



Cette étude a été cofinancée par le contrat Etat-Région :



Professionalisation des assistants maternels : un levier d'attractivité pour le développement de l'accueil individuel sur le territoire breton ?

IPERIA | 2022 | Synthèse

Nous remercions pour leur participation les Conseils départementaux du 35 et du 56, les CAF du 29, 35 et 56, l'association MAM 29 et aux 223 assistantes maternelles et 203 parents employeurs qui ont contribué à cette étude.

IPERIA est la plateforme nationale de professionnalisation mandatée par les branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur pour les accompagner dans le développement de leur politique de professionnalisation depuis plus de 26 ans. Ses principales missions sont :

- ▶ **Accompagner les branches** dans la veille et l'**observation prospective** des métiers, des compétences et des qualifications
- ▶ **Elaborer, délivrer et enregistrer** auprès de France compétences **toutes certifications** éligibles au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) ou au répertoire spécifique (RS).
- ▶ Mettre en place **une démarche qualité** (Label) et **accompagner** dans leurs engagements sectoriels un réseau de plus de 250 organismes de formation partenaires en charge de dispenser l'offre prioritaire des branches du secteur.
- ▶ **Assurer la promotion** des métiers, des certifications et l'offre prioritaire de professionnalisation des branches ;
- ▶ **Conseiller, orienter** et accompagner les salariés, en lien avec les particuliers employeurs, et les futurs salariés dans leur parcours d'intégration et de professionnalisation au sein du secteur.

Historiquement, le recours à une ou un assistant(e) maternel(le) en mode de garde des moins de trois ans est prédominant en Bretagne. A titre de comparaison, lorsque 28% des enfants de moins de 3 ans étaient accueillis par un assistant maternel en France, ils étaient 46% en Bretagne. En parallèle, le taux de scolarisation des enfants de 2 ans est exceptionnellement haut en Bretagne (35,7% des enfants) par rapport à la moyenne nationale (11,8%). Or, lorsque l'on observe l'activité déclarée des assistants maternels, l'accueil d'enfants de plus de trois ans est moins importante que dans le reste de la France (respectivement 83% et 71%). Les assistants maternels en Bretagne, et davantage qu'ailleurs en France, ont une place centrale dans l'accueil du très jeune enfant puisqu'ils sont scolarisés de manière plus précoce et bénéficient d'une garde périscolaire plus diversifiée.

Pourtant, les assistants maternels sont de moins en moins nombreux à exercer dans les départements bretons comme sur l'ensemble de la France¹. De 2015 à 2019, le nombre d'assistants maternels en exercice a chuté de -15%. Cela s'explique par le vieillissement des effectifs salariés : en 2020, 10,5% des assistants maternels bretons sont âgés de 60 ans et plus². En 2030, selon les projections de la FEPEM, 44% salariés atteindront l'âge de la retraite soit près de la moitié des effectifs actuels³. Aujourd'hui, le nombre d'entrées, et notamment de profils jeunes, dans le secteur reste trop faible pour compenser ces départs⁴. Cela se confirme, en France, par un âge d'entrée dans le métier moyen relativement avancé (34 ans). Ainsi, associé à la dynamique de croissance démographique, l'ensemble des départements bretons, et plus particulièrement le Morbihan où les assistants maternels sont plus âgés, connaissent et connaîtront de forts besoins en recrutement d'ici 2030.

Dans l'équation de l'attractivité du métier d'assistant maternel, il est nécessaire de souligner également de nouvelles exigences dans l'accueil du jeune enfant auxquelles doivent répondre les professionnels de la petite enfance. L'investissement social⁵ dont les assistants maternels sont aujourd'hui le garant souligne l'importance de la professionnalisation du métier⁶. L'analyse systémique des relations existantes entre l'identité professionnelle, l'emploi et la formation permet de comprendre l'origine et la portée de ces tensions. Ainsi, il est vital aujourd'hui de se pencher sur l'impact de cette professionnalisation sur l'attractivité du métier dans une région où l'accueil individuel revêt une importance singulière. Pour mesurer son impact, l'étude s'attèle à :

- ▶ Comprendre les spécificités locales ayant un impact sur les besoins des parents et l'exercice des assistants maternels (politique menée en termes d'agrément, prix du foncier, morphologie du territoire...)
- ▶ Analyser la relation entre l'emploi (du recrutement aux conditions de travail) et la formation au cours du parcours professionnel des salariés dans leurs représentations et leurs pratiques.
- ▶ Etudier le développement des maisons d'assistants maternels (MAM) comme leviers d'insertion de nouveaux publics dans la profession.

Pour y parvenir, elle s'appuie sur :

- ▶ Une analyse documentaire et un recueil de données
- ▶ 6 entretiens semi-directifs avec des acteurs institutionnels locaux (CAF, PMI, Association)
- ▶ 2 questionnaires à destination des assistants maternels (223 réponses) et des particuliers employeurs (203 réponses)
- ▶ 4 entretiens semi-directifs d'assistants maternels permettant d'illustrer les parcours professionnels
- ▶ Une analyse quantitative du recours à la formation continue dans le cadre du plan de développement des compétences.

¹ En 2019, il y aurait 17 378 assistants maternels en Bretagne et 288 299 en France. Source : Acoff, 2019. Données annuelles. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille de la FEPEM

² CNAF, Acoff-Centre Pajemploi, IMAJE, MSA

³ Source Irce, Traitement par l'observatoire de l'emploi à domicile. Les départs à la retraite sont estimés à partir de l'âge des assistants maternels. On considère qu'à partir de 62 ans, les assistants maternels liquideraient leur droit à la retraite.

