
**Master 2 mention Santé Publique parcours « Enfance
Jeunesse : politiques et accompagnements »**

Promotion : **2023 - 2024**

Date du Jury : **16 juillet 2024**

**Entre réalités et représentation : l'inscription du métier
d'assistante maternelle dans les politiques départementales
et locales**

Clémence Verstaen

Sous la direction de Marie-Renée
GUEVEL

Remerciements

Dans un premier temps, je tiens à remercier Marie René Guével pour son accompagnement de qualité, ses conseils, sa disponibilité et son écoute tout au long de l'année. Je remercie également Virginie Muniglia et Aliz Sopadzhiyan pour leur bienveillance et les échanges qui ont permis de faire murir mes réflexions. Je remercie Frédérique Quidu pour le temps et l'aide apporté sur l'analyse de mes données statistiques.

Je remercie également Malo Troël, maître d'apprentissage et plus particulièrement à ma tutrice, Anne-Cécile Le Pape, de m'avoir accompagné et formé durant cette année d'apprentissage à travers le partage d'expertise. Merci à l'ensemble de mes collègues pour les discussions et le partage d'expérience.

Merci à la promotion du Master ENJEU pour les échanges et les moments partagés, et particulièrement à Magdaléna Provost pour son soutien sans faille et ses conseils très précieux.

Je remercie toutes les personnes enquêtées ayant répondu favorablement à mes sollicitations et pour le partage de leurs expériences ainsi qu'à l'ensemble des assistantes maternelles ayant répondu à mon questionnaire.

Enfin, merci à ma famille pour le soutien durant tout mon cursus scolaire, leur patience ainsi que pour le temps passé à corriger le mémoire.

Sommaire

INTRODUCTION	1
METHODOLOGIE.....	9
PARTIE 1 : POLITIQUES LOCALES ET DEPARTEMENTALES : QUELLE PLACE POUR L'ACCUEIL INDIVIDUEL ?.....	13
A) Le schéma départemental des services aux familles (SDSF) : un travail partenarial complexe nécessitant la mobilisation des partenaires	14
1) Le cadre législatif et juridique	14
2) La place des acteurs et les enjeux : la mobilisation et les mécanismes de coopération	16
3) Les enjeux du nouveau SDSF : la place l'accueil individuel.....	19
B) Les stratégies et les priorités politiques : vers un repositionnement du département.....	23
C) Le déploiement des maisons d'assistantes maternelles (MAM) une solution pour rendre le métier attractif	26
1) Les atouts et les limites du fonctionnement des MAM	27
2) Les MAM une solution pour certains profils d'assistantes maternelles	32
PARTIE 2 : UN METIER EN QUETE D'EVOLUTION MARQUE PAR L'HERITAGE HISTORIQUE.....	37
A) Un métier du <i>care</i> entre la question des représentations et la question du genre.....	38
1) Le travail du <i>care</i> et le genre	38
2) La reconnaissance et les représentations autour du métier	43
B) Le déploiement de politiques de soutien et d'accompagnement pour les assistantes maternelles.....	49
1) La professionnalisation.....	49
2) Le regroupement des assistantes maternelles au RPE	54
CONCLUSION	59
BIBLIOGRAPHIE	
LISTE DES ANNEXES.....	
Annexe 1 : Exemple d'un guide d'entretien type en direction des acteurs institutionnels.....	
Annexe 2 : Exemple d'un guide d'entretien type en direction des assistantes maternelles.....	
Annexe 3 : Questionnaire en direction des assistantes maternelles du département	
Annexe 4 : Graphiques et résultats statistiques.....	

LISTE DES SIGLES UTILISES

ADFAAM : Association Départementale des Familles d'Accueils et des Assistants Maternels

AM : Assistante Maternelle

ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles

ASSMAT : Assistante maternelle

CASF : Code de l'action sociale et des familles

CAP AEPE : CAP Accompagnement Educatif Petite Enfance

CCPD : Commission Consultative Paritaire Départemental

CD : Conseil Départemental

CMG : Complément de libre choix du mode de garde

CNAF : Caisse Nationale d'Allocation Familiale

COG : Convention d'Objectif et de Gestion établit entre l'Etat et la CNAF

CPOG : Contrats Pluriannuels d'Objectifs et de Gestion

CTG : Convention Territoriale Globalisé

EPCI : Etablissements Publics de Coopération Intercommunal

FEPEM : Fédération des Particuliers Employeurs

MAM : Maison d'Assistante Maternelle

MdD : Maison départementale

Paje : Prestation d'accueil du jeune enfant

PMI : Protection Maternelle Infantile

PreParE : Prestation partagée d'éducation de l'enfance

Ram : Relais Assistantes Maternelles

RPE : Relais Petite Enfance

SDSF : Schéma Départemental des Services aux Familles

SIOPE : Schéma Intercommunal d'Orientation Petite Enfance

STSF : Schéma Territoriale des Services aux Familles

UDAF : Union Départementales Associations des Familles

TABLEAUX ET FIGURES

Figure 1 : Tableau représentant le croisement des variables : êtes-vous en contact avec d'autres assistantes maternelles ? et sentez-vous isolé ?

Figure 2 : Histogramme représentant le croisement des variables : vous sentez-vous reconnu ? et comment qualifiez-vous la relation : plus/moins respectueuse ou sans changement ?

Figure 3 : Tableau représentant le croisement des variables : faites-vous les temps de transmission ? et Est-ce que les relations sont positives ?

INTRODUCTION

Le secteur de la petite enfance connaît une restructuration avec la création d'un service public de la petite enfance (SPPE). Le SPPE inscrit dans le programme du Président de la République Emmanuel Macron en 2022, aura pour rôle de « *garantir le droit à une place d'accueil à tous les enfants, à un coût abordable pour les familles et comparable sur l'ensemble des territoires et entre les différents modes d'accueil faisant partie du SPPE, tout en assurant un niveau élevé de qualité quel que soit le mode d'accueil* » (HCFEA, s. d.). Cette politique est conçue pour garantir aux parents la conciliation entre vie professionnelle et vie personnelle. Intégrée en 1989 dans la communication de la politique familiale, la notion de conciliation « ne consiste pas nécessairement à partager le temps de façon égale, mais plutôt à ce que la personne se sente comblée et satisfaite des deux aspects de sa vie » (Gouvernement du Canada, 2024) . Le gouvernement reconnaît l'entrée massive des femmes dans le monde du travail interrogeant l'équilibre entre les responsabilités familiales et professionnelles(Le Bihan-Youinou & Martin, 2008). Ces orientations politiques ont conduit à la mise en place de deux mesures : la recommandation concernant la garde des enfants en 1992 et les directives sur le congé parental de 1996. Des instruments politiques ayant pour finalité d'encourager les États membres de l'Union Européenne à développer des actions pour permettre aux parents de concilier la vie personnelle et professionnelle (Le Bihan-Youinou & Martin, 2008). Par ailleurs, la politique familiale au travers de prestations financières souhaite compenser les dépenses des familles notamment en ce qui concerne le mode de garde. Depuis 1993, les prestations familiales ont connu de nombreuses réformes (Cour des comptes, 2020b). Notamment en 2004, avec la création de la Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) se substituant cinq autres prestations destinées à aider les parents à pouvoir concilier vie professionnelle et personnelle. La Paje est composée de deux éléments, élaboré selon les ressources de la famille et le rang de naissance des enfants (Cour des comptes, 2020b), on y retrouve :

- Le socle de base est une allocation versée mensuellement à la naissance de l'enfant jusqu'à ses trois ans en fonction des ressources. Et la prime d'activité également sous conditions de ressources au 7^{ème} mois de grossesse.
- Le complément de libre choix. Il peut être de deux formes : le complément de libre choix du mode de garde (CMG) qui prend en charge les cotisations sociales versées pour l'emploi d'une garde à domicile, d'une assistante maternelle ou le recours à une micro-crèche. Et La Prestation partagée d'éducation de l'enfant (PreParE) donnant la possibilité aux parents de réduire ou cesser leur activité pour s'occuper de leurs enfants.

Ces prestations dépendent des choix des familles dans le mode de garde (Cour des comptes, 2020a). Outre, les prestations déployées pour garantir aux parents l'équilibre avec la famille et le travail, la qualité de l'accueil fait également partie des préoccupations des pouvoirs publics notamment de la branche famille. En effet, l'actuelle Convention d'Objectif et de Gestion (COG) entre l'Etat et la Caisse Nationale d'Allocation Familiale (CNAF) a mis un accent fort sur la petite enfance. D'ici 2027, ce sont 1,5 milliard d'euros de plus par an qui vont être mobilisé par la CNAF. La COG est un contrat pluriannuel établi pour une durée de cinq ans entre l'Etat et la CNAF. Elle définit des objectifs, des stratégies, et les moyens financiers pour y répondre. Dans le cadre de la petite enfance, deux axes prioritaires ont été identifiés :

- Maintenir et développer l'offre d'accueil ;
- Améliorer la qualité de l'accueil des modes d'accueil du jeune enfant.

De cette COG découle la Contrat pluriannuel d'objectif et de gestion (CPOG). La CPOG établit entre la Cnaf et la Caf locale permet d'établir les objectifs et les priorités d'action en fonction des besoins du département. Il n'est pas anodin que la thématique de la petite enfance soit mise en évidence dans le cadre de la COG 2023-2027. En effet, dans un contexte où le rapport de l'IGAS de 2023 intitulé « *la qualité de l'accueil et prévention de la maltraitance dans les crèches* » montre que la pénurie de professionnel de la petite enfance a comme l'un des conséquences de générer des dysfonctionnements au niveau de la qualité de l'accueil du jeune enfant (IGAS, 2023). Il est essentiel de donner les moyens financiers pour apporter des réponses. Un secteur en tension impactant autant le collectif que l'accueil individuel. Si l'on regarde l'enquête nationale réalisé par la CNAF en 2022 intitulée « *pénurie de professionnels en établissements d'accueil du jeune enfant* » portant sur 15 986 crèches collectives offrant 411 959 places d'accueil (CNAF, 2022). Cette enquête met en avant que 48,6 % des crèches collectives déclarent un manque de personnel auprès d'enfants. Au 1^{er} avril 2022, ce sont 8 908 postes auprès d'enfants qui sont déclarés durablement vacants ou non remplacés, soit entre 6,5 % et 8,6 % de l'effectif total de professionnel auprès d'enfants.

En ce qui concerne l'accueil individuel, à l'échelle nationale, 40% des assistantes maternelles - qui sont en très grande majorité des femmes - ont plus de 50 ans, une proportion deux fois plus élevée que pour l'ensemble des femmes en emploi (FEPEM, 2018). Le vieillissement continu de la population des assistantes maternelles se traduit par des départs massifs à la retraite. Ils ne sont pas compensés par un volume équivalent de nouveaux entrants dans la profession. Ce qui met en danger ce mode d'accueil qui concerne pourtant 60 % des places d'accueil proposées aujourd'hui aux enfants de moins de 3 ans (FEPEM, 2018). Ce nombre de départ important à la retraite questionnent l'attractivité du territoire et l'offre en matière de l'accueil individuel. Au sein de ce territoire, il est observé une diminution du

nombre des assistantes maternelles entre 2016 et 2021, moins 533 assistantes maternelles : 2 925 assistantes maternelles actives en 2016 contre 2 393 actives en 2021. Sur ce département, 75 % de l'offre accueil correspond à de l'accueil individuel.

Les modes d'accueils de la petite enfance qu'il soit collectif ou individuel sont dans un contexte de tension en raison de la pénurie des professionnels de l'accueil de la petite enfance. A l'échelon national :

- 10 000 professionnels de crèches manquent déjà à l'appel
- 120 000 assistants maternels partiront à la retraite d'ici 2030

Dans ce contexte, il semble alors pertinent de comprendre et définir le métier d'assistante maternelle. Ces dernières décennies le métier a connu des évolutions législatives importantes en ce qui concerne les conditions de travail, le lieu d'accueil, la formation avec comme intention une meilleure reconnaissance du métier. En effet, pendant longtemps reconnu sous l'appellation de nounou, les assistantes maternelles sont touchées par un héritage historique lourd. Du passage de la nourrice aux gardiennes d'enfants, ce n'est qu'en 1977 que l'on commence à penser un début d'institutionnalisation de ce mode d'accueil (Dupraz, 2016). Historiquement, l'embauche de nounou était essentiellement réservée aux femmes de hauts rangs qui faisaient appel à des nourrices pour allaiter leurs enfants (UFNAFAAM, 2014). L'allaitement n'étant pas gage de beauté, elles déléguait ce rôle à des nourrices. Ce distinguait alors deux types de nourrices : celles qui s'installaient au domicile de la famille et celles qui accueillaient un nourrisson étranger à leur propre domicile. Des changements sociétaux et les modes de vie vont être chamboulés à partir du XIXe siècle. Avec la Révolution industrielle au 19ème siècle, les structures familiales et les modes de vie ont subi de profonds changements. L'urbanisation rapide et l'entrée des femmes dans le monde du travail ont accentué le besoin de solutions de garde d'enfants. Les crèches ouvrières ont commencé à apparaître, mais la demande pour des soins personnalisés à domicile est restée forte, surtout pour les très jeunes enfants. De plus, la médicalisation vient révolutionner les anciens modes de garde en mettant l'hygiène au premier rang (Knibiehler, 2004). De fortes inquiétudes apparaissent qu'en à cette pratique liée à la surmortalité infantile. Cette surmortalité causée par les logements insalubres et aux conditions d'hygiène déplorable notamment lors du transport des nourrissons vers la campagne. C'est ainsi qu'en 1874, la loi Roussel sur la surveillance des enfants placés en nourrice apparaît (Dupraz, 2016). De même que le développement de la notion d'hygiène et de sécurité, il est interdit aux nourrices d'établir un lien d'attachement dans le cadre des jeux ou encore de faire des comptines pouvant rendre les enfants « idiots ». C'est au XXe siècle que le terme nourrice fût banni avec l'arrivée des biberons stérilisés et du lait infantile. La nourrice change alors de rôle avec la fin de l'usage corporelle. Le terme de « gardienne d'enfant » est

alors reconnu (Knibiehler, 2004). Elles ont pour rôle de nourrir l'enfant au biberon et d'assurer sa sécurité. La notion d'éducation est à ce moment-là toujours réservée aux parents et à l'école (Knibiehler, 2004). En juillet 1964, la loi délivre aux gardiennes un agrément délivré par la Direction départementale des affaires sanitaires et sociales (DDASS) générant des difficultés dans l'exercice de leur fonction : rivalité entre professionnelles, conflits avec les parents et isolement (Dupraz, 2016). En outre, la loi du 17 mai 1977 vient promulguer le statut d'assistante maternelle. Le texte vient reconnaître ces professionnelles comme des travailleuses à part entière ayant des droits et des devoirs. Cette loi marque un tournant dans la reconnaissance du métier. En effet, de nombreux décrets et lois vont en découler. Les exigences pour devenir assistante maternelle n'ont cessé de se renforcer. La formation est devenue obligatoire, couvrant des aspects essentiels tels que les soins de base, le développement de l'enfant, et les premiers secours. Les assistantes maternelles doivent également respecter des normes strictes concernant l'environnement d'accueil, assurant ainsi un cadre sécurisé et adapté aux jeunes enfants (CNAF, s. d.). Le statut des assistantes maternelles a évolué, passant de travailleurs domestiques souvent précaires à des professionnels reconnus avec des droits et des obligations spécifiques. Cette reconnaissance a été accompagnée de la mise en place de contrats de travail standardisés, de grilles salariales et de protections sociales. Les assistantes maternelles bénéficient désormais de formations continues, leur permettant de se perfectionner et de s'adapter aux évolutions des besoins des familles et des enfants (Bosse-Platière, 2008).

Comme vu précédemment, le métier d'assistante maternelle a connu des évolutions relatives à une amélioration du statut et des conditions de travail. Aujourd'hui, une assistante maternelle a pour fonction d'accueillir les jeunes enfants de moins de six ans. Professionnelle de la petite enfance, elle obtient un agrément spécifique de la part de la Protection Maternelle et Infantile (PMI) du département. En effet, la PMI est garant du parcours de l'assistante maternelle. Celle-ci effectue des réunions d'information auprès de personnes intéressées par la profession. Cette réunion d'informations est l'occasion de présenter les atouts et les inconvénients du métier. Elle permet de confronter la personne aux réalités du métier et bien souvent certaines personnes n'ont pas conscience de l'impact que le métier peut avoir sur leur propre famille par exemple. Puis, si la personne est « séduite » par le métier, elle envoie un CERFA à la Maison du Département (MdD). À la suite de cela, la puéricultrice du territoire est contactée par le secrétariat de la MdD pour gérer la demande (Mme. Novel, technicienne départementale PMI). Il y a deux rencontres avec la puéricultrice : un premier temps un échange sur le projet et second temps la visite du domicile où les enfants seront accueillis. La puéricultrice rédige un rapport où elle émet un avis favorable ou défavorable (Mme. Novel, technicienne départementale PMI). À la suite du rapport, la PMI délivre l'agrément. Par ailleurs, depuis la loi du 1^{er} janvier 2019, l'assistante maternelle doit effectuer cent vingt heures de formation initiale

dont deux tiers de la formation initiale avant l'accueil du premier enfant. Le tiers restant doit être fait dans les trois ans après l'accueil du premier enfant. La PMI a la charge du contrôle des assistantes maternelles en cours d'agrément tous les cinq ou dix ans en fonction du profil de l'assistante maternelle. En cas de renouvellement de l'agrément où la puéricultrice semble inquiète sur la pratique de la professionnelle, la demande de renouvellement peut passer devant les Commissions Consultatives Paritaires Départementales (CCPD). Cette commission est composée de représentants départementaux et des représentants des assistantes maternelles et familiales élus pour 6 ans. Ils « viennent statuer sur un retrait ou non ou à une modification » (Mme. Novel, technicienne départementale PMI). De plus, selon l'ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles, les assistantes maternelles ont l'autorisation d'accueillir dans le cadre d'un agrément quatre enfants (Ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles, s. d.). Initialement agréée pour trois enfants, cette modification dans le nombre d'agrément cherche à répondre à la pénurie de professionnelle causant une diminution du nombre de places.

Par ailleurs, deux types d'exercices sont à distinguer :

- 1) Les assistantes maternelles qui sont employées par le parent employeur exerçant à leur domicile ou en Maison d'Assistante Maternelle (MAM). Instauré par la loi du 9 juin 2010, La MAM donne la possibilité aux assistantes maternelles de pouvoir se regrouper et d'exercer en dehors de leur domicile sans contrainte hiérarchique. Depuis l'ordonnance du 19 mai 2021, les MAM peuvent composées d'un à six assistantes maternelles – dont au maximum quatre simultanément – pouvant chacune accueillir quatre enfants. Chacune des assistantes maternelles disposent d'un agrément spécifique lui permettant d'exercer en MAM délivré par la PMI.
- 2) L'exercice au sein d'une crèche familiale. Les crèches familiales sont apparues durant les années 1950. Elles ont connu un essor important dans les années 1970. Une crèche familiale dispose d'une autorisation de fonctionnement délivrés par le Président du Conseil Départemental à la suite d'un avis de la PMI. Selon l'article R2324-26 du Code de la Santé Publique, elle dispose d'un accueil maximal fixé à 150 places. Plusieurs gestionnaires types de gestionnaires possible : publics (collectivité territoriale), privés non lucratif (association, mutuelle) ou privé à but lucratif (entreprise) (*Article R2324-26 - Code de la santé publique - Légifrance*, s. d.). Ces gestionnaires gèrent la rémunération de l'ensemble des employés, notamment les assistantes maternelles. Le gestionnaire et la direction de la crèche font l'interface entre la famille et l'assistante maternelle. En effet, celle-ci exerce et accueille l'enfant à son domicile (Cekoïa conseil, s. d.). De plus, des temps de regroupement sont proposés au sein des locaux de la crèche, leur donnant la possibilité d'avoir un accompagnement par le personnel de la crèche.

Les temps de regroupement sont propres au fonctionnement de la crèche, généralement, ceux-ci ont lieu une fois par semaine.

Crée en 1988, les Relais d'Assistantes Maternelles (RAM) devenu Relais Petite Enfance (RPE) en 2021, sont des lieux d'information, d'échange, de rencontre et d'animation pour les assistantes maternelles et les parents.

L'exercice du métier d'assistantes maternelles n'est pas sans contrainte, malgré les évolutions législatives certains marqueurs restent ancrés dans l'exercice de la profession. Un certain nombre de recherches académiques analysent les conditions de travail de ces professionnelles et l'impact de la professionnalisation. Il est bien connu « qu'être assistante maternelle n'est pas compliqué du fait qu'elle exerce à leur domicile ». Ce métier est confronté à une mauvaise définition des rôles entre la sphère domestique et la sphère publique (Devineau, 2018). Exercer à son domicile peut être pour certaines un atout comme une contrainte pour d'autres. Des parents peuvent avoir le sentiment d'être comme chez eux, en oubliant qu'il s'agit du lieu de travail de l'assistante maternelle (Devineau, 2018). Outre des comportements abusifs de certains parents, l'exercice au domicile peut être une source d'isolement et d'enfermement pouvant générer des pratiques routinières affaiblit leur capacité à réinterroger leur pratique (Devineau, 2018). C'est dans ce contexte qu'a été intégré la notion de démarche d'amélioration de sa pratique dans le cadre du renouvellement d'agrément. Par ailleurs, l'isolement peut être une source d'un éloignement avec les relations sociales. Cela pouvant amener certaines assistantes maternelles à vouloir s'orienter vers d'autres professions (Devineau, 2018).

Les recherches académiques permettent de mieux comprendre l'environnement dans lequel travaillent ces professionnelles. Aujourd'hui, les politiques ont pour volonté de valoriser et soutenir la profession, pour autant, dans les faits nous pouvons nous interroger la compréhension des pouvoirs publics sur les besoins des assistantes maternelles. En effet, c'est un métier qui manque encore de reconnaissance. De plus, les conditions d'exercice du métier est différent en fonction des territoires et des départements. A partir de ce constat, plusieurs questions se posaient à moi. Principalement trois questions guident le travail :

- Comment les institutions perçoivent le métier d'assistante maternelle ? Quels sont les enjeux politiques qui en découlent et leurs impacts ?
- Pourquoi le métier d'assistante maternelle est à ce jour peu attractif ?
- Comment les AM perçoivent/conçoivent l'exercice de leur profession ? Qui sont ces professionnelles ?

Cette tension qui se jouent entre les volontés politiques et les attentes des assistantes maternelles me conduisent au questionnement suivant : **Comment les réalités et les représentations du métier d'assistante maternelle s'inscrivent dans les orientations politiques départementales et locales ?**

La question des réalités et des représentations du métier sera étudiée sous plusieurs angles. Dans un premier temps, l'analyse des politiques des services aux familles, nous permettra comprendre l'importance des dynamiques partenariales dans son élaboration. Dans un second temps, l'analyse des nouveaux dispositifs telles les Maisons d'Assistantes Maternelles (MAM), nous permettra d'appréhender ce choix politique comme réponse aux enjeux de l'attractivité autour du métier. L'émergence des MAM offre un environnement professionnel en dehors de leur domicile et avec d'autres professionnelles. Malgré tout, je me demande si les MAM sont réellement une solution en adéquation avec les besoins des assistantes maternelles ? Les modalités d'organisation et de fonctionnement ne sont-elles pas à ce jour génératrices d'autres problématiques ? Dans un troisième temps, nous étudierons l'exercice de leur pratique professionnelle et l'influence du *care* sur la reconnaissance du métier. En effet, les assistantes maternelles jouent une place importante dans le développement, l'éveil et la socialisation de l'enfant. Pour autant ces compétences techniques dont elles disposent ne sont que très peu valorisées. Pour cause, le métier est encore le reflet des capacités maternelles.

Dans le cadre de ce mémoire, j'ai fait le choix de parler du métier d'assistante maternelle au féminin. En effet, 96 % ayant répondues au questionnaire sont des femmes. Sachant qu'à l'échelle nationale, ce métier est exercé à 99 % par des femmes (Conseil, 2021).

Définitions des concepts

Les orientations politiques : dans le cadre des politiques publiques, les orientations se sont « l'ensemble des actions coordonnées réalisées par une puissance dans l'optique d'obtenir une modification ou une évolution d'une situation donnée » (Ennuyer, 2020, p. 1).

Les évolutions : selon l'Encyclopédie, l'évolution définit « l'ensemble des modifications graduelles et accumulées au fil du temps, affectant un objet, un être vivant, une population, un système (évolutions du climat, évolutions historiques, évolutions économiques, évolutions sociales, etc.) ou encore la pensée (évolution des idées) et le comportement (évolution des mœurs) ». Dans le cadre de ce mémoire, le terme d'évolution permet de donner une place à la notion d'attractivité et notamment au travers des dispositifs développés pour soutenir le métier.

La professionnalisation : entre développement des compétences professionnelles et la formation des assistantes maternelles. Depuis janvier 2019, les ASMAT ont pour obligation d'effectuer cent vingt d'heures de formation. De même qu'avec la réforme sur l'agrément, elles doivent justifier d'être dans une démarche d'amélioration de leur pratique notamment avec le départ en formation continue.

Le métier : se caractérise selon quatre critères : l'identité professionnelle, l'organisation professionnelle, un marché du travail et l'ensemble des savoirs techniques. Le métier se développe ainsi par une formation spécifique, sa reconnaissance par autrui et un regroupement de personnes (Tourmen, 2007). Selon Claire Tourmen (2007), on parle de métier lorsque « des acteurs occupant certains postes se regroupent pour définir et défendre leur rôle, débattent et tentent de stabiliser des savoir-faire spécifiques, encadrent ou cherchent à encadrer l'accès au marché du travail et revendiquent une identité spécifique » (Tourmen, 2007, p. 19).

METHODOLOGIE

Mon apprentissage à la Caisse d'Allocation Familiale (Caf) s'inscrit dans les objectifs de la COG sur la thématique petite enfance (maintenir et développer l'offre d'accueil ; améliorer la qualité de l'accueil des jeunes enfants). Ayant fait le choix de centrer mes missions sur le métier d'assistante maternelle, mes deux missions étaient les suivantes :

- Réalisation d'un rapport d'étude et élaboration de préconisation pour enrayer la pénurie d'assistante maternelle
- Organisation d'une journée départementale en direction des assistantes maternelles

Celles-ci s'inscrivent dans les actions du Schéma Départementale des Services aux Familles (SDSF) et m'ont permis d'établir mon recueil de données.

Inscrit dans une démarche de méthode mixte (MM) (Guével & Pommier, 2012), le recueil de données de ce mémoire est le fruit de la réalisation de plusieurs étapes. Dans le cadre du mémoire, je cherche à montrer l'influence des orientations politiques sur le métier d'assistante maternelle. Pour cela, le recours à la méthode mixte s'est posé dès le début du travail de recherche. Quatre sources de données ont été utilisées : l'observation participante, les entretiens semi-directif, la revue de littérature : académique et documents Caf (Convention Territoriale Globalisée (CGT), Schéma départementale des services aux familles (SDSF), Convention d'objectif et de gestion (COG)) et la diffusion d'un questionnaire.

