



**Etudes & Diagnostics**

**Renforcer l'attractivité des  
métiers de l'accueil individuel des  
enfants : rôle et enjeu des MAM  
dans les Hauts-de-France**

**Secteur des particuliers employeurs et de  
l'emploi à domicile**



**PRÉFET  
DE LA RÉGION  
HAUTS-DE-FRANCE**

*Liberté  
Égalité  
Fraternité*



## Propos introductifs

Dans le cadre de l'appel à projet MUTECO 2019, la DIRRECTE Hauts-de-France souhaite accompagner des démarches d'anticipation des mutations économiques et de développement de l'emploi et des compétences.

IPERIA, expert de la professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile a souhaité à travers cette étude investiguer la thématique des Maisons d'Assistants Maternels (MAM) en tant que levier d'attractivité du métier d'assistant maternel du particulier employeur dans les territoires des Hauts-de-France.

En effet, la valorisation du métier d'assistant maternel auprès des plus jeunes notamment et la sécurisation des parcours des salariés plus expérimentés est un enjeu de société pour renforcer l'attractivité des métiers de l'accueil individuel des enfants. Même si certains défis de l'attractivité sont identifiés telle que la grande disparité des pratiques observées entre les départements, l'identification et l'opérationnalisation des leviers reste nécessaire en région Hauts-de France pour faire face aux besoins de renouvellement liés au départ en retraite des salariés et aux besoins en accueil individuel des employeurs.

### Evolution du nombre d'agrément entre 2017 et 2019

Département	Nombre d'agrément pour assistants maternels 2019	2018	2017	EVO1 Entre 2018 et 2019	EVO2 Entre 2017 et 2019
Aisne	4 158	4 482	4 679	-7%	-11%
Nord	17 088	17 862	18 466	-4%	-7%
Oise	5 410	6 072	6 504	-11%	-17%
Pas-de-Calais	8 869	9 051	9 251	-2%	-4%
Somme	3 924	4 156	4 366	-6%	-10%
<b>Hauts-de-France</b>	<b>39 449</b>	<b>41 623</b>	<b>43 266</b>	<b>-5%</b>	<b>-9%</b>

Clé de lecture : Le nombre d'agrément a connu une baisse de -5% entre 2018 et 2019, et de -9% entre 2017 et 2019 passant de 41 623 en 2018 à 39 449 en 2019.

Source : DREES, Enquête Aide sociale 2016 et 2018 (Volet PMI)

### Familles avec enfants dans les Hauts-de-France

Département	Nombre de familles	Part des familles sans enfant (en %)	AVEC ENFANT
Aisne	151 085	49,8	50,2
Nord	708 421	45,6	54,4
Oise	233 699	46,2	53,8
Pas-de-Calais	416 421	48,0	52,0
Somme	160 862	50,3	49,7
Hauts-de-France	1 670 488	47	53

Source : INSEE, recensement de la population en 2018

Ce premier état des lieux des besoins potentiels marque les contrastes territoriaux autour des besoins en garde d'enfants au sein de la Région. A cet égard, l'on peut déjà constater que les trois territoires spécifiquement ciblés par l'appel à projet, les départements de l'Aisne, du Nord et du Pas-de-Calais présentent des caractéristiques et des dynamiques différentes. Ainsi, l'Aisne est le département comprenant le moins de familles avec enfants et pour lequel la décroissance d'agrément est parmi les plus élevées de la région. Au contraire, le Nord et le Pas-de-Calais, moins touchés par cette évolution du nombre d'agrément concentrent plus des deux tiers des familles avec enfants. L'étude s'attachera à mettre en perspective ces singularités.

Le mode de garde individuel est de loin, nous le verrons plus en détail, le plus mobilisé par les parents. En son sein, depuis 2010, les MAM représentent un mode alternatif d'exercice du métier qui connaît un franc succès. Les Hauts-de-France n'échappent pas au phénomène puisqu'en 5 ans, le nombre de MAM a plus que doublé sur le territoire. Le rapport sénatorial de 2016 faisant un premier bilan du développement de ces MAM en soulignait les intérêts pour les différentes parties prenantes<sup>1</sup> (parents, assistants maternels et pouvoirs publics) :

- Son cadre juridique ;
- Un accueil de qualité dans un cadre sécurisé ;
- Un travail en équipe qui permet de rompre l'isolement ;
- Un mode d'exercice du métier d'assistant maternel propice à la professionnalisation ;
- Un mode d'accueil qui répond aux besoins des parents ;
- Un coût de soutien moindre pour les pouvoirs publics.

Or, ces singularités portent de nouvelles perspectives pour les assistants maternels (conditions de travail, évolution des compétences, etc). Il s'agit donc d'en comprendre les implications, d'accompagner au mieux ces évolutions et d'en faire de réelles opportunités d'attractivité du métier.

Pour cela, l'étude s'attachera, à partir d'une analyse des modes de garde dans les Hauts-de-France et d'une enquête quantitative complétée d'entretiens semi-directifs, à identifier les freins et les leviers de développement des MAM du point de vue des assistants maternels.

---

<sup>1</sup> Caroline CAYEUX et Michelle MEUNIER, Sénateurs, "Rapport d'information au nom de la commission des affaires sociales sur les maisons d'assistants maternels", 08 juin 2016, p. 37.

## Présentation du porteur de projet

**IPERIA** est l'expert de la professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile, mandaté par les branches des salariés et des assistants maternels du particulier employeur pour les accompagner dans le déploiement de leur politique de professionnalisation. C'est le certificateur de trois titres, inscrits au RNCP, *Assistant(e) de vie dépendance*, *Assistant(e) maternel(le)/Garde d'enfants* et *Employé(e) familial(e)*, constitués de 7 blocs de compétence chacun. IPERIA labellise un réseau d'organismes de formation et met en place des actions territoriales pour favoriser la qualification des salariés.

IPERIA ne forme pas directement les salariés du secteur, il est le garant de la qualité des formations dispensées par les organismes de formation qui sont au nombre de 13 dans les Hauts-de-France.

IPERIA s'investit sur le plan national et européen en contribuant à la reconnaissance des métiers et en favorisant l'anticipation des mutations économiques impactant durablement le secteur.

## Présentation du partenaire

**La FEPEM** est l'organisation socioprofessionnelle représentative des particuliers employeurs qui contribue à structurer le secteur de l'emploi à domicile entre particuliers depuis plus de 70 ans. Elle représente les 3,4 millions de particuliers qui emploient à domicile plus d'1,4 million de salariés, véritable société civile organisée qui se déploie pour l'intérêt général. Ses quatre missions principales sont : capter les évolutions de la société pour orienter les politiques publiques ; coconstruire le dialogue social, sécuriser et professionnaliser l'emploi à domicile et accompagner les particuliers employeurs.

## Sommaire

Propos introductifs .....	1
Sommaire .....	2
<b>1. L'accueil individuel : une réponse aux besoins d'accueil des jeunes enfants .....</b>	<b>3</b>
1.1. <i>Assistant maternel : un métier en perte de vitesse malgré une projection en croissance des besoins en accueil</i> 3	
1.1.1. Les jeunes enfants majoritairement accueillis par les assistants maternels dans les Hauts-de-France 3	
1.1.2. Un métier qui n'attire plus suffisamment pour faire face à la future croissance des besoins en accueil 4	
1.2. <i>Les Maisons d'Assistants Maternels (MAM) : l'émergence d'une nouvelle modalité d'exercice du métier qui s'institutionnalise .....</i>	8
1.3. <i>Implantation et développement des MAM localisées dans les Hauts-de-France .....</i>	9
Part de logements vacants par commune en 2015 .....	10
<b>2. Le modèle des MAM : freins et leviers d'attractivité .....</b>	<b>11</b>
2.1. <i>Le choix d'une approche croisant enquête quantitative et entretiens semi-directifs.....</i>	11
2.1.1. Méthodologie .....	Erreur ! Signet non défini.
2.1.2. Profil des répondants .....	Erreur ! Signet non défini.
2.2. <i>Un modèle considéré comme hybride, susceptible de réunir différents intérêts</i> <b>Erreur ! Signet non défini.</b>	
2.2.1. Un environnement différent susceptible d'attirer un important vivier potentiel de parents ....	13
2.2.2. Un environnement et une dimension collective susceptibles d'attirer et de fidéliser une plus grande diversité de professionnels .....	15
2.2.3. Des évolutions qui rejaillissent sur la représentation du métier et sa professionnalisation <b>Erreur ! Signet non défini.</b>	
2.3. <i>Des mutations redistribuant les représentations, les besoins et les difficultés des professionnels .....</i>	18
2.3.1. De nouvelles pratiques répondant à certaines difficultés et faisant émerger de nouveaux défis	19
2.3.2. Un fort intérêt pour les MAM qui reste souvent en suspens .....	23
<b>3. Les besoins en compétences pour s'adapter en MAM.....</b>	<b>26</b>
3.1. <i>L'importance de la formation pour les salariés .....</i>	26
3.2. <i>L'importance de la formation pour les particuliers employeurs.....</i>	29
3.3. <i>La formation spécifique aux MAM : une réponse aux problématiques rencontrées ? .....</i>	29
<b>4. Conclusion.....</b>	<b>31</b>
<b>Bibliographie .....</b>	<b>33</b>

# 1 ■ Du domicile à la MAM : l'émergence d'un nouveau mode d'exercice du métier d'assistant maternel en réponse aux besoins croissants d'accueil du jeune enfant

## 1.1. Un métier qui n'attire plus suffisamment pour faire face à la future croissance des besoins en accueil

### 1.1.1. Une attractivité des emplois de l'accueil individuel dans les territoires des Hauts-de-France à renforcer

#### Les jeunes enfants majoritairement accueillis par les assistants maternels dans les Hauts-de-France

Les Hauts-de-France ont beau être une région particulièrement jeune (les 0-24 ans représentent 32% de la population, soit 2.4 points de plus qu'au niveau national), une baisse de la natalité y est observée depuis 2011 et dans des proportions encore plus importantes qu'à l'échelle nationale. Ainsi, en 2018, le recul des naissances atteignait -4%, (vs -1.4% à l'échelle nationale), avant de retrouver un rythme similaire à la tendance nationale (-2.4%).<sup>2</sup>

Les besoins en accueil de jeunes enfants ont donc actuellement tendance à reculer. Dans les Hauts-de-France, 56% des enfants de moins de 3 ans font l'objet de modes de garde formels<sup>3</sup>. C'est moins qu'à l'échelle nationale.

- ▶ Les assistants maternels constituent le premier mode de garde des enfants de moins de 3 ans. Leur capacité théorique d'accueil est en effet largement supérieure à celles des autres modes de garde formels : elle représente 34% de l'ensemble des capacités d'accueil, et 60% parmi les modes de garde formels<sup>4</sup>. 30 697 assistants maternels étaient employés par 98 509 particuliers employeurs en 2019 dans les Hauts-de-France<sup>5</sup>.
- ▶ Suivent les Etablissements d'accueil du jeune enfant (EAJE). Ce sont les crèches collectives, les micro-crèches, les halte-garderie, jardins d'enfants, crèches d'entreprise ou encore structures multi-accueil... S'ils sont minoritaires (13% des modes d'accueil), le nombre de places dans ces structures, en particulier dans les micro-crèches, a cru de 3% en 2018.
- ▶ Puis les autres modes de garde formels, c'est-à-dire l'école préélémentaire pour les enfants de moins de 3 ans et la garde d'enfants à domicile. Ces 2 modes d'accueil collectifs formels sont moins développés dans les Hauts-de-France qu'ailleurs dans le pays (23% contre 27%), au profit des modes de garde informels.

<sup>2</sup> « Etude prospective sur les assistantes maternelles dans les Hauts-de-France », Observatoire de l'emploi à domicile (FEPEM), novembre 2021. P.10

<sup>3</sup> L'observatoire de l'emploi à domicile (op.cit., p.8) remarque que ce ne sont notamment les territoires où le taux d'activité, et en particulier le taux d'activité des femmes, est le plus faible, qui font le moins appel aux modes de garde formels.

<sup>4</sup> « Atlas des établissements d'accueil du jeune enfant », Direction des Statistiques, des études et de la recherche et Caisse d'Allocations familiales, Exercice 2018.

<sup>5</sup> « Etude prospective sur les assistantes maternelles dans les Hauts-de-France », Observatoire de l'emploi à domicile (FEPEM), novembre 2021. P.7

Le **Capacité d'accueil théorique selon les différents modes d'accueil**

	Capacité d'accueil proposée ...			
	par les assistantes maternelles	par les Eaje	par les autres modes d'accueil formels	par l'ensemble des modes d'accueil formels
Aisne	40%	9%	6%	55%
Nord	31%	15%	12%	58%
Oise	39%	13%	4%	56%
Pas-de-Calais	31%	11%	11%	52%
Somme	42%	14%	8%	64%
<b>Hauts-de-France</b>	<b>34%</b>	<b>13%</b>	<b>10%</b>	<b>56%</b>
<b>France</b>	<b>34%</b>	<b>21%</b>	<b>6%</b>	<b>61%</b>

Sources : Caf 2018, Insee 2017. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Note : la capacité théorique d'accueil correspond à l'ensemble des places offertes aux enfants de moins de 3 ans. Cet indicateur comptabilise des places d'accueil à un instant donné, et non des enfants accueillis.

recours aux assistants maternels étant largement majoritaire, la baisse des naissances<sup>6</sup> a un impact direct sur ce métier. En 2019, cela se manifeste par -2.9% de particuliers employeurs et une diminution du nombre d'assistants maternels de -5.7%.