⁴ France Stratégie & DARES, « Métiers 2030 : quels métiers en 2030 », Mars 2022, p.20

⁵ Le terme apparaît pour la première fois dans le texte d'objectifs et de gestion qui lie la CNAF et l'Etat sur la période 2018-2022 : « Outre son apport essentiel à la possibilité pour les familles de concilier vies familiale, sociale et professionnelle, la politique d'accueil du jeune enfant participe aussi à l'égalité des chances dès le plus jeune âge et constitue de ce fait un véritable investissement social : investir de façon précoce et continue auprès des enfants et améliorer la qualité des modes d'accueil contribue à leur socialisation et favorise leur développement »

⁶ En ce sens, le rapport Giampino rappelle l'importance de la professionnalisation des assistants maternels basée sur la formation initiale et obligatoire ainsi que le soutien des RAM, aujourd'hui, relais petite enfance, dans ce processus.

La professionnalisation, un lien entre identité professionnelle, emploi et formation.

- **Des tensions de recrutement confirmés par les particuliers employeurs interrogés.**

Les tensions de recrutement sont perceptibles dans les retours exprimés par les particuliers employeurs interrogés : 46% évoquent des difficultés en la matière. Malgré ces tensions, ce mode de garde reste plébiscité par les particuliers employeurs : Une stabilité de la relation, de la souplesse d'organisation et de choix du professionnel sont notamment évoqués comme de vrais plus. Lorsqu'ils sont interrogés sur les facteurs de tensions : ils confirment majoritairement (80%) l'absence d'assistant maternel sur leur territoire mais également une incompatibilité des amplitudes horaires avec leurs besoins de garde. La non-adéquation des horaires souligne un rapport de force en faveur des salariés qui sont dans la capacité de concilier leurs temps de vie. En effet, seulement 17% des salariés déclarent des difficultés à trouver de nouveaux contrats. Dans un contexte, de pénurie de main d'œuvre parfois très localisée au sein des territoires, les solutions mises en place par l'action publique se déploient aussi bien au niveau national que territorial pour proposer des outils aux parties prenantes.

Le développement du site Monenfant.fr permet une géolocalisation des modes de gardes à proximité de son domicile. Ainsi, les parents employeurs peuvent trouver des assistants maternels exerçant à leur domicile ou en MAM en prenant en compte les conditions d'accès (horaires, places disponibles...) et les « plus » proposés par le professionnel (types d'activité, fréquentation du RPE...). Il est ainsi possible de savoir si l'assistant maternel se forme de manière continue. Pour aller plus loin, il serait intéressant de proposer un lien vers <https://www.moncv.iperia.eu/> qui permet d'identifier les compétences et certifications acquises par le professionnel ainsi que son expérience professionnelle. Ces outils, intégralement numériques, guident, en outre, un renforcement des compétences numériques pour les professionnels.

- **Des conditions de travail ressenties relativement positivement par les salariés**

La capacité à organiser son activité est symptomatique de conditions de travail relativement bien vécues. En effet, la majorité des assistants maternels interrogés les considère satisfaisantes (93%). A ce titre, 54% d'entre eux bénéficient d'une rémunération allant au-delà de 1500 € net par mois. Les données recensées par la CNAF indiquent par ailleurs une rémunération moyenne des assistants maternels dans les départements bretons assez homogène et similaire au niveau national (3,6€/heures). Lorsqu'ils sont interrogés sur leurs perspectives de carrières, les trois quarts des salariés se projettent dans une poursuite de carrière dans les 5 ans à venir. L'isolement et le manque de reconnaissance, notamment à la suite de la crise sanitaire sont néanmoins des points prégnants évoqués.

- **L'accompagnement des assistants maternels dans leur exercice professionnel à renforcer**

En soutien de leurs activités, les RPE sont désignés comme non seulement un intermédiaire de mise en relation⁷ des salariés et des particuliers employeurs mais également comme un soutien aux professionnels les plus isolés. A la question « Fréquentez-vous votre RAM ? » sont les plus représentés dans les modalités « Assez souvent » / « Très souvent », des assistants maternels ayant moins de 6 ans d'expérience et vivant plutôt mal leur travail à domicile. Au-delà de ce soutien, la formation professionnelle, pilier des relais petite enfance (RPE), est également un moyen de sortir de l'isolement de jeunes professionnels entrant dans la profession.

« Un très bon métier pour les gens qui aiment les enfants, mais le fait d'être seule tout le temps c'est un défaut, je souhaite avoir un endroit où je peux ramener les enfants pour échanger avec d'autres personnes. »

Assistante maternelle, exerçant à son domicile
en Ille-et-Vilaine, 47 ans

⁷ Après leur agrément, leur premier accès à un contrat a été leurs réseaux personnels mais également les RPE (anciennement RAM). Ces derniers sont également cités comme premier guichet pour le recrutement d'un assistant maternel.

Une professionnalité reconnue par la compétence

- **Le recours à la formation continue croissant depuis 2009⁸**

En France, ce sont plus de 100 000 assistants maternels qui se sont formés sur l'un des modules de l'offre prioritaire de formation de la branche⁹ entre 2009 et 2021. En 2021, plus de 60 000 départs en formation ont été comptabilisés soit une augmentation de près de +18% par rapport à 2020.