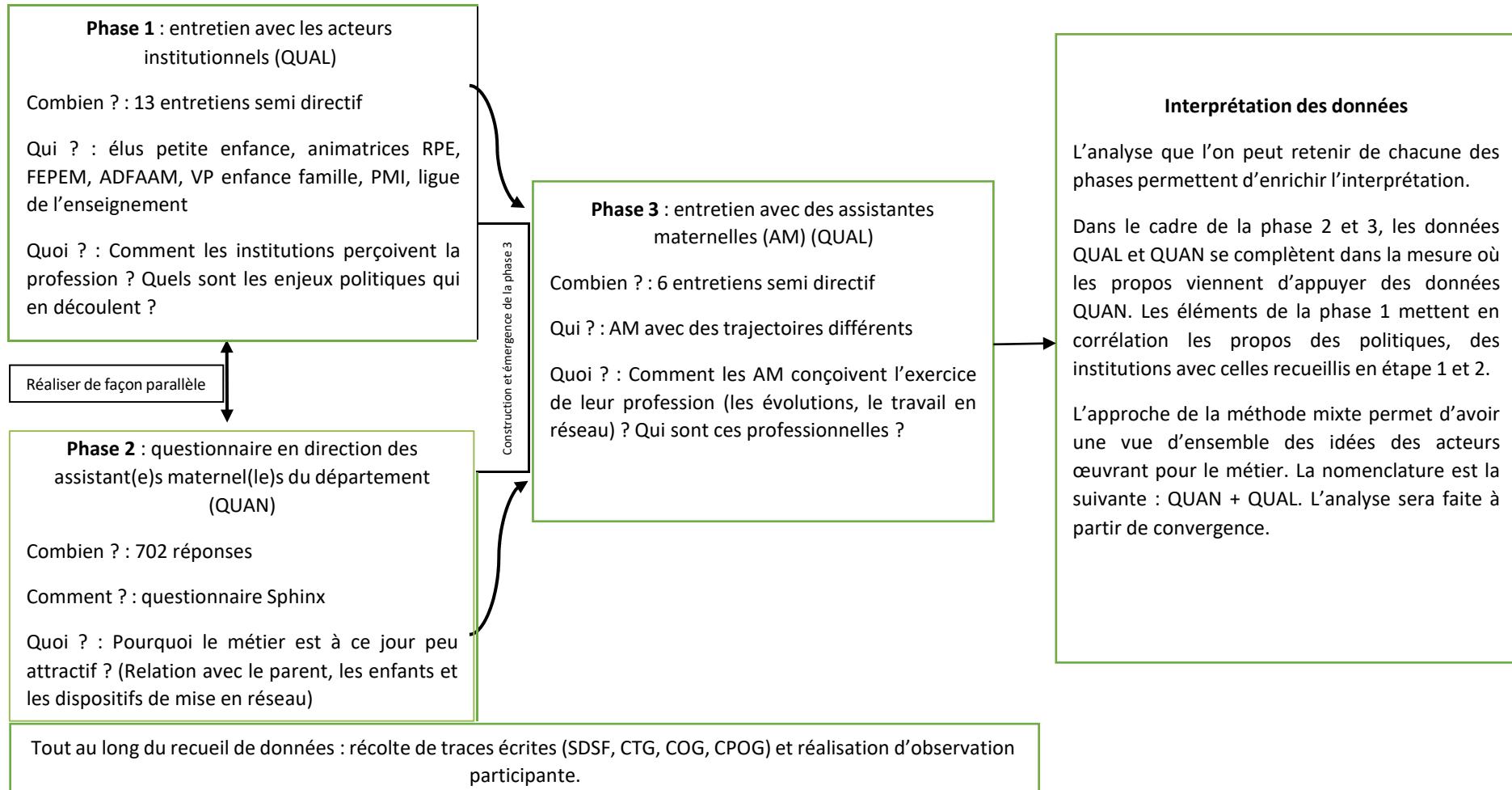
Mon terrain d'enquête s'est déroulé sur ce département et plus précisément au sein de deux antennes. Deux territoires ayant des familles avec des besoins différents mais où la pénurie d'assistantes maternelles génère ou générera des tensions entre l'offre et la demande. L'analyse de ces deux territoires m'ont permis d'avoir une unicité du vécu des territoires du département. De plus, pour des questions opérationnelles, j'ai fait le choix de me concentrer seulement sur ces deux territoires. Ainsi, l'antenne X se caractérise par la présence de trois bassins d'emploi dominants : le milieu hospitalier/le service à la personne, l'agroalimentaire et le commerce générant de la demande en horaires atypiques. Par ailleurs, le territoire X est touché par le développement de la misère sociale et du niveau de pauvreté. A contrario, l'antenne Y, est le territoire qui sera le plus impacté dans les dix prochaines années par le nombre d'assistantes maternelles partant à la retraite. L'antenne X est semi-urbaine, rurale tant que l'antenne Y est rurale. Ce qui m'a permis d'avoir accès à des assistantes maternelles résidants dans des contextes locaux variés.

Schéma représentatif de la démarche de recueil de données en méthode mixte

Question de recherche : comment les évolutions du métier d'assistante maternelle s'inscrivent dans les orientations politiques départementales et locales ?

Etude : QUAN + QUAL

Procédure : questionnaire, entretiens semi-directif, observations participantes et revue de littérature



Au regard du schéma ci-dessus, la phase 1 m'a permis de rencontrer 13 acteurs institutionnels : Fédération des Particuliers employeurs (FEPEM), Association des Assistants familiaux et assistants maternels (ADFAAM), 2 élus petite enfance, la vice-présidente déléguée Enfance-Famille, 3 animatrices RPE, 2 cheffes de service petite enfance, la ligue de l'enseignement et la Protection maternelle infantile (PMI). Les critères de sélection de ces acteurs institutionnels ont été établis avec ma tutrice d'apprentissage. Il nous paraissait pertinent de rencontrer des institutions travaillant auprès du public d'assistante maternelle. Ainsi, nous souhaitions avoir des professionnels dit « éloignés » des assistantes maternelles (les élus, fédération, etc.) et des professionnels dit de « terrain » (animatrice RPE, PMI, cheffe de service, etc.). Cette étape vise à comprendre le positionnement des politiques face à l'accueil individuel par une approche qualitative. Des entretiens semi-directifs ont été conduits ayant une durée moyenne d'une heure. Les thématiques abordées lors des entretiens étaient : les particularités du territoire étudié, la qualité et les conditions de travail, la reconnaissance du métier et les perspectives. Elles m'ont permis de recenser le regard des politiques sur le métier des assistantes maternelles. Ces premiers éléments ne me permettaient pas de comprendre le regard que portent ces professionnelles sur leur métier. Pour cela, parallèlement à la phase 1, un questionnaire a été envoyé à l'ensemble des assistantes maternelles du département. Ainsi, ce questionnaire m'a permis de mesurer les raisons pouvant expliquer que le métier est à ce jour peu attractif. En effet, j'ai questionné les assistantes maternelles sur : leur perception de leur condition de travail, le travail en réseau, leurs pratiques professionnelles et le départ en formation. Ce questionnaire fut un grand succès, en effet, j'ai récolté 702 réponses sur un total de 1 983 assistantes maternelles agréées. Le questionnaire contenait des questions fermées ce qui a généré des données quantitatives analysées à l'aide de techniques statistiques descriptives et multivariées tels que Sphinx, Excel et le module XLSTAT d'Excel. Notons que certaines des questions étaient ouvertes m'offrant une analyse qualitative. Ces questions ouvertes m'ont donnée l'opportunité de recueillir la parole d'un plus grand nombre d'assistante maternelle. Par ailleurs, la phase 3 construite à partir de l'analyse des phases 1 et 2 permet de mettre en évidence la perception des assistantes maternelles, de l'impact des orientations et choix politiques sur leur métier. L'usage de l'approche qualitative m'est parue pertinente pour réaliser cette phase. Ainsi, six entretiens semi directifs ont été réalisés auprès d'assistante maternelle des deux antennes étudiées. J'ai établi des critères de sélection pour tenter d'obtenir des trajectoires professionnelles et des profils différents d'assistantes maternelles. Pour cela, j'avais trois critères précis :

- Une assistante maternelle en exercice et qui est proche de la retraite
- Une assistante maternelle en début d'exercice
- Une assistante maternelle ayant arrêtée la profession pour autre raison qu'un départ à la retraite

Avec l'aide des animatrices du Relais Petite Enfance (RPE), j'ai pu rencontrer deux assistantes maternelles proche de la retraite, trois ayant commencées le métier il y a moins de deux ans et une en reconversion professionnelle. Ces entretiens ont durée en moyenne une heure et demie. Les échanges ont permis de recenser les attentes et les mécontentements de ces professionnelles face aux politiques. Néanmoins, un biais de sélection est à souligner, en effet, choisi par les animatrices du RPE, chacune des assistantes maternelles enquêtées sont très investies auprès des RPE ou de l'ADFAAM ce qui ne m'a permis de recueillir la parole de celles qui sont moins présentes à ces différents regroupements d'assistantes maternelles.

Tableau récapitulatif des personnes enquêtées

Fonction	Pseudonymisées	Age	Durée de l'entretien
Institutions			
Animatrice RPE	Mme. Laure Ruo	50 ans	1h20
Technicienne départementale PMI	Mme. Lisa Nouvel		1h11
Cheffe de service Petite Enfance	Mme. Claire Nœud		1h09
Ancienne AM engagé	Mme. Thérèse Bole	74 ans	1h48
ADFAAM	Mme. Céline Nage		1h05
Elu petite enfance	Mr. Luc Simon		57'23
Responsable FEPEM	Mr. Ronan Lebrun	45 ans	1h27
Elu Petite enfance	Mr. Nicolas Durez		30'
Animatrice RPE	Mme. Line Le Gal	41 ans	54'19
Animatrice RPE	Mme. Annaëlle Leroux		1h
Cheffe de service Petite Enfance	Mme. Catherine Douve		57'31
Vice-présidente enfance Famille	Mme. Maelys Lebreton	45 ans	45'
Chargée de mission formation ligue enseignement	Mme. M Lucie Hamon		55'
Assistantes maternelles (AM)			
AM depuis 8 ans	Léa	42 ans	1h10
AM depuis 10 ans	Rose	43 ans	1h06
AM depuis 32 ans	Clara	57 ans	1h15
AM depuis 1 an et demi	Julie	41 ans	1h30
AM depuis 22 ans	Cloé	50 ans	1h00
AM pendant 16 ans en reconversion professionnelle n'ayant pas déterminer l'arrêt ou non du métier d'ASSMAT	Manon	48 ans	1h15

Par ailleurs, la collecte des données par l'observation participante génère de l'analyse qualitative. Ces données documentent les prises de décision et les positionnements politiques au sein de la Caf. En ce qui concerne les traces écrites citées précédemment (COG, SDSF, CTG) développent les politiques à l'échelon national, départemental et territorial. Ces documents sont valables sur la période de 2023-2026.

PARTIE 1 : POLITIQUES LOCALES ET DEPARTEMENTALES : QUELLE PLACE POUR L'ACCUEIL INDIVIDUEL ?

Comme introduit, les objectifs du SPPE sont de permettre aux parents de pouvoir continuer à travailler ou de reprendre rapidement un emploi, d'une part, et de favoriser le développement et la socialisation précoce de l'enfant afin de lutter contre les inégalités sociales, d'autre part.

La mise en place du SPPE demande de créer à minima 200 000 places d'accueil (HCFEA, s. d.). Ce qui demandera une mobilisation des moyens à la hauteur, que ce soit au niveau de la Caf que pour les collectivités territoriales (EPCI et commune). Pour la création de 200 000 places sur cinq ans cela reviendrait à un investissement chaque année entre 500 M€ et 700 M€ (HCFEA, s. d.). C'est dans ce sens que la COG 2023-2027 mobilise 1,5 milliard d'euros supplémentaires par an. La création d'un service public petite enfance conduit les acteurs départementaux et locaux à se positionner différemment. En effet, la gestion actuelle de l'accueil du jeune fait intervenir plusieurs acteurs publics et privés la rendant complexe. Afin de pallier ces freins, il est proposé que la responsabilité de la mise en œuvre du SPPE soit confié aux communes avec pour objectif que cela devienne une compétence obligatoire (HCFEA, s. d.). Une proposition complexe à mettre en place dans les faits, il a été proposé de parler « d'autorité organisatrice de l'accueil du jeune enfant ». Ainsi, la loi Pleine emploi du 18 décembre 2023 indique que les communes sont les autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant à compter du 1^{er} janvier 2025. Outre le fait qu'il questionne la place des acteurs, le SPPE a dans ses orientations la volonté de redynamiser l'offre d'assistante maternelle conscient des enjeux autour de ce métier. Des objectifs qui marquent une volonté de développer les Maisons d'Assistantes Maternelles (MAM), de repenser leur statut et également une modification du rôle des Relais Petite Enfance (RPE). Dans un contexte où la filière petite enfance notamment le métier d'assistante maternelle connaît des changements, les acteurs politiques des départements et des communes devront faire preuve d'adaptation particulièrement sur la place de l'accueil individuel dans leur politique. Le cadre politique est ainsi offert par le SDSF, la COG et les Conventions Territoriales Globales (CTG).

Ainsi, partant de ce constat des volontés nationales, dans cette première partie, je questionne la place de l'accueil individuel dans les priorités politiques du département et la manière dont se saisissent les collectivités territoriales de l'enjeu qui gravite autour de la profession. Pour cela, il est possible de se demander : dans quelle mesure le SDSF est un outil pour garantir une revalorisation des professions de la petite enfance ? Comment les acteurs politiques se positionnent face aux enjeux de l'accueil individuel ? En quoi le déploiement des MAM peut répondre au manque d'attractivité du métier d'assistante maternelle ?

A) Le schéma départemental des services aux familles (SDSF) : un travail partenarial complexe nécessitant la mobilisation des partenaires

1) Le cadre législatif et juridique

Initié en 2014, à la suite d'un travail sur les évolutions de la gouvernance des politiques petite enfance et parentalité réalisé par le comité interministériel de modernisation de l'action publique (CI-MAP), le schéma départemental des services aux familles (SDSF) a été créé par l'Etat. Crée pour faciliter la coordination de ces deux politiques en impulsant et renforçant une dynamique partenariale avec les collectivités territoriales. Le SDSF répond à la nécessité de développer des interventions qui soient adaptées aux besoins des territoires et de les articuler dans un cadre partagé. Ce département a été l'un des dix-huit départements à avoir expérimenter en 2014, la construction d'un schéma. Le schéma de 2014-2017 avait deux objectifs généraux : le développement et l'épanouissement de tous les enfants costarmoricains et l'accompagnement des parents dans leurs fonctions éducatives. De manière à garantir la faisabilité de ces deux objectifs, la CAF et le préfet se sont rapprochés de la commission du jeune enfant et du collectif parentalité pour leur présenter les objectifs et la démarche du schéma. Généralisé en 2018, par la circulaire du 22 janvier 2015, celle-ci s'adressé à l'ensemble des préfets des départements. La finalité étant que chaque préfet s'engage à élaborer et signer un schéma dans leur département. Cette circulaire faisant état des résultats de la période de préfiguration des dix-huit CAF signataire du SDSF.

Crée en 2022, le comité départemental des services aux familles (CDSF) assure la mise en œuvre et le suivi du SDSF. Ce comité est présidé par le préfet et trois vice-présidents (Association des Maires de France (AMF), CAF, et Mutualité Sociale Agricole (MSA)). Par ailleurs, la loi noTRE de 2015 a provoqué des modifications dans les périmètres des intercommunalités. Depuis le 1^{er} janvier 2017, la reconfiguration des EPCI impact fortement la déclinaison du schéma à l'échelon local. Ainsi, le SDSF va se décliner en Convention Territoriale Globalisée (CTG) de façon opérationnelle.

Le SDSF est donc un outil qui offre la possibilité à l'ensemble des acteurs locaux de la politique familiale et petite enfance d'établir un diagnostic commun et de réaliser un plan d'action concerté en cohérence avec les moyens disponibles pour répondre aux besoins des familles et ceux grâce à la coordination et la mobilisation des acteurs.

Cadre législatif des services aux familles

L'ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles modifie le terme « services d'accueil des enfants de moins de six ans » par « services aux familles ». L'article L.2014-1. Souligne la composition du service aux familles : les modes d'accueil du jeune enfant et les services de soutien à la parentalité.

Décret n° 2021-1644 du 14 décembre 2021 relatif à la gouvernance des services aux familles et au métier d'assistant maternel pose les missions du comité départemental des services aux familles :

- Instance de réflexion, de conseil, de proposition et de suivi concernant toutes questions relatives à l'organisation, au fonctionnement, au maintien et au développement des services aux familles
- Etablit et évalue le schéma départemental des services aux familles
- Etudie les questions relatives aux politiques d'accueil du jeune enfant et de soutien à la parentalité dans le département et propose des mesures permettant de favoriser le maintien et le développement des orientations nationales et locales des services aux familles.
- Organise la coordination des actions de ses membres en vue d'améliorer l'efficacité
- Fait l'objet d'un suivi national annuel par le ministre en charge de la famille

Il définit également la composition du schéma départemental :

- Un diagnostic territorialisé de l'offre des besoins du jeune enfant, de soutien à la parentalité et de formation professionnelle initiale et continue
- Un plan d'action départemental organisant l'offre d'accueil du jeune enfant et de soutien à la parentalité

Le département vient de signer son troisième schéma départemental des services aux familles. Dans le cadre du schéma 2019-2023, élaboré dans une démarche participative et dynamique incluant les élus et les professionnel(le)s permet d'approfondir et de consolider les volontés du précédent schéma afin de considérer les enjeux des territoires. Toujours dans une volonté de développer l'offre d'accueil du jeune et de soutien à la parentalité pour réduire les inégalités sociales. Le second schéma fût l'occasion d'inclure l'enfance et la jeunesse. Cet agrandissement aux deux thématiques a généré de nouveaux partenariats et renforcer les projets à l'échelon territorial. Ce schéma comptait onze membres. A contrario, le nouveau schéma qui vient d'être signé pour l'année 2023-2027 compte une quarantaine de partenaires. Il n'est pas anodin de travailler avec autant de membres ayant des intérêts différents. Le schéma demande un travail partenarial et questionne la mobilisation des acteurs au regard de leur intérêt.

2) La place des acteurs et les enjeux : la mobilisation et les mécanismes de coopération

La coopération et la coordination des acteurs impliqués ainsi que des actions qu'ils conduisent constituent des conditions de réussite du SDSF. Elles sont essentielles pour répondre efficacement aux besoins des familles et améliorer leur bien-être. Néanmoins, en réalité il est bien plus complexe de réussir à mobiliser l'ensemble des acteurs. La mobilisation des acteurs nécessite une certaine forme d'intérêt pour la thématique qui est étudié. Chacune des structures représentées viennent avec des volontés et des priorités qui leur sont propres. D'après le sociologue Alain Touraine, la mobilisation répond à trois caractéristiques : la construction d'une identité commune, en ayant des objectifs ou des intérêts communs ; avoir une solidarité interne et avoir conscience de l'importance des actions et de leur finalité (cité par Mayer, 2010).

La mobilisation des membres du SDSF est affectée par la concurrence des priorités et des intérêts, en raison de leurs engagements et de leur implication dans d'autres politiques et schémas. Des mobilisations externes qui demandent aux partenaires d'établir une stratégie de priorisation de leur investissement au sein des groupes de travail. En effet, confrontés à des attentes au sein de leur institution, certains projets sont à prioriser en fonction de la visibilité et des politiques qui leur sont spécifiques. Cette multiplicité des programmes et schémas génèrent de « l'agacement » auprès des membres – ce sont souvent les mêmes personnes qui sont sollicitées – de ce fait, cela ne les incite pas à se mobiliser.

Lors d'une réunion de travail sur la construction du schéma de gouvernance, nous avons été séparés en deux groupes. Au sein de mon groupe, il y avait cinq représentants (ARS, CAF, Etat, PMI et FEPREM). Lorsqu'est venu le moment d'établir un plan de fonctionnement pour le comité de pilotage c'est-à-dire l'instance stratégique et décisionnelle, l'une des membres a fait part d'une crainte au niveau du nombre de réunion par an. Elle évoquait le fait d'être déjà fortement mobilisée sur d'autres schémas – notamment en interne – ne lui permettant pas d'être davantage mobilisable pour le SDSF.

Observation du 06/02/2024 – groupe de travail Gouvernance du SDSF

Ce ne sont pas seulement les ressources humaines qui peuvent impactés mais aussi les moyens financiers qu'ils affectent pour les services aux familles. Certains acteurs sont eux-mêmes conscients des ressources dont ils disposent, ne leurs donnant pas la possibilité de s'engager davantage. Par ailleurs, conscient des enjeux qui gravitent autour de l'investissement des partenaires pour les groupes de travail, la CAF a repris le pilotage des groupes de travail par thématique, et a établi une stratégie. Ces groupes travail thématique sont transversales à l'ensemble des thèmes (parentalité, petite enfance, enfance, jeunesse et Vie sociale). Pour participer au groupe thématique, il fallait s'inscrire au préalable. En effet, chaque membre a un intérêt ou non pour un thème. Au cours d'échange informel avec la

conseillère thématique petite enfance m'a fait part de la nécessité de l'attrait pour une thématique dans la présence ou non d'un acteur.

Cela a pu être observé au moment des inscriptions pour les ateliers. Les partenaires ne sont pas forcément tous représentés ce qui questionne la mise en réseau des acteurs. Si l'on revient à la définition qu'offre Alain Touraine de la mobilisation, il est essentiel qu'il y ait construction d'une identité commune en ayant des intérêts communs. Dans cet intérêt commun, il ne faut pas oublier l'identité professionnelle. Chacun agit en fonction de ses représentations qu'il se fait de son institution. Selon Fabrice DHUME (cité par Bensrayar, 2003, p. 52), dans le champs social, l'acteur se positionne selon trois caractéristiques qui se recoupent et interagissent :

- La dimension personnelle c'est-à-dire ce dont chacun est porteur
- La dimension professionnelle qui concerne le métier exercé
- La dimension institutionnelle c'est-à-dire le cadre institutionnel dans lequel agit l'acteur

J'émets alors l'hypothèse que cette identité professionnelle est à l'origine des difficultés particulières à garantir l'investissement de chacun des membres du schéma. Il est donc essentiel de percevoir et comprendre les dynamiques organisationnelles au regard des spécificités de chacun de façon à réaliser des actions efficaces. L'investissement partenarial dans un contexte financier et humain restreint peut également être l'une des raisons expliquant la priorisation des acteurs dans leur mobilisation pour le schéma.

Par ailleurs, comme vu précédemment, les partenaires sont bien souvent mobilisés dans d'autres projets et schémas ne leur permettant pas d'être disponibles à l'ensemble des groupes de travail. De ce fait, pour qu'ils puissent faire valoir leurs avis, ils établissent des stratégies en déléguant leur rôle à d'autres acteurs de l'institution. Une délégation qui n'est pas sans conséquence dans le travail partenarial.

Lors d'un groupe de travail en février dernier, je me suis aperçue que certains représentants déléguent leur place à un autre membre de leur institution. C'est ce qui est arrivé avec Madame X de la Région qui a été positionné sur le groupe de travail « rendre visible et structuré l'offre et les réseaux ». Elle fût confrontée à la difficulté à positionner la Région sur le sujet, du fait qu'elle venait d'arriver en poste. De ce fait le point de vue de la Région face à ce thème n'a pas été considéré. Ce qui a questionné le travail partenarial.

Observation du 02/02/2024

Alain Touraine dans sa définition évoque l'importance de la compréhension des actions et de leur finalité auprès des acteurs pour les mobiliser. Lorsque chaque membre donne un sens au projet et notamment au plan d'actions, cela facilite leur implication et leur volonté à prendre en charge le pilotage d'une action. Pour autant, dans les faits, cette initiative est peu présente. En effet, dans le

cadre du SDSF, les partenaires ont tendance à penser que la CAF a la charge de sa gestion. Un constat que j'ai pu faire à plusieurs reprises lors des groupes de travail.

Lors d'un groupe de travail, les personnes présentent ont dû remplir des fiches techniques avec des actions qu'ils souhaiteraient voir se mettre en place dans le cadre du schéma. Sur la majorité des fiches, ils avaient indiqué en pilote de l'action la CAF. L'expliquant par le fait que c'est « la CAF qui gère le schéma ».

Observation de février 2024

Cette confusion des rôles est en grande partie due à la place centrale occupée par la CAF dans l'organisation du schéma. Ce positionnement découle du fait que le SDSF est le fil conducteur de la politique des services aux familles pour les cinq années à venir. Par conséquent, une certaine relation de pouvoir s'installe entre les membres du SDSF, les financeurs et la CAF (secrétaire du CDSF). Le pouvoir, dans ce contexte, est distribué au sein de l'organisation et réside dans la capacité pour les acteurs d'exploiter les zones d'incertitude. Le pouvoir ne dépend pas forcément du positionnement hiérarchique mais aussi de la capacité à gérer les informations, les relations sociales et les compétences techniques (Barabel et al., 2013, p. 4). Dans l'organisation du SDSF, notamment dans les choix de gouvernance, la CAF joue un rôle particulier en influençant les décisions et l'orientation du plan d'action.

Ainsi, la construction du SDSF est complexe et requiert une organisation particulière. Comprendre cette organisation permet d'identifier les intérêts et les objectifs propres aux quarante partenaires, qui peuvent parfois diverger et nécessiter des niveaux d'engagement différents. Nous pouvons faire le constat que la mobilisation des membres du SDSF est primordiale. Pour autant, dans la réalité elle n'est pas suffisante. Ce manque d'investissement affecte la mise en œuvre du plan d'action lorsque celui-ci n'est pas perçu comme prioritaire. L'analyse permet de comprendre les enjeux de priorisations, en raison d'un investissement important demandant une disponibilité des partenaires. Pour rappel, le SDSF constitue la politique des services aux familles à l'échelle du département. Il est alors un document à suivre pour chacun des membres. Dans ce cadre, un plan d'action a été mis en place pour la petite enfance, en se concentrant sur l'attractivité des métiers et de la qualité de l'accueil. Il est important alors de se demander quelle place et comment les métiers de la petite enfance, notamment celui d'assistante maternelle, s'intègrent dans le SDSF.

3) Les enjeux du nouveau SDSF : la place l'accueil individuel

Comme vu précédemment, un plan d'action est établi sur les cinq axes qui constituent le SDSF :

- Favoriser l'attractivité du territoire
- Développer des services pour toutes les familles
- Soutenir les professionnels, valoriser les métiers
- Positionner les parents au cœur des pratiques
- Comprendre les jeunes pour mieux les accompagner

Dans le cadre de ces axes, des actions sont en direction de la petite enfance notamment sur l'offre d'accueil et les métiers de la petite enfance. Le secteur de la petite enfance comme vu en introduction est un enjeu majeur des politiques familiales. En effet, la COG 2023-2027 alloue des financements supplémentaires à ce secteur. Ces financements supplémentaires permettent de déployer davantage d'initiatives pour répondre aux besoins des territoires. De plus, le SDSF adapte en fonction des réalités du département en matière de mode de garde les orientations nationales établit dans le cadre de la COG (revenir à une meilleure qualité de service et mettre en œuvre des projets porteurs de progrès pour tous).

