : sans accroître le nombre d'heures travaillées par semaine, elle a entraîné une augmentation de la proportion de femmes travaillant le mercredi, réduisant de 15 % l'écart de participation entre les femmes et les hommes ce jour de la semaine.

L'Institut des politiques publiques (IPP) est développé dans le cadre d'un partenariat scientifique entre PSE et le CREST. L'IPP vise à promouvoir l'analyse et l'évaluation quantitatives des politiques publiques en s'appuyant sur les méthodes les plus récentes de la recherche en économie.

La réforme de l'organisation du temps scolaire mise en place sous le quinquennat de François Hollande avait avant tout un objectif pédagogique : favoriser les apprentissages fondamentaux le matin, au moment où, selon certains spécialistes des rythmes de l'enfant, les élèves sont les plus attentifs. Cette réforme (encadré 1), ambitieuse sur le plan éducatif, a soulevé d'importants débats, tant au sein de la communauté éducative que parmi les parents d'élèves ou les collectivités territoriales. Le passage à une semaine de cinq matinées de classe correspond en effet à un profond changement dans l'organisation des temps sociaux, la pause du mercredi ayant structuré l'emploi du temps des élèves pendant plus de quarante ans.

Si l'impact de la réforme des rythmes scolaires sur l'organisation des temps sociaux est indéniable, ses effets sur la participation des femmes au marché du travail sont a priori ambigus. La recherche présentée dans cette note met en évidence l'importance de l'emploi du temps des enfants sur le temps de travail des mères. Dans un premier temps, nous décrivons comment le temps de travail des femmes pouvait être lié à l'organisation du temps scolaire des enfants avant la mise en place de la réforme. Dans un deuxième temps, nous étudierons l'effet de la réforme des rythmes scolaires, en particulier l'introduction d'une matinée supplémentaire de classe le mercredi matin, sur l'offre de travail des mères concernées. Nous montrerons que la réorganisation des temps scolaires a affecté l'arbitrage des femmes en termes de jours travaillés et de répartition du temps travaillé pendant la semaine.

Le mercredi sans école : une exception française

L'instauration de la pause en milieu de semaine remonte aux fondations de l'école laïque républicaine, et c'est un compromis avec l'Église catholique qui est à l'origine de cette exception française. L'article 2 de la loi du 28 mars 1882 sur l'enseignement primaire obligatoire (dite « loi Ferry ») dispose que « les écoles primaires publiques vaqueront un jour par semaine, en outre du dimanche, afin de permettre aux parents de faire donner, s'ils le désirent, à leurs enfants, l'instruction religieuse, en dehors des édifices scolaires. L'enseignement religieux est facultatif dans les écoles privées ». La pause, initialement établie le jeudi, a été déplacée au mercredi par l'arrêt du 12 mai 1972, afin de rééquilibrer la semaine des élèves à la suite de la suppression des classes le samedi après-midi. La pause du mercredi a par la suite été maintenue jusqu'en 2013.

Quelles conséquences pour l'activité des femmes ? Le sous-emploi féminin le mercredi

Le premier constat de notre analyse est l'existence, dans la période précédant la réforme des rythmes scolaires, d'une corrélation entre la répartition du temps de travail des femmes dans la semaine et l'absence d'école le mercredi. Cette corrélation n'existe pas pour les hommes, ce qui suggère que leur offre de

travail était très peu affectée par cette contrainte institutionnelle.

D'après les chiffres de l'enquête Emploi, plus de 40 % des mères dont le plus jeune enfant était en âge d'aller à l'école élémentaire ne travaillaient pas le mercredi avant septembre 2013, soit 20 points de plus que pour les pères ayant des enfants dans la même tranche d'âge. Cet écart suggère la persistance des normes de genre selon lesquelles les femmes doivent, plus que les hommes, adapter leur activité professionnelle à la présence des enfants.