En Bretagne, la croissance des départs en formation est également importante. 3 828 départs en formation en 2021 soit une augmentation +26% par rapport à 2020. Au regard du nombre de salariés en activité, ce sont environ 12% des assistants maternels qui étaient partis en formation en Bretagne en 2019. Si cette proportion est équivalente au niveau national, elle ne correspond pas tout à fait à la réalité de chacun des départements. En effet, on note que sur le département du Morbihan le recours à la formation continue est plus faible (10%) que dans l'Ille-et-Vilaine (15%).

Le nombre d'organismes de formation bénéficiant du Label IPERIA oscille légèrement entre 25 et 27 selon le département. Les lieux de formation peuvent évoluer en fonction de la demande de formation et sont donc dépendant de la capacité de l'organisme de formation à mettre en œuvre les critères requis par le label pour l'administration de la formation. En 2021, un stagiaire breton parcourait en moyenne 26 km pour se former contre seulement 15km au niveau national. Cette distance reste plus ou moins constante à l'exception de la Côte d'Armor où les distances s'allongent : un apprenant mettait alors 34 km en moyenne. Si cet écart peut souligner la distanciation des lieux de formation avec le lieu d'habitation des assistants maternels, il pose la question de la mobilité géographique des stagiaires et la pertinence des formations proposées sur ce territoire. La formation en distanciel a particulièrement été sollicité en 2021 : en Bretagne, 23% des départs en formation s'était effectués en distanciel FOAD (contre seulement 13% en 2020¹⁰).

En France, chaque année près d'un tiers des départs en formation concernent de nouveaux apprenants. A l'image de l'ensemble de la population salariée du secteur, les assistants maternels sont principalement des femmes en seconde partie de carrière. Elles se forment majoritairement en dehors de leur temps de travail (93%) et suivent en moyenne 1,6 module de formation dans l'année.

En Bretagne, le profil des stagiaires reste sensiblement le même. Un assistant maternel part en moyenne 2 fois en formation par an dans le cadre de son plan de développement des compétences soit l'équivalent de 57 568 heures de formation financées, effectuées majoritairement en dehors de son temps de travail (89%). L'arbitrage entre un départ en formation sur le temps de travail ou en dehors varie néanmoins sensiblement en fonction des départements. En effet, si la part des départs en formation hors temps de travail en l'Ille-et-Vilaine est de 7% de l'ensemble des départs, le département fait figure d'exception puisque le Finistère, les Côtes d'Armor et le Morbihan enregistrent des taux se rapprochant des 15%.

- **Une diversification des modules de formation à encourager**

Basée sur le volontariat et en lien avec les parents particuliers employeurs, les formations proposées dans le cadre du plan de développement des compétences se sont diversifiées au fil des années. En 2021, les assistants maternels ont plébiscité particulièrement, des formations en lien avec le certificat « Sauveteur Secouriste du travail » (environ 25% des départs en formation) mais aussi des thématiques liées à la compréhension et à la communication avec l'enfant (Parler avec un mot et un signe, Comprendre et mieux accompagner : les nouvelles connaissances sur le

« Pour moi le métier d'assmat est un métier ou l'on ne s'ennuie jamais au quotidien, bien occupé avec nos petits et un métier toujours en évolution, en 18 ans j'ai évolué de par mon expérience et les formations je ne travaille plus du tout de la même façon qu'au départ, il faut avoir une grande capacité d'adaptation vis à vis des demandes des parents et aussi du monde dans lequel on vit et qui nous pousse chaque jour... il faut de la patience, être à l'écoute et beaucoup observer les petits surtout lorsqu'ils ne s'expriment pas encore par la parole... un beau métier. »

Assistante maternelle, exerçant à son domicile en Ille-et-Vilaine, 45 ans

⁸ Source : Données IPERIA, 2020

⁹ Chaque année la CPNEFP définit un programme de formations prioritaires ouvertes à tous les assistants maternels et salariés du particulier employeur sur le territoire métropolitain et ultra-marin. Ces formations sont dispensées par un réseau de 216 organismes de formation labellisés par IPERIA pour le compte des branches.

¹⁰ A noter que les assistants maternels avaient accès, en 2020, dès le premier confinement, à des téléformations. En 2020, il y avait 27% des départs en formation en téléformation ou FOAD.

développement du cerveau...) et des thématiques tournées vers la gestion de l'activité professionnelle et du bien-être au travail (Droits et devoirs dans l'exercice de son métier, Gestion du stress et relaxation, Prendre soin de soi pour prendre soin des autres...). La même tendance est observée en Bretagne comme en témoigne le tableau ci-dessous.

Les 10 modules de formation les plus suivis en 2021	Part des départs en formation
Recyclage « Sauveteur Secouriste du Travail » (SST)	13%
Préparation du certificat « Sauveteur secouriste du travail » (SST) dans le cadre de la prise en charge de l'enfant	11%
Parler avec un mot et un signe - NIV 1	10%
Comprendre les émotions pour mieux accompagner l'enfant au quotidien	7%
Prendre soin de soi et prévenir l'épuisement professionnel	6%
Eveil des enfants : le jeu sous toutes ses formes	6%
Comprendre pour mieux accompagner : les nouvelles connaissances sur le cerveau de l'enfant	4%
Parler avec un mot et un signe - niveau 2	4%
Adapter sa communication avec l'enfant	3%
Favoriser le jeu libre et aménager ses espaces	3%

Au total, ce sont 68 thématiques de formation sur les 84 accessibles pour les assistants maternels qui ont été suivies en Bretagne.