### Des effectifs en décroissance dans un contexte d'augmentation imminente des besoins en accueil

Cependant, cette décroissance nette du nombre d'assistants maternels n'est pas sans poser de problème à court et à moyen terme. En effet, une reprise à la hausse des naissances est à prévoir dès 2027<sup>7</sup>. Certains territoires sont encore davantage concernés. Le Nord et la Somme<sup>8</sup> voient leur nombre de naissances augmenter régulièrement sur l'ensemble de la période 2017-2040 quand l'Oise et le Pas-de-Calais seraient confrontés à cette tendance à partir de 2030. L'Aisne, jusqu'en 2040 continuerait de voir le nombre de naissance décroître. Pour 4 départements sur 5, le développement des assistants maternels est donc particulièrement important.

L'enjeu est d'autant plus fort que cette hausse à prévoir des besoins en assistant maternel va à l'encontre de la structure démographique actuelle de ces professionnels, et de la dynamique de nouveaux entrants dans le métier. Avec un âge moyen de 48 ans, et 46% des assistant maternels âgés de 50 ans et plus, le nombre de départs à la retraite à prévoir est massif.

Or, en 2016, les entrées dans le métier ne suffisaient déjà pas à compenser les sorties. Ainsi, au niveau national et tous âges confondus, 8% des salariés entraient dans le métier tandis que 10% en sortaient. Ajouté à ce déficit d'attractivité du métier, la fidélisation des plus jeunes assistants maternels est la moins réussie : 16%

<sup>6</sup> La baisse des naissances, nous le verrons ultérieurement, n'est pas nécessairement le seul facteur expliquant le recul du nombre de particuliers employeurs et d'assistants maternels. Les préférences de modes de garde évoluent également.

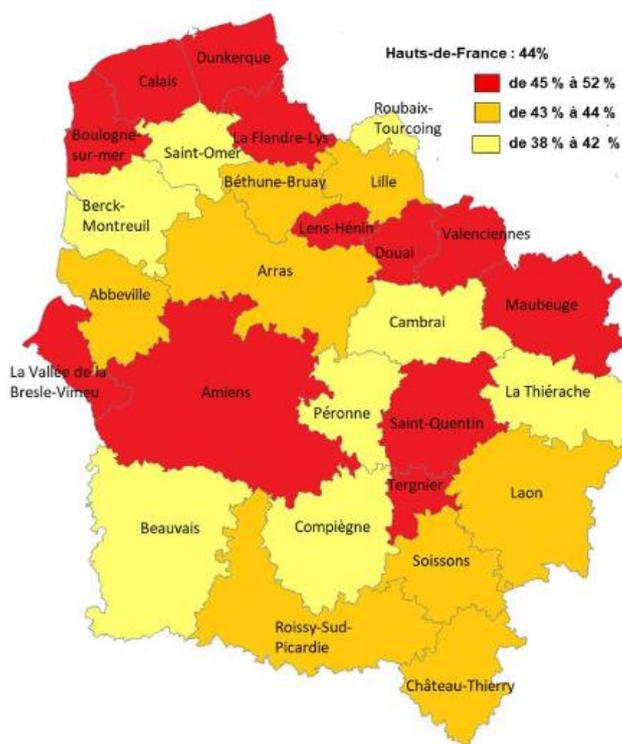
<sup>7</sup> « Etude prospective sur les assistantes maternelles dans les Hauts-de-France », Observatoire de l'emploi à domicile (FEPEM), novembre 2021. P.28

<sup>8</sup> Ces deux départements sont également ceux qui rencontrent un taux de non-exercice le plus élevé de la région : Si la Somme est dans la moyenne régionale nationale (22%), 27% des assistants maternels agréés dans le Nord n'exercent pas leur activité. C'est le cas de 18% des professionnels de l'Aisne, l'Oise et le Pas-de-Calais (FEPEM, op. cit.).

des salariés de 29 ans et moins quittaient le secteur en 2016. Seuls les 60 ans et + ont un taux de sortie supérieur (22%)<sup>9</sup>.

L'observatoire de l'emploi à domicile de la FEPEM estime ainsi à 13 600 le nombre de personnes nécessaire au strict renouvellement des effectifs dans les Hauts-de-France. Une fois encore, les territoires ne sont pas égaux face à ces mouvements : toutes les zones d'emploi du nord de la région, à l'exception des alentours de la métropole lilloise verront 45% à 52% de leurs assistantes maternelles partir à la retraite d'ici 2030 alors que « seulement » 38% à 42% seront en âge de partir à la retraite dans d'autres zones (La Thiérache, Cambrai, Péronne, Compiègne mais aussi Beauvais et Saint-Omer et Berck-Montreuil).

### Part des assistantes maternelles qui partiront à la retraite d'ici 2030 dans les zones d'emploi des Hauts-de-France



Source : Acoess, 2019.  
Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

## 1.1.2. Assistant maternel : un métier en profonde mutation

### Une professionnalisation renforcée du métier observée

Cet enjeu d'attractivité s'inscrit dans un contexte d'évolution sur les représentations du métier. Ainsi, à la figure traditionnelle de l'assistante maternelle souvent peu diplômée et souhaitant exercer une activité professionnelle autour de l'enfant tout en conciliant vie privée et vie professionnelle, s'est ajouté le besoin de

<sup>9</sup> « Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile – Rapport sectoriel des branches », Observatoire de l'emploi à domicile, édition 2020. P.28

professionnalisation, exprimé tant par les professionnels susceptibles de voir leurs compétences mieux reconnues que par les parents employeurs et les pouvoirs publics. Le mouvement lié au concept d'investissement social<sup>10</sup> et prônant un rôle éducatif des parents à construire dès la petite enfance a en effet commencé à transformer le métier.

En effet, il ne s'agit alors plus « seulement » de s'assurer de la sécurité de l'enfant et de pourvoir à ses besoins essentiels. Les assistants maternels ont progressivement dû s'adapter à ce mouvement sociétal où l'on attend d'eux la mise en place d'activités d'éveil, le respect et la transmission de principes éducatifs ou encore l'identification et la prise en charge au quotidien de problématiques ou de troubles rencontrés par l'enfant (alimentation, sommeil, comportement, etc). Ces attentes nécessitant une capacité d'adaptation et l'acquisition de savoirs, de savoir-faire et de savoir-être, la dynamique de professionnalisation au sein du métier s'est largement accrue.

Au-delà des choix des parents qui sont plus enclins à s'enquérir du projet éducatif de la « structure » d'accueil<sup>11</sup>, les pouvoirs publics interviennent dans cette évolution. Cela est notamment visible dans l'attribution des agréments aux assistants maternels par les conseils départementaux, par l'intermédiaire des centres de Protection Maternelle et Infantile. Anne-Sophie Vozari montre ainsi dans une étude<sup>12</sup> que les demandes de candidats manifestant « uniquement » un intérêt pour les enfants et qui ne répondent pas à certaines normes sociales et/ou qui sont dépourvus de « ressources scolaires » estimées suffisantes sont de plus en plus rejetées. Au-delà de leurs qualités personnelles ou de leurs motivations, les candidats doivent démontrer leur capacité à s'approprier ou à aller chercher les informations utiles à leur démarche, à faire preuve de réflexivité ou encore à verbaliser un projet professionnel pour obtenir l'agrément.

La dynamique de formation est ainsi particulièrement forte chez les assistants maternels, par rapport aux autres métiers de l'emploi à domicile. Il s'agit en effet de la profession du secteur avec le plus de diplômés. Ils sont environ 54% à détenir un diplôme contre environ 50% pour les aides à domicile et près de 30% pour les employés de maison<sup>13</sup>. Le CAP ou le Brevet d'études professionnelles est le niveau le plus souvent acquis (chez environ 38% des diplômés). Ce sont également les professionnels sollicitant le plus la formation continue. Si le taux de recours à la formation reste encore trop faible aujourd'hui (12% à l'échelle nationale), le nombre de départs en formation est croissant depuis 10 ans. A titre d'exemple, le nombre de départs en formation des assistants maternels dans le cadre du plan de développement des compétences à l'échelle nationale a connu une croissance de 18% entre 2020 et 2021, passant de 51 117 à 60 242, permettant à 37 749 salariés de développer leurs compétences<sup>14</sup>. Les Hauts-de-France s'inscrivent dans cette dynamique de croissance et, en 2021, IPERIA recense 5 023 départs en formation, concernant 1 492 assistants maternels.

Plusieurs mesures permettent de favoriser ces départs en formation pour les assistants maternels. D'abord, soumis à une formation obligatoire dans le cadre de la validation de l'agrément, le premier pas vers la formation est systématique. Par ailleurs, tout assistant maternel a droit chaque année, dans le cadre du plan

---

<sup>10</sup> Il 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 »

<sup>11</sup> Dans les Hauts-de-France, en 2018, alors que le nombre d'assistants maternels chutait de - 4.1%, le nombre de places dans des structures d'accueil collectif a cru de 3% (principalement dans les microcrèches) (Observatoire de l'emploi à domicile, « Etude prospective sur les assistantes maternelles dans les Hauts-de-France », 2021).

<sup>12</sup> « Recruter de « bonnes » assistantes maternelles. La sélection à l'entrée d'un emploi féminin non qualifié\* », VOZARI Anne-Sophie, *Sociétés contemporaines*, 2014/3 (N° 95)

<sup>13</sup> « Qualité de l'emploi et des conditions de travail des professionnel·les de la petite enfance », DEVETTER François-Xavier, *Revue des politiques sociales et familiales*, 2012/101/99. 9-22. L'enquête emploi dont sont issues ces informations interroge uniquement les personnes sur leur métier principal. Cette méthodologie exclut donc, par exemple, un employé familial pour qui cette activité est secondaire. Ces profils « hybrides » étant nombreux dans l'emploi à domicile, leur absence de prise en compte peut induire un biais quant aux informations socio-démographiques communiquées. Le métier d'assistant maternel est en revanche très peu concerné par la multi-activité et est donc relativement épargné par cet inconnu.

<sup>14</sup> Données IPERIA, départs en formation dans le cadre du plan de développement des compétences.

de développement des compétences, à 58 heures de formation figurant dans l'offre prioritaire sectorielle<sup>15</sup> prises en charge et rémunérées par la branche, dès la première heure travaillée. La possibilité de plus en plus répandue de réaliser ces formations en soirée ou le weekend lève également de nombreuses contraintes de gestion du planning et de réorganisation que nécessiteraient des horaires classiques de formation.

Ce mouvement peut écarter un certain nombre d'aspirants au métier : les personnes rencontrant des difficultés langagières, ayant un rapport difficile avec la scolarité ou encore appréhendant les démarches administratives afférentes peuvent se décourager. Cependant, la dynamique de professionnalisation peut surtout contribuer à rendre le métier plus attractif. Les départs en formation largement encouragés représentent une opportunité de sécuriser son parcours en s'assurant une meilleure employabilité, de s'investir différemment dans son métier, de bénéficier d'échanges avec des pairs, et de voir ses compétences et son métier davantage reconnus par les particuliers employeurs et par la société.

### **Des conditions de travail créant un sentiment d'isolement parfois mal vécu**

L'incitation à la formation arrive également en réponse, par sa dimension d'échange entre pairs, à une problématique au cœur de la satisfaction professionnelle des salariés en exercice et de la capacité à se projeter de potentiels candidats : le caractère isolé de la pratique du métier. Si l'autonomie, la capacité à organiser librement son temps et ses activités sont particulièrement appréciées, le sentiment d'isolement induit par un exercice du métier à domicile et essentiellement en dehors de toute organisation collective pèse lourdement sur les assistants maternels. L'entremêlement de la sphère privée et professionnelle peut également provoquer une considération moindre du caractère professionnel de cette activité par les parents, et plus largement par la société, et ainsi renforcer ce sentiment d'isolement.

C'est également pour tenter de répondre à ces enjeux de valorisation du métier que des Maisons d'Assistants Maternels ont été expérimentées à l'initiative d'assistants maternels, puis institutionnalisées par une loi de 2010.<sup>16</sup>

Leur essor rapide sur l'ensemble du territoire national, et en particulier dans les Hauts-de-France, reflète l'intérêt que semblent leur porter tant la société que les professionnels concernés. Ce cadre alternatif d'exercice du métier d'assistant maternel n'a pas mené à une redéfinition du métier dans son essence. L'agrément auquel l'activité est soumise ne se différencie de l'agrément classique que par des critères de lieu d'accueil et de projet de structure. Pourtant, plusieurs dimensions de l'activité peuvent être transformées par ce mode d'exercice. La relation entre vie personnelle et professionnelle, les enjeux financiers, l'amplitude horaire, le travail d'équipe, la gestion de la relation à l'enfant et le type d'activités proposées dans un cadre plus collectif ou encore les profils des particuliers employeurs sont autant d'éléments qui ne relèvent pas du détail et qui sont susceptibles d'influer sur le bien-être au travail des professionnels en exercice et sur les représentations du métier de futurs candidats. C'est en intégrant ces différents questionnements que le développement des Maisons d'Assistants Maternels doit être mis en œuvre.

