iRES
Institut de Recherches Économiques et Sociales

DOCUMENT DE TRAVAIL

N° 02-2025

Les Assistantes maternelles : conditions de travail et d'emploi

Geneviève CRESSON
Ex-Professeure de sociologie, Clersé Université de Lille

François-Xavier DEVETTER
Chercheur à l'Ires

Juin 2025



16, bd du Mont d'Est ▪ 93192 Noisy-le-Grand Cedex
Tél. : +33 (0)1 48 15 18 90 ▪ E-mail : contact@ires.fr ▪ www.ires.fr

Sommaire

Résumé 7

Sigles 9

Introduction 11

Chapitre 1. Un métier ancien, en transformation constante 15

Chapitre 2. Qui sont les Assistantes Maternelles ? Comment entrent-elles dans le métier ? 31

Chapitre 3. Contrôles et accompagnement de l'activité des AM 43

Chapitre 4. La disponibilité temporelle des AM : tensions et régulations 55

Chapitre 5. Trois Fois le Smic ? Rétributions et coûts du service 65

Chapitre 6. Une professionnalisation empêchée ? 79

Conclusion générale 87

Bibliographie 89

Annexes 97

Table des matières 99

Ce rapport est dédié aux assistantes maternelles et autres professionnel·les qui nous ont consacré du temps, nous les en remercions, en souhaitant que chacun·e trouve bénéfice à s'y plonger.

Notre travail n'aurait pas pu se réaliser ou aboutir sans celui de nos collègues :

Sandie Delforge,

Anne-Françoise Dereix (Colline-Acepp),

Julie Lazés,

Dominique Lemaire (Corif),

Odile Steinauer,

qui ont participé à l'une ou l'autre de nos enquêtes et de nos publications, nous leur devons beaucoup.

Un grand merci également à Julie Valentin pour sa relecture et ses conseils.

Résumé

A l'heure où le champ professionnel de la petite enfance est en profonde mutation, sans doute déjà largement sinistré, et où le service public de la petite enfance (SPPE) déploie davantage de promesses que de réalisations concrètes, nous connaissons mal les assistantes maternelles et leurs conditions de travail et d'emploi. Elles accueillent chez elles davantage d'enfants que tous les établissements d'accueil de jeunes enfants (EAJE) réunis, mais ni leur formation ni leur encadrement ni leurs horaires ni leurs rétributions ne sont de même niveau que ceux des autres professionnelles de la petite enfance. Tous ces aspects de leur vie professionnelle connaissent des évolutions rapides, nombreuses et souvent ambiguës du fait de la multiplicité des objectifs de politiques publiques cherchant à la fois à améliorer les conditions de travail et la qualité du service et à ne pas accroître les coûts de la garde d'enfant. Ce sont les conséquences de ces ambigüités pour les professionnelles que sont les assistantes maternelles que ce texte cherche d'abord à documenter, à partir de travaux sociologiques et économiques.

Les traits principaux qui ressortent de ce portrait de groupe sont :

- La grande diversité sociale des AM ainsi que la diminution récente de leurs effectifs ;
- L'obligation de suivre une formation courte qui n'est ni diplômante ni qualifiante ;
- La nécessité d'obtenir, auprès de la PMI, un agrément qui tient compte à la fois du parcours de l'AM, de sa famille, de son logement. Simple autorisation d'exercer cet agrément n'implique, de la part des autorités départementales qui le signent, aucune obligation d'employer ni de rétribuer les AM, qui se retrouvent seules face au sous-emploi ou au chômage ;
- Des horaires chargés, dérogatoires par rapport au droit du travail habituel, et des barèmes ou tarifs qui ne garantissent pas de s'éloigner beaucoup du Smic, même en accueillant autant d'enfants qu'il leur est permis ;
- Des incitations fortes à la professionnalisation, laquelle est freinée voire empêchée par les règles et obligations imposées à ce métier.

En définitive, on peut se demander si les AM ne servent pas de variables d'ajustement, bien obligées de s'adapter aux horaires de travail de plus en plus irréguliers des parents, tout en restant le mode de garde le moins cher pour la collectivité.

Sigles

AM : assistante maternelle

CAF : Caisse d'allocation familiale (CAF)

CASF : Code de l'action sociale et des familles

CDI : Contrat à durée indéterminée.

CdT : (enquête) Conditions de Travail

CMG : Complément de libre choix du mode de garde (CMG)

CNAF : Caisse nationale d'allocations familiales

DADS : Déclaration annuelle de données sociales (remplacée par la déclaration sociale nominative (DSN).

DARES : Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques

DREES : Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques.

EAJE : établissements d'accueil des jeunes enfants

EE : Enquête Emploi (de l'Insee)

EJE : éducatrices (éducateurs) de jeunes enfants

FEPEM : Fédération des Particuliers Employeurs de France.

HCFEA : Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'adolescence

IGAS : Inspection générale des affaires sociales

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

LFSS : loi de financement de la sécurité sociale

MAM : maisons d'assistantes maternelles

Onape, Observatoire national de la petite enfance, un service spécialisé de la CNAF

PAJE : Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje)

PAJEMPLOI : logiciel dédié à la PAJE et à l'emploi des AM

PCS : (La nomenclature des) professions et catégories socioprofessionnelles

PMI : Protection maternelle et infantile

RAM : Relais d'assistantes maternelles

RPE : Relais Petite-Enfance

SAP : services à la personne

SMIC : salaire minimum interprofessionnel de croissance

SPPE : service public de la petite enfance

Urssaf : Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales

VAE : validation des acquis de l'expérience

ZUS : Zone urbaine sensible

Introduction

Nés immatures, les petits humains ont besoin pendant de longues années de soin, de surveillance, de stimulation, de protection, ce que l'on résume le plus souvent par le terme de *garde*. Celle-ci peut être effectuée à titre privé par les parents, les proches ou être exercée à titre de métier ou de profession. Or, si l'accueil des jeunes enfants fait l'objet d'une littérature abondante, elle demeure essentiellement orientée sur les modèles pédagogiques ou les façons concrètes de s'occuper des plus petits. La situation des professionnelles concernées et notamment les plus nombreuses d'entre elles – les assistantes maternelles - fait l'objet de bien moins d'attention. C'est ce manque que cet ouvrage vise à combler en laissant volontairement de côté les questions de puériculture et de pédagogie. Les enfants pourtant au centre de l'activité des assistantes maternelles, ne sont ainsi qu'indirectement présents ici.

Les assistantes maternelles agrées sont près de 300 000 en France aujourd'hui et constituent le premier groupe professionnel qui s'occupe des enfants en bas âge en offrant plus de places d'accueil que les établissements d'accueil des jeunes enfants (EAJE soit essentiellement les crèches). Leur nombre a fortement cru des années 80 au tournant des années 2010. Le métier s'est profondément transformé sous l'impulsion de changements sociaux mais également de politiques publiques renouvelées. D'une activité informelle exercée dans un cadre domestique, ce travail est devenu un emploi salarié encadré par de nombreuses règles et institutions.

Ce métier semble en crise et de plus en plus de discours pointent son « manque d'attractivité ». Ce problème est perçu par les acteurs publics en raison de la diminution du nombre de professionnelles dont l'accélération fait peser de réelles inquiétudes sur le nombre de places d'accueil disponibles à moyen terme. Les prises de paroles des salariées sur des blogs, des forums ou dans des ouvrages en témoignent également : faiblesse des rémunération, usure physique, tensions psychologiques, isolement et relations conflictuelles avec les parents ou les acteurs publics comme la PMI (Protection maternelle et infantile). Pourtant, les témoignages sur l'amour du métier sont aussi, voire plus, nombreux. Assistante Maternelle (AM par la suite) est ainsi loin d'être un métier repoussoir mais ses modalités d'exercice posent de nombreuses questions. Il connaît des évolutions rapides, nombreuses et souvent ambiguës du fait de la multiplicité des objectifs de politiques publiques cherchant à la fois à améliorer les conditions de travail et la qualité du service et à ne pas accroître les coûts de la garde d'enfant. Ce sont les conséquences de ces ambigüités pour les professionnelles que sont les AM que cet ouvrage cherche d'abord à documenter.

Prenons l'exemple des conditions physiques de travail. Des enquêtes quantitatives et qualitatives pointent les difficultés rencontrées : port de charge lourde, posture contraignante ou douloureuse, charge de travail élevée, etc. touchent de manière importante les AM… et dans des proportions bien plus importantes qu'il y a vingt ans ! Derrière l'image de la mère de famille qui garde les enfants des autres (et les siens) dans un cadre domestique se cache souvent une autre réalité. Des horaires extensifs, l'obligation de porter, se baisser, manipuler des poussettes à trois voire quatre places, gérer des tâches domestiques et transformer chaque jour son logement en espace professionnel…,

Ces caractéristiques du travail ne sont cependant pas nouvelles et l'évolution des déclarations des AM dans les enquêtes statistiques relatives aux conditions de travail peut être un sujet d'étonnement : sur bien des aspects, leur situation semble se dégrader nettement ! Alourdissement de la charge de travail ou prise de conscience et verbalisation plus fréquente des difficultés rencontrées ? Il semble bien difficile de trancher définitivement entre ces deux explications mais des éléments permettent de soutenir l'hypothèse que les deux facteurs jouent de manière cumulative : le temps de travail et le nombre d'enfants gardés a plutôt crû depuis 20 ans en même temps que l'élévation des niveaux de formations et l'amélioration de l'accompagnement des AM (par les Relais Petite Enfance ou les associations

professionnelles et syndicales). Le travail des AM demeure spécifique, au regard de celui de nombreux autres salariés. Définir ce qu'est le travail réalisé est l'objet de controverses : qu'en est-il par exemple des temps de sieste des enfants ?

Trois éléments placent en effet les AM dans une case qui peut sembler à part. Il s'agit d'abord d'un emploi exclusivement féminin, comme en témoignent les termes utilisés pour le désigner : Nounou, Maman de jour (en Suisse), assistantes maternelles, assistants maternels, assistant parental… Quel que soit le terme retenu la perception reste marquée par de nombreux stéréotypes de genre[1]. Il s'agit ensuite d'une activité qui se réalise dans un lieu bien particulier : le domicile de la salariée faisant de la maison un lieu de vie *et* de travail. Les AM s'inscrivent enfin dans un type original de relation juridique : être salariées d'un particulier qui non seulement n'est pas un employeur professionnel mais qui cumule deux fonctions : celle de parent de l'enfant accueilli et d'employeur de la personne qui s'en occupe. Ces trois caractéristiques structurent l'ensemble des aspects du métier et s'articulent de manière unique sur le marché du travail pour expliquer un certain nombre de constats relatifs aux conditions de travail mais également aux temps de travail, aux rémunérations, aux modalités d'entrée dans le métier ou encore à la perception d'une professionnalisation ambiguë. Nous les retrouverons ainsi comme arrière-plan de l'ensemble des questions abordées dans cet ouvrage.

Le premier chapitre revient brièvement sur l'histoire du travail des AM et notamment les évolutions de leur appréhension par les politiques publiques depuis quarante ans. Le deuxième chapitre décrit les principales caractéristiques de ce groupe professionnel et questionne la façon dont les AM entrent dans leur métier. Le chapitre 3 présente, notamment à partir d'une monographie locale, les enjeux du contrôle et de l'accompagnement des AM par différents acteurs des politiques publiques. Nous tentons ensuite de décrire de manière plus approfondie les conditions concrètes d'exercice du métier, d'abord en détaillant les dimensions temporelles de l'activité (comment se manifeste, se mesure et se vit le temps du travail pour les AM ?) puis en revenant sur les enjeux plus économiques du métier (combien gagne-t-elle et comment se construit la rémunération ?). Enfin le dernier chapitre interroge les processus de « professionnalisation » de ce métier en soulignant ses ambiguïtés.

[1] Cette situation nous a d'ailleurs conduit à utiliser le féminin dans cet ouvrage pour désigner les AM.

Encadré Méthodologie

Outre la littérature professionnelle et de recherche sur ce métier, ce document s'appuie principalement sur deux recherches sur les AM ; comprendre la façon dont nous avons procédé permet de situer notre travail.

Au départ, notre collaboration -entre sociologues et économistes- est la rencontre de deux intérêts principaux :

- pour les métiers des services à la personne et les particuliers-employeurs d'une part

- pour la petite enfance, ses métiers dits féminins ou perçus comme une continuation de l'activité familiale, d'autre part.

Dans notre première enquête conjointe (de 2009 à 2011) nous avions comme entrée sur le métier d'AM, la problématique de la qualité du service rendu de l'emploi et des conditions de travail. Nous avons travaillé avec deux associations impliquées localement sur ces questions : le Corif, association d'accompagnement de femmes vers l'emploi et pour l'égalité et la mixité professionnelles, https://www.corif.fr et Colline-Acepp, réseau de structures associatives de la petite enfance (https://www.colline-acepp.org/).

Dans notre seconde enquête nous avons poursuivi le travail sur ce métier, en tenant compte de la diffusion des nouvelles technologies de l'information dans ce métier, dont elles permettent de re-questionner les conditions de travail et d'emploi.

Dans les deux cas, nous avons réalisé des analyses secondaires des grandes enquêtes (cf. infra leur présentation) ainsi que des entretiens principalement auprès d'AM. De plus : une analyse de la littérature et une monographie sur une ville (désignée comme Neuville dans ce livre) pour la première enquête, et une série d'observations sur les réseaux dits sociaux et sur les sites et services du net fréquentés par les AM pour la seconde enquête.

La plupart de nos interviewées sont des AM (56 dans la première enquête et 23 dans la seconde) ; nous avons également interviewé : des responsables de RAM/RPE, pour leur activité propre et pour être introduits auprès des AM, et d'autres professionnel-le-s de la petite enfance ou de leur encadrement (au sens large).

Nous ne prétendons pas avoir obtenu ainsi un portrait représentatif des AM, mais nous pensons avoir obtenu un échantillon raisonné qui nous permet de comprendre, de leur point de vue, les points forts et les difficultés de leur activité.

Observer directement le métier d'AM est très difficile il faudrait prendre le temps de suivre une à une des AM dans leur domicile, où notre simple présence serait un 'perturbateur' évident des routines habituelles de ces femmes habituées à travailler seules. Obtenir leur accord pour ces observations pourrait s'avérer difficile ; obtenir un entretien de recherche n'est déjà pas si facile, la plupart des chercheur-e-s l'ont déjà souligné. En effet, les AM ont des journées chargées, (voir infra au chapitre 4) prendre le temps de participer à une recherche c'est un effort important, qui demande une vraie motivation. Or les chercheur-es ne peuvent rien pour celles qui ont des difficultés à résoudre ou qui sont les plus engagées dans la défense du métier ; si les objectifs de la recherche paraissent flous, ou si l'AM est approchée par une personne inconnue, les risques de refus sont élevés. C'est pourquoi la plupart des chercheur-es recourent à un intermédiaire : la PMI, le RAM, la commune, un syndicat, internet, etc. Chacune de ces solutions présente des avantages, mais constitue un biais de sélection, puisque les AM ne fréquentent pas toutes ces intermédiaires, qui de leur côté sélectionnent les AM pour lesquelles ils sont d'accord de jouer les intermédiaires.

Nos intermédiaires ont été les RAM, eux-mêmes approchés par le réseau de Colline-Acepp ou de Corif, d'autres associations locales, et dans une moindre mesure les « réseaux sociaux » et interconnaissances.

De plus les recherches peuvent être cofinancées par des institutions comme la CNAF, dont les AM ont le sentiment de dépendre, même si c'est de façon floue, peu verbalisée et les AM risquent dès lors d'assimiler la personne qui les interviewe à celui qui a servi d'intermédiaire, ou au cofinanceur de la recherche, ce qui peut accentuer ses réticences à nous répondre, ou infléchir leurs réponses dans une mise en scène d'elles-mêmes conforme à ce qu'elles pensent être la bonne réponse pour cet intermédiaire ou ce financeur. Nommer ces difficultés, ce n'est pas du tout invalider les enquêtes portant sur les AM, mais rappeler que nos connaissances sur ce métier – comme sur bien d'autres- sont encore fragmentaires.

Les enquêtes quantitatives n'échappent pas à ces défauts et imperfections, puisque la statistique sociale construit les données de façon singulière, et les traite en posant les choix politiques et scientifiques, inévitables, qui peuvent varier d'une époque à une autre et ne sont pas toujours explicites. Les autres enquêtes sociologiques n'y échappent d'autant moins qu'elles développent des objectifs de recherche forcément spécifiques (l'agrément, le sous-emploi, la comparaison entre EAJE et AM, le langage, la professionnalisation, les rapports avec les parents, etc…) en contactant différemment leur interviewées (lors de la formation, auprès de la PMI…) et travaillent sur d'autres territoires tout aussi réduits (l'Est de la France, l'Ouest, la région parisienne, etc. où les caractéristiques des AM sont à chaque fois différentes).

Une présentation succincte des caractéristiques des AM interviewées est incluse dans le chapitre 2, mais l'ensemble de nos chapitres est irrigué par leurs propos et les analyses que nous en faisons (analyse thématique). Le chapitre 3 résume notre monographie sur Neuville. Le chapitre 2 se termine par la présentation de deux situations d'installation « Cécile et Marie ».

Les deux recherches ont été financées majoritairement par notre employeur l'Université de Lille (et notre laboratoire, le CLERSE) et cofinancées par la CNAF. Elles ont donné lieu chacune à un rapport détaillé, et à plusieurs publications, facilement accessibles (cf. bibliographie).

Enfin, rappelons que, pour l'essentiel, ce document a été achevé en janvier 2025.

Chapitre 1. Un métier ancien, en transformation constante

Le métier d'assistante maternelle a des origines anciennes (§1.1) mais son encadrement par les politiques publiques et son essor quantitatif apparaissent progressifs et complexes (§1.2). Plus encore, ces politiques maintiennent ou créent des ambigüités sur l'identification de cette fonction toujours perçue comme un métier de service, féminin ou maternel (§1.3).

1.1. Origines et évolution de ce métier

1.1.1. Les origines anciennes d'un métier récent

Qui sont les ancêtres des assistantes maternelles ? Répondre à cette question c'est déjà trancher entre plusieurs aspects de l'histoire de la garde et du soin des jeunes enfants. Hors du cadre de la parenté ou du groupe domestique élargi, l'emploi d'une nourrice au domicile de la famille est réservé longtemps à l'aristocratie et à la bourgeoisie urbaine. Selon le niveau social, la famille pouvait employer une nourrice à demeure, confier l'enfant à des voisins ou parents, ou le placer à la campagne chez des nourrices éloignées. Une ordonnance royale de 1350 confirme le rôle central des *recommandaresses*, établies en ville, à qui les nourrices au loin sont liées par un contrat d'exclusivité. Ces intermédiaires seront supplantées en 1769 par une administration publique, le Bureau général des nourrices, à Paris, où officient des médecins. C'est qu'au XVII^{ème} siècle, la pratique s'est amplifiée ; des termes nouveaux émergent pour distinguer nourrices « sur lieu » et nourrices « au loin », on dit aussi « sur place » ou « à emporter ». Au XVIII^{ème} siècle, la mise en nourrice se diffuse massivement parmi les classes populaires urbaines ; à Paris et à Rouen, c'est près d'un enfant d'artisan sur deux qui est placé en nourrice dans une campagne proche ou lointaine, repère l'historienne Clyde Plumauzille[2].

Ce mouvement s'amplifie avec la révolution industrielle : à la fin du XIX^{è} « *les grands centres urbains placent entre un tiers et deux tiers de leurs nourrissons* » tandis que la moyenne nationale avoisine plutôt 10% (Plumauzille, 2024). L'historienne Fanny Faÿ-Sallois estime que, sous le Second Empire, la moitié des bébés parisiens étaient soignés par une nourrice allaitante à domicile – pratique qui concerne les familles plus aisées[3]. A Paris, dès 1844, des crèches pensées pour les ouvrières s'établissent sous contrôle municipal (Bouve, 2022). Cette offre nouvelle, mais marginale, est distincte du recours aux nourrices par les familles ou par les institutions de charité pour les enfants abandonnés et témoigne de l'existence de « filières » de gardes aux clientèles socialement différenciées.

Les nourrices « au loin » sont surtout connues pour leurs piètres soins, leur grande misère ou leur cupidité. Cette pratique, parallèlement aux conditions sanitaires déplorables des ouvriers dans cette période d'industrialisation rapide, a contribué aux scores élevés de la mortalité infantile (jusqu'à 70 % selon un médecin du Morvan au milieu du XIX^{è} siècle), même après l'amorce de la transition démographique (Dupraz, 2016). Mais les conditions sanitaires des ouvriers dans cette période d'industrialisation rapide est une autre cause importante de mortalité infantile, en particulier dans les quartiers les plus pauvres (Fabry et Rivière, *sd*). Rien ne permet de penser que les soins donnés par les nourrices aux enfants confiés aient été très différents des pratiques réservées à leurs propres enfants ; c'est toute la difficulté de la lecture d'une histoire très marquée par deux caricatures antagonistes : la nourrice cupide ou négligente joue, comme la marâtre, le rôle de double inversé de la bonne mère idéalisée.

C'est dans ce contexte général que débute au XVIII^{è} siècle la « mise en administration » de la pratique nourricière, dont l'établissement du Code des nourrices, en 1781, est un marqueur. Le lent développement d'un intérêt pour le bien-être de l'enfant, mais aussi des considérations nationalistes et natalistes après la

[2] Voir sa notice Clyde Plumauzille « mise en nourrice » sur : https://histoire-protection-enfance.fr/theme/lieux-d-accueil/article/mise-en-nourrice, sans date, dernière consultation 31 décembre 2024.
[3] Réf : Fanny Faÿ-Sallois (1980), *Les nourrices à Paris au XIX^{è}*, Paris, Payot citée par Segalen (2010) p189.

défaite de 1870, vont amener des philanthropes et les services de l'Etat à mieux protéger les enfants et encadrer les nourrices. La loi Roussel (1874) énonce le principe de la protection de l'enfance, prévoyant une « surveillance de l'autorité publique » de « *tout enfant, âgé de moins de deux ans, qui est placé, moyennant salaire, en nourrice, en sevrage ou en garde, hors du domicile de ses parents* ». Du certificat de bonnes mœurs établi par le curé (1769) puis le maire, on passe à un corps de médecins-inspecteurs : les autorités de contrôle évoluent, les objets du contrôle également, au moins dans les textes. Longtemps ces personnels n'ont pas de statut mais sont l'objet d'un fort encadrement normatif et moral (Rollet-Echalier, 1990 ; Chaplain et Custodi, 2001).

La guerre de 1914-1918 mettra un coup d'arrêt à la pratique de la mise en nourrice « au loin ». Après la seconde guerre mondiale, l'heure est à la reconstruction du pays –y compris au plan sanitaire et social. L'ordonnance du 2 novembre 1945 crée la Protection maternelle et infantile (PMI, voir annexe), dont les missions, larges, comprennent d'emblée l'agrément des nourrices, encore conçu sous la forme d'un certificat de moralité doublé d'un certificat médical (salubrité du logement, absence de maladie contagieuse, aptitude à l'allaitement le cas échéant) (Sellenet 2003).

Au cours des années 1950 et surtout 1960 les nourrices à la journée sont plus nombreuses. La plupart travaillent de gré à gré, au noir, sans payer d'impôt sur le revenu et sans cotiser à la sécurité sociale naissante, au regard de laquelle les femmes mariées sont les ayants droit de leur époux. La législation sociale n'est guère incitative à l'officialisation de la pratique ; le métier s'exerce sans autre formalité ni prérequis de formation. C'est ce qui va changer progressivement. Passons rapidement sur la loi de 1964, qui institue un agrément pour les « gardiennes d'enfants ». Autre innovation, une loi de 1959 offre la possibilité aux communes, aux établissements ou aux associations de créer des « crèches familiales » pour les enfants des familles ordinaires, laborieuses, hors du cadre de l'assistance publique. Il s'agit d'employer des nourrices qui travailleront chez elles, sous la supervision d'une assistante sociale. Cette possibilité sera saisie par des communes, des CCAS, de grands établissements publics, mais la tendance s'est ensuite inversée.

Ainsi, les nourrices anciennes sont les ancêtres de plusieurs métiers, qui vont se différencier progressivement :

- Les « assistants familiaux » terme par lequel la loi de 2005 désigne les anciennes « assistantes maternelles à titre permanent » ou familles d'accueil, employées par l'ASE (Aide sociale à l'enfance) lorsque la famille d'origine est défaillante, le terme d'accueillants familiaux étant réservé à ceux qui accueillent des personnes âgées ou handicapées chez eux ;

- Les « gardes d'enfants à domicile » (c'est à dire au domicile des parents) font suite aux nourrices sur lieu ; leur activité est plutôt en croissance, même si elle est extrêmement marginale : elle concerne 4 % des enfants en 2023, c'est un recours financièrement possible pour les plus aisées des familles (nous n'en parlerons pas davantage) ;

- Les assistantes maternelles employées au noir, dont par définition nous ne savons pas grand-chose, mais qui semblent avoir disparu, puisqu'elles ne peuvent ni s'assurer, ni profiter des financements sociaux ;

- Les assistantes maternelles agréées, sur lesquelles nous nous focaliserons dans cet ouvrage[4].

[4] Les textes officiels ont masculinisé leur appellation en assistant maternel. On notera le double sexisme de cette appellation. De très rares textes les désignent comme assistants parentaux, comme ceux de la Cour des Comptes.

1.1.2. Des transformations continues depuis 1977

La question de la garde des jeunes enfants redevient un problème public à compter des années 1960 et 1970, dans un contexte de prospérité économique et de forts besoins de main d'œuvre, mais également de résurgence des mouvements féministes politisant l'égalité des sexes, et d'une relative transformation des modes de vie et des manières de faire famille. Il existe alors peu de solutions d'accueil « formel », comme on viendra à les qualifier. Les plus connues, les crèches, sont issues du mouvement associatif, et d'initiatives de collectivités locales (communes ou départements) en zone urbaine dense.

La loi de 1977 « relative aux assistantes maternelles » marque un tournant. Le métier, doté d'un nom nouveau, fait son entrée dans le Code de l'action sociale et des familles au titre des professions sociales. L'agrément devient obligatoire, une formation de 60 h est prévue ; le contrat de travail est posé comme une norme, avec les droits sociaux et syndicaux afférents ; obligation est faite de souscrire un contrat d'assurance pour couvrir le(s) enfant(s) confié(s). La rémunération, est encadrée : pour chaque enfant gardé durant une journée de 8 heures, la rémunération ne peut être inférieure à la valeur de 2 heures payées au Smic[5]. Dès 1979, un régime fiscal particulier est établi pour les AM qui tâche de compenser ce faible niveau de rémunération. La même année, des réductions d'impôt sont accordées aux parents qui emploient une AM. (voir chapitre 5).

L'inscription dans la loi des principales règles qui déterminent le statut des AM (leur formation, leur agrément, le nombre d'enfants qu'elles peuvent garder) est progressive depuis 1977. Les lois se sont multipliées : loi de 1992, de 2005, de 2010, ordonnance de 2021 et loi de 2023 ; on pourrait citer aussi une loi de 2020 qui oblige formellement les AM à déclarer sans délai les places qui sont disponibles chez elles. Certaines de ces règles n'ont pas été initialement fixées par une loi ordinaire, mais par une loi de financement de la sécurité sociale, (ainsi de la fameuse Loi de Financement de la Sécurité Sociale – LFSS - 2008 pour l'année 2009, qui augmente subitement leurs capacités d'accueil, et autorise les Maisons d'Assistantes Maternelles avant la loi de 2010 qui les officialise). L'ensemble crée un paysage complexe, fait de normes enchevêtrées, pas toujours lisible pour les principales intéressées, d'autant plus que l'application de ces mesures demeurent toujours partielle (Hatchuel, 1989).

A compter de 1990, le développement des aides financières aux familles pour la garde des jeunes enfants modifiera considérablement le paysage social. L'effort des pouvoirs publics se tourne vers les parents, dans une logique de « solvabilisation de la demande ». Plusieurs mécanismes sont en jeu. Mesures sociales (allocations et prestations) ou fiscales, diversement soumises à conditions de ressources ; organisation administrative des flux financiers : c'est sur l'ensemble de ces plans que les choses bougent. A titre de repère, la première allocation pour frais de garde avait été ouverte en 1972 (sous conditions de ressources) ; les premières mesures fiscales suivent de peu : réductions d'impôts dès 1979, qui seront élargies au début des années 1990, et deviendront crédits d'impôts à compter de 2005, bénéficiant donc également aux ménages non imposables.

La création de l'Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA) en 1990 généralise ce principe, en simplifiant le système : d'abord remboursées aux parents-employeurs, les cotisations sociales sont désormais directement versées par la Caisse d'allocation familiale (CAF) à l'Urssaf, (l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales), qui est la branche de la sécurité sociale chargée de leur collecte et de leur répartition. La nouvelle prestation complète la prise en charge des cotisations sociales par une allocation monétaire, modulée selon les ressources des parents et destinée à couvrir une partie du salaire net de l'AM. La panoplie de ces instruments se maintient jusqu'à aujourd'hui, avec des réglages de montants, et d'assiette variables. La

[5] Voir le chapitre 5.

loi de 2004 qui institue la Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) et le Complément de libre choix du mode de garde (CMG) reconduit ces principes, tout en étendant le champ[6].

1.1.3. Trois enseignements principaux.

Nous semblent ressortir de cette histoire brossée à gros traits trois enseignements :

1. Le métier est à la fois relativement récent et inscrit dans une histoire longue, faite de pratiques socialement différenciées, et dont les tentatives de régulation par les pouvoirs publics sont anciennes. La loi de 1977 tranche symboliquement avec l'histoire des nourrices et des gardiennes d'enfants, mais reconduit, en les modernisant, deux dispositifs centraux : l'agrément préalable (qui prend la suite d'une longue histoire de certifications), périodiquement révisé, et le contrat direct entre particuliers, quoique celui-ci doive désormais être compris comme contrat de travail en bonne et due forme.

2. Le rapprochement du statut d'emploi des AM avec le droit du travail est amorcé : il se poursuit dans les décennies suivantes, avec difficulté dans les textes qui prévoient nombre de dérogations (*cf.* chapitres 4 et 5) et dont les droits ouverts ne sont pas aisés à faire valoir, c'est un euphémisme, dans les conditions d'isolement qui caractérisent ce métier (*cf.* chapitres 5 et 6). Cette normalisation passe aussi par la voie du paritarisme. Une première convention collective sera conclue entre organisations syndicales patronales et salariées en 2004.

3. Les politiques de solvabilisation de la demande feront exister tout autrement le métier. D'une certaine manière, elles potentialisent l'encadrement législatif et règlementaire mis au point dans les textes, les aides sociales ou fiscales étant conditionnées à leur respect. Ce qui sera source de tensions récurrentes, étant donnée la pluralité des acteurs institutionnels en jeu et des sources normatives. Mais sans anticiper sur ces développements, soulignons un autre de leurs effets : ces transferts financiers aux familles expliquent la croissance de l'emploi déclaré des AM (Goux et Maurin, 2019). En d'autres termes, les politiques de solvabilisation de la demande feront émerger une activité qui gagne progressivement, si ce n'est en reconnaissance sociale, au moins en visibilité statistique.

1.2. L'essor quantitatif d'un métier en marge des fragiles politiques publiques de la petite enfance

Les politiques publiques qui se mettent en place progressivement autour de l'accueil des jeunes enfants décrivent un paysage institutionnel éclaté (§1.2.1), sans « pilote » observera la Cour des comptes en 2024, à la veille de l'entrée en vigueur de la loi de 2023 pour le plein emploi qui institue un « service public de la petite enfance » (SPPE). Il en résulte un ensemble d'offres diversifiées, mais soumises à des conditions changeantes, parfois contradictoires entre elles, inégalement réparties sur le territoire et inégalement accessibles aux familles d'un point de vue financier. Principales pourvoyeuses de places d'accueil (§1.2.2) alors que leurs effectifs baissent (§1.2.3) dans un contexte de création importante d'EAJE (§1.2.4), les AM représentent une solution à moindre coût qui joue de fait aussi un rôle de rustine contre la pénurie d'offre de places et de professionnelles (§1.2.5).

[6] Le CMG est versé sous conditions de ressources jusqu'aux 6 ans de l'enfant gardé par une assistante maternelle agréée, une garde à domicile, une association ou une entreprise de garde à domicile ou une micro-crèche.

1.2.1. Qui pilote ? Qui finance ?

Présentons le cadre institutionnel des politiques de la petite enfance à partir des financements publics qui la sous-tendent, puis de l'attribution des responsabilités.

Concernant les financements, gardons à l'esprit que ces politiques débordent de la question des modes d'accueil, puisqu'y entrent aussi les choix d'indemniser ou non les congés parentaux après la naissance (après le congé de maternité), depuis 1977. Au total la branche famille assume les deux tiers (67%) de la dépense publique liée à l'accueil des petits, les collectivités locales 20%, l'Etat les 14% restant. Cette répartition varie considérablement selon les modes de garde. Et nous verrons (chapitre 5) que ces financements couvrent une partie non négligeable des coûts.

L'intervention de l'Etat est réduite et se concentre, d'un point de vue budgétaire, sur des dépenses fiscales[7] qui sont les seules, en matière de politique de la petite enfance, à progresser sans discontinuité depuis 2013. L'implication budgétaire de l'Etat se manifeste sous la forme principale d'un manque à gagner pour les finances publiques. Le coût du régime fiscal des AM comme le crédit impôt famille (institué en 2004) croissent tandis que les dépenses d'investissements des collectivités locales baissent (HCFEA 2023a, voir le Tableau 1.1 ci-après). Les collectivités territoriales sont peu concernées par la dépense publique afférente aux AM. Et la dépense publique pour les AM est moins importante que pour les EAJE, alors que leur contribution à la garde formelle reste plus élevée, nous le verrons bientôt.

En revanche, les Départements et communes portent de plus en plus de responsabilités. Les lois de décentralisation des années 1980 ont confié l'action sociale et sanitaire aux départements, et avec elle, la responsabilité de la PMI. Les départements exercent une tutelle, sous forme d'autorisation d'ouverture, sur les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE), et les agréments des AM, délivrés en pratique par la PMI, sont signés par le Président du conseil départemental.

A partir des années 80, une succession de lois (décentralisation des années 80, Modernisation de l'action sociale en 2002, ordonnance de 2021 relative aux services aux familles, loi « pour le plein emploi » en 2023) vont radicalement modifier l'architecture institutionnelle autour de trois grands changements. Tout d'abord, pour les communes, il s'agit du passage sans transition d'une compétence facultative[8] (loi de 2002) au statut « d'autorité organisatrice » (loi de 2023 « pour le plein emploi ») d'un service public dont l'application pratique dans un contexte de restrictions croissantes des dotations budgétaires de l'Etat aux collectivités locales interroge. Inégalement équipées et dotées de moyens restreints, les communes parviendront-elles même à recenser offre et besoin ? Ensuite, la notion « d'autorité organisatrice », courante en droit public, va progressivement permettre de qualifier, au moins comme horizon normatif, l'existence d'une responsabilité de service public (avec ses exigences de continuité, d'égalité devant le service public, d'adaptabilité ou mutabilité : une offre adaptée aux besoins). Le HCFEA (Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'adolescence) relève en 2023 que « la politique d'accueil du jeune enfant telle qu'elle existe aujourd'hui ne répond que très partiellement aux exigences d'un service public », et consacre son expertise à identifier les « conditions requises » « pour que l'annonce en 2022 de la création

[7] Les dépenses fiscales (ou « niches fiscales ») correspondent aux pertes de recettes fiscales engendrées par des réductions ou des exonérations d'impôts accordées à certains contribuables soit pour des raisons sociales, soit en vue d'incitations économiques.

[8] Succédant en 1988 aux contrats enfance de 1980, les contrats enfance et jeunesse, qui ouvraient à une palette diversifiée d'actions d'éveil et de types d'accueil, avaient notamment misé sur la coordination à l'échelle municipale. La fonction de « coordinatrice petite enfance » (de fait occupée par des femmes) apparaît alors dans l'organigramme de certaines municipalités (Cresson et coll, 1996). D'autres fonctions de coordination sont instituées, à partir de 1989, en direction plus spécifiquement des assistantes maternelles : ce sont les Relais assistantes maternelles (RAM).

d'un SPPE (service public de la petite enfance) trouve cette fois-ci une traduction concrète à échéance d'une dizaine d'années » (HCFEA 2023b). D'un point de vue plus politique, la proclamation sous cette forme du « SPPE » coupe court au serpent de mer du « droit opposable à la garde », calqué sur le droit au logement et sur le droit opposable à la scolarisation de tous les enfants handicapés. Ce droit présenté dans le rapport de la commission Hirsch en 2005 est repris sans discontinuité par les candidats ou les gouvernements jusqu'à E. Borne, 1er Ministre, qui annonçait « plus de places, plus de personnels, plus de qualité », en 2023 à l'occasion de la création du SPPE.