		Nombre de thématiques de formation distinctes suivies en 2021	Nombre de départs en formation en 2021	Nombre d'assistants maternels partis en formation en 2021
22	Côtes-d'Armor	42	557	320
29	Finistère	44	703	452
35	Ille-et-Vilaine	53	1 950	1 212
56	Morbihan	40	618	405
	Bretagne	68	3 828	2 389

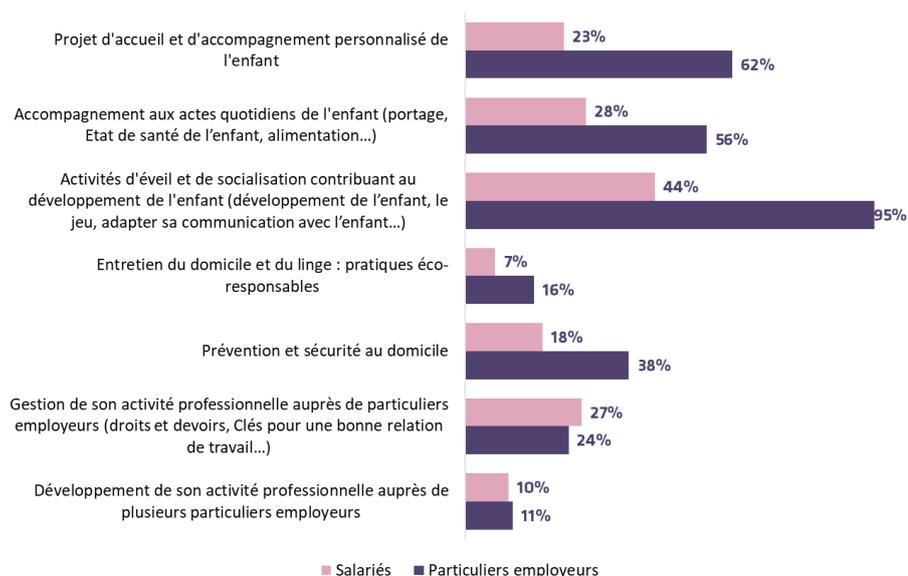
- **Un recours à la formation et à la certification encore insuffisant mais une reconnaissance de sa plus-value qui progresse dans les représentations.**

Malgré ce premier lien avec la formation en tant que particulier employeur facilitateur, moins d'un tiers d'entre eux souhaiterait que leur salarié se forme davantage. Les profils recrutés sont néanmoins formés puisque 77% des particuliers employeurs ont un assistant maternel ayant une qualification dans le domaine de la petite enfance.

Du côté des assistants maternels, comme évoqué précédemment, la pratique est encore peu développée en France comme en Bretagne. En prenant appui sur les retours de l'enquête, les professionnels s'étant formés se caractériseraient par :

- ▮ **Une capacité à développer son activité plus importante** (un nombre de particuliers employeurs plus important)
- ▮ **Une fréquentation plus régulière de leur RPE.** Cela montre, d'une part, le résultat du travail des animateurs de RPE à favoriser les départs en formation et, d'autre part, une démonstration de l'investissement des assistants maternels.
- ▮ **Une acculturation qui passe par l'obtention d'une première qualification** dans le domaine de la petite enfance. Par ailleurs, les certifiés d'un titre « Assistant Maternel / Garde d'Enfants » dont IPERIA est certificateur sont surreprésentés parmi les personnes se formant au moins une fois par mois et tous les trimestres.

Thématiques de formation les plus citées



Pour mieux comprendre les besoins en formation, il a été demandé aux assistants maternels et des particuliers employeurs étant partis en formation d'indiquer les thématiques de formation souhaitées (questions à choix multiples). Bien que les besoins exprimés par les assistants maternels soient plus hétéroclites que ceux des parents, des tendances se dessinent : les thématiques cœur de métier sont plébiscitées (Activités d'éveil et de socialisation contribuant au développement de l'enfant, accompagnement aux actes quotidiens et l'élaboration du projet d'accueil et d'accompagnement personnalisé de l'enfant) et répondent à la nécessité de

professionnalisation de l'accueil du jeune enfant. En complément, 23% des assistants maternels évoquent d'autres thématiques plus spécialisées telles que le handicap, la gestion des émotions mais également des thématiques plus transversales tels que l'informatique.

La progression du recours à la formation professionnelle tient donc à la fois aux avancées du cadre réglementaire et incitatif de l'Etat, les collectivités territoriales, la CAF et de la Branche et, comme nous l'avons évoqué en introduction, à une nouvelle envergure donnée au métier au cours des dix dernières années. Ce nouvelle représentation du métier, plus investi dans le développement de l'enfant, va dans le sens de la professionnalisation puisqu'elle nécessite l'apprentissage de nouvelles compétences (développement du cerveau de l'enfant, nouvelles pédagogiques...) et leur mise en pratique auprès d'une réalité d'emploi multiple par le nombre d'employeurs et complexe, par le type de publics et l'évolution de l'environnement de travail permanent (lieu tiers, extension de l'agrément, normes de sécurité etc...).

- **La certification chez les assistants maternels : un vecteur de valorisation du métier et de fidélisation des professionnels**

La branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile s'appuie sur IPERIA, la plateforme nationale de professionnalisation du secteur, qu'elles ont mandaté il y a plus de 10 ans pour construire la première certification commune aux deux branches. L'enjeu est de créer une identité métier, de renforcer la reconnaissance et le rôle de l'accueil individuel auprès des familles. Le titre de niveau III, *Assistant maternel /Garde d'enfants* a été systématiquement réinscrit au Répertoire national des certifications professionnelles (RNCP) à chacun de ses dépôts depuis 2009. Ce sont plus de 5000 personnes certifiées désormais. Cette continuité dans le temps a permis de renforcer la confiance des salariés dans la certification. Enfin, la certification tend à répondre aux nouvelles exigences des parents employeurs. Ces derniers évoquent l'acquisition d'une qualification en lien avec la petite enfance comme un critère de recrutement important¹¹. Ainsi, un premier élément nous indique que la professionnalisation a un impact positif sur le regard porté à une candidature et facilite l'emploi.

