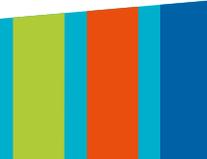




# L'accueil individuel des jeunes enfants en Haute-Garonne

---

Schéma Départemental  
des Services aux Familles  
de la Haute-Garonne



## Sommaire

|                     |   |
|---------------------|---|
| <b>Introduction</b> | 3 |
|---------------------|---|

### **Le regard des parents et des professionnels sur l'accueil individuel** *(assistant(e) maternel(le) et intervenant au domicile des parents)*

|  |    |
|--|----|
| Méthodologie de l'enquête et profil des répondants                       | 6  |
| La recherche du mode d'accueil   | 8  |
| Les besoins d'accueil spécifiques  | 11 |
| Le métier d'assistant(e) maternel(le)                                    | 14 |
| Les partenaires de l'assistant(e) maternel(le)                           | 19 |
| La relation parents - assistant(e) maternel(le) et l'accueil de l'enfant | 21 |
| La relation employeur - salarié  | 23 |
| L'enquête dédiée à la garde d'enfants à domicile                         | 26 |
| Principaux constats  | 39 |

### **Le regard croisé des Relais Assistant(e)s Maternel(le)s (RAM) et des associations d'assistant(e)s maternel(le)s sur l'accueil individuel**

|   |    |
|---|----|
| L'enquête auprès des Relais Assistant(e)s Maternel(le)s         | 42 |
| L'enquête auprès des associations d'assistant(e)s maternel(le)s | 48 |
| Principaux constats   | 54 |

|                   |    |
|-------------------|----|
| <b>Conclusion</b> | 55 |
|-------------------|----|

*Etudes réalisées par la coopérative Cisame entre août et décembre 2018,  
par les membres de l'Observatoire du Schéma départemental des services aux familles  
et la conseillère technique de l'accueil individuel de la Caf de la Haute-Garonne*

## Introduction

Le Schéma Départemental des Services aux Familles (SDSF), rassemblant 18 partenaires, a pour objet de rassembler en un pilotage commun les politiques de l'accueil du jeune enfant et du soutien de la parentalité. Il donne à la politique de services aux familles un cadre d'action partenarial qui favorise la coordination entre les multiples acteurs territoriaux du département. Le périmètre actuel de ce schéma en Haute-Garonne concerne l'accueil individuel et collectif du jeune enfant, les dispositifs de soutien de la parentalité, les offres de service aux familles déployées par les membres du comité de pilotage du SDSF.

Plus spécifiquement sur le champ de l'accueil du jeune enfant, un plan d'actions a été proposé pour la période de 2016 à 2019. Il vise :

- > à développer l'offre d'accueil et à réduire les inégalités territoriales ;
- > à améliorer l'information des familles ;
- > à faciliter l'accès des familles vulnérables aux différents services d'accueil de la petite enfance (accueil des enfants en situation de handicap, accessibilité de l'offre d'accueil en horaires spécifiques) ;
- > à développer l'emploi et la formation des professionnels de la petite enfance.

Ces axes d'intervention sont communs à l'accueil collectif et individuel.

Sur le champ de l'accueil individuel, parallèlement aux actions déjà en cours en faveur de l'activité et de la formation des assistant(e)s maternel(les), en lien avec les services de la PMI du Conseil Départemental et des Relais assistants maternels (RAM), le comité de pilotage restreint du SDSF a confié à l'Observatoire des services aux familles une étude auprès des assistant(e)s maternel(le)s et parents employeurs de la Haute-Garonne afin de recenser leurs besoins en matière d'accueil individuel.

### Les Relais Assistant(e)s Maternels(le)s - RAM

Dans l'objectif d'accompagner le développement et l'amélioration qualitative de l'accueil individuel, la Cnaf a initié en 1989 la création de relais assistant(e)s maternel(le)s (leur existence légale étant reconnue par la loi du 27 juin 2005).

Les RAM s'inscrivent en complémentarité des missions d'agrément, de suivi, et de formation des assistant(e)s maternel(le)s qui incombent au Conseil départemental. Aujourd'hui, leurs missions se structurent principalement autour de l'information des familles, l'animation d'un lieu destiné aux assistant(e)s maternel(le)s et aux enfants, l'information sur le statut des assistant(e)s maternel(le)s et leurs droits (contrat, formation continue...), et l'observation des conditions locales d'accueil des jeunes enfants.

En Haute-Garonne, 81 RAM sont gérés en 2018 par des communes ou intercommunalités et sont co-financés par la Caf, qui coordonne le réseau départemental dédié. L'objectif principal de cette coordination est de favoriser la diffusion d'informations fiables et neutres aux parents et assistant(e)s maternel(le)s et de permettre les échanges de pratiques.

**1 539 assistant(e)s maternel(le)s (25%) et 3 496 parents employeurs (25%) ont répondu à cette enquête**, ce qui atteste de l'intérêt pour ces questions.

Des entretiens qualitatifs ont, en complément, été menés par la Coopérative Cisame auprès d'un panel d'associations d'assistant(e)s maternel(le)s et de Relais Assistant(e)s maternel(le)s (RAM).

Par ailleurs, la Coopérative Cisame a également étudié le champ de l'accueil au domicile des parents (garde à domicile).

L'étude vise à mieux connaître le champ de l'accueil individuel des jeunes enfants et prendre en compte les questions soulevées, afin d'élaborer des propositions d'actions partenariales portées par les acteurs du SDSF (l'Etat, la caisse d'Allocations familiales et le Conseil Départemental de la Haute-Garonne).

Cette étude devait permettre de répondre aux questions suivantes :

- > Qui sont les assistant(e)s maternel(le)s et les parents employeurs ?
- > Quels sont les circuits d'information pour la recherche du mode d'accueil ?
- > Quels besoins d'accueil spécifique et quelle offre ?
- > Quelle perception du métier d'assistant(e) maternel(le) (avantages et freins) ?
- > Quelles spécificités de la relation employeur - salarié ?
- > Quels outils adaptés et partenaires mobilisés ?

Les parties prenantes de cette étude ont indiqué leur intérêt pour la démarche et l'attention portée à la lecture des résultats.

Chacun peut aujourd'hui se saisir de cette étude et, par son action, contribuer à l'amélioration de l'accueil individuel des jeunes enfants de la Haute-Garonne.

## L'accueil individuel en Haute-Garonne

(source Imaje Pajemploi 2017)

**12 425**

**enfants de moins de 3 ans accueillis par 6 250 assistant(e)s maternel(le)s actifs.**

Une moyenne de 2,8 enfants accueillis par assistant(e) maternel(le) (3,1 à l'échelle nationale)

# Le regard des parents et des professionnels sur l'accueil individuel *(assistant(e)s maternel(le)s et intervenants au domicile des parents)*

---



# Méthodologie de l'enquête et profil des répondants

## Les parents employeurs d'assistant(e) maternel(le)

Un questionnaire a été transmis par la Caf en septembre 2018 aux 13 894 parents employeurs d'assistant(e) maternel(le) de Haute-Garonne percevant le Complément Mode de Garde (Cmg) en juin 2018.

**25 %** ont répondu (3 486 réponses sur 13 894 parents).  
368 parents (11 %) ont exprimé une ou plusieurs remarques dans une question ouverte.

**Dans un objectif de représentativité, certains résultats sont présentés sous forme de focus à l'échelle de Toulouse métropole (37 communes dont Toulouse) ou du territoire hors Toulouse métropole.**

- > Le taux de réponse est plus important hors Toulouse métropole : 19 % pour Toulouse métropole et 29 % hors métropole.
- > 43 % des parents interrogés résident sur Toulouse métropole mais seulement 19 % ont répondu à cette enquête.
- > 4 % des répondants sont des familles monoparentales (116) alors qu'elles représentent 8 % du total des parents interrogés.
- > L'enquête concerne 3 372 enfants de moins de trois ans et 647 enfants de plus de 3 ans accueillis chez un(e) assistant(e) maternel(le).
- > 50 % des répondants indiquent un montant de revenus mensuels net compris entre 3 000 et 5 000 euros et plus de 94 % sont des familles où les deux parents travaillent.

### Modalités d'accueil de l'enfant

- > 70 % des répondants emploient un assistant(e) maternel(le) exerçant dans leur commune de résidence (63 % hors Toulouse métropole et 81 % pour Toulouse métropole).
- > 7 % emploient un(e) assistant(e) maternel(le) exerçant en Maison d'Assistant(e)s maternel(le)s (MAM), soit 220 parents.
- > 27 % des parents fournissent le matériel de puériculture à l'assistant(e) maternel(le) (31 % pour les parents en MAM).
- > Près de la moitié des parents apporte le repas de son enfant.

## Les assistant(e)s maternel(le)s

Le questionnaire a été transmis en septembre 2018 aux assistant(e)s maternel(le)s via le fichier du site monenfant.fr d'une part et les Relais Assistant(e)s Maternel(le)s d'autre part.

**25 %** des assistant(e)s maternel(le)s, ont répondu au questionnaire : 1 539 réponses sur 6 193 assistant(e)s maternel(le)s actifs<sup>1</sup>.

> **290 assistant(e)s maternel(le)s (19 %)** ont exprimé une ou plusieurs remarques dans une question ouverte.

**Un taux de réponse plus fort hors Toulouse métropole (30 %)** alors que près de la moitié des assistant(e)s maternel(le)s actifs (47%) y sont installés.

Le taux de réponse à l'échelle de Toulouse Métropole est de 19 % et de 14% pour la ville de Toulouse.

**Dans un objectif de représentativité, certains résultats sont présentés sous forme de focus pour Toulouse métropole, la ville de Toulouse ou le territoire hors Toulouse métropole.**

### Profil des assistant(e)s maternel(le)s répondants

**3 %** des répondants exercent en Maison d'Assistant(e)s Maternel(le)s (53 sur 1 539).

> Les assistant(e)s maternel(le)s répondants ont **en moyenne 3 places agréées**.

> **22% ont plus de 15 ans d'ancienneté d'agrément.** Sur le département, la proportion des Assistant(e)s maternel(le)s de plus de 15 ans d'ancienneté d'agrément est passée de 16% en 2013 à 25% en 2017 (source Imaje Pajemploi).

> **75% ont plus de 40 ans.**

> **92% ont déjà exercé une autre activité** dont 33% dans le domaine du social, de la santé ou de l'éducation.

> **61% ont un niveau d'étude égal ou supérieur au Bac** (70% pour les moins de 50 ans)

> **35% ont un diplôme dans le domaine de la petite enfance** (pour 71%, il s'agit du CAP petite enfance).

> **43% ont un diplôme dans un autre domaine que la petite enfance.**

1-Assistant(e)s maternel(le)s qui ont déclaré à Pajemploi une activité au moins un mois dans l'année 2017.

## La recherche du mode d'accueil

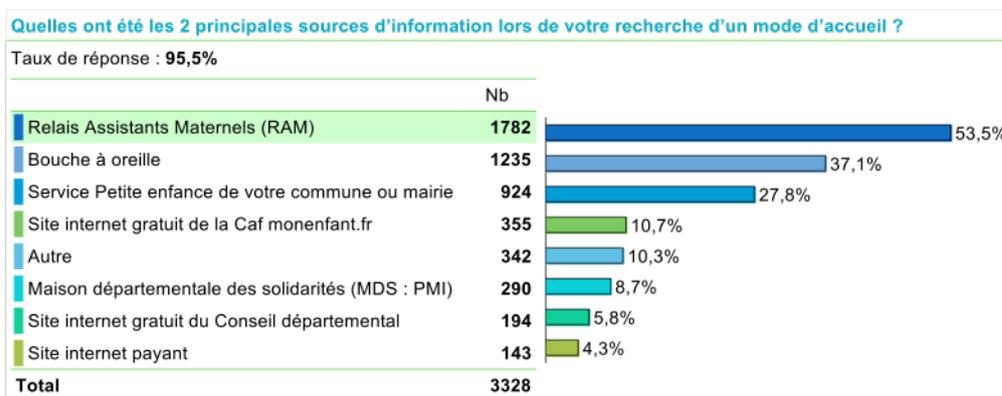
### 63% des parents ont choisi l'assistant(e) maternel(le) comme première solution d'accueil

**35 %** des parents souhaitent au départ une place en crèche<sup>2</sup> (1228 répondants sur 3 486).

L'absence de places en crèche est évoquée par 86% parents qui souhaitent l'accueil collectif. 19% citent les horaires d'ouverture de la crèche jugés inadaptés.

La question des critères d'accès aux crèches est également soulevée avec le souhait d'une transparence accrue dans leur communication aux parents.

### Le Relais Assistant(e)s Maternel(le)s est la première source d'information pour la recherche d'un mode d'accueil



Les **services communaux publics** sont les plus cités par les parents qui recherchent un mode d'accueil : > 53,5% ont sollicité les services d'un **RAM** et 28% le **service petite enfance** de leur commune. La visibilité de cette offre publique est donc reconnue.

En Haute-Garonne, les RAM couvrent près de 95% du territoire ce qui peut expliquer qu'ils soient mieux repérés par les parents qu'au niveau national (53,5% en Haute-Garonne contre 21%<sup>3</sup>).

Les démarches peuvent se cumuler : par exemple, un parent peut se munir de la liste des assistant(e)s maternel(le)s délivrée par le RAM et ensuite mobiliser le bouche à oreille avant d'établir les contacts.

2- « Globalement, les familles se répartissent toujours en quatre parts presque égales, entre celles (25 %) qui préfèrent s'occuper elles-mêmes de leur enfant, celles (31 %) qui désirent le confier à un établissement d'accueil du jeune enfant (Eaje), celles (22 %) qui veulent recourir à un-e assistant-e maternel-le et celles (24 %) qui n'expriment pas de préférence particulière. » L'essentiel n°119, Direction des statistiques, des études et de la recherche, Cnaf, 2018

3- Page3, L'essentiel n°119 en 2018, Direction des statistiques, des études et de la recherche, Cnaf

Avec 37% de réponses, le « bouche à oreille » est toujours prégnant dans la recherche du mode d'accueil, notamment par le biais de l'entourage familial, amical ou le voisinage (28% pour les parents résidant à Toulouse).

Il permet aux parents de vérifier la bonne réputation de l'assistant(e) maternel(le). L'expérience réelle dans l'accueil des enfants reste en effet une référence centrale pour établir un climat de confiance.

Le rôle des réseaux d'interconnaissance (entourage, autres assistant(e)s maternel(le)s, école...) est un élément clé pour rassurer les parents au moment de confier leur enfant.

Enfin, en incluant les réponses « autres », les **sites internet payants** sont cités par plus de 230 parents (7%). Même si cela ne représente encore qu'une minorité de parents, ce phénomène semble s'accroître notamment en milieu urbain.

## Par quels moyens les parents ont-ils contacté l'assistant(e) maternel(le) ?

**80 %** des assistant(e)s maternel(le)s citent le RAM comme principal vecteur le bouche à oreille.

**79 %** des assistant(e)s maternel(le)s citent le RAM comme vecteur d'orientation des parents.

|  | Nb          | % obs. |
|--|-------------|--------|
| Bouche à oreille                                 | 1183        | 79,9%  |
| Information du Relais Assistants Maternels (RAM) | 1166        | 78,7%  |
| Service Petite Enfance de la commune             | 428         | 28,9%  |
| Sites internet payants                           | 398         | 26,9%  |
| Site internet gratuit mon-enfant.fr              | 167         | 11,3%  |
| Site internet gratuit du Conseil Départemental   | 110         | 7,4%   |
| <b>Total</b>                                     | <b>1481</b> |        |

Sur les territoires hors Toulouse métropole, la place des sites internet est moins forte qu'en milieu urbain. Ainsi, **les sites internet payants sont cités par 33% des assistant(e)s maternel(le)s de Toulouse métropole** contre 24% hors Toulouse métropole.

Les assistant(e)s maternel(le)s citent plus souvent les sites payants que les parents car ils/elles les utilisent dans le but de multiplier les moyens de contact pour dynamiser leur activité, même si cela entraîne un coût.

## Un bon niveau de satisfaction des parents quant à l'information sur les modes d'accueil

> **92%** des parents sont « satisfaits » ou « très satisfaits » **des informations délivrées par le RAM.**

> **87%** sont « satisfaits » ou « très satisfaits » **des informations délivrées par le Service petite enfance de leur commune.**

Le plus fort taux de satisfaction est attribué au « bouche à oreille » avec 59% de très satisfaits et 39% de satisfaits. Les informations délivrées par l'entourage sont donc fortement plébiscitées par les parents.

Dans leurs remarques, très peu de parents soulèvent des problèmes de qualité d'information. Toutefois quelques remontées sur la question de l'actualisation des listes d'assistant(e)s maternel(le)s disponibles laissent penser que les parents souhaiteraient une information en temps réel sur les disponibilités des assistant(e)s maternel(le)s.

La fiabilité de cette information est liée à l'implication des assistant(e)s maternel(le)s qui doivent faire connaître leurs disponibilités régulièrement<sup>4</sup>.

4- Les assistant(e)s maternel(le)s transmettent leurs disponibilités au RAM et peuvent également les saisir sur le site gratuit monenfant.fr. Les inscriptions sur ce site sont actuellement gérées par la Caf de la Haute-Garonne.

## Un quart des parents juge les délais de recherche longs ou très longs

25 %

**des parents (822)** pensent que le temps nécessaire à la recherche d'un(e) assistant(e) maternel(le) est long ou très long (30% pour Toulouse métropole).