Concernant le métier d'assistante maternelle, diverses partenaires tels que l'Association Départementale des Familles d'Accueil et Assistants Maternels (ADFAAM), la Fédération des Particuliers Employeurs (FEPEM), l'Union Départementale des Associations Familiales (UDAF) et le Conseil Départemental (CD) collaborent étroitement. Ces partenaires jouent un rôle essentiel dans l'élaboration d'actions efficaces permettant la mise en place de projets garantissant la qualité de l'accueil et promouvoir la profession. Ils existent trois catégories de partenariats :

- Le partenariat de « gestion » c'est la planification, l'organisation et la direction des ressources et des activités pour atteindre des objectifs,
- Le partenariat de « compensation » ce sont les mesures prise pour contrebalancer des effets négatifs sur un projet ou une activité,
- Le partenariat de « création » c'est le développement de nouvelles initiatives qui apportent des avantages supplémentaires et valorise les professionnelles (Lemoine, 2007).

Dans le cadre des initiatives liées à la petite enfance, nous pouvons faire référence au partenariat de « compensation » c'est-à-dire que le partenariat permet de compenser des incohérences lié aux complexités institutionnelles (Lemoine, 2007). En effet, dans le cadre du mode de garde individuel, le conseil départemental a la responsabilité de la formation et de l'agrément de l'assistante maternelle, tandis que la CAF verse des prestations aux parents et des primes d'installations pour les ASMAT (Lemoine, 2007). La FEPEM, quant à elle, fournit aux parents les outils nécessaires pour leur rôle de

particulier employeur. L'ADFAAM offre un soutien continu dans l'exercice de la pratique des assistantes maternelles. Enfin, les Relais Petite Enfance (RPE) accompagnement et soutiennent les assistantes maternelles, et informent les parents dans leur choix du mode de garde. Le plan d'action permet d'harmoniser les compétences de chacun afin d'avoir des actions cohérentes avec les attentes des professionnelles et des familles.

Pour répondre à l'enjeu de la pénurie de professionnel, un groupe de travail a été mis dans le cadre du schéma. Ce groupe a permis de réunir huit partenaires dont la FEPEEM, la PMI, l'UDAF¹, Ligue de l'enseignement, la CAF, l'Etat, Famille rurale et la Région. En regroupant les partenaires, le groupe de travail vise à consolider les liens entre les institutions et les associations en encouragant une dynamique de coopération comme vu précédemment. Au travers de ce groupe de travail, ils ont analysé les raisons pouvant expliquer cette pénurie de professionnel(le)s afin de pouvoir proposer des actions concrètes pour tenter d'enrayer la pénurie de professionnel(le). Le partenariat de « gestion » a permis de coordonner les actions et optimiser les ressources disponibles (Lemoine, 2007). Les acteurs sont pleinement conscients des ressources financières et humaines dont ils disposent pour pouvoir mettre en place des projets.

L'une des idées a fait émerger l'analyse de pratique notamment pour les assistantes maternelles mais aussi les animateurs jeunesse. Ces analyses de pratique sont onéreuses pour les structures. Dans ce cadre-là, l'Etat a fait part du manque de moyen financier ne leur permettant pas de pouvoir financer les projets, indiquant que c'était déjà le cas pour les projets du secteur de la petite enfance.

L'importance de l'asymétrie entre les institutions c'est-à-dire les moyens et le projet. D'où la nécessite d'établir un arbitrage avec le bureau et les institutions/associations.

Observation du 01/02/2024

Cette prise de conscience des ressources limitées de certains partenaires, les conduits à devoir penser l'asymétrie entre les moyens (humains, financiers) institutionnels et les projets. Par ailleurs, certains partenaires nécessitent une sensibilisation particulière sur la profession d'assistante maternelle. En effet, les expériences passées avec certains acteurs de l'insertion ont conduit à faire entrer sur le marché du travail, en tant qu'assistante maternelle, des personnes n'ayant pas la vocation pour ce métier. Une considération de leur part sur le métier comme étant fait toutes les femmes du fait qu'il n'ait pas beaucoup de formation et par conséquent, l'entrée dans le métier semble simple. Dans les groupes de travail, un certain nombre d'échange ont souligné l'importance de sensibiliser ces partenaires de l'insertion à accompagner et orienter des personnes vers ce métier ayant une appétence réelle pour la profession. La crainte pour un grand nombre d'assistante maternelle c'est de recruter des

¹ UNAF : Union Nationale des Associations Familiales

personnes qui n'ont pas la vocation pour ce métier renvoyant une mauvaise image des AM (Léa, AM depuis 8 ans, 42 ans, ancienne ATSEM).

L'attractivité des métiers et notamment celui d'assistante maternelle est au cœur des réflexions. Aujourd'hui, lorsque l'on parle d'attractivité, on considère principalement les aspects financiers et matériel en oubliant les conditions de travail, les possibilités d'évolution de carrière et la reconnaissance du métier (Devineau, 2018). Le métier d'assistante maternelle affecté par ce manque d'attractivité demande que les élus soient sensibilisés à l'importance de la profession. Lorsque les élus parlent d'attractivité, l'une des solutions qui est proposé c'est le déploiement des Maisons d'Assistantes Maternelles (MAM), mais est-ce suffisant comme solution et correspond-elle aux attentes des assistantes maternelles ? En effet, ce métier où le sentiment d'isolement et d'exercice à domicile est souvent souligné comme frein à l'entrée dans le métier. Pourtant, d'autres facteurs sont à considérer dans le manque d'attractivité : l'obligation de disposer d'un logement, d'une part, et la difficulté à pouvoir effectuer un stage auprès d'une assistante maternelle, d'autre part.

Par ailleurs, il semble également important de penser l'attractivité au travers un écosystème. Cet écosystème pouvant favoriser l'échange des bonnes pratiques et de partager les initiatives.

Des réflexions ont émergé dans le groupe de travail sur l'attractivité des métiers. L'un des partenaires indiquant qu'il est important de repenser l'attractivité dans sa globalité avec un écosystème, et une nécessité de créer une instance. Pour cela, ils ont fait part d'une réflexion à minima à un niveau régional afin d'éviter un « millefeuille » si c'est juste départemental.

Observation du 01/02/2024

Face à la pénurie d'assistantes maternelles, le partenariat de « création » c'est-à-dire le déploiement d'initiatives innovatrices donne la possibilité de promouvoir, valoriser et soutenir les professionnelles en activité. Parmi les initiatives du SDSF, l'organisation d'une journée départementale dédiée à l'accueil individuel en 2024 est prévue de façon à susciter des vocations et éviter l'arrêt des assistantes maternelles en activité. Une volonté de la part des membres de « marquer le coup en 2024, et montrer notre présence auprès des assistantes maternelles » (Mr. Rouge, responsable CAF). Ce forum est essentiel pour montrer à ces professionnelles la reconnaissance de leur métier par les politiques et les défis qu'elles rencontrent. La reconnaissance officielle des acteurs institutionnels valorise et renforce leur légitimité professionnelle. L'objectif de ce forum est de rappeler qu'elles jouent un rôle crucial dans le développement de l'enfant. A travers cette journée, les partenaires offrent aux assistantes maternelles l'opportunité de pouvoir se former et de se mettre en réseau avec d'autres. Conscient

qu'aujourd'hui, plus de 50 % d'entre elles déclarent dans le questionnaire se sentir isolées dans leur pratique, le forum doit leur permettre de générer un sentiment d'appartenance à une communauté professionnelle. En effet, on observe un lien significatif entre le sentiment d'être isolé et le fait d'être en lien avec d'autres professionnelles ($\text{Khi deux} = 13,3$ et $p.\text{value} = < 0,01$)². La journée est un espace pouvant être un lieu de mise en réseau.

Pour garantir que l'organisation de la journée soit en adéquation avec les attentes des assistantes maternelles, un groupe de travail technique a été constitué. Celui-ci composé des membres du SDSF, comprend majoritairement les animatrices des Relais Petite Enfance (RPE), la PMI, la ligue de l'enseignement (chargée de la formation initiale des assistantes maternelles et co-porteurs du projet) et la CAF. Le partage des expertises et des savoirs faire permet la réalisation d'atelier, de conférence et de stand. Ainsi, nous pouvons faire le constat que l'organisation d'une telle ampleur montre que le travail partenarial offre des réponses concrètes sur des enjeux complexes tels que le manque d'assistante maternelle en promouvant la collaboration entre les acteurs.

Cette journée vise à répondre aux tensions observées sur la demande de mode d'accueil en raison d'un départ important des assistantes maternelles à la retraite. Des craintes s'observent de la part de certaines institutions sur la volonté de vouloir susciter des vocations. Compte tenu de la diminution de la natalité, il est possible qu'un déséquilibre se crée entre le nombre de départ à la retraite et la demande des familles. Certains acteurs estiment que la diminution de la natalité ne nécessite pas de recruter davantage d'assistante maternelle, pour autant, les effets migratoires laissent à penser qu'il n'y ait pas une diminution drastique des besoins en mode de garde. La question se pose alors : faut-il attendre de voir si cet équilibre se fait au risque de faire provoquer des tensions importantes ? Ou est-il préférable d'agir en amont afin d'assurer l'offre pour les familles ?

Pour conclure, le SDSF joue un rôle dans l'organisation du service aux familles. Celui-ci nécessite l'engagement de tous ses partenaires. Cela n'est pas toujours évident. Dans le cadre du travail partenarial, chaque membre se voit attribuer des responsabilités et des rôles qui leurs sont spécifiques. Le schéma se décline en politique locale dans le cadre de la CTG. Toutefois, en matière de petite enfance, en particulier sur l'accueil individuel, certains acteurs doivent établir des priorités les conduisant à reprendre leur compétence principale. Ce questionne alors le repositionnement des acteurs face à leurs stratégies et des priorités politiques.

² Annexe 4 : figure 1 Le fait d'être en contact avec d'autres ASSMAT est lié au fait de se sentir isolé ou non

B) Les stratégies et les priorités politiques : vers un repositionnement du département

Dans cette perspective d'un travail partenarial autour du SDSF, il est pertinent d'analyser le positionnement des acteurs institutionnels en fonction des stratégies et des priorités politiques. Actuellement, le contexte sociétal conduit chaque acteur à se concentrer sur les compétences dont ils sont responsables. Confrontés à des réalités économiques et humaines les acteurs politiques recentrent leurs actions, à l'image du département. Pour rappel, le département a pour compétences le volet protection de l'enfant. Sur « *le versant de la petite enfance, la cheffe de service PMI va travailler avec ses équipes sur l'agrément qui va être donné aux assistants maternels et assistants familiaux* » ainsi qu'*un travail sur leurs compétences et les heures de formation* » (Mme. Lebreton, Vice-présidente Enfance Famille, 45 ans, éducatrice spécialisée de formation). Lors de mon échange avec Mme. Lebreton, j'ai constaté que le département fait face à un nombre important de placement. Ce sont 4 054 enfant suivis par la protection de l'enfance dont 1 674 enfants confiés à des assistants familiaux ou à des structures et 98 enfants sont en attentes de placement (Le Saux, 2024). En conséquence, le soutien à la parentalité est devenu un enjeu majeur de la politique départementale, identifié comme un « *phénomène nouveau* » (Mme. Lebreton, Vice-présidente Enfance Famille, 45 ans, éducatrice spécialisée de formation). Face à ce repositionnement sur le volet de la protection de l'enfance, le département se limite à ses missions d'agrément et de formation initiale, sans investissement supplémentaire pour l'accueil individuel. C'est ce dont me fait par Mme. Lebreton : « *Non, aujourd'hui on n'y est pas franchement. Aujourd'hui, je suis plus happée par les questions de la protection de l'enfance. Donc je vais aller sur l'accueil individuel assistant familial. Où là, on a mis le paquet pour pouvoir recruter de nouveaux assistants familiaux, mais on n'est pas encore suffisamment présents avec la même force sur l'accueil familial type assistante maternelle. Il y a des efforts là-dessus à faire* ». Cette prise de conscience montre que le département est lucide sur les enjeux qui gravitent autour du métier, comme le souligne le financement de la journée départementale dédiée aux assistantes maternelles. Des échanges informels m'ont permis de comprendre les raisons de cette priorisation des orientations politiques, celle-ci est lié aux contraintes budgétaires, avec des enveloppes financières de plus en plus restreintes. Nous pouvons également mettre l'hypothèse que ce choix de priorisation est lié au parcours professionnel de la vice-présidente. En effet, Mme. Lebreton est de formation éducatrice spécialisée et a exercé à la protection judiciaire de la jeunesse. Par ailleurs, le volet petite enfance et sa politique à l'échelle départementale est essentiellement construit « *avec le schéma des services aux familles, donc en lien étroit avec la CAF* » (Mme. Lebreton, Vice-présidente Enfance Famille, 45 ans, éducatrice spécialisée de formation). La politique petite enfance repose sur le travail partenarial au sein du SDSF, comme nous venons de le voir, le département oriente ses discours en fonction des

intérêts du moment : « *parce que politiquement moi je porte plus la parole de l'accueil familial* » (Mme. Lebreton, Vice-présidente Enfance Famille, 45 ans, éducatrice spécialisée de formation). Dans le cadre de ce repositionnement, mon entretien avec Mme. Lebreton montre une forme de délégation de l'organisation de la politique petite enfance à la CAF : « *c'est au niveau de la CAF, que les choses s'organisent en territoire* » (Mme. Lebreton, Vice-présidente Enfance Famille, 45 ans, éducatrice spécialisée de formation).

Le SDSF est pour la CAF le fil conducteur de la politique des services aux familles pour les cinq prochaines années. Il en découle, la CTG et un Schéma Territorial des services aux familles (STSF) élaborés avec les EPCI et la CAF. La CTG est « un outil visant à analyser les besoins d'un territoire en la matière et à coordonner l'action des acteurs sociaux autour d'un projet territorial » (Crovella et al., 2012, p. 85). Le conventionnement entre les partenaires et la CAF reflètent la diversité des champs d'intervention. Le champ de la petite enfance semble alors être une priorité par les collectivités suivie par la parentalité. La CTG permet d'élargir les initiatives d'actions envers la petite enfance. Des initiatives qui ne sont pas forcément sur l'accueil individuel et ceux en raison des réalités et des besoins des territoires comme me l'a confié Mme. Douve :

« On avait le développement des places d'accueil en collectif parce que quand on a fait le diagnostic, on s'est rendu compte que le maillage du territoire n'était pas homogène [...] On a inscrit dans le schéma cet axe-là de développement des places d'accueil. Et puis dans ce même axe, on avait aussi la création d'un nouvel équipement à XXX parce que la crèche de XXX, qui compte 40 places, est une crèche qui n'est pas très ancienne au niveau du bâtiment mais n'est pas du tout fonctionnel [...] Steren me disait qu'il y en a sur son secteur, sur le secteur de XXX, les gens se mettent en congé parental, en attendant d'avoir la place en crèche ».

Mme. Douve, cheffe de service petite enfance, éducatrice de jeune enfant de formation

Pour connaître les besoins et les réalités du territoire, un diagnostic territorial est réalisé en amont de la construction du Schéma Intercommunale d'orientation de la Petite Enfance (SIOPE) (existe seulement sur le territoire de Saint Brieuc Armor Agglomération) et également celui du STSF. Cela demande que chaque acteur (partenaires, communes, techniciens, adjoints petites enfances) se mobilise pour garantir un diagnostic représentatif du territoire (Mme. Nœud, cheffe de service petite enfance). Dans la continuité, des groupes de travail sont mis en place pour répondre aux différents projets (Mme. Nœud, cheffe de service petite enfance). Dans la suite de nos échanges, Mme. Nœud explique que le (Schéma Intercommunal d'Orientation Petite Enfance « *c'est vraiment l'aspect très concret de la CTG sur le volet 0/6 ans donc en gros on a les axes de la CTG* »). Ainsi, le déploiement des CTG à l'échelle local garantit une politique en faveur des familles. Celle-ci prenant en compte diverses champs tels que la petite enfance, la parentalité, ou encore le logement. Le positionnement de la CAF dans ce conventionnement renforce leur place sur le travail en réseau.

Par ailleurs, sur les deux territoires spécifiquement étudiés, je constate un travail de maillage important entre les différents acteurs institutionnels nécessitant des échanges réguliers notamment avec la CAF, les communes. Mme. Nœud m'a fait part de l'existence de plusieurs instances petite enfance :

- Le comité de pilotage petite enfance réunissant la CAF, le CD avec la PMI, les communes avec les adjoints petite enfance, les techniciens et des représentants d'assistante maternelles (ADFAAM, FEPSEM). Le Copil permet d'aborder les thématiques autour de la petite enfance et l'avancée du SIOP.
- La concertation donc l'instance pour les porteurs de projet MAM réunissant la CAF, PMI, la commune et l'agglomération. Cette instance permet de rendre un avis à la CAF pour la Commission d'Action Sociale (CAS) pour les subventions. Par ailleurs, c'est la commune, à ce jour, qui accepte ou non le projet.

Il existe une volonté politique locale de développer une politique petite enfance. La coordination entre les différents acteurs institutionnels est cruciale pour garantir son efficacité. La CAF joue un rôle important dans le déploiement de ces politiques, assurant l'offre d'accueil à l'échelle du département. Les propos de Mme. Douve, expriment également l'enjeu du travail partenarial :

« Ce schéma territorial au service aux familles, c'est donc cette politique petite enfance qui a été travaillée sur plusieurs mois avec la contribution Ben des élus, parce que c'est d'abord une volonté politique, mais aussi de tous les partenaires du territoire, les partenaires institutionnels tels que la CAF ou le Conseil Départemental et puis aussi les professionnels de terrain ».

Mme. Douve, cheffe de service petite enfance, éducatrice de jeune enfant de formation

De plus, il est important de souligner que les élus de ces deux territoires sont conscients des enjeux qui gravitent autour de la profession d'assistante maternelle. En lien avec le nombre de départ à la retraite d'ici 2030, cela va provoquer sur l'agglomération de Saint Brieuc une perte de 30 % d'Assistantes maternelles. Ainsi, les CTG et les STSF permettent d'établir une politique petite enfance avec des actions et des initiatives à maintenir.

Ainsi, nous pouvons dire que le département, confronté à des moyens financiers et humains limités se concentre sur ses compétences principales concernant les assistantes maternelles, pour se focaliser sur la mission de protection sociale. Il délègue alors l'organisation territoriale en matière de petite enfance à la CAF, renforçant son implication forte dans le SDSF. La CAF veille à un maillage et une coordination entre les acteurs politiques. La mise en place du STSF et de la CTG renforcent le service aux familles sur un territoire. Des CTG qui d'un territoire à un autre est plus moins perçu et compris par les élus.

C) Le déploiement des maisons d'assistantes maternelles (MAM) une solution pour rendre le métier attractif

A l'échelle macro, l'analyse du travail partenarial dans l'élaboration des politiques départementales et locales met en lumière l'importance de la mobilisation des acteurs, malgré les divergences d'intérêts et les contraintes financières et humaines. Les pratiques professionnelles des assistantes maternelles sont directement influencées par ces politiques comme en témoignent la journée départementale et la réalisation de la CTG. Par ailleurs, l'une des orientations pour tenter de répondre au manque d'attractivité de la profession est le déploiement des MAM.

Crées par la loi du 09 juin 2010, les maisons d'assistantes maternelles « constituent un nouveau mode d'accueil et une nouvelle modalité d'exercice de la profession d'assistante maternelle, dans un lieu autre que le domicile de ces professionnelles » (HCFEA, 2018). Il prévoit un regroupement d'un à six assistantes maternelles maximum sur un milieu en dehors du domicile. La capacité légale d'accueil est au maximum de seize enfants simultanément pour quatre assistantes maternelles. Concernant les réglementations d'exercice ce sont les mêmes qui s'appliquent aux assistantes maternelles du particulier employeur avec en plus les spécificités de l'accueil en MAM définis dans le règlement départemental et dans la charte qualité des MAM (DGCS, 2016). À la suite d'une prise de position dans les politiques publiques de la petite enfance et du constat que les AM sont en quête d'assoir leur légitimité professionnelle, la création des MAM a semblé être une solution opportune pour répondre aux difficultés que rencontrent la profession. Un métier qui est aujourd'hui « à la croisé des chemins » comme le montre Pierre Moisset soulignant qu'il y ait deux conceptions de l'activité : une activité dans la continuité avec la carrière familiale et une activité professionnelle distincte de la vie personnelle (*Travailler en MAM ou la belle anarchie*, 2019). Des changements dans l'exercice de la pratique liée à un vécu plus positif du travail auprès des enfants assurant la pérennité de celle-ci en poste. Pour autant, c'est un métier peu attractif en raison d'une méconnaissance et des représentations sur la profession. Ainsi, la création des MAM donnent la possibilité aux AM de faire reconnaître leur profession dans un lieu extérieur. De plus, elles élaborent des stratégies pour rendre visible leur travail éducatif et pédagogique auprès des familles (Dutertre-Le Poncin, 2014b). Ainsi, à travers ce nouveau mode de garde, les pouvoirs publics y trouvent une solution pour rendre le métier davantage attractif. Néanmoins, dans la réalité des faits, quelles sont les bénéfices et les freins de ce nouveau dispositif ? Est-ce réellement une solution adaptée pour les professionnelles qui travaillent et souhaitent travailler à leur domicile ?

1) Les atouts et les limites du fonctionnement des MAM

Les MAM conçus pour répondre aux besoins des assistantes maternelles de pouvoir se réunir et ceux principalement pour les nouvelles générations. Pour autant, le contexte qui les conduisent à ouvrir une MAM est liée à leur parcours de vie. Ainsi, pour certaines la création d'une MAM s'inscrit dans un parcours d'insertion professionnelles – majoritairement des femmes au foyer ou en situation de précarité – en lien bien souvent avec des trajectoires migratoires, d'une part. L'ouverture de la MAM est dans ce contexte généralement soutenue localement (Garnier et al., 2022). D'autre part, les profils des personnes à l'initiative sont bien souvent des professionnelles en reconversion ou des professionnelles de la petite enfance. Des professionnelles qui travaillent en crèche et qui ne sont plus en phase avec leur pratique s'orientent vers la construction d'une MAM. Ce lieu qui ressemble à du semi-collectif en garantissant un accueil individualisé de l'enfant. Pour ces professionnelles ayant exercées en multi-accueil, travailler dans un accueil avec moins d'enfant, offre un environnement plus calme et paisible (Dutertre-Le Poncin, 2014a). De plus, elle leur permet d'être plus indépendante et d'avoir un cadre réglementaire plus souple. Le cadre juridique des MAM permet d'exercer avec moins de contraintes sur le taux de présence exigés dans le cadre municipal et associatif (Dutertre-Le Poncin, 2014a). La présence de ces profils assistantes maternelles dans les MAM fait naître chez les institutions des inquiétudes qu'en à la réelle volonté de la construction d'une MAM. Ils évoquent le fait que les subventions permettent de financer le parc immobilier de certaines professionnelles.

« C'est vrai que c'est une réflexion, parce qu'on voit bien que les professionnelles ont envie de se regrouper d'où les MAM. Ce sont quand même des lieux intéressants pour elles. Mais en fait, ce qu'on constate, c'est que de plus en plus, ce ne sont pas les assistantes maternelles donc avec un CAP AEPE qui vont vers les MAM, mais ce sont aujourd'hui des professionnels soit du milieu de la petite enfance, donc type EJE donc BAC +3. Soit carrément des reconversions professionnelles. Là on a des gens qui arrivent du secteur marchand, donc de la vente et qui ont l'envie de se reconvertir professionnellement, mais aussi et du fait des subventions d'investissement qui sont quand même très intéressantes ».

Mme. Nœud, cheffe de service petite enfance

L'aspect financier pour les assistantes maternelles est une problématique importante à la suite de l'ouverture de la MAM. Pour beaucoup, elles ont un loyer, les charges courantes, les taxes d'habitation et foncière ou un crédit qui constitue une charge supplémentaire (*Les maisons d'assistants maternels*, 2023). Dans ce cas, elles établissent un « taux de remplissage » en fonction du soutien des collectivités, des prix de l'immobilier et du salaire pratiqué (*Les maisons d'assistants maternels*, 2023). Cette prise de risques financières donne en contre parti une dynamique collective porteuse pour les enfants et les familles (Dutertre-Le Poncin, 2014b).

« On voit bien que les assistantes maternelles « lambda » à domicile qui pourraient avoir l'envie d'aller travailler en MAM, pour des questions financières ou qui n'auront pas les reins assez solides ne vont pas aller sur le développement de MAM à proprement parler, mais par contre pourront aller travailler en même en tant que locataire ».

Mme. Nœud, cheffe de service petite enfance

« Un organisme ou quelque chose derrière qui ferait que peut être, ça pourrait éviter que certaines MAM ferment au bout d'un moment parce que en même temps aussi ça a un coût pour les assistantes maternelles hein, les charges des fois peuvent être peuvent être onéreuses aussi, donc des fois c'est carrément un contrat par ass mat qui peut partir dans dans les charges en fait hein, de du local qu'elles ont loué les réparations qu'elles vont faire, enfin la mise aux normes, et cetera, enfin voilà forcément certaines, enfin voilà, c'est des c'est des coûts aussi hein, du coup là-dessus. Et voilà, s'il y avait derrière, peut-être des choses pour un peu faciliter tout ça, et voilà, alléger un peu tout ça, peut-être que ça, ça pourrait se développer un peu plus. Et effectivement, donner un peu plus d'attractivité aux assistant maternels parce que mine de rien, le projet, il est quand même gros, hein, c'est vrai. Souvent, c'est quand même des années de de montage de projet ».

Mme. Leroux, animatrice RPE, éducatrice de jeune enfant de formation

À la suite d'une prise de conscience des difficultés financières et des modalités d'accompagnement des MAM, en 2016 un guide ministériel des MAM a été élaboré pour aider les porteurs de projet dans leur démarche ainsi qu'un référentiel fournissant à la PMI une grille de lecture de demande d'agrément. Par ailleurs, la même année, la CNAF a établi une charte de qualité et une aide au démarrage conditionnée. Pour autant, les critères d'aides à l'installation ne permettent pas à chaque MAM de pouvoir y prétendre (*Les maisons d'assistants maternels*, 2023). Dans le cas de la Caf, l'une des conditions pour prétendre à une aide d'installation et qu'il faut au moins une des assistantes maternelles aient son agrément depuis au moins deux ans. De ce fait, certains se retrouvent sans pouvoir percevoir cette prime.