En constante évolution, l'offre de certification s'étoffe avec le développement de certifications complémentaires pour permettre aux salariés et futurs salariés d'acquérir de nouvelles compétences. Elles sont soit en lien avec l'exercice du métier, comme le travail en MAM, soit en lien avec l'accompagnement spécifique de l'enfant, du fait du handicap ou d'un trouble du spectre de l'autisme (TSA).

¹¹ Le premier critère de recrutement cité est irrémédiablement la localisation de l'habitat, l'expérience du candidat mais également la qualité du projet d'accueil.



Le développement des MAM sur les territoires a conduit à la création d'un certificat inscrit au répertoire spécifique intitulé CQP « Travailler en MAM » en vue de valoriser les compétences des professionnels et d'accompagner les projets par la formation. Ce certificat d'une durée de près de 200 heures, stage inclus, comporte deux volets :

- Répondre aux impératifs inhérents à la création d'une MAM : développer des compétences en matière de montage de projet, d'évaluation de sa viabilité ou encore de recherche de partenaires.
- Outiller les assistants maternels en lien avec la gestion d'une MAM : organisation du travail, partage des tâches, leadership ou encore gestion des relations humaines.

Soutenues par les acteurs institutionnels nationaux et locaux, les MAM font l'objet de toute l'attention de la branche professionnelle des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, et d'IPERIA, qui accompagnent leur développement via la professionnalisation des assistants maternels accueillant les jeunes enfants.

Aujourd'hui, 18 assistantes maternelles ont été certifiées du CQP « Travailler en MAM » dont 7 en Bretagne.

Les MAM : des perspectives de développement de l'accueil individuel favorables

Le développement des maisons assistants maternels (appelées par la suite MAM) en Bretagne apporte des perspectives intéressantes sur plusieurs aspects :

- ▶ Le développement de l'accueil individuel grâce notamment à la contribution d'acteurs publics
- ▶ Proposer une modalité d'exercice du métier différente, permettant notamment de sortir du sentiment d'isolement du domicile
- ▶ Valoriser le métier d'assistants maternels en cassant les représentations liées au travail à domicile
- ▶ Ouvrir plus largement au métier à de nouveaux profils de salariés pour qui le travail à domicile n'est pas une option envisageable

De manière plus large, leur développement interroge sur la réception des salariés, particuliers employeurs et acteurs publics de ces nouveaux dispositifs.

Accueil individuel, Assistant maternel et Maison d'assistants maternels (MAM)

On retrouve dans les métiers de l'accueil individuel du jeune enfant, deux principaux métiers, celui d'assistant maternel et celui de garde d'enfants à domicile. L'assistant maternel exerce sa profession à son domicile. Il peut accueillir jusqu'à 4 enfants. Pour cela, il a obtenu un agrément pour 5 ans, délivré par le Président du Conseil départemental du lieu de résidence de l'assistant maternel. L'assistant maternel exerce sa profession comme salarié direct des parents ou, par dérogation, au sein de MAM. Pour ces deux situations, c'est la convention collective des assistants maternels qui s'applique. Un contrat de travail par enfant est rédigé. Un ou une garde d'enfants à domicile exerce sa profession au domicile du parent employeur. Dans ce cas, c'est la convention collective des salariés du particulier employeur qui régit la relation de travail. Le contrat est passé pour l'ensemble des enfants et peut même s'adapter aux cas de garde partagée entre plusieurs familles. L'essor des MAM modifie la pratique du métier car l'assistant maternel s'associe avec d'autres professionnels, également assistants maternels, et s'établit dans un lieu tiers pour accueillir les enfants. Toutefois, le cadre réglementaire exige un contrat unique par enfant. Se pose donc la question de la délégation de garde aux autres professionnels qui constituent cette MAM.

- **Un attrait partagé pour le dispositif mais qui suscite de l'inquiétude**

Un dispositif plébiscité par les collectivités locales

Les MAM s'incluent dans la dynamique territoriale en proposant d'une part une alternative de mode de garde aux parents employeurs et l'opportunité pour les collectivités de garantir un mode de garde à de nouveaux parents, de jeunes couples souhaitant s'installer dans la région. Elles permettent également parfois, de redonner vie à d'ancienne infrastructure adaptée à l'accueil du jeune enfant lorsque la collectivité en fait le projet. Les communes investissent moins et favorisent l'installation des MAM par le moyen de mise à disposition de locaux, de loyers modérés ou encore d'aides matérielles. Cela permet, d'une part, de soutenir l'activité de la MAM en lui octroyant une localisation adéquate et d'autres part, de soutenir, dans les grandes agglomérations l'installation de MAM dans un foncier plus élevé. L'inclusion des MAM dans un projet de développement économique dépend largement de la situation de la commune par rapport :

- ▶ Au nombre de places d'accueil disponibles
- ▶ Le foncier et la proximité avec de grandes agglomérations

En Bretagne, les MAM connaissent une extension significative, notamment depuis 2016, sur l'ensemble des départements (voir carte ci-contre).