Il est important de souligner que le besoin de flexibilité horaire induit par la pause du mercredi pour les enfants était une exception française. Une analyse comparative de l'allocation du temps de travail dans plusieurs pays européens montre en effet qu'avant 2010, les femmes en France travaillaient nettement moins le mercredi par rapport aux autres jours de la semaine (hors samedi et dimanche) que leurs homologues allemandes, espagnoles ou britanniques (Graphique 1). Elles travaillaient en moyenne moins de cinq heures le mercredi, contre plus de six heures les autres jours. Cet écart est statistiquement significatif, alors que dans les autres pays, le nombre d'heures travaillées ne varie pas significativement entre les différents jours de la semaine.

Encadré 1 : La réforme des rythmes scolaires

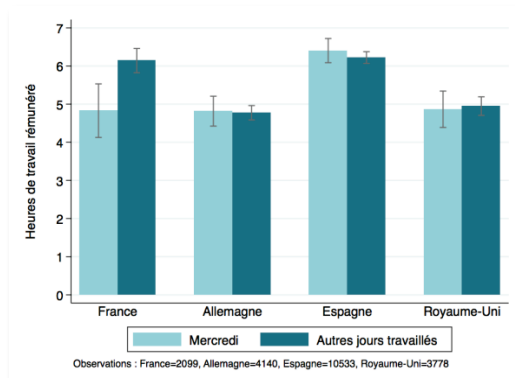
La rentrée 2013 a été la première étape de l'application de la réforme des rythmes scolaires telle que prévue par le décret du 24 janvier 2013, avec la mise en place de la modulation des temps scolaires dans environ 4 000 communes. Cette modulation concerne l'ensemble des écoles élémentaires et maternelles, avec le passage de la semaine de 4 jours à une semaine de 4 jours et demi. Chaque journée est raccourcie d'environ 45 minutes, et trois heures des classes sont prévues le mercredi matin. De plus, la réforme impose aux écoles d'introduire trois heures facultatives d'activités périscolaires, à répartir sur les 4 jours de la semaine.

La réforme se distingue par la souplesse qu'elle laisse aux communes dans l'organisation du temps scolaire et périscolaire. Le décret précise que la mise en place d'activités périscolaires est facultative et que la participation des enfants aux activités, si elles sont mises en place, n'est pas obligatoire. La question du financement des activités périscolaires reste également à la discrétion des communes. Comme souligné par une enquête menée conjointement par la CNAF et par l'Association des Maires de France, il semble que différentes stratégies d'organisation de la semaine de classe aient été adoptées au niveau local¹. Cependant, la majorité des communes concernées ont privilégié la demi-journée du mercredi². A cela d'ajoute le fait que les marges de manœuvre, et donc les capacités d'encadrement des municipalités pour le périscolaire, présentent des contrastes marqués selon les territoires.

Enfin, le gouvernement a laissé la possibilité aux municipalités d'adopter la réforme soit à la rentrée 2013, soit en septembre 2014. En avril 2013, 20 % des municipalités interrogées ont annoncé qu'elles adopteraient la réforme à la rentrée 2013, les autres renvoyant sa mise en place à l'année 2014-2015.

1. DOMINGO Pauline, FAVRAT Adélaïde. « L'organisation des nouveaux temps périscolaires par les communes : premiers éléments de bilan », L'e-essentiel, 2014, n° 151, Caisse nationales des allocations familiales.
2. Source : Enquête CNAF-Association des maires de France (AMF) sur la mise en œuvre des nouveaux temps périscolaires.

Graphique 1 : Comparaisons internationales de l'allocation du temps de travail rémunéré des mères d'enfants de moins de 12 ans



Champ : Femmes actives occupées, à temps plein ou temps partiel, dont le plus jeune enfant a moins de 12 ans.

Source : Multinational Time Use Study, 1991-2010

Lecture : En France, les femmes interrogées qui travaillent et dont le plus jeune enfant a moins de 12 ans déclarent effectuer moins de 5 heures de travail rémunéré le mercredi, contre plus de 6 heures les autres jours de la semaine (hors week-end). Cet écart est statistiquement significatif.

À nouveau, nous n'observons pas pour les hommes d'écart significatif dans le nombre d'heures travaillées le mercredi par rapport aux autres jours de la semaine.