### Contraintes occasionnées (pour les 25 % mentionnant des délais longs ou très longs) :

- 79 % ont dû rencontrer plusieurs assistant(e)s maternel(le)s (641 parents) ;
- 16,7 % ont dû décaler la reprise d'activité professionnelle (136 parents) ;
- 15,8 % ont mobilisé momentanément un autre mode d'accueil (129 parents) ;
- 8 % ont pris momentanément un congé parental (64 parents).

Certains parents pensent qu'il faut démarrer la recherche longtemps à l'avance, ce qui n'est pas forcément opportun pour une demande d'accueil en cours d'année. En effet, des places peuvent se libérer régulièrement suite à des situations imprévues : déménagement des parents, chômage, maternité, obtention d'une place à l'école ou en crèche...

En revanche, pour les demandes d'accueil au mois de septembre, les réponses des crèches ou des commissions d'admission sont parfois tardives, ce qui demande une anticipation sur une autre solution d'accueil de la part des parents en cas de réponse négative : « (...) *s'il y a encore une possibilité infime d'avoir une place, on nous demande d'attendre plusieurs mois la réponse et on nous prévient seulement 1 mois avant la rentrée, ce qui ne laisse plus le temps de se retourner vers un autre mode de garde. C'est incompréhensible d'avoir des réponses pour les places en crèche si tard* ».

## Les besoins d'accueil spécifiques

93 %

des parents indiquent que les temps d'accueil proposés par l'assistant(e) maternel(le) conviennent à leurs besoins.

### Les jours ou horaires d'accueil spécifiques sont peu utilisés

Pour quel(s) temps d'accueil avez-vous recours à un assistant maternel ?

Taux de réponse : 99,2%

|  | Nb          | % obs. |
|--|-------------|--------|
| Temps complet (au moins 35 heures/semaine)                       | 2213        | 64,0%  |
| Temps partiel (moins de 35 heures/semaine)                       | 938         | 27,1%  |
| Accueil périscolaire   | 341         | 9,9%   |
| Temps discontinus sur la journée ou horaires variables           | 145         | 4,2%   |
| Horaires spécifiques (de 6h à 7h30, de 18h30 à 22h, de 22h à 6h) | 114         | 3,3%   |
| Jours spécifiques (mercredi, week end, jours fériés)             | 113         | 3,3%   |
| Autre  | 68          | 2,0%   |
| Accueil occasionnel (de courte durée et irrégulier)              | 58          | 1,7%   |
| <b>Total</b>   | <b>3457</b> |        |

> **64% des parents ont un besoin d'accueil à temps complet** (75% pour Toulouse, 64% pour Toulouse métropole et 60% hors métropole) et 27% pour un temps partiel, le périscolaire arrivant en 3ème position avec 10%.

> **20% des parents utilisent une autre modalité d'accueil complémentaire** (694 parents), principalement la famille (dont eux-mêmes) et un accueil de loisirs périscolaire. Cet accueil complémentaire couvre surtout un besoin périscolaire et le mercredi.

> **Seulement 3,3% des répondants (112 parents) déclarent avoir recours à ce mode d'accueil pour des horaires et/ou jours spécifiques :**

- 104 parents ont un besoin le mercredi ;
- 77 parents ont un besoin de 6h à 7h30 ;
- 75 parents ont un besoin de 18h30 à 22h.

La question de la tension entre l'offre et la demande est évoquée dans plusieurs remarques des parents.

*Pas assez d'assistant(e)s maternel(le)s donc des exigences de leur part sur les horaires d'accueil, les tarifs. Si les horaires sont atypiques c'est à dire avant 8h, après 18h ou bien si seulement 4 jours semaines, il est très difficile de trouver une personne acceptant le contrat.*

Ces besoins accueils ne sont pas qualifiés de « spécifiques » dans le questionnaire mais peuvent être refusés par certains assistant(e)s maternel(le)s, laissant le parent assez démuné.

## 55% des assistant(e)s maternel(le)s acceptent des horaires ou jours spécifiques

- 50% acceptent l'accueil des enfants avant 7h30 le matin ;
- 17% acceptent l'accueil après 18h30 ;
- 12% acceptent les horaires discontinus ;
- 10% acceptent le samedi, 8% la nuit et 3% les dimanches et jours fériés.

> **52% acceptent l'accueil périscolaire** (46% sur Toulouse Métropole et 56% hors métropole). Il se déroule plutôt avant et après l'école et sur les vacances scolaires (75%), 56% le mercredi en demi-journée et 51% sur la journée entière.

> **Près d'un quart des assistant(e)s maternel(le)s a accueilli un enfant en urgence** sur l'année scolaire 2017-2018 (dont 84% sur agrément vacant). 12% des répondants ont rencontré des difficultés lors de sa mise en œuvre.

> **A contrario, 45% des assistant(e)s maternel(le)s n'acceptent pas de jours ou horaires spécifiques.**

> **54% des assistant(e)s maternel(le)s de Toulouse métropole n'acceptent aucun de ces créneaux spécifiques** (40% hors métropole) ce qui peut s'expliquer par différents facteurs :

- un besoin des parents différent en secteur urbain (moins de temps de déplacement qu'en territoire rural) ;
- une tension entre la demande et l'offre plus forte en milieu urbain qui permet aux assistant(e)s maternel(le)s de négocier des conditions spécifiques.

Si la profession est relativement « épargnée » par les horaires atypiques, **l'amplitude journalière de travail** est importante : **une moyenne de 10h20/jour pour le département** (37% des assistant(e)s maternel(le)s indiquent réaliser plus de 11h/jour). De même, des disparités territoriales sont constatées : environ 10h/jour pour Toulouse métropole et 10h30/jour hors Métropole.

## Lien entre l'offre d'accueil des assistant(e)s maternel(le)s et les besoins spécifiques des familles

**3,3 %**

**des parents répondants** déclarent des besoins en horaires et/ou jours spécifiques couverts par leur assistant(e) maternel(le).

Toutefois ces répondants sont des employeurs d'assistant(e) maternel(le), ce qui ne permet pas d'évaluer le nombre de parents n'ayant pas obtenu une solution adaptée à leur besoin spécifique.

Une étude auprès de l'ensemble des parents de jeunes enfants permettrait de vérifier l'accessibilité réelle de l'offre d'accueil des assistant(e)s maternel(le)s en cas de besoins spécifiques.

Par ailleurs, se pose la question de la flexibilité de l'accueil des assistant(e)s maternel(le)s et de sa relation avec les situations de sous-activité. Cette flexibilité peut aller à l'encontre du souhait des assistant(e)s maternel(le)s de préserver une qualité de vie personnelle et professionnelle.

Dans les entretiens, les RAM relèvent un changement récent de pratiques de certains assistant(e)s maternel(le)s qui assouplissent leurs exigences pour développer leur activité.

## 10% des assistant(e)s maternel(le)s ont accueilli un enfant en situation de handicap ou de maladie chronique au cours des 2 dernières années

199

**assistant(e)s maternel(le)s** (13% des répondants) ont été sollicités au cours des 2 dernières années pour l'accueil d'un enfant en situation de handicap ou de maladie chronique<sup>5</sup>.

> Parmi eux, les 3/4 les ont effectivement accueillis mais seulement 20% ont bénéficié d'une formation ou d'un accompagnement par un professionnel.

> Il s'agissait pour 62% d'un handicap et pour 46% d'une maladie chronique et le besoin d'accueil de la moitié d'entre eux était de 5 jours par semaine.

> **Pour les 50 assistant(e)s maternel(le)s sollicités qui n'ont pas réalisé cet accueil**, la raison principale est « *l'incompatibilité d'accueil avec les autres enfants ou les attendus des parents* ».

Une orientation des parents a été alors réalisée par les assistant(e)s maternel(le)s vers les services de la PMI pour la moitié des situations, puis vers le RAM et enfin le service Enfance de la commune.

> **La formation** est citée comme élément décisif pour faciliter cet accueil spécifique (**65%**). Le deuxième facteur est **l'accompagnement professionnel** (52%) et dans une moindre mesure **l'adaptation du lieu de travail** (28%).

> L'étude nationale Geste<sup>6</sup> parue en octobre 2018 fait apparaître d'autres freins à cet accueil :

- la réticence des professionnels à un affichage systématique de places réservées à des enfants en situation de handicap ;
- le manque de formation sur les différents types de handicaps ou maladies (formation initiale et continue) ;
- l'absence de compensation financière pour le manque à gagner relatif à la durée d'accueil (temps partiels) ;
- le risque d'épuisement induit par la mobilisation accrue du professionnel qui reste isolé dans l'accueil des enfants nécessitant une attention particulière.

> L'isolement rend d'autant plus difficile la communication avec les parents « *lorsque des signes alertent les professionnels sur l'existence potentielle d'un handicap ou d'une maladie et qu'il faut échanger avec les parents sur cette suspicion* ».

Concernant le volet financier, le projet de loi de financement de la sécurité sociale 2019 prévoit de majorer de 30 % le montant du CMG pour les familles ayant un enfant bénéficiaire de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH)<sup>7</sup>.

**70 parents sur 3 486 (soit 2,2% des répondants) ont un enfant en situation de handicap ou de maladie chronique.**

Parmi eux, un quart a rencontré des difficultés pour son accueil (absence de formation de l'assistant(e) maternel(le) ou refus de l'accueil ou horaires non adaptés).

Le principal élément facilitateur serait selon eux de disposer d'une liste d'assistant(e)s maternel(le)s formés et également de bénéficier d'un accompagnement par un professionnel.

5- Handicap reconnu par la MDPH (Maison Départementale des Personnes Handicapées) ou seulement signalé par les parents. Maladie chronique : asthme, diabète, épilepsies, maladies digestives, obésité, maladies cardiaques...

6- Expertise des conditions d'accueil et de prise en charge des enfants en situation de handicap ou de maladie chronique en établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) et en Maison d'assistant(e)s maternel(le)s (MAM) Ministère des solidarités et de la santé, Etude et Synthèse, septembre 2018, 96p. et 11p

7- Fin 2016, 951 enfants de moins de 6 ans étaient bénéficiaires de l'Allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH) sur le département. 190 enfants ont été accueillis dans un établissement d'accueil collectif, soit 20% des bénéficiaires de l'AEEH.

## Le métier d'assistant(e) maternel(le)

Pour les assistant(e)s maternel(le)s, le travail éducatif auprès des enfants est le point fort de la profession, avant l'autonomie de l'activité



**72 %** des assistant(e)s maternel(le)s placent le **travail éducatif** avec les enfants en tête des avantages du métier.

- > 63 % citent également **l'autonomie de l'activité** qui peut se traduire par la liberté dans l'organisation de la journée mais également par la maîtrise de la relation contractuelle (capacité de négociation).
- > 30 % indiquent que leur activité permet une **meilleure conciliation entre vie familiale et professionnelle** et **18% une gestion personnalisée du temps de travail**.

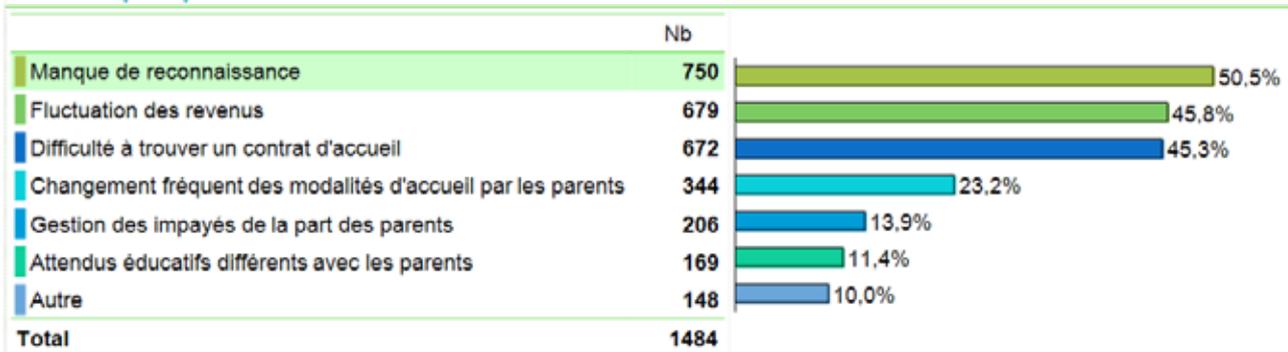
*Je vous remercie de l'intérêt que vous nous portez, assistant(e) maternel(le) est un métier particulier, motivant, enrichissant, il faut être polyvalent car nous prenons soin des enfants depuis leur plus jeune âge, nous les amenons à être prêts pour leur rentrée scolaire, des liens forts se créent et durent dans le temps et nous sommes au maximum disponibles pour les parents et toutes les tâches d'hygiène, soins, administratives, comptables...*

*(...) J'ai des nouvelles et des visites des anciens enfants qui ont maintenant 20 et 18 ans, c'est très émouvant.*

*Métier de spontanéité, de confiance de transparence avec les enfants et leur famille.*

## La moitié des assistant(e)s maternel(le)s exprime un manque de reconnaissance

Citez les 2 principaux freins identifiés dans votre activité :



Après le manque de reconnaissance (51%), la fluctuation des revenus et la difficulté à trouver un contrat sont cités à même proportion (46%) comme freins à l'activité professionnelle.

Les réponses peuvent diverger selon les territoires. Par exemple, **la fluctuation des revenus** est mentionnée par 35% des répondants de Toulouse contre 46% en moyenne départementale, ce qui tend à confirmer les différences d'employabilité selon les territoires.

Ces difficultés d'employabilité peuvent être liées à l'environnement qui, s'il est composé de familles connaissant une situation précaire (interruption d'activité professionnelle plus ou moins longue, horaires atypiques, chute de revenus, etc.), entraîne des situations de sous-activité des assistant(e)s maternel(le)s.

**Le salaire mensuel net moyen est de 1 312 € (hors indemnités) pour les assistant(e)s maternel(le)s de la Haute-Garonne** (source Imaje Pajemploi, 2017).

Ce salaire est légèrement supérieur à la moyenne nationale (1 118 €) mais des écarts sont constatés entre les territoires du département.

Dans les remarques formulées en fin de questionnaire, **d'autres problématiques** sont évoquées, notamment :

- la complexité administrative (calcul des congés, fin de contrat, régularisation...);
- le statut (droits Pôle Emploi, pas de médecine du travail...);
- les revenus faibles et/ou fluctuants;
- la crainte de la concurrence (ouverture de crèche ou agrément d'autres assistant(e)s maternel(le)s sans tenir compte de l'offre préexistante);
- l'écart entre le reste à charge des crèches et celui de l'accueil individuel pour les parents (notamment la question de la diminution des aides Caf aux 3 ans de l'enfant);
- les exigences éducatives ou organisationnelles (horaires fluctuants, temps partiels..) des parents;
- les conditions de travail (forte amplitude horaires, pénibilité, isolement, contraintes d'aménagement du lieu d'accueil...);
- ...

Les remarques les plus nombreuses concernent la **complexité administrative du contrat, la précarité du statut** et la **crainte de la concurrence**; autant de facteurs qui peuvent accentuer le sentiment de « manque de reconnaissance » de la profession.

## La moitié des assistant(e)s maternel(le)s dispose de places d'accueil (ou créneaux) non pourvus

50 %

travaillent moins d'heures ou accueillent moins d'enfants que leur agrément ne leur permet. Les disponibilités sont en nombre de jour pour la plupart (41%) et en heures pour 14,5%.

Pour ceux qui déclarent une sous-activité, les raisons sont principalement externes :

- le manque de demande des familles pour 68% ;
- une offre d'accueil importante sur le territoire pour 17%.

### Une sous-activité en partie choisie

Les raisons personnelles à l'assistant(e) maternel(le) :

- le contrat ne correspond pas à ses possibilités (durée, conditions) pour 22% ;
- le temps d'accueil demandé est trop faible pour 17% ;
- les horaires sont incompatibles avec sa vie familiale pour 9% ;
- les conditions financières sont inadaptées pour 4%.

D'autres raisons personnelles sont avancées :

- la place est vacante mais réservée en attendant l'arrivée d'un autre enfant ;
- la place est vacante par choix personnel de ne pas compléter toutes les places agréées.

Il est possible que le choix de ne pas occuper toutes les places agréées permette de gérer le chevauchement de contrats.

Une étude de 2017 réalisée par la Cnaf<sup>8</sup> souligne la complexité de cette question : « *Il est difficile d'évaluer précisément la sur-, sous- ou encore l'inactivité des assistant(e)s maternel(le)s. Concernant l'inactivité, la distinction entre celles qui la subissent (du fait d'une demande locale insuffisante ou de difficultés à être recrutée par des parents), celles qui « se retirent volontairement du marché du travail tout en conservant leur agrément "au cas où", qui sont momentanément indisponibles, qui exercent une autre activité professionnelle ou qui sont parties à la retraite.* »

### La sous-activité subie

La sous-activité semble être une caractéristique propre au métier avec des périodes plus ou moins longues de vacance de places, du fait de la succession des contrats.

Elle peut s'expliquer par un environnement économique défavorable (difficultés financières des familles...) ou des raisons liées à l'offre de l'assistant(e) maternel(le). Dans ces cas, cette sous-activité peut être plus ou moins bien vécue selon la situation financière de l'assistant(e) maternel(le) (existence ou non d'un autre revenu dans le foyer...).