Les MAM constituent un mode d'accueil oscillant entre l'accueil individuel, typique des assistantes maternelles à domicile, et de l'accueil collectif tel que la crèche. Cette organisation hybride offre un fonctionnement souple aux MAM et correspondant aux professionnelles qui y travaillent. Certains MAM vont favoriser un accueil dans un environnement calme proche de l'accueil individuel avec un rythme adapté à celui du tout-petit. Et d'autres vont plutôt proposer un accueil proche du modèle de la crèche c'est-à-dire avec un cadre plus structuré (*Les maisons des assistantes maternelles : des pratiques professionnelles hybrides entre accueil individuel et collectif*, s. d.). Par ailleurs, le modèle de fonctionnement des MAM est établi par les assistantes maternelles qui les composent. La pédagogie et la philosophie n'est pas là même d'une structure à une autre. D'une part, certaines vont être dans une démarche de pédagogie alternative, et d'autre part, la pédagogie traditionnelle sera de rigueur d'en d'autre MAM. De même, l'organisation interne est réalisée en commun. Le règlement interne vient

définir les règles communes d'organisation des assistantes maternelles, les responsabilités respectives et les modalités de collaboration entre elles (*Guide MAM porteurs projets - maj 03 février 2022.pdf*, s. d.). Cette organisation est nécessaire pour la dynamique du groupe et la qualité de l'accueil de l'enfant. Cette diversité de fonctionnement et d'organisation des MAM est un atout pour répondre aux besoins et attentes des parents, cela permet de leur laisser la liberté dans le choix des modalités d'exercice de leur profession.

La base réglementaire dans lequel évolue les MAM n'est pas suffisamment défini. Ces manquements législatifs laissent place à des interprétations diverses, créant un environnement avec des repères flous. Bien qu'un projet commun soit établi avec les assistantes maternelles de la MAM, elles sont confrontées à des défis de gestion et de gouvernance auxquels elles ne sont pas forcément préparées. L'absence de hiérarchie dans l'organisation et le fonctionnement des MAM est l'un des obstacles qui revient très souvent par les enquêtés. En effet, la cohabitation de plusieurs professionnelles nécessite une clarification dès le départ des responsabilités de chacun. Sans hiérarchie établie, des conflits peuvent naître impactant la qualité de l'accueil du jeune enfant. Des conflits peuvent alors apparaître et ceux en raison des images et cultures professionnelles différentes et ceux dans un contexte où chacune est à égalité en l'absence de hiérarchie (Garnier et al., 2022). La prise de décision collective fait émerger des divergences d'opinion quant aux méthodes éducatives, la gestion quotidienne (ménage, les horaires) ou encore dans le travail auprès des parents (Garnier et al., 2022). Les assistantes maternelles doivent faire preuve de patience et faire des compromis. De plus, en cas de conflit aucune structure ne permet de les accompagner dans la gestion des différends. Des acteurs institutionnels et politiques ont fait part du dysfonctionnement que génère ce manque de hiérarchie sur les MAM.

« C'est à dire qu'avant on avait des structures qui fonctionnaient très bien, qui étaient les crèches familiales qui étaient très bien organisé. Et aujourd'hui, les MAM, c'est un petit peu. Bah tant qu'elles s'entendent bien, les assistantes maternelles ça se passe à peu près bien. Mais sauf que on est quand même sur des profils de parents employeurs qui confient leur enfant à une assistante maternelle. Qui se retrouve avec d'autres assistantes maternelles au quotidien, l'enfant n'est pas forcément suivi par l'assistante maternelle choisie par le parent employeur. Donc y a ça peut être créer une difficulté et il peut aussi y avoir des conflits entre les assistantes maternelles. Et du jour au lendemain, la MAM peut s'arrêter et donc ce sont des enfants qui se retrouvent sans solution d'accueil »

Mme. Lebreton, vice-présidente Enfance Famille, 45 ans, éducatrice spécialisée de formation

« Un peu dans l'idée parce que ça veut dire qu'il y aurait une direction. Encadrement parce qu'en même temps il n'y a pas d'encadrement. Si elle travaille à 3 dans une maison d'assistantes maternelles. Elles sont tout à fait autonomes et au même niveau toutes les 3. Et on sait aussi que ça reste fragile. Dans la mesure où il n'y a pas d'autorité, où il n'y a pas d'encadrement, il faut vraiment que les personnes s'entendent parfaitement. Quoi qu'il n'y ait pas de quoi qu'à

aucun moment, ce qui peut mettre en péril la vie de la MAM. Et ça, c'est déjà arrivé. On sait qu'il y a des expériences comme ça. Qui ont été menées et que les MAM, elles ont peut-être fermé à cause de ces soucis-là, de non-encadrement, sans direction de voilà »

Mme. Douve, cheffe de service petite enfance, éducatrice de jeune enfant de formation

Alors l'inconvénient, c'est qu'il n'y a pas forcément de hiérarchie dans une MAM, ce n'est pas une structure, ce n'est pas une structure d'accueil, comme un multi-accueil ou quelque chose où il y a la hiérarchie avec la directrice. Là, elles sont toutes au même niveau. Après, ce qui peut être chouette, c'est le côté. Un peu plus collectif du fait qu'ils ont plus d'enfants, en tout cas pour l'accueil de l'enfant. C'est chouette par contre, c'est vraiment la relation qu'elles doivent gérer. En fait les assistantes maternelles, c'est vraiment une des difficultés. C'est se mettre en accord sur qui fait quoi. Enfin je pense à des choses toutes bêtes, mais vider les poubelles c'est toujours la même personne. Au bout d'un moment ça peut être un peu pénible. Peut-être pour la personne et de enfin voilà, ça peut vite partir, un peu en conflit. Voilà, parce qu'il n'y a pas de hiérarchie. Il faut vraiment qu'elle soit je pense en accord et organisée sur les on va dire les tâches qu'elle va faire. Et puis il faut aussi avoir un petit peu le même projet accueil »

Mme. Leroux, animatrice RPE, éducatrice de jeune enfant de formation

Ce manque de hiérarchie et les lacunes législatives génèrent un turn-over important au sein des MAM. Ce turn-over lié à des tensions internes, à une surcharge professionnelle lié à une mauvaise répartition des tâches au sein de la structure. Il n'est pas sans conséquence pour l'enfant. En effet, au regard des besoins fondamentaux de l'enfant, le développement affectif et social de l'enfant peut être affecté par des ruptures relationnelles récurrentes (CNAPE, s. d.). Des ruptures et des changements fréquents d'assistantes maternelles peuvent ainsi nuire à l'épanouissement de l'enfant.

Conscient de la fragilité juridique de ce mode d'accueil, menaçant ainsi la durabilité de ces structures, le modèle des crèches familiales (ou crèches Fa), en théorie, est une réponse au manque d'attractivité. En effet, il permet de rompre l'isolement, de créer des relations avec le parent employeur, tout en offrant un cadre hiérarchique. Aujourd'hui, sur ce département il tend à disparaître. Je me suis alors questionnée sur les raisons aujourd'hui d'un engouement politique pour les MAM au détriment des crèches familiales. Premièrement, comme vu en introduction, les crèches familiales sont des structures gérées par des gestionnaires et souvent ce sont les collectivités. La création de MAM sur un territoire est moins onéreuse pour la collectivité. Cet avantage financier pour les collectivités leur donne la possibilité de pouvoir proposer une offre différente de modes d'accueils et ceux sans avoir à le subventionner (Dutertre-Le Poncin, 2014b). Deuxièmement, un côté paradoxal s'observe quant à la volonté des AM à vouloir travailler dans ces structures. Les gestionnaires rencontrent des difficultés à recruter des AM pour travailler en crèche Fa, ce sont en effet des professionnelles qui ont le souhait de maintenir leur autonomie et indépendance. Considérant que ce mode d'accueil freineraient les

dynamiques professionnelles du fait de la présence d'une hiérarchie (*Les maisons des assistantes maternelles : des pratiques professionnelles hybrides entre accueil individuel et collectif*, s. d.).

« *C'est un équipement PSU donc comme je te l'ai expliqué donc PSU souvent géré par les collectivités donc en fait déficitaires, je te dis. Les équipements dans les collectivités sont déficitaires parce qu'ils ne peuvent pas augmenter leurs tarifs en fait puisqu'il y a des contraintes CAF. Voilà pour les qui sont au profit des familles. Donc déjà il y a ça. Donc les les communes n'ont pas forcément envie de développer les places dans ces structures. Alors que je te rejoins complètement, on est sur un accueil tip top pour les familles, pour l'enfant, et donc, et pour les assistantes maternelles également. Et donc et puis autre chose, du coup j'ai perdu mon fil, mais. Donc à la fois Ben voilà. Et oui, la difficulté de recruter, c'est à dire que quand tu deviens assistante maternelle souvent, ton objectif c'est d'être indépendant. Donc en fait de ne pas être attaché à un un du un fonctionnement de collectivité, ne pas être contraint ».*

Mme. Nœud, cheffe de service petite enfance

Certaines communes préfèrent mettre à disposition ou construisent des locaux permettant d'avoir un loyer à moindre coût pour les AM, générant le développement des places d'accueil. Un compromis qui permet d'une part aux ASMAT d'avoir moins de charges et ainsi leur donner plus de chance d'être pérenne et d'autre part, ce sont des places en plus sur le territoire.

« *Lorsqu'on a projeté le l'idée de la MAM [...] J'aurais démontré que je savais déjà qu'on avait 3 nouvelles assistantes maternelles, donc qui allaient arriver dans cette MAM ».*

Mr. Durez, élu petite enfance, travail dans le secteur du handicap

Par ailleurs, c'est également une offre qui répond aux demandes des parents d'offrir un accueil collectif pour leur enfant. L'accueil collectif étant pour eux un lieu de socialisation et d'autonomisation de l'enfant. Paradoxalement à ce que les 1000 premiers jours préconisent pour le développement de l'enfant, ce lieu d'accueil respect moins le rythme de l'enfant dans son éveil (Mauvais, 2003). Outre l'aspect socialisateur qu'offre ce mode d'accueil, la présence de plusieurs professionnelles rassure le parent. Les différents regards apportés permettent des remises en question sur la pratique en vue d'améliorer la qualité de l'accueil. Les faits divers (le syndrome du bébé secoué, maltraitance infantile, en sont des exemples) qui passent par les médias renforcent la volonté des parents à mettre leur enfant en collectivité là où il y a plusieurs professionnelles.

« *Je me dis que c'est aussi une garantie pour les parents de savoir qu'il y a plusieurs professionnels, c'est à dire qu'il y a toujours un regard extérieur quand on est toute seule à la maison »*

Mr. Durez, élu petite enfance, travail dans le secteur du handicap

Par ailleurs, les nouvelles générations d'assistantes maternelles sont à la recherche de pouvoir articuler leur vie professionnelle et vie personnelle (Mr. Lebrun, responsable FEPEM, 45 ans). Certaines ont la possibilité de construire un local à coté de leur maison et lorsque cela n'est pas envisageable, les MAM

semblent être une réponse adéquate. De même que la relation avec les parents semble être plus agréable dans la mesure où « *les parents se permettent moins de choses en MAM avec une assistante maternelle qu'ils emploient qu'avec une assistante maternelle qu'ils emploient à domicile parce que là ce n'est pas son domicile* » (Mme. Leroux, animatrice RPE, éducatrice de jeune enfant de formation). Pour elles, il est plus simple de poser des règles en MAM qu'au domicile. Ainsi, « *c'est plus valorisant aussi de travailler en équipe, donc je pense que ça peut quand même ça valorise un peu plus leur métier dans le sens où le fait d'être en collectivité* » (Mme. Leroux, animatrice RPE, éducatrice de jeune enfant de formation). Le sentiment de reconnaissance semble alors plus évident lorsqu'elles exercent en MAM, pour autant, sur les 6 % des ASMAT travaillant en MAM ayant répondu au questionnaire, 4 % indiquent ne pas se sentir reconnu en tant qu'assistante maternelle.

Ainsi, les acteurs politiques sont pleinement conscients des freins et des limites dans la façon dont les MAM ont été conçues comme Mme. Lebreton a pu l'indiquer « *sur l'accompagnement des professionnels, il y a un enjeu, moi à mon avis, et j'ai pu le partager avec le préfet pour qu'il le fasse remonter au ministère sur les MAM* » (Mme. Lebreton, vice-présidente Enfance Famille, 45 ans, éducatrice spécialisée de formation). Pour autant, les MAM sont une réponse sur les « *questionnements d'isolement des assistantes maternelles, la réponse aux parents qui cherchent du collectif* » (Mr. Simon, élu petite enfance, représentant AMF³). Les pouvoirs publics à l'échelon départemental, local et national – notamment avec le SPPE – se sont emparés de la question du déploiement des MAM sur les territoires. Une solution pouvant rendre le métier plus attractif, de ce fait, ils ont fait le choix d'orienter essentiellement les politiques en termes de mode d'accueil sur les MAM. Les MAM sont certes une des solutions pour tenter d'enrayer la pénurie et de maintenir les assistantes maternelles en poste. Pour autant, est-ce une solution adaptée aux besoins et aux attentes de celles qui exercent ou qui souhaitent exercer à leur domicile ? Les assistantes maternelles exerçant à leur domicile ne se sentent-elles pas délaissées par les pouvoirs publics, les institutions ?

2) Les MAM une solution pour certains profils d'assistantes maternelles

Le développement des MAM semble être une bonne idée permettant la complémentarité entre celles qui exercent à leur domicile et celles qui sont en MAM pour répondre aux demandes des familles. En effet, du fait de la possibilité de la délégation qu'elles disposent en MAM, les assistantes maternelles peuvent alors proposer des horaires plus larges et en adéquation avec les parents ayant des horaires atypiques. Notons que ce sont 45 % des salariés qui sont confrontés à des horaires atypiques (DARES, 2022). Il est plus compliqué pour les ASMAT qui travaillent à domicile de pouvoir proposer des horaires

³ AMF : Association des Maires de France

atypiques. L'accueil très tôt le matin impose une charge de travail supplémentaire et une pression qui peut détériorer la qualité de l'accueil apporté aux enfants. La fatigue, le manque de repos et l'extension indéfinie des horaires de travail sont des défis non négligeables. Cependant, face à une demande croissante des parents, les MAM exercent des stratégies afin de s'offrir des conditions de travail qui leur soient plus optimale. Tout comme les assistantes maternelles à domicile, elles choisissent les horaires qui fonctionnent le mieux avec leur vie personnelle, et leurs contrats de façon à entretenir de bonne relation avec les parents. Ainsi, la complémentarité de ces deux exercices repose sur des équilibres précaires et des décisions calculées.

« Ce qui était très bien dans les MAM, ce qui aurait pu être pour les parents au top, c'est Le fait de pouvoir accueillir plus tôt le matin. C'est vrai qu'il y a les parents qui ont des horaires particuliers nous on ne peut pas prendre tout. Enfin à un moment donné si on prend tout, on ne tiendra pas. C'est pareil si on commence très tôt le matin également, si on peut prendre les horaires de bureau, on adore mais si partiellement ça ne gêne pas [...] sauf qu'elles ne le font pas non plus puisqu'il y a beaucoup de demandes, bah elles prennent les meilleurs contrats, ce que je peux comprendre aussi, ce qui est normal »

Léa, AM depuis 8 ans, 42 ans, ancienne ATSEM

Par ailleurs, un sentiment d'inégalité entre les MAM et les assistantes maternelles à domicile se manifeste. Les MAM bénéficient davantage de soutien financier alloué par divers organismes. L'idée étant de favoriser le déploiement de ces structures afin d'ouvrir davantage de place d'accueil. L'échange avec Léa montre un sentiment d'être laissé pour compte, bien que ce soient des professionnelles qui jouent également un rôle crucial dans la vie de l'enfant. Par ailleurs, au sein de la Caf, des choix stratégiques ont également été opérés. La Caf a fait le choix de supprimer le prêt pour véhicule. Une aide peu utilisée et peu connue par les assistantes maternelles. Des choix expliqués lié à des restrictions budgétaires au sein de l'organisme. Ce choix ne fût pas seulement économique mais aussi politique comme remarqué lors d'un échange informel : *« Ce n'est pas notre public prioritaire des aides financières individuelles »*. C'est l'une des raisons qui a conduit de l'aide locale sur ce département. Se pose alors la question : n'aurait-il pas fallu repenser ces aides financières ? La communication était-elle suffisante auprès de ces professionnelles ? Par ailleurs, elles peuvent prétendre à des aides : la prime d'installation (1 200€) et le prêt d'amélioration de l'habitat assistante maternelle. Il faut noter que les critères pour pouvoir bénéficier de la prime d'installation a exclu certaines de ces professionnelles. Les délais strictes représentant alors un obstacle pour y prétendre. Nous ne pouvons pas généraliser ce sentiment d'abandon, en effet, chaque assistante maternelle n'a pas le même vécu dans l'accès aux aides financière, mais il met en lumière les dysfonctionnements possibles liés aux critères pour pouvoir prétendre à une aide.

« Elles ont plus d'aide aussi, en général et en même temps. Et en même temps plus d'aides ce n'est pas forcément juste. Je trouve aussi parce que on aide les beaucoup les MAM, mais nous

en tout cas on n'a rien et on fait le même travail et nous on se débrouille. Tout ce que j'ai acheté, moi je n'ai pas eu 1€ » « je n'ai rien eu car l'aide de la CAF, il fallait exercer dans les 1 an. Pour avoir la prime d'installation, il fallait exercer dans les 1 ans de l'agrément au moins un mois ou deux je ne sais plus. Et moi j'ai eu mon agrément en septembre, j'ai commencé à exercer en octobre de l'année d'après ».

Léa, AM depuis 8 ans, 42 ans, ancienne ATSEM

Outre les aspects fonctionnels et financiers de ces MAM, les assistantes maternelles que j'ai rencontrées m'ont exprimé leur réticence à y travailler, principalement en raison du non-respect du rythme de l'enfant. Consciente que ces structures constituent une solution pour celles qui se sentent isolées à leur domicile, en effet, elles sont perçues comme des environnements collectifs comme l'indique Cloé (AM depuis 22 ans, 50 ans) : « *c'est comme une crèche, je ne vais pas dire c'est une crèche mais une MAM avec quatre enfants ça veut dire seize enfants à la maison, crèche, micro-crèche* ». Le regroupement d'AM ne correspond pas à leurs attentes. En effet, certaines apprécient leur autonomie et ne ressentent pas le besoin de travailler avec d'autres collègues, jugeant cette convivialité non essentielle. De plus, les conditions de travail y sont souvent estimées comme n'étant pas optimale, en partie à cause d'un environnement qualifié de « bruyant », et qui ne respecte pas le rythme de l'enfant. A domicile, elle offre un environnement personnalisé et modulable avec les besoins de l'enfant, sans contrainte sonore. Cette intensité sonore pouvant devenir épuisante sur la durée, particulièrement pour les assistantes maternelles. Ainsi, elles privilégient un cadre plus calme à domicile, leur permettant de mieux gérer les moments de repos.

« Alors je ne voudrais absolument pas exercer en place. C'est vraiment le lieu où je ne souhaiterais pas travailler. Oui parce qu'alors ça peut être sympa, ça aurait peut-être, c'est peut-être plus, moins vrai pour celles qui se sentent isolées dans leur métier. Moi ce n'était pas le cas non plus donc je recherche pas forcément la compagnie de Copines ASMAT. Mais je me dis le bruit les multiplié par 3, si elles sont 2, Ben c'est multiplié par 2. Si elles sont 3 ASMAT, bah c'est multiplié par 3, souvent elles n'ont pas. Enfin moi ici ils avaient le c'est une chance je pense. Chacun leur leur espace pour dormir, chacun leur chambre. Et là je vois la MAM de Plaine Haute, ils ont une chambre donc je me dis Ben. Le rythme n'est pas forcément respecté comme il se. Enfin comme il le il faudrait, parce que même si les enfants s'habituent à dormir avec d'autres, ça je suis entièrement d'accord. Mais un petit qui va se mettre à pleurer parce que soit il fait une petite terreur ou des choses. »

Manon, AM pendant 16 ans en reconversion, 48 ans, ancienne auxiliaire de vie

A travers le témoignage de Manon (AM pendant 16 ans en reconversion, 48 ans, ancienne auxiliaire de vie), l'environnement dans lequel l'ASMAT accueille les enfants leur paraît important dans leur travail auprès des enfants comme l'indique Cloé : « *parce que seize enfants même si la maison, l'appartement est adapté, il faut pouvoir supporter seize enfants* ». En effet, en MAM, il est demandé à l'intérieur du local minimum 10 m²/enfant toutes surfaces confondues et en extérieur 3 m² par enfant (*Guide MAM porteurs projets - maj 03 février 2022.pdf*, s. d.), des espaces plus restreint qu'en crèche. Comme m'a confié Manon lors de l'entretien : « *parce que ce ne sont pas des grands espaces comme la crèche. Les*

MAM souvent hein, c'est une maison ». Une maison offre moins de pièce et d'espace. Des espaces limités pouvant donner la sensation d'un accueil moins qualitatif. L'exemple du sommeil évoqué durant un entretien montre qu'au domicile la présence de moins d'enfant permet de répondre au mieux aux besoins des enfants, tandis qu'en MAM, elles doivent composer avec l'espace dont elles disposent un nombre d'enfant plus important. A contrario, les crèches disposent des grands espaces dont des spécifiques pour les différentes activités. En MAM, en fonction du nombre qui est accueilli, le manque d'espace peut vite se faire ressentir. Un environnement qui comme dit précédemment est plus bruyant et qui ne convient pas à chaque enfant.

De plus, elles sont plusieurs à être réticente dans l'idée de travailler en MAM par le simple fait d'avoir un nombre important d'enfants accueillis : « *ce n'est pas justement le fait de pas le fait d'avoir des collègues. C'est le fait d'avoir 12 ou 16 enfants c'est je trouve, ça fait beaucoup* » (Rose, AM depuis 10 ans, 43 ans, fleuriste de formation). En effet, bien que chaque assistante maternelle doive s'occuper de ses contrats, la présence de seize enfants, représentent une charge de travail supplémentaire. De plus, elle rend compliqué l'attention individuelle et les personnalisations des soins comme l'indique Cloé (AM depuis 22 ans, 50 ans) : « *on peut vraiment s'occuper de lui. Parce qu'en MAM si l'on a quatre nourrissons de moins de 1 an ça risque d'être compliqué* ». Ainsi, il est essentiel de considérer les besoins et les préférences de l'enfant, du parent et du professionnelles comme l'indique Cloé (AM depuis 22 ans, 50 ans) : « *Plus voir ça avec les parents [...] Est-ce que c'est réellement ce que veut le parent ?* »

L'autonomie et la tranquillité de leur propre domicile offrent des conditions optimales selon ces AM pour garantir un accueil de qualité des enfants. De plus, selon travailler en MAM leur ferai perdre « *beaucoup d'avantages d'être assistante maternelle* » (Rose, AM depuis 10 ans, 43 ans, fleuriste de formation). En effet, elles disposent d'une liberté dans l'exercice du métier : propose des activités selon leurs envies et ceux de l'enfant et peuvent faire preuves d'initiatives spontanées. Cette liberté d'organiser et planifier les journées au gré de leurs envies est un aspect essentiel pour beaucoup d'entre elles.

« *Je suis chez moi, je peux avoir mes enfants, je peux aller dans mon jardin, on a planté des patates avec mes petits accueillis, enfin voilà, ce sont des petites choses mais je fais ce que je veux* ».

Rose, AM depuis 10 ans, 43 ans, fleuriste de formation

De plus, le travail en MAM implique de la collaboration et des responsabilités collectives pouvant être contraignantes. Les attentes au sein du MAM ne sont pas celles des parents mais également celles auprès des autres assistantes maternelles de la structure. Ce sentiment de devoir rendre des comptes, réduit le sentiment d'indépendance et d'autonomie. L'importance pour ces professionnelles est de

garantir l'épanouissement des enfants accueillis et la reconnaissance d'un travail correctement réalisé auprès des parents.

« Alors que quand on est en MAM, mine de rien on a des comptes à rendre, moi j'ai juste des comptes à rendre aux parents et puis comme Tom, les enfants sont épanouis, voilà les parents sont contents ».

Rose, AM depuis 10 ans, 43 ans, fleuriste de formation

Ainsi, nous pouvons dire que les MAM sont certes une des solutions pour rendre le métier attractif. Cependant, ce mode d'accueil ne correspond pas à l'ensemble des profils d'assistantes maternelles. Un certain nombre souhaite continuer à exercer à leur domicile notamment pour conserver leur autonomie, proposer un accueil qui leur semble être de meilleure qualité au domicile et pour d'autres, elles ne sont pas en recherche de travail permanent avec des collègues. De plus, il a pu être mis en évidence un sentiment d'injustice qu'en à l'accompagnement financier dont les MAM disposent. Aujourd'hui, les pouvoirs publics font le choix d'orienter le déploiement des MAM en oubliant que celles à domicile n'ont pas forcément le souhait de s'installer en MAM.

Nous venons d'analyser dans cette première partie les dynamiques partenariales dans l'élaboration du SDSF, l'impact des enjeux de priorisation conduisant le repositionnement du département ainsi que les bénéfices et les limites des MAM. Ce premier chapitre montre l'implication des partenaires et l'influence de leurs choix dans l'orientation des politiques en matière d'accueil individuel. Nous avons alors souligné l'importance de l'intérêt dans la mobilisation des acteurs et l'investissement que cela leur génère. De plus, les MAM constituent une solution dans l'attractivité du métier, pour autant, confrontée à des réalités administratives complexes et qui ne soit pas en totale adéquation avec les besoins de celles qui exercent au domicile. Se pose alors les questions suivantes, quel est l'impact de l'histoire du métier, sur les évolutions et la reconnaissance du métier ? Qu'est-ce qui peut répondre à ce manque d'attractivité chez celles qui exercent à domicile ? Quels dispositifs de soutien et d'accompagnement sont développés ? C'est ce que nous étudierons dans la seconde partie.

PARTIE 2 : UN METIER EN QUETE D'EVOLUTION MARQUE PAR L'HERITAGE HISTORIQUE

A la suite de l'analyse des politiques départementales et locales, cette seconde partie a pour objectif de mettre en perspective les pratiques professionnelles des assistantes maternelles et les représentations qui gravitent autour de ce métier. En 2030, c'est 40 % des assistantes maternelles qui partiront à la retraite générant une perte de 380 000 places d'accueil (FEPEM, 2023). Dans un contexte où des tensions sur l'offre d'accueil vont se faire sentir sur ce département – rappelons que l'accueil individuel est le premier mode de garde sur le département – et les difficultés d'en recruter des nouvelles, il semble pertinent de comprendre les raisons de ce manque d'attractivité. Les instances départementales et locales sont conscientes de ces enjeux et tentent de proposer des actions permettant de valoriser le métier, maintenir et soutenir celles qui sont en exercice. Dans un premier temps, nous analyserons, d'une part, le place du *care* dans ce métier notamment avec la question du genre, et d'autre part, la reconnaissance et les représentations du métier. Et dans un second temps, nous mettrons en exergue le déploiement des dispositifs de soutien et d'accompagnement pour les assistantes maternelles entre professionnalisation et regroupement au sein du Relais Petite Enfance (RPE).