---

<sup>15</sup> 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.

<sup>16</sup> 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

## 1.2. La MAM : le développement d'une nouvelle modalité d'exercice

### 1.2.1. Une modalité d'exercice du métier qui s'institutionnalise depuis 2016

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. Les deux métiers sont, depuis 2021, régis par la même convention collective nationale, celle des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Les modalités contractuelles sont pourtant à distinguer. Alors que le garde d'enfants exerce sa profession au domicile du parent employeur, dans le cadre d'un contrat qui est valable pour l'ensemble des enfants gardés (voire impliquant plusieurs familles dans le cadre de gardes partagées), l'assistant maternel, qui travaille à son propre domicile, a un contrat par enfant. Il doit pour cela avoir obtenu un agrément du Conseil Départemental de son lieu de résidence, valable pour une durée de 5 ans et pour un nombre d'enfants accueillis déterminé, ne pouvant excéder 4.

Le titre Assistant maternel / Garde d'Enfant (AMGE) dont IPERIA est le certificateur est inscrit au Répertoire national des certifications professionnelles depuis 2009. C'est la seule certification conçue sur-mesure pour ces deux métiers et complètement adaptée à leur réalité.

Depuis 2010, les assistants maternels peuvent se regrouper et exercer leur métier en dehors du domicile. Soumis à un agrément délivré également par le Conseil Départemental, mais spécifique à ce cadre d'exercice, 4 professionnels au maximum, accueillant chacun de 1 à 4 enfants<sup>17</sup> peuvent en effet exercer simultanément dans des locaux comprenant un grand espace de vie aménagé, des chambres permettant chacune d'accueillir 3 ou 4 enfants, un coin repas et des espaces d'hygiène. Cette mise en commun des locaux et plus généralement des moyens matériels s'accompagne aussi et surtout d'une mutualisation des moyens humains. Tout en permettant le lien individuel à l'enfant et le respect du rythme de chacun que permet la relation d'assistant maternel, certains projets et activités peuvent être menés en commun.

Le statut de l'assistant maternel ne change pas : un contrat par enfant est toujours rédigé avec le particulier employeur. Cependant, des normes complémentaires ont vu le jour à la création de ce dispositif.

Ainsi, même si chaque assistant maternel de la MAM a la responsabilité des enfants avec lesquels il a un contrat, les parents peuvent donner l'autorisation, à travers une « délégation d'accueil » à un autre assistant maternel de prendre en charge leur enfants dans certaines circonstances. Cette mesure peut notamment permettre une amplitude horaire de garde plus large, tout en assurant un temps de travail égal ou plus court aux assistants maternels.

De plus, considérés comme des Etablissements Recevant du Public, les MAM doivent respecter les référentiels de sécurité et d'accessibilité de ce type d'établissement.

---

<sup>17</sup> Depuis la réforme Norma (2021), une MAM peut être composée de 6 assistants maternels. Cependant, ils ne peuvent être que 4 à exercer simultanément. En outre, 20 enfants maximum peuvent être accueillis simultanément, dans la limite de 16 enfants de moins de 3 ans. <https://static1.squarespace.com/static/5a9d173475f9eef8f485ccf8/t/61bd8e1458121a5e2ef05633/1639812630332/FAQ+Norma+1+version+171221-version+post+comit%C3%A9+de+suivi.pdf>

Les PMI, toujours référentes, sont également en charge des contrôles à réaliser.

## 1.2.2. Implantation et développement des MAM localisées dans les Hauts-de-France

L'observatoire de l'emploi à domicile de la FEPEM recense en 2019, dans les Hauts-de-France, 263 MAM, répartis de façon disparate sur la région. En effet, alors que le Nord et le Pas-de-Calais accueillent un nombre de MAM à la mesure des régions les plus dynamiques<sup>18</sup>, la région dans son ensemble, qui concentre 11% des assistants maternels du pays, totalise près de 8% de l'ensemble des MAM présentes sur le territoire national.

	Aisne	Nord	Oise	Pas-de-Calais	Somme
Nombre de MAM (au 31 décembre 2019)	6	118	44	84	9

Source : DREES, Enquête Aide Sociale (volet PMI)<sup>19</sup>

Cela représente 3 090 places théoriques d'accueil, soit 1,4 places pour un enfant de moins de 3 ans. Si ce mode de garde reste donc très minoritaire, c'est son essor rapide qui incite à s'intéresser à ce dispositif. A titre d'exemple, la région a gagné 15% de MAM entre 2018 et 2019<sup>20</sup>. La dynamique ne semble donc pas fléchir.

La carte établie par la FEPEM et reprenant l'implantation des MAM par zone d'emploi confirme les inégalités dans la répartition, avec certaines zones d'emplois dépourvues de MAM (La Thiérache, Tergnier) quand d'autres en comptent entre 15 et 30 (Lille, Arras, Beauvais, mais aussi Valenciennes, Lens-Hénin, Béthune-Bruay et Saint-Omer).

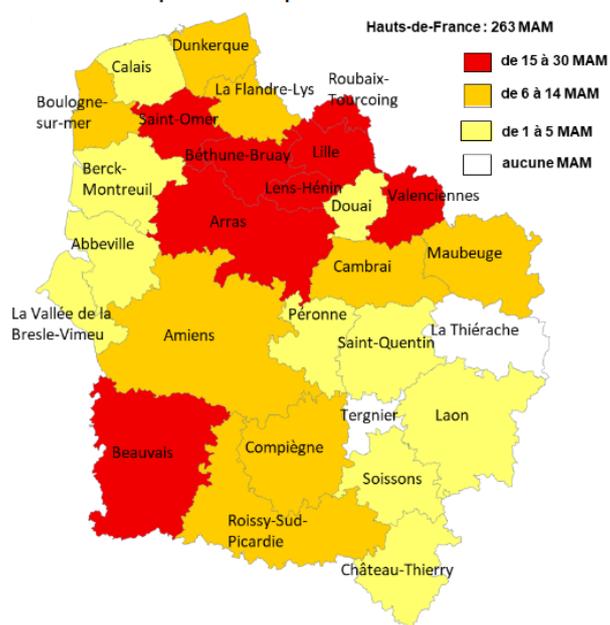
Par ailleurs, il est intéressant de constater que, même si des recoupements peuvent être faits, le nombre de MAM n'est pas spécifiquement fonction de la part des enfants de moins de 3 ans accueillis par un assistant maternel ou de la capacité théorique d'accueil des enfants de moins de 3 ans par ces professionnels ou encore des choix de modes de garde. Ainsi, alors que les particuliers employeurs de la Somme, de l'Aisne et de l'Oise sont ceux qui ont le plus recours aux assistants maternels, c'est bien dans le Nord et le Pas-de-Calais que les MAM sont les plus développées, en nombre et en capacité d'accueil. Ainsi, le dynamisme démographique du territoire semble être un des facteurs explicatifs de la répartition des MAM. En effet, la carte ci-dessous réalisée par l'Observatoire de l'emploi à domicile de la FEPEM situant le nombre de MAM par zone d'emploi pourrait être posée en filigrane de la carte sur la vacance des logements : les MAM sont bien plus développées sur les territoires où le taux de vacances est faible.

<sup>18</sup> La Bretagne et les Pays-de-la-Loire, qui ont expérimenté les premiers le dispositif accueillent souvent en 2019, comme le Nord et le Pas-de-Calais de 40 à 100 MAM ou même de 100 à 251 MAM, selon le rapport sectoriel de l'emploi à domicile (édition 2021) de l'Observatoire de l'emploi à domicile.

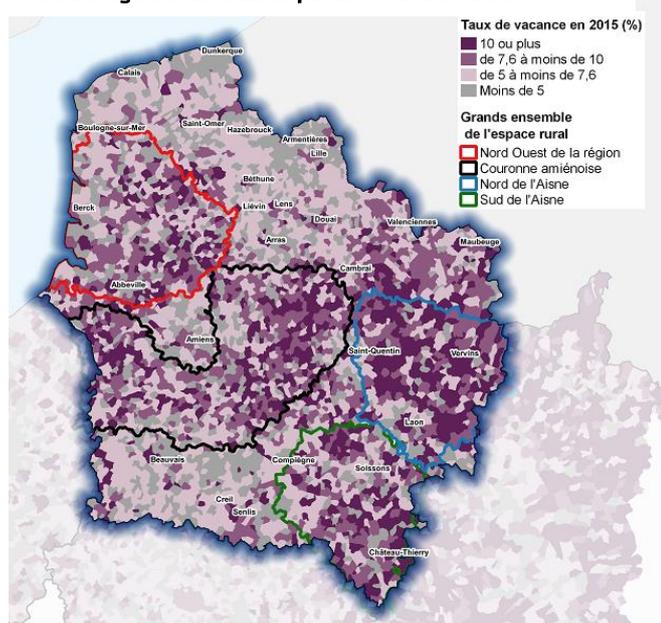
<sup>19</sup> Un léger décalage avec les données de la FEPEM peut être constaté par rapport aux données de l'observatoire de l'emploi à domicile, la DREES arrivant à un total de 261 MAM au 31 décembre 2019. Ce petit écart n'altère en rien la tendance de répartition des MAM au sein des départements de la région.

<sup>20</sup> « Etude prospective sur les assistantes maternelles dans les Hauts-de-France », Observatoire de l'emploi à domicile (FEPEM), novembre 2021. P.16

**Nombre de MAM par zone d'emploi en 2019**



**Part de logements vacants par commune en 2015**



@ IGN – INSEE 2019

Source : Insee, Recensement de la population 2015

Source : Conseils départementaux, 2019.  
Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Des hypothèses peuvent être formulées pour éclairer la concentration des MAM dans les zones denses :

- La surface des habitations diminuant avec le coût du logement, les habitants des zones denses peuvent rencontrer davantage de difficultés à accueillir des enfants à domicile. De plus, la taille du logement est souvent dépendante de la situation familiale des candidats et favorise ainsi mécaniquement les personnes de plus de 30 ans, en couple et ayant des enfants, ou un logement pouvant en accueillir. L'implantation de MAM, malgré le coût d'un loyer – souvent modéré grâce au soutien de la collectivité – peut ainsi rendre possible l'activité à des personnes autrement écartées de l'agrément.
- Une MAM doit parvenir à attirer suffisamment de particuliers employeurs dans un périmètre restreint, tout en restant proche des lieux d'habitation des assistants maternels, désireux de ne pas accroître l'amplitude horaire de leurs journées par un temps de trajet important.

Les MAM représentent donc un modèle embryonnaire en plein développement dans les Hauts-de-France. L'enjeu de l'enquête qui suit est double. Il s'agit de comprendre les leviers de développement mais également les difficultés rencontrées dans la mise en œuvre de ces dispositifs. De la recherche d'information initiale à l'activité quotidienne, pour les professionnels exerçant déjà en MAM ou pour ceux qui envisagent de se tourner vers ce mode d'exercice, il convient d'identifier les freins et les mutations d'ordre matériel, humain, technique ou les réticences relatives à l'identité professionnelle de l'ensemble des assistants maternels. C'est à partir de ces enseignements sur la façon dont le modèle est susceptible de modifier le quotidien des professionnels que des axes d'accompagnement, notamment en matière de professionnalisation pourront être proposés.

## 2. Le modèle des MAM : freins et leviers d'attractivité

### 2.1. Le choix d'une approche croisant enquête quantitative et entretiens semi-directifs

Une approche multicanale a été adoptée pour cette étude de manière à recueillir à la fois les regards croisés d'assistants maternels et de particuliers employeurs, ainsi que les avis de personnes ayant expérimenté ce dispositif, d'un point de vue salarié ou parents, et les représentations plus éloignées de personnes ayant simplement connaissance de l'existence de ce mode émergent de garde. Ainsi, une enquête quantitative a été administrée à travers la soumission d'un questionnaire aux assistants maternels et aux particuliers employeurs issus des bases de données IPERIA à l'été 2021.