Enfin, un autre mouvement de fond est repérable dans les rapports entre les principaux acteurs publics, en se déprenant un peu de l'actualité immédiate et de ses effets d'annonce. Nombre des mesures ont été initiées par la Caisse Nationale des Allocations Familiales (CNAF) et le réseau départemental des Caisses des Allocations Familiales (CAF), ciblant ou rencontrant l'intérêt de collectivités locales. Mais il n'existe aucun rapport organique entre les CAF et les services de protection maternelle et infantile (PMI), qui seront (avec l'Urssaf et son service dédié « Pajemploi » puis « Pajemploi + », visant à faciliter les démarches administratives des parents) les principales institutions identifiées par les AM pour leur exercice quotidien. L'intervention de l'Etat est cependant réduite, au plan financier. D'un point de vue budgétaire, pour l'ensemble des politiques de petite enfance, seules les dépenses fiscales progressent (et massivement) sans discontinuité depuis 2013, c'est-à-dire que tandis que les dépenses d'investissement des collectivités locales baissent (à nouveau depuis 2017), l'implication budgétaire propre de l'Etat se manifeste sous la forme principale d'un manque à gagner pour les finances publiques, on l'a évoqué. Cette progression est spectaculaire pour deux lignes : celles du régime d'imposition des AM (passée de 114 millions € en 2013 à 478 millions € en 2021) qui reste en partie inexpliquée dans les rapports publics (voir chapitre 5) ; et celles du Crédit impôt famille (Cifam). Institué en 2004, le Cifam a pris son essor en 2014 et l'enveloppe financière engagée par l'Etat a triplé (de 58 millions € en 2013 à 150 millions € en 2021) (HCFEA 2023a).

Tableau 1.1 - origine de la dépense publique selon les types d'accueil des jeunes enfants en 2021

	EAJE	AM	Gardes d'enfant à domicile	Pré-scolarisation
Branche Famille (Fonds d'action sociale de la CNAF)	55 %	82 %	56 %	
Collectivités territoriales	37 %			
Etat - Education nationale	-	-		50 %
Etat - fiscalité	8 %	18 %	44 %	50 %
Montant total (en millions €)	7 400	5 500	546	513

Source : Onape, calculs HCFEA (2023a). Lecture : 55% des dépenses publiques en faveur des Établissements d'Accueil des Jeunes enfants et 82% de celles en direction de l'accueil auprès des Assistantes Maternelles proviennent de la branche Famille de la Sécurité sociale.

1.2.2. Les AM principales pourvoyeuses de garde

Dans l'offre de garde « formelle », c'est-à-dire en dehors de la famille ou du réseau familial gratuit, on distingue habituellement deux modes de garde selon l'organisation contractuelle et financière : « *les modes de garde dits "individuels", lorsque les parents emploient directement la personne qui s'occupe de l'enfant, de ceux dits "collectif", lorsqu'ils paient un service de garde à une structure (publique ou privée)* » (Périvier, 2015). La partition entre modes « individuels » et « collectifs » est parfaitement étrangère à toute considération d'ordre pédagogique, de nombre enfants ou de métier. Ainsi, dans les crèches familiales, les AM, qui accueillent 3 ou 4 enfants chez elles, sont classées en accueil collectif car elles sont les employées de la structure, alors que les MAM, qui peuvent accueillir jusqu'à 16 enfants, restent classées en accueil individuel car chaque parent contractualise avec une seule AM.

La statistique officielle s'intéresse de près aux usages et évolutions des modes de garde. Depuis 2002, l'enquête Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants, menée auprès d'un échantillon représentatif de familles par la Drees (la direction statistique du ministère des affaires sociales), à intervalles réguliers, permet de produire une vue d'ensemble. Et l'Onape, Observatoire national de la petite enfance, un service spécialisé de la CNAF, publie annuellement les données collectées par la CNAF[9].

Le « taux de couverture » des différents modes de garde, c'est-à-dire l'offre rapportée au nombre d'enfants de moins de 3 ans, est suivi comme le lait sur le feu, même si, d'une source à l'autre, la nature des données, les populations concernées, les questions et la présentation des résultats diffèrent. Il reste une zone d'ombre : la « capacité d'accueil théorique » des AM qui est le « *nombre d'enfants pour lesquels sont agréées les assistantes maternelles* » (Blanpain et Momic, 2007), est distinguée de « la capacité d'accueil effective » qui est le « *produit du nombre moyen de places pour lesquels les assistantes maternelles sont agréées dans chaque département par le nombre d'assistantes maternelles en exercice à une date donnée* » (Blanpain et Momic, 2007). Mais le premier indicateur semble avoir été abandonné. Or l'écart entre les deux est capital pour comprendre le sous-emploi ou le chômage dans la profession (cf le chapitre 3 pour une tentative dans une ville moyenne). Bien sûr cette question ne se pose pas dans les EAJE dont les places sont a priori toutes allouées (avec des listes d'attente souvent évoquées).

L'enquête « Modes de garde » permet de poser quelques constats majeurs (tableau 2). Elle interroge les parents sur la situation de leur enfant, en détaillant les horaires du lundi au vendredi, de 8h à 19h soit sur une durée hebdomadaire de 55 h. Et elle distingue quantitativement mode de garde principal et secondaire.

En 2021, la majorité (56 %) des enfants de moins de 3 ans sont gardés principalement (et 34 % exclusivement) par leurs parents, le plus souvent leurs mères. Le ratio monte à 59 % si on ajoute les cas où les grands-parents sont les principaux adultes en charge. Ensuite seulement viennent les modes d'accueil « formels », au premier rang desquels les AM, qui accueillent plus du quart des enfants (dont près de 20 % à titre principal). Les temps passés par les enfants dans les différents modes de garde varient aussi notablement. Le temps passé à la crèche est en moyenne plus long que celui passé chez une AM ; mais on verra au chapitre 4 que la moyenne indiquée ici cache des grandes disparités entre les situations (s'il y a beaucoup de garde à temps partiel, les AM réalisent fréquemment des contrats de 50 heures).

[9] Ce qui exclut des populations couvertes par la Mutualité sociale Agricole (MSA), et les enfants de familles qui ne reçoivent aucune allocation ou prestation sociale – ni indemnisation d'un congé parental, ni participation aux frais de garde – une part évaluée à 48 % des familles avec un enfant de moins de 3 ans en 2018 (Bérardier, 2021). La quasi-totalité de ces données sont présentées pour la France « hors Mayotte.

1.2.3. Mais des effectifs en baisse

Le simple décompte des assistantes maternelles n'est pas facile à réaliser, ni au niveau national ni au niveau local (voir chapitre 3). En plus des difficultés liées à la catégorisation statistique (évoquées ci-dessus), il faut souligner que les enquêtes ne saisissent pas les mêmes situations aux mêmes moments ni de la même façon. En particulier, faut-il tenir compte de l'ensemble des personnes disposant d'un agrément ou seulement de celles qui ont effectivement gardé au moins un enfant au cours de l'année ? C'est ce second choix que nous faisons ici en mobilisant deux sources complémentaires :

- Les données de l'URSSAF sont fondées sur l'activité déclarée des AM et mesurent le nombre d'AM ayant gardé au moins un enfant de moins de 3 ans au cours de l'année ;
- Les données de l'enquête emploi (EE) de l'Insee indiquent le nombre de salariées se déclarant AM en activité au moment de l'enquête.

Les deux approches étant différentes, les chiffres peuvent diverger, mais les deux sources indiquent la même tendance : une croissance du nombre d'AM importante jusqu'en 2013, suivie d'une nette diminution des effectifs. L'essentiel de la croissance des effectifs est antérieur à 2010 et se situe entre les années 90 et 2005 (passage d'environ 160 000 AM en 1995 à plus de 320 000 en 2013 selon les données de l'Enquête Emploi).

Cette hausse s'explique par des facteurs socio-démographiques (notamment la croissance de l'activité féminine) mais également par des politiques publiques de soutien financier aux parents et de réduction du coût du travail via des exonérations socio-fiscales importantes (Goux et Maurin, 2019).

A partir de 2013, le « *taux de sortie [est] désormais supérieur au taux d'entrée dans la profession* », pointe le langage expert ; et les capacités d'accueil qu'offrent les AM, en nombre de places, diminuent sensiblement (de 90 000 places, soit une baisse de 11 % entre 2013 et 2020) (HCFEA 2023a).

Tableau 1.2. - Mode de garde principal et secondaire des enfants de moins de 3 ans en 2021 (*)

Mode principal (1)	Mode secondaire (2)	Enfants concernés	Durée moyenne hebdomadaire (1)	Durée moyenne hebdomadaire (2)
Parents	Aucun	34 %	55 h	-
	AM / MAM	8 %	34 h 03	19 h 44
	EAJE	6 %	36 h 27	17 h 31
	Grands-parents (et autres apparentés)	5 %	45 h 30	8 h 44
	Ecole	3 %	36 h 45	16 h 36
AM / MAM	Parents	19 %	37 h 03	16 h 50
Crèche ou halte-garderie	Parents	16 %	38 h 35	15 h 30
Autres combinaisons		9 %		

* Du lundi au vendredi, de 8h à 19h (durée totale enquêtée : 55 h).
Source : Enquête Modes de garde… 2021, exploitation HCFEA 2023a.
Lecture 8% des enfants de moins de 3 ans sont gardés principalement par leurs parents (34h03 par semaine en moyenne) et secondairement par une AM (19h44 par semaine en moyenne).

Tableau 1.3. - Effectifs d'Assistantes Maternelles

Années	Effectifs salariées *	Nombre d'heures total déclaré par les parents employeurs **	Nh heures/ ass mat ***	Effectifs Enquête Emploi
2010	322 400	943 500 000	2 926	316 720
2013	333 000	997 500 000	2 995	325 017
2016	308 900	960 000 000	3 108	283 865
2019	273 600	918 300 000	3 356	254 432
2022	236 300	917 400 000	3 882	202 966
Variation entre 2010 et 2023 en %	-27%	-3%	33%	-36%

Source : Urssaf – pajemploi pour les 3 premières col ; et Enquête emploi, Insee pour la 4°.
* AM travaillant pour un particulier employeur et dont le lieu de travail est leur propre domicile.
** On additionne ici les horaires des différents contrats qui se cumulent.
*** Un temps plein correspond par convention à 1 820 heures annuelles hors congés (1 607 heures pour un temps plein en CDI). Sources : Enquête emploi pour la première colonne, Urssaf – Pajemploi pour les autres. Exploitation des auteurs.

Le paradoxe est que la chute importante des effectifs, (86 100 AM de moins entre 2010 et 2022, soit une baisse de plus de 25%) s'accompagne d'une diminution totale du nombre d'heures travaillées de 3% seulement. L'Observatoire national de la petite enfance (Onape) souligne l'augmentation du nombre d'enfants accueillis : « *En 2022, en moyenne, une assistante maternelle a accueilli 2,3 enfants de moins de 3 ans, contre 2,2 en 2021 et 2,0 en 2019* » (ONAPE, 2003). Mais l'intensification du travail des AM ne se réduit pas à ce seul chiffre : l'augmentation des heures travaillées par AM est de 33% (*cf*. le tableau ci-dessus ; voir aussi les chapitres 4 et 5).

La baisse de la natalité ne peut pas expliquer la totalité de ces évolutions : « *Au total, le nombre de naissances est, en 2023, inférieur d'environ 20 % à son niveau de 2010.* » (Papon, 2024). Le nombre d'AM baisse parallèlement mais plus vite que celui des bébés.

1.2.4. Davantage d'EAJE et moins d'AM

C'est du côté des dispositifs incitatifs des pouvoirs publics qu'il faut se tourner pour comprendre ces évolutions numériques. Au début des années 1970, on l'a vu, l'effort public se porte d'abord vers les crèches, dont le nombre de places double en 15 ans (Fenet, 2022), puis le rythme ralentit par paliers[10]. Entre 1990 et 2010, ce sont les AM qui assurent la croissance de l'offre de garde formelle (Périvier 2015). Il faudra une période deux fois plus longue, 30 ans, (1990 - 2020) pour doubler à nouveau les capacités d'accueil en EAJE (Périvier 2015 ; Onape 2024), qui atteignent 480 000 places environ (pour 710 000 places chez les AM) en 2020. Entre-temps, les EAJE se sont diversifiés. Outre, l'ouverture du secteur au monde marchand, des types nouveaux d'établissements, les micro-crèches sont autorisées par une loi de 2007, aux règles et ratio d'encadrement dérogatoires. C'est la croissance des micro-crèches à tarification libre, mais à financements socialisés, qui porte ces dernières années la croissance de l'offre globale d'accueil en EAJE. Depuis 2014, seul le secteur privé à but lucratif ouvre des places en EAJE[11] ;. 75 000 places en EAJE ont été créées entre 2013 et 2020 (HCFEA 2023a).

Ces évolutions influent aussi sur la disponibilité géographique de l'offre. Quel qu'en soit le gestionnaire, il n'y a de crèches qu'en ville, tandis que les AM sont présentes à peu près partout, même si proportionnellement davantage dans les communes périurbaines, et dans les départements de l'Ouest (HCFEA 2023 a, Vroylandt 2016). En région parisienne, elles sont très minoritaires et chaque AM y accueille moins d'enfants qu'en moyenne nationale ; la garde à domicile y est au contraire bien plus développée qu'en province (Vroylandt, 2016).

L'essor récent des entreprises de crèches, dominées par quelques grands groupes comme pour les Ehpad, accentue la concentration de l'offre dans les centres urbains aisés des grandes métropoles. Parallèlement, les créations de places en EAJE sont largement accompagnées par des baisses de la demande pour les autres modes de garde. « *En participant de la dynamisation de l'accueil en structure collective, le Crédit impôt familles a contribué à la baisse de la demande en assistants maternels et en gardes à domicile pour les jeunes enfants* » concluait un rapport au premier ministre en généralisant la portée d'une démonstration établie, sur une autre période (2000-2016), par l'Insee : *« La substitution entre les solutions d'accueil du jeune enfant apparaît à cet égard presque total. (…) Tout se passe ainsi comme si une partie des effets de l'augmentation des capacités d'accueil en structure collective avait pour effet de reporter la demande depuis les modes de garde individuels vers ce mode d'accueil plébiscité par les familles* »[12] (voir également Pora, 2020).

La part des AM dans la garde et l'accueil des moins de 3 ans reste majoritaire avec 53% des places offertes contre 31.6% pour les EAJE, 3.4% pour l'école préélémentaire et 2,1% pour la garde à domicile (Onape 2023).

A côté de ces grands changements quantitatifs, il faut évoquer ceux dans les modalités d'exercice des AM, marqué par la diminution du nombre de crèches familiales et l'augmentation de celui des MAM.

[10] Même si la croissance des capacités d'accueil demeure soutenue dans un premier temps (+ 5 000 places par an durant la première moitié des années 1990, environ + 1 500 places par an les cinq années suivantes) (LeCorre, 2001).
[11] Rapport au premier ministre ÉVALUATION DU CRÉDIT D'IMPÔT FAMILLE réf NOR : ECON2130266X juillet 2021 sur https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/282578.pdf.
[12] Rapport au premier ministre ÉVALUATION DU CRÉDIT D'IMPÔT FAMILLE réf NOR : ECON2130266X juillet 2021 sur https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/282578.pdf

Créées en 1959, les crèches familiales[13] se sont développées à partir des années 1970. Dans cette formule, l'AM travaille dans son domicile, mais elle est employée par la crèche familiale, et non pas par les parents. La direction de la crèche familiale sert de tiers entre l'AM et les parents, et règle les questions liées au contrat, au salaire et aux éventuels litiges.

C'est la crèche qui choisit les enfants qui seront confiés à l'AM et assurent le lissage des salaires sur l'année (entre les périodes de plein emploi et les autres, par exemple). La crèche familiale organise le suivi des AM (médecin, psychologue), des animations et rencontres entre les AM ainsi que des activités d'éveil ponctuelles avec les enfants. Les crèches familiales émanent d'institutions publiques (municipalité, hôpital) ou d'associations, qui prennent en charge le surcoût lié à la dimension collective de leur fonctionnement.

Ce surcoût explique en partie que « *depuis 1993 le nombre de places offertes par les crèches familiales diminue* » (Leprince, 2003) ; cette diminution est continue à l'heure actuelle. L'idée que les AM, seraient réticentes à ce mode de fonctionnement est parfois évoquée (Leprince, 2003), car « *Être assistante maternelle en crèche familiale, c'est faire le choix de travailler en équipe. Un choix atypique pour des professionnelles de l'accueil individuel, habituées à exercer seules* »[14].

Fin 1986, on comptait 810 crèches familiales, regroupant 28 000 assistantes maternelles, accueillant 49 520 enfants ; 82 % de ces crèches [familiales] sont gérées par des municipalités (ou CCAS), 11 % par des associations - loi 1901, 3% par les CAF, 3 % par des hôpitaux publics et 1 % par des départements. (Hatchuel 1989). Le nombre d'AM en crèche familiale a chuté de 41% entre 2010 et 2019, où elles ne sont plus que 8 800 (estimation du HCFEA, 2019).

Le nombre de places ne cesse de diminuer ; de 15 % entre 2011 et 2017 (Amrous et coll., 2017), de 13 233 places entre 2010 et 2019 (HCFEA, 2023). Les crèches familiales sont jugées trop chères pour les pouvoirs publics et les collectivités, elles subissent la concurrence des autres types d'EAJE (halte-garderies, micro-crèches…) comme celle des MAM ; ces dernières voient leur nombre croître au moment où les crèches familiales s'étiolent. On assiste à un détricotage de cette formule qui garde l'estime des experts (Giampino, 2016) mais achoppe sur les questions de rentabilité ou de financement.

Les MAM sont créées par une loi du 9 Juin 2010 (articles L. 424-1 et suivants du code de l'action sociale et des familles), pour des raisons économiques (les EAJE et crèches maternelles étant jugés trop onéreux pour les collectivités publiques ; Cayeux et Meunier, 2016). Mais on invoque également des raisons liées aux conditions de travail des AM : « *les regroupements sont de nature à répondre aux aspirations de certaines assistantes maternelles, plus jeunes, qui apprécient de ne pas travailler à leur domicile, de ne pas être isolées et d'être dans une maison adaptée aux besoins des enfants, leur logement ne leur permettant pas d'accueillir plusieurs enfants. C'est aussi un moyen pour elles de reconnaissance et d'intégration dans un parcours professionnalisant.* » (Voisin 2009).

Les MAM (qui peuvent accueillir jusqu'à 16 enfants), ont suscité de nombreuses critiques lors de leur création (concurrence avec les mini crèches, diminution de l'encadrement, impréparation à la vie collective) mais également des approbations et encouragements (solution adaptée aux petites communes, réponse aux besoins de coopération à égalité entre plusieurs AM…). Certaines collectivités les

[13] A ne pas confondre avec les crèches parentales, ou à implication parentale, où les parents participent à toutes les activités de la crèche ; *cf.* le site de Colline-Acepp https://www.colline-acepp.org/ .
[14] Témoignage collectif d'AM qui revendiquent ce choix dans « Les professionnelles de la Petite Enfance », octobre 2023.

soutiennent (dotation de départ, facilitation de l'accès à un local) mais on verra au chapitre 3 à propos de Neuville que ce n'est pas toujours le cas.

En 2010, on comptait 160 MAM, 1600 en 2015 et 3477 en 2019 (Garnier et coll., 2016). L'augmentation importante ne doit pas masquer le constat que leur nombre est marginal et que « *La part des assistant·e·s maternel·le·s ayant un agrément uniquement pour exercer en MAM est également très marginale (0,7%). En définitive, le nombre de places proposées en MAM (…) représente moins de 2% de l'offre totale.* » (Amrous et Borderies, 2017). De rares recherches tentent d'en étudier les paradoxes et le fonctionnement original, encore méconnu (Garnier et coll. 2022).

1.2.5. Dans un contexte de pénurie persistante de places d'accueil

L'affirmation : « *L'histoire des modes de garde de la petite enfance depuis la seconde guerre mondiale est celle d'une pénurie* » de l'historien Alain Norvez (1990), est toujours d'actualité, et ponctue les ouvrages et rapports. Au niveau national, en 2001, « au moins un million d'enfants ont besoin d'un mode d'accueil pendant l'activité professionnelle de leurs parents » (Leprince, 2003) ; « *le besoin d'accueil non satisfait est évalué entre 200 000 et 400 000 places, inégalement réparties sur le territoire.* » (Tabarot, 2008).

Où en est-on en 2023 ? La pénurie est toujours là ; l'arrivée prochaine à la retraite de très nombreuses AM, aussi bien que les problèmes de recrutement des professionnelles dans les crèches risquent de constituer des goulets d'étranglement préoccupants.

Le HCFEA précise, en 2023, que, à l'horizon 2027, 695 000 places d'accueil supplémentaires seraient nécessaires (à taux de naissance constant) pour offrir une place à chaque enfant, et 466 000 dans une hypothèse plus basse où une partie des enfants n'est pas confiée à un mode d'accueil extérieur à la famille.

La présidente du Comité de filière Petite Enfance estime « qu'il manquerait entre 146 000 places (approche objective) et 353 000 places (approche normative) à l'horizon 2027 ». Pour elle, comme pour la plupart des experts, la pénurie de places est liée à celle de professionnels qualifiés et au manque d'attractivité des métiers de la petite-enfance (Laithier, 2023).

Un moyen simple et peu coûteux a permis d'augmenter l'offre de places d'accueil : l'augmentation du nombre de places liées à l'agrément (*cf.* encadré) ce qui illustre le rôle de variable d'ajustement que remplissent les AM dans les politiques publiques.

Encadré 1.1. – L'évolution de la législation sur le nombre d'enfants accueillis autorisé par l'agrément (HCFEA 2023a p 88)

L'agrément des assistants maternels est délivré pour un nombre d'enfants accueillis simultanément. La loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux (nouvel article L. 421-4 CASF) avait fixé ce plafond à trois enfants accueillis simultanément (un seul lors du premier agrément), y compris l'éventuel enfant de l'assistant maternel lorsqu'il est âgé de moins de 3 ans, et sauf dérogation accordée par le président du conseil général et pouvant porter le nombre d'enfants à six.

Le nombre d'enfants dont l'accueil peut être autorisé dans le cadre de l'agrément a ensuite été porté à quatre (article 108 de la loi du 17 décembre 2008 de financement de la Sécurité sociale pour 2009), ce nombre pouvant être porté à six par dérogation.

La loi n° 2010-625 du 9 juin 2010 relative à la création des maisons d'assistants maternels et portant diverses dispositions relatives aux assistants maternels a ensuite prévu que l'agrément était d'emblée délivré pour deux enfants (au lieu d'un seul) si les conditions d'accueil le permettaient.

L'ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 supprime la mention de l'éventuelle présence d'un enfant de moins de 3 ans de l'assistante maternelle ainsi que la mention de l'âge des enfants accueillis de la décision d'agrément. Le nombre maximal d'enfants présents au domicile de l'assistant maternel, placés sous sa responsabilité exclusive, incluant ses propres enfants, est désormais de six enfants de moins de 11 ans, dont au maximum quatre enfants de moins de 3 ans. Elle précise les cas possibles d'extension ponctuelle de l'agrément : à titre exceptionnel et de manière limitée dans le temps, pour répondre à un besoin imprévisible ou temporaire (I de l'article D. 421-17 du CASF) ; de manière ponctuelle pour assurer la continuité de l'accueil des enfants confiés, notamment pour remplacer un autre assistant maternel momentanément indisponible ou pour l'accueil occasionnel d'enfants de parents demandeurs d'emploi ou en parcours d'insertion sociale et professionnelle (III de l'article D. 421-17 du CASF).

1.3. Un service à la personne « naturellement féminin » ?

De longue date, les observateurs des métiers de la petite enfance se demandent si les politiques publiques sont une politique d'accueil ou une politique de l'emploi (Fagnani, 2001). Dans la suite de cette section nous voulons rappeler que la politique de l'emploi a surtout écartelé le métier d'AM, entre services à la personne et métiers de la petite enfance. Les discours sur ce métier unisexe charrient souvent des stéréotypes tenaces sur le féminin ou le maternel, qui sont des obstacles à la valorisation et la promotion de ce métier.

1.3.1. Les AM : métier des services à la personne ou de la petite enfance ?

La création massive d'emplois s'est faite en inscrivant les AM, principales fournisseuses de l'accueil des jeunes enfants, parmi les métiers des services et dans une position hiérarchique basse. C'est surtout le Plan Borloo de cohésion sociale (2005) qui cherche à donner un coup de fouet au développement des métiers des services parmi lesquels il est décidé de classer les AM (Devetter *et al,* 2015). En parallèle à la création d'emplois, une volonté de professionnalisation des AM émerge (*cf.* chapitre 6). Ce plan vise en particulier les femmes les moins qualifiées, au titre de la réinsertion et de la cohésion sociale.

Les politiques publiques visent à réduire le coût supporté par la collectivité en favorisant l'offre de places du côté de l'accueil dit « familial » ou « individuel », au détriment des places en accueil collectif, plus

chères pour la collectivité. Les structures collectives de la petite enfance sont directement visées par les restrictions des lois de financement de la sécurité sociale successives, et voient notamment leur taux d'encadrement (du personnel et des enfants) baisser, et l'exigence de qualification aux postes de direction diminuer, ce qui sera critiqué par plusieurs associations[15]. En ouvrant la porte au privé lucratif, les politiques de la petite enfance continuent la remise en question des normes d'encadrement et de suivi des EAJE.

De la même façon, en 2010, la loi de financement de la sécurité sociale permet aux assistantes maternelles d'accueillir simultanément jusqu'à quatre enfants (et 6 par dérogation), au lieu de trois. Ce qui permet d'augmenter mécaniquement le nombre de places d'accueil sans investissement public. Comme pour tous les services à la personne, celui des AM est largement tributaire des mesures sociales et fiscales en direction des employeurs, les parents. « *Il y a aujourd'hui en France une proportion plus élevée d'emplois de service aux particuliers qu'il y a quarante ans. Mal rémunérés et peu qualifiés, ces emplois progressent toutefois uniquement dans les secteurs où les employeurs bénéficient d'importants avantages fiscaux et pour les seules périodes où ces avantages se développent.* » (Goux et Morin 2019).

Cette dépendance des AM face aux choix politiques et réglementaires les isole dans le monde de la petite enfance et les place en situation inférieure face aux autres métiers du champ. Professionnelles de la petite enfance les plus nombreuses, les AM restent dans une situation paradoxale : ce sont elles qui sont le plus en contact direct et continu avec les jeunes enfants, mais aussi celles dont le niveau de qualification est le moins exigeant, et dont la rémunération reste la plus incertaine (Cresson, 1998).

1.3.2 Un métier unisexe, face aux stéréotypes féminins et maternels

Ce sont les femmes qui effectuent l'essentiel des tâches des services à la personne et des métiers de la petite-enfance, à plus de 95%, on ne reviendra pas sur ce constat bien étayé, mais sur les connotations associées à cette présence majoritairement féminine – maternelle ! – et ses implications.

Si on recherche les femmes/mères pour l'entrée dans le métier ce ne sont pas n'importe lesquelles. En étudiant les dossiers des candidates à l'agrément, et en les comparant selon qu'elles sont recrutées ou évincées, Vozari souligne que ce sont les mères les plus proches du modèle de la bonne mère de classe moyenne qui sont recherchées et approuvées par le personnel de la PMI. Elles doivent adhérer à « *certaines normes et pratiques en matière de puériculture, d'éducation et de rôle féminin.* » (Vozari, 2014).

Ce ne sont pas tant les qualités féminines ou maternelles, en général, mais certaines d'entre elles qui sont importantes ; ces qualités sont une construction historique, psychologique et sociale. Construction historique, comme l'ont montré, entre autres Ariès (1960) et Kniebiehler (2017) : chaque époque définit ce qu'est une bonne mère, en fonction de sa représentation du bien-être de l'enfant. Donzelot a étudié en socio-historien l'entreprise de normalisation des comportements maternels et familiaux dans ce qu'il a nommé « la police des familles » (Donzelot 1977), entreprise qui se poursuit au fil du temps (Dupraz, 2016). Construction psychologique, car il a fallu attendre les travaux sur l'attachement, dans l'immédiat après seconde guerre mondiale, puis Montagner (2006) pour donner toute l'importance au lien créé et entretenu entre les adultes de référence et le jeune enfant, que ce soit à l'intérieur de la famille ou à l'extérieur, pour le bien-être et le bon développement de l'enfant. Construction sociale enfin, car les mères des différents milieux sociaux n'ont pas tout à fait les mêmes références éducatives ni les mêmes définitions du bien-être de l'enfant ; même dans une période où la vulgarisation psychologique ou médicale est importante, les mères ne sont pas toutes alignées sur les prescriptions conseils

[15] Voir par exemple https://pasdebebesalaconsigne.com/.

recommandations ou injonctions des médecins et des psychologues de la petite enfance, qui détiennent ou diffusent le savoir actuel sur les besoins de la petite enfance. (Gojard, 2010 ; Garcia, 2011 ; Martin, 2014).

Nous sommes au cœur d'un paradoxe : la bonne mère recherchée n'est pas tant naturelle que sociale et culturelle ; ses qualités ne sont pas tant ancrées dans la proximité avec 'le familial et le domestique' que dans l'acculturation -même relative- aux modèles savants, auxquels on continue d'opposer le familial-domestique. Cerise sur le gâteau, cette bonne mère des classes moyennes souhaite continuer son activité professionnelle en confiant ses enfants à … une AM par exemple.

L'importance et la disqualification des « petits métiers » sont fortement associées. Le terme est emprunté à Liane Mozère (2001) : « *Lorsque nous parlons de « petits métiers », il ne s'agit en rien de disqualifier ces activités, socialement centrales dans la socialisation des jeunes enfants en France, mais de renvoyer à une aporie au sens où leur importance est l'objet d'une disqualification sociale évidente* ». Dans le même mouvement on magnifie les métiers concernés et leur public – ceux de la petite enfance- et on ne reconnaît pas à leur juste valeur les compétences et qualités requises pour les exercer.

Dans l'industrie, Kergoat a détaillé le processus de naturalisation des compétences des ouvrières : « On peut surexploiter plus facilement les femmes, directement à travers le rythme de travail, indirectement en ne reconnaissant pas comme éléments de qualification ce qui rend précisément cette main-d'œuvre précieuse aux yeux du patronat : agilité, dextérité, rapidité... » (Kergoat, 1982). Le parallèle avec les AM s'impose ; les qualités de patience, entretien du lien, résistance à la monotonie, empathie, etc. nécessaires à la prise en charge des très jeunes enfants, et recherchées par les parents-employeurs comme par les institutions, ne sont pas reconnues comme des compétences acquises à valoriser, mais comme des traits de caractère liés à l'expérience « naturelle et familiale » de la maternité (Cresson et Gadrey 2004). On cherchera certes à professionnaliser (*cf. infra* chapitre 6) les femmes devenues AM, à les former, mais sans jamais valoriser (reconnaissance, niveau de salaire, conditions d'emploi) ce qui reste la base implicite mais muette de leur recrutement et de leur constance dans l'activité professionnelle. Sans doute peut-on conclure que, tout comme les industriels avaient besoin d'une main d'œuvre bon marché, les politiques publiques s'appuient sur les « petits métiers » qui puissent être cantonnés dans le bas de la hiérarchie professionnelle et salariale.

Une loi de 2014 fait une obligation de mettre en œuvre égalité et parité. Mais on en est loin, dans un pays où les efforts en vue de l'égalité professionnelle entre hommes et femmes ont visé surtout à *« encourager les jeunes filles à choisir des filières traditionnellement masculines, inversement, aucune mesure n'a été adoptée concernant le personnel de la petite enfance, ce qui ne peut que contribuer à la persistance de leur dévalorisation sociale*. » *(*Fagnani, 2001). Cela reste un point aveugle pour les politiques de la petite enfance et de l'emploi. On peut souligner « *La brutalité d'une philosophie sociale – et de l'ordre dont elle est solidaire – (...) qui assigne les femmes à s'effacer derrière les enfants et les hommes* » (Garcia 2011). Que ce soit dans la famille ou dans ces métiers, les nouvelles normes de la maternité « *font peser essentiellement sur les femmes les tensions liées à l'organisation de la vie quotidienne et à la conciliation des vies professionnelle et familiale* » (Garcia 2011), et en particulier, à la prise en charge des jeunes enfants.

Conclusion

Même si leur nombre diminue, les AM restent des acteurs clefs dans la prise en charge quotidienne des enfants de 0 à 3 ans. Ce rapide tour d'horizon introduit aux caractéristiques et difficultés principales de ce métier à l'évolution rapide, aux exigences croissantes. La suite de ce document approfondira les points importants, pour souligner la complexité et les incertitudes inhérentes à ce qu'est devenu ce métier.

Chapitre 2. Qui sont les Assistantes Maternelles ? Comment entrent-elles dans le métier ?

Dans ce chapitre nous présenterons les AM : qui sont-elles et comment le deviennent-elles ? Pour cela nous utiliserons à la fois des données de la statistique nationale, et des résultats d'enquêtes ou de recherches avec leur diversité et leurs limites (§2.1). Nous pourrons alors synthétiser ces apports statistiques pour dresser le portrait social des AM, en soulignant les évolutions et la grande hétérogénéité de ce groupe professionnel (§2.2). Nous terminerons en nous focalisant sur leur entrée dans le métier : le processus par lequel elles deviennent AM (§2.3).

2.1. De quelles sources disposons-nous ?

Comme pour la plupart des questions de société, deux sortes de sources sont disponibles pour décompter ou mieux connaître les AM : les données administratives et les grandes enquêtes nationales d'une part et les recherches plus ciblées sur des petits groupes avec des questions limitées d'autre part. Elles sont complémentaires, même si elles ne permettent pas de répondre à toutes nos questions. Nous présentons rapidement nos enquêtes propres dans l'annexe méthodologie, infra.

2.1.1. Les grandes enquêtes statistiques

La statistique nationale se fonde sur les classifications, elles-mêmes issues de compromis sur la définition des métiers ou sur le niveau des emplois. Ces classifications évoluent. Si elles permettent une meilleure identification des AM, leur évolution rend les analyses longitudinales plus complexes. Elles sont aussi illustratives de l'évolution des représentations sociales de ce métier (voir encadré).

On retrouve dans ces classifications les hésitations quant au classement des AM : personnel de services à la personne ? des services aux particuliers ? métier de la petite enfance ? Leur appartenance au champ des « professions du social » demeure à géométrie variable, comme le montrent les publications de la DREES qui tantôt les incluent et tantôt les en excluent.

La statistique nationale permet de repérer les grandes tendances dans l'évolution de la profession, et les comparaisons entre les AM et d'autres employé-e-s comme nous le verrons bientôt. De nombreuses publications en sont issues (Insee, Onape, Drees) sur lesquelles nous nous appuierons, tout en les complétant par nos analyses secondaires propres. Mais les données de la statistique publique se limitent à un petit nombre de questions assez générales. Pour compléter ces informations indispensables des recherches organisées autour de questionnements plus précis sont nécessaires (Unterreiner, 2017).

2.2. Portait social

Nous nous attacherons à décrire rapidement leur origine sociale, leur niveau de qualification et les métiers antérieurement exercés, ainsi qu'à situer leurs caractéristiques et dynamiques familiales dans le contexte de leur activité (Cresson *et al.* 2023).

Encadré 2.1. - Les classifications du métier dans la statistique française : PCS et fiches métiers

Plusieurs types de classement existent. Les deux les plus utilisés sont les PCS (Professions et catégories socioprofessionnelles de l'INSEE) d'une part et les code ROME (Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois utilisé par France Travail) d'autre part.

Dans la PCS, jusqu'en 2003 les AM étaient regroupées avec les aides à domicile, entre 2003 et 2020 elles se trouvent dans la même catégorie que les autres gardes d'enfants et les familles d'accueil. Depuis 2020, elles bénéficient d'un code propre (56C2) qui appartient au groupe des Professions de la garde d'enfants (56C) lui-même relevant des Personnels de services aux particuliers (56). Si les Assistants familiaux et familles d'accueil (56C1), et les autres salariés de particuliers pour la garde (56C3) sont codés de manière proche, d'autres professionnelles de la Petite enfance relèvent en revanche des Professions intermédiaires de la santé et du travail social (43), comme les Educateurs de Jeunes Enfants (43D6) ou les Employé.e.s administratif.ve.s de la fonction publique, agents/agentes de service et auxiliaires de santé) comme les auxiliaires de puériculture (52C3).