Certaines actions peuvent favoriser l'activité des assistant(e)s maternel(le)s tout en ne répondant pas à tous les freins cités : outils de recherche d'emploi et de présentation de l'offre d'accueil, formation continue, visibilité auprès du RAM et d'autres partenaires...

8- Revue de littérature sur les assistantes maternelles Position sociale, conditions de travail et d'emploi et quotidien, Dossier d'études n°197, DSER, Cnaf, 2017,69p

## 46% des assistant(e)s maternel(le)s souhaitent bénéficier d'une formation continue

**470** assistant(e)s maternel(le)s (31%) déclarent être partis en formation continue au cours des 2 dernières années.

Cette formation s'est déroulée hors du temps de travail pour 81%. La grande majorité se forme le samedi. Le départ en semaine est compliqué car il est nécessaire de trouver des solutions de remplacement pour l'accueil des enfants.

**703** assistant(e)s maternel(le)s (46% du total) se disent intéressé(e)s pour partir ou repartir en formation, ce qui est nettement supérieur au nombre actuel de départ en formations et prises en charge dans le cadre légal de la formation continue<sup>9</sup>.

Les études réalisées au niveau national soulignent que la formation est nécessaire à l'exercice de ce métier et ce, dans le but d'échanger, d'améliorer la relation avec les parents et les enfants accueillis. Les assistant(e)s maternel(le)s s'approprient davantage les formations si elles sont plus pratiques que théoriques. Pour la Haute-Garonne, les modules de formation continue<sup>10</sup> les plus fréquentés sont ceux liés au secourisme (36%) puis ceux en lien avec les enfants (25% : éveil, communication, activité...) hors handicap. La thématique du handicap représente quant à elle 14% des départs en formation, celle sur les droits et devoirs, 7% des départs.

### Les parents ont un intérêt mitigé pour la formation

- 1 256 parents (40%) ne savent pas si leur assistant(e) maternel(le) est diplômé.
- 28% indiquent que leur AM est parti en formation continue mais les 3/4 des parents concernés par un départ sur le temps d'accueil ont dû trouver une solution d'accueil par eux-mêmes ou prendre un congé.
- 34% des parents ne savent pas si leur assistant(e) maternel(le) a suivi une formation continue.

### Rôle des RAM pour la formation continue

Les RAM ont pour mission de faciliter le départ en formation des assistant(e)s maternel(le)s (explication des droits, des thématiques de formation, des formalités, prêt d'une salle...).

L'enquête révèle que 37% des assistant(e)s maternel(le)s qui fréquentent les RAM sont partis en formation continue au cours des 2 années précédentes contre 16% pour ceux qui ne le fréquentent pas, ce qui confirme la plus-value d'un accompagnement de la démarche de formation.

9- En 2017 l'Agefos PME a financé pour la Haute-Garonne 839 départs en formation continue ce qui représenterait environ 14% des 6193 actifs (projection avec 1 départ par professionnel).

10- Statistique Agefos PME pour l'année 2017 à partir de 839 départs en formation.

## Rôle de la PMI pour la formation continue

S'agissant de la formation initiale obligatoire, le code de l'action sociale et des familles (art. L.421-1) prévoit que tout assistant(e) maternel(le) agréé(e) doit suivre une formation obligatoire dont les modalités de mise en œuvre relèvent des compétences du Conseil Départemental. La durée, le contenu et les conditions de validation ont été réactualisés par un décret et 3 arrêtés parus au dernier trimestre 2018. En ce qui concerne la formation continue, bien qu'elle relève d'autres acteurs, les professionnels de la PMI incitent fortement les assistant(e)s maternel(le)s à y recourir, ainsi qu'à poursuivre leur professionnalisation lors de visites de suivis ou de réévaluation des conditions d'accueil à l'occasion de renouvellement par exemple. En l'espèce, il est régulièrement mentionné par les professionnels de la PMI que les Relais des Assistant(e)s maternel(le)s sont des lieux ressources.

Enfin, il convient de noter que les récentes évolutions législatives en matière de renouvellement d'agrément affirment la nécessité pour les assistant(e)s maternel(le)s d'être engagé(e)s dans une amélioration continue de leur pratique professionnelle.

## Perception des parents

Dans leurs remarques, très peu de parents font état d'un manque de formation des assistant(e)s maternel(le)s, l'agrément de la PMI étant peut-être un gage suffisant.

Au-delà du parcours de formation, qui ne semble pas être un critère décisif, les parents semblent accorder davantage de crédit à la réputation de l'assistant(e) maternel(le) et à la relation qui va se nouer avec elle (importance du bon « feeling »), qu'à son niveau de formation.

## 29 % des assistant(e)s maternel(le)s souhaitent changer d'activité dans les 5 prochaines années

- > 12 % souhaitent évoluer vers d'autres métiers de la petite enfance ;
- > 8 % feront valoir leur droit à la retraite ;
- > 7 % souhaitent changer de secteur d'activité.

Sur le département, la proportion des assistant(e)s maternel(le)s de plus de 60 ans est passée de 7,6% en 2013 à **9% en 2017** (elle est de 10,8% au plan national)<sup>11</sup>.

Des écarts sont constatés selon les territoires, à titre d'exemple :

- > 11 % de plus de 60 ans pour Toulouse métropole ;
- > 12 % pour le Sicoval ;
- > 4 % sur la CC Terres du Lauragais.

Ces départs prévisionnels seraient à étudier pour chaque territoire ayant la compétence petite enfance de façon à anticiper l'évolution de l'offre d'accueil dans sa globalité et prioriser des développements d'offres sur certains d'entre eux.

11- Source Imaje à partir des déclarations Imaje Pajemploi

## Les partenaires de l'assistant(e) maternel(le)

### 68% des assistant(e)s maternel(le)s fréquentent régulièrement le RAM

La fréquentation du RAM par les assistant(e)s maternel(le)s est moins élevée hors Toulouse métropole (55%) que pour la métropole (69%).

Pour les assistant(e)s maternel(le)s, les apports du RAM sont divers : les temps collectifs avec les enfants, les échanges, l'information sur le statut et les droits, la mise en relation avec les familles...

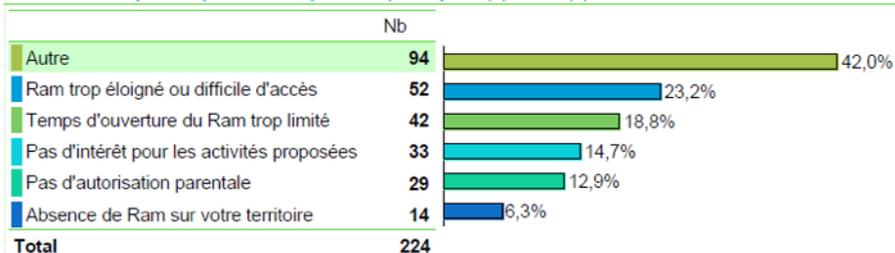
Toutefois, la fréquentation du RAM repose sur la libre adhésion de chacun et ne peut être rendue obligatoire.

Pour les parents, le principal intérêt du RAM réside dans **les activités proposées à leurs enfants**, puis dans les échanges entre assistant(e)s maternel(le)s et, enfin, dans le soutien professionnel du responsable de RAM.

Des études nationales indiquent que sa fréquentation peut être un critère important, l'assistant(e) maternel(le) fréquentant régulièrement le RAM étant perçue comme professionnel(le) et proposant le mode d'accueil idéal, en alliant accueil individuel et temps collectifs de socialisation de l'enfant.

### Quels sont les freins à la fréquentation du RAM ?

Si vous ne fréquentez pas le RAM, précisez pour quelle(s) raison(s) :



Le tiers des assistant(e)s maternel(le)s qui ne fréquente jamais ou rarement le RAM avance plusieurs explications (classées par ordre décroissant après intégration des 42% de réponses « autre ») :

- accessibilité : trop éloigné, difficile d'accès ou temps d'ouverture trop limité (**99 réponses**) ;
- pas d'intérêt pour les activités (déjà en association, en MAM ou autonomie dans les activités) (**47**) ;
- respect du rythme des enfants (sieste, nombre d'enfants...) (**39**) ;
- pas d'autorisation parentale (**29**) ;
- mauvaise ambiance entre assistant(e)s maternel(le)s du RAM ou mécontente avec la responsable (**15**) ;
- absence de RAM sur le territoire (**14**).

En milieu rural, il est moins aisé d'accéder au service du RAM, d'autant plus lorsque le nombre d'enfants en bas âge est important. Il est parfois difficile de se déplacer tout en respectant le rythme de chaque enfant accueilli.

Dans les entretiens, les RAM sont globalement satisfaits de la fréquentation (même si elle est plus limitée pour les professionnels exerçant en MAM).

Par ailleurs, la question de l'accessibilité au service trouve réponse dans des organisations en itinérance en milieu rural mais également sur la ville de Toulouse.

## RAM et association d'assistant(e)s maternel(le)s

Les raisons de la fréquentation du RAM sont quasiment similaires à celles relatives aux associations. Comme pour les RAM, les assistant(e)s maternel(le)s recherchent principalement dans l'association une proposition d'activités et de regroupements festifs avec les enfants.

Toutefois, en proportion, l'association est davantage citée sur les questions relatives au statut et au contrat (48%) que le RAM (37%).

### Articulation entre les RAM et les associations d'assistant(e)s maternel(le)s<sup>12</sup>

60

associations d'assistant(e)s maternel(le)s sur le département.

Il n'existe **pas ou peu de coordination entre RAM et associations** qui semblent mal se connaître. Sur certains territoires, des problématiques existent notamment liées au partage de locaux et de matériel. L'association peut également répondre à une volonté des assistant(e)s maternel(le)s d'agir en autonomie dans un cadre souple et moins structurant que le RAM.

Toutefois, la plupart des assistant(e)s maternel(le)s qui fréquentent une association se rendent également au RAM. Si le RAM propose un nombre de temps d'accueil insuffisant, les associations répondent aux autres besoins de regroupement.

**RAM et associations ont plusieurs objectifs communs** : professionnaliser, apporter un lien et un soutien, informer et contribuer à la qualité de l'accueil des enfants.

12- Entretiens menés par la Coopérative Cisame en septembre et octobre 2018

# La relation parents-assistant(e) maternel(le)

## Le premier entretien, un moment décisif

Le premier entretien avec les parents est un moment décisif pour instaurer une relation de confiance autour de l'accueil de l'enfant. Pour guider parents et assistant(e)s maternel(le)s, des outils sont proposés lors des formations initiales ou continues, par le RAM, les associations ou syndicats.

Le Livret d'accueil ou contrat d'accueil, bien que non obligatoire, est conseillé en complément du contrat de travail :

- **40% des assistant(e)s maternel(le)s s'appuient sur leur Livret d'accueil pour guider l'entretien ;**
- **25% des parents se sont vus remettre un Livret d'accueil proposé par l'assistant(e) maternel(le).**

Par ailleurs, le « **Guide pour le premier entretien entre parents et assistant(e)s maternel(le)s** »<sup>13</sup> mis à disposition par la Caf de la Haute-Garonne peut être utilisé pour faciliter la première rencontre.

Ces outils permettent de valoriser le travail de l'assistant(e) maternel(le) et l'engagent dans une démarche de qualité.

- **56% des parents indiquent ne pas avoir particulièrement préparé le premier entretien.**
- 23% se sont appuyés sur les conseils de leur entourage.
- 17% citent le RAM.
- Les autres ont préparé par eux-mêmes les questions et certains ont consulté Internet.



## 84% des parents sont tout-à-fait satisfaits de l'accueil chez l'assistant(e) maternel(le)

La satisfaction des parents se traduit de façon variable. Certains expriment un ressenti global : « *Nous sommes donc très heureux d'avoir une super assistante maternelle en qui nous avons confiance* », et d'autres expliquent concrètement ce qu'ils apprécient chez leur assistant(e) maternel(le).

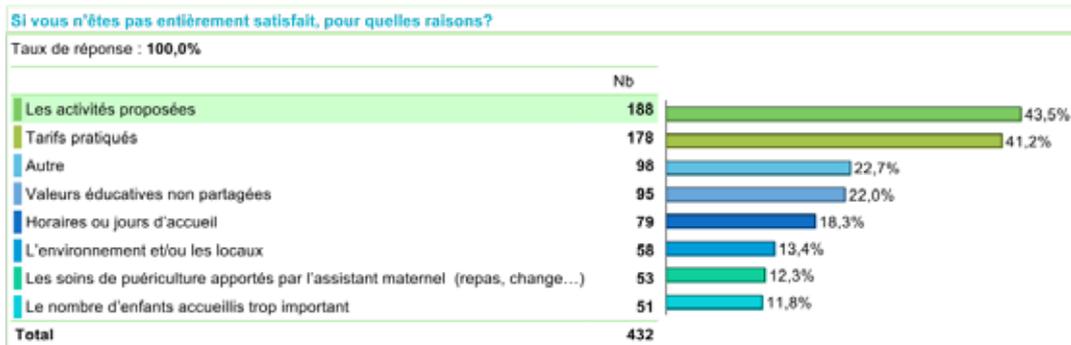
Les remarques formulées soulignent les **avantages de ce mode d'accueil** : souplesse, respect des rythmes de l'enfant, épanouissement des enfants lorsque des activités sont proposées.

Les **qualités personnelles de l'assistant(e) maternel(le)** sont également mises en avant « *J'ai eu de la chance de rencontrer une assistante maternelle extrêmement à l'écoute des enfants, toujours en recherche de ce qui leur convient le mieux* » ou bien « *Grande qualité éducative et très bon entourage affectif* », « (...) *je suis très contente des relations qu'elle a avec mes enfants* », « *Nous adorons notre assistante maternelle, elle est douce, bienveillante et fait évoluer notre petit garçon à merveille* ».

<sup>13</sup>- Ce guide est envoyé par les services de la Caf à tous les futurs parents depuis 2017. Il donne des pistes pour échanger sur la journée de l'enfant, les activités, la communication avec les parents. Autant d'éléments permettant d'instaurer une relation de confiance sur la durée.

## 14% des parents sont en partie satisfaits et 1% n'est pas satisfait de l'accueil chez l'assistant(e) maternel(le).

### Les raisons d'insatisfaction

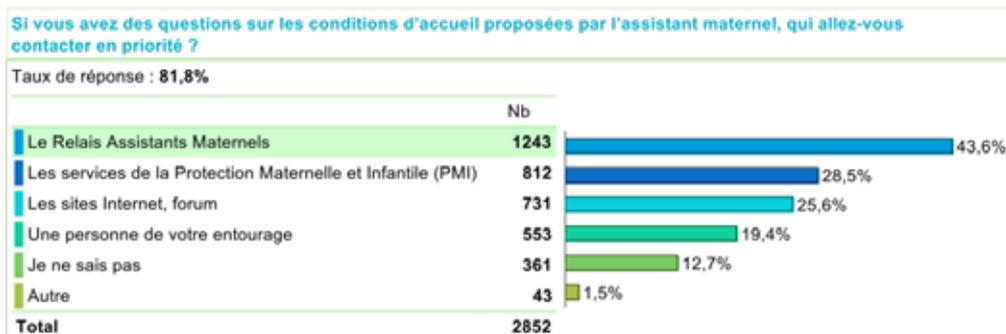


Les réponses « autre » et les remarques de fin de questionnaire font apparaître d'autres sujets d'insatisfaction (par ordre décroissant) :

- la relation contractuelle (complexité, rapport de force sur horaires, salaires..);
- la communication difficile avec l'assistant(e) maternel(le);
- le non-respect des rythmes de l'enfant;
- le manque d'encadrement et de formation;
- les cas de changement d'assistant(e) maternel(le) en cours de contrat d'accueil (ex : indisponibilité de l'assistant(e) maternel(le)).

## Les interlocuteurs des parents au cours de l'accueil de l'enfant

### Le Relais Assistant(e)s maternel(le)s est le premier interlocuteur des parents pour les questions relatives aux conditions d'accueil chez l'assistant(e) maternel(le).



Au-delà des informations administratives sur le rôle d'employeur, les parents peuvent solliciter le RAM sur les conditions d'accueil de l'enfant, la communication avec l'assistant(e) maternel(le), le développement de l'enfant (...) et contribuer ainsi à l'accompagnement de ce volet de la parentalité.

Après le RAM, les parents se tournent principalement vers les services de PMI et les sites Internet (plus d'un quart).

L'information sur Internet prenant de plus en plus d'ampleur, il convient d'apporter sur les sites web une réponse de qualité aux différents questionnements des parents (exemple : refonte du site monenfant.fr et lancement du site local [parents31.fr](http://parents31.fr)). Cette réponse doit être complémentaire à celles des partenaires de proximité, RAM et services PMI.

# La relation employeur-salarié

## Une gestion contractuelle jugée complexe

Plusieurs remarques des parents soulignent la complexité du statut d'employeur : contrat, fiches de paie, mensualisation, calcul des congés, régularisation, calcul des indemnités de fin de contrat, respect du tarif maximum journalier...

*Il est difficile de trouver de l'aide pour calculer les salaires à verser, les règles sont complexes et les risques d'erreurs sont forts, il serait intéressant de fournir de l'aide aux parents employeurs : site internet gratuit qui aide aux calculs par exemple.*

*On se retrouve projeté employeur du jour au lendemain. De plus il est difficile de parler argent avec la personne qui s'occupe de son enfant et je sais que c'est très difficile pour elle aussi. Le mode de rémunération devrait fonctionner autrement.*

Certains parents demandent un meilleur accompagnement autour de la gestion du contrat. Pour d'autres, il reste difficile de mélanger les questions d'argent avec la qualité de l'accueil de leur enfant qui implique un investissement affectif. Cet investissement affectif peut également constituer une gêne du côté de l'assistant(e) maternel(le) en cas d'impayé, avec une réticence à réclamer la somme due.