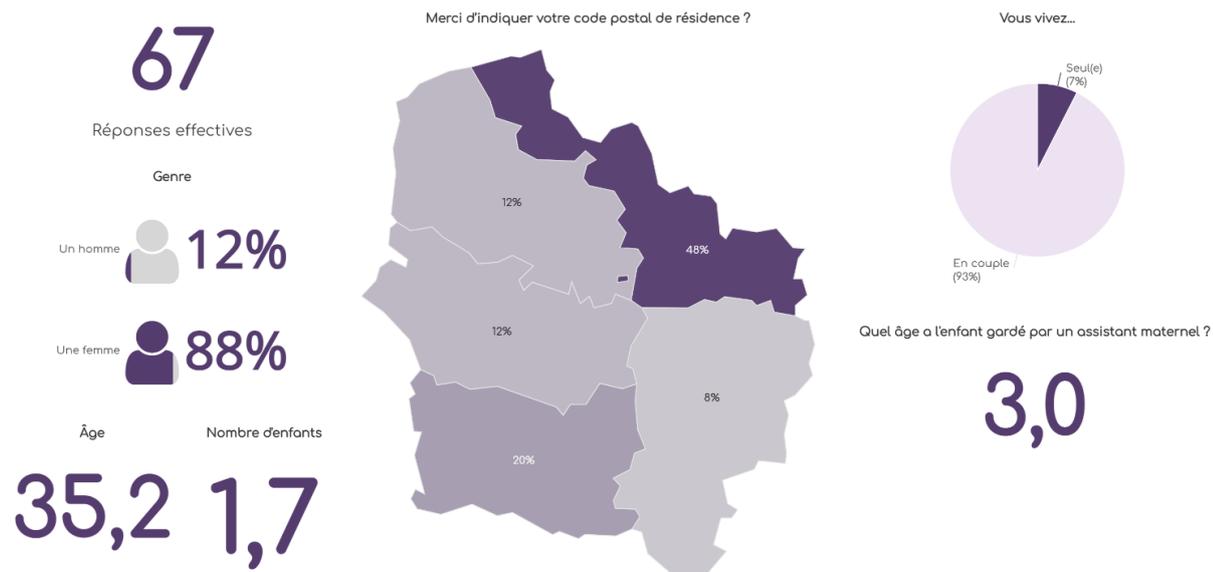
Les particuliers employeurs étaient ainsi interrogés sur les motivations de leur choix de mode de garde, les modalités contractuelles, de recrutement, sur leurs représentations du métier en MAM et à domicile ou encore sur leur gestion et les impacts de la crise sanitaire sur leur relation à leur assistant maternel. Les salariés eux ont pu exprimer leurs préférences en termes d'organisation de travail selon les 2 modalités d'exercice, leur intérêt ou réticence par rapport aux MAM, la perception du processus de création d'une MAM ou encore l'exercice en MAM (projeté ou réel) tant en termes de conditions d'emploi et de travail que d'impact sur la nature de leur métier.

246 réponses de salariés ont ainsi été recueillies, ainsi que 67 réponses de particuliers employeurs. Des entretiens qualitatifs ont ensuite été menés auprès de 4 particuliers employeurs employant un assistant maternel à domicile et auprès de 4 professionnels exerçant en MAM. Les **verbatim issus de ces entretiens**, pour lesquels les noms ont été modifiés, apparaîtront en bleu tandis que **ceux provenant des réponses aux questionnaires** apparaîtront en vert. Enfin, des ressources statistiques et documentaires nous permettant de compléter ces analyses ont été mobilisées.

#### Les particuliers employeurs

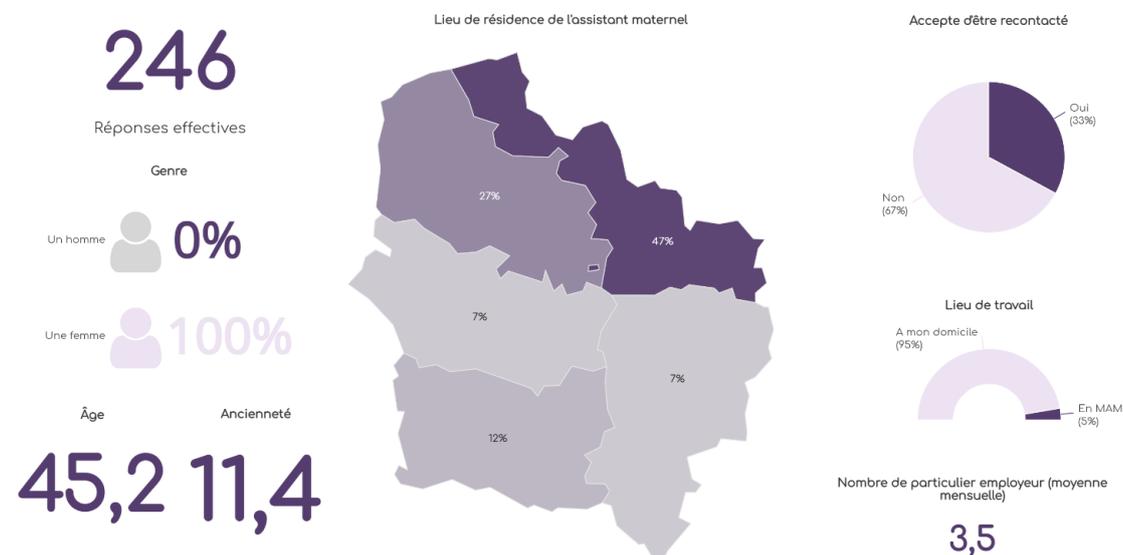
Les 67 répondants particuliers employeurs sont en majorité des femmes (88%), de 35 ans en moyenne, principalement en couple (93%) résidents dans le département du Nord et dans une moindre mesure dans l'Oise.

5 d'entre eux font garder leur(s) enfants dans une MAM.



### Les assistants maternels

Côté assistants maternels, c'est un échantillon exclusivement féminin et légèrement plus jeune que la moyenne (45.2 ans) qui a répondu au questionnaire. Le Nord est, sans surprise, très représenté (47%) et, avec une ancienneté moyenne de 11,4 ans, les professionnelles sont plutôt expérimentées.



### Les assistants maternels exerçant en MAM

A l'image de la capacité d'accueil des MAM des enfants de moins de 3 ans en région Hauts-de-France (de 1.4% à 5.1%<sup>21</sup>), les assistants maternels exerçants en MAM représentent 5% de l'échantillon, soit 13 personnes. Ceux-ci étant très minoritaires une comparaison statistique de leurs caractéristiques n'est pas représentative. Certaines observations peuvent en revanche être relevées de manière à être approfondies dans des travaux ultérieurs. On peut ainsi noter une ancienneté dans le métier (10.2 ans) et un âge (44.2 ans) légèrement moindre par rapport à l'ensemble des assistants maternels de l'échantillon.

Par ailleurs, les MAM de l'échantillon, accueillent en moyenne 12.7 enfants comptent la moitié du temps 3 assistants maternels. A noter également que 2 de ces 13 assistants maternels ont commencé leur métier en travaillant en MAM et 12 d'entre eux ont créé la MAM dans laquelle ils interviennent.

## 2.2. Travailler en MAM : un mode d'exercice hybride attractif pour de nouveaux profils

Les MAM, comme l'indique le rapport sénatorial qui leur est consacré en 2016, représente une opportunité multiple pour les pouvoirs publics. Pour un soutien financier moins important que celui d'une crèche, elles sont susceptibles d'attirer des professionnels souhaitant évoluer ou aspirants au métier mais également d'augmenter la satisfaction des parents par la diversification des choix de mode de garde qu'elle représente, pouvant même favoriser l'installation de jeunes couples sur les territoires. L'enquête apporte un éclairage intéressant sur ces mécanismes d'attractivité de la MAM auprès des professionnels comme des parents.

### 2.2.1. Un environnement différent susceptible d'attirer un important vivier potentiel de parents

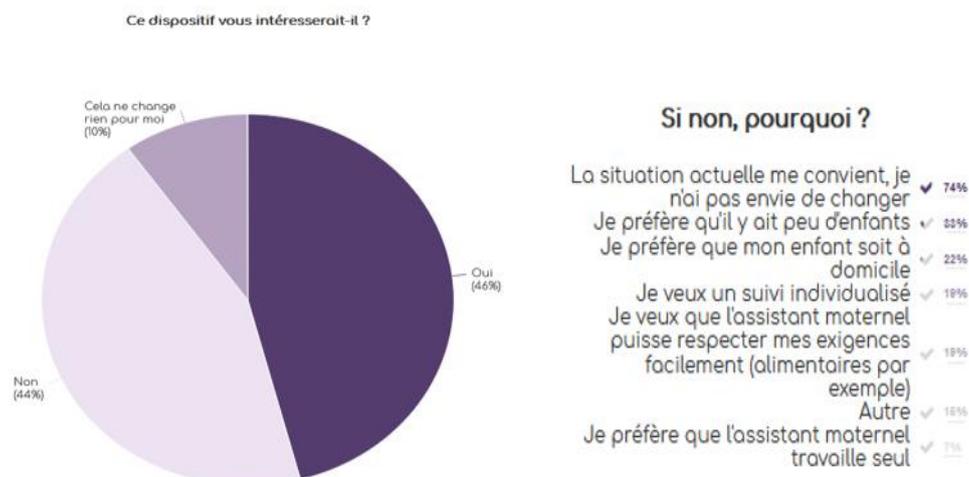
#### Une souplesse d'organisation et une individualisation de la relation prioritaire pour les parents recourant aux assistants maternels, et jugée compatible avec les MAM

Pour près de trois quarts des répondants particuliers employeurs (73%), l'accueil individuel était le premier choix de garde. Ils mettent en avant principalement l'autonomie et la souplesse de gestion (75%), la stabilité de la relation (54%) et le libre choix de l'assistant maternel (51%). Ces 3 éléments prioritaires sont également les premiers facteurs de choix des 5 parents ayant opté pour une MAM : le libre choix de l'assistant maternel, qui se distingue de l'accueil collectif, arrive même en première position (4 sur 5 – dont 1 répondant qui a « suivi » son assistant maternel à domicile s'installant en MAM), à égalité avec l'autonomie et la souplesse de gestion, suivi de la stabilité de la relation (3 sur 5). La volonté d'avoir recours à un accueil individuel semble donc compatible avec les MAM pour les parents.

De plus, si les MAM ne peuvent pas répondre aux attentes de parents souhaitant un cadre similaire au cadre familial que permet un assistant maternel à domicile, une majorité de parents ayant confié leur(s) enfants à des assistants maternels à domicile sont ouverts à ce mode de garde alternatif. En effet, 46% indiquent que le dispositif les intéresserait et 10% que cela ne changerait rien.

---

<sup>21</sup> « Etude prospective sur les assistantes maternelles dans les Hauts-de-France », Observatoire de l'emploi à domicile (FEPEDM), novembre 2021. P.17

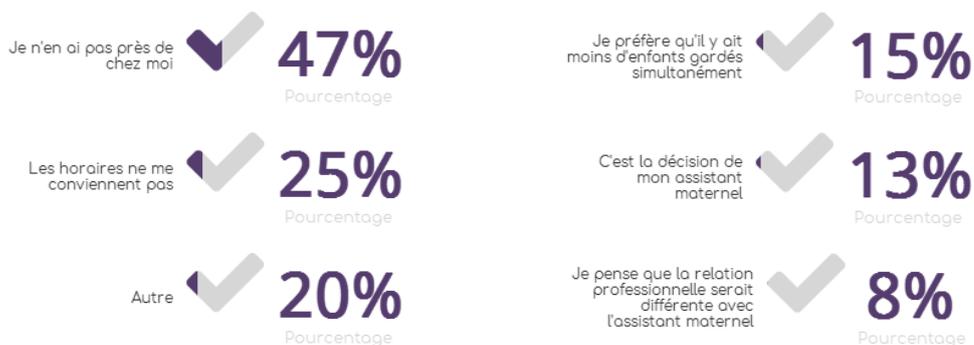


Ceux qui ne sont pas intéressés le sont très majoritairement (74%) parce que « la situation actuelle [leur] convient ». Environ 20% des parents évoquent des raisons de principe liées au souhait d'une individualisation importante de la relation (peu d'enfants, enfant évoluant dans un domicile, suivi individualisé, exigences spécifiques à mettre en œuvre,...). **Les MAM restent donc, en majorité, compatibles avec les singularités de l'accueil individuel valorisées par les parents.**

Ceci est confirmé par l'intérêt que les parents semblent avoir porté aux MAM au moment du choix du mode de garde. En effet, les freins évoqués, de nouveau majoritairement d'ordre pratique, montrent qu'un grand nombre de particuliers employeurs s'étaient renseignés sur les MAM de leur territoire : 47% d'entre eux déclarent ne pas en avoir à proximité de chez eux (réponse particulièrement représentée dans l'Oise et la Somme), 25% regrettent des horaires qui ne leur convenaient pas quand d'autres déclarent en commentaire libre que les MAM à proximité de chez eux étaient complètes. Lors des entretiens, les parents, qui font pourtant appel à une assistante maternelle à domicile pour garder leurs enfants confirment aussi parfois ce souhait de voir davantage de MAM : « *Les MAM sont des dispositifs à développer. Ce sont des perspectives intéressantes qui peuvent mettre en relation les assistants maternels et diversifier les compétences. Malheureusement, les MAM ne sont pas assez développés dans ma ville rurale.* » (Corinne S., PE d'une AM à domicile, 30 ans).

Des motifs de fond sont également évoqués, mais dans une moindre proportion.

### Si non, pourquoi ?



### Une dimension d'apprentissage de la vie en collectivité et un environnement jugé plus sécurisé qui peuvent apporter une réelle plus-value

Au-delà de l'intérêt que les parents valorisant le mode de garde individuel portent aux MAM, on peut également constater que ces structures peuvent attirer de nouveaux parents.

En effet, les avantages indiqués par les parents ayant choisi les MAM sont cette fois-ci davantage des raisons de fond que des raisons d'ordre pratique. Ainsi, la dimension de vie en collectivité valorisée par les 5 parents concernés semble dépasser l'inconvénient d'un assistant maternel qui serait « moins concentré sur l'enfant en particulier » (2 parents). De plus, un certain sentiment de sécurisation ressort de ce comparatif entre avantages et inconvénients, tant parce que le lieu d'accueil est contrôlé que parce que plusieurs professionnels y sont présents (4 parents dans les 2 cas).