Cette ambiguïté se retrouve dans la nomenclature ROME :

- le domaine de la santé inclut les métiers d'auxiliaire de puériculture (J13 04), ou de soins infirmiers spécialisés en puériculture (J1507) dont 8 fiches métiers sur 10 se rapportent à des emplois en EAJE (Etablissement d'Accueil de jeunes Enfants).

- les AM sont répertoriées dans le domaine des « services à la personne et à la collectivité » (K). On y trouve l'action sociale, socio culturelle et éducative (K12) avec les métiers d'éducateurs de jeunes enfants (K12 02) et l'aide à la vie quotidienne (K13) qui comprend aussi bien l'assistance auprès d'adultes (K13 02), les services domestiques (K13 04) que l'assistance auprès d'enfants (K13 03), catégorie à laquelle est rattaché le métier d'AM.

2.2.1. Origines et formations

Tout d'abord rappelons que c'est un métier quasi exclusivement féminin (à 99%). Dans nos propres enquêtes, sur plus de 70 AM rencontrées au total, nous n'avons vu que deux hommes, encore étaient-ils installés en couples d'AM avec leur conjointe.

Autre constante qui traverse les décennies : la population occupant cet emploi est relativement plus âgée que l'ensemble de la population active, et que les auxiliaires de puériculture en particulier. La diminution du nombre d'AM s'accompagne d'une augmentation de leur âge moyen, de 3 ans entre 2005 et 2022 selon l'Enquête Emploi. Déjà en 2008, il était proche de 46 ans, soit près de 6 ans de plus que les autres femmes employées. Cet écart dépasse 9 ans en 2022. Leur âge n'est pas uniforme sur le territoire, « *à Paris, les assistantes maternelles sont encore plus âgées, 60 % ayant 50 ans ou plus, contre 44% en France métropolitaine.* » (Unterreiner, 2017).

Les AM entrent plus tard dans cet emploi : pour les femmes salariées en emploi en 2022 l'âge moyen à l'entrée est ainsi de 27 ans pour les auxiliaires de puériculture contre plus de 42 ans pour les AM. Elles restent moins longtemps dans cet emploi. En 2022, dans l'ensemble des femmes employées, les AM se distinguent par une ancienneté moyenne particulièrement faible : moins de 7 ans contre plus de 10 ans (et plus de 12 pour les auxiliaires de puériculture par exemple). Ce constat est encore plus frappant lorsque l'on tient compte de l'âge : parmi les plus âgées (50 ans et plus), on constate que les auxiliaires ont en moyenne 22 ans et 3 mois d'ancienneté dans l'emploi, les AM un peu plus de 7 ans. Ce différentiel de près de 15 ans est remarquable. Il permet de souligner que ce métier au *turn-over* important ne donne

pas lieu à de longues carrières, et de soupçonner que les évolutions du métier ne retiennent pas ces femmes, voire qu'elles les en éloignent.

La part des immigrées au sein des AM demeure plus faible que dans les autres métiers des services aux particuliers : 16% chez les AM contre 22% pour l'ensemble des employées des services aux particuliers. Leur présence est cependant croissante : les immigrées représentaient moins de 8% des AM en 2003.

Enfin, les AM sont souvent, mais non majoritairement, issues du milieu ouvrier. L'enquête emploi 2022 indique que 37% des AM et 27% des auxiliaires sont issues d'un couple parental à dominante ouvrière. On ne peut pas savoir au niveau national si les AM prennent le même métier que leurs mères, mais dans notre dernière enquête, une femme sur quatre était fille d'AM (ou d'un couple famille d'accueil) et une sur trois évoque la présence d'autres AM dans la famille (une mère, une sœur, une cousine, jusqu'à « 8 nounous » pour une des femmes rencontrées) ancrant leur métier dans leur contexte familial.

Cette diversité sociale se retrouve également en matière de niveau de diplôme initial. Si près d'un quart d'entre elles disposent d'un diplôme inférieur au CAP, plus du tiers détient au moins le baccalauréat en 2022. Elles apparaissent plus diplômées que les autres salariées des services aux particuliers mais toujours légèrement moins que l'ensemble des employées.

Cette diversité des niveaux de formation initiale doit également être mise en lien avec le fait qu'elles n'entrent quasiment jamais en fonction à l'issue de leurs études (moins de 4% selon l'enquête emploi 2019), alors qu'une femme employée sur cinq est dans ce cas. Elles ne viennent pas non plus massivement du chômage (20%contre 28% de l'ensemble des employées). Elles étaient en revanche plus souvent inactives (23% contre 10% des autres employées). Près de la moitié des AM comme de l'ensemble des employées, sont entrées dans leur métier à la suite d'un autre emploi (46%).

Les caractéristiques des AM dans nos enquêtes compréhensives sont cohérentes avec ces constats ; en 2010, le tiers des assistantes maternelles que nous avons interviewées sont sans diplôme. Mais la diversité de leurs situations doit être soulignée : elles sont près de la moitié à avoir obtenu au moins le baccalauréat. Et près d'une sur six ont un niveau égal ou supérieur à Bac+2 (du Deug à la maîtrise).

Parmi celles qui ont exercé un métier ou occupé un emploi avant celui d'assistante maternelle (sans tenir compte de la minorité de femmes exclusivement mères au foyer avant de devenir AM) nous observons trois groupes à peu près équivalents : celles qui ont exercé un métier des services à la personne (SAP) ou de la petite-enfance, celles qui étaient ouvrières ou employées peu qualifiées, et celles qui avaient tenu un emploi plus qualifié (assistante de direction, secrétaire médicale, styliste, horticultrice, technicienne de laboratoire ...).

En 2020, le niveau de formation observé dans notre seconde enquête (voir encadré méthodologique au début de ce document) est nettement supérieur. Une petite minorité est non diplômée mais près de la moitié ont un niveau Bac ou plus (Bac plus 2 pour le quart des interviewées). Leur niveau d'emploi antérieur était légèrement plus favorisé.

Pour compléter ce portrait des AM, nous pouvons le mettre en miroir avec celui des parents des enfants dont elles s'occupent.

2.2.2. Sont-elles socialement différentes des parents-employeurs ?

Plusieurs auteurs ont souligné ce paradoxe : après avoir été créées pour les classes populaires, les crèches jouissent actuellement dans notre pays d'une représentation favorable auprès des jeunes parents, au détriment des AM. Mais d'une part les choix en matière de mode de garde sont fort contraints par la disponibilité des places d'accueil (il n'y a quasiment pas d'AM à Paris, ni d'EAJE dans les plus petites communes rurales). D'autre part, « *Les perceptions* a priori *peuvent ... très vite se dissiper dans l'expérience concrète du mode de garde, ce qui conduit souvent les parents des fractions supérieures des classes populaires et des petites classes moyennes à valoriser la garde par une assistante maternelle* » (Cartier et coll. 2017). Et en effet Villaume et Legendre (2014) montrent que les femmes cadres et des professions intellectuelles supérieures, quand elles sont actives, sont celles qui recourent le plus à une AM (38%), suivies de près par les femmes de profession intermédiaires (36%) ; les ouvrières qualifiées y recourent davantage que les ouvrières non qualifiées (32 versus 22 % respectivement) les agricultrices, artisanes, commerçantes y recourent le moins (6%). Mais bien sûr ces résultats n'indiquent pas la répartition des parents (ni des mères) dans la population des employeurs, puisque les enfants ne sont pas issus également de ces différents milieux (Tableau 2.1).

Tableau 2.1. - Répartition des enfants de moins de trois ans selon le mode de garde principal en semaine (en 2013)

Catégorie socioprofessionnelle de la mère (si active occupée)	Garde par les parents ou d'autres membres de la famille	Garde par une AM agréée	EAJE	École	Garde à domicile et autre	Part dans la population des enfants de moins de 3 ans
Agricultrices, artisanes, commerçantes et chefs d'entreprise	67	6	16	7	1	2
Cadres et professions intellectuelles supérieures	18	38	30	4	9	10
Professions intermédiaires	40	36	19	3	2	18
Employées ou ouvrières qualifiées	45	32	18	5	1	15
Employées ou ouvrières non qualifiées	63	22	11	3	1	10

Source : : enquête mode de garde 2013, extrait du tableau 2, dans (Vuillaume et Legendre, 2015).
Lecture : 67% des enfants d'agricultrices sont gardés par leur parents ou par l'entourage familial.
2% des enfants de moins de 3 ans ont une mère active occupée agricultrice etc.

Les situations sont tout aussi contrastées si l'on prend en compte le niveau de revenu des parents : « *En bas de l'échelle des revenus (premier quintile), près de la moitié des enfants non gardés à titre principal par leurs parents passent la majeure partie de la journée en crèche et un peu moins d'un quart vont chez une assistante maternelle. Au milieu et en haut de l'échelle des revenus (du troisième au dernier quintile), la situation est inversée : plus de la moitié recourt à une assistante maternelle et un quart fréquente une crèche. Ces différences selon les niveaux de vie s'accompagnent de fortes disparités selon le territoire.* » (Ananian et coll. 2009).

En 2017, enfin, Virot (2017) souligne, elle aussi, que les ménages qui ont fait le choix d'une AM ne sont ni les plus modestes, ni ceux qui habitent les zones les plus urbaines. Ainsi, les rapports sociaux entre AM et parents sont aujourd'hui très hétérogènes, même s'ils mettent encore majoritairement les AM en relation avec des parents issus de milieux sociaux plus favorisés que le leur.

2.2.3. Insertion familiale, maternité

Une caractéristique forte des AM parmi l'ensemble des employées, est de vivre en couple, d'être moins souvent divorcée, isolée ou en famille monoparentale. Les Enquêtes emploi montrent que les AM sont majoritairement en couple avec enfants (57%), soit une quinzaine de points d'écart avec les autres femmes (auxiliaires, salariées du particulier ou employées). Ce qui distingue le plus les AM c'est *davantage de vivre en couple que d'avoir des enfants*. L'âge n'explique que très partiellement ces résultats. Mais les Enquêtes emploi ne tiennent compte que des enfants présents au foyer.

Parmi les AM en couple, la situation socioprofessionnelle du conjoint est nettement plus privilégiée que pour l'ensemble des employées. Par exemple ils sont 40% à occuper des fonctions de cadres ou de professions intermédiaires contre 23% des personnels des services aux particuliers. Les AM ne mobilisent pas seulement des ressources individuelles mais aussi des ressources du couple ou du foyer : être en couple stable, s'appuyer sur le conjoint, disposer d'un logement familial satisfaisant sont des atouts importants pour devenir AM.

Le logement est en effet un « outil de travail » important pour ces femmes. Disposer d'un patrimoine immobilier bien situé et confortable pour assurer l'accueil de jeunes enfants constitue un facteur déterminant pour obtenir l'agrément et des contrats. Les AM résident davantage dans une maison en lotissement, dans un quartier pavillonnaire ou en ville (60% en 2019) que les autres personnels des services aux particuliers (40,5%) ou que les employées (42,5%) ; elles habitent deux fois moins souvent en ZUS (Zones urbaines sensibles) que les aides à domicile (4 % versus 8%) et moins souvent que l'ensemble des employées (6,5%). Et nous verrons (chapitre 3) que ce n'est pas un facteur favorable pour les AM. Elles ou leur couple sont majoritairement propriétaires de ce logement (66%) contre 48% des employées.

L'image récurrente d'une mère qui élève ses enfants avec des enfants accueillis du même âge n'est pas adéquate. Nous n'avons pas d'information statistique nationale sur la situation familiale des femmes à l'entrée dans ce métier ; mais nous pouvons en donner un aperçu à partir de nos propres enquêtes :

- Au moment des entretiens, sur près de 70 femmes rencontrées, 4 n'ont pas eu elles-mêmes d'enfant. Les mères ont eu en moyenne 2,5 enfants (en 2010) (2,1 pour les enquêtées de 2020), le tiers d'entre elles vivent sans enfant à domicile, une petite minorité vit avec un enfant âgé de moins de 3 ans et les autres vivent surtout avec un ou deux enfants d'âge scolaire ou étudiants.

- En entrant dans le métier, une minorité de femmes (une sur 7 ou 8) sont devenues assistantes maternelles sans avoir été mères ; le tiers des femmes en 2010 et un peu plus de la moitié en 2020 se sont engagées dans ce métier au moment où leur famille se constituait (entre deux grossesses par

exemple, ou en tous cas avec un très jeune enfant) et enfin près de la moitié des femmes rencontrées ont rejoint le métier après que leur dernier enfant ait dépassé l'âge de 6 ans dans la première enquête, mais seulement un quart dans le seconde.

2.2.4. Une grande diversité qui ne cesse d'évoluer

Si les AM peuvent, au total, être décrites comme principalement originaire des milieux ouvriers ou des classes populaires, cette catégorisation ne rend pas compte de la diversité de ce groupe professionnel. Cette diversité a déjà été soulignée ; Cartier a montré à plusieurs reprises que des différences de comportements dans l'emploi s'expliquaient par la diversité des parcours des AM, et souligné que les AM des classes populaires, dont le revenu du travail est important pour la survie de la famille, n'ont pas les mêmes possibilités de négocier leurs horaires face aux parents ; de plus elles voient leur activité fluctuer en raison des évolutions des conditions d'emploi des parents employeurs et du marché local de la garde d'enfants.

Leur activité est plus irrégulière, plus soumise aux aléas extérieurs. De leur côté les AM issues des classes moyennes semblent mieux maîtriser leur niveau d'activité, même si leur salaire peut parfois être considéré comme un 'salaire d'appoint' (Silvera, 2014)[16] : « *Leur situation conjugale et économique autorise ces assistantes maternelles à négocier leurs horaires et leurs conditions de travail auprès des employeurs et, plus précisément, à refuser certaines demandes peu ajustées à leurs souhaits* » (Cartier, 2012).

Elles disposent davantage de ressources pour organiser leur activité, leurs changements d'horaires sont davantage maîtrisés, mis au service d'autres objectifs, comme leur formation ou leur aspiration *« à sortir par le haut »* de ce métier.

D'autres ont montré l'évolution du recrutement des AM, et son impact sur la composition de ce groupe professionnel. Après les périodes de « blanchiment » du travail, puis les volontés politiques d'insérer des femmes au bas niveau de qualification voire en difficulté sociale, « *Un phénomène général de durcissement de la sélection des assistantes maternelles* » (Vozari, 2014) est observé (en ce qui concerne la région parisienne, précise cette auteure, les données nationales manquent encore). Nous retrouvons ces différences et évolutions dans nos propres recherches.

2.3. L'entrée dans le métier

Nous pouvons distinguer dans cette entrée plusieurs facettes : les procédures liées à l'agrément, la formation, l'installation, puis la recherche de parents-employeurs.

2.3.1. La procédure administrative d'agrément

L'agrément est le passage obligé pour entrer dans la profession, en plusieurs étapes bien décrites sur les sites de la CNAF ou de la PMI, nous les rappellerons succinctement.

Dans une première réunion (facultative) organisée par la PMI, les conditions du métier et les exigences légales sont exposées. La personne remplit un dossier de candidature (formulaires, certificat médical, extrait du casier judiciaire de tous les adultes partageant le domicile). Puis le cadre de santé de la PMI (ou désigné par la PMI) procède à un ou plusieurs entretiens et à une ou plusieurs visites du logement. Il

[16] Rappelons que cette notion est utilisée pour justifier la sous-valorisation salariale du travail féminin (Silvera, 2014).

lui faudra (pré)juger de compétences et connaissances initiales, avant toute formation spécifique. Procédures, critères, éventuelle sous-traitance, interprétations locales des textes officiels, perception de la demande locale et de la pression à ouvrir des places d'accueil, tout cela contribue à faire de cette étape une épreuve très variable d'un territoire à l'autre (Vozari, 2014). Les forums d'AM sur le net s'en font l'écho (Havard-Duclos, 2018). Le délai de réponse est fixé à 3 mois au cours desquels des transformations du logement peuvent être réclamées (mise en conformité, attestations…). Au-delà de ce délai, l'agrément est considéré comme acquis. La réponse est signée du président du Conseil Départemental sur avis de la PMI. Elle précise le nombre et l'âge des enfants pouvant être accueillis. L'agrément est accordé pour 5 ans. En cas de refus, des recours sont possibles.

2.3.2. La formation (initiale) obligatoire

L'accueil des enfants n'est possible qu'après la réalisation de la première partie de la formation. Les articles D. 421-44 à D. 421-51 du Code de l'action sociale et des familles[17] fixent les modalités de mise en œuvre par le département, le contenu et les conditions de validation de cette formation obligatoire, dont la durée totale est de 120 heures. Cette formation est organisée et financée par le conseil départemental, qui peut la sous-traiter. La formation bien que non diplômante est évaluée depuis 2018 et donne droit à une validation d'une partie des épreuves du CAP Petite Enfance. Le nombre d'heures de formation préalable n'a cessé d'augmenter. Actuellement, les deux tiers de cette formation, soit 80h, sont à réaliser avant l'accueil des enfants. L'obtention du CAP n'est pas obligatoire, mais de plus en plus encouragée ; elle n'ouvre pas le droit à une meilleure rétribution.

2.3.3. La préparation, les ressources mobilisées

Les ressources matérielles, familiales et relationnelles sont évaluées par les professionnelles de la PMI. La relation conjugale, le climat du foyer, les modalités éducatives des enfants de la famille, la vie sociale du ménage, tous ces éléments sont observés par la PMI, tenue d'être attentive à la réaction du conjoint. Le référentiel de la PMI de 2009 précise par exemple qu'« *une opposition de la part de membres de la famille peut constituer un élément d'appréciation défavorable* ». De façon sans doute plus intuitive les futurs employeurs, et leurs enfants, sont sensibles à ces dimensions familiales de la qualité de l'accueil. « *Les enfants ils sont aussi attachés à mon mari qu'à moi. Quand il n'est pas là, ils réclament après lui : c'est ça un accueil familial. Ils disent : 'il vient quand Christophe ?'* ». (Léonie, 54 ans, 2021).

Le logement est souvent mis en avant. Sa taille, son confort et sa localisation géographique impactent les conditions de travail et d'emploi, le nombre de places de l'agrément, une partie des services proposés (activités dans le jardin, légumes du potager, proximité avec un parc ou autre…). Lors des inspections au domicile les services de la PMI vont s'assurer de la connaissance et de l'application des nombreuses consignes et normes de sécurité domestique. La préparation du domicile à l'accueil professionnel est coûteuse à l'installation, c'est pourquoi une prime a été mise en place en 2023 (1200 euros versés après les premiers mois d'installation). Elle est assortie de plusieurs conditions liées à l'activité réelle. Elle peut se cumuler à des prêts pour l'installation.

Le matériel nécessaire (lits, chaises adaptées, tables à langer, jouets et jeux…) sont assez chers et doivent être renouvelés soit parce qu'ils s'usent, soit parce que les normes de la PMI changent. Le matériel familial déjà là ne saurait suffire. Par exemple la voiture familiale peut ne pas être assez grande pour trois sièges d'enfants. Les AM, qui sont des salariées, doivent s'équiper comme des auto-entrepreneuses ou des patronnes de petites entreprises (voir ci-après section 2.5). L'accès aux RPE, aux

[17] Décret n°2018-903 du 23 octobre 2018.

associations ou aux structures culturelles et de loisirs (bibliothèque, parc, ludothèque, etc.), permet de disposer ponctuellement d'équipements plus coûteux et plus variés que ceux du domicile.

2.3.4. La recherche d'employeurs

Commence alors pour l'AM la recherche d'employeurs, en tenant compte des délais entre la recherche des parents et le début possible du contrat (les parents cherchant des places, réputées rares, parfois 6 mois à l'avance). Cette activité requiert plusieurs compétences, puisqu'il faut savoir se rendre visible, négocier les prix et tarifs avec les parents, les rassurer sur la qualité matérielle et relationnelle de l'accueil. Cartier et Lechien parlent du travail de légitimation des AM, en tenant compte de leur diversité sociale, elles soulignent les différentes justifications ou mises en scène de la légitimité pédagogique : « *plus les assistantes maternelles sont diplômées, formées et proches des classes moyennes, plus elles tendraient à légitimer leur métier en reproduisant certains des équipements et activités des structures collectives, comme la crèche ou l'école maternelle ; plus elles sont inscrites dans les classes populaires, peu diplômées et peu formées, plus elles seraient au contraire dans la revendication d'un accueil 'familial' et la mise à distance de l'école maternelle, qui 'vient assez tôt'. Mais cette grille d'analyse ne fonctionne qu'en partie.* » (Cartier et Lechien, 2017).

La recherche d'employeurs ne cessera plus, dans la suite de l'activité, et devient un des aspects du travail peu visible que doivent effectuer les AM. Le bouche à oreille et les petites annonces dans les magasins du quartier n'ont pas disparu, mais des outils supplémentaires sont apparus avec le développement des nouvelles technologies et des plateformes spécialisées.

Bénédicte Havard-Duclos a souligné l'intérêt pour les AM débutantes de recourir à ces outils, tandis que les plus anciennes « *mettent précisément un point d'honneur à ne pas recruter de nouveaux enfants à garder par internet, mais en faisant marcher leur réputation* » (Havard-Duflos, 2018), les anciens employeurs et leurs relations.

2.3.5. La maîtrise des outils informatiques

Parmi les transformations du métier d'AM, l'irruption des technologies numériques demeure très peu traitée. Certes ces technologies ont largement intégré leur quotidien, mais ont-elles vraiment transformé leurs conditions de travail et d'emploi, comme on le suppose souvent ?

Selon la Dares, en 2005 les boîtes mails utilisées professionnellement sont quasiment inconnues de l'ensemble des employées, mais en 2019, 62% des employées (contre seulement 10% des AM) les utilisent. La même année, 63% des employées (et 39% des AM) utilisent internet à des fins professionnelles.

Toujours en 2019, 59% des employés et seulement 5% des AM disposent de logiciels et de programmes informatiques bien adaptés *pour effectuer correctement (leur) travail*[18]. Mais, comme pour toute la société française, les choses changent très vite avec les confinements liés à la crise sanitaire. D'autant que le recours à une plateforme spécialisée (monenfant.fr) créée par la CNAF, et à *pajemploi* créé par l'Urssaf, devient en principe obligatoire pour les AM.

[18] Enquête Conditions de Travail, 2005-2019, Dares.

Encadré 2.2 - monenfant.fr

Avec l'informatisation, la CNAF a créé et gère un site : monenfant.fr. Y sont référencées la quasi-totalité des structures d'accueil destinées aux jeunes enfants et des assistantes maternelles en activité. Il permet une recherche géolocalisée d'un mode d'accueil ou d'un service de soutien aux familles. Il offre aux parents une évaluation personnalisée du reste à charge (dans les frais de garde) et des prestations qui les concernent.

Les AM sont tenues de documenter leur profil sur le portail monenfant.fr, « cela permet de gagner en visibilité et d'offrir aux parents l'accès à une information beaucoup plus complète » selon ce site. Le conseil général, via la PMI, transmet aux CAF et donc au site monenfant.fr les coordonnées des AM agréées (mais cette obligation n'est pas toujours respectée).

Notre seconde enquête incluait un questionnement sur l'usage que faisaient ces professionnelles des outils informatiques. Comme Havard-Duflos, nous cherchions à « *Comprendre les modes d'appropriation du numérique par des populations peu qualifiées, ne l'utilisant pas dans un cadre professionnel* » (Havard-Duflos, 2018*)*. Nous avons sélectionné six AM en difficulté avec l'informatique, de l'avis des responsables de RAM. Et nous avons ainsi construit deux populations différentes, dont les comportements sont diversifiés mais bien moins que l'on aurait pu le penser a priori.

Nous n'observons pas de fracture numérique totale (par l'absence d'outils) puisque même les moins connectées disposent d'au moins un smartphone et le plus souvent d'un ordinateur à domicile. De plus, elles ont accès à l'équipement de leurs conjoints ou de leurs enfants ou de leur environnement. Elles envoient *a minima* des SMS et des photos, et peuvent recevoir des documents administratifs par mail à une adresse personnelle ou familiale. Leur niveau global de maîtrise n'est pas très élevé mais elles ont des stratégies d'usage efficaces en trouvant des relais adaptés. Ces types d'usage et d'équipement sont davantage liés à l'expérience antérieure des AM qu'à leur âge. Elles utilisent donc les outils numériques, même si elles les voient comme une contrainte qui complexifie inutilement leur travail. « *Être assistantes maternelles sans utiliser ces nouvelles technologies, smartphone internet ordinateur et tout cela ? Ça devient difficile parce qu'on est forcée d'utiliser ces outils-là* » (Catherine, AM, 2020).

Elles sont souvent attentives à ne pas se laisser envahir : « *Je vois parfois les parents sur Facebook et cette porosité famille-profession ça ne me va pas. Mes employeurs ne sont pas mes amis, ce n'est pas ma famille, non. Alors souvent je bloque tout : quand je les vois passer, je bloque tout de suite.* » (Valentine, AM, 2020).

Pour la majorité des AM rencontrées, le numérique fait partie du quotidien, il est intégré dans l'exercice de leur métier, dans la gestion administrative du contrat essentiellement. Cet usage administratif s'étend aux services en ligne de l'Etat, mais la numérisation n'est pas toujours perçue comme permettant un gain d'efficacité dans la communication avec les organismes les plus centraux (Pajemploi, Pôle Emploi devenu France Travail, etc.) du fait de la standardisation des formulaires qui ne tiendrait pas suffisamment compte de leur situation particulière, par exemple, ou de l'opacité du traitement de l'information.

Les niveaux de maîtrise des outils informatiques restent très hétérogènes. La formation en ligne est souvent évoquée (la formation initiale ne peut pas être effectuée en ligne). Elle permet d'être plus aisément intégrée dans leur emploi du temps, en n'empiétant pas sur les jours d'accueil, en s'adaptant aux contraintes de l'AM vis-à-vis des tiers, mais au prix d'une surcharge de travail hors temps d'accueil. L'outil ne permet pas une meilleure garantie de l'application du droit à la formation continue Pourtant, les demandes ou les incitations à des formations à des pédagogies particulières ou aux usages numériques

semblent croissantes. L'évolution de la demande est assez paradoxale avec un besoin expérienciel fort, que l'on retrouve dans tous les secteurs d'activités, et une homogénéisation de demandes pédagogiques qui, par vagues, font la part belle à Maria Montessori ou à d'autres pédagogues. Or, ces formations, comme le CAP petite enfance, requièrent un investissement financier du temps et des efforts, mais ne permettent pas des rémunérations plus élevées ; et la formation en ligne ne donne pas lieu à une compensation (ni financière, ni sous forme de congés) (voir chapitre 6).

Plus largement, nous reprenons à notre compte le constat de Havard-Duclos pour qui « *il n'est pas sûr qu'internet assure réellement une démocratisation de l'accès à la compréhension des droits et des arcanes administratifs, malgré (ou à cause) de la multiplication des interlocuteurs* » (Havard-Duclos, 2018). Les administrations et les plateformes privées disposent d'une quantité de données volumineuse et les premières ont une marge de progression forte sur leur capacité de traitement et d'usages des données collectées afin de faciliter l'appariement, de faciliter le calcul de la paie, d'orienter les décisions des utilisateurs, fonctions pour lesquelles les AM recourent massivement aux plateformes privées.

Mais pour ce qui concerne les AM elles-mêmes, ces nouveaux outils, s'ils restent précieux et prometteurs, ne mettent pas fin aux inégalités entre AM, voire ils les révèlent et peuvent les accentuer en raison d'usages différenciés.

2.4. Deux exemples d'entrée dans le métier : Cécile et Marie

Pour clore ce chapitre, et donner de la chair à la diversité des AM, nous présenterons rapidement deux AM, renommées Cécile et Marie, rencontrées en 2020 et 2021, au moment de leur entrée dans le métier, et revues une année plus tard. Dans ces deux entretiens on peut remarquer que les emplois, d'AM pour Cécile, de cadre pour Marie, sont tous les deux liés à une histoire familiale. Dans ces deux cas, la référence à la famille n'est pas une antithèse à la professionnalisation, mais son enracinement.

Elles appartiennent à des fractions de classe différentes (d'origines, par leurs conjoints ou dans leurs formations et métiers antérieurs). Dans leurs commentaires on observe des différences dans le niveau de langage, et des différences de niveau de revenu attendu : seule Marie fait référence au niveau du service rendu, ou plus exactement à sa propre valeur telle qu'elle l'auto évalue, et critique par ailleurs les limites posées aux gains possibles.

Cécile, 37 ans, a commencé son activité d'AM deux mois plus tôt. Elle a reçu un agrément pour 3 enfants et en garde deux, en plus de sa propre fille de 2 ans et demi. Elle est mariée depuis 8 ans à un agent de sécurité dans la fonction publique ; ils habitent une petite maison ouvrière avec courette, deux chambres à l'étage et un grenier aménagé en pièce pour la sieste des enfants accueillis. Elle nous dit avoir arrêté sa scolarité en classe de première.

Marie, 40 ans, titulaire d'un DUT, 3 enfants (6 ans et des jumeaux de 3 ans), mariée à un ingénieur commercial, habite une maison spacieuse, dans une impasse très verte d'une petite commune suburbaine. Parmi les 5 chambres, l'une sera réservée aux enfants accueillis, et le très grand salon sera converti la journée en salle de jeu. Elle prévoit de commencer son activité dans 3 mois, il ne lui reste que 4 jours de formation à achever.

Marie et Cécile ont en commun d'avoir eu des grossesses difficiles et de ne pas souhaiter agrandir leur famille. Mais elles ont découvert le monde de la petite enfance à des étapes bien différentes de leur vie : Cécile parle avec plaisir de sa mère AM, de l'aide qu'elle lui donnait comme enfant, des conseils qu'elle reçoit actuellement ; son père était ouvrier. Marie, élevée en fille unique sans cousin ni autre enfant autour d'elle, a découvert le monde de la petite enfance lors de sa propre maternité, et décidé de s'y professionnaliser. Son père est directeur d'une PME. Elles ont toutes les deux eu des activités

professionnelles variées : Cécile a été pendant 20 ans ouvrière puis employée peu qualifiée jusqu'à sa décision d'arrêter à la naissance de sa fille ; Marie a travaillé en banque puis comme cadre dans une entreprise de spectacles, liée à sa famille, dont elle a été licenciée peu après la naissance de ses jumeaux.

Pour ces deux femmes la maternité a été l'occasion d'une bifurcation professionnelle. Cécile a l'impression de retourner à ses premiers choix (elle voulait être auxiliaire de puériculture, avant d'arrêter ses études) « je me suis formée aussi en étant maman, mais c'est quelque chose qui me tenait à cœur ». Marie a suivi intégralement le CAP Petite-Enfance, pour conforter son choix de travailler dans ce domaine. Elles n'ont pas fait les mêmes choix pour leurs enfants : Cécile ne l'a confiée qu'à ses proches (lors de sa formation notamment) tandis que Marie a connu plusieurs AM avec qui elle a fait des expériences contrastées, avant de mettre ses enfants en crèche.

Cécile a préparé son intérieur à l'accueil des enfants en s'équipant petit à petit, sur les sites d'occasion et dans son réseau de connaissances elle a pu trouver du matériel d'occasion. Elle estime avoir dépensé entre 500 et 700 euros, répartis sur plusieurs mois, elle attendra la prime d'installation pour acheter, peut-être, une poussette double (c'est presque 1000 euros !). Marie plaisante en nous disant qu'elle avait revendu tous ses objets de puériculture avant de décider de s'installer comme AM ; elle a tout racheté à neuf et ne précisera pas son budget d'installation. Elle hésite encore entre une poussette triple ou une quadruple, dont elle n'évoque pas le prix.

Cécile fréquente le « RAMI » (ancien nom du RAM-RPE : Relai d'assistantes maternelles indépendantes) de sa ville, demande conseil à sa directrice, ne veut pas trop demander de conseils aux autres AM, elle a besoin de l'autorité de quelqu'un de plus haut placé. Marie de son côté a adhéré à l'association d'AM de sa commune, parle de ses bonnes relations aussi bien avec les personnels de la crèche (la directrice va sans doute lui confier son bébé quelques mois) qu'avec les autres AM. Cécile évoque l'expérience de sa mère qui lui a été utile lors de la procédure d'agrément ; Marie évoque cette procédure comme une rencontre entre égaux, une conversation détendue.

Ces deux femmes se disent sûres de trouver des enfants à garder dans leur commune où la demande est forte ; Cécile compte surtout sur le RAMI, Marie sur ses relations à la crèche, à l'école, dans le voisinage. Elles fréquentent toutes les deux les plateformes dédiées aux AM. Marie s'est syndiquée pour avoir accès à d'autres informations (mais précise qu'elle n'est pas pour autant syndicaliste-militante) ; elle compare les avantages de *pajemploi* et de *topassmat* pour sa future activité.

Quant aux tarifs, Marie sait que dans sa commune ils varient de 3,20 à 4,0 euros de l'heure ; elle hésite encore : « *J'avoue que je serais plus entre 4 et max 4,50. Parce qu'effectivement, je trouve qu'au niveau de la prestation de la maison, qu'au niveau de mes connaissances et qu'au niveau de ce que je souhaite faire avec les enfants, je me rapprocherais plus de ça.* » Elle ajoutera un peu plus tard « *Nous le 'travailler plus pour gagner plus', on n'y a pas le droit en fait ! on est limitées* ». Pour elle « *l'idéal serait d'avoir entre 550 et 600 € par enfant, donc aux alentours de 1800, quoi !* » (elle a un agrément pour 3 enfants).

Cécile est à 3,90 de l'heure *« à la base je voulais faire 3,50 parce que je ne savais pas du tout. Et au RAMIi ils m'ont dit, non ici, la moyenne c'est 3,70-3,80. J'ai dit ah bon ! parce que moi j'étais pas du tout…* » Elle gagne 1300 euros par mois (y c les frais d'entretien) avec ces deux enfants et ça va bien « *mon mari est à plein temps* » ajoute-t-elle ; et elle 'prendra' un 3ème enfant à l'automne quand sa fille sera scolarisée.

Les deux contrats de Cécile ne sont pas les mêmes : 48h pour l'un, 27 h pour l'autre, mais répartis sur les 5 jours ouvrables. Marie de son côté a choisi les contrats enseignants, et ne travaillera ni mercredi ni pendant les vacances scolaires. « *je fais une amplitude de 8h-18h sans problème sur les 4 autres jours,*

mais le mercredi je veux le consacrer à mes propres enfants, c'est le seul jour où je pourrais les emmener aux activités des choses comme ça ». Mais 10h par jour, 4 jours par semaine, on est loin du temps partiel !

Une année plus tard nous retrouvons ces deux AM, à la fin de notre recherche, pour mieux connaître les réalités de la première année d'activité. Cécile ne tarit pas d'éloge sur les parents et les enfants accueillis cette année-là ; elle est en arrêt pour grossesse pathologique, à l'issue de laquelle elle espère reprendre avec un bébé accueilli (en plus de ses deux propres enfants). Marie n'a jamais accueilli d'enfant, elle y a renoncé pour des raisons familiales (être disponible à ses enfants diagnostiqués HPI) elle a repris son ancien métier, à temps partiel, en télétravail, dans l'entreprise de sa famille.

Chapitre 3. Contrôles et accompagnement de l'activité des AM

Qui assure le suivi du travail des AM ? A l'heure où la mise en œuvre d'un « Service Public de la petite enfance » est discutée, cette question est loin d'être résolue dans le cadre financier et institutionnel contraint de la politique de la petite enfance et son impact sur les AM (voir chapitre 1).

Au niveau local, ce n'est pas plus simple car une diversité d'acteurs se partagent un rôle d'accompagnement, de pilotage, de structuration voire d'encadrement du service offert par les AM sans qu'aucun ne dispose de la capacité d'organiser le travail tant sur le plan quantitatif (le cadrage du nombre de places disponibles) que sur le plan de la qualité et du contenu du travail.

Historiquement, c'est à la PMI qu'une part importante du travail de contrôle est confié, à l'entrée (agrément, *cf.* chapitre 2) et pendant la période d'activité, soulevant des questions sur les moyens alloués et les objectifs affichés (§3.1). Depuis plus de trente ans, le déploiement des Relais d'assistantes Maternelles (RAM) devenus Relais de la Petite Enfance (RPE) ouvre la voie à une nouvelle forme, moins hiérarchique, d'accompagnement du travail des AM.

Mais, là aussi, les moyens semblent bien faibles tandis que les missions confiées demeurent floues (§3.2). La loi de décembre 2023 pour le plein emploi comprend des dispositions nouvelles pour la « gouvernance en matière d'accueil du jeune enfant », modulées selon leur taille, qui redonnent la main aux communes.