SOURCES : DREES, enquête Aide sociale, volet PMI 2019



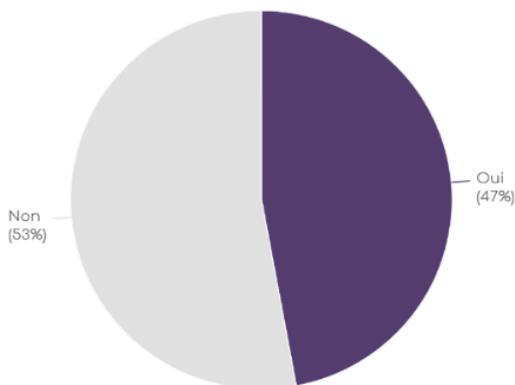
Les acteurs institutionnels sont formels : tout indique un regard particulièrement favorable des assistants maternels ayant choisi d'exercer en MAM et leurs parents employeurs. Ils alertent néanmoins sur l'inquiétude des assistants maternels travaillant à domicile qui pourraient percevoir le développement des MAM et, accentuer par les aides exceptionnelles mises à disposition pendant la crise sanitaire et la médiatisation de ce dispositif, comme une forme de concurrence à leur propre activité. Si nous ne disposons pas du nombre exact d'assistants maternels travaillant en MAM et leur profil, on peut estimer que cela représenterait moins de 5% de assistants maternels bretons.

Des modes de garde et de travail qui divisent autant les salariés que les particuliers employeurs

46% des assistants maternels interrogés évoquent que cette modalité d'exercice pourrait les intéresser dont 12% qui s'y projettent concrètement d'ici 5 ans. Pour les assistants maternels qui se déclarent plutôt intéressés par ce dispositif, 68% y voit un dispositif particulièrement attractif pour les particuliers employeurs. La réalité est plus mitigée pour les particuliers employeurs qui déclarent à 40% que la modalité d'exercice ne change rien. 35% se déclarent

plutôt favorables et 26% n'en voient pas l'intérêt. Ainsi, les MAM se révèlent bel et bien comme une perspective intéressante pour une partie des publics concernés. Cela se confirme lorsque les assistants maternels, interrogés sur leur perception d'un développement plus large des MAM, répondent de manière diviser. Deux profils de professionnels semblent se dessiner :

Pensez-vous que l'exercice du métier en MAM devrait se développer plus largement ?



- ▶ Des personnes vivant plutôt mal l'isolement de leur domicile sont plutôt favorables à cette modalité
- ▶ Les personnes estimant que les MAM changent le métier semblent davantage réfractaires au développement des MAM
- ▶ Les personnes favorables au développement des MAM estiment qu'il s'agit d'une opportunité pour des hommes, des personnes en reconversion et des jeunes d'intégrer le métier
- ▶ Sans être significatif, l'âge a une importance relative puisque les personnes favorables sont en moyenne plus jeunes (44 ans) que les personnes défavorables (46 ans)
- ▶ Les personnes fréquentant régulièrement le RAM sont davantage favorables aux MAM
- ▶ Parmi les personnes ouvertes à l'idée de travailler en MAM, 71% seraient intéressés par l'obtention d'une certification en lien

- **Une dissension des perceptions quant à l'exercice en MAM entre les professionnels et les particuliers employeurs**

Une professionnalité reconnue par les particuliers employeurs quel que soit le lieu d'exercice de l'assistant maternel

Les assistants maternels évoquent une transformation des représentations et des pratiques du métier (63%), ce qui est confirmée par les particuliers employeurs employant un assistant maternel en MAM. Les témoignages des particuliers employeurs employant un assistant maternel en MAM évoquent une évolution positive tant sur les pratiques du métier que sur leur regard sur le métier. Si la représentation du métier est un élément important du travail en MAM, la reconnaissance de la professionnalité des assistants maternels par les particuliers employeurs reste, elle égale quelle que soit la modalité d'exercice.

Comment définiriez-vous le métier d'assistants maternels ?

Assistants maternels



Particuliers employeurs



La relation avec le public accompagné mise en avant



Une véritable reconnaissance d'un métier lié à l'accompagnement de l'enfant

Difficulté de coordination entre pairs, besoin de définir un espace de travail séparé de son domicile : Un nouveau mode d'exercice dans un lieu à tiers qui reste à étudier

Depuis l'application de la loi ASAP¹², il est désormais possible pour les assistants maternels d'exercer en dehors de leur domicile, seule. Or, s'il s'agit d'une nouvelle opportunité pour des assistants maternels qui vivraient mal de vivre à leur propre domicile et ne projetteraient pas dans une collaboration entre pairs dans le cadre d'une MAM, ce nouveau mode d'exercice pose deux questions que soulèvent notamment les conseils départementaux ayant déjà des projets naissant sur leur territoire :

- Quel sera le cadre réglementaire appliqué à ce lieu d'exercice ? Comment va s'appliquer l'agrément dans ces cas précis ?
- Est-ce soutenable financièrement pour le professionnel selon les normes de sécurité et d'hygiène retenues ?
- Quelles opportunités cela ouvre-t-il pour les territoires les plus en pénurie de professionnels ?
- Finalement, quel impact à cette modalité d'exercice sur le métier d'assistant maternel en termes d'activités et de compétences ?