## Le contrat de travail : une étape centrale de la relation

Être salarié de parents employeurs place l'assistant(e) maternel(le) dans une position particulière l'amenant à négocier son contrat de travail de manière spécifique.

En effet, cette relation contractuelle revêt un caractère très particulier :

- elle lie un employeur « non professionnel » à un salarié devant faire l'objet d'un agrément public ;
- les dispositions spécifiques applicables en matière de droit du travail aux assistant(e)s maternel(le)s posent un certain nombre de questions, voire de difficultés, de compréhension.

La vie du contrat de travail peut être source de tensions tout au long de l'accueil de l'enfant (ex. salaire, horaires, calcul des congés payés, indemnités...).

Les services de renseignement de la Direccte sont régulièrement saisis sur des interprétations contradictoires voire erronées concernant les règles de droit applicables. Par ailleurs, la Direccte note l'existence de modèles de contrat entraînant des situations de contentieux entre les parties.

Au vu de ces constats, un partenariat entre la Caf de la Haute-Garonne et la Direccte en collaboration avec les partenaires sociaux a abouti à la diffusion de guides pour le contrat de travail et de fiches techniques (congés payés, mensualisation...). Les responsables de RAM sont formés par la Caf sur ces outils disponibles en ligne sur <http://occitanie.direccte.gouv.fr/Guides-juridiques-Assistants-maternels>

## La moitié des parents utilise la trame de contrat proposée par leur assistant(e) maternel(le).

> **32% des parents** utilisent la trame contrat issue de Pajemploi.

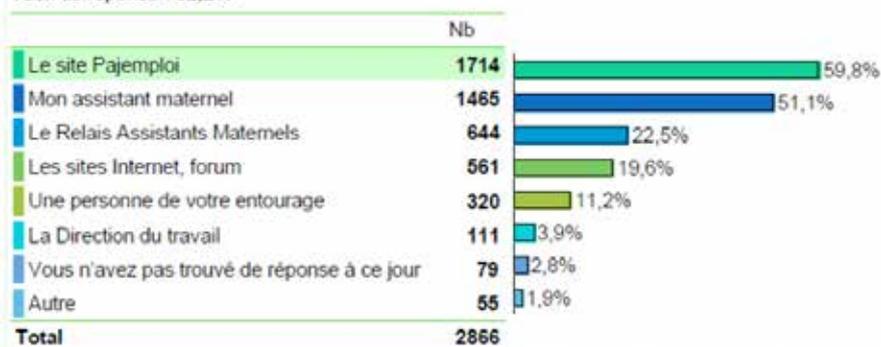
> **12% des parents** utilisent le contrat de la Direction du travail Occitanie, soit directement, soit suite à l'information du RAM.

Pour les questions en cours de contrat, l'assistant(e) maternel(le) est la personne ressource pour la moitié des parents. Ce constat confirme une situation paradoxale dans la relation contractuelle dans laquelle l'employeur est moins informé que son salarié.

- **42% des assistant(e)s maternel(le)s utilisent la trame de contrat de la Direccte.**
- 27% la trame de Pajemploi ;
- 20% la trame de leur association professionnelle ;
- 11% la trame d'un site internet payant.

### Auprès de qui avez-vous trouvé réponse sur les questions liées au contrat de travail (responsabilité employeur, calcul des congés...) ?

Taux de réponse : **82,2%**



**60 %** des parents consultent le site Pajemploi mais l'assistant(e) maternel(le) est une référence pour les questions contractuelles (51%).

> **22% des parents s'adressent au RAM**, avant de consulter les sites internet (20%) et l'entourage (11%).

Bien que le RAM soit le premier interlocuteur pour la recherche d'un mode d'accueil et les questions en lien avec les conditions d'accueil, il est moins bien positionné pour les étapes du contrat de travail.

Plusieurs hypothèses explicatives peuvent être avancées :

- le manque de repérage des RAM par les parents sur cette mission d'information sur le contrat de travail ;
- la réticence de certains assistant(e)s maternel(le)s à contacter le RAM pour échanger en transparence sur les pratiques contractuelles.

## La question du coût de l'accueil individuel

- > Sur les 432 parents (soit 12% des parents interrogés) qui ne sont pas totalement satisfaits par ce mode d'accueil, 178 déclarent que le **coût est trop élevé** (soit **41%**).
- > **Les activités proposées** par l'assistant(e) maternel(le) sont également une source d'insatisfaction (188 citations soit 44%).
- > Par ailleurs, 68 parents ont également soulevé la différence de coût entre cet accueil individuel et l'accueil collectif en crèche.  
L'élément du coût qui leur semble le plus élevé est le tarif horaire (136 parents), puis les indemnités journalières (101 parents) et enfin le coût du repas<sup>14</sup> (49 parents).

Les parents peuvent être à la fois très satisfaits de l'accueil chez leur assistant(e) maternel(le) mais insatisfaits du coût de ce mode d'accueil jugé insuffisamment couvert par les aides de la Caf.

Cette différence de coût peut entraîner une rupture de contrat si une solution plus avantageuse se présente.

*La différence de prix entre crèche et assistante maternelle est énorme.*

*J'ai donc accepté une place en crèche en septembre alors que j'étais pleinement satisfaite de mon assistante maternelle.*

## La question de la diminution du Complément de mode de garde (CMG) à partir des 3 ans de l'enfant

« Il existe un gros problème pour les parents dont les enfants sont gardés par une assistante maternelle et dont tout le monde se plaint c'est la division par 2 de l'aide Caf (complément mode de garde) le mois des 3 ans de l'enfant. Pour les enfants nés en début d'année et jusqu'à septembre, date de l'entrée à l'école, cette aide est divisée par 2 alors que le besoin de garde et le coût est le même. »

Dans ce contexte, le projet de loi de financement de la sécurité sociale 2019 proposant que le complément de mode de garde soit maintenu à 100 % entre les 3 ans de l'enfant et son entrée en maternelle, sera favorablement accueilli.

**61% des parents employeurs** d'assistant(e) maternel(le) ont un revenu supérieur à 3 000 € contre 37% pour l'ensemble des parents d'enfants de moins de 3 ans.

Il apparaît donc que l'accessibilité à l'offre des assistant(e)s maternel(le)s augmente avec le niveau de revenu.

| Revenu mensuel net imposable<br><small>(source FR2_0618 Caf31)</small> | Parents percevant un Cmg assistant(e) maternel(le) | Ensemble des parents d'enfants de moins de 3 ans |
|--|--|--|
| moins de 3 000 €   | 39 %   | 63 %   |
| plus de 3 000 €  | 61 %   | 37 %   |

14- Pour les 1 560 parents (la moitié des répondants) qui ne fournissent pas le repas, le coût moyen demandé par l'assistant(e) maternel(le) est de 3,06 € par jour.

# L'enquête dédiée à la garde d'enfants à domicile

## Méthodologie de l'enquête

La garde d'enfants à domicile a fait l'objet d'une double enquête : la première, dédiée aux parents utilisateurs, la seconde aux structures (entreprises, associations, micro-entrepreneurs) proposant ce mode de garde. Le champ de l'emploi direct n'a pas fait l'objet d'une enquête spécifique mais a été abordé par l'enquête auprès des parents afin de recueillir leurs besoins.

### Les parents utilisateurs de la garde d'enfants à domicile

Une enquête par questionnaire a été **adressée à 2 858 allocataires** utilisant la garde d'enfant à domicile en juin 2018, soit 1 193 bénéficiaires du Cmg emploi direct (ou structure mandataire) et 1 665 bénéficiaires du Cmg structure.

**464** parents ont répondu au questionnaire, **soit un taux de réponse de 16 %**.

Le questionnaire était structuré en 5 parties :

- situation familiale et professionnelle ;
- choix du mode de garde ;
- prise en charge de l'enfant en garde à domicile ;
- organisation et gestion de la garde à domicile ;
- satisfaction concernant la garde à domicile.

### Les structures proposant la garde d'enfants à domicile en Haute-Garonne

Un questionnaire a été envoyé à **327 structures** dont 91 agréées par la Direction du travail pour la garde des enfants de moins de 3 ans. **Le taux de retour de cette enquête est de 10,7 %**.

Le questionnaire comportait 6 volets :

- les caractéristiques et l'activité des structures : forme juridique, zone d'intervention, données d'activité... ;
- les intervenants de la garde à domicile travaillant dans la structure : effectifs, recrutement, accompagnement professionnel des intervenants, formation continue... ;
- la garde à domicile : avantages et inconvénients de ce mode de garde, sources de débat avec les parents... ;
- la prise en compte des besoins spécifiques : horaires spécifiques, accueil d'enfants en situation de handicap... ;
- les enjeux du secteur de la garde à domicile ;
- le sixième et dernier volet offrait la possibilité de faire des commentaires complémentaires.

Le questionnaire a été conçu comme une étape préalable avant de réaliser des entretiens qualitatifs auprès d'une vingtaine de structures. Le taux de réponse étant relativement faible, le guide d'entretien a été revu pour l'adapter tant à des structures qui avaient répondu (même partiellement) au questionnaire qu'à celles qui n'y avaient pas répondu.

**entretiens semi-directifs** ont été menés auprès de 16 entreprises et 22 associations.

La construction de l'échantillon des structures rencontrées s'est attachée à tenir compte d'un ensemble de critères à même de favoriser sa représentativité. Il a été considéré :

- la catégorie juridique des structures ;
- le volume d'activité des structures ;
- le territoire d'action ;
- la disponibilité des structures suite aux réponses à l'enquête par questionnaire.

*Précaution méthodologique en ce qui concerne l'enquête auprès des structures : le questionnaire n'ayant pu être que faiblement exploité dans le présent rapport du fait d'un faible taux de retour, l'analyse produite provient essentiellement du matériau recueilli lors des entretiens. Il est à noter que 11 des structures interviewées ont également répondu au questionnaire.*

## Les 3 modalités d'emploi utilisées

- > **Emploi direct** : Le salarié est recruté directement par le particulier employeur. Le salarié travaille dans le secteur de l'emploi direct. Il signe un contrat de travail avec le particulier employeur chez qui il va travailler. La convention collective des salariés du particulier employeur s'applique.
- > **Mode prestataire** : Le salarié est recruté par une association ou une entreprise. Le salarié travaille alors dans le secteur prestataire de service. Il signe un contrat avec la structure qui l'a embauché. La personne chez qui il va travailler est un client de cette structure.
- > **Mode mandataire** : Le salarié est recruté par une structure mais celle-ci a signé un contrat de mandat avec un particulier employeur pour le recrutement et la gestion administrative du dossier (bulletin de paie par exemple). Cette structure est appelée mandataire. Le salarié signe un contrat avec le particulier employeur chez qui il va travailler. La structure mandataire n'est qu'un intermédiaire entre le salarié et l'employeur.

## Des parents utilisateurs de la garde d'enfants à domicile plutôt toulousains et en couple

Parmi les parents répondants :

- > **47,8 % vivent sur la commune de Toulouse ;**
- > **21,8 % sur les autres communes de la métropole toulousaine ;**
- > **22 % dans les EPCI adjacents de la métropole** répartis entre : CA du Sicoval, CA le Muretain Agglo, CC de La-Save-au-Touch, CC des Coteaux de Bellevue, CC des Coteaux du Girou, CC des Terres du Lauragais, CC du Frontonnais, CC Save Garonne et Coteaux de Cadours ;
- > **8,4 % dans les autres EPCI du département** répartis entre : CC Cagire Garonne Salat, CC Cœur de Garonne, CC Cœur et Coteaux du Comminges, CC de la Gascogne Toulousaine, CC du Volvestre, CC Lauragais Revel Sorezois, CC Lèze Ariège, CC Pyrénées Hautes Garonnaises, CC Val Aïgo).

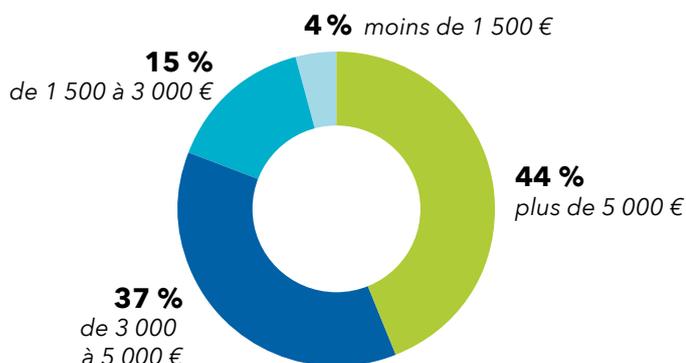
**87 %** des répondants vivent en couple. Les familles monoparentales sont en revanche peu représentées et constituent 11 % des répondants.

## Des parents en situation d'activité professionnelle plutôt à temps plein

L'ensemble des parents travaille à temps plein (85 % de l'ensemble des répondants). 68 % sont des cadres et professions intellectuelles supérieures. Les employés constituent la deuxième catégorie la plus représentée (24 %). Seuls 0,7 % des répondants sont en recherche d'emploi.

La majorité des parents perçoit des revenus supérieurs à 5 000 € (44 % des répondants) ou compris entre 3 000 et 5 000 € (37 %). Les familles ayant des revenus inférieurs à 3 000 € mensuels ne représentent que 19 % des répondants.

### Niveau de ressources des parents



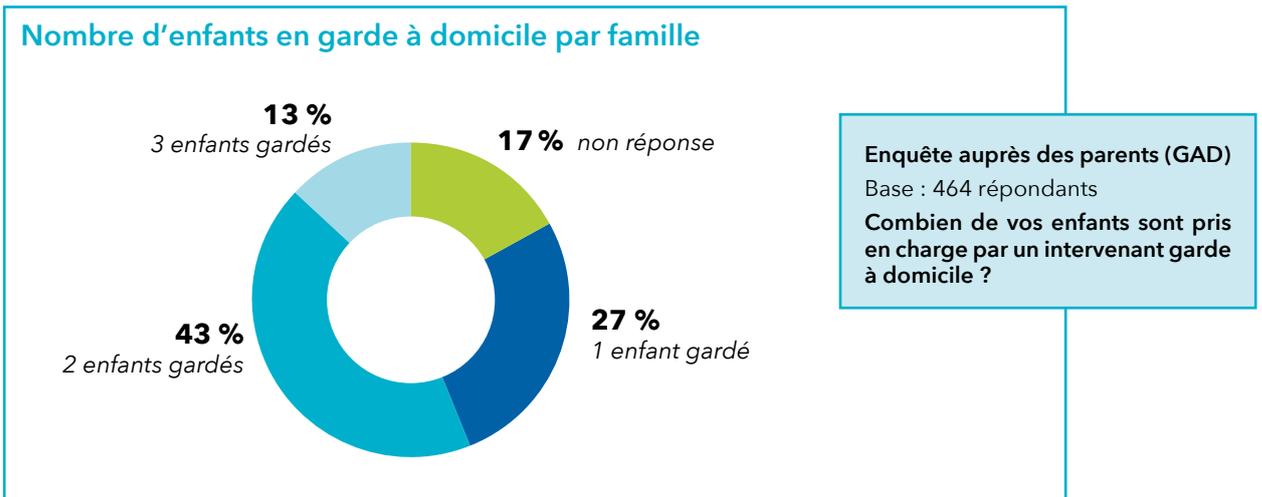
#### Enquête auprès des parents (GAD)

Base : 450 répondants (3 % de non-réponses)

Quel est le montant net des ressources mensuelles pour l'ensemble du foyer ?

## Une garde d'enfant à domicile mobilisée majoritairement pour 2 enfants

Près de la moitié des parents utilise la garde d'enfant à domicile pour deux enfants. 56 % des interrogés, soit 260 parents, font garder 2 enfants ou plus.



## Une part plus importante des enfants de 3 à 5 ans en garde à domicile

Les enfants de moins de 3 ans ne représentent en revanche que 21 % de l'ensemble des enfants en garde à domicile signalés par les répondants. Les répondants sont plus nombreux à avoir des enfants de 3 à 5 ans en garde à domicile : ils sont 75,7 % à avoir au moins un enfant dans cette tranche d'âge. Par ailleurs, les enfants de 3 à 5 ans représentent 46 % de l'ensemble des enfants en garde à domicile.

**49 %** des répondants ont au moins un enfant de plus de 5 ans en garde à domicile.

Les enfants de plus de 5 ans représentent 33 % de l'ensemble des enfants en garde à domicile signalés par les répondants.