Mais si la plupart des très grandes villes disposent d'un service de la petite enfance, ce n'est pas le cas de toutes les villes moyennes ou plus petites et les pratiques semblent très hétérogènes. Pour le faire pleinement apparaître, nous présentons les enjeux de ces politiques municipales à partir du cas d'une ville moyenne que nous avons pu étudier lors de deux enquêtes en 2011 puis en 2021 (§3.3).

3.1. Un contrôle confié à la PMI

Nous avons vu qu'à l'échelon national, les acteurs publics se concentrent sur l'attribution des financements…tout en affichant des ambitions élevées dont les objectifs sont en partie contradictoires : maximiser le nombre de places, développer la qualité du service et limiter les dépenses publiques.

Cela n'est pas sans conséquences sur les autres acteurs interagissant avec les AM. C'est notamment le cas de la PMI qui constitue, depuis les années 60, l'interlocuteur central des AM. En effet, la PMI se voit confier le rôle d'accorder ou non un agrément (d'abord facultatif puis obligatoire à partir de 1977) permettant l'exercice du métier.

Parallèlement, les équipes de la PMI doivent s'occuper de la formation initiale des AM, les responsabiliser, les contrôler lors de visites inopinées ou encore accorder ou non les renouvellements de l'agrément mais aussi participer au travail d'information des parents… Les agents de la PMI se sont adaptés à ces nouvelles tâches, mettant en avant leur propre professionnalisme (Bouchayer, 1981) mais cette mission apparaît à la fois très exigeante et ambigüe tout en devant être avec des moyens très insuffisants.

3.1.1. Une mission exigeante et des objectifs incompatibles

Très vite, les agents de la PMI, ont été désarçonnés car ces spécialistes de l'enfant ne se sentaient pas armés pour aborder plusieurs aspects de la formation liés aux questions juridiques et administratives

(Bouchayer, 1981). Ainsi ils ont pu se sentir menacés dans leur propre professionnalisme par les missions d'accompagnement de ce métier à faible statut. Ces prérogatives ont pu se traduire par un sentiment de perte d'autonomie. En effet la nécessité de motiver le refus d'agrément a été en partie vécue comme un contrôle de leur propre travail, les AM pouvant porter recours devant l'administration du Conseil Général. Par ailleurs certaines directives n'étaient pas claires, ou mettaient en question à la fois la conception de leur travail – attend-on d'eux un soutien psychologique et éducatif aux AM ou une surveillance systématique médicalisée ? –, et celle de la formation des AM. Les contraintes étaient également soumises à interprétations changeantes selon les départements ou les équipes PMI : « *On voit des politiques départementales différentes s'élaborer (adoption de grilles de critères, agrément "à l'essai" pour un enfant seulement). Ceci correspond à une volonté de disposer d'assistantes maternelles de qualité, mais comporte le risque d'en décourager beaucoup de demander l'agrément.* » (Hatchuel, 1989). La tension reste palpable entre deux objectifs : qualité du service rendu et lutte contre la pénurie de places.

Interrogés en 2007 sur le projet de passage de 3 à 4 agréments (passage qui sera effectif dès 2009), les PMI départementales montrent leurs craintes pour la fragile professionnalisation des AM. Si les avantages leur sont perceptibles (augmentation du nombre de places d'accueil, possibilités de meilleurs revenus pour les AM …) les inconvénients leur semblent nombreux, surtout ceux *« relatifs à la qualité de l'accueil : moins de disponibilité des assistants maternels, risques pour la sécurité, problèmes liés à l'habitat, à la difficulté pour les assistants maternels d'exercer leur métier de façon satisfaisante (problèmes liés aux transports, difficultés d'organisation des repas, plus d'isolement potentiel par manque de temps pour se rendre au relais) »* (DREES, 2009). Le passage de 3 à 4 enfants sert de révélateur, en les amplifiant, aux difficultés des AM selon la PMI, ainsi qu'à la tension entre objectifs quantitatifs et souci d'une certaine qualité, entre politique de l'emploi et politique de la petite-enfance.

La tâche de la PMI n'est pas facile, puisque ses agents doivent étudier toutes les candidatures complètes (*cf.* chapitre 2). Si elle n'a pas la main sur la commande politique ni sur les objectifs quantitatifs, la PMI tente tout de même de faire valoir ses valeurs et la recherche de la qualité optimale d'accueil. Ainsi le rejet de postulantes jugées trop éloignées des normes professionnelles de la PMI, notamment lorsqu'elles sont adressées par des instances d'insertion partageant le présupposé que c'est un métier facile pour toute mère, est-il assumé au nom d'une conception exigeante de la qualité de l'accueil.

Certains de ces refus ont pu être interprétés comme relevant d'une forme de discrimination (Vapné *et coll*, 2015, Vozari, 2014) mais ils illustrent aussi les tensions entre différentes approches de la qualité du service. Ces valeurs ou critères ne sont pas uniformes sur le territoire : la presse professionnelle et l'Unafaam dénoncent les interprétations divergentes des référentiels de l'agrément, créant une situation inégalitaire entre les candidates des différents territoires (Delhon, 2020) et regrettent que ce sujet ne soit pas un objet de recherche en sciences humaines.

Sur leurs forums, des AM comparent ce qui est permis ou interdit d'un département à l'autre et leurs propos expriment une tension entre soutien et confiance aux puéricultrices de secteur et distance vis à vis des prescriptions institutionnelles, qui peut aller jusqu'à l'impression d'abus de pouvoir (Havard-Duclos, B. 2018). Ainsi apparaît nettement l'inconfort de la relation entre PMI et AM, avec, au-delà de la mission d'accompagnement et de conseil, ses connotations de contrainte et de contrôle : « *D'un côté, les professionnelles de la PMI reconnaissent une réelle difficulté à contrôler ce travail à domicile et à tenir vis-à-vis des assistantes maternelles les exigences professionnelles essentielles sur les fondamentaux (...). D'un autre côté, les assistantes maternelles dénoncent une augmentation significative des contraintes tatillonnes à leur égard, qu'elles considèrent peu adaptées à leur travail* » (Bosse-Platière, 2017).

3.1.2. Des moyens nettement insuffisants

L'encadrement des différents modes de garde, dont les AM, représente une part importante de l'activité des PMI et mobilise 20 à 30 % de leurs effectifs (Peyron et coll, 2019). Mais dans un contexte de croissance des besoins, de multiplication des directives et des normes, de faible attractivité des emplois (et des salaires) et de contraintes budgétaires, la PMI est-elle en mesure d'assumer ses missions[19]? Les effectifs des médecins de PMI diminuent régulièrement, un rapport parlementaire tire le signal d'alarme.

Son titre est explicite « *Pour sauver la PMI, agissons maintenant !* » (Peyron et coll, 2019). Son ton est alarmant : « *non seulement la France désinvestit dans la PMI - à rebours de la priorité donnée à la prévention par la Stratégie Nationale de Santé (SNS) 2018-2022 – mais la PMI est menacée d'un 'effet falaise'*[20] *avec une perte massive de mémoire et de transmission. Au fil de l'eau, et sans un sursaut des pouvoirs publics, la poursuite des évolutions observées pourrait aboutir à une extinction de la PMI dans la majorité des départements d'ici une décennie. Ce scénario tendanciel peut être évité, mais il faut agir maintenant.* » (Peyron, 2019) La Cour des Comptes, en 2022[21], souligne que la situation s'est encore dégradée depuis 2019 avec « *une diversification des missions non sanitaires, un mode de financement hybride et fragile, et des moyens humains, en particulier médicaux, sous forte tension*. » (page 81).

Dans ces conditions, « Un projet de transfert aux caisses d'allocations familiales de la mission d'agrément et de suivi des assistantes maternelles devrait être prochainement expérimenté », continue ce rapport. La portée et les conséquences de ce transfert possible seront à examiner dans les années qui suivent, aussi bien en ce qui concerne le devenir de la PMI que pour le suivi des AM.

Ainsi les services déclarent se heurter à un manque d'effectifs pour assurer la gestion de l'agrément (instruction, renouvellement, modifications). Ils dénoncent le manque de temps et de moyens pour s'acquitter de leur mission d'accompagnement aux pratiques professionnelles, qui se borne dès lors à la gestion (renouvellement, extension). Faute de possibilité de suivi systématique en dehors des demandes d'extension et de dérogation, le renouvellement fait figure de bilan de l'accueil, au sens où bien souvent il s'opère sans qu'un échange ait pu être proposé précédemment aux AM concernées. Une AM « sans histoire », n'ayant pas fait l'objet de plainte des parents ou de signalement de professionnels, peut ne pas avoir de contact avec l'institution durant cinq ans (Alberola *et coll.* 2009).

Lors de notre enquête réalisée en 2021, nous avons rencontré des AM ignorant le nom de leur nouvelle référente plusieurs mois après le départ de l'ancienne ; une seule AM, qui nous a semblé en grande difficulté, évoquait les visites régulières de sa puéricultrice.

Face au manque de moyens, une des solutions adoptées dans certaines PMI est la sous-traitance, à des IRTS (Institut Régional du Travail social) par exemple, de l'instruction de l'agrément et de la formation initiale. Les directrices de RAM/RPE attendent de ce fait une plus grande disponibilité des agents de la PMI : « *Maintenant que l'agrément est externalisé, la PMI va se recentrer sur la prévention, donc aller un peu plus souvent chez les assmat pour les accompagner… C'était déjà normalement une fois par an, est-ce que ça va se faire ? pas sûr car pas le temps. Toute la protection de l'enfance est … (sous-dotée).* » (Agathe, dir de RAM, 2020). On peut craindre que cette sous-traitance ne distende les relations de proximité entre le secteur de PMI et les AM qui y sont rattachées.

[19] Voir par exemple Amrous, 2022.
[20] Ceci renvoie à l'effondrement démographique : vieillissement des agents, difficulté de recrutement, etc.
[21] La santé des enfants consulté sur : https://www.ccomptes.fr/sites/default/files/2022-02/20220209-sante-des-enfants.pdf.

Le manque de moyens de la PMI se remarquerait aussi par ses pratiques administratives, particulièrement problématique dans la période récente de crise liée aux confinements : « *La PMI n'a pas de fichier centralisé avec les adresses mails des AM, il y a 5 secteurs PMI sur (la ville), qui n'ont pas les mêmes pratiques ! et là on s'est vraiment redu compte, ça a été flagrant, la crise (note : le confinement) a montré un système qui n'était pas du tout adapté au monde d'aujourd'hui* ! » (Directrice du service petite enfance d'une grande ville, 2020). Les AM interviewées évoquent cette période où la PMI fermée (dans leur secteur) ne répondait pas à leurs questions. Souvent les puéricultrices de la PMI « *viennent nous voir pour les renouvellements d'agrément, (...) et en général c'est le seul moment où on les voit. On a un peu déploré leur absence lors du confinement* » (Catherine, AM, 2020)), contrairement à leur RAM, resté ouvert et actif (ne serait-ce qu'en visio).

Ainsi aujourd'hui, la PMI semble en difficulté, dans de nombreux départements, pour assurer les missions exigeantes de contrôle, de formation et d'accompagnement des AM.

3.2. Les RAM/RPE, nouvel échelon de l'accompagnement des AM

Face au constat d'un risque d'isolement des AM et d'un manque de structuration de leur offre de garde, les acteurs publics ont poussé à la mise en place de nouveaux acteurs. Mais, à nouveau, les conflits autour de la façon dont ce métier doit être organisé ont débouché sur des compromis favorisant de nombreuses zones de flou.

Créés en 1989 par la CAF, les RAM sont d'abord définis par ce qu'ils ne sont pas (ni employeur d'assistants maternels, ni lieu d'accueil des jeunes enfants) et confiés à des animatrices qui ne sont ni directrices de crèches familiales, ni coordinatrices petite-enfance, ni en charge des consultations PMI (Bosse, 2008). Cofinancés par la CAF, les départements et les communes, les RAM ont un ancrage territorial au niveau de la commune, et comptent parmi leurs missions celle de « *soutien à la professionnalisation de l'accueil individuel* » (Alberola, 2008). D'abord dépendants du volontariat des acteurs locaux, la loi de décembre 2023 pour le plein emploi (Loi n° 2023-1196) les rend obligatoire dans les communes ou les communautés de communes de plus de 10 000 habitants (avant 2026).

La loi de 2005 précise les missions : information sur le métier et échanges parents-AM et entre AM. Par un décret de 2021, dans le cadre de la réforme des modes d'accueil, les RAM deviennent les Relais petite enfance (RPE). Les missions des RPE sont étendues, en direction des familles aussi bien qu'en direction des professionnels de l'accueil individuel (et non plus des seules AM).

Elles sont résumées ainsi : « *accompagner les professionnels de l'accueil individuel dans leurs pratiques professionnelles et pour leur employabilité* »[22]. La CAF, co-financeuse, reconnait trois missions dites renforcées que les RAM/RPE peuvent contractualiser dont celles-ci : « *La mission d'analyse de la pratique afin de contribuer à l'amélioration continue de l'accueil par les assistants maternels ; la mission de promotion renforcée de l'accueil individuel et du métier d'assistant maternel afin de lutter spécifiquement contre la sous-activité subie et le manque d'attractivité du métier* »[23].

Plus globalement, si le dispositif RAM a été jugé cohérent, efficace et capable de s'adapter à toutes les situations locales (Alberola *et al*, 2013), la majorité des AM ne fréquente pas le RAM en dehors de la recherche ou de la signature des contrats et elles ne sont pas non plus tenues de venir au RAM/RPE pour cela. Le volontariat reste la norme pour chaque activité et les RAM/RPE n'ont pas les moyens d'offrir toutes les activités à toutes les AM de leur secteur. Bien souvent, ce sont les plus 'professionnelles' qui

[22] https://www.caf.fr/sites/default/files/medias/131/Espace%20Partenaires/CNAF_Referentiel_Rpe2021.pdf.
[23] https://www.caf.fr/sites/default/files/medias/131/Espace%20Partenaires/CNAF_Referentiel_Rpe2021.pdf.

fréquentent les RAM/RPE, selon leurs animatrices. Dans nos observations, les AM qui fréquentent le RAM/RPE sont satisfaites, et celles qui ne le sont pas regrettent surtout l'insuffisance de l'offre d'activités ou de rencontres[24].

Plus encore, ces structures, qui ne sont pas présentes sur tous les territoires, manquent de financement pour développer leur rôle : « *Après, c'est à nous, en tant que professionnelles de travailler sur cette qualité d'accueil, mais à un moment donné… Surtout avec* [les rapports et les lois] *Morano, Tabarot, on ne l'entend pas beaucoup cette qualité… c'est beaucoup plus le mode d'accueil, un nombre de places de gardes en plus, etc. (…) Et qui ne coûtent pas cher … !* » (Responsable de RAM d'une ville moyenne, 2010).

3.3. L'exemple de Neuville : les limites d'une politique municipale de contrôle d'accompagnement des assistantes maternelles

Les évolutions législatives récentes ont renforcé le rôle des communes dans l'organisation de l'offre des services de garde. Mais l'action des municipalités, bien que très diverse, est bien plus ancienne. Comprendre comment ces questions sont abordées dans les communes est complexe. Nous le ferons à partir de la situation d'une ville de taille moyenne que nous avons anonymisée en la renommant Neuville (voir encadré 3.1).

En 2010, en cherchant à rencontrer des acteurs institutionnels qui puissent nous aider à comprendre la situation des AM des quartiers en ZUS[25], nous avons été amenés à participer à un groupe de travail municipal sur les AM. Nous sommes retournés étudier la situation en 2021-2022. C'est le fruit de ces explorations[26] que nous présentons ici pour tenter de cerner la position et les démarches d'une commune aux prises avec la question du nombre de places d'accueil pour la petite enfance, en particulier chez les AM. La première section présente les ambiguïtés des initiatives municipales qui font écho à celles des autres acteurs présentés ci-dessus, la seconde souligne que les acteurs locaux n'ont qu'une connaissance très parcellaire de la population des AM. Ce contexte local éclaire enfin la question de la sous-activité que les AM peuvent souvent vivre.

3.3.1. Une politique municipale entre plusieurs objectifs en tension

En 2010, la première préoccupation de l'élue petite-enfance de Neuville est d'agir pour l'emploi des AM dans sa commune. En partenariat avec la Maison de l'emploi (MDE)[27] et Pôle Emploi, elle souhaite organiser, dans la continuité de ce qui se fait autour des services à la personne à la suite du Plan Borloo, un « speed dating » permettant aux AM de rencontrer des parents employeurs. L'objectif est, dès le départ, double : faire baisser le chômage des femmes en précarité et offrir suffisamment de places d'accueil aux parents actifs de la commune ; le tout sans engager de dépenses publiques importantes[28]. L'approche est d'abord quantitative tout en s'inscrivant dans un contexte d'austérité budgétaire assumée. Par exemple ni la création d'un RAM ni le soutien à une MAM ne semblent envisageables. Pourtant les freins au développement de l'activité sont bien identifiés et rattachés essentiellement aux questions de logement, dans une ville où plus de la moitié de la population habite dans des grands ensembles verticaux.

[24] Rappelons qu'environ la moitié de nos interviewées nous ont été présentées par les responsables de RAM.
[25] Zone urbaine sensible (zones fixées par décret en 2016, remplacées par d'autres classements en 2015).
[26] Ce n'est pas un travail de sociologie de la décision politique, ni un travail exhaustif sur la politique de la petite enfance d'une ville (comme nous avions pu le tenter sur une autre ville, celle de Lille, *cf.* Cresson, 1998).
[27] Dispositif regroupant tous les acteurs locaux de la politique de l'emploi et de la formation professionnelle.
[28] Mais avec une référence au droit opposable au mode de garde annoncé pour un avenir proche. Les crèches municipales ont de longues listes d'attente, d'où la pression à la création de nouvelles places.

La principale cause du manque d'attractivité de certaines AM, identifiée par l'élue, est bien l'habitat, le logement et l'absence de jardins. Mais, une fois cette cause énoncée, elle est mise de côté et n'est pas traitée (*cf.* encadré 3.2).

Encadré 3.1. - La commune de Neuville

La commune de Neuville compte environ 20 000 habitants, elle fait partie de la MEL (Métropole européenne de Lille). En 2010 55% de la population habite dans des zones classées ZUS (Zone Urbaine Sensible). Deux types de quartiers se juxtaposent : des petites maisons avec jardin où persiste une petite et moyenne bourgeoisie et une ville verticale très dense datant de la fin des années 1960 où résident principalement des personnes modestes voire en précarité. Plus de 80% des actifs travaillent en dehors de Neuville. La ville est bien desservie en transports en commun et proche de grands axes routiers. Pour ce qui est des services publics, les découpages territoriaux ne se superposent pas, comme c'est souvent le cas, ni entre eux ni avec les limites de la ville. Plusieurs circonscriptions PMI se partagent la ville et aucune agence de Pôle emploi n'est présente sur le territoire tandis que la Maison de l'emploi (MDE) regroupe, en dehors de Neuville, des services pour plusieurs villes. Enfin, il n'existe pas de RAM mais, occasionnellement, les AM fréquentent ceux des communes avoisinantes.

En revanche, la ville dispose d'une Maison de la Petite Enfance (qui regroupe une halte-garderie, la PMI et d'autres services dédiés à l'enfance ou à la parentalité) ainsi qu'une association d'AM créée en 1995 par une assistante maternelle devenue adjointe au maire (mais qui ne l'est plus en 2010). L'association a pour objectif de créer une solidarité entre les adhérentes. En 2011, elle compte 73 adhérents (46 AM et 27 parents). La mairie a mis à sa disposition les locaux de la « maison de la petite enfance », partagés avec d'autres associations. Quatre jours par semaine, l'Association propose 4 types d'ateliers aux AM ou aux parents, accompagnés ou non de leurs enfants, organise des fêtes… La directrice de l'Association est favorable à l'ouverture d'un RAM qui profiterait à davantage de monde.

Enfin, en matière d'offre de garde, il existe, en 2011, sur le territoire de la commune deux structures d'accueil privées (une crèche d'entreprise de 30 places dont 3 sont réservées aux habitants de Neuville et une crèche associative en perte de vitesse) et deux EAJE municipales, dont la liste d'attente est longue (une halte-garderie de 20 places pour un accueil maximal de 25 h/semaine et une crèche de 45 places à temps complet). Nous comptons 95 places d'accueil collectif. Les AM de la commune complètent l'offre de garde ou d'accueil. La ville recense 170 AM, mais ce dernier chiffre sera questionné ci-après, et le nombre de places qu'elles offrent n'est pas documenté.

3.2 : Diversité des AM de Neuville

Pour illustrer la situation locale nous pouvons d'abord préciser que sur les 16 AM de Neuville que nous avons interviewées en 2010, 8 travaillent à plein régime (en fonction du nombre d'enfants permis par leur agrément), 4 sont en sous-activité, et 4 en inactivité. Parmi les 8 AM occupées à plein, sept habitent une petite maison, une seule un immeuble de la ZUS. Les femmes en immeuble ZUS sont sur-représentées parmi celles qui sont sans activité ou en sous-activité. Présentons rapidement trois situations contrastées :

* Maimouna (33 ans) est l'une des AM en sous activité habitant la ZUS. Après un Deug de psychologie, un mariage et deux grossesses, elle connaitra sa première expérience professionnelle en devenant AM. Ses trois enfants ont 3, 7 et 10 ans. Au moment où nous la rencontrons, elle accueille 2 enfants à temps très partiel, dont une de ses nièces en dépannage, alors qu'elle a un agrément pour trois à plein temps. Elle attribue les difficultés qu'elle rencontre pour convaincre des parents de signer des contrats avec elle, principalement à son immeuble, une petite tour dont l'ascenseur, quand il n'est pas en panne, s'arrête au sixième (elle habite au 7°). Plusieurs parents auraient fait demi-tour en constatant la vétusté de l'ascenseur trop étroit pour une poussette. Maimouna souhaite déménager, mais les revenus du ménage sont insuffisants. Elle est relativement isolée, ne fréquente pas les autres AM de la ville, n'a pas apprécié ses passages à l'Association (elle dit s'y ennuyer).

* Leïla a le même âge (33 ans) et la même origine culturelle que Maimouna, ses deux enfants ont 9 et 11 ans. Elle habite une petite maison sur deux niveaux dans un quartier très populaire à quelques centaines de mètres de l'immeuble de Maimouna. Elle a connu une expérience professionnelle comme secrétaire, avant la naissance du premier enfant, suivie d'un congé parental et d'une installation comme AM. Elle dit n'avoir jamais eu de problème pour trouver des contrats, grâce à un réseau informel gravitant autour de l'école de ses deux enfants. Elle est très active dans l'Association, où elle anime des ateliers et des rencontres, à sa grande satisfaction. Elle s'y sent reconnue et valorisée.

* Monique a 46 ans, elle est mère d'un enfant de 11 ans. Son mari est cadre dans la fonction publique. Plus jeune elle a travaillé dans l'animation, la garderie, la restauration puis des petits boulots « sans intérêt ». Elle a ensuite tenu son propre commerce dont la faillite a eu de grosses conséquences personnelles et familiales. Elle a reçu son agrément en 2006.

Elle a déménagé (depuis une ville voisine) pour pouvoir accueillir plus d'enfants et dans de meilleures conditions. Sa maison est aujourd'hui plus grande : elle a un garage pour stocker tout son matériel, 4 chambres, un bureau où ils peuvent jouer, deux terrasses et un jardin de 300 m2. Aujourd'hui elle envisage l'achat d'une voiture 7 places. Elle a toujours senti un grand soutien de la part de la puéricultrice de la PMI de son quartier. Aujourd'hui elle travaille de 7h45 à 20h avec 3 enfants à temps complet et un périscolaire : (les parents) « m'avaient déjà dit au départ que c'était 50 heures semaine. (…) Et là, j'en suis à 55, parce que la petite sœur ce sera 55h (…) j'ai les enfants jusqu'à 19:00, voire 19:30 et ça ne me dérange pas. Le matin, si c'est 7:00, c'est 7:00 ».

Pour répondre à ses objectifs, la marie développe un dispositif spécifique autour d'un groupe de travail créé à l'initiative du service petite enfance et du CCAS, en partenariat avec le Pôle Emploi (devenu France Travail) et la Maison de l'Emploi. Il permet de faire apparaître l'importance des places d'accueil non pourvues : sur les 168 questionnaires qu'il a envoyés, 68 réponses sont reçues (soit un taux de réponses de 40%) dont 41 AM disent être à la recherche d'au moins un enfant à garder (parmi lesquelles 18 n'en accueillent aucun). Le groupe de travail conclut que « les difficultés de l'accès à l'emploi sont liées au cadre de vie peu attractif de certaines assistantes maternelles, à la représentation du métier parfois difficile auprès des parents-employeurs et à un manque de communication de la part des assistantes maternelles ». Les actions envisagées se déclinent selon 3 axes : « *travail sur la reconversion professionnelle », « travail sur une meilleure communication et une valorisation du métier », « mise en place d'un temps fort entre les employeurs et les assistantes maternelles* » (document interne non publié, 2010).

Une fois encore, le cadre de vie peu attractif n'est pas retenu comme axe de la politique municipale et les actions se concentrent sur la « professionnalisation des AM », réduite ici à une dimension : « *savoir se vendre* ». On attend des AM et de leur savoir-être la solution à des problèmes de l'ordre de l'urbanisme ou de la représentation sociale de leur métier.

Le cœur de la politique consiste alors à organiser, en juin 2010, une journée proposant des ateliers aux AM et un forum de rencontres entre parents et AM. Les thématiques retenues et leur inégal succès témoignent d'un certain décalage entre les attentes des AM et les priorités de la mairie : si l'atelier « droit du travail » a attiré 7 AM et l'atelier « RSA » 9 autres, personne ne s'est inscrit dans les ateliers « se mettre en valeur » / « outils de recherche d'emploi » / « communiquer » / « évolution et changement professionnel ». Quant au forum lui-même, s'il est présenté, sur une seule base quantitative, comme un « succès » car « 78 familles se sont présentées, et 57 AM se sont relayées toute la journée », seuls 3 à 5 contrats auraient été effectivement signés. La presse et le maire étaient présents et les AM mises en valeur. Les éditions successives vont se traduire par un désengagement progressif de la part des différents acteurs et un étiolement de la fréquentation tandis que l'essentiel du travail d'organisation sera reporté sur le RAM.

Nous retournons à Neuville en 2022-23[29] : comment la situation a-t-elle évolué 10 ans plus tard ? Les changements démographiques et socio-économiques sont plutôt faibles et l'emploi et le chômage des AM restent des préoccupations importantes. Les attentes vis-à-vis des futures AM ont cependant évolué : « *l'accueil des enfants à la maison c'est un vrai métier, et donc c'est très rabaissant de penser, (…) que parce qu'on a éduqué ses propres enfants ou parce qu'on est une femme (…) ou parce qu'on n'a rien d'autre, on va pouvoir exercer ce métier-là qui nécessite beaucoup de qualités que n'aurait pas une personne lambda.* » (Responsable du RAM/RPE de Neuville, 2023). La connaissance des AM, tant leur nombre que leurs conditions d'emploi, demeure néanmoins lacunaire (voir infra) en dépit de la création d'un RAM, qui constitue le principal changement dans le paysage local de la petite enfance. Il est financé par la mairie et la CAF, et se voit confier des tâches croissantes.

Créé en 2016, le RAM de Neuville est devenu RPE en 2021. Derrière ce changement d'appellation il faut souligner l'extension des missions des RPE à tous les professionnels de la petite enfance, à moyens quasi constants. (voir aussi le chapitre 6).

[29] Dans cette seconde enquête, notre investissement de travail sur Neuville a été moindre ; nous n'avons réalisé qu'une recherche documentaire, suivie de deux longs entretiens avec les responsables du RAM/RPE, sans chercher à contacter les acteurs de l'ancien groupe de travail ni d'autres AM. l'Association n'a pas donné suite à notre demande d'entretien car nous n'avions pas la contrepartie à leur proposer.

Le RPE offre des activités variées aux AM accompagnées d'enfants (en journée) ou pas (en soirée ou le samedi) et aux parents. Le principal travail est un accueil des parents en recherche d'une solution de garde, des AM ayant un questionnement, ou des deux parties à la fois pour négocier un contrat. La directrice estime que les deux tiers des AM de la ville fréquentent le RAM, plus ou moins régulièrement ; les autres n'ont qu'un contact téléphonique annuel.

Le RPE se voit chargé de missions abandonnées par d'autres institutions : la mairie lui confie une grande partie de l'organisation du forum annuel, Pôle emploi, submergé par d'autres missions, s'appuie sur le RAM pour le suivi des dossiers d'inscription au chômage des AM (alors même que Pajemploi reste une 'boîte noire' pour la responsable du RPE), AM et parents demandent une aide pour gérer le « casse-tête » des tarifs, A toutes ces missions, s'ajoute enfin la demande explicite de la CAF de suivre « *la situation des AM qui ne sont pas actives, pour les (…) accompagner individuellement pour qu'éventuellement si elles ne sont pas dans le bon projet ou le projet qui (leur) corresponde, qu'elles puissent enclencher un autre projet. Ce qui, en parallèle des autres missions … là c'est clair on avait dit non, là ce n'est plus …, ce n'est pas possible.* » (responsable du RAM de Neuville, 2023).

Finalement, s'il joue ainsi un rôle majeur, le RAM ne résout pas toutes les questions et ses moyens demeurent limités. En 2022 il emploie deux éducatrices de jeunes enfants (EJE), l'une à plein temps depuis la création du RAM ; l'autre, à temps partiel depuis peu, qui consacre l'essentiel de son activité à suivre l'inscription des AM sur le site de la CAF « monenfant.fr ». Les EJE se sont donné comme règle d'établir au moins un contact téléphonique annuel avec chaque AM de la ville, et peinent à y parvenir. Pour autant la spécificité de la situation professionnelle des AM demeure souvent méconnue des acteurs locaux, notamment parce que de nombreuses informations de sont pas accessibles aux EJE du RAM.

3.3.2. Méconnaissance problématique de la disponibilité des AM

Au-delà des atermoiements des actions municipales, les observations de ce contexte local ont permis de mesurer combien les AM étaient, y compris au niveau d'une commune moyenne, une population hétérogène (voir encadré 3.3) et finalement peu connue des acteurs avec lesquels elles doivent interagir. Cela s'observe aussi bien dans le décalage entre certaines initiatives municipales et les attentes ou les besoins des AM que point de vue quantitatif : combien sont-elles ? Sont-elles disponibles pour accueillir des enfants ? Sont-elles en sous-activité ? Nos deux enquêtes, en 2010-2011 comme en 2020-2021, ont rappelé combien ces questions souffraient de réponses lacunaires en dépit de divers outils développés par une pluralité d'acteurs.

En 2010, officiellement, c'est la PMI qui gère la liste des disponibilités et la met à jour régulièrement, à partir des déclarations des AM sur leur disponibilité. Devenues obligatoires en 2005, elles restent pourtant encore très mal renseignées. Les puéricultrices de PMI déclarent ne pas pouvoir actualiser ces listes de manière régulière. En l'absence de listes à jour, la ville, Pôle Emploi, les associations, etc. … proposent chacun une liste, partiellement mise à jour, pour répondre aux sollicitations des parents, mais ces listes divergent (encadré 3.3). L'analyse de ces listes, fait apparaitre la difficulté de repérer les AM et de comprendre leur situation, notamment lorsqu'elles sont éloignées de l'emploi : certaines travaillent à temps partiel ou en intérim dans différents métiers des services à la personne, d'autres sont dans des situations (familiales, de logement, etc.) peu propices à leur reprise d'activité d'AM. Beaucoup sont difficiles voire impossibles à joindre pendant des mois, ce qui laisse penser qu'elles ne sont pas disponibles pour rencontrer des parents-employeurs ou accueillir des enfants.

En 2021-2022, la mairie n'affiche plus sa liste propre, et renvoie à la CAF et au RPE. Il ne reste qu'un seul site où trouver les disponibilités des AM sur la commune, celui de la CAF : *monenfant.fr*, qui affiche les disponibilités en temps réel. Il permet une recherche sur un plan, en partant d'un point central (l'adresse du parent) dans un rayon donné (200m, 1km, 5km, etc.). Il ne se limite pas à une commune,

surtout dans une métropole où la continuité urbaine est forte. C'est à partir de ce site que nous avons entrepris de faire le point sur les agréments et disponibilités sur Neuville[30] (voir encadré 3.3). L'analyse de ces listes pointe une question majeure : celle de la sous-activité des AM et de leur rapport au chômage.

Encadré 3.3 - Des listes et des listes…

En 2010-2011, pour répondre à la demande de la municipalité de faire le point sur la disponibilité des AM, nous avons travaillé sur trois listes de même base territoriale (la commune de Neuville), produites par la ville (185 AM agréées en 2010), la PMI locale (174 AM agréées en 2010) ou le Conseil Général (signalant 87 AM disponibles sur la commune).

Pendant plusieurs mois nous avons cherché à contacter les AM inscrites sur ces listes. Non seulement ces listes ne concordent pas mais, dans chaque cas, une part importante des AM sont dans des situations concrètes différentes de celles qui était annoncée :

- sur la liste du Conseil Général, de nombreuses AM sont injoignables ou ne disposent pas de places disponibles (sur les 32 annoncées comme disponibles pour 2 ou 3 enfants, 10 AM le sont réellement).

- de même sur la liste municipale, environ une sur cinq ne semble plus en activité.

Nous avons également tenté de trouver d'autres AM en difficulté qui auraient pu échapper à ce système de listes. Par exemple, une association d'alphabétisation de Neuville nous a alertées sur la situation de 5 AM en difficulté avec l'emploi. Mais 3 de ces personnes n'ont jamais été agréées, une autre est présente sur une liste du CG mais elle est devenue aide à domicile (et a changé de coordonnées), la dernière est présente sur la liste de la mairie mais on doute qu'elle puisse exercer son métier dans un logement surpeuplé suite à l'accueil de la famille de son fils.

En 2021-2022, comme dans l'ensemble du pays, le nombre d'AM à Neuville a baissé considérablement. Au total, sur le seul site recensant les AM, Monenfant.fr géré par la Caf, 80 AM sont répertoriées, disposant d'agréments pour 251 places dont 67 sont disponibles (soit 26%).

…

Ce comptage met en lumière une possible sous-activité des AM : plus de la moitié des AM (46) ont encore des disponibilités et, parmi elles, 11 sont totalement disponibles. Ces places disponibles concernent à la fois des AM ayant quatre agréments (18 sur 37 ont des places disponibles dont une n'accueille pour le moment aucun enfant) et des AM n'ayant qu'un ou deux agréments. Ces dernières, bien que peu nombreuses, affichent proportionnellement plus souvent une disponibilité que les AM ayant des agréments pour 3 ou 4 enfants.

[30] Pour cela nous avons vérifié que chacune des adresses retenues étaient bien située à Neuville. Nous avons choisi de réaliser cette observation la dernière fois en juillet 2023, moment où les contrats (nouveaux ou reconduits) pour septembre sont signés, où la plupart des mouvements liés à la rentrée scolaire (départ des enfants scolarisés et leur 'remplacement' par d'autres enfants) sont entérinés même si des changements peuvent intervenir à tout moment.

3.3.3. La sous-activité des AM révélée par l'analyse d'un contexte local

Seule une minorité d'AM accueillent effectivement quatre enfants (nombre nécessaire pour obtenir une rémunération supérieure au Smic comme nous le verrons dans le chapitre 5). Cette situation peut provenir de places non occupées ou d'un agrément pour un nombre de place réduit. Dans ce cas, les raisons qui ont conduit la PMI à restreindre le nombre de places dans les agréments accordés à une AM (présence de jeunes enfants dans la famille, logement trop petit… ?) ne sont pas connues précisément mais elles sont souvent proches de celles qui freinent l'activité pleine à domicile.

La responsable du RAM/RPE formule ainsi son questionnement : « *Est-ce que c'est choisi ou est-ce que c'est subi ? En tous cas on va continuer à les suivre pour comprendre un peu mieux* » (responsable du RPE de Neuville, 2023). Chercher à mieux appréhender les variations d'activité est d'autant plus important que d'autres évolutions viennent potentiellement précariser les AM. C'est le cas des horaires atypiques qui jouent un rôle croisant.

Dans la commune, le sous-emploi, dont celui des jeunes parents, est manifeste et les temps partiels des parents se répercutent sur les demandes adressées aux AM. Leurs conditions de travail ne sont pas les mêmes si elles ont des contrats plein temps ou si elles cumulent des contrats à temps partiel qui, une fois additionnés, sont rarement équivalents à un emploi complet, même si l'emprise temporelle peut être importante comme nous le verrons dans le chapitre 4. C'est également le cas des transformations urbaines : le bâti de la ZUP a vieilli, des tours sont détruites, d'autres subissent de lourdes transformations, amenant parfois la PMI à suspendre l'accueil de jeunes enfants dans un immeuble en travaux. Alors le RAM ou les services de la mairie ou le CCAS sont sollicités pour proposer une alternative, par exemple un emploi à la cantine ou dans un autre service. Ce qui n'est pas toujours possible.