#### 2.2.2. Un environnement et une dimension collective susceptibles d'attirer et de fidéliser une plus grande diversité de professionnels

##### Une rupture du sentiment d'isolement comme moteur du travail en MAM

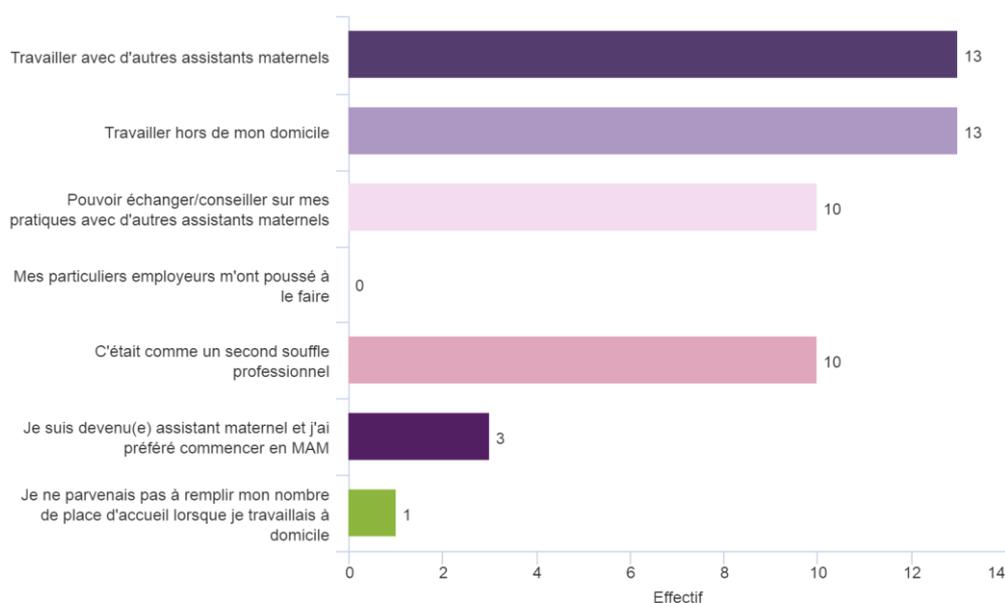
Le passage d'un exercice à domicile à un exercice en MAM semble intervenir comme une forme de réponse à deux difficultés récurrentes rencontrées par les assistants maternels, bien au-delà des Hauts-de-France, et même globalement par les salariés de particuliers employeurs exerçant à domicile : la difficulté à évoluer professionnellement et le sentiment d'isolement.

Le manque de perspective d'évolution professionnelle se manifeste ici clairement : pour 10 des 13 répondantes, ce changement a été l'occasion de dynamiser leur vie professionnelle. En outre, l'une des personnes interrogées en entretien confirme ce moteur et dit qu'elle « *voit] vraiment ce passage en MAM comme un tremplin d'évolution* » (Nathalie, AM en MAM, 43 ans).

Par ailleurs, et c'est encore plus marqué, l'ouverture vers l'extérieur, que ce soit vers d'autres locaux que son propre domicile, ou vers d'autres professionnels, est prégnant dans les facteurs de motivation pour travailler dans une MAM : la totalité des 13 professionnelles de l'échantillon exerçant en MAM avait pour motivation de travailler avec d'autres assistants maternels et de travailler hors de leur domicile. 10 d'entre elles précisent également souhaiter pouvoir échanger avec des homologues. En lien avec l'exercice en dehors du domicile, l'évolution sur la conciliation des temps de vie privés et professionnels est plus tranchée (3.2 sur la même échelle de 0 à 4).

### Pourquoi avoir choisi de travailler dans une MAM ?

Réponses effectives : 13



Clé de lecture : Les 13 assistantes maternelles exerçant en MAM ont choisi ce mode d'exercice pour pouvoir travailler avec d'autres assistants maternels.

### Des professionnels aux profils plus diversifiés (genre, âge, parcours et intérêts professionnels, situation familiale...)

Cette nouvelle façon d'exercer le métier, en rupture avec l'isolement très répandu des assistants maternels à domicile attire donc de nouveaux profils.

Même si les trajectoires professionnelles des assistants maternels ont toujours été variées, une étude d'Anne-Sophie Vozari, sociologue de la famille, dresse un « profil type » de ces professionnels. Femmes aux parcours professionnels hachés ou difficiles, appartenant à une classe populaire, les assistantes maternelles choisiraient ce métier pour diverses raisons : approfondissement d'une quête d'identité maternelle à la suite d'une naissance, recherche de lien social et volonté de s'insérer dans la société.

Or, comme évoqué en première partie, les perspectives du métier d'assistant maternel reposent en bonne partie sur la capacité à élargir les profils des professionnels souhaitant intégrer le métier. Presque exclusivement féminin, avec une moyenne d'âge supérieure à la moyenne des salariés en France, le métier gagnerait à compter en sein davantage de jeunes, d'hommes, et de personnes issues de parcours professionnels variés. Il est intéressant de constater que ce mode de garde semble le permettre davantage que l'exercice à domicile.

D'une part, la dimension de gestion d'un collectif, si elle est souvent évoquée comme une contrainte pour des professionnels ayant toujours exercé à domicile, peut être vue comme un véritable intérêt professionnel pour certaines personnes. Il peut ainsi s'agir d'une suite plus logique d'un parcours en entreprise où le travail et/ou la gestion d'une équipe étaient très présents. C'est notamment ce que suggère le parcours de Michel (61 ans), interrogé dans le cadre d'un entretien semi-directif qui suite à un parcours de 35 ans dans la logistique, et un

dernier poste de directeur logistique dans une grande industrie automobile, met en avant, avant même son intérêt pour la petite enfance, la construction du projet avec d'autres : *« J'ai entendu parler du projet par ma fille, on a monté le projet ensemble »*. Michel fait également le parallèle entre la façon de travailler ensemble dans une MAM similaire à celle d'une entreprise, et soutient qu'un besoin de professionnalisation serait particulièrement nécessaire pour *« des mères qui sortent de chez elles pour faire une MAM »* (Michel F., AM en MAM, 61 ans). A l'inverse, les MAM peuvent également convenir à des personnes souhaitant s'orienter vers un métier socialement utile mais à qui le cadre d'une entreprise ne convient pas. C'est le cas de Sophie, ayant, dans le cadre d'un CAP Petite Enfance, fait un stage dans une crèche, puis ayant occupé un poste de responsable d'une agence d'aide à domicile qui souhaitait, en restant dans le domaine de l'aide à la personne, être plus indépendante.

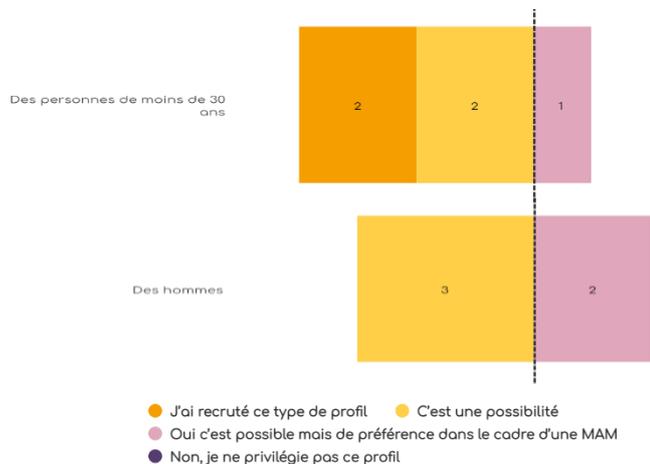
D'autre part, on peut constater que les MAM semblent attirer davantage les générations les plus jeunes. Ainsi, lorsque les assistants maternels sont interrogés sur le développement des MAM, les avis sont partagés. En effet, 51% y sont favorables tandis que 49% ne le sont pas. Si les conditions de travail et d'emploi varient peu entre les assistants maternels en faveur du développement des MAM et ceux qui ne le souhaitent pas, l'âge semble en revanche jouer un rôle prépondérant dans l'orientation des réponses. En effet, les personnes âgées de moins de 40 ans représentent 27% des effectifs favorables contre seulement 20% des effectifs défavorables. A l'inverse, les assistants maternels de 52 ans et plus représentent 19% des effectifs des favorables contre 28% des personnes défavorables. En lien direct avec l'âge, les assistants maternels ayant moins de 6 ans d'ancienneté dans le métier, représentent 28% des favorables contre seulement 18% des défavorables soit -10 points. Autrement dit, c'est une génération plus « récente » d'assistants maternels qui semble être davantage attirée par les MAM.

Enfin, 12 des 13 assistantes maternelles de l'enquête exerçant en MAM sont convaincues que l'exercice du métier en MAM peut permettre d'attirer de nouvelles personnes à se former en MAM. Cela peut également être le cas de professionnels exerçant à domicile, qui considèrent que le développement de MAM devrait être plus large *« Pour encourager les jeunes à venir s'intégrer. »* (AM à domicile, 53 ans). Cette tendance semble être confirmée par la présence de 3 assistantes maternelles qui débutent dans ce métier en intégrant une MAM, et par la concordance des témoignages des entretiens semi-directifs qui décrivent souvent des équipes formées à la fois d'anciennes assistantes maternelles à domicile et de personnes exerçant le métier pour la première fois dans le cadre de cette structure. Une assistante maternelle exerçant en MAM, elle-même expérimentée confie apprécier travailler avec une débutante dans le métier, pour la souplesse dont ces personnes sont plus susceptibles de faire preuve : *« Lou-Anne était plutôt nouvelle donc c'était plutôt facile de l'intégrer et de partager notre vision. »* (Nathalie B., AM en MAM, 43 ans).

L'attractivité du métier auprès de ces catégories de population est donc une condition indispensable au renouvellement et au développement des effectifs d'assistants maternels. L'acceptation des parents l'est tout autant. Or, la présence d'autres personnes, au profil plus conventionnel et en mesure d'exercer une certaine vigilance par rapport à des personnes pouvant être considérées comme moins aptes ou moins expérimentées semble être un élément facilitateur et rassurant pour les particuliers employeurs.

Le recours à de jeunes professionnels par exemple semble faire du chemin. Sur un échantillon restreint, 2 parents ont déjà recruté des personnes de moins de 30 ans, et 2 autres ne l'excluent pas. Dans le dernier cas, la MAM pourrait convaincre le particulier employeur de recruter un jeune. Le recours à un salarié en contrat d'alternance reste en revanche exclu pour les 5 parents interrogés. La question de l'absence de diplôme de ces jeunes semble prépondérante. Un des répondants l'exprime directement : *« Je veux quelqu'un de diplômé. »*. De plus, les 4 autres parents concernés évoquent tous en amont dans le questionnaire la nécessité d'être diplômé. Une particulier employeuse interrogée en entretien y voit, elle, un intérêt.

Est-ce que la MAM vous a fait / ferait recruter plus facilement des profils « atypiques » pour la profession ?



Le recrutement d'hommes, encore moins courant, est également une possibilité pour les particuliers employeurs de l'échantillon : tous sont susceptibles de l'envisager mais 2 d'entre eux préféreraient qu'un tel recrutement ait lieu dans le cadre d'une MAM. C'est un entretien individuel qui nous permet de déterminer que la question des représentations semble ici décisive, et l'association du métier au rôle de mère semble toujours très prégnante. Ainsi, lors d'un échange approfondi, une mère ayant confié son enfant à une assistante maternelle indique avoir des difficultés à faire confiance à un homme assistant maternel et va jusqu'à évoquer les risques de harcèlement ou d'attouchements que cela lui inspire.

Les prudentes ouvertures des parents à des profils moins conventionnels s'accompagne donc d'au moins deux constats :

- ▶ **Le collectif, par la mutualisation des compétences et des garde-fous qu'il permet, peut contribuer à neutraliser des représentations sociales « excluantes » ancrées.**
- ▶ **Le diplôme ou la formation apparaît comme garant d'un accueil de qualité et s'avère particulièrement indispensable pour les personnes ne correspondant pas au « modèle type » de l'assistant maternel tel qu'il est traditionnellement conçu.**

### 2.2.3. Une évolution du métier naissante mais non exclusive selon les professionnels.

#### Un sentiment de plus grande reconnaissance de la professionnalité plutôt partagé par les professionnelles exerçant en MAM et les parents

La reconnaissance même de cette activité comme réelle activité professionnelle est un enjeu fondamental chez les assistants maternels. En exerçant à domicile, ceux-ci font entrer les parents dans leur sphère privée, laissant une place plus facile à des représentations d'activité domestique. L'exercice du métier dans une MAM semble faire évoluer cette dimension.

En effet, 3 parents employeurs d'assistants maternels exerçant en MAM sur 5 estiment que ce mode de garde change la nature du métier. Pour autant ils estiment à l'unanimité que leur relation avec l'assistant maternel ne change pas. A l'inverse, ce qui change pour certains d'entre eux, c'est la relation entre l'assistant maternel et l'enfant et le sentiment unanime que le salarié bénéficie d'un environnement professionnel plus enrichissant. Dans le même temps, 4 de ces parents estiment que l'exercice en MAM nécessite des compétences complémentaires, pour lesquelles la question de la valorisation financière est parfois envisagée.