• **Attirer de nouveaux profils : pas de freins côtés des particuliers employeurs**

Selon les acteurs institutionnels, le développement des MAM pourrait effectivement répondre à l'enjeu de diversification des effectifs salariés. Proposant un cadre de travail de collaboration entre assistant maternel, cette modalité d'exercice permettrait une plus grande réflexivité sur les pratiques professionnelles et rassurerait les particuliers employeurs. Ces derniers, interrogés dans le cadre du questionnaire, se montrent, de manière générale, plutôt ouverts au recrutement de profils plus « atypiques » par rapport au profil type (femmes, âgées de la quarantaine, expérimentée) notamment des jeunes de moins de 30 ans¹³. Ainsi, en croisant les retours des différents publics interrogés dans le cadre de cette enquête (assistants maternels, particuliers employeurs, acteurs institutionnels), nous pouvons établir des freins et des leviers au développement des MAM :

Leviers <ul style="list-style-type: none">▶ Une meilleure représentation des métiers▶ Une valorisation, relative, des conditions d'emploi (amplitude horaire, valorisation salariale...)▶ Sortir de l'isolement▶ Réflexivité sur les pratiques professionnelles	Freins <ul style="list-style-type: none">▶ Des conditions de travail qui se complexifient (bruit, organisation, équilibre vie privée / vie professionnelle)▶ Un engagement financier important et forgeant des inégalités entre les territoires et les professionnels▶ Peu d'impact sur l'accessibilité de la formation sur le temps de travail
Opportunités <ul style="list-style-type: none">▶ Les collectivités territoriales de plus en plus nombreuses favorisant l'installation des MAM▶ Une offre de formation continue et certifiante qui s'adapte à ces nouveaux besoins en compétences▶ Une modalité d'exercice qui s'adapte aux nouveaux besoins en accompagnement de l'enfant (taille de la MAM, horaires alternés...)▶ Une ouverture / visibilité pour de nouveaux profils	Menaces <ul style="list-style-type: none">▶ Un sentiment de fracture entre les assistants maternels en fonction de leur lieu d'exercice, à accompagner▶ Un amalgame entre l'accueil collectif et l'accueil en MAM : division des tâches entre les assistants maternels, méconnaissance des parents employeurs sur leur propre rôle...

¹² Loi d'Accélération et de Simplification de l'Action Publique entrée en vigueur en 2021. Plus de détails : <https://solidarites-sante.gouv.fr/actualites/presse/communiqués-de-presse/article/loi-asap-une-reforme-des-modes-d-accueil-pour-les-enfants-les-parents-et-les>

¹³ 32% déclarent avoir déjà recruté ce type de profil, 27% l'évoque comme une possibilité et seulement 17% la rejette

Une nouvelle étape à franchir vers la professionnalisation du métier

Cette étude rappelle l'importance de favoriser une certification inclusive et une formation tout au long de la carrière d'un assistant maternel. Nouvel investissement social dans l'accueil de l'enfant, l'accroissement du nombre de MAM, la crise sanitaire, sont autant de facteurs qui ont poussé et pousse les professionnels à s'adapter, à se former. La branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a mis en place un cadre fait sur-mesure afin de répondre aux spécificités du métier. Pour ce faire, elles ont mis en place un cadre légal et conventionnel, qu'elles continuent de faire évoluer depuis 1994, désignant IPERIA comme opérateur. Conjointement à la politique de professionnalisation menée par la Branche depuis près de 28 ans, les nouvelles réformes en lien avec la petite enfance vont dans le sens d'une meilleure déclinaison des objectifs nationaux et territoriaux. Les schémas départementaux des services aux familles (SDSF) initiés en 2014 ont permis une coordination locale adaptée aux problématiques rencontrées par les parents et les assistants maternels. Les comités départementaux des services aux familles (CDSF)¹⁴ a vocation à faciliter plus encore la collaboration entre les différentes parties-prenantes.

- **Favoriser la formation et la certification à une échelle locale : l'exemple du projet de convention de partenariat dans le département de l'Ille-et-Vilaine**

Un projet de convention de partenariat pour la professionnalisation des assistants maternels breilliens est en cours de négociation avec le Conseil départemental d'Ille-et-Vilaine et la Caisse d'allocations familiales d'Ille-et-Vilaine. Ce partenariat entre le Département, la CAF, la Branche professionnelle et IPERIA s'inscrit dans le cadre de constats partagés sur le secteur des assistants maternels en Ille-et-Vilaine, avec d'un côté un accroissement des besoins d'accueil individuel des enfants et de l'autre des départs en retraite important d'assistants maternels (49% d'entre eux partiront en retraite d'ici 2030). Ainsi, pour faire face à ces enjeux, les acteurs du territoire ont décidé de mettre en place des actions ayant pour but de promouvoir, valoriser et accompagner les assistants maternels breilliens dans leurs projets de professionnalisation. Trois axes de travail seraient déployés :

- ▶ **Accompagner les assistants maternels dans leurs projets par la qualification** : les parties s'engagent à promouvoir la mise en place de parcours de professionnalisation et de qualification pour les assistants maternels. Cela passe par des actions d'information et de sensibilisation aux enjeux de la professionnalisation régulière pour développer leurs compétences.
- ▶ **Mettre en place un temps fort annuel de la professionnalisation des assistants maternels breilliens** : les parties s'engagent à mettre en place un temps de formation au bénéfice des assistants maternels du territoire. Il n'est pas encore décidé si ce temps de formation se déroulait sur quelques jours ou sur un plus long terme ni si ces formations porteraient sur des modules, des blocs de compétences ou des CC. Mais l'objectif est de proposer aux assistants maternels breilliens qui le souhaitent de bénéficier d'un temps de formation organisé en lien avec le conseil départemental et la CAF 35 à l'image de ce qui se fait avec la Ville de Nantes.
- ▶ **Organiser et formaliser l'échange de données** entre les partenaires pour développer la connaissance territoriale des professionnels de l'accueil individuel et alimenter les études et diagnostics produits