## Le choix de la Garde à Domicile

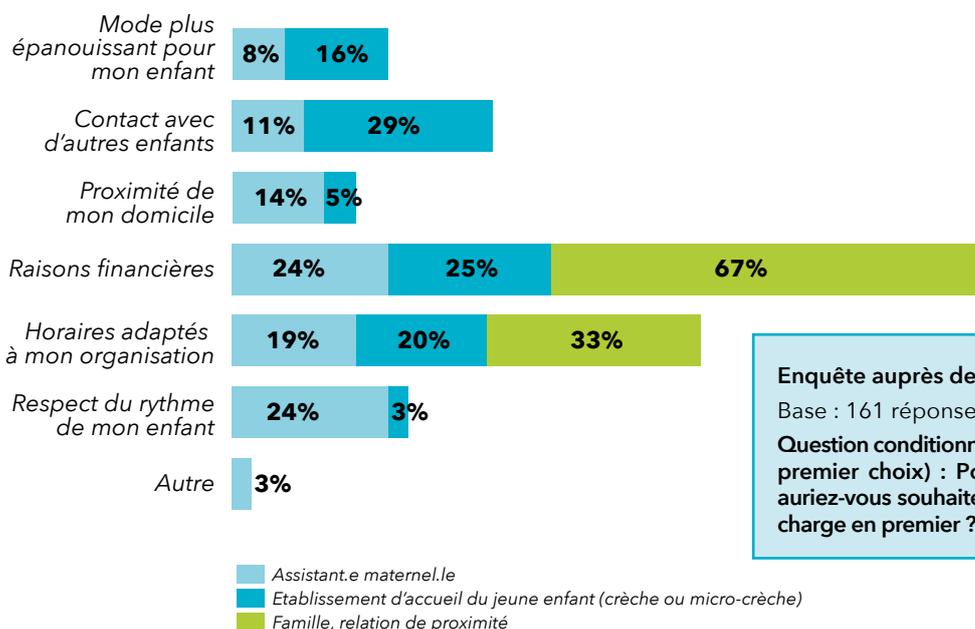
> La garde à domicile est un choix initial pour 77 % des parents répondants.

> Parmi les **23 % de répondants** pour qui ce n'était pas le choix initial, 65 % auraient souhaité en priorité un établissement d'accueil (crèche ou micro-crèche) et 26 % un assistant(e) maternel(le).

> Parmi les parents pour qui la garde à domicile n'était pas un choix initial, le premier choix d'accueil du jeune enfant est l'établissement collectif où l'assistant(e) maternel(le). Les familles ayant prioritairement envisagé l'établissement d'accueil collectif faisaient reposer ce choix principalement sur des raisons de sociabilité de l'enfant avec d'autres enfants du même âge (29 % des parents qui indiquent avoir ce choix initial), sur des raisons financières (25 %) et sur l'adaptation des horaires à leur organisation personnelle et professionnelle (20 %).

D'autres raisons ressortent en ce qui concerne les parents ayant eu comme choix de garde initial l'assistant(e) maternel(le) : il s'agit alors principalement des raisons financières et du respect du rythme de l'enfant (24 %). Par ailleurs, ces mêmes parents indiquent comme autre raison la proximité de l'assistant(e) maternel(le) avec leur domicile et l'adaptation des horaires de garde à leur organisation personnelle et professionnelle (19 %).

### Les raisons d'un choix d'accueil autre que la garde à domicile



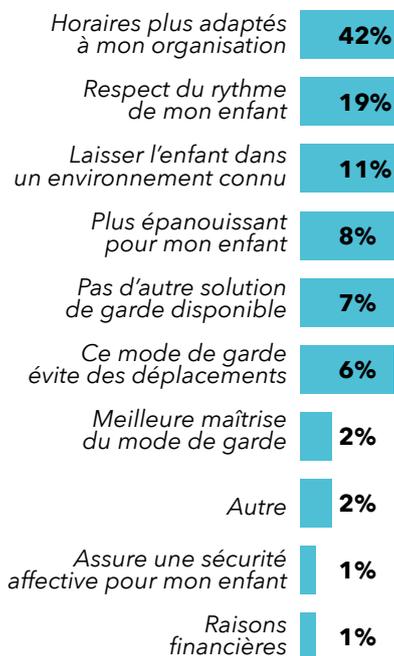
#### Enquête auprès des parents (GAD)

Base : 161 réponses

Question conditionnelle (Si « non » à : GAD premier choix) : Pour quelle(s) raison(s) auriez-vous souhaité ce mode de prise en charge en premier ?

Pour les parents ayant choisi la garde d'enfant à domicile, l'adaptation des horaires à l'organisation des parents arrive en tête. Les raisons financières représentent 1 % des réponses (même si souvent deux enfants sont gardés).

### Les raisons du choix de garde à domicile



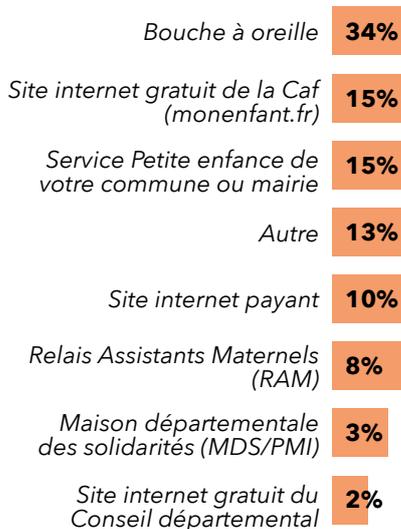
#### Enquête auprès des parents (GAD)

Base : 549 réponses

Question conditionnelle (Si « oui » à : GAD premier choix) : Pour quelle(s) raison(s) avez-vous choisi la garde à domicile ?

Le bouche-à-oreille reste la principale modalité par laquelle se fait la recherche d'information sur la garde à domicile (34 % des répondants). Les autres modalités sont citées, mais utilisées dans des proportions bien moindres. Ainsi, les sites internet et les services petite enfance des mairies (15 % respectivement) sont deux modalités utilisées par les parents dans une moindre mesure. Les RAM n'arrivent qu'en 6<sup>e</sup> position.

### Sources d'information dans la recherche du mode de garde du point de vue des parents



#### Enquête auprès des parents (GAD)

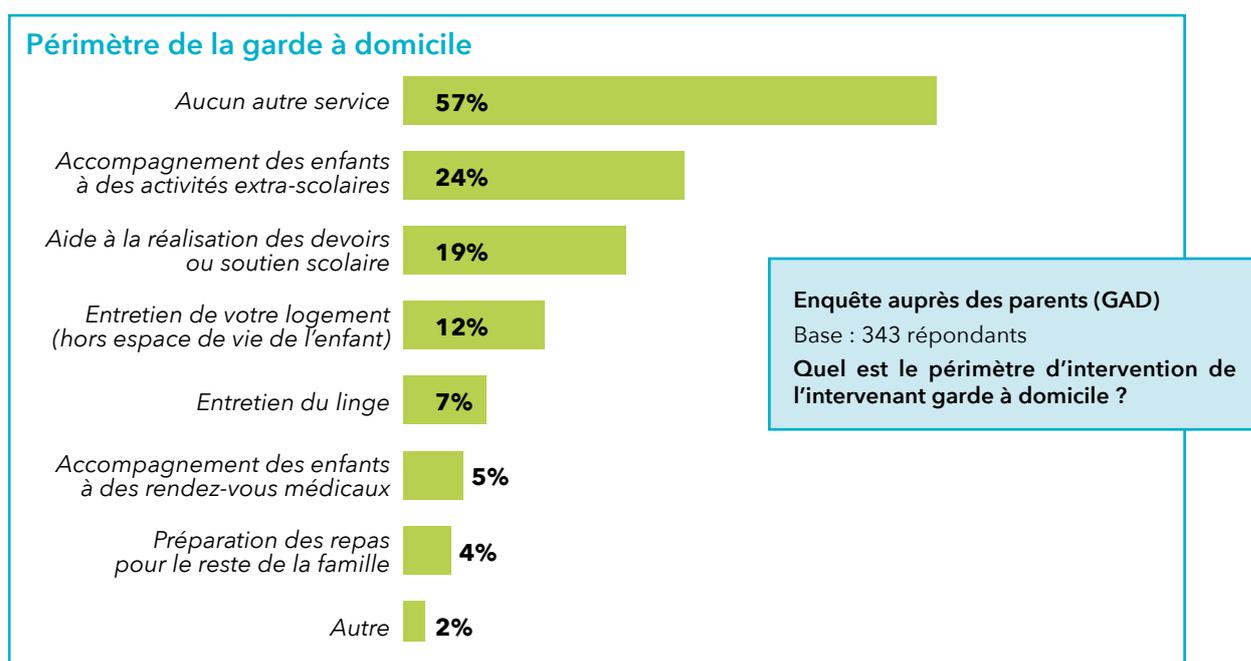
Base : 697 réponses (dont 21 non-réponses)

Quelles ont été les deux principales sources d'information lors de votre recherche d'un mode de garde ?

## Un périmètre de la garde à domicile à rappeler aux parents

La quasi-totalité des structures interviewées (avec de très rares exceptions) a soulevé la problématique du périmètre d'intervention. En effet, il s'agit d'un point de débat avec les parents pour contenir la garde à tout ce qui a trait à l'enfant, les parents ayant souvent tendance à demander aux intervenants d'effectuer des tâches ne relevant pas de la garde à domicile.

Cet élément est moins visible dans l'enquête auprès des parents utilisateurs de la garde d'enfants à domicile, puisque 57 % ne demandent aucun service en dehors de ce qui était proposé dans le questionnaire :



## Le mode prestataire est le plus développé

**Les trois modes de garde** sont utilisés avec une part plus importante pour le mode prestataire, avec 52 % des répondants. L'emploi direct est utilisé par 39 % des répondants et le mode mandataire par 8 % des répondants (les structures confirment elles-mêmes, sauf exception, que ce mode n'est que rarement mobilisé).

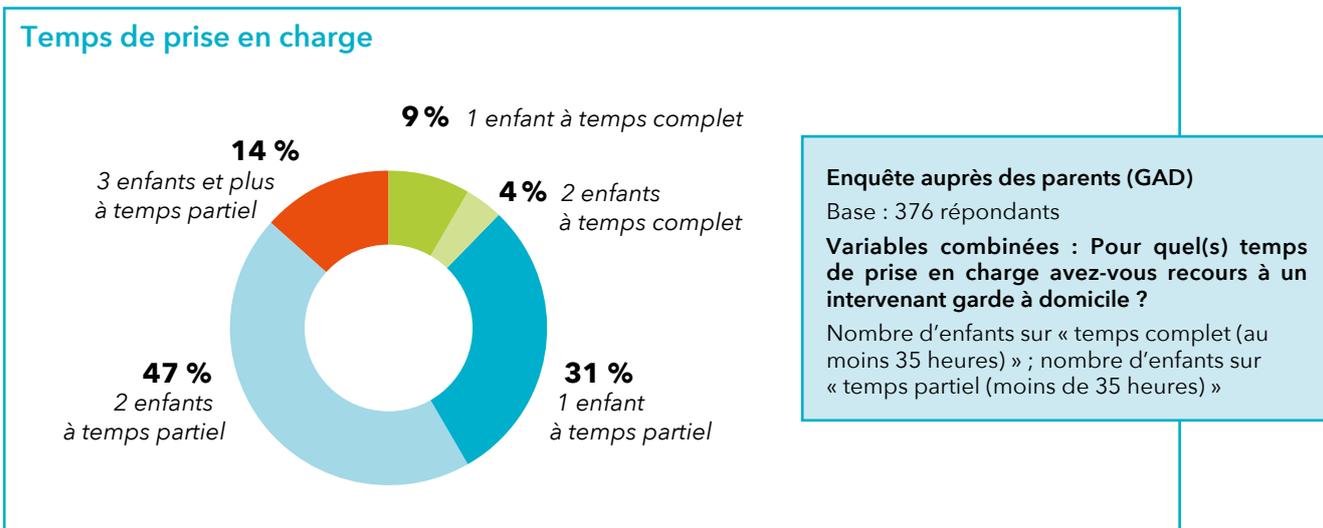
Le mode prestataire est réparti dans les territoires du département. Le mode mandataire est quasi exclusivement toulousain.

## Une plus forte utilisation de la garde simple

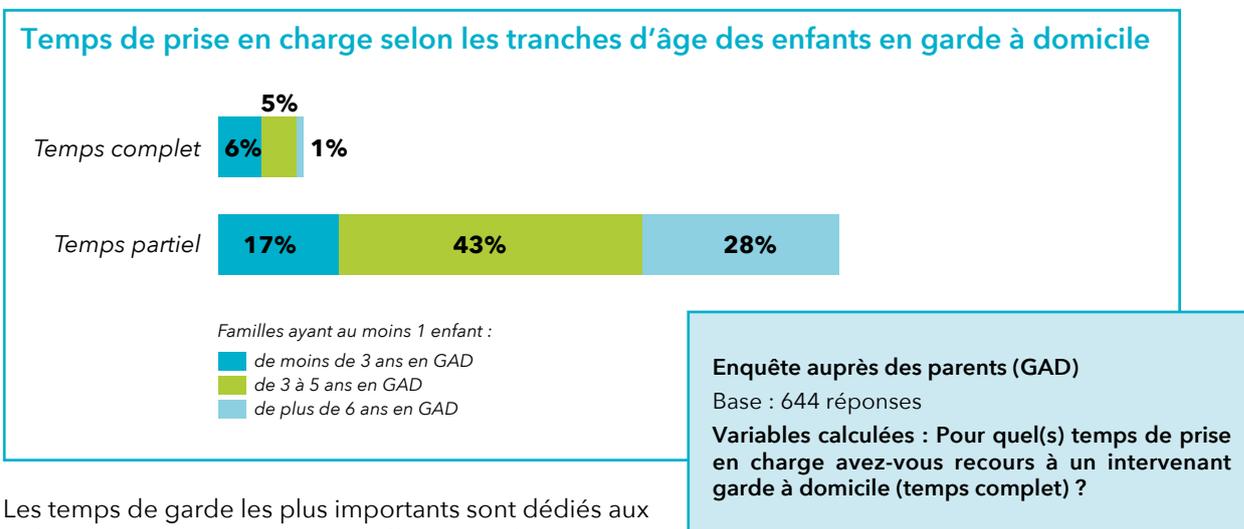
La quasi-totalité des répondants utilise **une garde à domicile simple (92 %)** et seulement 8 % des parents utilisent une garde partagée. Cela correspond à l'offre proposée par les structures, qui rencontrent des difficultés pour mettre en œuvre la garde partagée (correspondance des horaires, compatibilité des familles...). Seule une structure propose cette modalité comme activité principale (et en mode mandataire).

## Des temps de garde à temps partiel pour 92 % des répondants

La garde à domicile est plutôt utilisée à temps partiel (92 % des parents répondants).



À temps complet, elle concerne principalement les enfants de moins de 3 ans (6 % des réponses), suivis des enfants de 3 à 5 ans (5 %). Les plus de 5 ans ne recourent pas au temps complet du fait de leur scolarisation.



Les temps de garde les plus importants sont dédiés aux enfants de moins de 3 ans. En effet, 55 % des contrats supérieurs à 24 h concernent cette tranche d'âge.

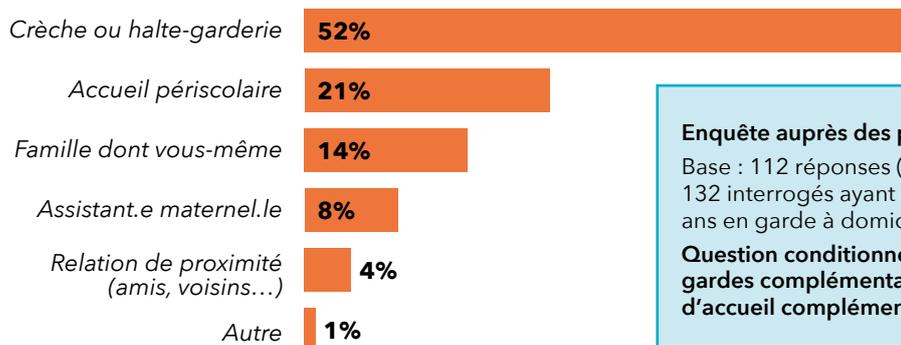
## La garde d'enfants à domicile est rarement utilisée comme mode de garde principal

La garde d'enfant à domicile est plutôt utilisée en complément d'un autre mode de garde, que ce soit pour les enfants de moins de 3 ans ou pour ceux de 3 ans et plus. La garde d'enfants à domicile à temps plein, n'est la plupart du temps pas envisagée par les parents du fait de son coût élevé.

Pour les enfants de moins de 3 ans, les temps péri-crèche dominant et pour les enfants de 3 ans et plus, la garde d'enfants à domicile est essentiellement utilisée sur des temps périscolaires, en complément des temps de garde par la famille à hauteur de 25 %.

Les structures sont essentiellement sollicitées pour de la garde à domicile en complément d'un autre mode de garde sur des créneaux courts en semaine (les lundis, mardis et jeudis principalement), occasionnellement sur des créneaux plus longs, le mercredi, et très ponctuellement les week-ends et jours fériés.

### Utilisation de modes d'accueil complémentaires à la garde à domicile pour les enfants de moins de 3 ans

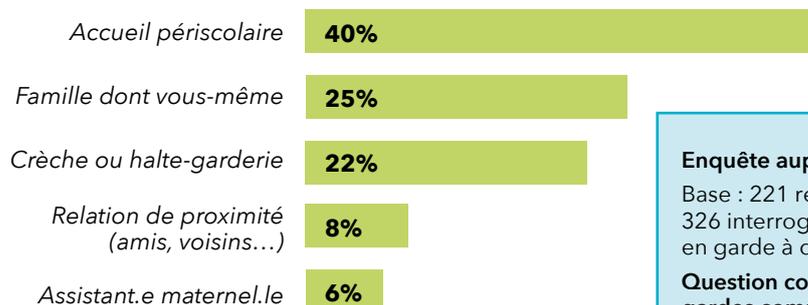


#### Enquête auprès des parents (GAD)

Base : 112 réponses (sur une sous-population de 132 interrogés ayant des enfants de moins de 3 ans en garde à domicile)

Question conditionnelle (si « oui » à : utilisation gardes complémentaires) : Quel(s) mode(s) d'accueil complémentaire(s) utilisez-vous ?