Loin d'être stable, l'activité des AM est marquée par une forte variabilité qui peut nourrir un sous-emploi largement méconnu, dont l'existence est avérée dans les données de l'Insee, en particulier la Base Tous Salariés qui recense l'ensemble des emplois salariés déclarés et peut-être déclinée au niveau de la commune[31]. En 2019, à Neuville, on recensait selon cette source 73 AM ayant travaillé l'ensemble de l'année. Parmi celles-ci, 22 ont également touché des allocations chômage pour un montant supérieur à 5% de leur revenu salarial ; en 2021 ce sont 57 AM dont 17 (donc 30%) ont touché des allocations chômage. Pour les AM qui ont touché des allocations chômage, celles-ci ont représenté en moyenne 11% de leur revenu salarial (pour 8 AM, cette part dépasse 33%).

Au niveau national, le constat est similaire : environ un tiers des AM ayant travaillé sur l'ensemble de l'année cumulent des allocations chômage avec leur rémunération salariale (dont 25% pour plus de 5% de leur revenu salarial). Cette situation les distingue nettement des autres salariés : environ 10% des autres salariés du particulier employeur cumulent salaire et allocations chômage et moins de 3% des autres professions d'employés (toujours dans le cas où les salariés déclarent avoir travaillé l'ensemble de l'année). Quand on prend tous les salariés (y compris ceux n'ayant travaillé qu'une partie de l'année), ce sont toujours 25% des AM qui ont touché des allocations chômage pour plus de 5% de leur salaire annuel contre moins de 2% des agents de service ou des auxiliaires de puériculture et 5% des aides à domicile ou des agents d'entretien (nous y reviendrons au chapitre 5). Si ces données administratives permettent de montrer que l'impact du chômage tel que mesuré par l'INSEE est du même ordre de grandeur à Neuville et France entière, elles confirment surtout que les évaluations du nombre d'AM actives sur la commune, si elles sont proches, sont différentes entre les sources locales et les sources de la statistique du chômage.

[31] https://www.insee.fr/fr/information/2407785.

La méconnaissance de l'activité et de la disponibilité réelle des AM est d'autant plus surprenante qu'elles constituent les 2/3 de l'offre de places d'accueil sur la commune (251 places d'accueil chez les AM et 140 places d'accueil collectif sont répertoriées). Sachant cependant que les EAJE font le plein (ils ont des listes d'attente) et que les places d'accueil collectif ont augmenté entre 2010 et 2020, les AM représentent effectivement à peine plus de la moitié des accueils réalisés. Ce décalage peut nourrir l'hypothèse qu'elles constituent, de fait, la seule variable d'ajustement dans ce « marché » particulier qu'est la garde d'enfants. Parler de sous-activité *choisie* dans ces conditions est inadéquat, c'est la structure même de l'offre qui lui confère cette position, même si une partie des femmes concernées par le sous-emploi peuvent parfois sembler s'en accommoder.

Conclusion

Les actions menées, nationalement et plus encore localement, pour organiser ou soutenir l'offre de garde proposée par les AM, sont dominées par une logique de politique de l'emploi. Mais ni les conditions de travail ni la politique d'accueil des jeunes enfants ne semblent émerger comme préoccupation importante. La question de l'emploi est rabattue sur sa dimension chiffrée et les indicateurs mobilisés pour l'évaluer sont sommaires.

L'accent est bien souvent placé sur la mise en relation des parents et des AM sans réflexion sur les conditions d'exercice de cette profession. Les déterminants de la sous-activité ou le chômage partiel des AM ne sont pas analysés et passent ainsi au second plan derrière les préoccupations de conciliation professionnelle des parents. Dès lors, ces difficultés sont en partie construites par les incitations à accorder les agréments sans tenir compte de l'offre déjà existante et des sources de sa potentielle insuffisance ou de son excès. Il n'est donc pas étonnant que les difficultés à mesurer l'offre de places soient récurrentes et que les moyens à dispositions des acteurs locaux pour ce faire soient indigents.

La méconnaissance réciproque des institutions (mairie, RAM/RPE, France travail, etc.) est patente et le Service Public de la Petite Enfance (SPPE) demeure lointain. De plus, peu habituées à travailler ensemble, sur un dossier qui reste marginal dans l'ensemble de leurs prérogatives, du moins pour une partie d'entre elles, ces différentes institutions souffrent de la pression au rendement (nombre de dossiers à traiter), d'un manque de coordination entre elles et des aléas de la vie institutionnelle et professionnelle des agents : départs non remplacés, affectation à d'autres priorités, etc.

Si les RPE sont des outils précieux pour affronter ces difficultés, leurs moyens semblent bien limités pour en venir à bout. Cela renforce encore le besoin de connaissance de la situation concrète des AM face au sous-emploi et de la prise en compte de leur diversité sociale : les AM ne sont pas confrontées de la même façon aux difficultés qui traversent le métier, comme celle de l'accès à un logement suffisamment grand, accessible et disposant d'un jardin. Or ces difficultés sont bien un élément structurant et non pas un phénomène résiduel. De son côté la PMI n'a ni la mission ni les moyens de se préoccuper de ces questions ; elle délivre ou refuse des agréments sans avoir à tenir compte des disponibilités des AM en exercice. A Neuville elle ne participe guère aux forums évoqués.

Chapitre 4. La disponibilité temporelle des AM : tensions et régulations

« *Retards encore et toujours* », « *Moral à zéro* », « *découragement* », « *déçue* », … les titres de certains fils de discussion sur les nombreux forums en ligne consacrés et animés par des AM rappellent que le métier est parfois bien compliqué, physiquement difficile[32] et psychologiquement éprouvant (Devetter, 2013 ; Cresson *et al*, 2024). Les différentes dimensions du temps de travail est le cadre que nous retenons pour l'analyse des conditions de travail des AM, objet de ce chapitre. Les frontières du travail demeurent poreuses et mal décomptées (§4.1) ce qui rend peu visible la très forte emprise temporelle du métier d'AM (§4.2). La disponibilité temporelle dont doivent faire preuve les AM illustre l'obligation qui leur est faite d'absorber les contraintes temporelles des parents-employeurs (§4.3).

4.1. Les temps de travail très flous des AM

Comment mesurer le temps de travail des AM ? Salariées, elles sont soumises au droit du travail et au décompte de leur temps de travail effectif mais selon des règlementations parfois spécifiques (§1.1). Plus encore, les particularités du métier (exercice au domicile ; tâches de prendre soin ; relation avec un ou plus souvent plusieurs particuliers-employeurs) font que le décompte lui-même des heures travaillées apparaît complexe : la multiplicité des contrats de travail d'une part (§ 1.2) et la porosité des frontières entre temps de travail et hors-travail d'autre part (§ 1.3) viennent créer d'importantes zones de flou.

4.1.1. Une réglementation peu cadrante

La réglementation spécifique à la profession prévoit et organise une dérogation générale au droit du travail (des 35 heures hebdomadaires aux 48h possibles). De plus, il faut se souvenir que les règles édictées sont valables pour chaque employeur, mais l'AM cumulant plusieurs employeurs, parfois plus de 4, et les besoins des parents n'étant pas toujours les mêmes, des dérogations deviennent souvent nécessaires, et l'amplitude horaire peut croître sensiblement. Une seule limite est imposée, tous contrats confondus, avec l'obligation des 11 heures consécutives de repos quotidien, ce qui laisse la possibilité d'une ampleur horaire allant jusqu'à 13 heures, dans le respect des dispositifs officiels.

La principale justification de ces très faibles contraintes des employeurs réside dans l'adaptation à la demande des parents, notamment lorsque les horaires atypiques se multiplient, auxquels s'ajoutent leur temps de transport domicile-travail. Les AM étant « en bout de chaîne » par rapport à l'emploi, c'est à elles qu'on demande de s'adapter aux exigences et fluctuations du marché du travail, considérées comme une donnée naturelle non remise en cause. Si les horaires atypiques de travail de la population générale augmentaient encore, on pourrait s'attendre à une augmentation des amplitudes horaires des AM.

L'amplitude horaire définie par les règlementations ne tient compte que du temps d'accueil ; toutes les autres tâches liées à cet accueil sont « en plus » (ménage, cuisine, démarches et secrétariat, recrutement de leurs clients-patrons, achats, etc.) ; elles affectent l'amplitude horaire effective du travail de l'AM mais ne sont pas définies par les réglementations, et passent donc sous les radars de la statistique sociale et, le plus souvent, des déclarations des AM elles-mêmes, sauf si on les questionne spécifiquement sur cet aspect.

[32] https://lesprosdelapetiteenfance.fr/vie-professionnelle/conditions-de-travail/maux-de-dos-pour-les-eviter-changez-de-postures.

4.1.2. Multi-employeurs et multi-temps de travail

Une importante source de confusion tient en effet à la dimension « multi employeur » des AM. Non seulement des dérogations aux code du travail proviennent du statut spécifique des employeurs que sont les parents. Mais le statut des AM implique le plus souvent d'avoir simultanément plusieurs employeurs et plusieurs contrats de travail. Ce n'est qu'à cette condition que le salaire par heure de travail se rapproche ou dépasse le Smic (*cf.* encadré 4.1, et chapitre 5). Il convient ainsi de distinguer le volume horaire de travail du temps de travail ou nombre d'heures travaillées.

Encadré 4.1 - Salaire et temps de travail : quelques définitions

Le *temps de* travail : l'ensemble des heures où l'AM accueille au moins un enfant. Soulignons que les heures de travail en dehors de la présence des enfants ne sont pas comptées (voir Florence à la section 4.1.3. pour un exemple).

Le volume horaire de travail : l'ensemble des heures contractuelles soit la somme des heures d'accueil de chaque enfant.

Le tarif horaire : rétribution horaire, encadrée par règlement et fixée par contrat (entre 3,59€ de l'heure et 5,5€ de l'heure – pour une garde de 10h par jour). (voir chapitre 5).

Le salaire horaire correspond au salaire versé par heure de travail par un parent employeur, pour un enfant. Ce salaire, fortement encadré par la réglementation, résulte en partie de la négociation entre l'AM et les parents. Il peut en ce sens apparaître dans l'esprit des parents, comme celui des AM, comme le tarif d'une heure de garde.

Le salaire par heure correspond au salaire moyen reçu pour une heure de travail, par exemple trois fois le salaire horaire si l'AM garde simultanément trois enfants au même tarif horaire.

Le salaire mensuel ou annuel : fruit de la multiplication du salaire horaire par le nombre d'heures de travail contractualisé avec les différents employeurs.

La diversité des horaires demandés par chaque parent entraine une déconnexion plus ou moins forte entre volume horaire et temps de travail, car chaque contrat implique un nombre d'heures d'accueil pour un enfant, par exemple 1500 heures pour un premier enfant et 1300 heures pour un second soit 2800 heures rémunérées. Dans cet exemple, si le second enfant est accueilli systématiquement lorsque le premier est déjà présent, le nombre d'heures travaillées est de 1500h, l'AM accueillant 2 enfants pendant 1300 h et un seul pendant 200 h.

Si les arrivées ou départs des enfants sont décalés, le nombre d'heures travaillées augmente très rapidement. Cette particularité crée une forte hétérogénéité entre AM ; et les analyses statistiques montrent que, pour celles ayant exercé toute l'année[33], 10% ont déclaré moins de 1600 heures contractuelles (soit un volume horaire de travail équivalent à un temps plein annuel sur une base classique de 35 heures hebdomadaires) tandis que 10% ont au contraire déclaré plus de 7273 heures en 2019 (correspondant à l'accueil de quatre enfants à temps plein). Ces écarts très conséquents s'expliquent en

33 Ces données sont issues de la Base Tous salariés de l'Insee qui recense l'exhaustivité des contrats de travail déclarés. Nous avons restreint l'analyse aux salariés « Assistantes maternelles et gardes d'enfant » employées par un particulier employeur et ayant travaillé une année complète. Nous mobilisons l'année 2019 afin d'éviter les effets de la crise sanitaire.

grande partie par le nombre de contrats[34] : 5 en moyenne sur l'année, mais 10% des AM en ont 2 ou moins tandis que 10% en ont eu 8 ou plus. De même un contrat dure en moyenne 1420 heures par an, mais un quart des contrats est à 947 h ou moins et un autre quart à 1834 heures ou davantage. Au total, si les durées contractuelles ont un impact sur les rémunérations (voir chapitre 5), elles ne sont que peu utiles pour comprendre l'emprise du travail sur la vie des AM.

4.1.3. Une porosité des temps de travail et hors-travail

Une autre source de confusion provient de la porosité des frontières entre travail et hors-travail. Celle-ci concerne d'abord les lieux de travail et de vie en raison de l'obligation de partager les espaces communs mais souvent aussi les chambres des enfants ou du couple avec les enfants accueillis ou encore les contraintes qu'implique l'entrée (voire l'intrusion plus ou moins intempestive) des parents. Cette double fonction du domicile se traduit directement par une charge de travail accrue comme le rappelle Florence en 2020 : « *Le matin, je mets tout en forme de crèche. Je bouge tout : les meubles, les tables pour vraiment leur laisser un bel espace. Et puis le soir, … J'ai des tapis, j'ai des lits bas Montessori, j'ai des blocs de motricité. Donc c'est un peu... oui c'est un peu une crèche en ce moment chez moi en fait ! (rires). En moyenne je dirais [que ça me prend] bien une ½ heure matin et soir* ». Or cette charge de travail n'est pas décomptée dans le temps de travail.

Parfois les AM sont considérées (et même se considèrent) comme protégées de certaines contraintes temporelles : dans les enquêtes statistiques, elles déclarent par exemple bien moins souvent que les autres employées devoir se dépêcher. En revanche leur activité est plus morcelée et l'obligation de devoir interrompre une tâche pour une autre est légèrement plus fréquente. Leur rythme de travail peut varier selon les moments de la journée. Aux « coups de collier » (repas, pleurs…) succèdent des moments plus calmes. Qu'en est-il par exemple de la sieste ? Si tous les enfants accueillis dorment en même temps (ce qui n'est de loin pas le cas le plus fréquent) que se passe-t-il, que font les AM ? Elles sont là, surveillent le sommeil des enfants, avec ou sans l'aide des baby-phones. Souvent, c'est l'heure de leur propre repas voire celui de leur famille, le temps de souffler un peu, de prendre un café, la seule vraie pause dans une longue journée de travail. C'est le moment où elles s'autorisent des appels téléphoniques ou des *chats*, ou le minimum de vie relationnelle qui leur permette de ne pas se sentir isolées. Cela peut être parfois un temps pour d'autres activités liées à leur profession (ménage, cuisine, ...). Le temps de sommeil de l'enfant doit-il être compté comme du temps d'activité professionnelle ? Se poser la question de le compter comme temps de travail c'est se demander si ce que font les femmes chez elles est vraiment du travail. On touche ici à la difficulté de définir précisément ce qu'est le travail, la charge de travail ou même le temps de travail.

L'absence de frontières entre travail et hors travail se retrouve enfin avec la grande difficulté à fixer des horaires stricts. Les horaires d'accueil des enfants sont fixés contractuellement, et précisent l'heure d'arrivée et de départ des enfants. Mais les dépassements acceptés ou subis ne sont pas rares : arriver plus tôt que prévu, repartir plus tard, confondre l'heure d'arrivée du parent le soir avec celle du départ de l'enfant, sont monnaie courante. De même l'existence de temps de communication à propos des enfants, qui contractuellement font partie du temps de travail, peuvent déborder des horaires convenus et déboucher sur une emprise temporelle du travail particulièrement lourde.

34 Celui-ci ne correspond pas exactement au nombre d'enfants car une même famille peut être employeur une seule fois mais faire garder deux enfants ou encore un contrat peut ne couvrir qu'une partie de l'année.

Encadré 4.2. - Des frontières difficiles à maintenir

Le cas de Virginie fournit un exemple des deux dépassements, l'un accepté l'autre pas, avec deux familles différentes : *« Parfois ils ne veulent pas partir du jardin, l'été. Donc parfois il y a des mamans qui s'assoient et qui me demandent un café. (...) Non, ça ne me dérange pas. Ça m'a choquée mais ça ne m'a pas dérangée. (...) J'ai eu des problèmes avec une maman qui finissait de plus en plus tard. Elle était à la mairie, dans un poste à grosse responsabilité, et lui, il était informaticien. Donc c'était des boulots très prenants. Ça ne me dérangeait pas de finir à 19h mais pas au-delà ; parce que moi je devais encore donner à manger aux miens, les baigner, enfin tout ce qu'il faut faire avec les enfants le soir, quoi. Donc ça me faisait finir relativement tard ».*

L'exemple d'Elisa illustre des coups de téléphone tardifs ou pendant les week-ends, alors que l'AM aimerait bien profiter de ses heures de repos : « *Ça arrive. Les week-ends, les vacances, ils ne connaissent pas. Ça va être un truc tout bête 'demain on arrivera à telle heure'. (...) parfois à 23h ! Donc j'ai fini par me dire que si ça continue j'allais changer de numéro de téléphone et que j'en aurai un pro et un perso. Et qu'aux heures hors accueil le pro sera éteint. Ou alors je ne réponds pas et le lendemain quand ils arrivent je leur dis 'vous êtes déjà là ?'. Ou dimanche 20h on va me dire 'ben finalement il n'a pas école demain, vous pouvez me prendre untel'. Ben non, j'attends le lundi matin* ».

4.2. Une emprise temporelle très importante

Les données statistiques comme les entretiens font ressortir trois contraintes temporelles : des amplitudes très importantes, des horaires atypiques par rapport à une journée de travail normale (au sens de vécue par la majorité des salariés) et une forte imprévisibilité.

4.2.1. Durées longues

Le mode d'exercice de l'activité se traduit d'abord par une durée du travail loin des 35 heures régulièrement réparties sur la semaine qui correspond encore à la norme sociale dominante. Les AM connaissent ainsi des durées de travail parfois très élevées alors même que leur emploi est présenté comme favorable à une meilleure articulation avec leurs temps parentaux.

Tableau 4.1. - Temps de travail

	AM	Salariés	Employés	Services aux particuliers
Durée hebdomadaire moyenne	41h45	36h25	33h20	31h07
SAMEDI : habituellement ou occasionnellement (%)	13	47	53	50
DIMANCHE : habituellement ou occasionnellement (%)	5	32	36	34
Travail tôt le matin (5h à 7h ; habituellement ou occasionnellement) (%)*	26	29	28	19

Source : Enquête Emploi 2022 (Insee) et * Conditions de travail 2019 (Dares)[35].
Lecture : La durée hebdomadaire de travail est en moyenne de 41h45 pour les AM et e 36h25 pour l'ensemble des salariés. Les AM sont 13% à travailler habituellement ou occasionnellement le samedi.

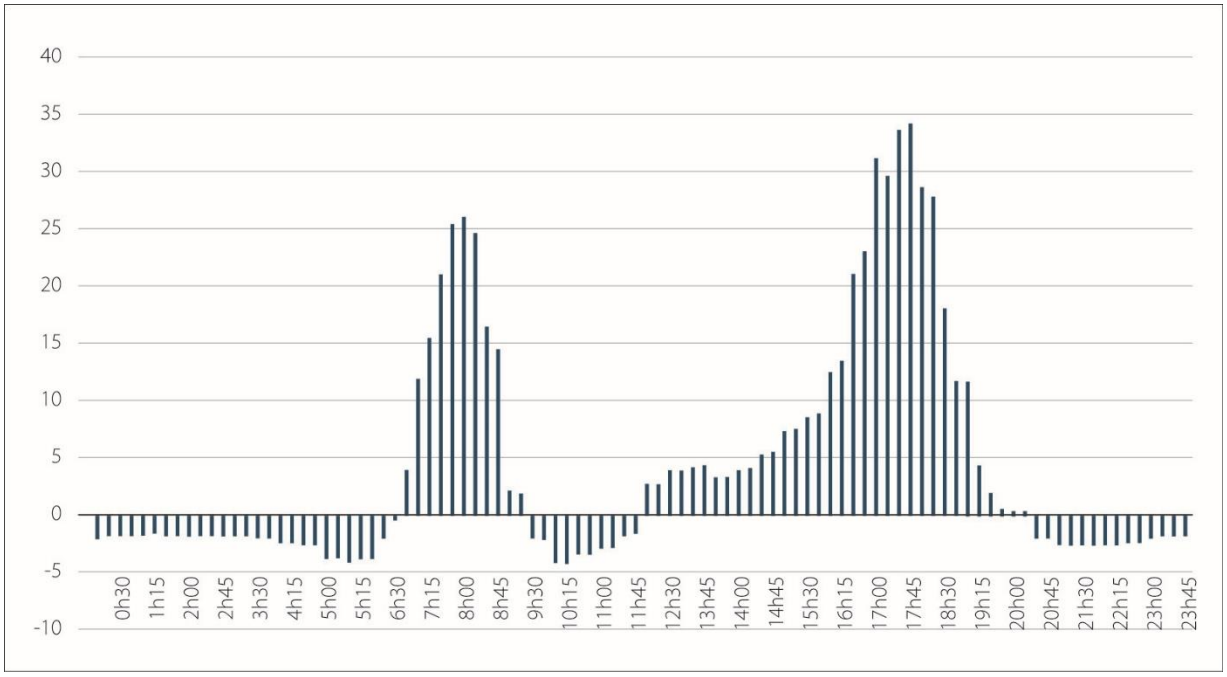
L'importance des durées de travail hebdomadaire est visible à partir des enquêtes statistiques. L'Enquête Emploi, par exemple, permet de relever que les AM du particulier employeur ont une durée hebdomadaire de travail particulièrement élevée (Devetter, 2012) : elle atteint 39h54 en 2005 et 41h45 en 2019 contre environ de 33h30 les deux années pour l'ensemble des employées. Mais cette moyenne renvoie à de fortes disparités : à partir des données Pajemploi (Urssaf), Vroyland et Paliod relevaient en 2017 une moyenne de 40 heures/semaine avec plus de 49 heures pour une AM sur quatre mais aussi moins de 33 heures pour une sur quatre. Ces disparités proviennent de la variabilité au cours de l'année notamment en fonction des vacances scolaires. On retrouve également des disparités régionales selon l'intensité ou la rareté de la demande, ou selon la part des parents occupant des emplois en horaires atypiques dans le bassin d'emploi.

4.2.2. Horaires atypiques

Les longues durées de travail se traduisent ensuite par des amplitudes quotidiennes importantes et des horaires de travail décalés par rapport aux rythmes dominants à la fois tôt le matin et en fin de journée. Plus du quart des AM travaillent très tôt le matin : selon les enquêtes Conditions de Travail, à 7h00, 30% des assistantes maternelles sont en emploi contre environ 10% de l'ensemble des salariés.

[35] L'enquête Conditions de travail est un dispositif statistique interrogeant tous les 7 ans environ 30 000 actifs occupés. L'échantillon est construit pour être représentatif de la population en emploi. Elle aborde de nombreuses questions relatives à l'organisation du travail, aux horaires, aux pénibilités physiques et psychosociales, etc. Comme tout dispositif statistique, elle apporte une information riche mais sur la base de questions standardisées qui peuvent faire l'objet d'interprétations différentes selon les répondants et leurs caractéristiques sociales. L'utilisation de ces enquêtes pour analyser le travail des AM apporte des éléments originaux que nous avons cherché à articuler avec des matériaux issus des entretiens longs réalisés avec les AM (voir Cresson *et al.* 2011 et Cresson *et al.* 2023).

Graphique 4.1. - Sur ou sous présence au travail des assistantes maternelles au cours de la journée (écart à l'ensemble des salariés, en points de %)



Source : enquête Conditions de travail 2019, Dares. Lecture : à 7h45, le pourcentage d'assistantes maternelles au travail est supérieur de 25 points à celui de l'ensemble des salariés.

Dans nos observations de 2021, sur vingt AM, sept commencent avant 8 heures, huit commencent à 8 heures. Le soir onze d'entre elles terminent entre 18h30 et 19h30. Les amplitudes horaires déclarées pour leur journée type varient entre 9h15 et 12h45, avec une médiane à 10 heures par jour, soit entre 46h30 et plus de 70h pour les AM qui travaillent du lundi au vendredi, ce qui est le cas de la grande majorité d'entre elles.

Si les AM disposent d'une marge de manœuvre pour accepter ou refuser certaines contraintes, celle-ci est limitée notamment par la crainte de ne pas trouver suffisamment d'enfants à garder. Trouver les contrats correspondant aux durées de travail souhaitées est ainsi un apprentissage progressif comme le rappelle Elisa : « *Jusqu'à il y a un peu plus d'un an je faisais 7h-20h. Et il y a un an, quand j'ai vu les propositions de contrats qui arrivaient, voilà, la demande, c'est moi qui ai dit 'non, à partir de 18h15, 18h30 c'est maximum, je peux plus'.* » (Elisa, 2020).

4.2.3. Des organisations temporelles fluctuantes

Enfin les AM connaissent une forte variabilité de leur temps de travail. Là aussi les données statistiques illustrent ces contraintes : elles sont par exemple seulement 20% à ne jamais travailler au-delà de l'horaire prévu contre 32% des autres femmes employées ou ouvrières. Nous avons rappelé ci-dessus les nombreuses dérogations au droit du travail qui facilitent une plus grande flexibilité et permettent de faire accepter ou d'organiser des périodes de surcharge. Mais les caractéristiques du mode d'exercice de ce métier exposent, plus encore, les AM à ces fluctuations. Salariées de plusieurs particuliers, elles cumulent les contraintes posées par chacun de leurs employeurs. De même travaillant dans leur domicile, elles subissent les horaires d'arrivée et de départ des parents.

Encadré 4.3. - Exemple d'organisations temporelles (2020)

Une année avant sa retraite Verena a diminué son activité ; elle accueille tous les jours Anaëlle (9 mois), de 7h à 13h et Gabin (3 ans) de 8h à 16h. Puis elle va chercher à la sortie de l'école, 4 jours par semaine, un troisième enfant qu'elle garde au domicile de ses parents de 16h30 à 19h. L'amplitude de sa journée de travail, en dehors du mercredi, est de 12h, dont 9h comme AM (soit chaque semaine 45h comme AM et 10 h comme Garde à Domicile).

Nadia garde 4 enfants différents : trois les lundi mardi jeudi, un quatrième s'y ajoute le mercredi en périscolaire ; le vendredi elle n'accueille que deux des enfants du lundi car le troisième ne revient, seul, que le samedi pendant 8 heures. La durée hebdomadaire de son travail est de 63 heures. Aucun des contrats ne dépasse le plafond légal défini pour ce métier. Notons qu'elle gagnerait autant si l'enfant du samedi était accueilli le vendredi avec les deux premiers, l'allongement des amplitudes horaires n'est pas toujours synonyme d'une augmentation de revenus.

Au total, même si les AM sont relativement protégées d'autres formes de pénibilités temporelles (essentiellement le travail de nuit ou du week-end), l'importance de l'emprise du travail sur la semaine dessine un fort contraste avec l'image, parfois véhiculée, d'un métier choisi pour élever ses enfants et rester à la maison.

4.3. Une position dominée au bout de la chaine de conciliation[36]

La disponibilité temporelle dont doivent faire preuve les AM illustre enfin la position qu'elles occupent dans la chaine de conciliation : souvent isolées dans leur domicile, elles ne peuvent s'appuyer que très partiellement sur d'autres professionnelles (section 3.1) alors même qu'elles doivent absorber les contraintes temporelles des parents (section 3.2).

4.3.1. Au service de personnes vulnérables sans pouvoir s'appuyer sur un collectif

Les AM effectue un travail émotionnel (Hochschild, 2003) d'autant plus important qu'elles s'occupent de personnes vulnérables, les enfants en bas âge. Ces derniers sont très exigeants en termes d'attentions en raison des risques très importants qu'ils encourent. Près d'un tiers des AM signalent ainsi être en contact avec des personnes en détresse et près de la moitié sont amenées « à calmer des gens » selon l'enquête Conditions de travail (CDT). Les entretiens ont largement illustré cette forme de travail au service des enfants qui crée des obligations de disponibilité importante, avec ses impératifs sans délai négociable.

De plus, ces contraintes ne peuvent pas être atténuées par l'appui d'un collectif de travail, ce qui constitue une réelle difficulté psycho-sociale. Certes, en première approche, le métier d'AM semble plutôt marqué par une forte autonomie et les salariées valorisent cette dimension : elles sont par exemple particulièrement nombreuses à déclarer pouvoir gérer elles-mêmes un incident et ne se sentent pas astreintes à appliquer des consignes ou des procédures strictes. Mais, à l'inverse, l'autonomie a son revers sous la forme d'un isolement marqué que de nombreuses AM dénoncent. Le sentiment de solitude est

[36] Nous désignons par « chaîne de conciliation » la succession des relations d'interdépendance entre employeurs et salariés-parents d'une part puis entre parents-employeurs et AM.

parfois intense et l'absence de soutien immédiat est souligné : « *On est toute seule dans les maisons, on n'a pas de collègue. Je me dis que ça peut être un appui si toutefois il y a un problème ou…* » (Cécile 2020) « *Ça manque de contact adulte.* » (Florence2020).

Les enquêtes Conditions de Travail (CDT) mettent en évidence la faiblesse des soutiens organisationnels dont les AM peuvent bénéficier : elles ne peuvent que peu coopérer, elles ne reçoivent que rarement l'aide de collègues ou de supérieurs. Certes ces soutiens sont en croissance depuis vingt ans mais ils demeurent très en deçà de ce que connaissent les autres employées : si trois assistantes maternelles sur quatre déclarent, en 2019, pouvoir coopérer (elles étaient 53% en 2005), c'est le cas de 92% des autres salariés (89% en 2005). Cet isolement a des répercussions directes sur l'organisation et le rythme du travail au quotidien : ainsi elles ne peuvent que difficilement interrompre leur travail (64% déclarent ne pas pouvoir le faire contre 32% des autres salariés).

4.3.2. Le particulier-employeur et l'impossible maîtrise du temps

Cet isolement et la difficulté de pouvoir s'appuyer sur d'autres sont renforcées par leur statut de salariées de *particuliers*. Les parents sont non seulement des employeurs qui peinent à assurer leurs devoirs (à l'image de ce que souligne Eve Meuret-Campfort, 2017, dans le cas des personnes âgées) mais également des partenaires au statut non codifié. Aux spécificités juridiques du statut des AM s'ajoutent des pratiques qui s'écartent des relations salariales classiques : en dépit d'efforts affichés par la FEPEM et de tentatives de mutualisation de certains droits, bien des parents ne remplissent pas les devoirs d'un employeur. La gestion des dimensions administratives (y compris la réalisation de la fiche de paie) est parfois délaissée et ce sont les AM qui doivent insister pour que ces obligations soient remplies… quand elles ne doivent pas elles-mêmes s'en charger ! De même, les politiques de formation sont quasiment inexistantes, le suivi médical toujours absent, etc. L'emploi direct par un particulier s'inscrit ainsi dans un schéma éloigné du salariat traditionnel sans pour autant faire des AM des travailleuses indépendantes. Ce statut impliquerait en effet une expertise et une autonomie qui ne sont pas accordées aux AM.

Loin d'être en mesure d'organiser les temps de travail de leur salariée et d'en atténuer les contraintes, les parents tendent plutôt à appliquer aux AM un régime de temps de travail flexible sans tenir compte des contraintes des salariées : « *Maintenant donner un horaire c'est quand même essayer de s'y tenir. Ce n'est pas parce qu'ils arrivent une ½ h après qu'ils peuvent partir ½ h après… ça c'est le problème le plus courant, ça j'essaye de…* ». (Sandy, 2020).

On touche ici à la volonté des AM d'être reconnues comme des professionnelles, dévouées certes mais pas corvéables à merci et à qui on reproche volontiers de ne pas bien séparer famille et travail alors même que les parents jouent de cette confusion. Enfin, le brouillage des frontières peut s'immiscer dans les activités de travail elles-mêmes : la conciliation entre les exigences des parents employeurs et des bébés accueillis d'un côté et celles de sa propre famille de l'autre, peut parfois constituer un véritable défi et alourdir le poids du travail.

La gestion des horaires et des imprévus est l'une des premières causes de tensions avec les parents. Les entretiens viennent préciser ce constat : les situations de tensions plus ou moins vives avec les parents semblent certes rares ***mais*** omniprésentes dans le discours et les expériences des salariées. Les AM insistent en effet sur le fait que « *les choses se passent bien* », les « *relations sont bonnes* » dans la grande majorité des cas mais toutes, sans exception, se rappellent de situations très désagréables ou de conflits vifs avec des parents employeurs. Or les situations de tensions proviennent des zones de flous qui entourent la définition du temps de travail : le respect des horaires, l'intrusion dans l'intimité de l'assistante maternelle, les retards de paiements ou le refus de reconnaître d'abord et de payer ensuite des heures complémentaires ou supplémentaires, plus rarement des conflits sur les normes éducatives. Elles en viennent parfois à affirmer que « *le point noir du métier c'est les parents* ! » (Valentine 2020).

Le regard des parents employeurs (mais aussi des autres interlocuteurs comme la PMI) est aussi parfois mis en cause : les AM s'estiment alors peu considérées et vivent les demandes des parents et les contrôles de la PMI comme des prescriptions trop strictes qui témoignent d'un manque de confiance envers leur professionnalité. Au total, la grande majorité des relations entre AM et parents se passent bien mais ce constat est compatible avec le fait que la grande majorité connaissent, au cours de leur carrière, une ou plusieurs situations de grande tension. De fait, si une professionnelle dispose de trois agréments, c'est à probablement plus de 15 employeurs différents qu'elle devra s'adapter en une dizaine d'années…

De son côté l'enquête Conditions de Travail (CDT) permet de repérer des situations de tensions avec les clients/usagers qui restent le fait d'une minorité, mais en nombre croissant : alors que ces tensions sont aussi fréquentes en 2005 et 2019 pour l'ensemble des employées, elles croissent de 6 points (passant de 19% à 25%) pour les AM. Pour autant, dans les statistiques, les relations de travail qu'entretiennent les AM semblent plutôt de qualité au regard de la situation des autres employés. Elles ne déclarent que peu de tensions avec des supérieurs ou des collègues (sans doute d'abord parce qu'elles ne se sentent pas concernées, l'enquête CDT ne permettant pas de préciser qui sont les *supérieurs*, aux yeux des AM). Ce constat renvoie probablement aux diverses facettes du statut des parents (employeurs, clients, partenaires éducatifs) mais également des autres acteurs avec lesquels elles interagissent (PMI, CAF, RPE, etc.) et qui peuvent, pour certaines AM, apparaitre comme des supérieurs hiérarchiques, même si ce n'est pas tout à fait le cas.

4.3.3. Servir de variable d'ajustement

Ces difficultés sont renforcées par la perception sociale dominante de ce qu'est le travail de *care* qui implique des formes de dépendance temporelle (Damamme et Papperman, 2009) et de dévalorisation en les considérant comme un prolongement des tâches parentales voire maternelles (Cresson et Gadrey, 2004). La non reconnaissance de la complexité des activités et de la professionnalité que sa maitrise entraine, prive les AM d'une réelle autonomie et les place sous divers contrôles extérieurs (PMI, CAF, parents). Les AM sont ainsi à la fois isolées *ET* dans une position hétéronome. Mais elles parlent volontiers d'un partenariat qui serait noué autour de l'enfant et repoussent au contraire le principe d'un rapport hiérarchique entre les parents et l'AM.

Pourtant le travail demeure sous le regard, même indirect, des parents mais aussi de la PMI ou du RPE. Les contrôles sont assez nombreux tant de la part des parents (Annabelle témoigne d'un capteur GPS laissé dans le sac de l'enfant qu'elle gardait ; d'autres des photos que les parents veulent recevoir chaque jour) que des organismes publics. L'essentiel des contrôles sont effectués par la PMI, souvent perçue comme intrusive et contraignante. La revendication de l'autonomie ne s'oppose pas à une forme d'encadrement et d'accompagnement qui peut au contraire être perçue comme une reconnaissance professionnelle et une ressource pour l'activité… tout en étant parfois dénoncée comme une incitation à la standardisation du travail qui rapprocherait l'activité de celle effectuée en crèche collective.