Cette reconnaissance des particuliers employeurs est notamment exprimée dans un entretien approfondi : « Ça a changé par rapport aux parents. On est plus reconnu par les parents comme de véritables professionnels

*de la petite enfance. On n'a plus du tout d'abus ou de débordements : par exemple, les arrivées tardives, les empiétements sur notre vie privée. On est plus respectés. » (Adeline D., AM en MAM, 44 ans).*

### **Un sentiment d'évolution mitigé pour les assistants maternels, et des représentations sur les types d'évolution pas toujours partagées selon le mode d'exercice**

Lorsqu'il est demandé aux assistants maternels, travaillant en MAM ou non, si l'exercice en MAM change la nature de leur métier, **les avis sont partagés : 56% considèrent que cela ne change pas l'essence de leur métier tandis que 44% répondent à l'affirmative.** La tendance est inversée si l'on isole les réponses des professionnelles exerçant en MAM, mais dans des proportions peu significatives : 7 sur 13 considèrent alors que ce mode d'exercice change la nature de leur métier. En revanche, il semble y avoir un écart plus net entre les représentations de l'exercice en MAM et la réalité vécue par les professionnelles directement concernées.

D'un côté, tous **les assistants maternels exerçant en MAM et considérant que cela implique une mutation de leur métier voient un changement du regard de leurs proches sur leur métier.** La reconnaissance de la professionnalité semble donc aller au-delà du regard des parents employeurs. De plus, 6 sur 7 relèvent, comme les parents, l'évolution de la relation avec les enfants, au cœur du métier, et, plus largement, de leurs pratiques professionnelles. Le changement de regard des proches est également unanime. La fatigue psychologique et la pénibilité physique, semblent également distinguer assez fortement les deux modes d'exercice selon ces 7 répondantes. Plus étonnamment, l'évolution de la conciliation de la vie professionnelle et de la vie personnelle et le sentiment d'isolement, pourtant moteurs dans le passage vers les MAM, et particulièrement représenté dans les verbatim, restent clivants chez les professionnels des MAM.

De l'autre côté, **les assistantes maternelles à domicile interrogées**, si elles se représentaient des changements liés à leurs pratiques professionnelles et à la fatigue psychologique dans la même proportion que leurs consœurs des MAM, la relation à l'enfant leur semble moins impactée tandis que qu'elles supposent bien plus une évolution de la conciliation des temps de vie.

## **2.3. Des mutations redistribuant les représentations, les besoins et les difficultés des professionnels**

Le travail en MAM, vécu ou observé, amène les acteurs à s'interroger sur son impact direct sur la nature du métier d'assistant maternel et son évolution. Il convient donc de s'intéresser plus en détails aux atouts que ce dispositif génère d'un point de vue métier, mais aussi aux écueils qui ne manquent pas d'émerger et qu'il convient d'accompagner. La perception des assistants maternels de l'exercice quotidien du métier dans ces MAM sera ainsi analysée. Aussi, l'appréhension de la phase de transition d'un lieu d'accueil à un autre, pour les assistants maternels dont le projet de MAM n'a pas abouti, sera interrogée.

### **2.3.1. De nouvelles pratiques répondant à certaines difficultés et faisant émerger de nouveaux défis**

## Bénéfices ressentis et difficultés émergentes de l'exercice en MAM

Les caractéristiques principales distinguant le travail en MAM et le travail à domicile permettent d'identifier les bénéfices ressentis par les professionnels concernés dans cette organisation de travail, ainsi que les difficultés rencontrées :

- Gestion d'une entité administrative exclusivement professionnelle
- Travail en équipe
- Organisation du travail
- Dimension collective de l'accueil
- Dimension des ressources matérielles et immatérielles

### Gestion d'une entité administrative exclusivement professionnelle

#### Meilleure valorisation de la société

PE : 60% estime l'exercice en MAM plus professionnel  
AM : Cela « permet d'avoir la considération que l'on n'a pas à domicile car pour certains nous ne travaillons pas nous sommes chez nous » (AM en MAM, 42 ans)

#### Revenus globalement supérieurs

Salaire des répondants en MAM « légèrement supérieur » pour 55%, « quasiment identique » pour 36%

#### Contrôles accentués de la PMI parfois mal vécus

« En fait on est considéré comme des assmat mais on n'a parfois pas les mêmes droits car on est en MAM ça n'a pas de sens. » (Nathalie B., AM en MAM, 43 ans)

#### Charge et investissement financiers importants

#### Charge administrative élevée

### Travail en équipe

#### Possibilité de partager les difficultés, de les répartir ou de trouver des solutions

« Cela devient très difficile de rester seule chez soi, face à la PMI, à certains employeurs, à nos doutes et incertitudes » (AM en MAM, 44 ans)

#### Apprentissage, enrichissement et prise de recul sur la pratique professionnelle

« On apprend beaucoup entre collègues : on s'enrichit au contact des autres. » (AM en MAM, 45 ans)

#### Mésententes et/ou incompréhensions au sein de l'équipe

#### Liberté moindre dans son organisation par rapport à un accueil individuel

« A la maison on a une organisation qui nous est propre, on fait les activités qui nous plaisent... En mam, on doit apprendre à travailler en équipe, se mettre d'accord sur de nombreux sujets » (AM à domicile, 43 ans).

## Organisation du travail

### ► Meilleure dissociation entre vie professionnelle et personnelle

*« On ne stresse plus si notre conjoint ou enfants laissent trainer un tournevis, une fourchette, des chaussures... »*

(AM en MAM, 44 ans)

*« On va travailler ! Cela peut paraître bête mais moralement c'est indescriptible. »* (AM en MAM, 44 ans)

### ► Possibilité d'amplitude horaire plus étendue, sans répercussion sur le volume horaire de chaque assistant maternel

### ► Conciliation plus difficile des temps personnels et professionnels

Malgré la satisfaction de voir les horaires plus respectés par les parents, une activité qui ne permet pas la garde de ses propres enfants par exemple.

## Dimension collective de l'accueil

### ► Apprentissage du collectif par les enfants

Tous les PE ayant mis leur enfant en MAM citent cet avantage

### ► Présence de plusieurs professionnels rassurante pour les parents

Le travail en équipe est également largement vu comme rassurant

### ► Relation avec les enfants moins individuelle, moins familiale

2 parents sur 5 regrettent que l'assistant maternel ne soit plus aussi concentré sur leur enfant en particulier, ou qu'il ne puisse plus aussi bien respecter leurs exigences.

*« Dans une MAM c'est un avant-goût de l'école maternelle. Tandis que chez la nounou c'est un accueil plus personnel. Comme chez la mamie. »* (AM à domicile, 58 ans).

## Mutualisation des ressources matérielles et immatérielles



### ► Mutualisation des compétences (plus d'activités pour les enfants)

« Plus d'activités manuelles, plus d'animation, de partage d'expériences » (AM en MAM, 50 ans)

### ► Mutualisation des moyens matériels (aménagement des locaux, jeux...)

### ► Fatigue physique plus importante

« Travail plus physique, plus fatiguée physiquement et moralement avec 16 enfants » (AM en MAM, 38 ans)

### ► Bruit plus important

« Il faut également avoir une bonne résistance au bruit » (AM en MAM, 41 ans)

Côté bénéfiques, notons que les MAM semblent répondre, en partie, à nombre de facteurs favorisant les risques psychosociaux transversaux aux métiers en lien avec les particuliers employeurs : manque de reconnaissance du caractère professionnel des activités, sentiment d'isolement, difficulté à évoluer professionnellement, horaires extensibles<sup>22</sup>. La MAM, par les sécurités supplémentaires humaines et règlementaires qu'elle implique confère une crédibilité professionnelle plus importante aux assistants maternels, permet des échanges entre pairs appréciés tant pour les possibilités de montée en compétences que d'absorption de certaines difficultés et offre une organisation du travail rationalisant l'amplitude horaire habituellement proposée.

Cela n'est pas sans induire un investissement plus fort (apport financier et coût des locaux, tâches administratives et contrôles règlementaires renforcés) malgré une autonomie moindre et l'exposition à des tensions relationnelles pouvant provenir de sa propre équipe ou de la PMI en plus de celles plus « habituelles » liées à la relation au particulier employeur.

## Un équilibre qui semble tendre vers une plus grande capacité à se projeter dans le métier

Ces difficultés nouvelles rencontrées dans les MAM ne semblent pas, a priori, être un frein à la pérennisation des professionnels dans le métier. En effet, alors que 62% des assistants maternels travaillant en MAM se projette dans ce métier à plus de 5 ans, ce n'est le cas que de 47% des assistants maternels travaillant à domicile.

<sup>22</sup> « Etude prospective des branches professionnelles des assistants maternels et salariés du particulier employeur : relever les défis de l'emploi, des métiers et des compétences d'ici 2030 », sous la Direction de Eva Barachino et Nadège Turco, 2021.

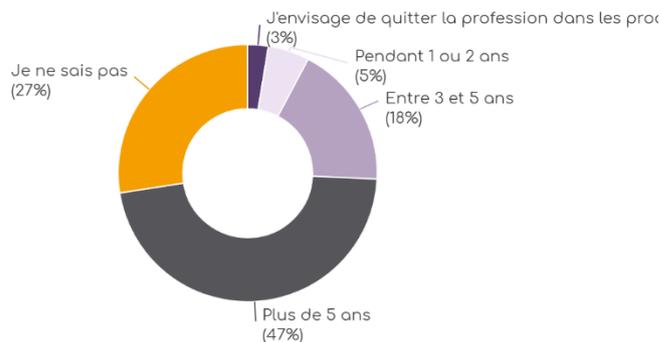
### Assistants maternels exerçant en MAM

Envisagez-vous de continuer à exercer votre métier ?



### Assistants maternels exerçant à domicile

Envisagez-vous de continuer à exercer votre métier ?

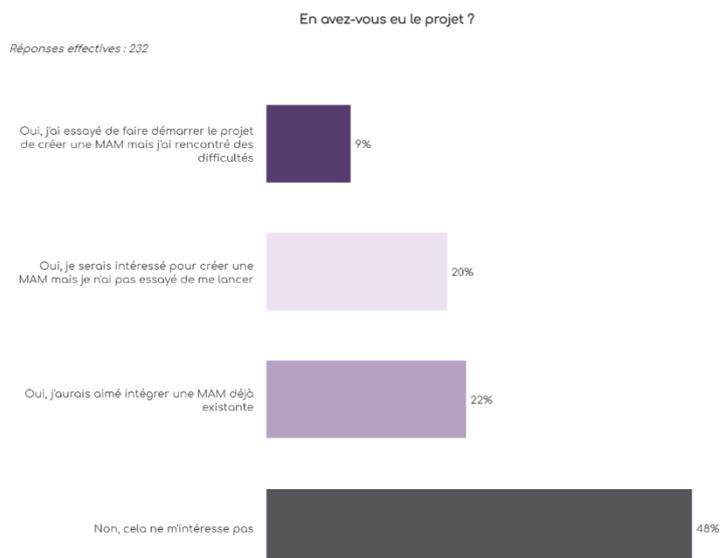


Si ces résultats sont encourageants, ils sont malgré tout à prendre avec précaution. En effet, outre la taille très réduite de l'échantillon des professionnels exerçant en MAM, ceux-ci, en moyenne plus jeunes d'un an, exercent comparativement depuis peu dans le cadre de ce dispositif (4,6 ans) alors que les assistants maternels à domicile ont une ancienneté de 11,6 années dans un même environnement. De plus, on peut penser que les professionnels ayant fait la démarche de se tourner vers les MAM étaient déjà dans une démarche de projection dans le métier à minima à moyen terme.

### 2.3.2. Un fort intérêt pour les MAM qui reste souvent en suspens

Les personnes ayant fait le choix des MAM ne semblent donc pas regretter cette trajectoire. Cependant, on constate par ailleurs que, malgré une envie de bon nombre de professionnels de se tourner vers ce modèle, l'aboutissement du projet rencontre bien souvent des obstacles. Ainsi, même si les avis divergent sur l'opportunité de développer les MAM, plus de la moitié des professionnelles interrogées serait tentée par une MAM, à des niveaux de projections et d'engagement différents.

D'abord, parmi les personnes enclines à se lancer dans le projet, on peut constater que l'idée de créer une MAM domine (29% de l'ensemble des répondants), suivie par la volonté d'intégrer une MAM existante (20%).



Parmi les 29% des personnes se projetant dans la création d'une MAM 9% ont entamé des démarches actives pour mettre en œuvre ce projet, sans succès.

Il est évident que même dans un environnement parfaitement propice à la création de MAM, l'intégralité des personnes simplement « intéressées » par le concept n'irait pas au bout du projet (entre 29% et 40% des répondants intéressés déclarent ne pas « oser » se lancer). Cependant, les freins déclarés sont à prendre en compte dans la perspective d'un plus grand développement de ces dispositifs.