### Utilisation de modes d'accueil complémentaires à la garde à domicile pour les enfants de 3 ans et plus



#### Enquête auprès des parents (GAD)

Base : 221 réponses (sur une sous-population de 326 interrogés ayant des enfants de 3 ans et plus en garde à domicile)

Question conditionnelle (si « oui » à : utilisation gardes complémentaires) : Quel(s) mode(s) d'accueil complémentaire(s) utilisez-vous ?

## Le coût de la garde d'enfants à domicile est souvent avancé comme un frein

Le coût de la garde à domicile est évoqué par les structures comme un frein important. Les taux horaires les plus faibles (entre 6 € à 13 €) sont essentiellement pratiqués par les familles utilisant la garde à domicile en emploi direct.

## Moins de la moitié des parents fait appel à des horaires et jours spécifiques

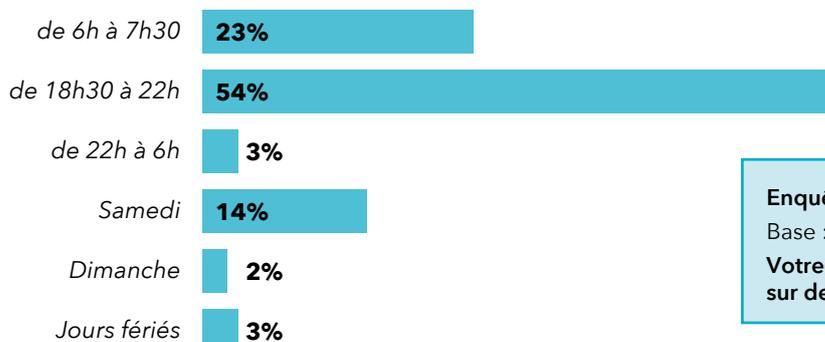
> **45 % des parents interrogés utilisent les horaires spécifiques**, dont 20 % pour les enfants de moins de 3 ans, 48 % pour les 3 à 5 ans et 32 % pour les plus de 5 ans.

> **39 % des parents habitant sur Toulouse** utilisent des horaires et jours spécifiques contre 48 % sur les autres communes de la métropole, 52 % dans les EPCI adjacents et 55 % dans les autres EPCI du département.

Les horaires et jours spécifiques sont essentiellement utilisés sur des temps périscolaires.

Les horaires spécifiques se concentrent essentiellement sur les créneaux du soir (54 % des réponses sur 18 h 30 à 22 h) et ceux du matin (23 %).

### Jours spécifiques et créneaux des horaires spécifiques demandés par les parents



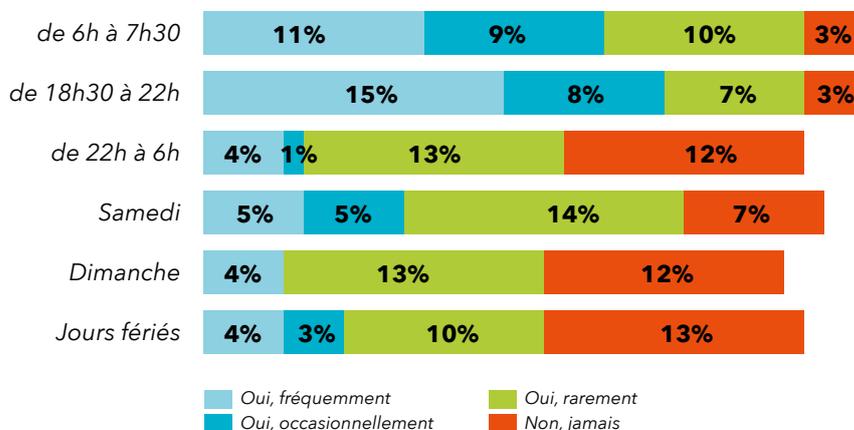
#### Enquête auprès des parents (GAD)

Base : 243 réponses (166 répondants)

Votre(vos) enfant(s) sont-ils pris en charge sur des horaires spécifiques ?

L'enquête par questionnaire, adressée aux structures, témoigne elle aussi de l'utilisation des horaires spécifiques du matin. Certaines offres sont rares : nuit, week-end et jours fériés. Ceci ne signifie pas qu'il n'y a pas de besoin des parents, mais plutôt que certaines structures ne proposent pas cette offre ou exceptionnellement.

### Horaires et jours spécifiques proposés par les structures



#### Enquête par questionnaire auprès des structures

Base : entre 29 et 33 répondants

Votre structure propose-t-elle la garde d'enfants à domicile sur des horaires et jours spécifiques et sous quelle fréquence ?

■ Oui, fréquemment      ■ Oui, rarement  
■ Oui, occasionnellement      ■ Non, jamais

## La garde d'enfants à domicile est peu mobilisée pour les enfants en situation de handicap

> **19 parents ayant répondu au questionnaire** ont un enfant en situation de handicap ou de maladie chronique. La moitié d'entre eux signale avoir rencontré des difficultés pour la garde de leur enfant : manque d'offre de garde adaptée (5), manque de professionnels formés (4), 3 ont connu des refus d'accueil (crèche, assistant(e) maternel(le)).

Les parents souhaiteraient pouvoir repérer des intervenants qualifiés pour l'accueil d'enfants en situation de handicap.

### Des solutions pour faciliter la prise en charge des enfants en situation de handicap



> 16 structures ont répondu être déjà intervenues auprès d'enfants en situation de handicap. 14 disent ne pas avoir rencontré de difficultés. Parmi les difficultés rencontrées, on retrouve le manque de formation des professionnels et le manque de relais d'informations sur cet accueil spécifique.

Les structures font état d'un faible nombre de demandes pour des enfants en situation de handicap. Elles méconnaissent, pour un certain nombre, le cadre légal réglementant la garde à domicile d'enfants en situation de handicap (notamment les conditions et le type d'agrément).

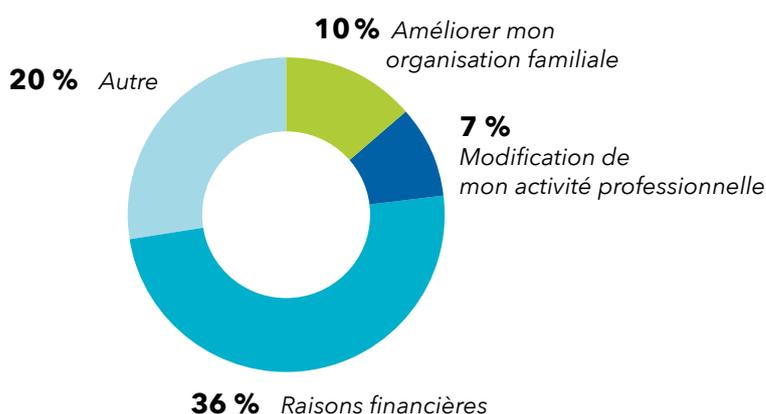
## Malgré leur satisfaction, 59 % des parents utilisateurs ne choisiraient pas la garde à domicile pour un nouvel enfant

> 72 % répondants sont satisfaits de la garde à domicile.

> Mais plus de la moitié des répondants (59 %) n'aurait pas comme premier choix la garde à domicile pour un enfant à venir. Plusieurs difficultés rencontrées peuvent l'expliquer : la difficulté à trouver des intervenants compétents (62 % des répondants), des parents pensent que leurs enfants ne sont pas suffisamment en contact avec d'autres enfants (65 %). La question du coût a été avancée, par les structures, comme un frein, au-delà de la satisfaction retirée.

> 60 % des interrogés ne souhaitent pas modifier le mode de garde dans les mois à venir. Chez ceux qui souhaiteraient en changer, les raisons sont principalement financières.

### Raisons du souhait de changement de mode de garde



Enquête auprès des parents (GAD)  
Base : 58 répondants  
Question conditionnelle (si « oui » changement GAD) ; quelles sont les raisons de ce changement ?

## Les structures rencontrent des difficultés de recrutement

Les difficultés de recrutement sont notamment liées à la précarité des emplois proposés.

Pour faire face à cette difficulté importante, les structures mettent en œuvre plusieurs réponses :

- Le multi-métier dans des structures qui proposent un panel de services à la personne. L'intervenant garde à domicile peut compléter son temps de travail avec d'autres activités au sein même de la structure.
- Elles investissent dans des plans de communication pour attirer les profils recherchés.
- Elles se constituent des réseaux notamment avec des établissements d'accueil collectif pour recruter des professionnels.

## Au regard des conditions spécifiques de métier et du marché de l'emploi, la professionnalisation des intervenants en garde à domicile reste difficile à mettre en œuvre pour les structures

Les stratégies de recrutement développées en relation avec la main-d'œuvre disponible pour l'activité de garde à domicile sont variables et impactent immédiatement les processus de professionnalisation. Un contraste important est observable entre territoire rural et territoire urbain. Une autre distinction apparaît dans le profil des intervenants et dans les enjeux de professionnalisation selon les tranches d'âge des enfants accueillis.

**Les intervenants auprès d'enfants de moins de trois ans** sont généralement diplômés de la petite enfance et bénéficient plus couramment de formations continues (celle-ci étant notamment un vecteur de stabilisation des équipes). Le caractère beaucoup plus « temporaire » voire « secondaire » de l'activité de garde à domicile des intervenants auprès d'enfants de 3 ans et plus rend plus délicate la question de la professionnalisation. Celle-ci est immédiatement liée à d'autres problématiques comme la polyvalence des intervenants ou la prédominance féminine du métier (adéquation avec leurs propres charges familiales).

Les structures développent de ce point de vue des politiques très variables de professionnalisation en tenant compte des différentes composantes et des contraintes du métier. La compétence relationnelle est fortement mise en avant, particulièrement par les structures non spécialistes (les spécialistes étant à contrario concentrés sur les diplômes et les compétences spécifiques en lien avec l'accueil des enfants). Les actions de sensibilisation sont systématisées et sont très souvent complétées par des dispositifs d'échange des pratiques professionnelles.

## Un statut d'employeur direct jugé complexe

**Le recrutement à l'emploi direct apparaît complexe** : seule la définition du besoin de garde et du profil de l'intervenant paraît moins problématique. Parmi les étapes sur lesquelles les parents pensent qu'il leur a manqué une aide, trois d'entre elles ressortent particulièrement : la « recherche des droits et obligations des parents employeurs » (47 %), « l'évaluation prévisionnelle des coûts » (38 %) et « la rédaction du contrat de travail » (33 %).

**La rédaction du contrat de travail et le recrutement** constituent deux aspects de l'emploi direct vis-à-vis desquels les parents éprouvent de l'embarras. S'y ajoutent la « gestion des congés » (26 % des réponses) et la « mise en œuvre des procédures de ressources humaines » (18 %).

**La recherche d'information** constitue un autre champ délicat à appréhender : cadre juridique (72 %), dispositions de la convention collective (67 %), cotisations et contributions sociales (63 %) et les indemnités et frais associés (57 %).

Les difficultés administratives et juridiques rejoignent celles rencontrées par les parents employeurs d'un assistant(e) maternel(le). Le RAM peut ici accompagner ces familles, y compris avec l'aide de partenariats déjà existants.

## Principaux constats

Au moment de la recherche d'un mode d'accueil, le **Relais Assistant(e)s maternel(le)s est la première source d'information** citée par les parents.

**84% des parents sont satisfaits de l'accueil de leur enfant chez leur assistant(e) maternel(le)**, même si une partie regrette l'insuffisante prise en charge de son coût par les pouvoirs publics.

**Les jours ou horaires d'accueil spécifiques sont peu utilisés** par les parents et 45% des assistant(e)s maternel(le)s indiquent ne pas les accepter.

**Pour les assistant(e)s maternel(le)s, le travail éducatif avec les enfants** constitue le principal avantage du métier avant l'autonomie de leur activité. **La formation continue** intéresse de plus en plus d'assistant(e)s maternel(le)s mais les départs se font essentiellement hors du temps de travail pour ne pas contraindre les parents.

La moitié des assistant(e)s maternel(le)s exprime **un manque de reconnaissance**. De plus, la fluctuation des revenus et la difficulté à trouver un contrat sont les principaux inconvénients du métier avec la complexité administrative du statut. Près de 1 assistant(e) maternel(le) sur 3 souhaite changer d'activité dans les 5 prochaines années.

Des **disparités territoriales** liées à la tension entre l'offre et la demande sont constatées entre Toulouse métropole et les territoires hors métropole, notamment concernant les conditions de travail (volume horaire), la fluctuation des revenus ou la propension à accepter les horaires spécifiques qui est plus importante hors métropole.

**68% des assistant(e)s maternel(le)s fréquentent le RAM et 31% une association professionnelle.**

La plupart des assistant(e)s maternel(le)s qui fréquentent une association se rendent également au RAM car ce dernier répond aux mêmes besoins d'activité pour les enfants et d'échanges entre pairs. Toutefois, la communication et l'articulation entre RAM et associations semblent insuffisantes.

Face à la **complexité du statut d'employeur**, la moitié des parents se réfère à l'assistant(e) maternel(le) pour l'établissement du contrat et la gestion de ses principales étapes (congrés payés, régularisation...). De leur côté, 42% des assistant(e)s maternel(le)s utilisent la trame de contrat de la Direccte Occitanie, 27% la trame de Pajemploi, 20% la trame de leur association professionnelle et 11% la trame d'un site internet payant.

Bien que les parties aient le choix de leurs sources et de leurs pratiques contractuelles, il persiste un besoin d'information et d'accompagnement sur la relation employeur-salarié.

**Les parents utilisateurs de la garde d'enfants à domicile** ont recours à ce type d'accueil, qui est généralement issu d'un **choix initial (77%), plutôt pour deux enfants entre 3 et 5 ans (92%)**. En Haute-Garonne, ces parents sont plutôt toulousains et en situation d'activité professionnelle à temps plein.

Ces parents ont **essentiellement recours au temps partiel (92%), en complément d'un autre mode de garde avec des horaires spécifiques (45%)** particulièrement sur du **temps périscolaire**.

L'usage du temps complet reste marginal et se concentre sur l'emploi direct et le mode mandataire. Les besoins des parents faisant appel à la garde à domicile en emploi direct sont identiques à ceux des parents qui emploient un(e) assistant(e) maternel(le).

La garde d'enfants à domicile est peu utilisée par les enfants en situation d'handicap.

Si les parents sont **globalement satisfaits de la garde à domicile (72%)**, ils envisagent cependant dans la plupart des cas de passer par un autre mode d'accueil pour un enfant à venir (59%), le coût constituant souvent un frein.



# Le regard croisé des RAM et des associations d'assistant(e)s maternel(le)s sur l'accueil individuel

---



# L'enquête auprès des Relais Assistant(e)s maternel(le)s

## Méthodologie de l'enquête

**12 entretiens semi-directifs** ont été menés auprès des animateurs de RAM de la Haute-Garonne. Lorsque le territoire est doté d'une coordinatrice (Toulouse et Muret), celle-ci était présente à l'entretien.

> **Les 12 RAM rencontrés** ont été choisis de manière à représenter la diversité des RAM sur le département de la Haute-Garonne.

L'**échantillon retenu** contient ainsi :

- des RAM portés par différents types de gestionnaires ;
- des RAM implantés sur des territoires urbains, péri-urbains, ruraux ;
- des RAM dont l'ancienneté est variable ;
- des RAM au nombre d'ETP variable ;
- des RAM itinérants et d'autres fixes ;
- des RAM sur lesquels sont implantées des associations d'assistant(e)s maternel(le)s.

Les **entretiens** avaient pour objectif de :

- décrire et analyser l'environnement et l'activité des RAM ;
- recueillir le point de vue des animateurs RAM ;
- échanger sur les enjeux du SDSF.

Les RAM ont ainsi été interrogés sur :

- des éléments de présentation : gestionnaire, organisation, année de premier agrément Caf, territoire couvert, activités, fréquentation du RAM, outils du RAM ;
- les demandes des parents et les situations rencontrées ;
- les assistant(e)s maternel(le)s : nombre, activité, départs en retraite, accueil d'enfants en situation de handicap, accueil sur des horaires spécifiques, difficultés et ressources du métier...
- la garde d'enfants à domicile : demande des parents, fréquentation du RAM...
- l'environnement du RAM.

## Le RAM, un lieu ressource pour la recherche d'un mode d'accueil

> Le RAM sont, sur les territoires, des lieux d'information pour les parents en recherche d'un mode d'accueil. C'est d'ailleurs l'une des 3 fonctions soulevées dans les témoignages des animatrices RAM. En effet, **les animateurs des RAM guident et orientent les parents vers les différentes possibilités d'accueil de leur jeune enfant**. Dans certains RAM, les animateurs gèrent également les demandes d'accueil collectif, ce qui leur permet d'avoir une visibilité sur les demandes et les besoins des parents et de recueillir des éléments d'observation sociale.

> **Les RAM ne se considèrent pas aujourd'hui comme des guichets uniques d'information**. En effet, ils dépendent des configurations locales et de leur organisation. Il s'agit d'un sujet en réflexion dans le département, en lien avec la Caf. Ils ne sont pas les seuls services à renseigner les parents en première instance. Les mairies, les services municipaux de type « espace petite enfance », les services petite enfance des communautés de communes sont également à même sur certains territoires de pouvoir orienter les parents vers les différentes possibilités d'accueil.