Ainsi le contexte organisationnel, institutionnel et social, positionne les AM en bout de chaîne : elles travaillent pour des parents qui eux-mêmes travaillent pour des employeurs, elles ne produisent pas directement un service marchand mais elles participent au travail de reproduction et sont au service de parents dont l'activité productive a une valeur marchande ou sociale plus importante (ou plutôt réputée telle). Dans les nomenclatures des professions construites par l'Insee (à ce titre non seulement elles illustrent les représentations sociales mais elles influencent également les politiques publiques), les AM demeurent rattachées aux employées des services aux particuliers et sont éloignées des salariées de la petite enfance ou de l'éducation. Cette situation a été confirmée et renforcée au cours des années 90 et 2000 de par leur rapprochement avec les services à la personne (voir chapitre 1). Cette place dans la nomenclature des activités illustre la représentation sociale de la « garde » des enfants comme une

prestation d'abord destinée aux parents, afin de leur permettre d'occuper un emploi[37]. De ce fait, les contraintes temporelles professionnelles qui s'imposent aux parents se répercutent à leur tour sur les AM avec un rôle d'amortisseur de la flexibilité du temps de travail mis en avant, y compris par les politiques publiques ou de gros employeurs, comme peut l'être un hôpital, lorsqu'il s'agit d'envisager des dispositifs de garde des enfants en horaires atypiques. Si l'ajout ou le décalage d'une réunion pour un parent ne vient pas modifier les horaires de travail des professeurs des écoles ou des salariées des EAJE, il peut changer profondément ceux des assistantes maternelles. En bout de chaine, seule en charge de plusieurs enfants, l'AM absorbe les contraintes temporelles des autres. En ce sens, elles sont appelées à offrir une disponibilité temporelle quasi permanente (Chabaud-Rychter *et al*., 1985), étendue et élastique, comme le rappellent de nombreuses AM.

La demande de disponibilité temporelle est renforcée par l'invisibilisation du travail que doivent produire les AM. Plusieurs éléments sont ainsi nécessaires à leur activité principale mais mal reconnus, peu visibles et non valorisés : le renouvellement des contrats, les changements d'horaires, le travail domestique ou encore le travail administratif et de comptabilité. Ces processus d'invisibilisation concernent également d'autres pénibilités du métier (comme les contraintes physiques par exemple): les déclarations des assistantes maternelles sont parfois paradoxales et rappellent combien la verbalisation et l'objectivation des difficultés rencontrées dépend du contexte et de l'organisation socio-économique des métiers (Gollac et Volkoff, 2006)[38].

Conclusion

Les AM se distinguent fortement des autres salariées dans leurs réponses à certaines questions des enquêtes statistiques : elles ne sont que 18,5% à établir un lien négatif entre leur santé et leur activité professionnelle contre plus de 36% des employés et plus de 40% des aides à domicile. Leurs conditions de travail ne sont pas plus douces, elles sont euphémisées, comme l'ont fait apparaître les entretiens. Le port de charges lourdes ou l'exposition à des postures pénibles sont fréquents. Quelques assistantes maternelles reconnaissent la difficulté de ce métier, mais la relativisent en la comparant avec leur ancien métier à l'image d'Angèle (qui emballait à la chaîne pour une maison de vente par correspondance, debout). Parmi les 22 assistantes maternelles interrogées, un tiers évoquent spontanément leurs pathologies musculosquelettiques, leurs problèmes de dos, d'articulations, leurs tendinites, hernies, lumbagos, capsulites, ou dos bloqués pendant de longues périodes, et leurs difficultés à suivre des soins réguliers pour tout cela, au vu de leurs horaires de travail.

En somme leurs contraintes temporelles les poussent à s'interroger sur leurs capacités à s'adapter durablement, et elles se projettent difficilement dans l'avenir. Il n'est pas étonnant qu'à la question « pensez-vous pouvoir travailler jusqu'à la retraite ? », la seule de nos interviewées à répondre « oui » sans hésiter et sans exprimer de crainte, c'est Cécile … qui vient de débuter dans le métier (*cf.* §2.4). Bien plus que ce que laissent voir les enquêtes statistiques, les AM sont nombreuses à s'interroger sur leur capacité à rester durablement en emploi, sur la compatibilité entre leur avancée en âge et les conditions de leur travail. Les amplitudes horaires et le débordement de l'activité professionnelle sur la vie familiale s'ajoutent à l'usure physique que le métier induit et peuvent expliquer une partie de la baisse du nombre d'AM comme la faible attractivité du métier.

[37] Comme en témoigne encore récemment l'inscription d'objectifs en matière de politique d'accueil de la petite enfance dans la Loi n° 2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi.

[38] pour le cas des salariées des crèches voir : Meuret-Campfort, 2014.

Chapitre 5. Trois Fois le Smic ? Rétributions et coûts du service

« Une assistante maternelle gagne en moyenne un Smic par enfant gardé. En général, elle en garde trois », expliquait en octobre 2022, lors de l'examen du projet de financement de la Sécurité sociale, le ministre des Affaires Sociales qui avait pris ses fonction trois mois auparavant.

Interpelé par des élus de l'opposition, il insistait : « *Trois Smic ! Trois Smic en moyenne ! Oui monsieur !* » clamait-t-il, avant de prendre conscience de sa méprise. La scène[39] a fait le tour de la toile. Elle témoigne sans doute de la difficulté à concevoir que des salariées puissent ne pas se voir appliquer le salaire minimum horaire autant que de la complexité des mécanismes de rétributions des AM et de l'absence de consensus sur la valeur des services produits par ces professionnelles.

De fait, bien qu'exerçant formellement sous un statut de salariée, les AM se voient refuser plusieurs des dispositions protectrices du code du travail et notamment en matière de rémunération. Celles-ci relèvent de règles spécifiques qui peuvent paraître obscures y compris pour les salariées et les parents.

Nous cherchons à documenter, à partir des données disponibles, les revenus des AM et surtout à étudier comment ils sont socialement et politiquement construits. Ce chapitre vise à clarifier à la fois comment s'appliquent les règles qui fixent la rétribution des AM (§5.1), comment le coût qui en résulte se partage entre différents acteurs (parents, finances publiques et parfois AM elles-mêmes) (§5.2) et enfin il vise à engager une réflexion plus large sur la valeur du travail (§5.3) et les facteurs qui concourent à la fixation d'un salaire horaire faible. (§5.4).

5. 1. Un salaire croissant mais toujours faible

5.1.1. Un calcul complexe

Comprendre la rémunération des AM n'est effectivement pas une mince affaire… Une première étape consiste à décomposer le salaire global perçue par une AM au cours d'une année. Celui-ci, comme pour tous les salariés, est le produit du salaire horaire par un nombre d'heures de travail (voir encadré n°1 du chapitre 4). En effet depuis 2005, dans la Convention collective Nationale (CCN) des AM (qui depuis a fusionné avec celle des salariés du particulier employeur), la rémunération ne peut plus être « par jour » mais prend obligatoirement une base horaire. Parallèlement, cette CCN impose la mensualisation des salaires afin de réduire l'instabilité des revenus[40].

Mais, par rapport au cas général, de nombreuses différences s'observent encore tant sur le plan juridique que pratique. Les règles encadrant la rétribution horaire (soit par heure et par enfant) sont claires : elle ne peut être inférieure à un plancher (3€64 en 2025 auquel s'ajoute des indemnités d'entretien de 3€80 euros minimum par jour d'accueil selon la CCN) et ne peut pas, dans la pratique, dépasser un plafond calculé par jour (5 Smic soit environ 55€, soit 5,5€ de l'heure pour un temps de garde de 10 heures). La négociation entre l'AM et chaque parent employeur est censée se jouer dans cet intervalle d'environ 2 €, les régulations publiques et l'état de l'offre et de la demande jouant un rôle central.

[39] https://www.youtube.com/watch?v=TN2NrxtNe1o.

[40] Si l'enfant est accueilli pour une année entière, le salaire mensuel brut est égal au nombre d'heures d'accueil hebdomadaire multiplié par le salaire horaire brut multiplié par 52 et divisé par 12. Si l'accueil n'a lieu que sur une partie de l'année, le salaire mensuel brut est égal au nombre d'heures d'accueil hebdomadaire multiplié par le salaire horaire brut multiplié par le nombre de semaines d'accueil et divisé par 12. Ce salaire est versé tous les mois, y compris pendant les périodes de congés payés (Marical, 2007).

Les données statistiques montrent alors une disparité des salaires horaires : en 2019, 50% étaient inférieurs à 3,75€ et 25% inférieurs à 3,30€ tandis que 25% dépassaient 4,30€. Cette hétérogénéité peut sembler élevée pour un même métier. Les analyses cherchant à comprendre la disparité des rémunérations horaires ont ainsi mis l'accent sur les différences territoriales (Iraci et Lallement, 2018) en pointant le rôle majeur de l'offre et de la demande : plus la densité d'AM est forte, plus les salaires horaires sont faibles (Vuillaume, 2015).

Les observations réalisées mettent également en évidence comment un processus de convergence des salaires horaires se construit sur un territoire (typiquement une commune) : les échanges informels entre AM, les conseils du RPE mais également la visibilité, que donnent à ces salaires perçus comme des tarifs de l'heure de garde certains sites internet comme *Topassmat.fr* ou *Nounou.fr,* favorise cette convergence.

Parallèlement, on peut faire apparaître une très forte corrélation entre les salaires des AM et les prix du marché de l'immobilier. Ce lien n'est pas la simple manifestation de l'influence du revenu disponible des parents sur leur consentement à payer[41] (et d'ailleurs on ne le retrouve pas aussi clairement pour les autres salariés du particulier employeur). On peut faire l'hypothèse qu'il illustre en revanche le rôle clé que joue le logement, comme élément de la qualité du service valorisé par les parents et comme charge pour les AM qui mobilisent leur logement personnel à des fins professionnelles.

Pour obtenir le salaire annuel, il faut ensuite multiplier ce salaire horaire par le nombre d'heures de travail contractualisées avec les différents employeurs. Or, le temps de travail, dont nous avons présenté les spécificités dans les chapitres précédents est également complexe à construire.

Pour chaque enfant accueilli, le contrat de travail associé stipule un volume horaire et sa répartition sur la semaine. Dès lors que ces deux données peuvent varier d'un parent à l'autre, le *temps de travail* (l'ensemble des heures où l'AM accueille au moins un enfant) et le *volume horaire de travail* (l'ensemble des heures contractuelles soit la somme des heures d'accueil de chaque enfant) peuvent largement différer (voir encadré 4.1).

Le volume horaire de travail, qui détermine le salaire mensuel et annuel, dépend donc du nombre d'enfants gardés et des horaires d'arrivée et de départ des parents. Dans les deux cas des variations importantes au cours de l'année peuvent s'observer[42] et la question de la mesure précise de ce qui est à décompter comme du temps de *travail* reste ouverte.

Le point essentiel ici est que la distinction entre temps de travail et volume horaire de travail crée une différence entre le salaire horaire (celui qui est payé pour une heure de garde par un parent employeur) et un salaire par heure de travail (correspondant aux salaires reçus en moyenne pour une heure de travail).

[41] Les économistes désignent par là le prix maximal qu'un individu serait prêt à payer pour un bien ou un service, toutes choses égales par ailleurs (ici : sans tenir compte des subventions ou remboursements sociaux).
[42] Certes, la mensualisation de la rémunération a été acquise en 2005 mais les sources d'imprévisibilité demeurent nombreuses : maladie des enfants, retards des parents, départ pour la crèche ou l'école, etc.

5.1.2. Une croissance récente

Comme le montre le tableau 1, depuis 20 ans, la rémunération mensuelle des AM a crû sensiblement plus rapidement que celle des autres salariés.

Tableau 5.1. - Évolution des rémunérations mensuelles moyennes

En € courants net	2005	2022	Variation 2005/2022
Assistantes maternelles du particulier employeur	677	1260	86%
Employés	1 127	1413	25%
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	703	983	40%
Personnels des services directs aux particuliers	771	1085	41%
Ensemble des salariés	1 572	2083	33%
SMIC mensuel	961	1269	32%
Rémunérations mensuelles des assistantes maternelles (en % du SMIC)	70,4%	99,2%	+28,8 pts
Rémunérations mensuelles des assistantes maternelles en % du salaire moyen	43,1%	60,4%	+17,3 pts

Source : Enquête emploi, 2005-2022. Lecture : en 2005 les assistantes maternelles touchaient 677€ de salaire net mensuel moyen. Ce montant représentait 70% du Smic et 43% du salaire moyen. Entre 2005 et 2022, l'inflation est estimée à 25%.

D'où vient cette hausse de la rémunération mensuelle moyenne ?

Mécaniquement, elle peut provenir soit d'une augmentation du volume horaire de travail (c'est à dire de l'addition de chacun des nombres d'heures contractuel par enfant), soit du salaire horaire. Distinguer ces effets est complexe et nécessite de mobiliser des sources statistiques différentes.

Les données de l'Enquête Emploi indiquent un accroissement de la charge de travail et notamment un allongement de la durée hebdomadaire qui atteint plus de 44 heures en moyenne (soit environ 4 heures de plus qu'en 2005) contre un peu plus de 32h20 pour l'ensemble des employées (stable entre 2005 et 2022). L'augmentation du nombre d'enfants gardés par AM joue un rôle probablement déterminant (Vroylandt, 2016). Mais la diminution importante du nombre d'AM – nous faisons l'hypothèse que ce sont les AM les moins chargées de travail qui ont davantage quitté la profession – peut avoir eu un effet mécanique, que nous ne pouvons pas mesurer en l'état des statistiques.

Les données de l'Urssaf permettent de compléter en montrant que les volumes horaires par AM ont progressé de 14% entre 2008 et 2019[43]. Parallèlement les salaires horaires ont également connu une réelle croissance (+ 66% entre 2005 et 2024[44], pour une inflation estimée à 36%) sous l'effet, notamment, d'un plus fort soutien financier accordé aux parents.

La combinaison de ces deux effets se retrouve également dans les données de l'Enquête emploi (tableau 5.2) : les salaires par heure de travail ont cru de 69% alors que le Smic augmentait de 32% entre 2005 et 2022 (et les prix de 25%).

D'ailleurs, parmi les salariés à bas salaires, les AM se distinguent par leur jugement sur leur rémunération : alors que 56% des personnels des services aux particuliers s'estiment mal ou très mal payés, ce n'est le cas « que » de 43,5% des assistantes maternelles du particulier employeur, selon l'enquête CDT 2019.

En termes de dynamique, les déclarations des assistantes maternelles témoignent d'une légère amélioration de la situation (45% s'estimaient en 2013 mal ou très mal payées) qui tranche également avec la dégradation observable pour les autres catégories. Sensibles à la progression de leur revenu, elles minimisent le fait que son niveau reste très bas.

Tableau 5.2. - Salaire et temps de travail des AM entre 2005 et 2022

	2005	2022	Evolution
Salaire horaire (Urssaf)	2,38	3,69	55%
Volume horaire (trimestre 1) (Urssaf)	Non disponible	1 072,17	
Salaire par heure de travail (EE)	3,95	6,69	69%
Temps de travail hebdomadaire (EE)	39,90	43,80	10%
Salaire mensuel (EE)	677,00	1 260	86%

Source : URSSAF et enquête emploi (Insee). Le salaire horaire correspond au salaire versé par heure de travail par un parent employeur, soit pour un enfant. Le « salaire par heure » correspond au salaire moyen reçu pour une heure de travail, par exemple trois fois le salaire horaire si l'AM garde simultanément trois enfants.

[43] « En 2021, l'emploi direct des particuliers employeurs reste en recul malgré le rebond post-Covid », Stat'Ur n°355, Ursaff, décembre 2022https://www.urssaf.org/files/Statistiques/Nos%20%C3%A9tudes%20et%20analyses/Particuliers%20employeurs/Nationale/2022/Stat_Ur_355.pdf.

[44] Particuliers employeurs, par catégorie d'emploi et par région, Open data, Urssaf. https://open.urssaf.fr/explore/dataset/particuliers-employeurs-par-categorie-demploi-et-par-region/.

En résumé, si les salaires des AM ont sensiblement cru, ces rémunérations demeurent basses avec des salaires par heure travaillée significativement en dessous du Smic. Selon l'enquête emploi il n'atteint en effet que 6€69 pour les AM (tableau 5.2), seul groupe professionnel, dans notre comparaison, à rester sous le SMIC horaire (de 8€37 en 2022).

De même, le niveau de revenu moyen annuel doit être relativisé par l'instabilité qui le caractérise, en dépit de la généralisation de la mensualisation. Les salaires fluctuent avec le nombre de contrats, dont la variation est inhérente à l'activité, impliquant de chercher sans cesse de nouveaux employeurs : « *Ça va de 1300 à 2000€. (…) comme mon salaire n'est jamais pareil, c'est compliqué. (…)* (*Corinne*) ».

En plus de l'avancée en âge des enfants, d'autres aléas peuvent venir modifier le volume d'activité et donc les rémunérations : les parents peuvent modifier leur demande en raison de changements professionnels, de maladie des enfants ou encore être attirés par l'ouverture de places en crèches ou une scolarisation plus précoce que prévu.

5. 2. Des transferts monétaires parallèles au salaire

En plus de la complexité du mode de fixation du salaire, les revenus des AM sont rendus opaques en raison de zones de flou entre le salaire lui-même et d'autres types de transferts monétaires, au-delà des revenus découlant directement du travail.

Deux types de transferts s'ajoutent à la rémunération des AM : des prestations sociales compensant non seulement la faiblesse mais également l'instabilité de leur salaire d'une part et la prise en charge de leurs frais professionnels d'autre part.

5.2.1. Prestations sociales

Des prestations sociales, comme les aides au logement et plus encore la prime d'activité, vont en effet atténuer le risque de pauvreté des AM. Les montants sont difficiles à mesurer car ils dépendent à la fois des salaires perçus et de la configuration familiale. Les AM perçoivent plutôt moins de prestations sociales que les salariées d'autres services auprès des personnes vulnérables (par exemple les aides à domicile) essentiellement parce qu'elles appartiennent, en moyenne, à des ménages moins pauvres (voir chapitre 2). Ces prestations n'en demeurent pas moins une composante significative de leur revenu disponible : à partir d'une analyse par cas-types[45], on peut estimer que les AM touchent, en moyenne, 54€ de prime d'activité et 23€ d'allocations logement par mois (Devetter, Pucci et Valentin, 2024).

Des pertes partielles d'activité sont fréquentes et les conditions d'exercice du métier placent les AM dans une position particulière par rapport au régime du chômage (nous l'avons évoqué à propos de Neuville, au chapitre 3). En effet ayant plusieurs employeurs simultanément, elles peuvent fréquemment se retrouver en activité partielle tout en conservant une durée de travail importante : le départ d'un enfant à l'école ou en crèche supprime un contrat de travail alors même que l'AM peut en conserver encore deux ou trois autres. Cette situation correspond à ce que France Travail nomme les « allocataires en activité conservée » (voir Cartier *et al,* 2012). En termes de rémunération, ceci conduit les AM, à cumuler allocations et salaires, bien plus souvent que les autres salariés. Les AM constituent 16% des allocataires

[45] L'analyse par cas-types consiste à modéliser les différents prélèvements obligatoires et transferts qui s'appliquent à des situations particulières. Les cas-types retenus ici sont au nombre de 6 : personne seule, famille monoparentale, couple mono-actif avec et sans enfant et couple bi-actif avec et sans enfants. Pour chaque cas, les différents flux financiers sont estimés. La moyenne a été calculée en tenant compte du poids de chaque cas-type dans l'ensemble de la population des AM.

en activité conservée (France Travail)[46] et touchent en moyenne 9% de leur revenu salarial annuel en allocations chômage (DADS 2021, Insee) alors que ce taux est de 5% pour les aides à domiciles ou encore de 3% pour l'ensemble des salariés). Ces montants sont importants alors même que les entretiens ont fait apparaître un important non-recours à ces prestations (soit par méconnaissance, soit par crainte de la complexité des démarches à faire).

5.2.2. Frais professionnels

Parallèlement, les modalités d'exercice du métier impliquent d'importants frais professionnels qui se traduisent par des indemnités versées par les parents et par un régime fiscal dérogatoire. Les AM reçoivent d'abord une indemnité d'entretien par jour pour couvrir leurs frais : jeux et matériels d'éveil ; matériels et produits de couchage et de puériculture hors couches fournies par les parents ; consommation d'eau, d'électricité, de chauffage, etc. Cette indemnité représente environ 4€ par jour de présence pour chaque enfant. Parallèlement les AM peuvent recevoir une indemnité pour la préparation des repas, dont le montant est librement fixé par accord entre l'AM et les parents[47]. Le montant moyen estimé par l'ONAPE (2023) est de 3,90€ par repas.

Rappelons que ces montants ne sont pas des salaires mais des indemnités et à ce titre ils ne donnent pas lieu à versement de cotisations sociales salariales et patronales (et donc n'apportent pas de droits sociaux pour la retraite ou en cas de maladie).

S'ils peuvent représenter plus de 10% du revenu salarial ils ne semblent faire l'objet que d'une attention limitée de la part des assistantes maternelles. Le plus souvent, les barèmes minimums fixés par la réglementation sont appliqués sans négociation avec les parents en dépit du coût que cela peut représenter et de l'importance pratique (un bon matériel facilite le travail et réduit l'usure professionnelle) et symbolique (une professionnelle doit avoir du matériel professionnel) que les AM leur accordent : « *Après vous savez avec le matériel que j'ai, je peux gérer quatre enfants. A la crèche, ils ont bien plus que ça. Mais enfin bon …. J'ai beaucoup de matériel, j'achète beaucoup de jouets. Quand on aime son métier…* » *(Virginie, 2020).*

Au-delà de ce qui est directement destiné aux enfants accueillis, d'autres équipements personnels et familiaux provoquent des surcoûts quand il s'agit d'en faire un usage professionnel, à l'image de la voiture[48] qui doit éventuellement être adaptée aux transports de plusieurs enfants et des poussettes *:* « *J'avais pris un break pour m'adapter à mes enfants et à ma profession. Parce que j'allais au RAM aussi et il fallait caser les 3… (Virginie)* ».

C'est également le cas de l'équipement informatique quand celui-ci est mis à contribution de l'activité professionnelle, par exemple pour élaborer les fiches de paie. Plus que l'ordinateur, les consommables comme les cartouches d'encre sont régulièrement cités. Le logement lui-même est source de frais, c'est à la fois un domicile et un lieu de travail : « *il faut accepter de partager la vie familiale et la vie professionnelle, il faut le prendre en compte. Ce n'est pas qu'idyllique d'être à la maison. (Catherine 2020)* ». Les conflits entre les deux usages du logement ne sont pas rares et les aménagements nécessaires sont parfois coûteux ; les charges sont en partie compensées par l'indemnité d'entretien, mais pas le loyer

[46] https://www.unedic.org/publications/assistantes-maternelles-employees-par-des-particuliers ; https://www.unedic.org/storage/uploads/2023/07/26/Etude20allocataires_indemnises_2019_octobre_2020_0_uid_64c137070a3e4.pdf.

[47] https://www.service-public.fr/simulateur/calcul/IndemniteEntretienAssistanteMaternelle.

[48] Quand l'AM y est autorisée par les parents, elle peut véhiculer les enfants, et reçoit alors des indemnités kilométriques, fixées d'avance, au prorata du nombre d'enfants véhiculés.

à proprement parler. Au total, les rares fois où le bilan est effectué entre les indemnités d'entretien reçues et les frais professionnels supportés, il apparaît nettement négatif[49]. « *Non. Parfois ils (=les parents) nous demandent [à quoi correspondent les indemnités]. Je leur dis 'le gaz, l'électricité, l'eau…'. Ils ne se rendent pas compte.* » (Virginie, 2020).

5.2.3. Un régime fiscal spécifique

Enfin, toujours en lien avec les frais professionnels qu'elles supportent, les AM bénéficient d'une dérogation au versement de l'impôt sur le revenu. Elles peuvent déduire de leur revenu imposable une part importante de leur rémunération.

Ainsi, sauf exception, leur revenu n'est pas imposable même pour celles qui sont mariées à une personne touchant un salaire élevé. Le montant global de ce régime fiscal est estimé à 391 millions d'euros dans la loi de Finances 2021, ce qui correspond à un avantage annuel moyen d'environ 1700€ par AM. Cette moyenne peut cependant cacher une forte hétérogénéité, dépendant notamment des revenus du conjoint.

Les prestations sociales comme les indemnités liées aux frais professionnels ou les avantages découlant du régime fiscal constituent des transferts monétaires parallèles aux salaires et s'ils ne sont aucunement des formes de rémunérations du travail, ils viennent rendre encore plus obscur le mécanisme de rétribution.

Compte tenu des caractéristiques socio-démographiques des AM et des particularités de leur emploi, leur salaire proprement dit ne représente qu'une partie de leurs revenus (environ 70% en moyenne), le reste est composé d'allocation chômage (7 à 8%), de prestations sociales (4 à 5%), d'indemnités d'entretien (10%) et des économies fiscales résultant de leur régime spécifique (8%)[50]. Les compléments de revenu liés aux prestations sociales ne sont pas propres aux AM et concernent, à des niveaux parfois plus élevés, les autres métiers à bas salaires. En revanche, la part des indemnités d'entretien, des allocations chômages en cumul du salaire et des transferts fiscaux est spécifique à ce groupe professionnel.

5.3. Qui paye le travail des assistantes maternelles ?

La complexité des mécanismes de rétributions est également renforcée par la difficulté à établir qui paye pour ces services. En effet, le coût de la garde des enfants auprès d'une AM est aujourd'hui partagé entre la collectivité et les parents. Depuis les années soixante-dix (Hatchuel, 1989 ; Périvier, 2005) la prise en charge de la petite enfance est de plus en plus perçue comme relevant, au moins partiellement, de la responsabilité publique (§5.3.2). Son coût est par ailleurs sensiblement plus faible que celui des Etablissements d'accueil des jeunes enfants (§5.3.2).

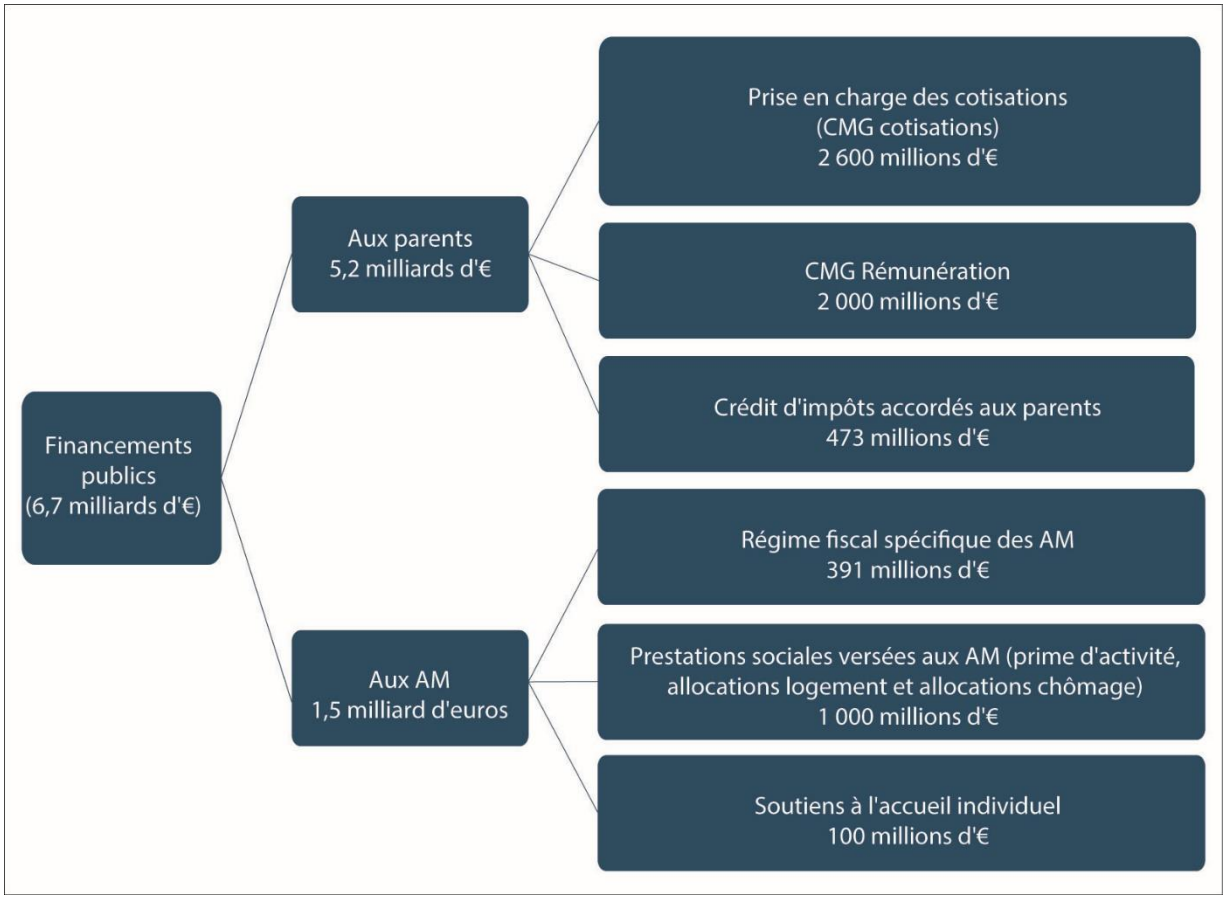
[49] D'autant qu'aux frais professionnels directs, s'ajoutent bien souvent la contribution de l'entourage familial à la « production » du service (sans être pour autant rémunérés), à la limite de ce qui est autorisé. Ces aides peuvent être très ponctuelles et concerner des tâches périphériques (gestion administratives, impression de documents, etc.) mais parfois elles touchent l'accompagnement des enfants gardés (aides au moment du repas ou du coucher). Il s'agit bien de travail qui s'ajoute à celui pour lequel l'assistante maternelle est rémunérée.

[50] Les pourcentages correspondent à la moyenne de ce que touchent les AM selon les estimations que nous avons effectuées à partir des statistiques disponibles et de la simulation de cas-types.

5.3.1. Des financements publics considérables

Dans cette optique, la garde des enfants est largement subventionnée par des fonds publics qui transitent à la fois par une solvabilisation des parents et par des aides directes aux AM : au total ce sont près de 7 milliards d'euros annuels (voir graphique 5.1).

Graphique 5.1. - Financements publics en direction des AM
pour la garde des enfants de moins de 3 ans.



Sources : Calculs effectués à partir du Rapport d'évaluation de la branche Famille élaboré par la DSS dans le cadre du PLFSS 2022 : https://evaluation.securite-sociale.fr/files/live/sites/Repss/files/M%C3%A9diath%C3%A8que/PLFSS-2022-FAMILLE.pdf, complété avec CESE, 2023 ; ONAPE 2021, 2023 / Service-public pour les renseignements fiscaux ; CAF pour les conditions d'éligibilité] Compte tenu des données disponibles nous sommes contraints de prendre l'année 2021 comme référence pour réaliser ce calcul. CMG = Complément Mode de Garde.

Nous avons présenté précédemment les financements bénéficiant aux AM. D'un point de vue global, le régime fiscal dérogatoire propre au revenu des AM (391 millions d'€) et les prestations sociales (550 millions d'€ de prime d'activité et allocations logement et 500 millions d'allocations chômage) représentent une dépense publique de près d'un milliard d'euros. Il convient d'ajouter les montants correspondant aux soutiens accordés à l'accueil individuel, notamment l'aide à l'aménagement des Relais petite enfance (RPE) et au versement de la prime à l'installation des assistantes maternelles (PIAM) pour environ 100 millions d'€.

Mais les principaux financements publics transitent par les parents dans une logique de solvabilisation de la demande. Celle-ci relève de la même logique que ce qui est appliqué pour d'autres services à la personne. Trois mécanismes de solvabilisation peuvent être distingués :

- La CAF accorde d'abord aux parents qui exercent une activité professionnelle, et dont l'enfant de moins de 6 ans est gardé par une AM, une prise en charge directe et totale des cotisations sociales, patronales et salariales, calculée sur la rémunération versée[51]: les parents n'ont pas même à avancer ces cotisations. Cette prise en charge (« CMG Cotisations » est estimée à 2,6 milliards d'euros en 2019).

- La CAF verse ensuite le complément de libre choix du mode de garde (CMG Rémunération) qui est une prise en charge partielle de la rémunération nette versée à l'AM. Le montant de cette prestation dépend des ressources des parents et de l'âge du ou des enfants gardés ; il est versé mensuellement aux parents par la CAF[52]. Il représente 2 milliards d'euros en 2019.

- A ces aides de la Caf, s'ajoute enfin un crédit d'impôt sur le revenu accordé aux parents, égal à 50% des sommes effectivement dépensées (les salaires nets dont on déduit le CMG) jusqu'à un plafond de 3 500€ ce qui correspond à un avantage fiscal de 1 750 € au maximum (voir encadré 2). Ces aides fiscales sont estimées à environ 473 millions dans le cas de l'accueil des enfants de moins de trois ans.

Ces différents éléments conduisent à réduire nettement le coût de la garde pour les parents : une heure d'accueil d'un enfant de moins de trois ans coûte entre 1 et 3€ selon les revenus et la configuration familiale des parents (tableau 5.3). La diversité des modalités d'aides conduit à des restes à charge et des taux d'effort[53] variables pour les parents selon leur niveau de vie. Contrairement au recours à la crèche pour lequel ce taux d'effort est construit pour être légèrement croissant avec le revenu, il a tendance à décroître avec le revenu des parents dans le cas du recours à une AM : un couple percevant un Smic consacre 12% de ses revenus pour supporter le coût d'une garde à temps plein, contre 7% pour un couple percevant cinq Smic (et même 5% pour un revenu supérieur à six Smic ; ONAPE, 2023). Plusieurs rapports publics ont signalé le caractère régressif des effets des modalités de financement sur les choix des parents et des réformes visant à les réduire sont envisagés[54] (HCFEA, 2021).

[51] Pour un tarif horaire situé sous le plafond. Au-delà les parents perdent tout droit au remboursement et à la CMG.
[52] Pour une présentation détaillée de la CMG voir : https://www.caf.fr/allocataires/aides-et-demarches/droits-et-prestations/vie-personnelle/le-complement-de-libre-choix-du-mode-de-garde-cmg.
[53] La notion de taux d'effort rapporte le reste à charge (soit le montant à payer après déduction des aides) du mode de garde pour les parents à leurs revenus. Elle permet de comparer les efforts financiers consacrés à la garde entre familles ayant des ressources différentes.
[54] La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2023 a en conséquence de ces constats réformé le CMG assistante maternelle afin de le rapprocher du barème des crèches. La réforme entre en vigueur à compter du 1er septembre 2025.

La part du coût de la garde prise en charge par les acteurs publics s'échelonne entre près de 90% (quand le revenu des parents est égal à un smic) à près de 70% (pour des parents gagnant plus de 4 smic mensuel).

5.3.2. Une comparaison avec les autres modes de garde

Le coût des AM peut alors être mis en balance avec celui des établissements d'accueil des jeunes enfants (EAJE). La comparaison peut être faite sous plusieurs angles différents.

Du point de vue des salariées, AM d'un côté, auxiliaire de puériculture de l'autre, les conditions de travail et d'emploi sont en effet radicalement différentes et nous avons cherché à montrer les spécificités des celles des AM dans les chapitres précédents (voir également Devetter, 2012 ou Cresson et al., 2023 ; pour les auxiliaires de puériculture voir Meuret-Campfort, 2014).

Du point de vue des parents, les enjeux sont doubles : ils concernent à la fois les modalités de prises en charge des enfants, y compris les normes éducatives véhiculées (par exemple, Barbier et al., 2020 ; Bertron et al, 2021), et les modalités de financement du coût du service. Sur ce second aspect, la comparaison entre EAJE et AM a montré les effets inverses du niveau de vie sur le taux d'effort (tableau 5.3), même si cette situation est amenée à évoluer (HCFEA, 2021).

Tableau 5.3. - Taux d'effort et reste à charge mensuels pour l'accueil à temps plein (162h/mois) d'un enfant de moins de 3 ans selon le mode d'accueil, et le revenu en 2022

	Revenu des parents (couple)	1 smic	3 smic	5 Smic
AM	Reste à charge	175 €	346 €	472 €
	Coût horaire	1,08 €	2,14 €	2,91 €
	Taux d'effort	12%	9%	7%
EAJE	Reste à charge	63,00 €	284,00 €	506,00 €
	Coût horaire	0,39 €	1,75 €	3,12 €
	Taux d'effort	4%	7%	8%

Source : HCFEA (2023a) https://www.strategie-plan.gouv.fr/files/files/Publications/Rapport/hcfea_-_rapport_-_accueil_du_jeune_enfant_-_mars_2023_compressed%20%281%29.pdf;
Lecture : Dans le cas de parents gagnant un smic mensuel, le recours à une AM à temps plein coûte, une fois les aides déduites, 175€ par mois soit 1,08€ par heure de garde. Ces 175€ correspondent à 12% de leur revenu.