Ces chiffres sont à mettre en regard avec les modes de garde choisis par les parents d'enfants de moins de six ans. Une enquête récente de la DREES³ révèle qu'avant la réforme, 70 % des parents ayant un enfant de moins de six ans déclaraient que l'enfant était gardé par au moins l'un des parents durant la journée du mercredi entre 8h et 19h⁴.

Un accès inégal à la flexibilité horaire

Dans la suite de notre analyse, nous nous concentrons sur la comparaison de deux groupes de femmes qui présentent des caractéristiques similaires (âge, niveau moyen de qualification, etc.), et dont l'offre de travail est comparable : les femmes dont le plus jeune enfant est en âge d'aller à l'école élémentaire (6-11 ans) et les femmes dont le plus jeune enfant est un peu plus âgé (12-14 ans). Ce second groupe n'est a priori plus affecté par la contrainte du mercredi, étant donné que le plus jeune enfant, scolarisé au collège, a en général classe le mercredi matin⁵.

L'analyse des données de l'enquête Emploi révèle que les salarié-e-s ne sont pas égaux du point de vue de la flexibilité de leur temps de travail. Les femmes diplômées du supérieur parviennent à travailler en moyenne plus d'heures par semaine que les non-diplômées du supérieur (36 heures contre 33 heures). Pour autant, avant la réforme des rythmes scolaires, elles étaient plus nombreuses à ne pas travailler le mercredi (45 % contre 41%) (Graphique 2). Ces écarts de participation le mercredi entre diplômées et non-diplômées du supérieur se réduisent grandement lorsque l'enfant grandit et entre au collège. Il est également intéressant de souligner que parmi les femmes diplômées du supérieur, il existe des différences en fonction du type de ménage : les femmes dont le niveau de diplôme est inférieur ou égal à celui de leur conjoint (par exemple, une femme titulaire d'une licence dont le conjoint est titulaire d'un master ou doctorat) étaient 48 % à déclarer ne pas travailler le mercredi avant 2013, soit une proportion significativement plus élevée que pour les femmes plus diplômées que leur conjoint (43 %).

3. Enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants de la DREES (2013).

4. Les autres modes de garde comprennent les grands-parents (7 %), les autres membres de la famille, d'autres personnes extérieures à la famille, un-e assistant-e maternel-le agréé-e, un-e assistant-e maternel-le non agréé-e, une garde à domicile, l'école publique (y compris le ramassage scolaire), l'école privée, la crèche (municipale, départementale, d'entreprise, de personnel, parentale, familiale, mini-crèche, micro-crèche), la halte-garderie, le jardin d'enfant, la garderie périscolaire, l'étude, le professeur particulier, l'accueil de loisir, le centre de loisir, une activité culturelle, sportive, religieuse, ou un établissement spécialisé.

5. Le choix de limiter notre analyse aux mères d'enfants de plus de six ans se justifie également par le souci d'éviter que nos résultats ne soient affectés par d'autres réformes mises en place à la même période, comme celle du congé parental. Dans le document de travail associé à cette note, nous montrons que le fait de faire varier l'âge du plus jeune enfant pour définir le groupe « test » n'affecte pas significativement nos résultats. En particulier, les résultats restent significatifs lorsqu'on inclut les enfants scolarisés en maternelle.

Une flexibilité horaire qui peut être coûteuse sur le plan professionnel

Le fait que les femmes diplômées du supérieur sont moins nombreuses à travailler le mercredi que les non-diplômées du supérieur peut s'expliquer en partie par leur pouvoir de négociation plus important vis-à-vis de leur employeur. Cependant, cette demande de flexibilité horaire peut, à long terme, s'avérer un choix coûteux pour les femmes diplômées. En effet, certaines professions exigent d'être présent-e sur son lieu de travail de manière continue pour, entre autres, pouvoir participer aux réunions, développer et maintenir des relations avec des clients, faire face à diverses échéances, etc. Dans ces professions, une femme qui choisit de ne pas venir sur son lieu de travail un jour par semaine peut se retrouver pénalisée non seulement du point de vue de son salaire, mais également en termes de progression de carrière, un phénomène que la chercheuse américaine Claudia Goldin qualifie de « coût de la flexibilité »⁶. En s'inspirant de son travail, nous avons utilisé la base de données O*NET du Département du Travail des États-Unis afin de catégoriser les professions en fonction de leur « coût de flexibilité », qui dépend du type d'activité et de l'environnement de travail considérés⁷. Cette analyse nous permet de confirmer qu'en France, les écarts de salaires entre femmes et hommes sont d'autant plus élevés que les professions considérées présentent un coût de flexibilité élevé.