> **Les parents utilisent également d'autres modalités pour s'informer** : ils peuvent passer par les associations d'assistant(e)s maternel(le)s, qui diffusent pour certaines des listes d'assistant(e)s maternel(le)s, et/ou des sites web payants (type « nounoutop »). Certains de ces sites proposent une véritable offre de services : recherche de l'assistant(e) maternel(le), réalisation de démarches telles que le calcul du salaire, des congés payés, ou encore élaboration des bulletins de salaire.

La liste des assistant(e)s maternel(le)s fournie aux parents est un sujet important, puisqu'elle recense les assistant(e)s maternel(le)s en activité du territoire. Son contenu a souvent été questionné dans les entretiens avec les animatrices RAM et sa mise à jour fait parfois défaut. Les données à mettre à jour ne sont pas toujours communiquées par les assistant(e)s maternel(le)s. L'évolution du site monenfant.fr géré par la caisse d'Allocations familiales et l'articulation avec les services PMI devraient faciliter la résolution de cette problématique.

> **La garde d'enfant à domicile est peu demandée par les parents.** Certaines animatrices informent les parents sur ce mode de garde pour des horaires atypiques ou des plannings variables. Dans les témoignages, il est apparu que les animatrices RAM se sentent peu outillées pour aborder la garde d'enfant à domicile. Elles disposent de la liste des structures de la DIRECCTE (recensant les structures agréées en Haute-Garonne), mais cela n'est pas suffisant pour répondre à l'ensemble des questions soulevées par les parents.

> **Dans les demandes faites auprès des RAM, les demandes d'accueil d'enfants en situation de handicap sont rares.** Les animatrices ont évoqué plusieurs hypothèses : diagnostic non posé, les parents utilisent d'autres canaux d'information, les enfants sont gardés par un parent, les enfants sont plutôt orientés vers de l'accueil collectif.

## Parent employeur et salarié du particulier employeur : des rôles complexes

Les familles, en faisant appel à un assistant(e) maternel(le) deviennent « parents employeurs ». Il s'agit d'un statut qui exige du parent un certain nombre d'actes : rechercher et recruter un assistant(e) maternel(le), élaborer un contrat de travail, réaliser des démarches administratives... Pour certains, ils deviennent pour la première fois « employeurs ». Dans ses missions, le RAM accompagne ces démarches. Des outils sont à la disposition des RAM (contrats travaillés avec la DIRECCTE, guide du premier entretien...).

**Mais le constat est fait que les parents sollicitent peu le RAM dans la gestion du contrat, en interpellant le RAM seulement en cas de difficultés, notamment en cas de rupture du contrat.**

Les résultats de l'enquête réalisée auprès des parents rejoignent les résultats de l'enquête qualitative menée auprès des RAM. Les parents mobilisent plutôt l'assistant(e) maternel(le) pour élaborer le contrat et pour les aider dans les démarches tout au long du contrat.

Cela peut poser problème aux deux parties. Les parents rencontrent parfois des difficultés lors de la rupture du contrat au sujet de certaines clauses. Les assistant(e)s maternel(le)s, qui font face à des impayés et des décalages de paiement non consentis, sont souvent dans l'embarras pour réclamer leur dû.

**Les RAM s'interrogent sur l'accompagnement des parents sur les deux versants : parent d'un jeune enfant et employeur.** Les parents attendent-ils d'autres formes d'accompagnement ? Lesquelles ? L'enquête auprès des RAM apporte des premiers éléments de réponse, avec des attentes autour de la gestion du contrat et tout ce qui relève du rôle « d'employeur ».

## Les professionnels fréquentant les RAM sont quasi exclusivement des Assistant(e)s maternel(le)s

Les RAM, d'un point de vue strictement réglementaire, sont des lieux ouverts aux professionnels de la petite enfance (en matière d'information, de rencontres, d'échanges de pratiques professionnelles). **Les témoignages font apparaître que ce sont surtout les assistant(e)s maternel(le)s qui fréquentent les RAM.** Quelques intervenants en garde d'enfant à domicile travaillant dans la métropole toulousaine (en emploi direct) fréquentent les RAM.

La pratique de « l'aller-vers » les assistant(e)s maternel(le)s, notamment par des animations délocalisées (et pour certains RAM avec de l'itinérance complète), favorise l'accessibilité des RAM. Dans un souci d'équité, elle permet d'offrir un même service à l'ensemble des assistant(e)s maternel(le)s du territoire (en respectant le périmètre d'action du RAM).

Cependant, les RAM constatent que les assistant(e)s maternel(le)s exerçant en Maison d'Assistant(e) Maternel(le) fréquentent moins les RAM que ceux(elles) qui exercent seul(e)s. Plusieurs hypothèses sont avancées : difficulté de déplacement, collectif déjà présent sur la MAM, difficulté pour le RAM à accueillir la totalité des assistant(e)s maternel(le)s d'une même MAM...

## Des missions qui appellent une évolution de l'appellation Relais Assistant(e) maternel(le)

Les animatrices RAM interviewées ont toutes évoqué la **problématique de l'appellation RAM, qui ne correspondrait plus à la totalité des missions aujourd'hui exercées** au sein des relais et qui fait croire que les RAM sont ouverts seulement aux assistant(e)s maternel(le)s :

*Les parents ne se sentent pas légitimes pour venir au RAM.*

*C'est un peu connoté. Les parents, des fois, ils nous disent, vous allez prendre parti pour l'assistante maternelle. Ça induit des choses avec cette appellation.*

## Le RAM, un espace de professionnalisation

Les RAM permettent aux assistant(e)s maternel(le)s de sortir de leur isolement en leur offrant un lieu de rencontres et d'échanges avec leurs pairs. **Un second axe fort est développé par tous les RAM rencontrés : la formation.** En effet, les RAM recensent annuellement les besoins et les souhaits de formation et accompagnent la mise en œuvre de la formation.

Le principal frein en matière de formation se situe aujourd'hui du côté des assistant(e)s maternel(le)s qui ne s'autorisent pas à partir en formation sur leur temps de travail. L'enquête réalisée auprès des assistant(e)s maternel(le)s montre que 81 % des 470 assistant(e)s maternel(le)s ayant bénéficié d'une formation au cours des deux dernières années, l'ont suivie hors temps de travail.

L'enquête auprès des parents relève que 1 256 parents (40 %) ne savent pas si leur assistant(e) maternel(le) est diplômé(e), et 34 % des parents ne savent pas si leur assistant(e) maternel(le) a suivi une formation continue. Ces chiffres interrogent le rôle de parent employeur, qui a la responsabilité de favoriser l'accès à la formation continue.

**Faciliter le départ en formation continue des assistant(e)s maternel(le)s est un enjeu important pour les RAM**, et pour la qualité d'accueil des enfants. En effet, le RAM a une mission à la fois auprès des parents pour aider à organiser le départ en formation des assistant(e)s maternel(le)s (alternative pour la garde de l'enfant) et auprès des assistant(e)s maternel(le)s pour favoriser les départs en formation de tous les professionnels.

La formation est un aspect de ce qui a été soulevé comme une mission essentielle par les RAM : la professionnalisation. Celle-ci participe de la reconnaissance du métier, revendiquée par les assistant(e)s maternel(le)s, comme le montre l'ensemble des enquêtes réalisées dans le cadre de cette étude.

## Les constats des RAM sur les demandes des parents

Les RAM constatent une diminution des demandes des familles en matière d'accueil individuel. Cela s'explique sur certains territoires par une baisse de la natalité, ouverture d'un nouvel établissement d'accueil collectif...

**Le nombre d'assistant(e)s maternel(le)s est lui aussi, dans certains secteurs, en baisse.** Cela n'est pas nécessairement perçu comme un problème puisque'il s'agit le plus souvent des régularisations administratives de situation d'assistant(e)s maternel(le)s. Sur d'autres territoires, la baisse de l'offre des assistant(e)s maternel(le)s permet de mieux réguler les demandes, notamment dans des contextes de sous-activité.

**Les RAM témoignent d'une augmentation du nombre de demandes d'accueil à temps partiel.** Même si l'on constate dans l'enquête auprès des parents que le temps complet reste la durée d'accueil la plus demandée, le temps partiel représente plus d'un quart des demandes.

Les demandes de temps partiel exigent des assistant(e)s maternel(le)s une souplesse et une bonne gestion des places.

**Les demandes d'horaires spécifiques ne sont pas homogènes sur l'ensemble du territoire.**

Sur certains, elles sont inexistantes, sur d'autres elles sont assez présentes.

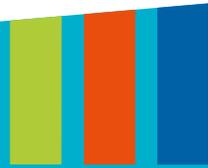
*Les besoins des familles ont évolué. Avant, on avait beaucoup de temps pleins, de 4/5<sup>e</sup> éventuellement. Aujourd'hui, "l'enfant est gardé par mamy", ou "le parent travaille à mi-temps" ou "j'ai des récupérations", etc. Je constate que les temps d'accueil ont diminué.*

*J'ai très peu de demandes en horaires atypiques, j'en ai 3 par an peut-être.*

*Les demandes en horaires atypiques augmentent.*

*On a aussi pas mal de personnes qui demandent des horaires atypiques jusqu'à 20 h 30, tard le soir ou le samedi... Il y a beaucoup d'assistantes maternelles qui refusent ce type de contrat-là.*

Certaines demandes questionnent la conciliation de la vie privée et professionnelle : amplitude de travail importante, horaires et jours spécifiques... Les animatrices témoignent d'une plus grande souplesse des assistant(e)s maternel(le)s à accepter les demandes à temps partiels plus que les horaires spécifiques. Dans ce cas, la garde d'enfant à domicile est mobilisée.



## L'environnement des RAM

**Les 81 RAM du département sont structurés en réseau.** Le réseau des RAM 31 est une ressource indispensable et reconnue des RAM. Il permet aux professionnels des RAM de se rencontrer et de bénéficier d'apport d'informations. Cela permet de créer un sentiment d'appartenance et une identité commune co-construite entre les RAM et la Caf (par l'intermédiaire de la Conseillère Technique Caf en charge de l'animation de ce Réseau).

**Les RAM mobilisent deux partenariats institutionnels : la PMI et Pôle emploi.** La PMI au titre de l'agrément et du suivi et Pôle emploi afin d'accompagner les assistant(e)s maternel(le)s dans la gestion de leurs droits (assurance chômage). Ces partenariats, construits sur chaque territoire, sont à maintenir et à développer.

**Les associations d'assistant(e)s maternel(le)s sont également des acteurs incontournables, lorsqu'il est question des assistant(e)s maternel(le)s.** En effet, comme le montre la carte ci-contre, 63 associations sont recensées sur le département.

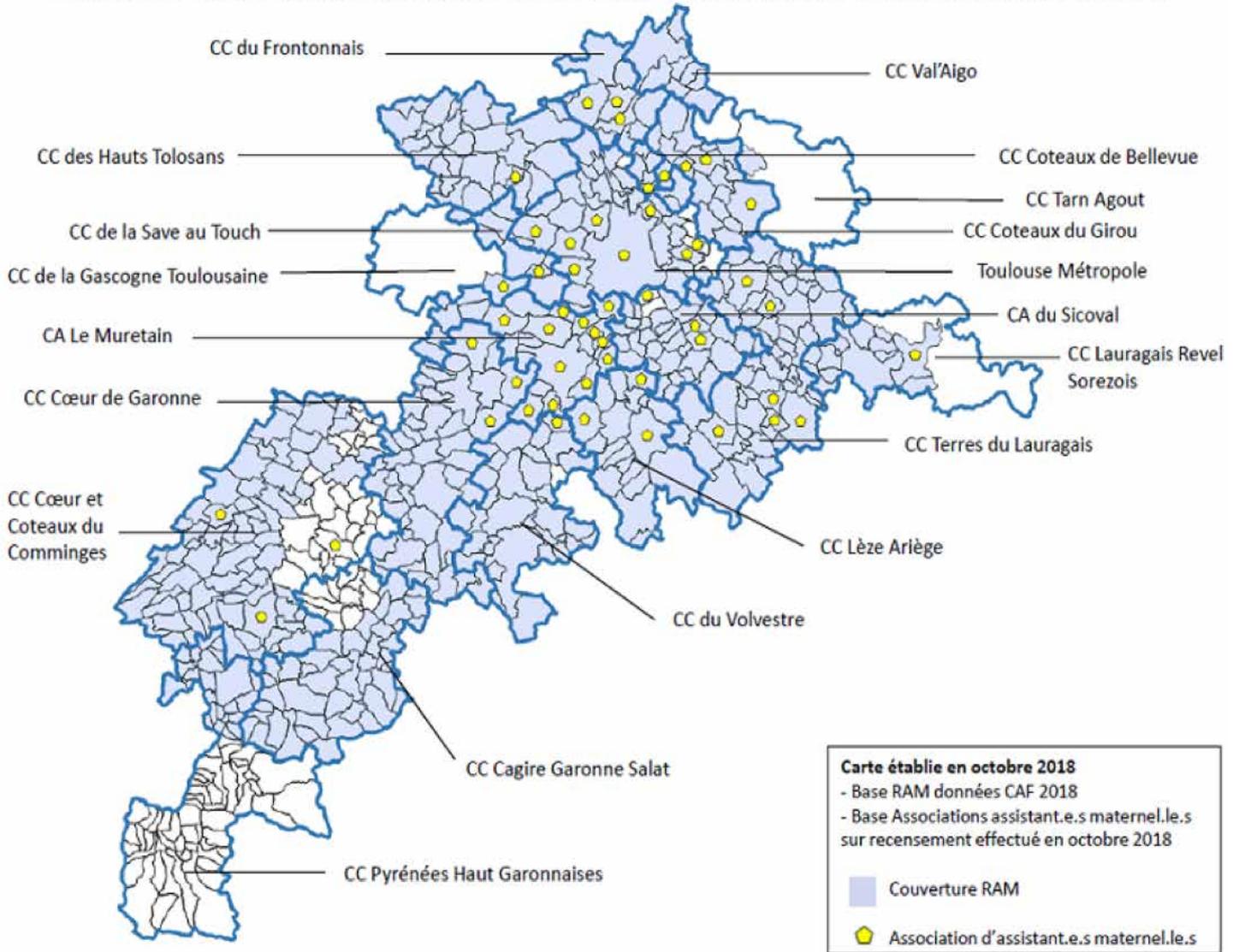
Les territoires des RAM et associations se superposent parfois. **Les relations entre RAM et associations sont différentes d'un territoire à l'autre, où les acteurs qui les composent sont soit en complémentarité** (avec des liens existants), **soit en concurrence** (avec souvent une absence de dialogue). Les liens seraient à consolider, voire parfois à construire, en s'inspirant des partenariats qui fonctionnent.

*On est vraiment en complémentarité.*

*Les assistantes maternelles sont allées chercher au RAM ce qu'elles n'ont pas à l'asso... L'animation ne se gère pas de la même façon, parce que là c'est moi qui l'anime, avec mon matériel. Le reste du temps, elles sont entre elles. Depuis l'ouverture du RAM ça s'est toujours bien passé.*

*Sur le territoire, on garde chacun sa place, nous [le RAM] de neutralité, et l'association des assistant(e)s maternel(le)s en défense du droit des assistant(e)s maternel(le)s.*

## Couverture départementale des RAM et localisation des Associations d'assistant.e.s maternel.le.s



# L'enquête auprès des associations d'assistant(e)s maternel(le)s

## Méthodologie de l'enquête

**63** associations d'assistant(e)s maternel(le)s ont été recensées en Haute-Garonne en 2018.

> **10 associations** ont fait l'objet d'**entretiens semi-directifs**, généralement avec les présidents (ou des membres du bureau), soit à leur domicile, soit dans les locaux des MAM pour ceux qui travaillent dans ce type de structure, soit dans les locaux utilisés à l'occasion des activités collectives menées par les associations.

La construction de l'échantillon des associations rencontrées s'est attachée à tenir compte d'un ensemble de critères à même de favoriser sa représentativité. Il en va ainsi :

- du territoire d'implantation de l'association : les secteurs urbains, périurbains et ruraux sont représentés ;
- de l'environnement des associations : présence ou non d'autres associations d'assistant(e)s maternel(le)s sur le territoire, présence ou non d'un RAM ;
- de la taille des associations par le nombre de leurs adhérents ;
- du territoire d'activité des associations : quartier, commune, département ;
- de leur visibilité : présence ou non d'un site internet, d'une stratégie de communication.
- de leur ancienneté : certaines associations ont plus de 20 ans d'existence tandis que d'autres sont apparues très récemment. Cette ancienneté est variable sur les 63 associations recensées : 14 associations de moins de 5 ans ; 16 associations anciennes de 5 à 10 ans ; 21 associations anciennes de 10 à 15 ans et 12 associations de plus de 15 ans.

Le guide d'entretien portait sur :

- le métier d'assistant(e) maternel(le) ;
- les conditions d'exercice de l'assistant(e) maternel(le) ;
- les relations parents-assistant(e) maternel(le) ;
- l'environnement de l'association (relations avec d'autres associations, appartenance à un réseau national, liens Caf et PMI, liens avec les RAM...).

## Principaux constats sur les fonctions des associations et leur inscription sur le territoire

Les associations d'assistant(e)s maternel(le)s constituent un monde relativement hétérogène. Cependant elles remplissent quatre fonctions principales.