Enfin dans l'optique des finances publiques, le coût global (quel que soit le financeur) apparaît sensiblement plus faible lorsque l'on compare les AM aux EAJE. La DREES (2022) estime que le coût horaire global de la garde d'un enfant atteint en moyenne 10,6€ en EAJE et 7,5€ auprès d'une AM. Cette estimation ne tient cependant pas compte de certaines spécificités des AM comme le régime fiscal dérogatoire ou encore les allocations chômage et les prestations sociales venant compenser l'instabilité propre au mode d'exercice ou encore les dépenses en faveur de l'accompagnement des AM et des parents (financement des RPE par exemple).

Ces éléments pourraient ajouter plus de 1€ par heure de garde. L'écart entre EAJE et AM est ainsi d'environ 2€ par heure : en extrapolant, le recours aux AM permet d'économiser environ 2 milliards d'euros par an dont 85% seraient à la charge des finances publiques. (ou pour le dire autrement une augmentation de 2€ de l'heure pour les AM entrainerait une disparition des écarts en termes de financements publics avec les EAJE).

Ainsi la rémunération des AM est ainsi (rendue) doublement complexe : du fait de son mode de fixation faisant intervenir des règles multiples et plusieurs employeurs et en raison des circuits de financements. Ceux-ci sont en effet essentiellement publics (plus de 85% du coût total) mais transitent par les parents ce qui rend visible certains flux monétaires et en invisibilisent d'autres. Ces différentes sources de complexité créent de multiples ambiguïtés et questionnent la façon dont les différents acteurs se représentent la rémunération du service rendu : Est-elle élevée ou faible ? Juste ? Pertinente ?

Ces questions ne sont pas propres aux AM et se retrouvent pour d'autres services « situés » entre une légitimité de type service public et une légitimité marchande à l'image de l'aide à domicile par exemple[55].

5.4. Une rétribution juste ?

Les échanges à l'Assemblée nationale que nous avons évoqués en ouverture de ce chapitre rappellent combien le niveau de rémunération des AM reste socialement mal apprécié et controversé. Est-il trop élevé (pour les parents et les finances publiques) ? Est-il trop faible (pour permettre de vivre dignement) ? Correspond-il à la complexité et la qualité des services rendus ? Ces questions demeurent largement ouvertes dans le débat public pour au moins trois raisons complémentaires : non seulement les circuits de financements déforment la perception des coûts mais la complexité du travail reste en grande partie invisible tandis que plusieurs critères de jugements demeurent en compétition.

5.4.1. Les limites du « cash for care »

Le modèle du particulier employeur et la logique du « *cash for care*[56] » (Le Bihan et Martin, 2007) se combinent pour mélanger trois figures habituellement distinctes : l'employeur, le client et le bénéficiaire d'un service public. Cette situation place les parents dans la position de payer l'intégralité du salaire avant de s'en voir rembourser l'essentiel. Le montant négocié dont on a vu qu'il se situait en dessous de 4€, est ainsi bien plus élevé, que le coût supporté, inférieur à 2€, montant méconnu ou oublié par les parents. De même, le paiement des indemnités d'entretien et de repas peut apparaître élevé alors même qu'il correspond à des sommes que les parents auraient payées en gardant eux-mêmes leur enfant. Parallèlement, la coopération éducative avec les parents complique la négociation avec les employeurs

[55] Voir par exemple Devetter, Dussuet et Puissant (2023)

[56] Le terme de « cash for care » désigne les politiques visant à financer un service social en versant une allocation aux bénéficiaires afin qu'ils puissent ensuite payer le fournisseur du service. Cette modalité s'oppose au financement direct de l'offre et vise à défendre une forme de libre-choix du prestataire.

qui, eux-mêmes, se voient plutôt comme consommateur d'un service. Le modèle retenu favorise finalement l'exigence d'un salaire bas.

5.4.2. Une complexité mal reconnue

Ce circuit de financement est d'autant plus préjudiciable aux AM que la complexité du travail qu'elle réalise tend à demeurer en partie invisible, y compris en termes de volume de travail (voir chapitre 4). La problématique d'un décompte insuffisant du temps de travail se retrouve dans de nombreux métiers de service (Devetter et Valentin, 2024) mais elle semble particulièrement importante dans le cas des AM (Devetter, 2008) et son impact sur le niveau de rémunération est très fort.

Cette invisibilité concerne également le niveau de qualité du service qui reste perçu comme inobservable et indépendant de la qualification ou de l'expérience par exemple. Des travaux académiques internationaux se sont penchés sur les spécificités du prix de la garde d'enfant à domicile, essentiellement sous l'angle des difficultés à faire valoir les enjeux de qualité (Akgunduz et Plantenga, 2018). Cet angle d'analyse a été abordée dans le cas français par J. Fagnani et A. Math (2012). Ces travaux mettent l'accent sur la difficulté à faire reconnaître, sur le plan financier, la complexité du travail et des compétences mises en jeu : non seulement les professionnelles peinent à s'inscrire dans ce type de revendication, mais l'analyse des rémunérations montre que la qualification a peu d'effet sur le niveau du salaire.

5.4.3. Les critères définissant la valeur de ce travail

Les critères de fixation du salaire sont ambigus et conflictuels tout comme ceux qui définissent une bonne assistante maternelle du point de vue des parents (Vozari, 2014) ou des régulateurs (Cresson et al. 2012). L'évocation d'une éthique de la vocation comme justification de faibles salaires est, certes, de plus en plus critiquée à l'image de l'affirmation de Florence *:* « *Et puis j'ai entendu, moi, voilà, assistante maternelle c'est une vocation. Mais ça m'insupporte quoi ce mot ! Non, mais sans déconner quoi la vocation : une fois, il y en a qui parlaient des (bas) salaires et qui disaient 'oui mais assistantes maternelles c'est une vocation !' Ben, j'ai dit, 'la vocation ce n'est pas elle qui paye les factures !' Donc sous couvert de vocation, il faut être payée une misère et tout accepter ? Ben non.* » *(Florence 2021).*

Mais ces constats confirment surtout l'absence de consensus sur le niveau et les déterminants de la valeur du travail des AM. Nos enquêtes (2011-2012 et 2021-2022), ont fait apparaître trois grandes catégories d'argumentations, qui renvoient partiellement aux critères de grandeur de Boltanski et Thévenot (1993) : la relation au « marché », la volonté de faire reconnaître une expertise et enfin la dimension sociale de leur activité.

La dimension 'prix de marché' renvoie à un salaire comme résultat de la confrontation entre une offre et une demande. Elle est notamment illustrée par la variabilité territoriale des salaires horaires. De fait, si pour certaines AM le sujet est quasiment tabou, dans la grande majorité des situations observées, les AM comparent leur salaire horaire à celui qui se pratique dans leur commune, éventuellement en recourant aux informations centralisées par le RPE. Parfois des comportements qui se rapprochent d'une démarche commerciale s'observent comme la dégressivité du salaire horaire en fonction des volumes horaires.

Pour autant, la dimension marchande est très souvent mise à distance. D'autant que le salaire est présenté comme un révélateur de la valeur du service, voire de la valeur de l'assistante maternelle elle-même. Ainsi, les salariées, cherchent à faire valoir (y compris financièrement) leurs qualités comme l'illustrent ces propos de Nadine : « *Il faut défendre ton taux horaire par rapport à ton projet d'accueil et par rapport à ce que tu proposes aux familles. Ce n'est pas, 'on est au marché et selon la famille selon…'. Non : on propose. Toi tu fais un certain travail avec les enfants, tu vas les accompagner de cette façon-*

là, et en face il y a un taux horaire qui est peut-être un peu plus que ta voisine. Mais il faut l'expliquer, il faut le faire savoir. Et je pense que les AM, elles ne sont pas dans cette démarche-là. » (Nadine)

Pour autant cette position n'est pas la plus fréquente et notamment l'accent mis ici sur les formations. En revanche, ce registre de la valeur professionnelle peut prendre appui sur le rôle du RPE, comme en témoigne l'extrait ci-dessous où la responsable du RPE intervient directement dans la discussion avec l'assistante maternelle. : « *On ne marchande pas l'enfant, c'est votre travail qui a une qualité et 18 ans de pratique ce n'est pas peu. Vous pouvez le dire à un moment ou à un autre ' moi ça fait 18 ans que je fais ça.' ... et plus vous pratiquez des tarifs qui paraissent onéreux, plus les gens se disent ' ben si c'est cher c'est que ça doit être bien'. (...) On ne brade pas…* » (Camille, responsable de RPE).

Un troisième registre vient enfin parfois s'opposer aux deux précédents : la référence au marché comme celle à la qualité du travail d'une professionnelle s'effacent devant les possibilités financières des parents. La volonté de « rester accessible », le fait de « se mettre à la place des parents » revient ainsi régulièrement dans les entretiens réalisés. Les AM s'inscrivent alors dans la fourniture d'un service social fondamental et assument en partie son accessibilité par la modération de leurs revendications salariales.

Conclusion

Au total, les règles en vigueur sont très souvent dérogatoires au droit commun (par exemple au regard du smic), le plus souvent au détriment des AM. Il en découle une complexité accrue alors même que les salariées se retrouvent bien souvent dans une situation où elles ne peuvent pas s'appuyer sur l'expertise administratives des employeurs, eux-mêmes particuliers dépourvus de compétences en gestion des ressources humaines[57]. Ces zones de flous ou de complexité sont communes à d'autres emplois du *care* (Devetter et Puissant, 2018) et concourent de manière plus ou moins explicite, à maintenir le salaire à un faible niveau : les politiques publiques soutiennent ainsi une offre de travail qui fait pression sur les rémunérations (Pallier, 2023), elles invisibilisent une partie de la complexité du travail et le mode d'exercice (emploi direct auprès de particuliers) alimente une division de la main d'œuvre préjudiciable à son organisation et à ses revendications éventuelles.

[57] Les erreurs dans la réalisation de la fiche de paie ou le non-recours à certains dispositifs (notamment en cas d'absence maladie ou de chômage) peuvent alors venir réduire les rétributions auxquelles devraient avoir droit les AM.

Chapitre 6. Une professionnalisation empêchée ?

Face aux conditions de travail et de rémunération peu attractives, les pouvoirs publics affichent une volonté d'améliorer le statut des AM. Cette démarche se double d'une exigence de professionnalisation, dans l'objectif d'améliorer la qualité des services rendus.

Mais rien n'est plus flou que la notion de professionnalisation, sur laquelle beaucoup a déjà été publié ; elle est devenue tout à la fois un objectif (difficilement atteint), une injonction quasiment universelle (et parfois paradoxale), voire un simple slogan rhétorique, et fait débat (Wittorski, 2008 ; Demazière, 2011). Les textes officiels ne proposent pas de définition de la professionnalisation des AM, tout au plus des indications sur les moyens de l'atteindre.

Les acteurs publics utilisent indifféremment les termes de « métier » ou de « profession » et rappellent que « *l'agrément reconnaît à l'assistant maternel un statut professionnel et atteste que toutes les conditions sont réunies pour l'accueil de jeunes enfants* ». Alors peut-on et faut-il professionnaliser des professionnelles ? Nous avons déjà présenté (chapitre 3) les deux entités qui partagent la charge principale de l'accompagnement et de la professionnalisation des AM (la PMI et les RAM/RPE ; voire annexe). Nous aborderons ici la formation continue, moyen de professionnalisation privilégié dans les textes officiels (§6.1), et la question des organisations collectives -qui sont la marque des professions (§6.2), avant de faire le point sur ce qui est habituellement considéré comme obstacles à cette professionnalisation tant recherchée (§6.3).

6.1. La formation

La formation est présentée comme le moyen le plus à même d'assurer la professionnalisation individuelle des AM : « *si l'on parle de professionnalisation, le premier travail à faire consiste à définir la mission puis à mettre en place des formations qualifiantes* » (Barrère et coll, 2006).

Nous avons rappelé au chapitre 2 que la durée de la formation initiale a augmenté régulièrement au fil des ans mais pour culminer à 120 heures ; l'obtention du CAP n'est pas obligatoire, et même si elle est de plus en plus encouragée elle n'ouvre pas le droit à reconnaissance ni à une meilleure rétribution. N'exiger qu'environ un mois de formation, n'est-ce pas une façon de signifier que le métier n'est pas très compliqué ? Il en faudra une dizaine de plus pour devenir auxiliaire de puériculture (11 mois en l'absence de CAP).

Qu'en est-il de la formation continue ? Comme tous les salariés, les AM ont un droit d'une cinquantaine d'heures de formation annuelle. Mais si la formation continue est un droit, son exercice reste difficile. Les contenus des formations sont mal évalués et ne font pas beaucoup de place aux expériences des AM. Enfin la formation ne permet pas une véritable évolution dans la carrière.

6.1.1. Exercer ce droit est difficile

La formation continue est un droit reconnu aux AM. Sur le site de la CNAF par exemple on lit que : « *La formation peut s'effectuer sur le temps de travail sans que le contrat de travail conclu avec les parents employeurs ne soit remis en cause, et en dehors du temps d'accueil. Si la formation a lieu pendant les temps d'accueil habituel, il faut obtenir l'accord de tous les employeurs* ». Un dispositif de parent facilitateur, qui effectue les démarches au nom de tous les parents-employeurs de leur AM commune, devrait permettre l'accès des AM à ce droit, ce qui reste difficile :

- Chacun des parents-employeurs doit donner son accord pour chaque formation envisagée ; s'il n'y a pas unanimité la formation ne peut pas se faire ;

- Aucune solution n'est proposée pour les enfants accueillis, parents et AM doivent se débrouiller ce qui peut mettre les parents dans l'embarras dans leur activité propre ;

- Les AM doivent régler au cas par cas leur situation, il n'y a pas de dispositif permettant facilement aux AM de se décharger ou se remplacer mutuellement (places 'gelées' c'est à dire réservées à ce type de dépannage) que certains projets évoquent mais qui tardent à se mettre en place (Bonnell et Ruffin, 2019) ;

- Les AM sont tiraillées entre la revendication de ce droit à la formation et leur souci de ne pas mettre les familles en difficulté sans solution alternative de garde.

Les AM réalisent leur formation continue le plus souvent pendant leurs heures de repos (le soir, le samedi matin) comme l'explique Valentine, qui parle explicitement de 'formations bénévoles' effectuées le plus souvent au RAM local : « *les formations bénévoles du soir c'est le soir (...) après les heures de travail, mais pas pendant les heures de travail, non ! (...) bon c'est sûr que quelquefois 19h… on est fatigué et ... (...) j'ai fait des formations de musique où j'allais le samedi matin. J'ai fait des formations (littérature enfantine) bénévoles le samedi matin (...) c'était tout le samedi matin, mais j'y suis allée, j'avais envie de le faire ça je l'ai fait, oui* ». (Valentine, 2020).

Dans nos observations, les interventions des RAM/RPE se veulent très pragmatiques et s'appuient sur des ressources limitées (les chansons, les albums jeunesse, des jeux ou jouets en ludothèque, les parcours de la motricité etc.) pour observer les AM et leur proposer des éléments de connaissance ou des pratiques différentes.

Mais, et ce n'est pas le moindre frein, la participation aux activités du RAM sans les enfants reste facultative, et n'est pas comptée comme temps de travail, contrairement à ce qui se passe dans les métiers du social. (Bonnell et Ruffin, 2019).

On constate chez beaucoup d'AM à la fois une appétence pour les formations et une grande réticence à s'absenter pour se former pendant le temps de travail. La seule exception rencontrée pendant nos observations est celle d'une MAM dont les promotrices, anciennes Educatrices de Jeunes Enfants (EJE) salariées d'une crèche, n'oublient pas qu'elles restent des salariées et gardent les droits des salariées. Elles rappellent que les parents sont obligés de trouver une solution de garde pour la deuxième partie de la formation initiale (qui se fait dans les mois qui suivent l'entrée en fonction), et qu'étant eux-mêmes salariés, ils doivent reconnaître les droits de leur salariée. « *Comment fait l'employeur quand le parent va en formation, sur son poste ? (...) oui, parce que (le parent) aussi il a un rôle d'employeur, en tant qu'employeur son employée peut être amenée aussi à faire une formation. (...) on a tendance à oublier qu'on est des salariées (...) et qu'on a des droits de salariée, des droits à la formation, des jours enfant malade, des jours pour événement* ». (Sabine et Nadine, installées dans la même MAM, 2020).

6.1.2. Quels contenus ?

Non reconnues, les formations courtes du RAM n'ouvrent droit à aucune décharge ni compensation financière. Les contenus de formation proposés font l'objet de critiques récurrentes et anciennes. Leurs objectifs ne seraient pas suffisamment élaborés. Il s'agirait d'« *une formation 'd'appoint', au rabais, qui semble inadaptée à prendre en compte la réalité si complexe des AM* » (Chaplain et Custos-Lucidi, 2001 ; voir aussi : Bosse-Platière et coll., 1999). Nous manquons de recherches et de connaissances plus récentes.

Il ne s'agit pas de remettre en question la nécessité de connaissances d'origine scientifique ou experte (en médecine, psychologie, sciences sociales) mais de poser la question de la place de l'expérience dans la formation. Comme pour tout métier ou toute profession, les connaissances nécessaires aux AM appartiennent à deux univers, « *l'univers de la connaissance, et l'univers des relations sociales* », relève le sociologue Jean-Pierre Darré. « *Cela signifie que les sujets (…) les appréhendent toujours sous ces deux aspects, et savent que les jeux, entre savoirs et positions sociales, se gagnent et se perdent en jouant sur les deux tableaux, en glissant de l'un à l'autre, de la raison au prestige, de la légitimité à l'efficacité pratique, de la vraisemblance pratique à la légitimité sociale* » (Darré, 1999). En transposant ses travaux nous mettons le doigt sur trois difficultés cumulatives.

Tout d'abord, l'absence d'organisation institutionnelle qui rende possible des rencontres et des échanges entre AM à propos des connaissances produites dans l'action. On peut évoquer les groupes de parole toujours chapeautés par un professionnel qui cadre ; les chats sur internet ou le fait que les rencontres entre AM en dehors du RPE sont déconseillées ou présentées négativement…

Ensuite, l'absence d'une légitimité reconnue à parler de ces choses-là. Les AM acceptent cette posture (*cf.* Cécile à la fin du chapitre 2, qui se méfie des conseils des AM et préfère ceux des responsables du RAM).

Enfin l'opposition entre les « concepts d'intérêt local » versus les « concepts d'intérêt général ». On peut s'appuyer sur l'expérience d'une AM mais elle se trouvera déclassée face à un savoir plus général ou théorique. L'approche clinique et particulariste n'est pas acceptée dans les métiers les moins prestigieux, comme elle peut l'être, parfois, en médecine.

Pourtant une experte comme Giampino (2016), psychologue et un temps présidente du HCFEA, plaide pour « *valoriser les savoirs expérientiels* ». Et souligne qu'un autre type de formation serait possible, davantage fondé sur le partage d'expériences, sur l'enquête dans son milieu, ce qui pose la question de la place des AM ou de leurs associations dans les choix et le contenu de la formation. Le compagnonnage peut être évoqué. Or, actuellement les décisions sont prises en dehors du métier et de ses représentantes ; les contenus et l'évaluation dépendent d'autres professions.

Collectivement, les AM ne sont pas reconnues légitimes pour produire ou organiser formation ou échanges entre elles. Et souvent elles-mêmes ne reconnaissent pas cette légitimité. On peut craindre que cela ne conduise à « *une course sans fin aux apprentissages de techniques pédagogiques* » (Chaplain et Custos-Lucidi, 2001). La formation 'théorique' reçue « *ne peut être qu'un cadre ; il appartient ensuite à chaque professionnelle de décoder la demande particulière de chaque enfant* » (Chaplain et Custos-Lucidi, 2001). A chaque professionnelle de clarifier et analyser ses propres valeurs et émotions, même si les savoirs de la formation instituée ne sont d'aucun secours dans cet aspect-là du travail.

De plus, aucun compte n'est tenu de leur expérience professionnelle (ou associative) antérieure à leur prise de fonction. Or le parcours professionnel peut préparer à divers aspects de leur nouveau métier (la relation avec les employeurs, la communication, l'administration, les arts plastiques…) et ces ressources ne semblent pas mobilisées par la formation, voire parfois créent des réticences face à leur candidature.

Les responsables de RAM attendent que les AM prennent du recul par rapport à l'expérience profane mais celle-ci est trop souvent réduite à ses dimensions affectives, ou à leur identité : « *Pour moi il y a quand même besoin d'une formation à un moment donné pour prendre du recul. Pour savoir prendre du recul, et ne plus être dans l'affectif. (…) On n'a pas à se positionner en tant qu'ancienne maman, ou future maman ou… la femme d'untel. On a à se positionner en tant que professionnelle vis-à-vis des enfants. Avec tout ce que ça peut comporter d'affectif aussi ! on ne va pas enlever l'affectif.* » (entretien n° 2 responsable du RAM de "Village" 2010).

Le RAM/RPE peut proposer l'analyse de la pratique. Choisir cette « mission renforcée » implique l'obligation d'offrir cette activité dans le RAM, et tous les RAM ne font pas ce choix. Mais cette obligation signifie que le RAM la met en place pour un petit nombre d'AM volontaires, ce n'est pas du tout une obligation pour chacune des AM, contrairement à ce qui se passe pour les autres professionnelles de la petite enfance ; les moyens alloués aux RAM ne suffisent pas.

6.1.3. Sans carrière possible

La formation n'ouvre pas la voie à une véritable carrière pour les AM. Les titulaires du CAP assistant d'accueil petite enfance (AEPE) sont considérés comme des non diplômés dans les EAJE ; les postes d'encadrement (dans les RAM, à la PMI, etc.) ne sont pas ouverts aux anciennes AM, sauf à reprendre d'autres formations.

Ainsi la « profession » est cantonnée aux tâches d'exécution, de prise en charge au quotidien des jeunes enfant, et son accès à d'autres postes ou fonctions concernant la petite enfance est inenvisageable par la voie interne ; c'est aux AM individuellement de se réorienter si elles souhaitent progresser dans leur carrière, et elles doivent alors obligatoirement passer par un autre métier/une autre profession (auxiliaire de puériculture, EJE, etc.).

6.2. Quelle part aux collectifs ?

Dans sa synthèse des recherches sur les AM, Unterreiner récapitulait ainsi ce que pourrait signifier la professionnalisation des AM : « *professionnaliser, c'est-à-dire bien former et accompagner les assistantes maternelles, tout en créant des structures collectives d'accueil (les crèches familiales, les Mam et les Ram), favoriser les unions professionnelles* » (Unterreiner 2017). Sur toutes ces dimensions, la professionnalisation des AM avance à petits pas sur un chemin semé d'embûches.

6.2.1. Crèches familiales et MAM

Les crèches familiales sont en perte de vitesse et les MAM ne sont pas considérées comme un accueil collectif (*cf.* chapitre 1) puisque chaque parent-employeur contractualise avec « sa » propre AM.

En 2009 un rapport du Sénat présente les MAM comme un solution innovante dont il présume qu'il peut constituer « *une opportunité d'évolution de carrière* ». « *Partager son expérience professionnelle et appréhender le travail en équipe favorise l'accroissement des compétences et apporte un nouveau regard sur le métier, ce qui facilite le maintien de la motivation*. » (Lardeux, 2009). Ce rapport insiste également sur la nécessité de ne pas définir des normes trop strictes ou trop précises, comme pour les EAJE par exemple, car il argue que les MAM « *ne pourront se développer qu'à condition de ne pas faire l'objet de normes trop nombreuses et trop contraignantes* ».

Bouve et Garnier (2024) soulignent l'originalité des MAM : elles sont à la fois un collectif de travail sans hiérarchie et fondées sur des choix électifs (on n'est pas embauchée par une MAM, on la co-fonde ou on remplace une des fondatrices en reprenant ses rôles). L'organisation de la part collective du travail repose à la fois sur des règles de fonctionnement écrites et sur la volonté d'entraide pour la réussite du projet. Les AM exerçant en MAM soulignent la qualité des conditions de travail obtenues ainsi, notamment quand elles les comparent à la situation en crèche (dans nos observations de 2021, une seule MAM était concernée, réunissant des éducatrices de jeunes enfants (bac +3) anciennes salariées de crèche qui tenaient les mêmes propos en insistant sur la monotonie du travail en crèche).

En somme on se demande si les MAM ne seraient pas davantage une alternative aux EAJE – dont les normes sont toujours plus « contraignantes » – qu'une alternative au travail isolé des AM ? Ne

participent-elles pas à la dérégulation du champ de la petite-enfance ? De façon d'autant plus efficace qu'elles sont une solution économique pour les financeurs publics.

6.2.2. Une organisation collective limitée ?

Les assistantes maternelles ont des difficultés à se construire comme groupe professionnel reconnu. Peu structurées, les associations regroupant ces salariées n'ont pu se doter des moyens de contrôler l'accès à cette profession et aux multiples aspects de son exercice. C'est un point que nous avons peu étudié, et qui demanderait de plus amples connaissances ; nous manquons de recherches ciblées. En l'état, nous proposons ces remarques :

- De nombreuses créations institutionnelles ou administratives émaillent le champ de la petite enfance, qui laissent un strapontin aux AM. C'est le cas du Comité de filière petite enfance, par exemple, créé en 2021, qui laisse la portion congrue aux AM, alors qu'elles sont le premier mode de garde formel ;

- En matière de prévoyance, l'IRCEM (Institution de prévoyance et Retraite Collective des Employés de Maison) est le Groupe de Protection Sociale des Emplois de la Famille et des Services à la Personne, salariés, employeurs et retraités de ce secteur d'activité en France, et à ce titre concerne aussi les AM parmi d'autres métiers ;

- Du côté des syndicats, mêmes observations : le Syndicat professionnel des assistants maternels et assistants familiaux (SPAMAF), la Confédération des Syndicats d'Assistants Familiaux et d'Assistants Maternels (CSAFAM), l'Union nationale des syndicats autonomes (UNSA) … dans tous les cas, les AM sont regroupées avec au moins une autre profession aux conditions de travail bien différentes (sans que l'on sache quel est le poids de leurs propres représentant-es) ;

- La convention collective des AM concerne aussi l'ensemble des salarié-e-s du particulier-employeur ;

- Il en est de même pour la formation : au niveau national « *Iperia est l'organisme mandaté par la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ; c'est une plateforme nationale de professionnalisation qui œuvre au déploiement de sa politique de professionnalisation ». Iperia propose des formations en 'présentiel' ou par visio, dans le cadre du CPF (Compte personnel de formation) des salariées. La question est posée de savoir si ce « quasi-monopole vivement contesté par les associations d'assistantes maternelles* » (Bonnell et Ruffin, 2019) est un avantage pour le métier. De son côté, « *l'Observatoire des emplois et de la famille valorise fortement dans son rapport ce cycle de formation proposé par IPERIA (…)* » (Unterreiner, 2017), mais la presse se fait l'écho d'un rapport « sous presse » de la Cour des comptes pour relayer les soupçons de malversations et d'abus de position dominante qui entacheraient le fonctionnement d'Iperia et des syndicats patronaux de la branche.

6.3. Les obstacles identifiés à la professionnalisation

Les AM sont souvent perçues en termes de manque (manque de compétence, d'engagement, de professionnalisme). Elles sont dévalorisées et jugées peu professionnelles avec plusieurs types d'arguments qui reviennent régulièrement dans divers écrits : parce que ce sont des mères, faiblement diplômées, que leur maternage n'est pas un réel rôle éducatif, et qu'elles travaillent à domicile pour plusieurs employeurs eux-mêmes peu professionnels (voir Unterreiner, 2017).

6.3.1. Des mères qui aiment les enfants …

Il a été maintes fois souligné que les AM sont recrutées pour leur amour des enfants, leur expérience maternelle. En 2005, Aballéa déclarait : « *Ainsi cette activité n'appelle pas de compétences particulières autres que celles que toute mère aimante ayant élevé ses propres enfants a acquises par l'expérience ». Les femmes réduites à leurs fonctions familiales ou domestiques ne seraient pas sur le registre de la profession. Mais l'insistance souvent relevée des candidates à l'agrément sur la dimension féminine-maternelle est rendue nécessaire par le type de recrutement mis en place. Puisqu'elles doivent solliciter leur entrée dans le métier en l'absence de toute formation reconnue ou diplômante, de quels autres arguments les AM pourraient-elles se prévaloir ?* » (Bosse-Platière, 2017).

Les EJE ou les Auxiliaires de puériculture mettent en avant dans leur candidature le diplôme obtenu, car « *la mise à distance de l'affect représente peut-être un gage de leur professionnalisation.* » (Vapné et coll 2015). Dans les deux cas, il s'agit de mises en scène attendues par les institutions et imposées par les conditions même du recrutement.

Mozère (2001) précise que « *l'engagement du type professionnel ne peut se construire que dans un second temps, après la formation, et que c'est d'abord en correspondant à un profil conforme à celui de la ' bonne mère', telle que se la représente le personnel des services de la PMI* » que les AM peuvent entrer dans le métier. Par la suite, les maintenir dans le registre du maternel, pour les disqualifier, c'est leur refuser une évolution qu'on refuserait difficilement aux autres métiers. Car, l'« *ouverture à l'éducatif permet également d'insérer le métier d'assistante maternelle dans une filière professionnelle plus proche de la puéricultrice en crèche que d'un parcours de mère de famille.* » (Barrère et coll, 2006).

En travaillant sur l'ensemble des métiers de service, Cartier montre une double occultation : celle de la dimension relationnelle du travail des hommes et celle de la dimension matérielle du travail des femmes. On « *aboutit ainsi à une méconnaissance de la variété des tâches et des pratiques concrètes de travail, ainsi qu'à une représentation biaisée des compétences mobilisées et de la pénibilité du travail dans tous les métiers de service, qu'ils soient exercés majoritairement par des femmes ou par des hommes* ». (Cartier et Lechien 2012).

La faible reconnaissance de l'utilité sociale des assistantes maternelles s'enracine dans celle des mères dont elles sont un substitut (*cf.* chapitre 1). Dans un contexte où l'accueil et l'éducation d'un enfant continuent à être un frein à la promotion sociale des femmes, alors même qu'elles apportent une contribution majeure à l'avenir collectif, les assistantes maternelles cumulent les inconvénients de leur maternité personnelle et de cette maternité sociale qu'elles assurent.

6.3.2. … qui travaillent à domicile …

Le fait de travailler à domicile est parfois présenté comme un obstacle ou une limite importante à la professionnalité des AM (Cristofari et Miranda, 1998). Comment comprendre cela ?

Travailler à domicile c'est une situation où les familiers (éventuels) assistent à l'ensemble du processus de travail de la salariée, ce qui renvoie à la situation d'une partie des artisans ou des paysans : les travaux domestiques (y compris le soin aux enfants de la famille) s'effectuent dans les mêmes espaces-temps que le travail professionnel ; s'il est demandé aux AM de ne pas cuisiner en présence des enfants accueillis cela signifie qu'il est permis (et possible) de cuisiner professionnellement devant ses propres enfants.

Travailler à domicile, c'est être multitâche, ne pas pouvoir déléguer le « sale boulot », assurer de l'arrivée au départ des enfants accueillis l'ensemble des gestes et des décisions à prendre, contrairement à la situation en EAJE. C'est être à la fois dans les coulisses et sur la scène (Pinna, 2013).

Travailler à domicile c'est être la seule adulte face à plusieurs enfants. Et les contacts avec d'autres adultes peuvent manquer même à celles qui aiment leur métier. Cet isolement entraîne des difficultés à la mobilisation collective.

Travailler à domicile, c'est être difficile à contrôler ; une fois la porte fermée l'AM devient invisible aux yeux des agents de la PMI ou des RAM/RPE. Le contrôle qui est nécessairement associé à l'accompagnement devient difficile. Certes les agents de la PMI ont le droit de réaliser des visites impromptues, mais concrètement ils n'en n'ont pas le temps. Que font-elles derrière cette porte fermée ? Le travail nécessairement solitaire des AM sous-entend une réelle confiance sociale dans leur conscience professionnelle ou la qualité de leur travail. *« Son métier s'effectuant à domicile, elle dispose d'une liberté qui la rapproche des travailleurs indépendants, sans en avoir toujours la légitimité aux yeux des parents* » (Cartier et coll 2017).

Actuellement, nombreux sont les métiers ou occupations qui peuvent s'exercer au moins partiellement à domicile, à tous les niveaux de la société, de l'artisan aux professions libérales en passant par les intellectuels ou les artistes, sans oublier le télétravail (une bonne partie de ce livre a été rédigé à domicile). Les domiciles des usagers/clients sont aussi des lieux d'activité habituels (comme pour les aides à domicile) mais demandent une autre approche.

Le domicile, c'est le premier outil de travail des AM. Il faut d'abord en avoir un suffisamment correct aux yeux de la PMI (*cf.* chapitre 2). Il n'y a que de rares exceptions avec les MAM qui louent un local hors domicile, et on a vu dans la monographie de Neuville qu'il n'était pas possible de créer des MAM pour toutes les candidates dont le domicile est inadapté. L'agrément n'est reçu qu'après inspection de l'appartement et sa mise aux normes, le nombre d'enfants que l'AM peut accueillir dépend des qualités de ce domicile (taille, confort, sécurité, présence d'un jardin…). L'agrément transforme le statut du logement, qui n'est plus seulement familial mais devient un hybride privé-professionnel.

Le domicile est mis à disposition des enfants des parents-employeurs, gratuitement. Les frais d'entretien couvrent (en partie) les charges, mais pas le loyer. En tant qu'outil de travail, le domicile doit être transformé, entretenu, décoré, nettoyé, tout comme le matériel professionnel. Parfois la transformation se fait tous les jours, et l'opération inverse le soir au départ des enfants. Cela entraîne un travail supplémentaire, qui n'est ni facultatif ni compté ni rétribué.

Travailler à domicile simplifie et complique l'activité des AM. On a beaucoup écrit sur la conciliation famille-travail qui leur permettrait de travailler tout en s'occupant de leurs propres enfants. Cette image d'Epinal résiste mal à l'épreuve des faits, au vu des horaires de travail. Il reste que les AM économisent le temps de trajet domicile-travail, mais en contrepartie, l'absence de coupure, de volet roulant qui se ferme pour reprendre l'image d'une AM ancienne commerçante, l'habitude d'une partie des parents de les croire disponibles amènent des contreparties parfois lourdes.

En somme, dans cette activité le domicile prend un statut hybride : lieu et outil de travail en même temps que domicile propre. C'est inhérent au métier d'AM et c'est une solution économique pour les deniers publics puisqu'il n'y a pas à investir dans des bâtiments comme pour les EAJE. Dans ces conditions, en faire une limite à leur professionnalisation pourrait signifier un refus de celle-ci pour les AM.

6.3.3. … pour plusieurs employeurs non professionnels qui se succèdent rapidement.

Enfin la position des AM est fragilisée par le fait qu'elles soient salariées de plusieurs particuliers employeurs. Les parents sont des employeurs qui peinent à assurer leurs devoirs, à l'image de ce que souligne Eve Meuret-Campfort, 2017, dans le cas des personnes âgées. Les premiers chapitres ont rappelé les spécificités du mode d'exercice principal des AM mais en dépit d'efforts dans leur direction, bien des parents ne remplissent pas les devoirs d'un employeur. Ils découvrent leur statut d'employeur

sur le tas, guidés par le RAM/RPE voire par l'AM elle-même, qui peut exiger le recours à des sites ou guides, comme Annabelle : *« Mais au final que ce soit établir le contrat -normalement tout ça c'est à la charge de l'employeur, et eux n'ont pas de formation - si jamais il y a des changements les avenants, que ce soit les calculs de congés payés, les calculs d'impôts et les fins de contrat, c'est un véritable casse-tête.* » (Annabelle, 2022).

Les AM connaissent mieux que leur(s) employeur(s) le contenu du travail à effectuer. Les employeurs se succédant rapidement ne sont pas vraiment intéressés par une formation de leur AM, dont les bénéfices seraient surtout pour les parents-employeurs suivants. Ces employeurs n'ont pas mis sur pied d'accès à la médecine du travail. Le modèle est éloigné du salariat traditionnel sans pour autant faire des AM des travailleuses indépendantes relevant d'une profession libérale. Ce statut impliquerait en effet une expertise et une autonomie qui ne sont pas accordées aux AM. Ainsi les compétences qu'elles peuvent acquérir ne représentent pas une avancée vers leur professionnalisation.

Conclusion

En somme, tout est fait pour pointer le manque de professionnalisme du côté exclusif des AM, et dans ce qui fait précisément la spécificité du métier et de la pratique. Cela a pour effet de cacher l'autre face de cette difficulté. En effet, ne pas exiger de diplôme à l'entrée (ou dans les toutes premières années d'exercice) ni de niveau reconnu de qualification, organiser les conditions de travail d'horaires et de revenus que nous avons décrites dans les chapitres précédents, accepter l'absence de carrière dans le métier, voilà les freins principaux à la professionnalisation, et ils sont du côté des pouvoirs publics.