Tableau sociologique des assistantes maternelles enquêtées

Assistantes maternelles				
Pseudonyme	Age	Reconversion professionnelle ou pas	Exerce depuis :	Lieu d'exercice
Léa	42 ans	Oui ancienne ATSEM ⁴	8 ans	Domicile
Rose	43 ans	Oui ancienne fleuriste	12 ans	Domicile
Clara	57 ans	Oui travaillait dans le milieu industriel	32 ans	Domicile
Julie	41 ans	Oui travaillait dans la grande distribution	1 an et demi	Domicile
Cloé	50 ans	Oui travaillait dans le commerce	22 ans	Domicile
Manon	48 ans	Oui ancienne auxiliaire de vie auprès des personnes âgées	Pendant 16 ans et actuellement en reconversion (RH) pour faire une pause	Domicile

⁴ ATSEM : Agent Territorial Spécialisé des Ecoles Maternelles

A) Un métier du *care* entre la question des représentations et la question du genre

1) Le travail du *care* et le genre

« Une partie des emplois féminins créés dans le dernier quart du XXe siècle amène des femmes à effectuer sur le registre salarié des tâches déjà effectuées dans la sphère familiale » (Cresson & Gadrey, 2004, p. 26). Les qualités dites féminines – activités de l'éducatif, du sanitaire, du social – sont développées en premier lieu au sein de la sphère familiale ou privé (Cresson & Gadrey, 2004). Celle-ci seront sollicité dans le cadre professionnel bien que leur reconnaissance et leur valorisation peuvent laisser à désirer (Cresson & Gadrey, 2004). Les représentations sociales de ces métiers sont « celles d'emplois non qualifiés, ne nécessitant ni formation, ni compétences, mais uniquement des qualités traditionnellement attribuées aux femmes » (Cresson & Gadrey, 2004).

Initialement des nourrices, puis des gardiennes d'enfant, les assistantes maternelles sont des professionnelles « naturellement qualifiées pour s'occuper des enfants » (*Rapport d'information n°4517*, s. d.) en raison de leurs qualités supposées naturelles et innées (empathie, douceur, etc.) du fait de leurs compétences maternelles. En effet, Geneviève Cresson souligne que « la plupart des tâches effectuées au titre du travail domestique concourent directement ou indirectement à assurer le bien-être, la bonne santé ou la guérison des individus du groupe domestique » (Hirata, 2021, p. 69). Ces stéréotypes de genre ont façonné une division du travail où les femmes sont associées à la sphère domestique et du soin. Cette profession a longtemps été perçue comme exercée « par amour et sans contrepartie financière » rend le métier invisible en raison du travail domestique (Hirata, 2021). Malgré une reconnaissance progressive du métier d'assistante maternelle, notamment grâce à la rémunération du travail, l'image de la profession reste dans les représentations sociales celle d'une figure maternelle excluant les hommes de la profession. Lors des échanges avec Mr. Lebrun, responsable FEPSEM, 45 ans, souligne les retards dans les représentations sociales concernant les professions exclusivement féminines. Des normes sociales et culturelles dissuadent les hommes à entrer dans la profession.

« C'est que sur la mixité des métiers, enfin, j'ai toujours l'impression d'être au 19^e siècle, quoi qu'on considère toujours que ça peut être suspect d'avoir un assistant maternel [...] Il y a effectivement le fait que non seulement les jeunes hommes ne sont pas très attirés mais qu'en plus le métier les refuse. Enfin quelque part le cadre professionnel « ce n'est vraiment pas pour toi ». Il y a d'autres métiers dans lesquels on aimerait ».

Mr. Lebrun, responsable FEPSEM, 45 ans

Par ailleurs, les attentes et les normes sociales jouent un rôle dans le maintien des stéréotypes de genre. En effet, les parents en recherche d'un accueil de sécurité pour leurs enfants, s'orientent plus facilement vers des figures féminines incarnant ce qu'est le *care*. Une préférence qui renforce la prédominance des femmes dans le métier. Lorsque Mr. Lebrun (responsable FEPSEM, 45 ans) parle d'un métier qui refuse les hommes, d'une part, il souligne une méfiance liée aux stéréotypes de genre sur

les compétences de soin et de maternage, et d'autre part, un manque soutien et de reconnaissance institutionnel.

C'est quoi le *Care* ?

Pascale Molinier définit en 2009, le *care* comme un verbe d'action « *s'occuper de* », « *faire attention* », « *prendre soin* », « *se soucier de* » (cité par Noël-Hureaux, 2015). Ce terme peut être traduit en français par le soin, l'attention, la sollicitude et le concernement. Le care répond ainsi à la vulnérabilité d'autrui (Noël-Hureaux, 2015). Ainsi, le care s'apparent à « *un rapport du service, de soutien ou d'assistance rémunéré ou pas impliquant un sens de la responsabilité vis-à-vis de la vie et du bien-être d'autrui* » (Hirata, 2021, p. 69), celui-ci ne s'arrêtant pas au maternage.

Tronto et Fisher définit en 1998, le *care* comme « *une activité générique qui comprend tout ce que nous faisons pour maintenir, perpétuer et réparer notre « monde » de telle sorte que nous puissions y vivre aussi bien que possible. Ce monde comprend nos corps, nous-mêmes et notre environnement, tous éléments que nous cherchons à relier en un réseau complexe, qui soutient à la vie* » (Paperman, 2010, p. 55)

Ainsi, le *care* nécessite une disposition morale qui ne doit pas se limiter à simplement de l'empathie et regroupe l'ensemble des activités se souciant du bien-être de l'autre. L'éthique du care offre une dimension politique permettant la valorisation des pratiques professionnelles (Paperman, 2010).

Outre, les représentations sociales sur les stéréotypes de genre, le métier d'assistante maternelle en tant que profession du *care*, fait appel aux notions de service, de dévouement et de vocation.

Le service englobe la dimension du soin, d'attention et de soutien. En effet, la profession nécessite une série d'actions du quotidien assurant le bien-être et le développement des enfants. Elles vont effectuer des tâches telles que la préparation des repas, veiller à l'hygiène, l'organisation d'activités ludiques, et ouvrir un environnement sécurisant. A travers ces actions, elles tentent de répondre aux besoins cognitifs, émotionnels, intellectuels et physiques des enfants. Ce rapport au respect du bien-être de l'enfant s'observe lorsqu'elles me présentent une journée type. En effet, comme le montre la citation ci-dessous, elles offrent une structure et une routine à l'enfant permettant de créer un environnement sécurisant et prévisible pour l'enfant essentiel pour leur bien-être émotionnel. Dans la continuité d'un accueil structuré pour l'enfant, elles organisent des journées en fonction des besoins et de l'âge des enfants. Rose (AM depuis 10 ans, 43 ans, fleuriste de formation) propose une sieste pour les plus petits le matin et pour les moyens l'apprentissage d'une comptine et/ou lectures d'histoires. L'adaptation de ces activités en fonction des capacités et intérêt de l'enfant tend à répondre à leurs besoins émotionnel et cognitif. Par ailleurs, certaines assistantes maternelles font le choix de préparer le repas pour l'enfant et d'autres préfèrent que ça soit le parent qui le ramène comme l'indique Léa (AM depuis 8 ans, 42

ans, ancienne ATSEM) : « *Les repas c'est soit ils emmènent soit je prépare* », dans un souci de répondre aux besoins nutritionnels de l'enfant et aux attentes du parent. Ainsi, la flexibilité des assistantes maternelles pour répondre aux besoins changeant des enfants permet d'offrir des réponses en adéquation avec leurs états émotionnels et physiques.

« *Alors bah l'accueil se fait 08h15-08h30. Après j'envoie mes enfants à l'école. Par contre ça s'est aussi marqué et bien précisé aux parents comme ça, ça évite qu'ils soient en retard. Après il y a les siestes pour les plus petits, pour les moyens, on a la petite comptine pour dire bonjour et tout où je pose des questions, on se met sur le tapis, choisissent des histoires, on lit les histoires. Après il y a tout ce qui est jeu libre et souvent c'est l'heure de réveiller les plus petits. Et on part en promenade ou on part en espace jeu ou voilà. Tous les matins on a une sortie. Après donc vers 11h30 c'est l'heure du retour, il y a le repas pour les plus petits et après on fait le repas des plus grands, donc les petits jouent sur le tapis et vers 13h45 c'est tout le monde au dodo. Voilà plus de sieste et puis après c'est le goûter et puis après on repartir des histoires ou activités manuelles ça dépend un petit peu comment je les ressens* ».

Rose, AM depuis 10 ans, 43 ans, fleuriste de formation

Au travers de l'analyse de la journée type des assistantes maternelles, nous constatons que ce sont des professionnelles qui sont tout au long de la journée engagé et dévoué pour offrir un environnement sécurisant de façon à assurer le bien-être des enfants. Cela montre l'exigence et le dévouement de la profession, où les actions visent à soutenir le développement des enfants.

Par ailleurs, la place du service dans la profession est étroitement liée au fait que ça soit un métier de vocation. La notion de vocation « renvoie à un penchant ou à une disposition qui anime la personne indépendamment de sa volonté, et qui n'est aucunement le produit d'un choix délibéré » (Lahire, 2018, p. 143). Dans le cadre de la profession d'assistante maternelle, la vocation met en évidence l'exercice d'un métier qui va au-delà des motivations financières ou pratiques. Une vocation qui paraît comme crucial pour être AM comme nous l'indique Cloé (AM depuis 22 ans, 50 ans, vient du secteur du commerce) : « *faut que ça soit une vocation, si ce n'est pas une vocation ça ne marchera pas* ». En effet, c'est un métier qui demande de la patience, de la bienveillance et une capacité à créer des liens solides. Les motivations à devenir assistante maternelle explique alors les raisons qui conduisent certaines à arrêter la profession « *au bout de 4,5 ans* » (Cloé, AM depuis 22 ans, 50 ans, vient du secteur du commerce). Si nous regardons de plus près les trajectoires des assistantes maternelles enquêtées :

« *C'est le métier que j'ai voulu faire depuis super longtemps. Ma voisine était assistante maternelle. Et les bébés, ça a toujours été mon truc* ».

Léa, AM depuis 8 ans, 42 ans, ancienne ATSEM

« *Ma mère était assistante familiale donc on va dire j'ai toujours connu les enfants. Bon un plus peu plus difficile hein les enfants. Mais non, ce n'était pas vraiment du tout quelque chose qui me plaisait. Et en fait, j'ai pris un congé parental pour mon fils. J'ai tellement adoré de le voir*

évoluer, de pouvoir faire plein d'activités, le faire grandir, aller à la bibliothèque. Que je suis dis-moi je ne vais pas reprendre le travail, ce n'était pas possible pour moi repartir bah déjà loin de lui et je ne sais pas comment expliquer, mais c'est c'était trop plaisant ».

Cloé, AM depuis 22 ans, 50 ans, vient du secteur du commerce

« Enfin dans le milieu industriel c'était pas, c'était pas du tout pour moi, je trouvais que moi j'avais besoin de quelque chose de concret et de voir ce que je faisais par jour [...] quand j'étais tombée enceinte de mon premier enfant. Ben là je me suis posé des questions parce que j'avais pas envie de le confier toute la journée à quelqu'un pour que moi je vais de mon côté faire un travail qui n'est pas enrichissant du tout pour moi. Et là je me suis dit Bon bah non, faut que je réfléchisse un petit peu à ce que je veux faire. Et je connaissais ce milieu parce que ma mère était assistante maternelle [...] enfin j'ai toujours aimé à l'origine je voulais être auxiliaire puéricultrice [...] J'ai toujours voulu être auprès des enfants »

Clara, AM depuis 32 ans, 57 ans, vient du milieu industriel

L'exemple de ces trois trajectoires expliquent leurs motivations à devenir ASMAT, chacune lié à une reconversion professionnelle. Celles-ci n'étant plus en raccord avec leur ancien métier. Nous observons également que l'arrivée d'un enfant les ont amenés à s'orienter vers la profession. Léa (AM depuis 8 ans, 42 ans, ancienne ATSEM) et Clara (AM depuis 32 ans, 57 ans, vient du milieu industriel) semblent d'avoir une acculturation au métier du fait d'avoir été en contact avec un proche exerçant ce même métier (voisine et mère). Cette culture facilite l'intégration à l'entrée dans le métier (Pires, 2008). De plus, être en contact avec les enfants étaient pour chacune d'entre-elles quelque chose qui les a toujours animés. Devenir assistante maternelle leurs a permis de donner du sens à leur profession notamment par le fait qu'elles jouent un rôle dans le développement de l'enfant en y proposant un accueil individualisé. Cette brève analyse des trajectoires professionnelles montre des ASMAT qui ont choisi ce métier du fait de leur attrait pour l'évolution de l'enfant. Cet éclairage permet d'expliquer d'une part, la raison de l'arrêt de certains au bout de 5 ans, et d'autre part, l'inquiétude des ASMAT qu'en a la volonté des institutions à attirer de nouvelle qui « *ne sont pas fait pour ça et qui vont mal faire le métier* » (Léa, AM depuis 8 ans, 42 ans, ancienne ATSEM). La crainte étant que ces personnes renvoient une énième image négative du métier les renvoyant à : « *on va encore passer pour pas des pros* » (Léa, AM depuis 8 ans, 42 ans, ancienne ATSEM). La vocation et la passion semblent ainsi essentiel dans l'exercice du métier. Elle se traduit par la satisfaction et la joie procuré par le fait de voir l'enfant grandir et s'épanouir.

De plus, le travail des assistantes maternelles est un travail émotionnel où les affects sont mobilisés pour accomplir leurs tâches (Hirata, 2021, P.74). Dans l'exercice de leurs fonctions, les AM doivent constamment maîtriser leurs émotions et rester en état d'alerte et ceux de façon permanente. Ce travail émotionnel et relationnel se déploie aussi bien auprès des enfants que des parents (Unterreiner, 2018). Premièrement, le contrôle des émotions des AM est crucial face aux nombreuses exigences de leur rôle, notamment la responsabilité du bon développement des enfants (Unterreiner, 2018). Cette

responsabilité inclut la garantie de la sécurité physique et affective des enfants, ce qui est souvent perçu comme un fardeau lourd à porter :

« La responsabilité et la sécurité en fait d'être garante de là de la sécurité physique des enfants, affective aussi, mais physique. Elle dit ce n'est pas, ce n'est pas simple ça, c'est quelque chose d'assez lourd à porter »

Mme. Le Gal, animatrice RPE, 41 ans, éducatrice de jeune enfance de formation

En conséquence, les AM doivent maintenir une vigilance constante, ce qui peut être épuisant et augmente leur charge de travail. De plus, elles doivent fréquemment justifier leurs compétences, démontrer qu'elles ne maltraitent pas les enfants, et s'assurer qu'elles n'usurpent pas le rôle des parents dans l'éducation (Unterreiner, 2018). De ce fait, les professionnelles, pour maintenir leur relation de confiance avec le parent, choisissent de ne pas exposer toutes leurs connaissances et réussites avec les enfants, et évitent de contredire les choix éducatifs des parents (Unterreiner, 2018). C'est ce dont m'a fait par Manon (AM pendant 16 ans en reconversion, 48 ans, ancienne auxiliaire de vie) où la relation de confiance n'est pas totalement établie avec le parent. De ce fait, le parent a remis en cause ses compétences, du fait que sa fille ne parlait pas encore. Elle a tenté d'expliquer que chaque enfant à son propre rythme et qu'elle a d'autres appétences.

« Je sais le dernier il ne comprenait pas que sa petite elle ne parle pas. Eux qui vous embêtent enfin, c'est ça qui est quand même assez simple. Alors moi je ne disais rien, je lui disais l'enfant ne sait pas 2 choses à la fois. Par contre elle était très très comment, très mobile, enfin, je trouve plus le mot, elle était très Agile dans ses déplacements, elle faisait plein de choses, elle était très intelligente donc je dis Bah elle fait ça, elle parlera plus tard et en fait, ils remettaient ça tout le temps en cause et au bout d'un et un jour, mais il m'a fait comprendre, bah que c'était peut-être un peu moi finalement ».

Manon, AM pendant 16 ans en reconversion, 48 ans, ancienne auxiliaire de vie

La charge mentale que cela représente est peu reconnue, bien que chaque acte des AM tel qu'un sourire ou un regard concentré soit empreint de subjectivité. Ces efforts invisibles illustrent parfaitement le travail du *care* (Ulmann, 2012). Par ailleurs, les AM dans l'exercice de leur métier font appel à leur sentiment, affect. Des émotions pouvant être positives : « le petite nous touche, nous émeut » mais cela peut aussi être négatives « *son gamin il chiale, gamin chiale. Je l'appelle parce que je ne peux pas le supporter* » (Mme. Bole, ancienne AM engagé à UFNAFAAM, 74 ans). Ces sentiments les renvoient à leur propre fonctionnement, leur intimité (Ulmann, 2012). Deuxièmement, le travail émotionnel inclut aussi l'accueil des émotions des parents. Le travail émotionnel qu'effectue les AM influence les relations. Dans la perspective de travail relationnel, les assistantes maternelles accueillent les parents avec leurs incertitudes, jalousie et surtout la culpabilité de confier leur enfant à une assistante maternelle. Les assistantes maternelles doivent donc rassurer le parent quant à ses choix et compétences parentales, ce qui est pour construire une relation de travail solide.

Les AM liées au travail du care rend la profession complexe du fait de l'intégration des dimensions de soin, de soutien émotionnel et de gestion des relations. Le *care* connaît depuis toujours des difficultés à reconnaître et valoriser ces métiers. Mr. Lebrun (responsable FEPEM, 45 ans) expose le fait qu'un moment il y a un loupé au niveau de la reconnaissance des métiers du service : « *je pense qu'on a dû rater une marche à un moment quand même dans la manière dont on a parlé de cette notion de service* ». Qu'en est-il de la reconnaissance du métier d'assistante maternelle ?

2) La reconnaissance et les représentations autour du métier

Dans une perspective où plusieurs facteurs peuvent impacter la relation entre l'AM et le parent employeur, avec d'une part, le fait que ça ne soit pas pour le parent une volonté de devenir employeur comme me l'a indiqué Mr. Lebrun (responsable FEPEM, 45 ans), et d'autre part, les craintes de la séparation avec son enfant. C'est en cela que la première rencontre est primordiale pour amorcer une relation de confiance. La confiance est apparue comme un élément essentiel dans ces relations : la confiance des parents envers les personnes à qui ils « confient » son enfant (les difficultés rencontrées témoignant de la fragilité d'une confiance acquise progressivement) et la confiance en soi des accueillantes (Bosse-Platière & Loutre Du Pasquier, 2018). Cette relation de confiance se construit sur des bases de respect, de transparence de communication et d'assurer le bien-être de l'enfant. Pour évaluer l'hypothèse selon laquelle le sentiment d'être reconnu par les parents est associé à une relation respectueuse entre les assistantes maternelles et les parents, j'ai effectué le test de Khi deux (p. value = <0,01, Khi-deux = 51,9)⁵. Les résultats de ce test permettent de déterminer une relation statistiquement très significative entre le sentiment de reconnaissance et la qualité de la relation. Cela montre que la qualité des relations entre les professionnelles est essentielle dans la qualité de travail des AM, renforçant la reconnaissance de leurs compétences et favorisant un accueil de qualité pour l'enfant (Bosse-Platière & Loutre Du Pasquier, 2018). De plus, les assistantes maternelles établissent des temps de transmissions pour « *rassurer le parent* » (Cloé, AM depuis 22 ans, 50 ans, vient du secteur du commerce). Ces temps de transmissions prennent des formes différentes en fonction des pratiques des assistantes maternelles. Certaines mettent en place des « *carnets de liaison* » indiquant « *les selles, urines, les changes et les repas* » (Cloé) d'autres « *racontent la journée* » et « *le matin déjà je leur demande bah la nuit comment ça s'est passé [...] le soir ce qui a été, ce qui n'a pas été s'il a mangé après ça dépend l'âge de l'enfant aussi* » (Rose). De plus, les résultats du test Khi deux (p. value = < 0,01 et Khi2 = 15,6)⁶ sur l'évaluation de l'hypothèse que les temps de transmission réguliers est associé à une relation positive entre les assistantes maternelles et les parents, indiquant une relation

⁵ Annexe 4 : figure 2 : Croisement des variables : vous sentez-vous reconnu ? et comment qualifiez-vous la relation : plus/moins respectueuse ou sans changement ?

⁶ Annexe 4 : figure 3 : Croisement des variables : faites-vous les temps de transmission ? et Est-ce que les relations sont positives ?

très significative importante. Ce sont 68 % d'entre elles qui ont déclarés que ces temps sont utiles. Ces temps d'échange renforcent la reconnaissance de leur métier. En effet, prendre le temps d'échanger sur les progrès de l'enfant, reconnaît implicitement le rôle de l'AM dans le développement de celui-ci (Cartier & Lechien, 2017).

Par ailleurs, pour se donner toutes les chances d'avoir des relations de confiance et de respect avec le parent, la notion de « *feeling* » est parue comme important pour les parents et les AM dans le choix d'établir un contrat ou non. La notion de « *feeling* » fait référence aux expériences subjectives autrement dit « *sentiment* » c'est-à-dire le ressenti personnel (Dan Glauser, 2014). Par ailleurs, Bertrand Geay met en évidence le profil de parent qui vont se tourner vers ces professionnelles. Ce sont « *les familles des fractions supérieures, des classes populaires et des petites classes moyennes* » (Geay, 2014, P39) qui vont être plus disposées à choisir l'accueil individuel. Des familles en recherche de la « dimension interpersonnelle de la relation » en considérant les aspects éducatif et pédagogique (Geay, 2014).

De plus, dans le cadre du choix de l'employeur, la plupart des assistantes maternelles interrogées étant en activité depuis plus ou moins 10 ans ont rédigés un projet d'accueil. Ce projet d'accueil permet d'établir les règles et de faire part de leur pédagogie éducative. Celui-ci est transmis aux parents en amont d'une première rencontre. Ainsi, aujourd'hui elles se laissent la possibilité de refuser des parents quand ceux-ci ne sont pas en adéquation sur leur façon de travailler. De même, si les parents ne s'y retrouvent pas, ça leur « *évite y de perte de temps de faire un entretien qui peut durer 2h, 2h30* » (Cloé, AM depuis 22 ans, 50 ans, vient du secteur du commerce). Ce projet n'étant pas obligatoire, lorsqu'il n'y en a pas, la première rencontre est cruciale pour les questions des parents. Pour cela, elles « *présentent une journée type ce que je fais au cours de la journée aux parents, je fais la visite de la maison. On parle des différents modes d'éducation* » (Rose, AM depuis 10 ans, 43 ans, fleuriste de formation). Que ce soit de la part des assistantes maternelles comme l'indique Cloé (AM depuis 22 ans, 50 ans, vient du secteur du commerce) : « *ça peut être un mode éducatif qui est carrément à l'opposé de moi* » que des parents, « *l'affinité éducative* » est importante dans le choix du mode de garde (Geay, 2014). Ainsi, les propos de Clara (AM depuis 32 ans, 57 ans, vient du milieu industriel) montre d'une part, la nécessité d'une relation de confiance avec le parent favorisant un accueil de qualité pour l'enfant, et d'autre part, la capacité de refuser une famille lorsque des réticences se font ressentir.

« *L'enfant ressent après, s'il y a la réticence quand y a un bébé dans les bras et qu'il arrive le matin et si y a la réticence de la maman ou du papa pour le confier, l'enfant, le bébé, il ressent et il peut pleurer, il peut être très mal à l'aise. Oui ça m'est déjà arrivée, il faut de refuser [des parents], mais parce que je me dis j'ai, moi, j'ai quelque part, j'ai ce luxe-là, je me dis Bah, je*

préfère rester S'il faut 2 ou 3 mois avec un contrat de moins et attendre une famille où ça se passe très bien et plutôt que de m'engager et puis de dire après Ben non ça le fait pas quoi ».

Clara, AM depuis 32 ans, 57 ans, vient du milieu industriel

Par ailleurs, malgré les stratégies établies par les assistantes maternelles, ils arrivent qu'elles soient confrontées à des difficultés dans les relations avec le parent. En effet, 68 % des assistantes maternelles ne se sentant pas reconnues, déclarent rencontrer des difficultés dans le cadre des questions liées au cadre de l'emploi. Le cadre de l'emploi, dans le cadre du questionnaire, désignent les retards des parents, le règlement d'heures supplémentaires ou encore sur le tarif de l'indemnité quotidienne de repas. Ces situations sont le résultat d'un tiraillement de la part des AM à poser un cadre réglementaire dans l'exercice du métier, et ceux dans un souci d'être disponible pour le parent et leur volonté à faire respecter le contrat (Cresson et al., 2023). Par ailleurs, l'entretien avec Manon (AM pendant 16 ans en reconversion, 48 ans, ancienne auxiliaire de vie) actuellement en reconversion parle d'un changement dans la « *mentalité en fait des parents* ». Ce sont des parents de plus en plus pointilleux sur des situations du quotidien qu'elles ne peuvent pas maîtriser telles que les petits bobos me confie-t-elle. Elle l'explique par le fait que ça soit générationnelle avec des parents qui ont « *l'impression de mieux savoir alors moi je ne prétends pas savoir mieux qu'eux, au contraire d'ailleurs essayer on fait un travail main dans la main si à chaque fois on est pointé du doigt* » (Manon, AM pendant 16 ans en reconversion, 48 ans, ancienne auxiliaire de vie). Les évolutions générationnelles sont perçues comme complexes pour les assistantes maternelles qui sont amenées à devoir s'adapter aux nouvelles attentes des parents. L'entretien avec Mme. Bole (ancienne AM engagée à UFNAFAAM, 74 ans) prend l'exemple de l'éducation positive des parents les conduisant à avoir des attentes particulières auprès des ASMAT. Ce sont donc une accumulation de petites choses qui conduisent à des situations de désaccord.

Outre, l'importance de la relation avec le parent dans la reconnaissance de ces professionnelles, les messages envoyés par les médias et les politiques impactent fortement les représentations et la reconnaissance du métier. Ces dernières années le métier a fortement été impacté par des discours politiques en inadéquation avec les réalités professionnelles. C'est ce dont m'a fait par Manon (AM pendant 16 ans en reconversion, 48 ans, ancienne auxiliaire de vie) : « *La façon dont on a été traité aussi, les politiques entre autres. Ils n'ont absolument pas redoré l'image du métier d'assistante maternelle* ». Dans ses propos, nous pouvons soulever un sentiment d'injustice et de mépris de la part des pouvoirs publics. Une perception qu'elles ont vis-à-vis des politiques et de la société en générale. De plus, la responsabilité des politiques dans la perception de la profession d'assistante maternelle y est mise en évidence. Les politiques semblent être en déconnexion avec les réalités du terrain, comme

en témoigne Cloé (AM depuis 22 ans, 50 ans, vient du secteur du commerce) : « *Le gouvernement quand on voit que l'ancien ministre disait que les assistantes maternelles gagnaient un SMIC par employeur, par enfant* ». Le décalage important entre les perceptions politiques et les réalités du terrain mettent en évidence la méconnaissance des pouvoirs publics et leur manque de sensibilisation sur les conditions de travail de ces professionnelles. Ces discours politiques conduisent à dévaloriser la profession au grand public renforçant ainsi les idéologies sur le métier. Cela questionne la considération des acteurs politiques sur les évolutions du métier. Ainsi, il est plus que nécessaire que les politiques aient une meilleure compréhension des réalités de leur travail.

Par ailleurs, le sentiment d'être peu soutenu par les politiques s'est renforcé ces dernières années à cause de la Covid-19. Ces professionnelles ont dû continuer à exercer tandis que les crèches et les MAM étaient fermées. Des structures collectives fermées, alors on demandait aux assistantes maternelles d'accueillir jusqu'à huit enfants à leur domicile en plus de leur propre famille. Pour autant, elles n'ont pas eu les moyens pour tenter de se protéger ainsi que leur famille. C'est ce dont fait part Cloé (AM depuis 22 ans, 50 ans, vient du secteur du commerce), l'absence de masque de la part de la PMI et que ceux-ci étaient confectionnés par une couturière de Guingamp avec en paradoxe de garder la chose « secrète » du fait qu'ils n'y en avaient pas pour chacune des AM.