D'abord, la possibilité de trouver un local ou une structure existante est prépondérante ou très fréquente dans les motifs d'abandon du projet : 77% des répondants mentionnent ce frein. En contraste, le soutien de la commune dans l'obtention du local est souligné avec beaucoup d'enthousiasme par les assistants maternels en ayant bénéficié :

*« Et si en plus les mairies donnent un coup de main en mettant un local réglementairement à disposition contre un loyer « raisonnable, ce n'est que du bonheur. » (AM en MAM, 44 ans)*

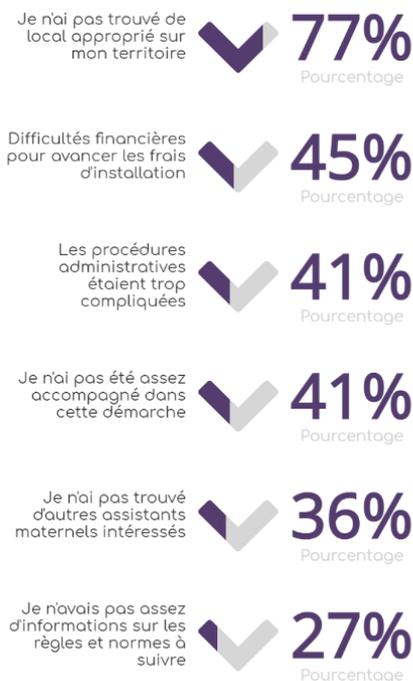
*« En plus, on a eu de la chance que la mairie avait déjà fait tous les travaux pour la maison d'accueil donc si on a eu à dépenser 300€ maximum chacune pour des tables et des chaises c'était le maximum. » (Patricia P., AM en MAM, 44 ans)*

Par ailleurs, deux éléments ressortent de manière transversale, quel que soit l'avancement du projet des répondants. Le premier est la complexité des démarches administratives pour y parvenir : c'est l'appréhension principale (à 68%) des personnes qui sont en phase de réflexion et le 3<sup>e</sup> motif d'échec (à 40%) des personnes ayant tenté de monter une MAM. Le deuxième est l'information, sous différentes formes :

- **La recherche d'information sur les MAM en général** ou sur des points réglementaires précis (60% des personnes en phase de réflexion, 27% des personnes ayant réalisé des démarches)
- **L'accès à un interlocuteur pouvant la délivrer** (53% et 54% des personnes cherchant un premier niveau d'information)
- **La possibilité d'être accompagné dans le projet** / de suivre une formation pour ce projet (de 36% à 41% selon les profils)

### Assistants maternels ayant essayé de créer une MAM

Quelles difficultés vous ont empêché ou vous empêche de faire aboutir votre projet ?



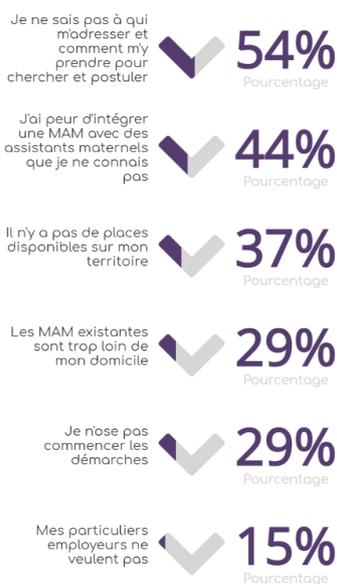
### Assistants maternels intéressés par le projet de création

Que vous a-t-il freiné ou vous freine aujourd'hui ?



### Assistants maternels souhaitant intégrer une MAM existante

Qu'est ce qui vous a freiné ou vous freine aujourd'hui ?



Cette difficulté ressentie par rapport à l'information doit également être prise en considération de manière à s'assurer une réelle compréhension des enjeux par les personnes souhaitant s'y engager. En effet, le témoignage d'une assistante maternelle interrogée lors d'un entretien semi-directif permet d'aller plus loin et de mesurer le manque d'information y compris chez des personnes dans une phase avancée du projet de transition : : « *Il fut difficile de recruter un ou une assistant.e maternel.le car certains ne connaissaient pas le concept de MAM ou posaient des questions incongrues comme la concurrence crèche/mam ou le niveau de rémunération...* » (Patricia P. AM en MAM, 44 ans)

## 3. Les besoins en compétences pour s'adapter en MAM

Comme évoqué précédemment, la formation des assistants maternels est un enjeu de la politique publique de la petite enfance. Le développement des MAM s'intègre parfaitement à cette dimension. Nous verrons dans cette dernière partie le rapport entre la dynamique de formation de manière générale et les salariés exerçant en MAM, ainsi que les attentes des particuliers employeurs, puis nous nous intéresserons au rôle que peut avoir une formation dédiée aux enjeux des MAM dans le développement de ces structures.

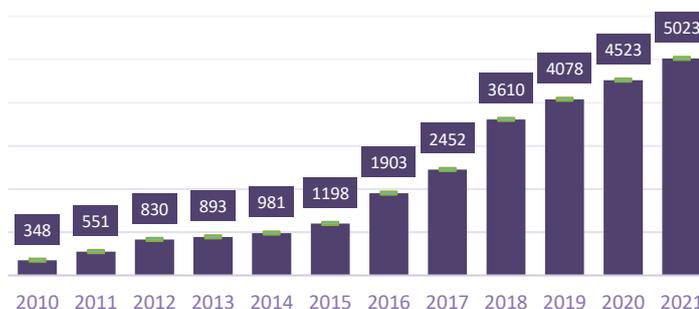
### 3.1. L'importance de la formation pour les salariés

L'Etude prospective des branches professionnelles des assistants maternels et salariés du particulier employeur, menée en 2020 par Iperia<sup>23</sup> a mis en avant que les nouvelles générations d'assistants maternels étaient plus enclines à se former : « *La formation professionnelle est une pratique davantage partagée par les nouvelles générations que les anciennes avec les récentes refontes des obligations de formation initiale liées à l'agrément pour les assistants maternels et par les nouvelles exigences des parents en termes d'éducation.* »

Ainsi, 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 branche 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.

Depuis 2010, les Hauts-de-France comptabilisent 26 390 départs en formation. Malgré la crise sanitaire et le premier confinement qui y est associé, 4 523 départs en formation ont bien eu lieu en 2020 en présentiel ou en distanciel, et 5023 en 2021 soit +11% par an sur ces 2 dernières années. La croissance des départs en formation dans la Région Hauts-de-France est donc moins forte mais régulière.

Nombre de départs en formation depuis 2010 (Hauts-de-France)



<sup>23</sup> « Etude prospective des branches professionnelles des assistants maternels et salariés du particulier employeur : relever les défis de l'emploi, des métiers et des compétences d'ici 2030 », sous la Direction de Eva Barachino et Nadège Turco, 2021.

Au regard du nombre de salariés en activité, ce sont environ 9% des assistants maternels qui étaient partis en formation dans les Hauts-de-France en 2019<sup>24</sup>. Cette proportion est moindre par rapport au niveau national (12%), mais est inégale selon les territoires. En effet, on note que sur les départements du Nord et du Pas-de-Calais, le recours à la formation continue est de 11% et s'approche ainsi de la moyenne nationale. Les 3 autres départements en sont en revanche très éloignés (entre 6% et 8%).

Et les personnes partant en formation sont en effet plus jeunes : au niveau national, les assistants maternels partis en formation en 2021 dans des organismes de formation labellisés par IPERIA ont en moyenne 44 ans (48 ans pour l'ensemble des assistants maternels). Avec une moyenne d'âge de 42 ans, c'est encore plus vrai pour les professionnels ayant suivi le CQP MAM porté par IPERIA, ou l'un des modules composant cette qualification.

#### Encadré méthodologique :

Mandaté par les branches professionnelles du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile pour promouvoir et développer les dispositifs de professionnalisation, IPERIA exploite et analyse les données produites par les départs en formation effectués dans le cadre du plan de développement des compétences. Il repose sur un catalogue national de 124 modules, dont 84 modules dédiés aux assistants maternels, et une offre de certifications dont IPERIA est le certificateur (3 titres à visée professionnelle inscrits au RNCP et 5 certifications inscrites auprès de France compétences). Chaque départ génère des données rattachées aux apprenants permettant d'identifier :

- ▶ Des éléments liés aux caractéristiques du bénéficiaire de la formation (genre, âge, domiciliation, nombre de particuliers employeurs...).
- ▶ Des éléments liés au parcours de formation (durée, thématiques suivies, nombre de départs en formation engagés, mode de dispense - présentiel, distanciel, hybride, distance parcourue pour se former...).
- ▶ Des éléments d'analyse croisée (lien entre domiciliation et nombre de départs en formation ; âge et thématiques choisies...).

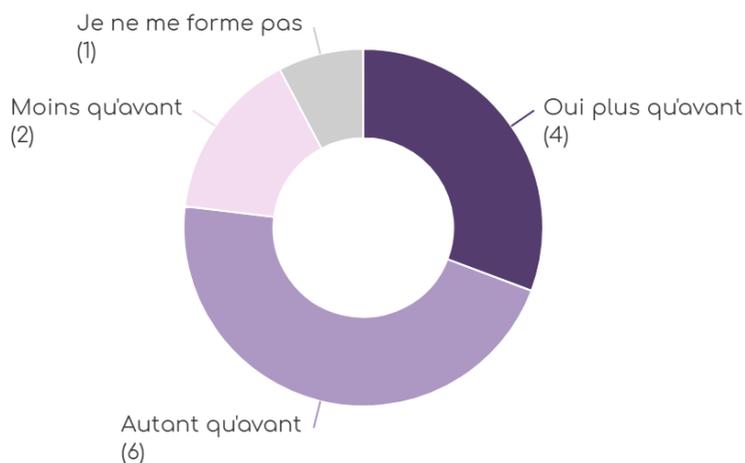
Du fait des délais de validation des derniers dossiers de l'année précédente qui peuvent s'échelonner sur le premier trimestre, les données consolidées sont disponibles à compter du second trimestre de l'année suivante. Les données 2021 seront donc accessibles à partir du deuxième trimestre 2022. L'analyse ici proposée concerne donc des données qui sont en cours de consolidation.

Les assistants maternels de l'enquête travaillant en MAM confirment être dans cette dynamique d'information et de formation. 10 sur 13 ont un diplôme lié à la petite enfance et disent se sentir bien informés sur l'exercice en MAM. Une autre assistante maternelle interrogée par téléphone considère même que des temps réguliers de formation ou de partage de pratiques, par l'intermédiaires des Relais Petite Enfance notamment : *« Ce serait bien que l'agrément évolue, par exemple que la formation soit obligatoire. Les collègues n'y vont jamais mais c'est très important, ça nous fait découvrir de nouvelles activités, de nouvelles perceptions. C'est vraiment important. »* (Patricia P., AM en MAM, 44 ans).

<sup>24</sup> Source : Acoess-Ircem 2019. Données annuelles. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

De plus, au-delà de profils individuels et de tendances sociétales favorisant la formation professionnelle, le mode même d'exercice en MAM, et le travail en équipe qu'il implique en particulier, apparaît être un facteur d'augmentation du recours à la formation.

### Depuis que vous êtes en MAM, partez-vous plus en formation ?



10 des 13 répondants se forment au moins autant, dont 4 plus qu'avant. L'émulation collective semble largement être la source de cette dynamique : plus d'idées de thématiques, départs en groupe ou encouragement des pairs sont les motifs principaux évoqués.

#### Pourquoi plus qu'avant ?

J'ai davantage d'idées sur les thématiques sur lesquelles je souhaiterais me former  **3**

Nous partons en groupe avec les autres assistants maternels de la MAM  **2**

Le travail en MAM exige une formation continue  **1**

Les autres assistants maternels m'encouragent  **1**

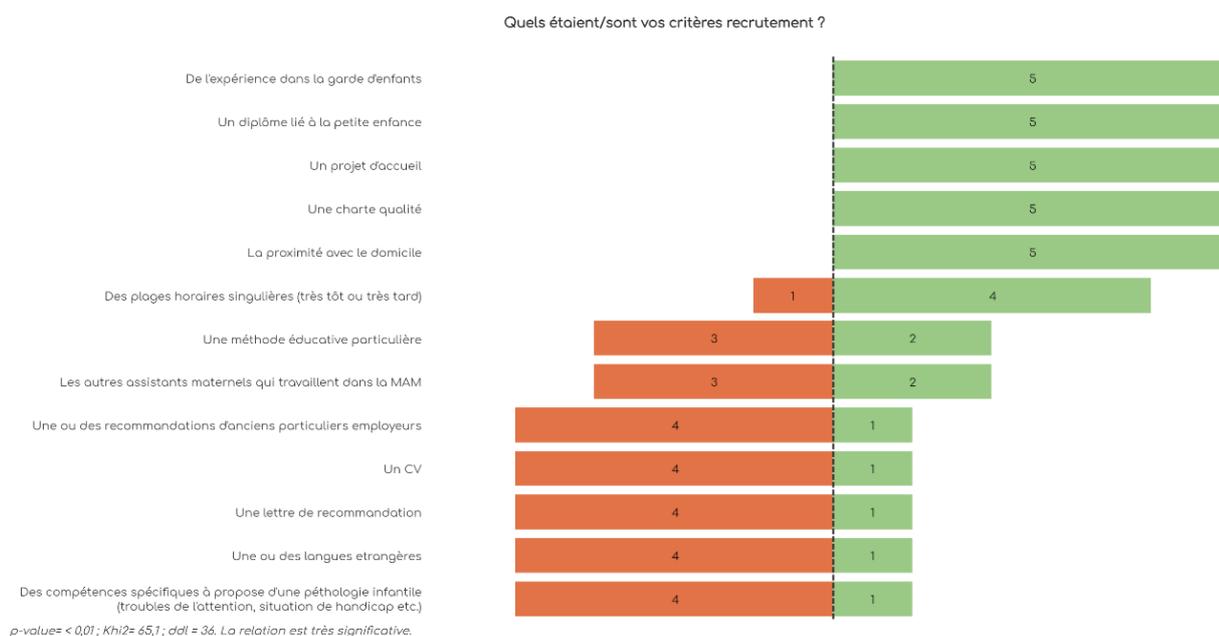
Je peux m'absenter plus facilement  **0**

### 3.2. L'importance de la formation pour les particuliers employeurs

Si le recours à la formation est particulièrement apprécié chez les salariés exerçant en MAM, cela semble également être une attente forte des particuliers employeurs de l'enquête qui ont choisi les MAM comme mode de garde pour leur(s) enfant(s).