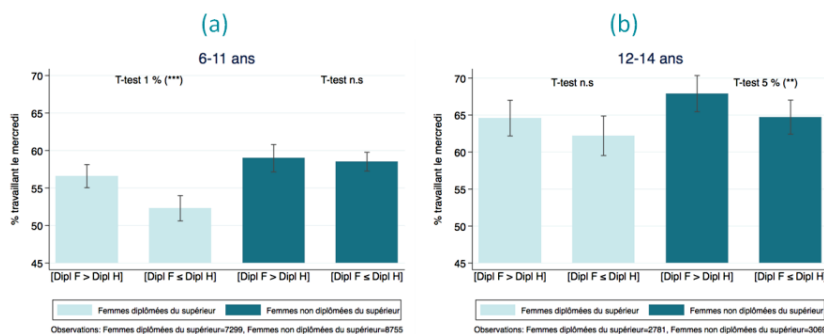
Encadré 2 : la méthode des « doubles différences »

Pour mesurer l'impact de la réforme des rythmes scolaires sur l'offre de travail des femmes, nous adoptons une approche communément utilisée dans l'évaluation des politiques publiques : la méthode des « doubles différences ». Cette méthode consiste à comparer deux groupes de femmes similaires pour isoler l'effet causal de la réforme : le groupe « test » est constitué par les femmes dont le plus jeune enfant est en âge d'aller à l'école élémentaire et qui sont, à ce titre, les plus susceptibles d'avoir modifié leurs comportements d'offre de travail à la suite de la réforme ; le groupe « témoin » est constitué par les mères dont le plus jeune enfant est en âge d'aller au collège (entre 12 et 14 ans) et qui, de ce fait, n'ont pas été directement concernées par la réforme. La méthode des doubles différences permet d'isoler l'effet causal de la réforme sous l'hypothèse qu'en l'absence de réforme, l'évolution des décisions d'offre de travail de ces deux groupes aurait été similaire. Cette hypothèse peut être testée indirectement en comparant l'évolution des comportements d'offre de travail de ces deux groupes avant l'entrée en vigueur de la réforme : l'analyse confirme que ces évolutions étaient parallèles (voir Graphique 3 [page suivante] et document de travail). Dans ces conditions, il est possible d'interpréter les déviations observées après la réforme entre le groupe « test » et le groupe « témoin » comme mesurant l'impact causal de la réforme sur l'offre de travail des femmes.

6. GOLDIN, Claudia. "A grand gender convergence: Its last chapter." The American Economic Review, 2014, volume 104, n°4, p. 1091-1119

7. Pour une description détaillée de la méthode employée pour mesurer le coût de flexibilité, nous renvoyons à notre document de travail.

Graphique 2 : Proportion de femmes déclarant travailler le mercredi, en fonction de l'âge du plus jeune enfant, du niveau de diplôme et du niveau de diplôme du conjoint



Champ : Femmes actives occupées, à temps plein ou temps partiel, dont le plus jeune enfant a (a) entre 6 ans et 11 ans (graphique de gauche) ; (b) entre 12 et 14 ans (graphique de droite). Échantillon interrogé entre janvier et septembre 2013.

Source : Enquête Emploi (INSEE).