¹⁴ Ordonnance du 19 mai 2021



Un regard territorialisé : Le Finistère (29)

Indicateurs clés	Finistère (29)	Bretagne
Enfants de moins de 3 ans gardés par un assistant maternel ²	10 861	42 344
Part des enfants de moins de 3 ans gardés par un assistant maternel ²	45,6%	45,6%
Nombre de particuliers employeurs d'assistants maternels en 2019 ¹	16 218	64 335
Nombre d'assistants maternels en 2019 ¹	4 348	17 378
Part des assistants maternels de 60 ans et plus ²	10%	11%
Nombre de départs en formation en 2021 ³	703	3 828
Nombre d'assistants maternels partis en formation 2021 ³	452	2 398
Part indicative des assistants maternels partis en formation en 2019 ^{3&1}	10%	12%
Part des départs en formation réalisés en FOAD en 2021 ³	23%	23%
Part des heures de formation effectuées hors temps de travail ³	12%	11%
Nombre de thématiques de formation distinctes suivies en 2021 ³	41	64
Nombre d'organismes de formation labellisés sur le département en 2021 ³	26	30
Nombre de kilomètres parcourus pour se former en moyenne ³	32	26

¹ SOURCES : CNAF, Acoess-Centre Pajemploi, IMAJE, MSA

² SOURCE : Acoess, 2019. Données annuelles. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile de la FEPEM.

³ IPERIA



Un regard territorialisé : Le Morbihan (56)

Indicateurs clés	Morbihan (56)	Bretagne
Enfants de moins de 3 ans gardés par un assistant maternel ²	8 659	42 344
Part des enfants de moins de 3 ans gardés par un assistant maternel ²	43,9%	45,6%
Nombre de particuliers employeurs d'assistants maternels en 2019 ¹	13 725	64 335
Nombre d'assistants maternels en 2019 ¹	3 585	17 378
Part des assistants maternels de 60 ans et plus ²	12%	11%
Nombre de départs en formation en 2021 ³	618	3 828
Nombre d'assistants maternels partis en formation 2021 ³	405	2 398
Part indicative des assistants maternels partis en formation en 2019 ^{3&1}	11%	12%
Part des départs en formation réalisés en FOAD en 2021 ³	19%	23%
Part des heures de formation effectuées hors temps de travail ³	18%	11%
Nombre de thématiques de formation distinctes suivies en 2021 ³	39	64
Nombre d'organismes de formation labellisés sur le département en 2021 ³	27	30
Nombre de kilomètres parcourus pour se former en moyenne ³	24	26

¹ SOURCES : CNAF, Acoess-Centre Pajemploi, IMAJE, MSA

² SOURCE : Acoess, 2019. Données annuelles. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile de la FEPEM.

³ IPERIA



Un regard territorialisé : Les Côtes-d'Armor (22)

Indicateurs clés	Côtes-d'Armor (22)	Bretagne
Enfants de moins de 3 ans gardés par un assistant maternel ²	7 640	42 344
Part des enfants de moins de 3 ans gardés par un assistant maternel ²	49,3%	45,6%
Nombre de particuliers employeurs d'assistants maternels en 2019 ¹	11 871	64 335
Nombre d'assistants maternels en 2019 ¹	3 067	17 378
Part des assistants maternels de 60 ans et plus ²	11%	11%
Nombre de départs en formation en 2021 ³	557	3 828
Nombre d'assistants maternels partis en formation 2021 ³	320	2 398
Part indicative des assistants maternels partis en formation en 2019 ^{3&1}	10%	12%
Part des départs en formation réalisés en FOAD en 2021 ³	27%	23%
Part des heures de formation effectuées hors temps de travail ³	16%	11%
Nombre de thématiques de formation distinctes suivies en 2021 ³	39	64
Nombre d'organismes de formation labellisés sur le département en 2021 ³	25	30
Nombre de kilomètres parcourus pour se former en moyenne ³	34	26

¹ SOURCES : CNAF, Acoess-Centre Pajemploi, IMAJE, MSA

² SOURCE : Acoess, 2019. Données annuelles. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile de la FEPEM.

³ IPERIA



Un regard territorialisé : Ille-et-Vilaine (35)

Indicateurs clés	Ille-et-Vilaine (35)	Bretagne
Enfants de moins de 3 ans gardés par un assistant maternel ²	15 184	42 344
Part des enfants de moins de 3 ans gardés par un assistant maternel ²	45,0%	45,6%
Nombre de particuliers employeurs d'assistants maternels en 2019 ¹	22 521	64 335
Nombre d'assistants maternels en 2019 ¹	6 378	17 378
Part des assistants maternels de 60 ans et plus ²	10%	11%
Nombre de départs en formation en 2021 ³	1 950	3 828
Nombre d'assistants maternels partis en formation 2021 ³	1 212	2 398
Part indicative des assistants maternels partis en formation en 2019 ^{3&1}	15%	12%
Part des départs en formation réalisés en FOAD en 2021 ³	23%	23%
Part des heures de formation effectuées hors temps de travail ³	7%	11%
Nombre de thématiques de formation distinctes suivies en 2021 ³	49	64
Nombre d'organismes de formation labellisés sur le département en 2021 ³	26	30
Nombre de kilomètres parcourus pour se former en moyenne ³	22	26

¹ SOURCES : CNAF, Acoiss-Centre Pajemploi, IMAJE, MSA

² SOURCE : Acoiss, 2019. Données annuelles. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile de la FEPEM.

³ IPERIA