Ainsi, les 5 parents employeurs concernés font du diplôme lié à la petite enfance un critère de recrutement, au même titre que l'expérience notamment. En revanche, et c'est une différence majeure avec les autres métiers de l'emploi à domicile auprès de particuliers employeurs<sup>25</sup>, les recommandations d'anciens employeurs n'apparaissent pas comme décisives. Si les effectifs ne permettent pas d'en tirer de conclusion, une étude similaire d'IPERIA menée en Bretagne et où il nous est possible de comparer les critères des parents employeurs de salariés exerçant en MAM et à domicile pointe vers l'hypothèse que le diplôme pourrait être plus déterminant pour les particuliers employeurs choisissant les MAM.

Quoiqu'il en soit, à l'instar de cette particulier employeuse interrogée par téléphone, une formation solide est perçue comme particulièrement rassurante pour les parents : « *Plus de formations pour les assistants sur les besoins de l'enfant ou sur les accidents domestiques. Et la formation devrait durer plus longtemps pour assurer l'employabilité (minimum 1 an)* » (Corinne D., PE – AM à domicile, 30 ans)



### 3.3. La formation spécifique aux MAM : une réponse aux problématiques rencontrées ?

<sup>25</sup> Voir par exemple l'étude sur les besoins en emploi et en compétences des métiers liés à la perte d'autonomie, également réalisée par IPERIA dans le cadre de l'appel à projet Muteco de 2019, dans laquelle le bouche-à-oreille est la source principale de recrutement chez les particuliers employeurs.

Quant au besoin en formation sur les spécificités des MAM, les particuliers employeurs y sont favorables à 80%, mais pensent en majorité (60% des répondants favorables) que cela relève du choix de l'assistant maternel.

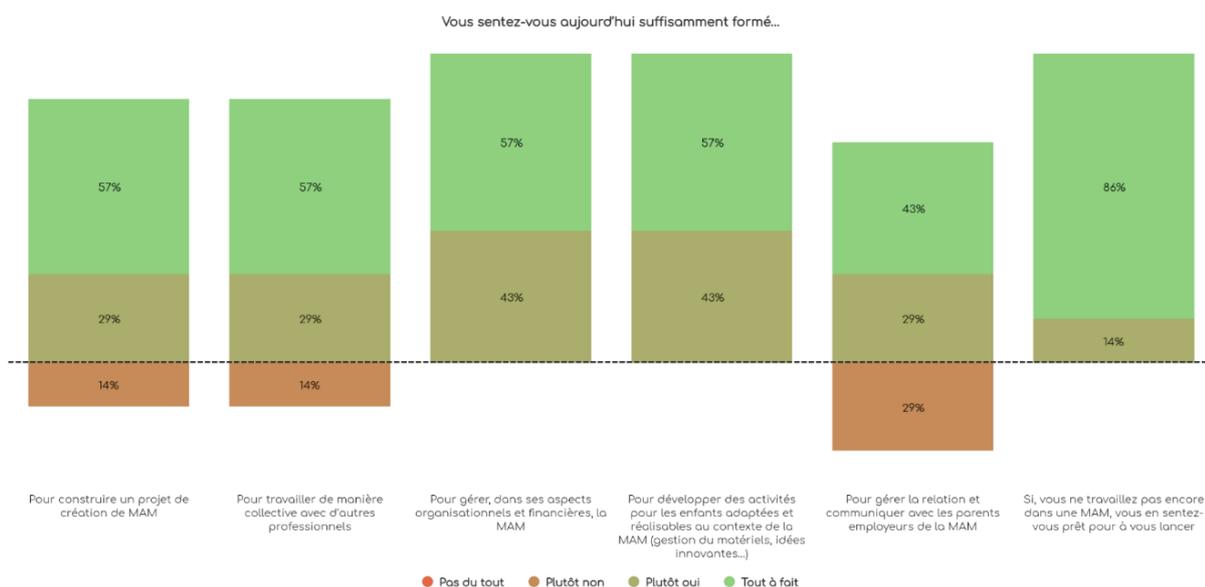
A l'instar de Patricia P. (AM en MAM, 44 ans), Les professionnels, de leur côté, y semblent également favorables :

*« Je l'ai découvert trop tard [le CQP MAM] malheureusement mais ça aurait été top ! »*

L'apprentissage de nouvelles compétences ou le renforcement de savoir-faire partiels est le premier intérêt évoqué par les répondants de l'enquête exerçant en MAM, et c'est un intérêt fort puisque 11 des 13 répondants exerçant en MAM verraient dans la certification cette utilité. La dimension de « communication » que peut représenter cette validation de compétences arrive en deuxième place mais est également importante : la totalité des répondants pense que cela permettrait de valoriser des pratiques en place, et plus de la moitié estime que cela peut rassurer les employeurs, ou même, dans une moindre mesure, les collègues et les professionnels eux-mêmes.

De plus, parmi ces 13 personnes, 5 ont suivi et obtenu le CQP MAM d'IPERIA. Ces répondants valorisent encore davantage que les autres l'intérêt de ce parcours et ont largement le sentiment d'avoir développé les compétences nécessaires à l'exercice en MAM. Ainsi, si 1 ou 2 personnes ne se sentent pas complètement aptes à gérer les dimensions relationnelles (au moment de la construction du projet et dans le quotidien de la MAM, avec les collègues et les parents), tous se sentent suffisamment formés pour gérer les aspects pratiques et organisationnels de la MAM à l'issue de cette formation.

### Répondants ayant suivi le CQP MAM



## Conclusion

En tant que premier mode de garde formel des enfants de moins de 3 ans, le métier d'assistant maternel est essentiel au développement de la politique publique de la petite enfance.

Pourtant, celui-ci cumule les difficultés de renouvellement : des départs massifs à la retraite sont prévus alors que les entrées dans le métier sont déjà moins élevées que les sorties. Si la baisse actuelle de la natalité dans les Hauts-de-France explique pour l'instant la baisse du nombre d'agrément, la reprise des naissances dans les années qui viennent va créer des besoins que le métier, s'il n'attire pas davantage, ne parviendra pas à absorber.

Ainsi, dans les 3 départements ciblés par l'appel à projet, le Nord, particulièrement touché par la proportion de départs à la retraite à l'horizon 2030 (entre 45% et 52% des effectifs sur la quasi-totalité de son territoire) voit déjà une augmentation du nombre de ses naissances. Le Pas-de-Calais, bien que très concerné par ces départs en retraite dans les bassins d'emploi de Calais et de Boulogne est dans une situation légèrement moins critique. Enfin, l'Aisne, qui n'échappe pas à ces tendances, dispose malgré tout de plus de temps pour redynamiser la profession d'assistant maternel sur son territoire, grâce à une natalité qui continuerait de décroître jusqu'en 2040.

Le déficit d'attractivité que l'on observe s'inscrit dans un contexte de redéfinition du métier, fruit d'une évolution des exigences des parents et des pouvoirs publics quant à la garde des jeunes enfants. Les nouvelles représentations qui en découlent permettent de redistribuer les cartes et de faire de ces nouvelles attentes des particuliers employeurs de nouvelles opportunités d'évolution professionnelle pour les assistants maternels en exercice ou en devenir.

Dans ce contexte, l'essor des MAM n'est plus à démontrer. Sa croissance dans les Hauts-de-France est manifeste : + 15% entre 2018 et 2019. Et les parties prenantes interrogées, tant du côté des parents que des professionnels ont souvent manifesté dans cette enquête la volonté de voir davantage de MAM implantées sur leur territoire.

Tout en conservant l'identité professionnelle des assistants maternels, basée sur une relation individuelle à l'enfant (et aux parents), le cadre d'exercice que sont les MAM fait évoluer à la fois les représentations du métier, et les conditions de travail.

La présence de plusieurs assistants maternels dans un même lieu, séparé de l'environnement familial de l'assistant maternel et respectant des réglementations plus standards renvoie une image plus professionnelle et plus rassurante pour nombre de parents. Cette reconnaissance des particuliers employeurs, et de la société plus globalement, de la valeur du travail effectué par les assistants maternels peut être considérée comme un premier élément de revalorisation et d'attractivité du métier.

De plus, en inscrivant le lieu d'accueil hors de la sphère privée des professionnels et en mutualisant les moyens humains et matériels, les MAM font évoluer les conditions de travail et d'emploi. Enrichissement des compétences, respect de la vie privée, rupture de l'isolement en cas de difficulté, mais aussi gestion des différends ou d'une certaine perte d'autonomie inhérents au travail en équipe, investissement financier, complexités administratives et intensité de l'activité liée à un groupe plus nombreux d'enfants sont autant d'éléments à prendre en compte pour accompagner les assistants maternels souhaitant se diriger vers ce cadre de travail, et dynamiser les entrées dans la profession en mettant en avant ces nouvelles possibilités au sein du métier.

A cet égard, les réponses de l'enquête sont encourageantes et manifestent une volonté des parents comme d'assistants maternels aux profils socioprofessionnels variés et nouveaux de développer ces structures.

Le parcours pour mener à bien le projet puis le pérenniser peut cependant s'avérer décourageant. La recherche d'informations d'ordre général sur les MAM, le besoin d'interlocuteurs auxquels se référer et la difficulté à trouver des locaux ou à comprendre les aides possibles souligne l'importance d'une coordination entre les collectivités territoriales, à l'échelle départementale ou communale, et les acteurs de la petite enfance. Les Relais Petite Enfance, en tant qu'acteur de lien entre les assistants maternels, et avec les collectivités, pourraient ainsi avoir un rôle précieux de centralisation et de diffusion des informations et des initiatives concernant les MAM. Le souhait de clarifier les attentes des PMI et de les voir intervenir comme organisme de soutien adapté à la réalité de chaque structure, au-delà du rôle de prescription et de contrôle est également vivement sollicité par les répondants.

Par ailleurs, le développement de formations dédiées aux MAM peut s'avérer être un soutien structurant, tant sur l'aspect financier que sur la création d'un collectif et d'un projet pédagogique et de la pérennisation de ces dimensions au quotidien.

Enfin, ces nouvelles perspectives, complémentaires à l'exercice du métier à domicile, doivent permettre aux acteurs de l'orientation, auprès de demandeurs d'emploi, de jeunes en voie d'insertion professionnelle ou d'adultes en reconversion, d'identifier de nouveaux publics ayant une appétence pour la relation aux jeunes enfants mais pouvant également exprimer un attrait pour le travail en équipe tout en jouissant d'une certaine indépendance. Les métiers de la petite enfance, mais également du commerce, de la gestion administrative, ou encore du secteur sanitaire et social pourraient, par exemple, peuvent représenter des viviers intéressants.

## Bibliographie

- ▶ Eva BARACHINO et Nadège TURCO (dir.), « Etude prospective des branches professionnelles des assistants maternels et salariés du particulier employeur : relever les défis de l'emploi, des métiers et des compétences d'ici 2030 », 2021.
- ▶ Caroline CAYEUX et Michelle MEUNIER, Sénateurs, "Rapport d'information au nom de la commission des affaires sociales sur les maisons d'assistants maternels", 08 juin 2016.
- ▶ Direction Générale de la Cohésion Sociale, « FAQ Norma – Modes d'accueil du jeune enfant », décembre 2021.
- ▶ François-Xavier DEVETTER, « Qualité de l'emploi et des conditions de travail des professionnel-les-s de la petite enfance », Revue des politiques sociales et familiales, 2012/101/99. 9-22
- ▶ Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques (DREES) et Caisse d'Allocations familiales (CAF), « Atlas des établissements d'accueil du jeune enfant », Exercice 2018.
- ▶ Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques (DREES), Enquête Aide sociale 2016 (Volet PMI).
- ▶ Direction de la Recherche, des Etudes, de l'Evaluation et des Statistiques (DREES), Enquête Aide sociale 2018 (Volet PMI).
- ▶ Institut National de la Statistique et des Etudes, « Recensement de la population en 2018 », 2019.
- ▶ Iperia, « Etude sur les besoins en emploi et en compétences des métiers liés à la perte d'autonomie », 2022.
- ▶ 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.
- ▶ Observatoire de l'emploi à domicile (FEPEM) « Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile – Rapport sectoriel des branches », édition 2020.
- ▶ Observatoire de l'emploi à domicile (FEPEM), « Etude prospective sur les assistantes maternelles dans les Hauts-de-France », novembre 2021.
- ▶ Anne-Sophie VOZARI, « Recruter de « bonnes » assistantes maternelles. La sélection à l'entrée d'un emploi féminin non qualifié\* », VOZARI Anne-Sophie, *Sociétés contemporaines*, 2014/3 (N° 95).