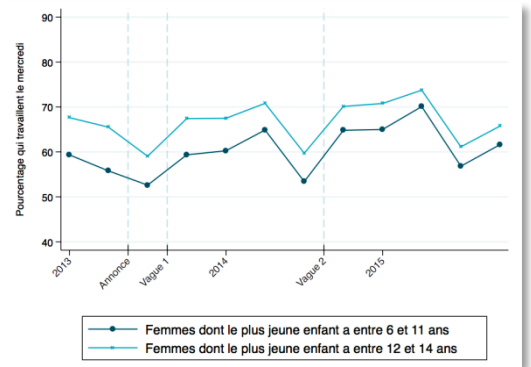
Lecture : Avant septembre 2013, en moyenne les femmes non-diplômées sont significativement plus nombreuses à travailler le mercredi que les diplômées, quel que soit le niveau d'éducation de leur conjoint. Parmi les femmes diplômées du supérieur, dont le plus jeune enfant est en âge d'aller à l'école élémentaire, 57 % de celles ayant un niveau de diplôme strictement supérieur à celui de leur conjoint (Dipl F > Dipl H) déclaraient travailler le mercredi, contre 52 % pour les femmes dont le niveau de diplôme est inférieur ou égal à celui de leur conjoint (Dipl F ≤ Dipl H). Cette différence est significative au seuil de 1 %. En revanche, pour les femmes diplômées du supérieur dont le plus jeune enfant est en âge d'aller au collège, cet écart n'est plus significatif.

Graphique 3 : Évolution de la proportion de mères déclarant travailler le mercredi dans les groupes « test » et « témoin », définis en fonction de l'âge du plus jeune enfant

Champ : Femmes actives occupées, à temps plein ou temps partiel. Échantillon interrogé entre janvier et septembre 2013.

Source : Enquête Emploi (INSEE).

Lecture : Le graphique permet de comparer l'évolution de la proportion de femmes déclarant travailler le mercredi parmi le groupe « test » (femmes dont le plus jeune enfant a entre 6 et 11 ans) et « témoin » (femmes dont le plus jeune enfant a entre 12 et 14 ans). La vague 1 correspond à la première phase d'introduction de la réforme en septembre 2013 dans environ 20 % des municipalités, la vague 2 à la phase de généralisation de la réforme à l'ensemble des municipalités à partir de septembre 2014.



La réforme a permis aux femmes de mieux répartir leur temps de travail dans la semaine

Deux composantes de la réforme peuvent *a priori* avoir influencé l'offre du travail des femmes. D'une part, la réorganisation du temps scolaire a pu conduire certaines mères à revoir leur propre emploi du temps au travail. D'autre part, l'introduction des trois heures supplémentaires d'activités périscolaires a pu inciter les femmes à augmenter leur temps de travail hebdomadaire.

Notre étude indique que la réforme a modifié les comportements d'offre de travail des mères. Plus précisément, nous observons que les jours travaillés se répartissent de manière plus homogène dans la semaine pour les femmes du groupe « test » par rapport au groupe « témoin ». En particulier, la probabilité de travailler le mercredi s'est accrue de 3 points de pourcentage pour les mères directement touchées par la réforme par rapport aux mères non directement concernées. Cela correspond à une réduction de près d'un tiers de l'écart entre les deux groupes du point de vue du travail le mercredi, par rapport à la situation qui prévalait avant la réforme. Ces femmes comblent également 15 % de leur différentiel de participation le mercredi par rapport aux hommes.

Parallèlement, nos résultats suggèrent que les mères touchées par la réforme n'ont pas réellement profité de l'introduction des nouvelles activités périscolaires pour augmenter leur durée de travail hebdomadaire. Nous n'observons ni une hausse des heures travaillées ni une baisse significative de la prévalence du temps partiel pour les femmes du groupe "test" par rapport au groupe "témoin". Dans la conclusion, nous présenterons les hypothèses que nous considérons les plus plausibles pour interpréter cela.

Qui sont les femmes qui ont le plus modifié l'allocation de leur temps de travail ?