Conclusion générale

La situation et le statut des assistantes maternelles ont toujours posé question. Le cadre posé en 1977 et les nombreuses réformes mises en œuvre depuis sont loin d'y avoir répondu. Les interrogations sur les promesses de la professionnalisation, sur les ambigüités et l'inachèvement du statut ont accompagné les grandes variations quantitatives des effectifs (croissance rapide jusque dans les années 2000 suivie d'une décroissance récente). La régulation des agréments, les obligations croissantes de formation, la création d'organismes et de dispositifs d'accompagnement, les modalités de financement sont des leviers mobilisés par les politiques publiques pour tenter d'encadrer l'offre de service et l'emploi des AM. De fait, l'Etat a la main sur le fonctionnement de ce métier placé aujourd'hui au cœur d'un « service public de la petite enfance » … qui demeure néanmoins pour le moment une coquille bien peu remplie, pour ne pas dire vide.

A l'issue de ce parcours de présentation des fondements et des aléas du métier, que retenir ? Salariées, les AM partagent beaucoup de caractéristiques avec les indépendant-e-s ou les autoentrepreneur-e-s : recherche incessante de clients (les parents-employeurs) ; pluralité des employeurs simultanés ; contrats de durée relativement courts (2 ans ½ environ) avec des périodes de latence souvent imprévisibles ; nécessité de discuter les termes de chaque contrat, de négocier les tarifs (dans une fourchette certes restreinte), de veiller à la bonne tenue des comptes aux versements dûs, bref d'endosser une partie du rôle de l'employeur ; difficulté à faire reconnaître leurs droits au chômage ou à la formation voire à faire respecter les horaires de travail ; modicité et irrégularité des salaires, face à ces contraintes assez fortes. Cette quadrature du cercle pèse sur les épaules des AM. Les choses se compliquent encore quand on observe le fragile équilibre entre autonomie et contrôle, besoin de réalisation dans son métier et contraintes, souhait d'être disponible à sa propre famille et perte de maîtrise sur le domicile et l'emploi du temps.

A travers une règlementation spécifique, qui peut dans le même temps déroger au droit commun du travail et multiplier les financements directs et indirects, permettre des semaines de plus de 50 h et un strict plafonnement des revenus de l'activité, imposer des durées de formation initiale croissante et n'exiger aucun diplôme du champ, les acteurs publics cherchent à piloter une profession sans pourtant définir d'objectifs clairs. Inscrites dans un statut dérogatoire du droit commun et dépendant d'un type d'employeur (les parents en tant que particuliers employeurs) inhabituel qui débouche sur une relation d'emploi très différente de celle que connait la grande majorité des salariés, les AM voient leur situation exceptionnelle – mal connue dans sa complexité – rester très désavantageuse par rapport à la plupart des autres métiers d'employées, y compris dans le champ de la petite-enfance.

La politique publique est en effet tiraillée entre plusieurs impératifs : offrir des places d'accueil en nombre suffisant pour que les jeunes parents puissent retourner à l'emploi ; favoriser l'emploi des personnes les moins diplômées ; limiter le coût de la garde pour les parents comme pour les finances publiques ; veiller à la qualité de l'accueil tout en limitant les coûts donc les investissements et les montées en qualification des différents personnels de la petite-enfance. Quelle place laisser dans ce contexte aux droits des enfants, à l'intérêt supérieur de l'enfant à recevoir des soins et un accueil de qualité, c'est à dire par des professionnelles reconnues et valorisées ? Quelle place aux droits des femmes, majoritaires dans ces professions qui effectuent ce que les mères et les femmes réalisent gratuitement dans les familles ?

Le « en même temps » atteint ici ses limites et les constats que nous avons pu dresser montre surtout que les AM (et leur statut dérogatoire et « bon marché ») servent de *variable d'ajustement* et permettent des économies conséquentes par rapport à une offre d'accueil en EAJE. De fait, chaque heure de garde apportée par une AM représente, en moyenne, une économie de près de 2€ sur le coût de la prise en

charge des jeunes enfants. Pour le dire autrement et compte tenu du volume global d'enfant accueillis, l'effort à consentir pour rendre les conditions d'emploi des AM plus proches de celles des autres professionnelles de la petite enfance, représente une somme d'environ deux milliards d'euros. Somme, certes conséquente mais qui demeure relative eu égards aux enjeux de la petite enfance !

Au-delà des enjeux budgétaires, des voies d'organisation différentes de la garde des enfants par les AM semblent aujourd'hui envisageables et peuvent s'inspirer des enseignements de modalités organisationnelles qui ont été ou sont expérimentées.

Les crèches familiales comportent l'immense avantage de rompre l'isolement des AM et de les décharger des contraintes administratives et plusieurs rapports ou études le soulignent ; mais leur surcoût, qui revient à la collectivité ou l'entreprise qui promeut la crèche familiale, a un effet dissuasif dans une période de restrictions budgétaires sans cesse affichées comme un mot d'ordre. Par ailleurs les AM n'ont pas toujours une grande attirance pour cette solution, au motif qu'elles réduiraient leur autonomie professionnelle, dans le choix des parents employeurs par exemple. Les MAM ont été présentées comme une bonne solution pour rompre l'isolement des AM, moins chères que les EAJE ou que les crèches familiales ; mais elles sont critiquées parce que moins disantes en ce qui concerne les taux d'encadrement par exemple par rapport aux mini-crèches. Inabouties et non consensuelles, ces modalités organisationnelles ont le mérite de pointer l'importance des dimensions collectives du travail. Elles questionnent aussi plus largement les enjeux de reconnaissance des savoirs mis en œuvre par les professionnelles et la place qu'elles occupent dans le champ de la petite enfance.

Sans doute est-il prématuré de chercher une solution clef en mains. Ce ne serait que du bricolage aussi longtemps que les questions fondamentales n'ont pas été débattues, par exemple dans le cadre d'une réflexion sur le service public de la petite enfance qui n'est pour l'instant qu'une coquille vide, prometteuse mais sans contenu suffisant. Tant que les contradictions relevées plus haut ne sont pas empoignées et résolues, nous sommes condamné-e-s à des petites retouches sur une toile de fond inchangée, dont l'usure se remarque notamment à l'hémorragie actuelle d'AM dans notre pays…

Bibliographie

Aballéa François (2005) « La professionnalisation inachevée des assistantes maternelles », Recherches et Prévisions, n°80 : Acteurs et politiques de la petite enfance. Permanences et mutations, pp. 55-65 ; doi : https://doi.org/10.3406/caf.2005.2144.

Akgunduz Y. E., & Plantenga J. (2018), « Childcare prices and maternal employment: A meta-analysis », Journal of Economic Surveys, 32(1), 118-133.

Alberola Elodie, Matthieu Angotti, Manon Brezault et Christine Olm (2008), Évaluation des Relais Assistantes Maternelles, Credoc, rapport à la CNAF. https://www.credoc.fr/publications/evaluation-des-relais-assistantes-maternelles

Amrous Nadia (2022), « Protection maternelle et infantile (PMI) : un recul de l'activité et une forte baisse des effectifs de médecins entre 2016 et 2019 », Drees, Etudes et résultats, n° 1227.

Amrous Nadia, Françoise Borderies (2017), « En 2015, les enfants de moins de 3 ans sont en majorité accueillis chez les assistant·e·s maternel·le·s », Drees, Etudes et résultats, n° 1030.

Ananian Sévane et Isabelle Robert-Bobée (2009), « Modes de garde et d'accueil des enfants de moins de 6 ans en 2007 », Drees, Etudes et résultats, n° 678.

Ariès Philippe (1960), L'enfant et la vie familiale sous l'Ancien Régime, Paris, Plon.

Barbier, P., Pellissier, A., Seiller, P., Hertzog, I. L., & Bertron, C. (2020). L'accueil des jeunes enfants par les professionnelles de la petite enfance: un travail éducatif aux formes multiples. Revue des politiques sociales et familiales, 136(1), 38-50.

Barrère-Maurisson Marie-Agnès et Séverine Lemière (2006), « Entre statut professionnel et politique familiale : l'emploi des assistantes maternelles en France », Enfances, familles, générations [En ligne], n°4. http://journals.openedition.org/efg/14082.

Bertron, C.,Barbier, P., Pellissier-Fall, A., Seiller, P. et Hertzog, I.-L. (2021). Des professionnelles de la socialisation : visibilité du travail, normes professionnelles et clivages sociaux chez les assistantes maternelles. Sociologie, . 12(2), 149-168. https://shs.cairn.info/revue-sociologie-2021-2-page-149?lang=fr.

Boltanski Luc et Thévenot Laurent (1991), De la justification. Les économies de la grandeur, Paris, Éditions Gallimard, 482 p.

Bonnel Bruno et François Ruffin (2019), « Les métiers du lien », Assemblée nationale Rapport d'information n°3126, déposé au nom de la Commission des affaires économiques.

Bosse-Platière Suzon (2008), Les relais assistantes maternelles : améliorer l'accueil individuel des jeunes enfants, Toulouse, Érès.

Bosse-Platière Suzon (2017), « La nécessaire évolution du statut des assistantes maternelles », Spirale, n° 82, pages 149 à 155 Éditions Érès.

Bosse-Platière Suzon, Anne Dethier, Nathalie Loutre-Du Pasquier, Chantal Fleury (1999), Accueillir le jeune enfant : quelle professionnalisation ?, Toulouse, Erès, 303 p.

Bouve Catherine, Pierre Moisset et Sylvie Raina (dir.) (2009), Pour un accueil de qualité de la petite enfance : quel curriculum ?, Toulouse, Ères, pp. 35-45

Caenen Yann et Pauline Virot (2023), « La part des enfants de moins de 3 ans confiés principalement à une assistante maternelle ou une crèche a presque doublé entre 2002 et 2021 », Drees, Etudes et résultats, n° 1257.

Cartier Marie, Anaïs Collet, Estelle Czerny, Pierre Gilbert, Marie-Hélène Lechien, Sylvie Monchatre (2017), « Pourquoi les parents préfèrent-ils la crèche ? Les représentations hiérarchisées des modes de garde professionnels », Revue française des affaires sociales, 2017/2, pages 247 à 264 Éditions La Documentation française.

Cartier Marie, Estelle d'Halluin, Johanna Rousseau, Marie-Hélène Lechien (2012), « Temps partiel ou irrégularité de l'activité des assistantes maternelles ? Une enquête exploratoire », rapport de recherche pour la CNAF, Dossier d'études n° 150.

Cartier Marie, Marie-Hélène Lechien (2012), « Vous avez dit "relationnel" ? Comparer des métiers de service peu qualifiés féminins et masculins », Nouvelles Questions Féministes, 2012/2, vol. 31.

Cartier Marie, Marie-Hélène Lechien (2017), « Asseoir sa légitimité professionnelle auprès des parents. Les stratégies de légitimation éducative des assistantes maternelles », Revue française des affaires sociales 2017/n°2, pages 265 à 281 Éditions La Documentation française.

Centre d'analyse stratégique (CAS) et Dares (2007), Les métiers en 2015. Rapport du groupe « Prospective des métiers et qualifications », Paris, La documentation française, coll. Rapports et documents du CAS, n°6.

Cayeux Caroline et Michelle Meunier (2016), « Les maisons d'assistants maternels : une solution innovante pour un accueil de proximité et de qualité », Sénat, Rapport d'information n° 667 (2015-2016), fait au nom de la commission des affaires sociales.

Chabaud-Rychter Danielle, Fougeyrollas-Schwebel Dominique, Sonthonnax Françoise (1985), Espace et temps du travail domestique, Paris, Librairie des Méridiens.

Champlong Fabienne (2011), Accompagner la professionnalisation des assistantes maternelles, Lyon, Chronique sociale.

Chaplain Didier-Luc, Marie-France Custos-Lucidi (2001), Les métiers de la petite enfance. Des professions en quête d'identité, Paris, La découverte, coll. Alternatives sociales.

Collectif Petite enfance 59 - 62 : Qualité d'accueil pour tous (2012), « Une initiative territoriale en direction de tous les acteurs petite enfance. Parents, professionnels, élus, partenaires », dans Collectif pas de 0 de conduite, Pas de 0 de conduite pour les enfants de 3 ans !, Toulouse, Erès, coll. Enfance & parentalité.

Cour des Comptes, La politique d'accueil du jeune enfant, Evaluation de politique publique, rapport public thématique, décembre 2024.

Cresson Geneviève et Devetter François-Xavier (2020), « Les assistantes maternelles, une utilité sociale mal reconnue », in A. L. Ulmann et P. Garnier (dir.), Travailler avec les jeunes enfants : enquêtes sur les pratiques professionnelles d'accueil et d'éducation, Bruxelles, Peter Lang, p. 29-56.

Cresson Geneviève (1998), « Les difficultés d'une politique de la petite enfance. L'exemple de Lille », Cahiers du Gedisst, n°22 : La petite enfance - pratiques et politiques, pp. 85-104, https://www.persee.fr/doc/genre_1165-3558_1998_num_22_1_1056.

Cresson Geneviève (1998), « Formations et compétences dans les métiers de contact direct avec les petits enfants : quelques enjeux, conflits et paradoxes », Lien social et politiques, n°40, pp. 25-39.

Cresson Geneviève, Delforge Sandie, Devetter François-Xavier, Lemaire Dominique (2011), « Qualité du travail, qualité des emplois et qualité d'accueil dans les métiers de la petite enfance », rapport de recherche pour la CNAF.

Cresson Geneviève, Devetter François-Xavier et Lazes Julie (2023), « Conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles employées par les parents », rapport de recherche pour la CNAF, Dossier d'études n°232.

Cresson Geneviève, Gadrey Nicole (2004), « Entre famille et métier : le travail du care », Nouvelles Questions Féministes, vol. 23, p. 26-41.

Cristofari Marie-France et Adelina Miranda (1998), « La socialisation d'un rapport intime à caractère privé. Les métiers de la petite enfance », Cahiers du Gedisst, n°22 : La petite enfance - pratiques et politiques, pp. 125-149.

Damamme Aurélie et Patricia Paperman (2009), « Temps du care et organisation sociale du travail en famille », Temporalités [En ligne], n°9. DOI : https://doi-org.ressources-electroniques.univ-lille.fr/10.4000/temporalites.1036.

Darré Jean-Pierre (1999), La production de connaissance pour l'action. Argument contre le racisme de l'intelligence, Paris, Editions de la Maison des sciences de l'Homme et INRA.

Delhon Laetitia (2020), article « Assistantes maternelles : syndicats et associations reçus par le gouvernement » publié le 29/01/2020 dans L'Assmat.

Demazière Didier, Pascal Roquet et Richard Wittorski (dir.) (2012), La professionnalisation mise en objet, Paris, Ed. l'Harmattan.

Denat P. (coord.) (2014), Spirale, vol 69, n°1 : Assistant(e) maternel(le), une profession à part (entière).

Devetter François-Xavier (2008), « Travailler au-delà de 48 heures par semaine », Travail et Emploi, n°114, pp. 59-70.

Devetter François-Xavier (2012), « Qualité de l'emploi et des conditions de travail des professionnel-le-s de la petite enfance », Revue des politiques sociales et familiales, n°109 : Métiers de la petite enfance : registres et dimensions de l'activité, pp. 9-22.

Devetter François-Xavier, Muriel Pucci et Julie Valentin (2024), « Réduire les disparités et les coûts pour les finances publiques : vers un secteur public du care », Revue de l'IRES, n° 112-113, Genre et régulation du travail. Egalité professionnelle et reconnaissance des métiers du care, en ligne https://ires.fr/publications/la-revue-de-l-ires/.

Devetter François-Xavier et Emmanuelle Puissant (2018), « Mécanismes économiques expliquant les bas salaires dans les services à la personne. Une analyse centrée sur les aides à domicile », Travail et emploi, n°155-156, pp. 31-64.

Devetter François-Xavier et Julie Valentin (2024), « Long day for few hours: impact of working time fragmentation on low wages in France », Cambridge Journal of Economics, vol 48 n°1, pp. 89-114.

Devetter François-Xavier, Annie Dussuet, Laura Nirello, Emmanuelle Puissant (2022), « Les collectifs de travail dans les métiers auprès des personnes âgées : fragiles, fragilisés mais indispensables », Journal de gestion et d'économie de la santé, vol 40 n°4, pp. 250-274.

Devetter François-Xavier, Annie Dussuet, Laura Nirello, Emmanuelle Puissant (2022) Aide à domicile, un métier en souffrance. Sortir de l'Impasse. Éditions de l'Atelier, Paris, 2023.

Donzelot Jacques (1977), La police des familles, Paris, Minuit.

Dupraz Luce (2016) « Nounou d'hier, assistante maternelle d'aujourd'hui : l'évolution d'une véritable profession », Spirale, n°80, pp. 124-138.

Evaluation du crédit d'impôt famille, rapport au premier ministre, juillet 2021, NOR : ECON2130266X, https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/282578.pdf.

Fabry Philippe et Antoine Rivière (sd), notice « mortalité » dans : https://histoire-protection-enfance.fr/theme/chiffres/article/mortalite.

Fagnani Jeanne et Antoine Math (2012), « Des assistantes maternelles mieux formées et plus qualifiées. Les parents consentiraient-ils à augmenter la rémunération ? », Revue des politiques sociales et familiales, n° 109 : Métiers de la petite enfance. Registres et dimensions de l'activité, pp. 59-73.

Fagnani Jeanne (2001), « La politique d'accueil de la petite enfance en France : ombres et lumières », Travail, genre et sociétés, n°6, pp. 105-119.

Faÿ-Sallois Fanny (1980), Les nourrices à Paris au XIXe, Paris, Payot.

Garcia Sandrine (2011), Mères sous influence. De la cause des femmes à la cause des enfants, Paris, Éd. La Découverte.

Garnier Pascale, Catherine Bouve, Martine Janner Raimond (2022), « Les maisons d'assistantes maternelles : des pratiques professionnelles hybrides entre accueils individuel et collectif », rapport de recherche pour la CNAF, Dossier d'études n° 227.

Gastaldi Daphné et Mathieu Perisse (2023), Le Prix du berceau. Ce que la privatisation des crèches fait aux enfants, Paris, Ed du Seuil.

Giampino Sylviane (2016), « Développement du jeune enfant. Modes d'accueil, formation des professionnels », Rapport à la ministre de la famille. https://solidarites.gouv.fr/rapport-de-sylviane-giampino-developpement-du-jeune-enfant.

Gojard Séverine (2010), Le métier de mère, Paris, La Dispute.

Goux Dominique et Eric Maurin (2019), « Quarante ans d'évolution de l'offre et de la demande de travail par qualification. Progrès technique, coût du travail et transformation sociale », Economie et Statistique / Economics and Statistics, n°510-511-512, pp. 131–147. https://doi.org/10.24187/ecostat.2019.510t.1991

Hatchuel Georges (1989), « L'impossible choix, les modes de garde des jeunes enfants », CNAF, Espaces et familles ; version résumée du rapport du même auteur « Accueil de la petite enfance et activité féminine », Credoc, rapport pour la CNAF, 235 p.

Havard-Duclos Bénédicte (2018), « L'internet des assistantes maternelles : Un outil pour faire vivre le métier », Réseaux, vol 208 n°2, pp. 28-61.

HCFEA (2023 a), Accueil des enfants de moins de 3 ans : relancer la dynamique, rapport du Conseil de la famille adopté le 7 mars 2023, p. 337.

HCFEA (2023 b), Vers un service public de la petite enfance, rapport du Conseil de la famille adopté le 7 mars 2023, p. 52.

Hochschild Arlie Russel (2003), « Travail émotionnel, règles de sentiments et structure sociale », Travailler, vol 9 n°1.

IGAS-IGF (2021), Revue des dépenses socio-fiscales en faveur de la politique familiale, rapport établi par Frédéric Lavenir, Philippe Vinçon, Christophe Hemous, Oumnia Alaoui, Jean Debeaupuis, Geneviève Gueydan, n°2021-M-017-02 (IGF) / n°2021-021R (IGAS), en ligne : https://igas.gouv.fr/sites/igas/files/2024-04/Revue%20des%20d%C3%A9penses%20socio-fiscales%20en%20faveur%20de%20la%20politique%20familiale.pdf.

Kergoat Danièle (1982), Les ouvrières, Paris, Le Sycomore.

Kniebiehler Yvonne (2017), Histoire des mères et de la maternité en Occident, Paris, PUF, coll. Que sais-je ?

Laithier Elisabeth (2023), « Service public de la petite enfance. Rapport de la consultation territoriale, dans le cadre du Conseil national de la refondation », 27 pages. https://solidarites.gouv.fr/sites/solidarite/files/2023-06/Service%20public%20de%20la%20petite%20enfance%20-%20Rapport%20de%20la%20concertation%20territoriale%20-%20Mai%202023.pdf, dernière consultation le 23 oct 23.

Lardeux Philippe (2009), « Proposition de loi relative à la création des maisons d'assistants maternels », Sénat, rapport législatif n° 185 (2009-2010), au nom de la Commission des affaires sociales.

Le Bihan B. et C. Martin (2007) Cash for care in the French welfare state: a skilful compromise? In : Ungerson C, Yeandle S (eds) Cash for care systems in developed welfare states. Palgrave, London, pp 32–59

Lecorre (2001), « Les Assistantes maternelles », DREES, Etudes et résultats, n°127.

Leprince Frédérique (2019), « Petite enfance : développer les modes d'accueil », Informations sociales, n° 200, pp. 74-82.

Leprince Frédérique (2003), L'accueil des jeunes enfants en France : Etat des lieux et pistes d'amélioration, rapport pour le Haut Conseil de la population et de la famille, janvier 2003. https://www.vie-publique.fr/files/rapport/pdf/034000070.pdf.

Marical F. (2007), Les déterminants des salaires des assistantes maternelles et les effets de la PAJE. Recherches et Prévisions, n°88, 2007. pp. 35-52, doi : https://doi.org/10.3406/caf.2007.2288.

Martin Claude (2014), « Être un bon parent » : une injonction contemporaine, Rennes, Presses de l'EHESP.

Meuret-Campfort Eve (2014), « Dire la pénibilité du travail en crèche ? Une enquête auprès d'auxiliaires de puériculture syndicalistes », Sociétés contemporaines, n° 95 : Hiérarchies et conflictualité dans l'accueil des petits enfants, pp. 81-108.

Meuret-Campfort Eve (2017), « Il n'est jamais trop tard pour devenir employeur. Les particuliers employeurs âgés et leurs assistantes de vie », Genèses, n°106, pp. 50-71.

Montagner Hubert (1988), L'attachement, les débuts de la tendresse, Paris, Odile Jacob.

Moussouni Ibrahim (2009), « La qualité de l'accueil au coeur des évolutions récentes de la législation », dans Bouve Catherine, Pierre Moisset et Sylvie Raina (dir.), Pour un accueil de qualité de la petite enfance : quel curriculum ?, Toulouse, Ères, pp. 35-45.

Mozère Liane (2001), « Comment se configurent les compétences dans un métier au féminin ? Le cas des assistantes maternelles », Recherches féministes, vol 14 n°2, https://id.erudit.org/iderudit/058144ar.

Norvez Alain (1990), De la naissance à l'école : santé, modes de garde et préscolarité dans la France contemporaine, Paris, PUF-INED.

ONAPE, L'accueil des jeunes enfants, édition 2023.

Papon Sylvain (2024), « Bilan démographique 2023 », Insee Première, n° 1978.

Perivier Hélène (2015) Accueil des jeunes enfants : enjeux et perspectives. Regards, 2015, 2 (48), pp.119 -129. hal-03470031

Perseil Louise et Sonny Perseil (2020), Le scandale des assistantes maternelles, Paris, l'Harmattan.

Peyron Michèle (députée), avec Bénédicte Jacquey-Vazquez et Pierre Loulergue (IGAS) (2019), « Pour sauver la PMI, agissons maintenant ! », rapport au Premier ministre, https://solidarites.gouv.fr/rapport-de-michele-peyron-pour-sauver-la-pmi-agissons-maintenant.

Pillayre Héloise et Isabelle Robert-Bobée (2010), « Conditions d'attribution des agréments des assistants maternels d'après deux études qualitatives », Drees, Etudes et Résultats, n°719.

Pinna Gabriele (2013), « La coopération entre front et back office dans les entreprises de service : le cas de l'hôtellerie haut de gamme », dans Régine Bercot et Nadia Rahou (coord.), Le travail de service, Anact, coll. Etudes et documents.

Plumauzille Clyde (s.d.), notice « mise en nourrice » dans : https://histoire-protection-enfance.fr/theme/lieux-d-accueil/article/mise-en-nourrice.

Pora Pierre (2020), « Accroître l'offre de places en crèche : peu d'effet sur l'emploi, une baisse du recours aux autres modes de garde », Insee Analyses, n° 55.

Rollet-Echalier Catherine (1990), La Politique à l'égard de la petite enfance sous la IIIe République, Paris, PUF, Cahiers de l'Ined n°1127.

Segalen Martine (2010), Sociologie de la famille. 7e édition révisée, Paris, Armand Colin.

Silvera Rachel (2014), Un quart en moins. Des femmes se battent pour en finir avec les inégalités de salaire, Paris, La Découverte, coll. Cahiers libres.

Tabarot Michèle (2008), « Rapport sur le développement de l'offre d'accueil de la petite enfance », rapport au Premier ministre, https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Rapport_Tabarot.pdf.

Unterreiner Anne (2017), « Revue de littérature sur les assistantes maternelles. Position sociale, Conditions de Travail et d'emploi et quotidien », CNAF, Dossier d'études n° 197.

Vapné Lisa, Veronika Duprat-Kushtanina, Simona Tersigni, Anne-Sophie Vozari, Houda Asal (2015), « Devenir assistante maternelle : dimensions ethnico-religieuses d'une double sélection », rapport de recherche, Alliance de Recherche contre les Discriminations. hal-01576860.

Vezinat Nadège (2019), Vers une médecine collaborative : Politique des maisons de santé pluri-professionnelles en France, Paris, PUF.

Virot Pauline (2017), « Le choix de la crèche comme mode d'accueil, entre bénéfices pour l'enfant et adaptation aux contraintes », Drees, Études et résultats, n° 1014.

Voisin Joëlle (2009), Développement de la garde d'enfants, Paris, rapport IGAS RM 2009-033P. https://igas.gouv.fr/sites/igas/files/files-spip/pdf/rm2009-033p_developpement_de_la_garde_d_enfants.pdf.

Vozari Anne-Sophie (2014), « Recruter de "bonnes" assistantes maternelles. La sélection à l'entrée d'un emploi féminin non qualifié », Sociétés contemporaines, vol. 95, n° 3, pp. 29-54.

Vroylandt Thomas et Paliod Nicolas (2017), « Les assistantes maternelles ont gagné en moyenne 1 108 euros en juin 2014 », Drees, Études et Résultats, n°1020.

Vuillaume Sophie (2015), « Combien dépensent les familles pour la garde de leurs enfants de moins de 3 ans ? », Drees, Etudes et Résultats, n°930.

Vuillaume Sophie et Émilie Legendre (2014), « Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants en 2013 », Drees, Etudes et résultats, n° 896.

Wittorski Richard (2008), « La professionnalisation », Savoirs, n° 17 (2), pp.9-36.

Annexes

Les Relais Petite enfance

Les RAM (Relais assistants maternels) deviennent des RPE (Relais petite enfance) à compter du 1er septembre 2021. Créés en 1989 à l'initiative de la Cnaf dans le but d'accompagner les assistants maternels, qui représentent le premier mode d'accueil en France, les **Ram** sont des lieux de rencontre et d'échanges au service des parents, des assistants maternels et des professionnels de la petite enfance (puériculteurs, éducateurs, etc.). Leurs missions ont été élargies par la loi d'accélération et simplification de l'Action Publique (dite loi Asap) de décembre 2020 : ils deviennent ainsi des **Rpe,** c'est-à-dire des points de référence et des sources d'information pour les **parents et les professionnels** sur l'ensemble des modes d'accueil, y compris la garde d'enfants à domicile. Ce changement de nom vient matérialiser l'unicité des différents modes d'accueil, affichée par l'article 2 qui précise qu'établissements d'accueil du jeune enfant (Eaje), assistants maternels et gardes d'enfants à domicile participent tous trois à "l'accueil de jeunes enfants". Les **Rpe** peuvent être gérés par une collectivité locale, un Centre communal ou intercommunal d'Action sociale, une association, une mutuelle ou un établissement public administratif. Ils sont animés par des professionnels de la petite enfance et ont pour but d'améliorer la qualité de l'accueil du jeune enfant à domicile en accompagnant les parents, les assistants maternels et les gardes à domicile.

Les missions des Rpe :

1 – Informer les parents et les professionnels de la petite enfance

Les Rpe informent les parents sur les différents modes d'accueil (individuels et collectifs) existant sur le territoire concerné. Au-delà d'une information généraliste, ils peuvent également être des lieux de centralisation des demandes d'accueil spécifiques (horaires atypiques, accueil d'un enfant en situation de handicap). Les animateurs du relais orientent, sur des critères objectifs, les familles vers le mode d'accueil correspondant le mieux à leurs besoins. Pour les parents cherchant un assistant maternel agréé, le Rpe peut donner accès à la liste des assistants maternels du secteur. En complément des Rpe, il existe d'autres lieux d'information auprès desquels les familles à la recherche d'un mode d'accueil pour leur enfant peuvent s'adresser pour trouver une solution. Il peut s'agir de Points info familles (Pif), de services petite enfance municipaux, de services d'information gérés par les services de la Protection maternelle et infantile (Pmi) du Conseil départemental, etc.

2 – Informer les futurs parents employeurs

Les Rpe délivrent une information générale en matière de droit du travail et orientent les parents vers les interlocuteurs privilégiés en cas de questions spécifiques. Ils sensibilisent et accompagnent les parents dans leur rôle d'employeur, notamment sur les droits et obligations qui en découlent (établissement du contrat de travail, bulletin de salaire, etc.) et sur les aides auxquelles ils peuvent prétendre.

3 – C'est un lieu de rencontre et d'échanges

Ce sont des lieux d'échanges avec d'autres parents et professionnels de la petite enfance. Pour ce faire, ils s'appuient sur l'organisation :

- De temps collectifs, réunions à thème, conférences, manifestations festives en suscitant l'implication des assistants maternels et des parents ;

- D'activités d'éveil en favorisant le décloisonnement entre les différents modes d'accueil (recherche de complémentarité et collaboration avec les structures existantes : structures d'accueil, ludothèques, centres sociaux, etc.)

4 – Apporter un appui aux professionnels

Les Rpe apportent aux professionnels de l'accueil individuel un soutien et un accompagnement dans leur pratique quotidienne en leur donnant la possibilité de se rencontrer et d'échanger leurs expériences.

Il leur communique également de l'information sur leurs droits, les aides auxquelles ils peuvent prétendre, etc.

Source : CAF

La Protection Maternelle et Infantile

La protection maternelle et infantile (PMI) a été mise en œuvre par la parution de l'ordonnance du 2 novembre 1945, pour protéger les femmes enceintes, les mères, les enfants de moins de 5 ans. Elle est d'emblée organisée au niveau du département et des circonscriptions, chacune devant ouvrir consultations de nourrissons et de visites prénatales. Chaque circonscription est dirigée par un médecin, secondé par des secrétaires des assistantes sociales et des infirmières. Jusqu'au début de l'obligation scolaire, tous les enfants sont l'objet d'une surveillance sanitaire préventive et éventuellement d'une surveillance sociale. Sont visés particulièrement :

- Les enfants placés en nourrice ;
- Les enfants dont les parents « reçoivent un recours ou une allocation » de l'Etat ou d'une caisse de secours
- Les enfants dont les parents ont été condamnés pour mendicité ou ivresse à une peine correctionnelle.

Dans ce cadre, la PMI reçoit une mission centrale dans le contrôle sanitaire et social des « nourrices » comme des enfants qu'elles accueillent.

Table des matières

Résumé 7
Sigles 9
Introduction 11
Chapitre 1. Un métier ancien, en transformation constante 15
1.1. Origines et évolution de ce métier 15
1.1.1. Les origines anciennes d'un métier récent 15
1.1.2. Des transformations continues depuis 1977 17
1.1.3. Trois enseignements principaux 18
1.2. L'essor quantitatif d'un métier en marge des fragiles politiques publiques de la petite enfance 18
1.2.1. Qui pilote ? Qui finance ? 19
1.2.2. Les AM principales pourvoyeuses de garde 21
1.2.3. Mais des effectifs en baisse 22
1.2.4. Davantage d'EAJE et moins d'AM 24
1.2.5. Dans un contexte de pénurie persistante de places d'accueil 26
1.3. Un service à la personne « naturellement féminin » ? 27
1.3.1. Les AM : métier des services à la personne ou de la petite enfance ? 27
1.3.2 Un métier unisexe, face aux stéréotypes féminins et maternels 28
Conclusion 29

Chapitre 2. Qui sont les Assistantes Maternelles ? Comment entrent-elles dans le métier ? 31
2.1. De quelles sources disposons-nous ? 31
2.1.1. Les grandes enquêtes statistiques 31
2.2. Portait social 31
2.2.1. Origines et formations 32
2.2.2. Sont-elles socialement différentes des parents-employeurs ? 34
2.2.3. Insertion familiale, maternité 35
2.2.4. Une grande diversité qui ne cesse d'évoluer 36
2.3. L'entrée dans le métier 36
2.3.1. La procédure administrative d'agrément 36
2.3.2. La formation (initiale) obligatoire 37
2.3.3. La préparation, les ressources mobilisées 37
2.3.4. La recherche d'employeurs 38
2.3.5. La maîtrise des outils informatiques 38
2.4. Deux exemples d'entrée dans le métier : Cécile et Marie 40

Chapitre 3. Contrôles et accompagnement de l'activité des AM 43
3.1. Un contrôle confié à la PMI 43
3.1.1. Une mission exigeante et des objectifs incompatibles 43
3.1.2. Des moyens nettement insuffisants 45
3.2. Les RAM/RPE, nouvel échelon de l'accompagnement des AM 46
3.3. L'exemple de Neuville : les limites d'une politique municipale de contrôle d'accompagnement des assistantes maternelles 47
3.3.1. Une politique municipale entre plusieurs objectifs en tension 47
3.3.2. Méconnaissance problématique de la disponibilité des AM 51
3.3.3. La sous-activité des AM révélée par l'analyse d'un contexte local 53
Conclusion 54

Chapitre 4. La disponibilité temporelle des AM : tensions et régulations 55
4.1. Les temps de travail très flous des AM 55
4.1.1. Une réglementation peu cadrante 55
4.1.2. Multi-employeurs et multi-temps de travail 56
4.1.3. Une porosité des temps de travail et hors-travail 57
4.2. Une emprise temporelle très importante 58
4.2.1. Durées longues 58
4.2.2. Horaires atypiques 59
4.2.3. Des organisations temporelles fluctuantes 60
4.3. Une position dominée au bout de la chaine de conciliation 61
4.3.1. Au service de personnes vulnérables sans pouvoir s'appuyer sur un collectif 61
4.3.2. Le particulier-employeur et l'impossible maîtrise du temps 62
4.3.3. Servir de variable d'ajustement 63
Conclusion 64

Chapitre 5. Trois Fois le Smic ? Rétributions et coûts du service 65
5. 1. Un salaire croissant mais toujours faible 65
5.1.1. Un calcul complexe 65
5.1.2. Une croissance récente 67
5. 2. Des transferts monétaires parallèles au salaire 69
5.2.1. Prestations sociales 69
5.2.2. Frais professionnels 70
5.2.3. Un régime fiscal spécifique 71
5.3. Qui paye le travail des assistantes maternelles ? 71
5.3.1. Des financements publics considérables 72
5.3.2. Une comparaison avec les autres modes de garde 74
5.4. Une rétribution juste ? 75

5.4.1. Les limites du « cash for care » 75
5.4.2. Une complexité mal reconnue 76
5.4.3. Les critères définissant la valeur de ce travail 76
Conclusion 77

Chapitre 6. Une professionnalisation empêchée ? 79
6.1. La formation 79
6.1.1. Exercer ce droit est difficile 79
6.1.2. Quels contenus ? 80
6.1.3. Sans carrière possible 82
6.2. Quelle part aux collectifs ? 82
6.2.1. Crèches familiales et MAM 82
6.2.2. Une organisation collective limitée ? 83
6.3. Les obstacles identifiés à la professionnalisation 83
6.3.1. Des mères qui aiment les enfants … 84
6.3.2. … qui travaillent à domicile … 84
6.3.3. … pour plusieurs employeurs non professionnels qui se succèdent rapidement. 85
Conclusion 86

Conclusion générale 87
Bibliographie 89
Annexes 97