« *Alors la représentation du métier, moi je m'en suis rendu compte pendant le COVID. Alors là, c'était l'apothéose. Alors par la PMI, pas reconnu, ah si que l'on pouvait accueillir huit enfants à la maison. C'est cool ça en plus de nos enfants. On fait l'accueil à la maison, on a le droit d'accueillir huit enfants mais on avait le droit à un seul masque par la PMI [...] oui oui à la PMI on nous a un peu oublié. Le relais, il était perdu comme nous, il ne savait pas* »

Cloé, AM depuis 22 ans, 50 ans, vient du secteur du commerce

« *Un sondage, enfin, ce n'était même pas un sondage. C'est une étude, hein, qui sortait qu'en fait les contaminations avaient été le plus important, c'était chez des assistantes maternelles. Mais mon Dieu, on passe encore pour celles qui sont allées se balader partout alors qu'on sortait pas de chez nous. Bah bien évidemment, puisqu'on accueillait tout le monde et les parents allaient au travail, les parents allaient au magasin parce qu'ils allaient, hein, ne faut pas arriver. Y avait qu'une heure mais, Et c'est chez la semaine qu'on se contaminait le plus, ça montrait du doigt, respectait les gestes barrières* »

Manon, AM pendant 16 ans en reconversion, 48 ans, ancienne auxiliaire de vie

La période de Covid a révélé des dysfonctionnements majeurs dans les directives à suivre concernant l'exercice du métier de la part des politiques affectant les assistantes maternelles à l'échelle nationale et départementale. En raison de ces dysfonctionnements, elles ont été confrontées à des incohérences entre les instructions des tutelles départementales, responsable de l'agrément et du contrôle de leur métier, et celles de la tutelle nationale, qui régissait les relations d'emploi pendant la pandémie, en autorisant ou non le travail (Assistantes maternelles, 2020). Julien Damon parle de « bazar territorial »,

en effet, chaque département appliquait de façon différentes les prérogatives nationales. Les professionnelles étaient confrontées à des différences et des inégalités territoriales. Par ailleurs, ce sentiment de non-reconnaissance de la part des pouvoirs publics s'est exacerbé lorsque les crèches ont été fermées et que les normes appliquées par les assistantes maternelles sur l'accueil du jeune enfant étaient moins rigoureuses que celles des établissements (*Assistantes maternelles*, 2020). Des normes pouvant même être jugées « *moins sérieuse* » comme le dit Pierre Moisset, révélant les dysfonctionnements départementaux d'une part, et d'autre part, l'allégement soudain du nombre d'enfant accueilli (*Assistantes maternelles*, 2020). La crise du Covid a profondément bouleversé cette profession, avec des professionnelles ressentant un manque de reconnaissance de la part des pouvoirs publics. Les propos de Manon (AM pendant 16 ans en reconversion, 48 ans, ancienne auxiliaire de vie), ci-dessus, met en lumière le sentiment de colère de ces professionnelles. La mise en évidence d'une surcontamination chez les ASMAT durant la Covid a favorisé la dévalorisation de leur métier. Nous pouvons comprendre ici, que l'image qui est renvoyée par les acteurs politiques à une réelle incidence sur la valorisation et la reconnaissance du métier. Ce qui complexifie la modification des perceptions sociétales à son égard.

En outre, le ressenti des assistantes maternelles concernant le soutien des politiques publiques dans l'exercice du métier ne semble pas correspondre à leurs besoins produisant même l'effet inverse. Comme Manon (AM pendant 16 ans en reconversion, 48 ans, ancienne auxiliaire de vie) l'a exprimé : « *La dernière en date [...] Non, on n'a pas besoin d'une loi pour savoir qu'il n'y a pas besoin d'écran [...] Y a d'autres pistes à chercher pour limiter les écrans que chez les asmatas quoi* ». Elle exprime ici un sentiment de jugement de la part des pouvoirs publics. En effet, la remise en question de l'usage des écrans chez les ASMAT laisse entendre que ces professionnelles laisseraient les enfants toute la journée devant la télévision, plutôt que de favoriser leur développement par des activités, cela renforce les stéréotypes sociaux sur l'exercice de leur profession à domicile.

Aujourd'hui, un grand nombre de littérature parlent des conditions de travail des AM comme étant une des raisons explicatives de la diminution du nombre de professionnelles (charge de travail, rémunération) (Cresson et al., 2023). Des conditions de travail accentuées par le fait d'exercer au domicile. Un lieu d'exercices qui laissent prétendre qu'elles ont la possibilité de concilier leur vie familiale et professionnelle (Cresson et al., 2023). Pour autant, elles sont confrontées à des exigences en termes de disponibilité temporelle avec d'une part des amplitudes horaires importante comme l'indique Julie (AM depuis 1 an et demi, 41 ans, vient de la grande distribution) : « *Maintenant bah quand l'amplitude ça fait presque 50 h entre tous les enfants du début à la fin parce que je travaille du lundi au samedi* », et d'autre part, les temps de travail qui ne sont pas rémunérés. C'est ce dont m'a fait part Léa (AM depuis 8 ans, 42 ans, ancienne ATSEM) : « *c'est moi qui prépare les repas, là c'est pareil,*

c'est encore en plus de mon travail. Si tu fais ça le soir parce que quand je suis au travail, je suis au travail même si pour eux. J'organise mes repas, normalement quand je suis bien organisée, je prépare mes menus sur 15 jours. Le soir je prépare ou le matin vite fait ». La phrase « quand je suis au travail, je m'occupe des enfants » relève qu'elle juge le repas comme étant une tâche moins cruciale dans l'exercice de ses fonctions l'amenant à le faire en dehors des horaires de travail. La préparation du repas est une charge supplémentaire non reconnue officiellement par les parents. Cette invisibilisation de ces tâches complémentaires ne sont alors pas rémunérées par les parents employeurs. En effet, ils sont souvent mal reconnus, peu visibles et non valorisés par les AM (Cresson et al., 2023). D'autres propos d'assistantes maternelles mettent en évidence ces tâches supplémentaires invisibilisées :

« Une fois que l'enfant part à 18h00, même si j'essaye le dernier de ranger les jouets, oui il faut tout ranger et puis c'est chez nous. Donc on va dire que même si on a notre week-end, on a notre vie privée le dimanche on peut très bien avoir du monde des fois jusqu'à 21 h. Bah 21h15 ou 30 je suis toujours en train de passer la serpillière et tout nettoyer parce qu'il faut que ce soit propre au lendemain pour l'accueillir [...] C'est pour que je comprends beaucoup d'assistante de maternelle, aillent en MAM. C'est plus agréable de partir. Hop, on ferme la porte, c'est fini ».

Rose, AM depuis 10 ans, 43 ans, fleuriste de formation

« Moi hier j'ai passé mon dimanche au kärcher pour laver leur jardin, mais c'est l'après-midi. Si je n'avais pas d'extérieur, je n'aurais pas fait ça quoi ».

Léa, AM depuis 8 ans, 42 ans, ancienne ATSEM

« Je leur envoyais toutes les vidéos sur WhatsApp. Après moi je dis bon je vous envoie puis en plus ça fait j'envoie ça le samedi ou le dimanche je dis désolé mais bon après je ne sais pas je n'ai pas le temps autrement pour envoyer aussi ».

Julie, AM depuis 1 an et demi, 41 ans, vient de la grande distribution

Les parents – notamment ceux qui travaillent énormément et souhaitent transmettre cette valeur à leur enfant – portent des représentations quant au fait que les ASMAT exercent à leur domicile les « soupçons de gagner de l'argent plus ou moins facilement en restant entre quatre murs » (Cartier et al., 2017). Cependant, les constats mis en évidence sur le manque de valorisation de leurs tâches supplémentaires qu'elles réalisent avant ou après le départ de l'enfant, permet d'émettre l'hypothèse suivante : Si les assistantes maternelles valoriseraient davantage auprès du grand public les différents aspects de leur métier, cela permettrait de favoriser la reconnaissance de leur travail.

Ainsi, le métier d'assistante maternelle malgré les évolutions réglementaires notamment avec la convention collective, peine encore à être pleinement reconnu en tant que professionnelle exerçant un vrai métier. Comme nous venons de le voir, en raison d'une image erronée de la part des pouvoirs publics et des parents négligeant leur travail. Pour autant, ce sont des professionnelles qui ont la

volonté de rendre service aux parents, un métier et notamment sa reconnaissance liée au métier du *care*. En effet, les difficultés de reconnaissances sont une des raisons de la division du travail entre les professionnelles (Cresson & Gadrey, 2004). Les travaux de Danièle Kergoat (1982) sur la sociologie du travail mettent en évidence « les processus de naturalisation des compétences des ouvrières » et l'impact de l'acquisition de compétences dans la sphère privée sur leur non-reconnaissance. Des qualifications acquises par l'apprentissage du travail domestique et familial (Cresson & Gadrey, 2004, p. 36).

B) Le déploiement de politiques de soutien et d'accompagnement pour les assistantes maternelles

1) La professionnalisation

La sociologie des professions met depuis longtemps en relief le caractère social et historique de la constitution des professions et des groupes professionnels (Chapoulie, 1973). Cette construction met en perspective plusieurs facteurs : les rapports de force, de pouvoir ou d'influence (Aballéa, 2005). Le processus de professionnalisation dépend, à un moment ou un autre de l'intervention de l'Etat, nécessitant ainsi l'action publique (Aballéa, 2005). Cette action publique dispose de quatre dimensions :

- La dimension « fondatrice » : elle crée et elle valide l'espace de qualification en définissant des référentiels de formation et en certifiant les diplômes
- La dimension « institutionnelle » : elle promulgue un statut qui inclut des droits et des devoirs
- La dimension « économique » : elle réserve ou protège le marché, voire le crée au bénéfice du groupe professionnel
- La dimension « symbolique ou identitaire » : elle attribue une identité à la profession en la labellisant

L'intensité de l'action publique de chacune de ces dimensions varie, étant souvent plus forte lorsque l'Etat est à l'origine de la création du métier (Aballéa, 2005). Plus l'action publique mobilise ces différentes dimensions dans le processus de professionnalisation, plus la profession est solidement établie, consolidant ainsi une position dominante. Souvent, l'action publique se concentre davantage sur certaines dimensions au détriment d'autres (Aballéa, 2005) comme c'est le cas pour le métier d'assistante maternelle. Ce déséquilibre conduit certaines professions à une professionnalisation partielle ou inachevée, qualifié de « quasi-profession » (Ion et Ravon, 2000). Le métier d'assistante

maternelle est en grande partie le résultat de l'action publique, notamment des initiatives de l'Etat, engagé depuis les années 1970, bien que le bilan de ces actions reste mitigé (Aballéa, 2005).

Comme évoqué dans l'introduction, les assistantes maternelles prénommées « nourrice » gardaient les enfants d'autres mères sans contractualisation, sans statut salarial, ni couverture de santé et souvent en situation de grande précarité du fait que la rémunération n'était pas indiquée dans une convention. Des professionnelles qui avant la loi de 1977 n'étaient pas qualifiées pour exercer le métier. C'est à partir de 1970 que l'action publique a tenté d'organiser le métier (Aballéa, 2005). Nous pouvons ainsi analyser la loi de 1977 à travers les quatre dimensions présentées précédemment. La loi du 17 mai 1977 crée pour la première fois un espace de qualification en permettant aux AM de suivre une formation et d'accéder à la formation continue (dimension « fondatrice »). De plus, cette loi définit leur rôle comme étant « l'assistance aux parents dans leurs tâches éducatives », et délivre un agrément signe de reconnaissance symbolique et professionnelle (dimension « institutionnelle »). Elle établit également les modalités de rémunération, les avantages sociaux, les conditions d'indemnisation et le bénéfice de la sécurité sociale. La CNAF met en place une prestation familiale spécifique pour les parents employant une assistante maternelle : la prestation spécifique assistantes maternelles (PSAM) (dimension « économique »). Enfin, la loi amorce une reconnaissance du titre et revalorise la profession en créant le statut d'assistante maternelle, les distinguant ainsi d'une simple garde occupationnelle et disciplinaire, et les inscrivant dans la division du travail (dimension « symbolique »).

Cependant, ce premier statut n'a pas fonctionné correctement. Cela s'explique par les contraintes statutaires : l'obligation d'être déclarée, et donc de régler des cotisations de sécurité sociale, et de déclarer aux impôts le salaire perçu ainsi que l'augmentation du coût de la garde pour le parent (Aballéa, 2005). François Aballéa (2005) attribue également l'échec de cette action publique à la timidité des pouvoirs publics : une formation non obligatoire et un cadre peu défini concernant les charges et les devoirs. Face à un constat plus que décevant de la loi de 1977, les pouvoirs publics déplacent une nouvelle action publique à partir des années 1990. D'abord, la loi du 6 juillet 1990 instaure une aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle (AFEAMA), les cotisations patronales étant alors à la charge des institutions telles que la CAF et la MSA, et non plus aux parents (Aballéa, 2005). Ensuite, dans les années 1990, il y a une volonté de consolider et valoriser le statut. La loi du 12 juillet 1992 vient alors préciser les conditions de l'agrément : les demandes d'agrément doivent être soumises auprès de la PMI. Enfin, les pouvoirs publics cherchent à constituer un espace de qualification pour développer une expertise dans ce métier rendant la formation obligatoire. Ainsi, la réforme de 1992, a permis de normaliser le marché de la garde d'enfants et de mesurer la solvabilité des aides pour les parents. Cependant, un bilan très mitigé s'est fait ressentir concernant la formation et donc la qualification des assistantes maternelles où beaucoup l'estiment utile mais rarement perçue

comme nécessaire et indispensable (Aballéa, 2005). Qu'en est-il aujourd'hui de la perception de la formation de la part des ASMAT ? Est-elle suffisante ? C'est ce que nous mettrons en exergue juste après. Les pouvoirs publics conscients des dysfonctionnements quant au processus de professionnalisation des assistantes maternelles ont établi la loi du 27 juin 2005. Cette loi renforce les modalités de formation en doublant le temps de formation, passant de 60 heures à 120 heures obligatoires. De plus, elle ouvre la possibilité aux assistantes maternelles de passer le premier module du CAP AEPE⁷ sans aucune obligation (Bosse-Platière, 2008). Outre le renforcement de la formation, les critères de l'agrément sont également revus, de façon, à ouvrir un cadre et un environnement propice à l'épanouissement et au développement de l'enfant. Par ailleurs, les assistantes maternelles sont soumises à une convention collective nationale (CCN) du secteur de l'emploi à domicile. Elle vient déterminer les conditions d'emploi de l'assistante maternelle agréée et de l'accueil de l'enfant. Les principales dispositions de la CCN : le contrat de travail, la rémunération et les congés payés. Celle-ci bien que particulière permet de garantir un cadre avec les droits et les devoirs du parent et de l'assistante maternelle.

La professionnalisation des assistantes maternelles ne se façonnent pas seulement grâce à l'État mais également avec d'autres institutions telles que la CAF, le département et l'action locale. La professionnalisation des assistantes maternelles (ASMAT) à l'échelle départementale implique plusieurs aspects spécifiques liés à l'agrément, au soutien institutionnel et à la formation. La procédure d'agrément est gérée par le service de la Protection Maternelle et Infantile (PMI) du département. Ce service évalue les capacités des candidates à assurer la sécurité, la santé, l'épanouissement et le développement des enfants comme l'a pu l'indiquer Mme. Lebreton (Vice-présidente Enfance Famille, 45 ans, éducatrice spécialisée de formation) : « L'agrément porte notamment sur le logement, les compétences des personnes qui veulent s'orienter vers cette profession. Ainsi qu'une évaluation de la situation familiale afin de s'assurer que les enfants soient dans un lieu sécurisant, même pour un accueil en journée ».

« Ben on a tout le champ des modes d'accueil. Donc dans notre département, les puéricultrices de territoire font tout ce qui est modes d'accueil individuel, donc les assistantes maternelles. Dans d'autres départements elles font aussi les crèches mais en tout cas chez nous c'est l'encadrement qui fait les crèches et les puéricultrices de territoire s'occupent des dossiers, des assistants maternelles, et donc tout ce qui concerne le dossier, c'est-à-dire que ce soit la demande d'agrément, le renouvellement, les extensions, les déménagements, enfin tout ce qui gravite autour de la vie de l'agrément de l'assistante maternelle ».

Mme. Nouvel, technicienne PMI

⁷ CAP AEPE : CAP Accompagnement Educatif Petite Enfance

Dans les propos Mme. Nouvel (technicienne PMI), nous pouvons observer les différences de missions des puéricultrices de PMI d'un département à un autre. Ces divergences qui se retrouvent dans les consignes réglementaires transmises aux AM concernant l'exercice du métier. Par ailleurs, des visites à domicile et des entretiens avec la puéricultrice permettent de vérifier les conditions matérielles d'accueil et les aptitudes professionnelles des assistantes maternelles. Les départements mettent en place un suivi régulier des assistantes maternelles agréées par la PMI, incluant des visites de contrôles pour assurer le respect des normes. Les dernières réglementations sur le renouvellement de l'agrément passent de 5 à 10 ans (pour celles diplômées de l'EP 1 et l'EP3 du CAP AEPE) (Décret n° 2018-903 du 23 octobre 2018 relatif à la formation et au renouvellement d'agrément des assistants maternels, 2018). Ces évolutions sur l'agrément questionnent autant les AM que les acteurs institutionnels comme nous pouvons le voir avec Manon (AM pendant 16 ans en reconversion, 48 ans, ancienne auxiliaire de vie) : « *un renouvellement enfin nous on les voyait tous les 5 ans. Maintenant c'est un peu plus je crois, 10 ans. Bah je me dis en 10 ans il peut s'en passer des choses sans avoir de contact avec la PMI* » ou encore Rose (AM depuis 10 ans, 43 ans, fleuriste de formation) qui souligne le fait qu'en 10 ans, il peut y avoir des changements dont elles ne sont pas au courant, le renouvellement avec la puéricultrice permet donc d'actualiser leur pratique : « *c'est mieux même tous les 5 ans, tous les 10 ans parce que souvent il y a des choses à redire. Eh Ben par exemple elle est venue Ben y a 2 ans maintenant et tout ce qui était protocole médicaments, je n'étais pas au courant alors que je suis syndiquée* ». Outre, l'agrément, le département notamment avec le SDSF, propose des actions de sensibilisation, telles que des campagnes de communication sur le rôle des assistantes maternelles ou encore la journée départementale des assistantes maternelles en octobre 2024. La CAF octroie également des aides financières pour l'aménagement du domicile en vue de l'accueil des enfants ou pour l'acquisition de matériel pédagogique. Dans le cadre du SDSF, des évaluations, les diagnostic des politiques et des dispositifs sont mis en place pour la professionnalisation des assistantes maternelles. Ils sont régulièrement effectués. L'adaptation des politiques départementales est réalisée en fonction des besoins identifiés et des retours des professionnelles et des familles, assurant ainsi une amélioration continue des pratiques et ceux en lien avec le SDSF. Enfin, le département collabore dans le cadre du SDSF, avec les municipalités, les associations locales et les structures d'accueil pour enfants afin de créer un réseau de soutien autour des assistantes maternelles. Des partenariats avec des organismes de formation et des institutions sociales permettent de renforcer l'offre de formation et de soutien, contribuant ainsi à la professionnalisation et à la valorisation de cette profession.

De plus, le département a également pour rôle d'organiser et financer des sessions de formation initiale obligatoire de 120 heures pour les nouvelles assistantes maternelles, dont une partie doit être effectuée avant l'accueil du premier enfant. Dans le département, un appel à manifestation a été mis en place pour la dispense de la formation initiale auprès des assistantes maternelles comme m'a

pu l'indiquer Mme. Hamon (chargée mission formation). Le Conseil départemental a donc passé une convention avec la ligue de l'enseignement pour la dispense des modules auprès des AM. Une partie de la formation est dispensé au moment de l'agrément et la seconde partie est à effectuer dans les trois ans après l'accueil du premier enfant.

« Il y a la Ligue de l'enseignement, qui est un partenaire avec qui on travaille régulièrement aussi, puisque c'est eux qui sont avec qui on externalise. Enfin, on dédie le tout, ce qui est formation des assistantes maternelles. C'est une formation qui est financée par le département, mais notre département a fait le choix d'avoir un prestataire extérieur, donc actuellement c'est la Ligue de l'enseignement qui a le marché »

Mme. Nouvel, technicienne PM

Concernant la formation initiale de 120 heures des AM, les acteurs institutionnels remettent en cause le fait que cela soit suffisant comme me l'a indiqué Mme. Le Gal (animatrice RPE, 41 ans, éducatrice de jeune enfance de formation) : « *C'est alors sur la formation initiale. Effectivement, je trouve que c'est très light en termes de quantité, de volume d'horaire, d'exigence. On peut se présenter à un module de CAP AEPE et il n'y a pas plus que ça. Et je trouve que ça ne vient pas tirer vers le haut la profession* ». Cependant, le risque de renforcer la formation initiale est de fermer la porte à certaines pour qui l'apprentissage, l'école est complexe (Mr. Lebrun, responsable FEPPEM, 45 ans). Des formations continues sont également proposées pour permettre aux assistantes maternelles d'actualiser et de perfectionner leurs compétences faisant écho au fait que les professionnelles doivent être dans une démarche d'amélioration de la pratique dans le cadre du renouvellement de l'agrément (Décret n° 2018-903 du 23 octobre 2018 relatif à la formation et au renouvellement d'agrément des assistants maternels, 2018). Notons que ce sont 69 % des AM qui déclarent avoir eu l'opportunité de suivre une formation dont 36 % partent une fois par an. Néanmoins, le départ en formation n'est pas synonyme de reconnaissance : 52 % de celles qui ont déclaré partir en formation ne se sentent pas reconnu. Par ailleurs, l'hypothèse selon laquelle il y a une relation entre la tranche d'âge et le départ en formation est très significatif. Nous pouvons l'expliquer par le fait que les nouvelles générations sont davantage dans une démarche de monter en compétences et d'amélioration de leur pratique, ce dont m'a fait part Léa (AM depuis 8 ans, 42 ans, ancienne ATSEM) : « *tous les ans je pars en formation [...] je continuerai à partir moi j'adore. Donc voilà forcément que j'ai évolué dans la pratique* ».

Ainsi la professionnalisation du métier des assistantes maternelles est façonnée par les choix politiques et institutionnelles. Cependant, elle regroupe plusieurs dimensions : l'agrément, la formation, les soutiens financiers et administratif et le suivi professionnel. Une professionnalisation marquée par le travail du *care* comme vu précédemment. Dans la recherche de cette professionnalisation des dispositifs de soutien, comme les Relais Petite Enfant (RPE), ont été créé afin d'offrir un espace de

rencontre, d'information et de conseil, pour les professionnelles et les parents employeurs. Je me questionne alors les ASMAT vont-elles au RPE ? Comment et pourquoi se saisissent-elles des RPE ? Disposent-elles d'autres lieux de rencontre ?

2) Le regroupement des assistantes maternelles au Relais Petite Enfance (RPE)

Dans une perspective d'amélioration de la qualité de l'accueil au domicile des AM, de rompre l'isolement, lutter contre le « travail au noir » (Mme. Bole, ancienne AM engagée de UFNAFAAM, 74 ans), et de favoriser les relations entre les parents et l'assistante maternelle, la branche famille créée en 1989 les Relais assistantes maternelles (Ram) (CNAF, s. d.). C'est en 2005, que leur existence et leurs missions ont été reconnu au niveau législatif, intégrant alors le Code de l'action sociale et des familles (Casf) (CNAF, s. d.).

Cadre législatif des Relais Petite Enfance (RPE)

Dans le cadre de la réforme des modes d'accueil **l'ordonnance n°2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles** renforce les rôles des RAM : les RAM deviennent les Relais Petite Enfance comme étant un service de référence de l'accueil du jeune enfant pour les professionnelles et les parents.

Le décret n°2021-1115 du 25 août 2021 établit les missions du RPE :

- Participer à l'information des candidats potentiels pour le métier d'AM en fonction des recommandations du CDSF
- Offrir aux AM un cadre pour échanger sur leurs pratiques professionnelles et les conseiller pour offrir un accueil de qualité du jeune enfant en vue de la charte qualité
- Faciliter l'accès à la formation continue des AM et les informer sur leur possibilité d'évolution professionnelle
- Assister les AM dans les démarches à accomplir
- Informer les parents sur les modes d'accueil du jeune enfant (individuel ou collectif) et les accompagner dans le choix de l'accueil à leurs besoins en prenant en compte les orientations du CDSF

Concernant l'évolution du métier, 49 % des AM ont déclaré avoir observé des évolutions positives dans le métier. Ce qui montre que presque la moitié de celles-ci perçoivent des changements qui leurs sont bénéfiques dans leur profession notamment avec la professionnalisation, les actions en leur faveur comme vu précédemment. Les initiatives politiques et institutionnelles semblent influencer positivement le métier. Dès lors, la moitié des AM (49 %) ayant déclarée des changements positifs voient le RPE comme un facteur clé (57 %). Le RPE semble jouer un rôle essentiel dans l'amélioration des conditions et du cadre de travail des ASMAT. Premièrement, si nous analysons le propos ci-dessous de Clara (AM depuis 32 ans, 57 ans, vient de l'industrie), proche de la retraite qui a donc commencé la profession sans formation, et avec des droits peu définis, la création des RPE fût une évolution majeure dans la profession. En effet, le contact avec une animatrice de RPE permet d'offrir un accès rapide avec

un professionnel en cas de baisse de moral, situation de stress compensant le fait de voir tous les cinq ans la puéricultrice, exprimée comme le fait « *d'être seule* ». Lorsqu'elles contactaient la puéricultrice s'était essentiellement pour des situations complexes et non pour partager les « *tracas* » du quotidien. Les RPE offrent ainsi un soutien aux AM

« On pouvait toujours la contacter en cas de gros pépin. Enfin voilà les petits tracas de tous les jours, on n'allait pas téléphoner pour expliquer, se décharger un petit peu de la pression, du petit tracas au quotidien. Enfin moi je ne me sentais pas du type j'attendais qu'il y a enfin pour moi en cas de gros pépin quoi. Donc après avec le relais ça a été une grosse avancée. Déjà il y a eu le contrat, on a pu poser les choses, tous les ateliers qui ont été mis en place. Donc ça quand même était un grand, grand changement ».