Une analyse par sous-groupes nous permet d'identifier les femmes qui ont le plus modifié leurs décisions d'offre de travail à la suite de la réforme. Certains facteurs, déjà soulignés dans l'analyse descriptive, sont susceptibles d'influencer l'offre de travail en général, et la réaction à la réforme en particulier. Tout d'abord les caractéristiques sociodémographiques individuelles comme le niveau de diplôme, mais aussi les caractéristiques du ménage, et les caractéristiques de l'emploi (type de contrat, de secteur, profession). La comparaison des effets de la réforme selon ces différentes dimensions nous permet de faire deux observations importantes. D'une part, les femmes qui étaient le moins susceptibles de travailler le mercredi avant la réforme, sont celles qui en ont le plus profité pour adopter un emploi du temps aux horaires plus réguliers. Par exemple, les femmes les plus diplômées, et donc les plus à même de pouvoir négocier leur temps de travail, sont plus nombreuses à avoir adopté un emploi du temps régulier après la réforme que les femmes moins diplômées. D'autre part, nos résultats semblent indiquer que le « coût de flexibilité » associé à certaines professions a joué un rôle important dans les décisions d'offre de travail des femmes. Nous observons clairement que les femmes qui occupent un emploi de cadre ou qui exercent une profession libérale sont celles qui ont le plus augmenté leur temps de travail le mercredi.

En conclusion...

Deux messages clés sont à retenir de cette étude. Tout d'abord, les rythmes scolaires révèlent que les femmes n'ont pas un accès égal à un emploi du temps flexible. Avant l'introduction de la réforme, pour de nombreuses femmes, adapter son emploi du temps en fonction de son enfant n'était tout simplement pas une option. Deuxièmement, la réforme des rythmes scolaires a eu un impact significatif sur l'allocation du temps de travail des mères d'enfants en âge d'aller à l'école élémentaire, alors que ces femmes étaient, bien davantage que les hommes, amenées à adapter leur activité professionnelle à la présence des enfants. En supprimant la contrainte historique de la pause du mercredi, qui pesait lourdement sur leur emploi du temps, la réforme a permis à ces femmes de rattraper une partie importante de l'écart qui les sépare des autres salariés en termes d'offre de travail le mercredi. Cet aspect rend d'autant plus nécessaire l'évaluation des effets de long terme de la réforme, en particulier sur les carrières et les salaires des femmes. Nos résultats plaident cependant dès à présent pour une approche intégrée des politiques publiques.

Il est important de souligner que d'après nos premiers résultats, la réforme n'a pas permis aux femmes, au moins à court terme, d'augmenter significativement leur temps de travail hebdomadaire, alors même que le volume horaire proposé pour l'accueil des enfants a augmenté de trois heures avec la mise en place des nouvelles activités périscolaires. Plusieurs explications peuvent être avancées : d'une part, trois heures d'activités ne représentent sans doute pas une durée suffisante pour dégager du temps de travail pour les mères ; d'autre part, la perception de la qualité de ces activités peut influencer le choix de confier ou non ses enfants à une structure collective. Cette hypothèse suggère qu'un effort accru pour développer des modes d'accueil des enfants pourrait permettre à davantage de femmes de travailler de manière plus régulière et plus longtemps, si elles le désirent. La pérennisation du versement des aides du fonds de soutien aux communes à la rentrée 2016 par le Ministère de l'Éducation nationale (mis en place par l'État pour accompagner le développement des activités périscolaires dans les écoles) semble aller dans ce sens, mais il reste essentiel d'assurer une continuité de l'offre d'activités périscolaires de qualité si l'on souhaite permettre à toutes les femmes de concilier au mieux le temps professionnel et le temps familial.

Référence de l'étude : cette note s'appuie sur le document de travail : "Do women want to work more or more regularly? Evidence from a natural experiment", Emma Duchini, Clémentine Van Effenterre.

Auteurs : Emma Duchini est chercheuse postdoctorale à l'Université de Warwick. Clémentine Van Effenterre est doctorante à PSE.

Soutien : ce travail a bénéficié du soutien du Fonds de recherche OSE "Ouvrir la science économique", de l'Institut du Genre, du programme Alliance, et d'une aide de l'État gérée par l'ANR au titre du programme Investissements d'Avenir de référence ANR-10-EQPX-17 (Centre d'accès sécurisé aux données - CASD). Nous remercions également le Ministère de l'Éducation Nationale, de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche pour nous avoir donné accès à la base EnrySCO, et la Caisse nationale des Allocations familiales et l'Association des maires de France pour nous avoir donné accès à l'enquête relative à la mise en œuvre des nouvelles activités périscolaires.