Clara, AM depuis 32 ans, 57 ans, vient de l'industrie

64 % des AM fréquentent le RPE. Parmi elle, 96 % déclarent aller au RPE pour les ateliers avec les enfants, suivi à 76 % pour rencontrer d'autres professionnelles, assistantes maternelles. La fréquentation du RPE est dans certaines situations liée à des expériences de personnes motivées pour les ateliers. En effet, Julie (AM depuis 1 an et demi, 41 ans, vient de la grande distribution) m'a confié qu'elle va au relais notamment parce qu'elle y allait avec ses propres enfants : « *Oui, aux activités du relais. Oui j'y vais. Je faisais pour mes enfants donc je le fais pour. Bah pour les autres aussi du coup parce que j'aimais bien déjà* » (Julie, AM depuis 1 an et demi, 41 ans, vient de la grande distribution). Ces propos illustrent une forme de continuité dans ses pratiques éducatives, reflétant l'importance des activités dans l'exercice de son métier. A travers ces ateliers, l'enfant se sociabilise et se développe dans un environnement différent et varié. Dès lors, participer aux activités du RPE offre la possibilité aux AM de se former et de s'inspirer de nouvelles pratiques professionnelles, qu'elles pourront réutiliser ultérieurement (Mme. Ruo, animatrice RPE, 50 ans, éducatrice de jeune enfance de formation). De plus, le RPE est l'occasion pour les AM de se rencontrer et d'échanger sur leurs expériences. Les temps d'échanges entre les professionnelles au sein du RPE crée le réseau et des liens. Cette mise en réseau est permise, d'une part, « *lors des ateliers d'éveil par exemple. Là à l'intérieur de l'atelier d'éveil on les fait se présenter, la commune où elle habite... Après c'est lors de nos soirées où l'on peut aussi les mettre en lien entre elle* » (Mme. Ruo, animatrice RPE, 50 ans, éducatrice de jeune enfance de formation), et d'autre part, au moment des analyses de pratique qui leur sont proposés. La mise en réseau offre ainsi un double objectif : garantir le développement et l'épanouissement de l'enfant en vue d'une réflexion d'amélioration de la pratique (Legrand & Torregrosa, 2022) et répondre à des questions relatives aux congés payés par exemple (Julie, AM depuis 1 an et demi, 41 ans, vient de la grande distribution).

Le relais est également pour 48 % des AM un espace pour se former en participant à des soirées à thèmes ou encore des conférences. Dans certaines pratiques, les AM ne vont pas en formation continue par peur de déranger le parent dans leur organisation (58 %). Ainsi le RPE leur offre la possibilité d'être

dans une démarche d'amélioration de la pratique. Ce sont des AM qui ont conscience des évolutions éducatives et pédagogiques, comme le souligne Clara (AM depuis 32 ans, 57 ans, vient de l'industrie) : « *pour m'informer justement c'est plus du tout la même méthode qui était pratiqué il y a 30 ans* ». Pour d'autres, les ateliers que proposent le relais ne correspondent pas à leur pédagogie. Notamment en l'absence d'un encadrant. Les AM n'ont pas toujours le souhait de parler de leurs parents employeurs avec les autres AM, comme a pu me le confier Cloé (AM depuis 22, 50 ans, vient de l'industrie) : « *Là qui met tout ce qu'on va me dire, jeux libres. Enfin effectivement, on va laisser les enfants jouer, mais souvent bah on entend les collègues, parler. Et ça c'est pas du tout mon truc, donc tout ce qui est cancan, tout ça, tout ce que les parents font, ça ne me regarde pas* ». Pour autant, elle y va pour « *des conférences qui sont souvent proposées avec le relais* » (Cloé, AM depuis 22, 50 ans, vient de l'industrie).

Ainsi, le RPE est un lieu qui permet aux assistantes maternelles de se former, de rencontrer d'autres professionnelles, d'actualiser leur disponibilité (48 %) et d'offrir un espace supplémentaire de socialisation pour l'enfant. Pour autant, 36 % des AM ne fréquentent pas le RPE et ceux à cause des horaires qui ne conviennent pas (38 %) et de la difficulté à se rendre au RPE avec les enfants (45 %). Les difficultés pouvant être liées au véhicule qui n'est pas adapté pour prendre tous les enfants (Léa, AM depuis 8 ans, 42 ans, ancienne ATSEM), et également lié au respect du rythme de l'enfant (Clara, AM depuis 32 ans, 57 ans, vient de l'industrie). Si nous regardons de plus près la situation de Clara (AM depuis 32 ans, 57 ans, vient de l'industrie), bien qu'elle aille au RPE pour les formations, elle n'a plus en capacité d'aller aux ateliers. En effet, la tentative de participer aux espaces jeux du RPE fut perturbée par le manque de sommeil des enfants. Ce manque de sommeil entraîne une répercussion sur l'ensemble de la journée et déséquilibre les routines établies. Bien qu'elles soient conscientes de l'importance de la socialisation de l'enfant au sein du RPE, il n'est pas toujours évident pour elle de concilier rythme de l'enfant et les horaires de sieste.

« *L'importance du respect du rythme de l'enfant. Je n'arrive plus trop à aller aux espaces jeux là donc du coup. Parce que j'ai essayé une fois, mais c'était le vrai bazar parce que les enfants étaient fatigués. C'est normal. Là j'ai des enfants qui ne dorment pas dans la poussette, ils ont besoin d'avoir leur lit pour dormir et ils vont dormir 1 h 1 h, 01h30-01h30 le matin. Les ateliers sont proposés pendant les heures de sommeil. Mais il est important que les enfants retrouvent d'autres enfants pour échanger. Mais moi je n'arrive pas concilier le besoin de dormir et les échanges au RPE* ».

Clara, AM depuis 32 ans, 57 ans, vient de l'industrie

Outre, les aspects professionnalisants des RPE, ils ont pour mission la mise en relation entre le parent et l'AM. Mais lorsque des situations particulièrement complexes se développent, quelle est la place des animatrices RPE ? Si nous reprenons le témoignage de Rose (AM depuis 10 ans, 43 ans, fleuriste de

formation), ci-dessous, nous nous apercevons que les animatrices RPE ne peuvent pas intervenir dans la gestion des conflits. Les RPE ne sont pas en mesure de répondre à ces situations, générant chez les AM un sentiment d'abandon, notamment lorsqu'elle dit « *on se retrouve face à une porte fermée* ». Face à cette « porte fermée » nous pouvons comprendre de la frustration, mais aussi un sentiment de solitude dans des moments de détresse. Le RPE est un service de soutien, qui est contraint au niveau réglementaire et où ne lui donne pas la possibilité de proposer des solutions pour résoudre certaines situations. Les animatrices du RPE observent dans leur pratique une diminution des ASMAT qui viennent pour des raisons administratives, simplement parce qu'elles ne peuvent pas accompagner les AM dans les conflits. C'est ce dont me fait part Mme. Le Gal (animatrice RPE, 41 ans éducatrice de jeune enfant de formation) : « *Quelle place a encore le relais dans l'accompagnement sur les statuts employeur/salarié parce qu'on va récupérer parfois des parents, des assistantes maternelles il y a des conflits, des litiges, bah oui c'est trop tard* ».

« *Il faut être honnête. Ils vont nous aider sur des petites choses sur le développement de l'enfant, là je suis d'accord. Dès que l'on a des problèmes, on appelle le RPE c'est porte fermée ! Ah ces portes fermées je leur ai dit à la PMI. On se retrouve seul face à nos problèmes. En me disant Bah oui on sait, voilà c'est la réponse que l'on a mais ça ne suffit pas. C'est pour ça que je me suis syndiquée* ».

Rose, AM depuis 10 ans, 43 ans, fleuriste de formation

Des réflexions sont actuellement en train d'être menées pour permettre au RPE d'être médiateur et/ou un mandataire entre le parent et les AM (Mr. Lebrun, responsable FEPEM, 45 ans). C'est également dans cette perspective que la loi du plein emploi va d'élargir ses missions pour être un « lieu et une place du parent /employeur afin de les aider à établir le contrat de travail, éditer la prime de licenciement ou encore régler un litige entre l'assistant maternel et le particulier employeur » (*Missions élargies des RPE*, 2023). Ce qui questionne les syndicats, mais aussi les animatrices RPE quant aux compétences nécessaires pour effectuer ces nouvelles missions, et la charge de travail que cela leur rajoute.

Comme énoncé, le RPE est un dispositif de soutien qui permet de rompre l'isolement. J'ai alors voulu savoir si le fait de fréquenter ou non le RPE était lié au fait de se sentir isolée ou non. Le test de khi-deux (p. value = 0.2, khi2 = 4,5) ne me permet pas d'établir une relation significative entre ces deux variables. L'une des raisons pouvant expliquer ce résultat, c'est le fait que les AM n'ont pas forcément l'envie, ni le besoin de se rendre au RPE pour rencontrer d'autres AM, comme a pu me le témoigner Cloé (AM depuis 22 ans, 50 ans, vient du secteur du commerce), préférant aller aux parcs avec une autre collègue, ce qui lui permet de ne pas se sentir isolée dans sa pratique. Notons que parmi les 84 % qui ont répondu être en contact avec d'autres AM, 72 % déclarent être en contact durant des promenades et des sorties. À la suite de ce premier constat, j'ai voulu mettre en corrélation plusieurs

variables : fréquentation du RPE, contact avec d'autres ASMAT et faire partie d'une association en lien avec le fait de se sentir isolée ou non. Les résultats, dans un premier temps, ne montre pas de résultat significatif avec le fait de faire partie ou non d'une association. Dans un second temps, les résultats affirment le fait de ne pas être en contact avec d'autres AM augmentent deux fois plus la probabilité d'être isolé. Par ailleurs, le fait de ne pas fréquenter de RPE diminue de 31 % le fait de se sentir isolée. Autrement dit, le RPE influence positivement la réduction du sentiment d'isolement parmi les assistantes maternelles. Notons que l'analyse statistique montre une interaction entre les deux variables. En effet, la fréquentation du RPE est seulement significative en présence de la variable êtes-vous en contact avec d'autres ASMAT.

Ainsi, l'analyse des résultats montrent qu'il est crucial d'avoir des interactions sociales avec d'autres professionnelles. Celles-ci ne se limitent pas au RPE, ni à l'associatif, cela peut-être durant des sorties, l'échange de SMS et/ou appel téléphonique (27 %) ou encore par les réseaux sociaux et les groupes de paroles en ligne (Manon, AM pendant 16 ans en reconversion, 48 ans, ancienne auxiliaire de vie). Le manque de contact génère de l'isolement et peut conduire à des pratiques néfastes pour l'accueil de l'enfant et également une démotivation à effectuer le métier.

Pour conclure, la profession d'assistante maternelle impactée par les stéréotypes de genre marqué par le travail de la care, a connu de nombreuses évolutions aussi bien positives que négative. Des évolutions permises par les choix politiques à l'échelon nationale mais surtout à l'échelon départemental. Comme nous venons de le voir, ces évolutions se retrouvent à travers les dispositifs de soutien et d'accompagnement notamment avec la professionnalisation et la création des RPE. Par ailleurs, ce métier qui dispose d'un statut particulier ne favorisant pas toujours sa reconnaissance et l'évolution des représentations sociétales. Ainsi, le métier d'assistante maternelle est façonné par les choix et les orientations politiques.

CONCLUSION

L'étude des évolutions du métier d'assistante maternelle, à travers les orientations politiques départementales et locales, reflètent leur engagement afin de rendre le métier attractif. Le choix a été fait ici d'explorer le sujet sous l'angle des politiques publiques, en y intégrant le volet sociologique afin de mettre en perspective l'analyse des groupes professionnels, ainsi que l'analyse des différents modes d'exercice du métier. D'autres angles de lecture auraient pu permettre de cerner les problématiques autour de l'attractivité du métier, notamment sous l'axe de l'analyse des trajectoires et des parcours professionnelles. Cette recherche permet d'appréhender à l'échelle d'un département, les enjeux politiques et institutionnels sur les évolutions du métier. Se situant à l'échelle d'un département, il n'est pas possible d'établir un constat généralisé. En effet, la construction et le déploiement des politiques départementales et locales dépend des besoins et des réalités des territoires et des volontés des acteurs.

La mise en corrélation des données qualitatives et quantitative a permis de soulever des pistes de réflexions sur les enjeux d'attractivité. Les orientations des politiques départementales et locales jouent un rôle crucial dans la structuration et le développement de ce métier. Les acteurs institutionnels identifiés comme essentiel dans le soutien à ce métier sont : le département, la CAF, FEPEM, les syndicats et les EPCI. Le service aux familles (branche famille) est donc le garant du maillage et de l'attractivité des métiers sur le territoire. Nous avons observé la mise en évidence de la place des politiques publiques pour tenter de répondre à la demande croissante de mode de garde de l'enfant de qualité, flexibles et accessible. De plus, les dernières réformes en matière de professionnalisation, la formation continue et les volontés d'améliorer les conditions de travail soulignent une prise de conscience et un souhait d'avoir un métier mieux reconnu. L'introduction de nouvelles modalités de formation, comme le distanciel, offre une opportunité intéressante pour la professionnalisation continue. Cependant, ces actions valorisantes sont bafouées par des discours et des lois dévalorisants l'image de ce métier, comme nous avons pu le constater. Par ailleurs, la mise en œuvre de ces politiques révèle des disparités territoriales. Les ressources disponibles, la densité de population et les priorités peuvent varier, générant un paysage inégal pour les assistantes maternelles et les familles. C'est dans ce sens qu'il est essentiel d'apporter un suivi et une adaptation des politiques, ce qui est permis par la CTG et le STSF.

La question du genre, particulièrement dans un métier marqué par le care, est identifié comme un enjeu majeur. Les stéréotypes de genre persistant entravent la mixité au sein de la profession et limitent la reconnaissance du métier d'assistante maternelle. Des réflexions pour construire des politiques visant à changer les perceptions sociétales et à encourager une plus grande mixité de genre sont essentielles pour faire évoluer les mentalités et valoriser davantage la profession. Promouvoir une plus

grande mixité au sein de la profession enrichi les pratiques professionnelles, et renforce l'attractivité et la reconnaissance du métier. Dans cette initiative de revalorisation du métier d'assistante maternelle, il semble pertinent de travailler sur le sens du service comme le mentionne Mr. Lebrun (responsable FEPPEM, 45 ans) : « *la notion du service en fait la hiérarchie des priorités ou des valeurs qu'on a transmis pour avoir un maximum de gens qui ont envie de s'investir sur du service à l'autre* ». Comment questionner les acteurs politique sur les sujets du travail du care, notamment sur la notion de service alors qu'ils sont confrontés à des priorités territoriales autres ?

Des dispositifs de soutien et d'accompagnement tels que les RPE ont été créé de façon à faciliter l'exercice de la profession d'assistante maternelle. Celui-ci renforce le maillage territorial des services de la petite enfance. Ils favorisent la professionnalisation de ces professionnelles et offre un espace de soutien. Le RPE comme nous avons pu le voir à des limites et ne correspond pas toujours à la pratique. Par ailleurs, d'autres dispositifs de soutien ont été développés au sein de la branche famille tels que Monenfant.fr et Pajemploi. Il est alors intéressant de se questionner sur l'influence et l'impact de ces dispositifs dans l'exercice du métier des assistantes maternelles ? La communication garantit-elle un usage permanent des familles ? Comment ces dispositifs viennent-ils substituer au site privé tels que Top ASMAT ou Nounou Top ? Autant de questionnement qui reflètent des retards institutionnels dans la réponse aux besoins et attentes des assistantes maternelles.

A travers l'étude, nous pouvons conclure que les évolutions, et particulièrement l'attractivité du métier, il est crucial d'adopter une approche intégrée et collaborative de manière à impliquer l'ensemble des acteurs concernés.

BIBLIOGRAPHIE

OUVRAGES, CHAPITRES ET ARTICLES

Aballéa, F. (2005). La professionnalisation inachevée des assistantes maternelles. *Revue des politiques sociales et familiales*, 80(1), 55-65. <https://doi.org/10.3406/caf.2005.2144>

Bosse-Platière, S. (2008). La professionnalisation du travail de l'assistante maternelle. In *Les relais assistantes maternelles : Améliorer l'accueil individuel des jeunes enfants ?* (p. 51-91). Érès. <https://www.cairn.info/les-relais-assistantes-maternelles-ameliorer-l-acc--9782749209272-p-51.htm>

Bosse-Platière, S., & Loutre Du Pasquier, N. (2018). 5. Les relations avec les parents : Une préoccupation pour les professionnelles. In *Accueillir les parents des jeunes enfants* (p. 67-80). Érès. <https://www.cairn.info/accueillir-les-parents-des-jeunes-enfants--9782749261522-p-67.htm>

Cartier, M., Collet, A., Czerny, E., Gilbert, P., Lechien, M.-H., & Monchatre, S. (2017). Pourquoi les parents préfèrent-ils la crèche ? Les représentations hiérarchisées des modes de garde professionnels. *Revue française des affaires sociales*, 2, 247-264. <https://doi.org/10.3917/rfas.172.0247>

Chapoulie, J-M (1973). Sur l'analyse des groupes professionnels. *Revue française de sociologie*.

Cresson, G., Devetter, F.-X., & Lazes, J. (2023). Être une femme et travailler chez soi. Les assistantes maternelles, entre disponibilité étendue et rémunération limitée. In *Que sait-on du travail ?* (p. 544-559). Presses de Sciences Po. <https://doi.org/10.3917/scpo.colle.2023.01.0544>

Cresson, G., & Gadrey, N. (2004). Entre famille et métier : Le travail du care. *Nouvelles Questions Féministes*, 23(3), 26-41. <https://doi.org/10.3917/nqf.233.0026>

Crovella, É., Béatrice, M., & Romain, S. (2012). Bilan de l'expérimentation de la convention territoriale globale dans la branche Famille : Éléments de réflexion. *Informations sociales*, 174(6), 84-89. <https://doi.org/10.3917/ins.174.0084>

Dan Glauser, E. (2014). Chapitre 7. Le sentiment subjectif. Intégration et représentation centrale consciente des composantes émotionnelles. In *Traité de psychologie des émotions* (p. 234-268). Dunod. <https://doi.org/10.3917/dunod.sande.2014.01.0234>

Devineau, S. (2018). La vulnérabilité des assistant.e.s maternel.le.s, un frein au développement professionnel. *Empan*, 109(1), 130-136. <https://doi.org/10.3917/empa.109.0130>

Dupraz, L. (2016). Nounou d'hier, assistante maternelle d'aujourd'hui : L'évolution d'une véritable profession. *Spirale*, 80(4), 124-138. <https://doi.org/10.3917/spi.080.0124>

Dutertre-Le Poncin, H. (2014a). La Maison d'assistants maternels (mam) (1re partie). *Spirale*, 70(2), 161-163. <https://doi.org/10.3917/spi.070.0161>

Dutertre-Le Poncin, H. (2014b). La Maison d'assistants maternels (mam) (2e partie). *Spirale*, 71(3), 111-114. <https://doi.org/10.3917/spi.071.0111>

Garnier, P., Bouve, C., & Raimondi, M. J. (2022). *Les maisons d'assistantes maternelles : Des pratiques professionnelles hybrides entre accueils individuel et collectif*.

Geay, B. (2014). *Les relations entre parents et personnels d'accueil de jeunes enfants. La transmission des normes au prisme des rapports entre classes sociales*. <https://doi.org/10.3406/caf.2014.3048>

Guével, M.-R., & Pommier, J. (2012). *Recherche par les méthodes mixtes en Santé publique : Enjeux et illustration*. <https://doi.org/10.3917/spub.121.0023>

DARES. (2022). *Le travail en horaires atypiques en 2021*.

Hirata, H. (2021). Travail productif, travail de care. *Actuel Marx*, 70(2), (p.62-76). <https://doi.org/10.3917/amx.070.0062>

Ion, J et Ravon B. (2000). *Les travailleurs sociaux*. Paris. La Découverte. Collection repère

Knibiehler, Y. (2004). Modes de garde : Permanences et changements à travers l'histoire. *Spirale*, 30(2), 15-22. <https://doi.org/10.3917/spi.030.0015>

Lahire, B. (2018). Avoir la vocation. *Sciences sociales et sport*, 12(2), 143-150. <https://doi.org/10.3917/rsss.012.0143>

Le Bihan-Youinou, B., & Martin, C. (2008). Les enjeux de la conciliation vie familiale-vie professionnelle en Europe. In *Concilier vie familiale & vie professionnelle en Europe* (p. 5-34). Presses de l'EHESP. <https://doi.org/10.3917/ehesp.lebih.2008.01.0005>

Le Saux, N. (2024). *Protection de l'enfance en Côtes-d'Armor : Le Département veut créer 100 places d'accueil*. Ouest-France.fr. <https://www.ouest-france.fr/bretagne/saint-brieuc-22000/protection-de-l'enfance-en-cotes-darmor-le-departement-veut-creer-100-places-daccueil-906f37fc-d25e-11ee-8d5bfea85cc09741>

Legrand, S., & Torregrosa, S. (2022). L'analyse de pratiques en question.... *Spirale*, 101(1), 126-129. <https://doi.org/10.3917/spi.101.0126>

Lemoine, S. (2007). Quels partenariats pour les caisses d'Allocations familiales demain ?À la croisée des chemins. *Informations sociales*, 139(3), 30-41. <https://doi.org/10.3917/ins.139.0030>

Mauvais, P. (2003). Socialisation précoce et accueil du très jeune enfant en collectivité. *Devenir*, 15(3), 279-288. <https://doi.org/10.3917/dev.033.0279>

Mayer, N. (2010). Chapitre 8—Action collective et mouvements sociaux. In *Sociologie des comportements politiques* (p. 198-227). Armand Colin. <https://doi.org/10.3917/arco.maye.2010.01.0198>

Noël-Hureaux, E. (2015). Le care : Un concept professionnel aux limites humaines ? *Recherche en soins infirmiers*, 122(3), 7-17. <https://doi.org/10.3917/rsi.122.0007>

Pires, M. V. (2008). Culture de métier et intégration post fusion-acquisition. Le cas de l'intégration des systèmes de reporting lors de l'acquisition de Nippon Dantai par AXA. *Annales des Mines - Gérer et comprendre*, 94(4), 55-63. <https://doi.org/10.3917/geco.094.0055>

Ulmann, A.-L. (2012). Le travail émotionnel des professionnelles de la petite enfance. *Revue des politiques sociales et familiales*, 109(1), 47-57. <https://doi.org/10.3406/caf.2012.2883>

Unterreiner, A. (2018). Les assistantes maternelles au quotidien. Un travail invisible rythmé par différentes fonctions d'accueil du jeune enfant. *Revue des politiques sociales et familiales*, 126(1), 75-82. <https://doi.org/10.3406/caf.2018.3267>

TRAVAUX UNIVERSITAIRES

Bensrayar, N. (2003). *La coordination et le partenariat entre les acteurs de l'hébergement : L'exemple des CHRS et SAO du Cher.*

RAPPORTS ET TEXTES OFFICIELS

Article R2324-26—Code de la santé publique—Légifrance. (s. d.). Consulté 23 juin 2024, à l'adresse https://www.legifrance.gouv.fr/codes/article_lc/LEGIARTI000006911629/2003-05-27

Décret n° 2018-903 du 23 octobre 2018 relatif à la formation et au renouvellement d'agrément des assistants maternels, 2018-903 (2018).

Cekoïa conseil. (s. d.). *Etude sur les causes des difficultés des services d'accueil familiaux dits « crèches familiales ».*

CNAF. (s. d.). *Référentiel National des Relais Petit Enfance.*

CNAF. (2022). *Restitution des résultats de l'enquête nationale « pénurie de professionnels en établissements d'accueil du jeune enfant ».*

Cour des comptes. (2020a). Chapitre III L'évolution des dépenses de prestations familiales et d'assurance retraite : Des réformes et des effets importants pour les assurés. In *Rapport de la Sécurité Sociale*.

Cour des comptes. (2020b). *Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale.*

DGCS. (2016). *Guide ministériel : Maisons d'assistants maternels.*

FEPEM. (2018). *Le vieillissement des assistantes maternelles : État des lieux et perspectives.*

FEPEM (2023). *Rapport sectoriel : le secteur du particulier employeur et de l'emploi à domicile.*
L'observatoire de l'emploi à domicile

Guide MAM porteurs projets—Maj 03 février 2022.pdf. (s. d.). Consulté 13 juin 2024, à l'adresse <https://www.caf.fr/sites/default/files/medias/348/partenaires/petite%20enfance/Guide%20MAM%20porteurs%20projets%20-%20maj%2003%20f%C3%A9vrier%202022.pdf>

HCFEA. (s. d.). *Vers un service public de la petite enfance.*

HCFEA. (2018). *Qualité, flexibilité, égalité : Un service public de la petite enfance favorable au développement de tous les avant 3 ans.*

IGAS. (2023). *Qualité de l'accueil et prévention de la maltraitance dans les crèches.*

Les maisons d'assistants maternels : Une solution innovante pour un accueil de proximité et de qualité. (2023, avril 3). Sénat. <https://www.senat.fr/rap/r15-667/r15-667.html>

Ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles.

Rapport d'information n°4517. (s. d.). Consulté 20 juin 2024, à l'adresse https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/15/rapports/ega/l15b4517_rapport-information

SITOGRAPHIE

Assistantes maternelles : Le virus révélateur. Par Pierre Moisset. (2020, avril 16). lesprosdelapetiteenfance. <https://lesprosdelapetiteenfance.fr/formation-droits/les-politiques-petite-enfance/tribunes-libres/assistantes-maternelles-le-virus-revelateur-par-pierre-moisset>

CNAPE. (s. d.). Consulté 16 juin 2023, à l'adresse https://www.cnape.fr/documents/cnape_fiches-pratiques-sur-les-besoins-fondamentaux-de-lenfant/

Gouvernement du Canada, C. canadien d'hygiène et de sécurité au travail. (2024, mai 10). *CCHST : Conciliation travail-vie personnelle.* https://www.cchst.ca/oshanswers/psychosocial/worklife_balance.html

Missions élargies des RPE : L'alerte de l'Acepp, la Fneje, le Snppe et l'Ufnafaam. (2023, juin 1). lesprosdelapetiteenfance. <https://lesprosdelapetiteenfance.fr/missions-elargies-des-rpe-lalerte-de-lacepp-la-fneje-le-snppet-lufnafaam>

Travailler en MAM ou la belle anarchie. (2019, octobre 15). lesprosdelapetiteenfance. <https://lesprosdelapetiteenfance.fr/formation-droits/droits-et-demarches-administratives/maisons-dassistantes-maternelles-mam/mam-letat-des-lieux-2019/travailler-en-mam-ou-la-belle-anarchie>

UFNAFAAM. (2014). Historique de la profession. *UFNAFAAM.* <https://ufnafaam.org/notre-federation/historique-profession/>

Les maisons des assistantes maternelles : Des pratiques professionnelles hybrides entre accueil individuel et collectif. (s. d.). Consulté 11 juin 2024, à l'adresse https://www.caf.fr/sites/default/files/medias/cnaf/Nous_connaitre/Recherche_et_statistiques/Dossiers%20d%C3%A9tudes/2022_DE_227_Maisons_dassistantes_maternelles_CNAF.pdf

LISTE DES ANNEXES

Annexe 1 : Exemple d'un guide d'entretien type en direction des acteurs institutionnels

Annexe 2 : Exemple d'un guide d'entretien type en direction des assistantes maternelles

Annexe 3 : Questionnaires en direction des assistantes maternelles du département

Annexe 4 : Graphiques et résultats statistiques

Annexe 1 : Exemple d'un guide d'entretien type en direction des acteurs institutionnels
Les guides d'entretien ont été adaptés en fonction des personnes enquêtées. L'exemple du guide d'entretien ci-dessous était en direction de la Vice-présidente déléguée Enfance Famille.

Présentation de l'étude et recueil du consentement

Dans le cadre de mon alternance au sein du pôle offre de services aux partenaires de la Caf, je réalise une étude qui porte sur l'attractivité des métiers de l'accueil individuel en lien avec leurs conditions de travail. Afin de pouvoir proposer des plans d'actions en cohérence avec les attentes du territoire, j'effectue des entretiens.

Vous n'êtes pas obligé de répondre à l'ensemble de mes questions et si, à la suite de l'entretien vous souhaitez apporter des modifications ou vous opposer à l'utilisation de ces données dans le cadre de l'étude, vous pouvez me contacter au numéro suivant 02 96 77 23 13 ou par mail clemence.verstaen@caf.fr.

Le traitement des données est entièrement anonymisé. Vos propos seront retranscrits en éliminant les données qui pourraient permettre de vous identifier. Seules des citations issues de l'entretien seront utilisées. Ainsi, est-ce que vous m'autorisez à enregistrer l'entretien ?

Dans un premier temps, pouvez-vous brièvement vous présenter ?

I/ La politique petite enfance sur le territoire

Dans cette partie, je souhaite comprendre les enjeux qui se jouent sur le territoire questionné et de pouvoir cibler des actions en cohérence avec leur problématique sur l'offre d'accueil et particulièrement chez les assistant(e)s maternel(le)s.

- 1) Pourriez-vous m'expliquer comment est construite la politique petite enfance du département ?
- 2) Quelles évolutions a connu la politique petite enfance du département ?
- 3) Comment décririez-vous les liens et la coordination entre les différents élus et partenaires de la petite enfance ?
- 4) Faites-vous face à des difficultés dans la mise en œuvre de la politique petite enfance ?
- 5) En matière d'enfance et de famille, aujourd'hui quels sont les enjeux prioritaires auxquels doit répondre le département ?
- 6) Quelle place occupe l'accueil individuel dans la politique ? Pensez-vous qu'elle soit suffisamment mise en avant ?
- 7) A partir des entretiens, je constate des disparités et des besoins différents selon les territoires, que mettez-vous en place pour réduire les inégalités et répondre aux besoins de l'ensemble du territoire ?
- 8) Faites-vous face à des tensions particulières ?

- Si oui, quelles sont ces tensions et comment les expliquer ?

II/ Condition de travail et qualité de vie au travail

Dans cette partie, je souhaite comprendre d'un regard politique leur vision des conditions de travail et de la qualité de vie au travail des assistant(e)s maternel(le)s. Également, pouvoir constater s'il y a des regards différents entre les différents modes d'accueil de l'accueil individuel.

- 9) Selon vous, aujourd'hui quelles sont les raisons de la pénurie d'assistant maternel ?
- 10) Selon vous, dans quelle mesure la pénurie de professionnelle impact-il le maintien et le développement des services aux familles ?
- 11) En tant que partenaire du Sdsf, quelles actions, selon vous, devraient être mis en place pour pallier la pénurie ?
- 12) Ce qui ressort beaucoup des entretiens ce sont les difficultés que rencontre les professionnels dans les relations avec le parent employeur, la politique départementale intègre-t-elle cet aspect-là en y proposant des actions ou un accompagnement spécifique ?
- 13) J'ai pu voir que sur votre territoire il y a des crèches familiales. Que pensez-vous de ce mode de garde ? Selon vous, quels seraient les avantages de ce mode de garde et quels seraient les inconvénients ?
- 14) Pensez-vous qu'il y ait une différence de qualité de vie au travail entre une assistant(e)s maternel(le)s qui travaille à son domicile et ceux qui travaillent en crèche familiale ?
 - Si oui, pourriez-vous, selon vous, m'expliquer les raisons ?
- 15) Pour vous, quelles sont les motivations qui les amènent à devenir assistant maternel ?
- 16) La politique du département en matière de petite enfance, propose-t-elle des actions en faveur de l'attractivité du métier ?
- 17) Que pourriez-vous mettre en place pour améliorer votre politique petite enfance en faveur de l'accueil individuel ?

III/ La reconnaissance du métier

Dans cette partie, je cherche à comprendre les représentations auxquelles sont confrontées les assistant(e)s maternel(le)s. De même que la formation comme levier pouvant permettre de faire reconnaître davantage la profession.

- 18) Selon vous, comment est reconnu la profession d'assistant maternel ?
 - Comment est-ce que vous le qualifiez ?
- 19) Pensez-vous que vous jouez un rôle en tant que vice-présidente déléguée Enfance-Famille dans l'amélioration des représentations ?

20) Quel est votre place/rôle dans la formation initiale et continue ?

IV/ Les perspectives du métier d'assistant maternel

21) Quel est votre regard sur les perspectives de cette profession ?

22) Les perspectives d'amélioration des conditions de travail et de revalorisation de la profession

- Selon vous, quels sont les enjeux pour faire valoriser le métier ?
- Selon vous, que faudrait-il mettre en place pour améliorer vos conditions de travail ?
- Selon vous, qu'est ce qui pourrait attirer de nouveaux professionnels ?

V/ Le parcours de la personne

- Diplômes/formations
- Age
- Parcours professionnels et expériences antérieures
- Si pas développé précédemment, le parcours politique

Annexe 2 : Exemple d'un guide d'entretien type en direction des assistantes maternelles

Présentation de l'étude et recueil du consentement

Dans le cadre de mon alternance au sein du pôle offre de services aux partenaires de la Caf, je réalise une étude qui porte sur l'attractivité des métiers de l'accueil individuel en lien avec leurs conditions de travail. Afin de pouvoir proposer des plans d'actions en cohérence avec les attentes du territoire, j'effectue des entretiens.

Vous n'êtes pas obligé de répondre à l'ensemble de mes questions et si, à la suite de l'entretien vous souhaitez apporter des modifications ou vous opposer à l'utilisation de ces données dans le cadre de l'étude, vous pouvez me contacter au numéro suivant 02 96 77 23 13 ou par mail clemence.verstaen@caf.fr .

Le traitement des données est entièrement anonymisé. Vos propos seront retranscrits en éliminant les données qui pourraient permettre de vous identifier. Seules des citations issues de l'entretien seront utilisées. Ainsi, est-ce que vous m'autorisez à enregistrer l'entretien ?

I/ Parcours de la personne

Dans cette partie, je cherche à comprendre le parcours personnel de la personne et également ce qui l'a conduit à devenir assistant(e) maternel(le). Ces informations seront essentielles pour la suite de l'entretien.

- 1) Pouvez-vous brièvement vous présenter ?
 - Quelle est votre situation familiale ? (Nombre d'enfant, conjoint)
 - Avez-vous eu des expériences professionnelles avant d'être assistant(e) maternel(le) ? Si oui, pouvez-vous me dire le(s)quel(s) ?
- 2) Pouvez-vous me raconter ce qui vous a conduit à devenir assistant(e) maternel(le) ?
 - Depuis quand exercez-vous cette profession ?
 - Quelle(s) formation(s) avez-vous suivi ?
 - Depuis quand avez-vous votre agrément ? Quelle est la date de votre 1^{er} agrément ?
 - Combien d'agrément avez-vous actuellement ?

II/ L'attractivité/améliorer les conditions de travail

Dans cette partie, je cherche à soulever les problématiques qu'ils rencontrent dans l'exercice de leur fonction.

- 3) Est-ce que vous pourriez me décrire, m'expliquer les évolutions que vous avez pu observer du métier ?
- 4) Le mode de recrutement des familles et la relation avec le parent employeur
 - Actuellement combien d'enfant accueillez-vous ? Et quelles sont les amplitudes horaires ?
 - Comment avez-vous pris contact avec les parents ? Quelle est votre mode de recrutement ?
 - Le territoire dans lequel vous exercer est-il concurrentiel ?
 - Etes-vous sur le site de monenfant.fr ?
 - Si non, pouvez-vous m'expliquer les raisons ?
 - Utilisez-vous Pajemploi ? Quel est votre avis sur ce logiciel ?
 - Pouvez-vous me décrire les relations que vous avez avec les parents (paiement, échanges d'informations, règle de fonctionnement)

- Comment se passe les temps de transmission avec les parents ?
- 5) Pouvez-vous me présenter une journée type ?
- 6) Comment est-ce que vous définiriez votre rôle auprès des enfants ?
- Pensez-vous jouer un rôle éducatif ?
 - Qu'entendez-vous par développement de l'enfant ?
- 7) Comment définirez-vous vos conditions de travail ?
- 8) Au regard du questionnaire, plus de 50 % des interrogées se sentent isolées dans l'exercice de la profession. Est-ce le cas pour vous ?
- Comment expliquez-vous que les ASMAT se sentent isolées ?
 - Si non, Comment faites-vous au quotidien pour ne pas ressentir l'isolement ?
 - Si oui, quelles sont les raisons ?
- 9) Avez-vous songé à travailler en MAM ?
- Pour quelles raisons ?
- 10) Lorsque l'on parle d'attractivité qu'est-ce que vous comprenez ? Pouvez-vous me donner une définition ?

Dans cette étude, lorsque l'on parle d'attractivité, on entend l'ensemble des actions permettant de valoriser les professions de l'accueil individuel. Prendre l'angle des conditions de travail me semblent pertinent pour comprendre les difficultés auxquelles sont confrontés ces professionnels.

11) Le réseau de communication et d'information

- Comment est-ce que vous travaillez avec le RPE et les animatrices ? Les relations ?
- Avez-vous contact avec d'autres assistant(e)s maternel(le)s ?
 - Si oui, comment est-ce que vous obtenez leur contact ? Echangez-vous sur vos pratiques ?
 - Si non, est-ce que le fait de ne pas rencontrer d'autres assistant(e)s maternel(le)s vous manque dans votre pratique ?

12) Les conditions d'accueil

- Est-ce que vous êtes satisfait de la qualité d'accueil que vous offrez aux enfants au sein de votre domicile ?
- Qu'est-ce que vous pourrez faire pour améliorer les conditions d'accueil ?

13) Etes-vous membre de l'ADFAAM ?

- Si oui, que vous apporte l'ADFAAM ?
- Si non, faites-vous parti d'une autre association ou un groupe d'assistantes maternelles ?

III/ La reconnaissance du métier

Dans cette partie, je cherche à comprendre les représentations auxquelles sont confrontées les assistant(e)s maternel(le)s. De même que la formation comme levier pouvant permettre de faire reconnaître davantage la profession.

14) Les représentations et la reconnaissance

- Quelle(s) représentation(s) avez-vous de votre métier ? Selon vous, quelles sont les représentations que les autres ont de votre profession ?
- Quelles solutions pour faire évoluer ses représentations ?
- Pour vous, comment les politiques considèrent votre profession ?

15) La formation continue – formation initiale

- Selon vous, l'accès à la formation est-elle suffisamment valorisée dans votre profession ?
- Avez-vous suivi une formation ces dernières années ?
 - Si oui, pouvez-vous m'expliquer les bénéfices de celle-ci sur votre exercice ?
 - Est-ce que ça vous a demandé une organisation auprès des familles pour pouvoir suivre la formation ?
 - Si non, qu'elles sont les raisons qui font que vous ne vous formez pas ?
- La professionnalisation est-elle selon vous une manière de faire reconnaître le métier ?

IV/ Le travail et les relations avec les pouvoirs publics

16) Pourriez-vous me décrire vos relations avec la PMI ?

17) Comment est-ce que vous vous sentez soutenu par les institutions dans l'exercice de vos professions ?

- Selon vous, les actions et les orientations politiques proposées sont-elles en adéquation avec votre pratique professionnelle et vos besoins ?

18) A l'échelle départementale, qu'aimeriez-vous voir comme action se développer ? Comment souhaiteriez-vous être soutenu par les politiques/institutions ?

V/ Les perspectives du métier d'assistant(e)s maternel(le)s

Dans cette partie, je souhaite mettre en lumière les motivations et les difficultés auxquelles les professionnels sont confrontés dans l'exercice de leur profession. De plus, je souhaite recenser les évolutions qu'ils observent de leur métier.

19) L'intérêt et la motivation pour le métier

- Qu'elles ont été vos motivations à exercer cette profession ?
- Est-ce toujours le cas aujourd'hui ?
 - Si non, quelles sont les raisons ?
- Que vous apporte cette profession au quotidien ?

20) Les contraintes et les difficultés

- Au quotidien, à quelles difficultés êtes-vous rencontrés ?
- Lorsque vous rencontrez des difficultés, vers qui est-ce que vous vous tournez ?
- Les contraintes auxquelles vous êtes confrontées ?
- Avez-vous déjà rencontré des difficultés dans la relation avec le parent ?
 - Si oui, qu'elles étaient les raisons ? Comment avez-vous réagi face aux difficultés ? Avez-vous fait appel à d'autres personnes ? Avez-vous eu le sentiment d'être soutenu ?

21) Les perspectives d'amélioration des conditions de travail et de revalorisation de la profession

- Selon vous, qu'elles sont les enjeux pour faire valoriser le métier ?
- Selon vous, que faudrait-il mettre en place pour améliorer vos conditions de travail ?
- Selon vous, qu'est ce qui pourrait attirer de nouveaux professionnels ?

Annexe 3 : Questionnaire en direction des assistantes maternelles du département

Enquête auprès des assistant(e)s maternel(le)s des Côtes d'Armor

Objet de l'enquête

La Caisse d'Allocation Familiale (Caf) des Côtes d'Armor, réalise une étude sur les conditions de travail des assistant(e)s maternel(le)s du département. Cette enquête a pour objet de recueillir votre perception de la profession, pour nous aider à adapter nos actions.

← Précédent

Suivant →

Votre perception des conditions de travail

Depuis que vous exercez votre métier d'assistant(e) maternel(le), observez-vous des évolutions dans le travail auprès des enfants ?

Oui

Non

Ces évolutions sont-elles...

... plutôt positives.

... plutôt neutres.

... plutôt négatives.

← Précédent

Suivant →

Selon vous, quelles sont les principales raisons expliquant que les conditions de travail ont évolué plutôt positivement ?

Les regroupements au RPE (Relais Petite Enfance)

Les relations avec les parents

Les enfants intéressés et reposés

Les formations suivies

Les échanges entre professionnel(le)s

La fréquentation des lieux ressources

Autre

Si autre, précisez

← Précédent

Suivant →

Dans la liste suivante, précisez pour chaque adjectif, dans quelle mesure il qualifie ou pas, votre métier ?

	Tout à fait	Assez	Pas vraiment	Pas du tout	Ne se prononce pas
Routinier	<input type="radio"/>				
Dynamique	<input type="radio"/>				
Ennuyeux	<input type="radio"/>				
Valorisant	<input type="radio"/>				
Créatif	<input type="radio"/>				
Stressant	<input type="radio"/>				
Amusant	<input type="radio"/>				
Pénible	<input type="radio"/>				

← Précédent

Suivant →

Dans la liste suivante, précisez pour chaque adjectif, dans quelle mesure il qualifie ou pas, votre relation avec les parents ?

	Tout à fait	Assez	Pas vraiment	Pas du tout	Ne se prononce pas
Utile	<input type="radio"/>				
Difficile	<input type="radio"/>				
Valorisante	<input type="radio"/>				
Tendue	<input type="radio"/>				
Constructive	<input type="radio"/>				
Inexistante	<input type="radio"/>				

Avez-vous des temps de transmission avec le/les parent(s) (matin et/ou soir) ?

Oui

Non

Pensez-vous que ce(s) temps de transmission est/sont suffisant(s) ?

Oui

Non

← Précédent

Suivant →

Souhaitez-vous instaurer un ou des temps de transmission avec le/les parent(s) ?

Oui

Non

Concernant le lien aux parents, qu'est-ce qui est le plus difficile ?

Les questions en lien avec leur enfant (évolution, réactions...)

Leurs attentes envers vous (demandes ou interdictions de sorties, activités spécifiques avec l'enfant)

Les questions en rapport avec votre cadre d'emploi (parents qui arrivent en retard, règlement d'heures supplémentaires, tarif de l'indemnité quotidienne de repas...)

Si autres précisez :

← Précédent

Suivant →

Depuis que vous êtes assistant(e) maternel(le), comment qualifiez-vous l'évolution des relations avec les parents ?

	Plus qu'avant	Moins qu'avant	Sans changement
Complexes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Confiantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conflictuelles	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Respectueuses	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tendues	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Agréables	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Le travail en réseau

Etes-vous en contact avec d'autre(s) assistant(s) maternel(le)s ?

Oui

Non

← Précédent

Suivant →

Quelles sont vos occasions de contacts avec d'autre(s) assistant(s) maternel(le)s ?



Si autres précisez :

Fréquentez-vous le RPE (Relais Petite Enfance) ?

Oui

Non

← Précédent

Suivant →

Pour quelle(s) raison(s) fréquentez-vous le RPE (Relais Petite Enfance) ?

Pour des ateliers avec les enfants	Pour des demandes sur les contrats, les déclarations, les papiers...
Pour des réunions ou des conférences sur divers thématiques	Pour mettre à jour vos disponibilités
Pour gérer des situations conflictuelles ou tendues avec les parents	Pour rencontrer d'autres professionnels, d'autres assistant(e)s maternel(le)s...
Autres	

Si autres, précisez :

← Précédent

Suivant →

Pour quelle(s) raisons ne fréquentez-vous pas le RPE (Relais Petite Enfance) ?

Vous dépendez d'un RPE mais ne souhaitez pas vous y rendre (cela ne vous intéresse pas, n'est pas utile...)	Le RPE est trop éloigné de votre domicile
Vous ne pouvez pas vous rendre facilement au RPE avec les enfants	Les horaires du RPE ne conviennent pas
Vous n'avez pas l'autorisation de certains parents pour vous rendre au RPE	Autres

Si autres, précisez :

← Précédent

Suivant →

Faites-vous partie d'une association d'assistant(e)s maternel(le)s ?

Oui

Non

Que vous apporte cette association dans l'exercice de votre profession ?

Des réunions et des temps d'échanges entre assistant(s) maternel(le)s

Valorisation et représentation de la profession lors de forums, salons...

Acquisition de nouvelles compétences (formations, ateliers, espace jeux...)

Accompagnement dans les démarches administratives

Autres

Si autres, précisez :

Dans l'exercice de votre métier, avez-vous le sentiment d'être isolé(e) ?

Oui vraiment

Oui un peu

Non pas vraiment

Non pas du tout

← Précédent

Suivant →

Pratique professionnelle et formation

Depuis que vous exercez votre activité assistant(e) maternel(le), avez-vous eu l'opportunité de suivre une ou des formation(s) ?

Oui

Non

A quelle fréquence suivez-vous ces formations ?

Moins d'une fois par an

1 fois par an

2 fois par an

3 fois par an et plus

← Précédent

Suivant →

Pour quelle(s) raisons n'avez-vous pas suivi de formation ?

Vous n'en avez pas envie

Vous n'avez pas le temps

Vous ne souhaitez pas déranger le/les parent(s) dans son/leur organisation

Autres

Si autres, précisez :

Parmi les actions ci-dessous, cochez celles que vous pratiquez ?

S'Informer sur l'actualité de la profession via des magazines, internet...

Participer aux ateliers proposés par le RPE

Participer à des conférences, soirées à thèmes

Suivre des formations continues

Echanger entre collègues sur ses pratiques

Echanger sur les pratiques et expériences avec les parents

Autres

Si autres, précisez :

Dans la liste ci-dessous quelles sont les deux activités qui qualifient le mieux votre pratique professionnelle ?

Favoriser l'éveil et le développement de l'enfant

Assurer la garde de l'enfant

Eduquer l'enfant

Accompagner le jeune enfant dans ses besoins et soins quotidiens

Avez-vous le sentiment d'être reconnu(e) en tant que professionnel(le) ?

Oui

Non

De quelle manière vous sentez-vous reconnu(e) ?

← Précédent

→ Suivant

Pourquoi avez-vous le sentiment de ne pas être reconnu(e) dans l'exercice de votre profession ?

Votre parcours

Vous êtes...

... une femme

... non binaire.

... un homme

Sur quelle commune travaillez-vous ?

Dans quel(s) cadre(s) exercez-vous votre activité ?

A domicile

En crèche familiale

En Maison Assistants Maternels (MAM)

← Précédent

Suivant →

Pour combien d'enfant(s) êtes-vous agréée ? (indiquer le chiffre)

Quel est votre diplôme le plus élevé ?

Aucun

BEP/Brevets professionnels

Certificat études

BAC

Bepc

BAC+2

Brevet des collège

BAC+4

CAP

BAC+5 ou plus

Exercez-vous votre profession assistant(e) maternel(le) suite à une reconversion professionnelle ?

Oui

Non

Quelle(s) étais(en)t votre/vos profession(s) antérieure(s) ?

Quelle est votre tranche d'âge ?



← Précédent

Suivant →

Concernant l'exercice de l'activité assistant(e) maternel(le), souhaitez-vous faire part de commentaire(s) particulier(s) ?

Souhaitez-vous être contacté(e) dans le cadre d'entretiens sur votre perception de votre profession ?

Oui

Non

Merci de nous communiquer vos coordonnées de contact

Merci pour votre participation

← Précédent

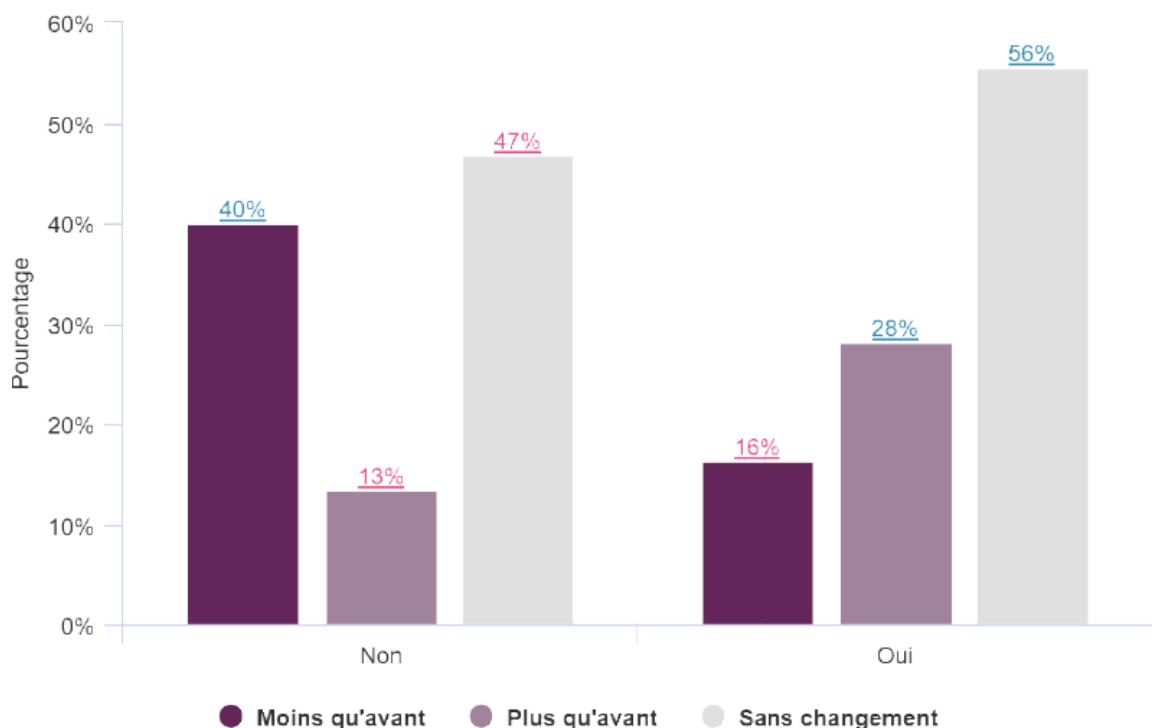
✓ Enregistrer

Annexe 4 : Graphiques et résultats statistiques

SENTIMENT D'ISOLEMENT ?					
EN CONTACT AVEC D'AUTRES ASMAT ?	NON PAS DU TOUT	NON PAS VRAIMENT	OUI UN PEU	OUI VRAIMENT	TOTAL
Non	17%	<u>18%</u>	48%	<u>18%</u>	100%
Oui	16%	<u>34%</u>	39%	<u>10%</u>	100%
TOTAL	16%	31%	41%	12%	

La relation est très significative. $p\text{-value} = < 0,01$; $Khi2 = 13,3$; $ddi = 3$.

Figure 1 : Croisement des variables êtes-vous en contact avec d'autres assistantes maternelles ? et sentez-vous isolé ?



La relation est très significative. $p\text{-value} = < 0,01$; $Khi2 = 51,9$; $ddi = 2$.

Figure 2 : Croisement des variables : vous sentez-vous reconnu ? et comment qualifiez-vous la relation : plus/moins respectueuse ou sans changement ?

AVEZ VOUS DES TEMPS DE TRANSMISSION ?	UTILE					TOTAL
	ASSEZ	NE SE PRON... PAS	PAS DU TOUT	PAS VRAIM...	TOUT À FAIT	
Non	60%	<u>20%</u>	0%	20%	<u>0%</u>	100%
Oui	25%	<u>2%</u>	0%	4%	<u>68%</u>	100%
TOTAL	26%	2%	0%	4%	68%	

La relation est très significative. p value < 0.01, Khi2 = 15.6, ddl = 4

Figure 3 : Croisement des variables : faites-vous les temps de transmission ? et Est-ce que les relations sont positives ?

VERSTAEN	Clémence	16/07/2024
Master 2 mention Santé Publique, parcours Enfance Jeunesse : politiques et accompagnements		
Promotion 2023-2024		
Entre réalités et représentations : l'inscription du métier d'assistante maternelle dans les politiques départementales et locales		
PARTENARIAT UNIVERSITAIRE : Universités de Rennes 1 et Rennes 2		
<p>Résumé :</p> <p>Comment les réalités et les représentations du métier d'assistantes maternelles s'inscrivent dans les orientations politiques départementales et locales ? Pour tenter de répondre à cette problématique, je me suis appuyée sur la méthode mixte m'offrant des rencontres et des échanges avec des acteurs institutionnels et des assistantes maternelles. La diffusion d'un questionnaire à destination de ces professionnelles à l'échelle du département a complété mon recueil de données.</p> <p>Dans une première partie, il sera question d'analyser les dynamiques partenariales dans l'élaboration du schéma départemental des services aux familles (SDSF) et le repositionnement de certains acteurs. Cette analyse macro laissera place à l'étude des Maisons d'Assistantes Maternelles (MAM) comme étant une solution pour rendre le métier attractif.</p> <p>La seconde partie est consacrée à l'analyse des pratiques professionnelles. D'une part, elle met en perspective le travail du <i>care</i> et la reconnaissance du métier, et d'autre part, le déploiement des politiques de soutien et d'accompagnement pour les assistantes maternelles.</p>		
<p>Mots clés :</p> <p>Assistante maternelle – politiques publiques – petite enfance – schéma départementales des services aux familles – travail partenarial – Maisons d'Assistantes Maternelles (MAM) - genre</p>		
<p><i>L'Ecole des Hautes Etudes en Santé Publique n'entend donner aucune approbation ni improbation aux opinions émises dans les mémoires : ces opinions doivent être considérées comme propres à leurs auteurs.</i></p>		