> **La lutte contre l'isolement est une fonction fondamentale.** Le principal moyen concret pour y répondre réside dans les activités collectives organisées de façon hebdomadaire (sauf dans le cas des associations qui ne s'organisent pas autour des activités collectives).

> **La professionnalisation est autant un effet qu'un objectif à part entière.** La professionnalisation constitue un effet induit des échanges qui ont lieu à l'occasion des activités. Les conditions de cette professionnalisation sont parfois clairement recherchées et mises en œuvre. Elle se traduit également par la mise en place et la participation des adhérents à des formations.

> **La reconnaissance du métier est au cœur des préoccupations.** La communication partenariale et /ou auprès des parents employeurs en constitue généralement le moyen principal. Cela peut prendre différentes formes comme l'ouverture d'actions collectives à l'ensemble des adhérentes et des parents, la diffusion de lettres d'information, etc.

> **Le soutien aux professionnels répond à un besoin manifeste.** Il se traduit notamment par de la veille juridique, de la diffusion de modèles de contrat, de l'écoute des professionnels par les présidentes et par les membres du bureau ou encore des échanges informels autour des temps de rencontre.

Dans le cadre de la mise en œuvre de ces fonctions, cinq modes d'action sont mobilisés différemment d'une association à l'autre :

- l'expression collective ;
- la revendication et la définition d'une professionnalité ;
- la pratique du métier entre pairs ;
- la gestion des situations et l'échange autour des problématiques du travail ;
- la communication sur l'activité de l'association et, plus généralement, autour du métier.

> **Malgré la diversité de leurs projets, les associations partagent un même statut juridique.** Celui-ci leur permet d'organiser leurs activités et de formaliser leur mode de gestion dans une dimension collective. Il leur donne également une plus grande visibilité et leur facilite l'accès à certains des services qui leur sont indispensables (particulièrement l'occupation des salles communales pour la plupart d'entre elles). La totalité des présidentes rencontrées (et des membres de bureau) sont des assistantes maternelles qui consacrent bénévolement leur temps à l'association.

> **Les associations sont fortement implantées dans leur territoire.** Elles jouent un rôle actif qui participe de leur insertion dans un environnement plus ou moins large. Le territoire d'intervention de la grande majorité d'entre elles est généralement celui du quartier, de la commune ou plus rarement du canton. Certaines associations touchent plus exceptionnellement un territoire plus vaste. Quelle que soit la taille de ce territoire, il est rare qu'une association touche la totalité des assistant(e)s maternel(le)s qui y sont présentes. Par ailleurs, il est courant que les assistant(e)s maternel(le)s adhèrent simultanément à plusieurs associations en fonction de la complémentarité des fonctions qu'elles remplissent. Il n'y a donc pas d'effet de concurrence observé entre associations.

> **L'adhésion à une ou plusieurs associations par les assistant(e)s maternel(e)s** ne contredit pas leur participation aux animations d'un RAM : en effet, selon les réponses apportées au questionnaire diffusé auprès des assistant(e)s maternel(le)s, 31 % des répondants indiquent adhérer à une association. Parmi eux, 70 % fréquentent parallèlement un RAM.

> **Les liens avec les acteurs locaux** sont particulièrement présents et mis en avant. C'est systématiquement le cas avec les communes, moins fréquent avec les autres partenaires. Par exemple, rares sont les partenariats ou les coordinations développées avec les RAM.

> Généralement, les associations ne s'envisagent pas directement partie prenante de **la politique petite enfance du territoire**. Cela ne signifie pas qu'elles s'en excluent, mais que leur positionnement est d'abord en lien avec des enjeux locaux qui n'entrent pas immédiatement en résonance avec le niveau plus stratégique notamment du Schéma Départemental des Services Aux Familles à l'échelle du territoire départemental.

> **La question de l'accueil des enfants en situation de handicap** est en retrait par rapport à l'ensemble des problématiques qui sont abordées et traitées par les associations. Elle est regardée comme un sujet complexe, qui reste relativement marginal, et en face duquel les associations n'ont pas constitué de « doctrine » ni ne sont réellement engagées.

## Une proposition de classement des associations selon trois grands types

Précaution de lecture : les associations présentent une importante diversité dans leurs projets, dans leurs formes d'organisation, dans leur vision du métier et dans leur positionnement. De grandes tendances ont cependant pu être repérées à l'issue de l'enquête. Elles ont permis de dresser un portrait général autour des trois grands types d'associations présenté ci-dessous. Cette « grille » ne constitue qu'une proposition de lecture d'une réalité plus complexe et plus nuancée.

|  | ASSOCIATION d'ACTIVITE  | ASSOCIATION PLATE-FORME   | ASSOCIATION D'APPUI  |
|--|---|---|--|
| <b>CARACTERISTIQUES</b>                          |   |   |  |
| Nombre d'adhérents                               | Une taille généralement relativement réduite (de 6 à 20 adhérents)  | Des associations souvent importantes par le nombre d'adhérents (entre 20 et 200)  | Les associations qui comptent le plus grand nombre d'adhérents (entre 200 et 600)  |
| Bureau   | Un bureau généralement réduit. L'organisation repose essentiellement sur le président                           | Un bureau élargi et fortement impliqué sur l'ensemble des missions de l'association   | Un bureau élargi et fortement actif et mobilisé sur les différents volets d'action                                       |
| Territoire d'intervention                        | Généralement assez localisé (le quartier ou, plus rarement, la commune)   | Généralement la commune ou le canton  | L'ensemble du département  |
| Liens avec l'environnement institutionnel        | Sauf dans quelques cas, des liens généralement distendus avec les acteurs institutionnels                       | Quelques partenariats repérés avec des RAM, des liens nombreux avec les acteurs locaux et les collectivités   | Un lien régulier avec les principaux acteurs de la politique petite enfance  |
| Sources de financement                           | Cotisations des AM  | Cotisations des AM<br>Subventions des collectivités locales   | Cotisations des AM<br>Subventions des collectivités locales  |
| <b>DOMAINES D'INTERVENTION</b>                   |   |   |  |
| La lutte contre l'isolement                      | Principalement centrée sur l'organisation d'activités collectives   | Diversité d'intervention, l'activité collective restant un pivot  | Pas d'activités collectives : centré sur la diffusion d'information et la collaboration avec les acteurs institutionnels |
| La professionnalisation                          | Organisation très ponctuelle de formations<br>Essentiellement liée à l'échange de pratique entre professionnels | Organisation régulière de formations. Structuration des activités collectives (intervenants extérieurs notamment)<br>Parfois : analyse des pratiques professionnelles | Défense stratégique des axes de professionnalisation<br>Organisation régulière de formations                             |
| La reconnaissance du métier                      | L'information auprès des parents représente le principal levier de reconnaissance                               | Forte visibilité locale et information élargie au-delà des seuls parents employeurs   | Une reconnaissance essentiellement défendue à travers la professionnalisation du métier                                  |
| Le soutien au métier d'assistant(e) maternel(le) | Échange d'information ponctuelle et informelle  | La veille juridique constitue un axe complété par d'autres aspects comme la liste des adhérentes, des modèles de contact, etc.  | La veille juridique est une fonction principale.<br>La permanence téléphonique est une ressource fortement mobilisée.    |

## Les « associations d'activité »

Ce type d'association **se construit essentiellement autour des activités collectives**. Cela se traduit par l'organisation d'une ou plusieurs activités hebdomadaires, généralement le matin, où se rencontrent les adhérent(e)s et les enfants accueillis. Le niveau de formalisation de ces activités est variable. Il s'organise généralement autour de thématiques prévues dans un programme d'animation trimestriel ou annuel. Le nombre d'adhérent(e) de ces associations étant restreint, l'organisation des activités collectives ne nécessite pas d'inscription préalable. La fluctuation de la participation des différents adhérents permet de maintenir au fil des activités des groupes suffisamment restreints.

L'organisation des activités collectives dans un cadre « non institutionnel » constitue **une réponse concrète à l'isolement des assistant(e)s maternel(le)s**. La dimension relativement informelle permet **une réelle souplesse dans les conditions de participation** et représente un atout pour un investissement spontané des adhérents. Elle représente toutefois aussi un risque malgré la vigilance des membres organisateurs et des adhérents : à travers ce qui pourrait constituer des formes d'échange « inadaptées » (vis-à-vis du devoir de réserve, etc.), à travers un déséquilibre dans l'investissement des participant(e)s au cours des activités. **Le potentiel de professionnalisation est bien réel, mais** dépend des modalités d'organisation des activités collectives, de la gestion et l'arbitrage des éventuels conflits ou des enjeux de concurrence en l'absence d'un regard extérieur, d'un tiers.

Éléments caractéristiques :

- **Dans la genèse** : une proximité des lieux d'exercice professionnel qui a favorisé la création de liens, puis le besoin de se retrouver.
- **Dans les objectifs concrets** : le maintien d'une proximité du lieu de rencontre pour l'organisation des activités collectives.
- **Un objectif général** : favoriser la constitution d'un groupe de professionnel(le)s et le partage des pratiques et des compétences.
- **Dans les missions poursuivies** : la socialisation des enfants et le « travailler ensemble ».
- **Dans les faits et les effets** : la mise en regard des pratiques dans le « côte à côte » constitue un levier de professionnalisation des assistant(e)s maternel(le)s.
- **Vis-à-vis des parents employeurs** : la participation aux activités collectives des associations constitue une plus-value mise en avant par les professionnel(le)s et susceptible de répondre aux attentes de certains parents. La constitution d'une « communauté » professionnelle présente différents avantages, notamment pour proposer/effectuer des remplacements.
- **Les liens avec l'environnement** : par manque de coordination, sur certains territoires, des effets de concurrence avec les RAM peuvent apparaître, notamment dans le choix des créneaux d'activités collectives.

## Les « associations plates-formes »

A l'inverse des « associations d'activité », ce type d'association **se structure autour d'un noyau de missions** qui ne concentrent pas exclusivement sur les activités collectives, bien que, dans la quasi-totalité des cas, elles en organisent. Les diverses fonctions sont plus ou moins investies selon les associations, telles que l'information auprès des adhérent(e)s (le travail de veille juridique), la proposition et l'organisation de formations continues sur la base des demandes exprimées par les adhérent(e)s, un soutien aux professionnel(le)s s'appuyant sur un certain nombre de moyens et d'outils concrets, le lien avec les parents employeurs. Les activités collectives connaissent généralement, dans ce type d'association, une formalisation importante (planning, intervenant extérieur...).

Dans la palette élargie des missions de ce type d'association, **la professionnalisation est l'une des fonctions clef**. À ce titre, plusieurs de ces associations ont identifié un besoin de la part des adhérent(e)s **d'échanger sur les pratiques professionnelles**. Cependant, les tentatives engagées dans ce sens n'ont généralement pu aboutir à cause du format proposé (la dimension collective, le cadre formel d'échange, etc.) sauf dans un cas.

Le dénominateur commun de ce type d'association : **la défense d'une certaine professionnalité**. Les marqueurs sont principalement le développement des partenariats, l'inscription territoriale, l'organisation structurée des ateliers et, parfois, la revendication d'une approche pédagogique spécifique. Les réponses aux besoins des assistant(e)s maternel(le)s se construisent dans **un équilibre/ un dialogue entre l'informel et le formel** (la formalisation de l'encadrement et l'animation pouvant cependant entraîner une forme de passivité, particulièrement pendant les activités). **Les liens avec les acteurs institutionnels peuvent être étroits ou, au contraire, fortement distendus**. Dans ce dernier cas, la défense de la professionnalité peut adopter et relayer une forme de « défiance » des professionnels vis-à-vis des différents acteurs institutionnels.

Éléments caractéristiques :

- **Dans l'évolution** : souvent des associations plutôt anciennes qui étaient préalablement des « associations d'activité ».
- **Dans les objectifs** : la dimension professionnelle est fortement mise en avant, notamment à travers la formation.
- **Dans les revendications** : de légitimité et d'ancrage dans l'environnement professionnel
- **Autour des membres organisateurs** : une organisation structurée des temps d'activités collectives par les membres du bureau (avec une attention portée à la qualité de l'activité).
- **L'organisation des activités** : une inscription préalable des adhérents aux activités est mise en place pour les associations les plus importantes
- **Le recours à des intervenants extérieurs** : il est souvent mis en avant et recherché. Il favorise la diversité des activités et l'acquisition de nouvelles compétences par les participants
- **Une ressource** : le soutien et l'échange interindividuel sont des modalités très présentes via la permanence téléphonique lorsqu'elle existe et l'organisation de temps de rencontre. Les échanges portent sur les difficultés rencontrées dans le cadre de leur activité professionnelle, notamment les relations avec les parents employeurs.
- **L'appui aux adhérents** : fortement travaillé dans les domaines administratifs, législatifs et contractuels par la mise à disposition d'outils et l'organisation de réunions d'information.
- **Vis-à-vis des parents** : un lieu ressource également pour les parents (à travers une liste actualisée des assistant(e)s maternel(le)s adhérents) et parfois une stratégie active de communication en direction des potentiels parents employeurs du territoire. Des « zones de flou » dans les missions notamment autour de la médiation jouée par l'association entre les assistant(e)s maternel(les) et les parents. Mais une mobilisation pourtant fréquente de ce type d'intervention qui traduit des attentes et des besoins chez les deux parties.
- **Les liens avec l'environnement** : une complémentarité avec les RAM rarement mise en œuvre.

## Les « associations d'appui »

Au contraire des deux autres types d'association, les « associations d'appui » n'organisent pas d'activité collective. Les adhérent(e)s à ce type d'association sont souvent membres d'autres associations où ils peuvent participer à des activités collectives. Les « associations d'appui » viennent donc compléter l'offre des autres associations et répondent à d'autres besoins. **L'information aux assistant(e)s maternel(le)s est l'une de leurs missions premières.** Une veille permanente sur les questions juridiques, administratives et contractuelles est assurée par les membres du bureau qui relaient l'information par différents moyens (courriel, comptes-rendus, réunions d'information) auprès de l'ensemble des adhérents. Une forme d'expertise est donc développée par les membres du bureau et sert en quelque sorte de base à la légitimité de cette activité d'information.

Ce type d'association, à travers ses différents moyens de communication, a vocation à toucher l'ensemble des professionnels du territoire, y compris au niveau départemental. Le nombre d'adhérent(e)s d'une année à l'autre est variable et évolue avec les besoins des assistant(e)s maternel(le)s dans ce domaine. Malgré des liens importants avec les syndicats, ces associations s'en distinguent en constituant plutôt un trait d'union entre les professionnels et les acteurs institutionnels. L'investissement de ce type d'association dans les instances institutionnelles renforce un point de vue plus stratégique relayé auprès des adhérent(e)s. Inversement, ces associations constituent des « caisses de résonance » pour faire remonter le point de vue des assistant(e)s maternel(le)s. Le niveau de proximité avec les adhérents reste ainsi un facteur déterminant malgré la taille de ce type d'association.

Éléments caractéristiques :

- **Le travail d'information et de diffusion** : il est l'une des fonctions premières et prend différentes formes. Il peut se traduire par la mise à disposition d'une documentation, d'une bibliographie professionnelle ou juridique, la diffusion à distance (courriel ou autre), des réunions d'information sous forme de conférence.
- **Autour des contrats** : la mise à disposition d'un modèle de contrat est un élément clef. C'est toutefois un facteur supplémentaire d'inversion du rapport contractuel avec les parents employeurs, l'assistant(e) maternel(le) proposant son propre modèle de contrat.
- **La formation** : la constitution de groupes suite à appel à intérêt est un volet important et permet notamment de commander des formations « sur mesure » en fonction des besoins.
- **Les ressources extérieures** : autre vecteur de professionnalisation, l'appel à des intervenants extérieurs permet aux « associations d'appui » d'offrir aux adhérent(e)s le point de vue et les connaissances de spécialistes sur des questions spécifiques.
- **L'équipement** : la taille de ce type d'associations permet de proposer aux adhérent(e)s l'organisation d'achats groupés pour certains types de matériel.
- **Les postures défendues** : bien qu'assistant(e)s maternel(le)s eux(elles)-mêmes, les membres du bureau développent une prise de recul sur le métier et un regard critique à la fois sur le cadre institutionnel et sur les positionnements ou les pratiques pouvant avoir lieu parmi les assistant(e)s maternel(le)s.
- **Les membres du bureau** jouent une pluralité de rôles auprès des adhérent(e)s. Le soutien et le conseil des adhérent(e)s autour des difficultés rencontrées sont importants. Cela peut également se traduire par un rôle de médiation entre les parents et les assistant(e)s maternel(le)s.

## Principaux constats

### Issus de l'enquête auprès des RAM

**La professionnalisation est un axe fort des RAM** qui regardent le départ en formation continue des assistant(e)s maternel(le)s comme un enjeu important. Les RAM s'inscrivent dans un réseau structuré avec les partenaires institutionnels, mais leurs collaborations avec les acteurs locaux sont très variables notamment avec les associations d'assistant(e)s maternel(le)s qui peuvent s'inscrire soit en complémentarité, soit en concurrence.

Dans leur mission d'observation, les RAM constatent une **faible demande liée à la garde d'enfant à domicile ou à l'accueil d'enfants en situation de handicap**.

**Le rôle de guichet unique des RAM peine à se mettre en œuvre concrètement sur les territoires**, car certains RAM ne sont pas encore positionnés sur cette mission. Ils sont essentiellement fréquentés par les assistant(e)s maternel(le)s et s'interrogent sur l'accompagnement plus important des parents, confrontés à de multiples sources d'information.

### Issus de l'enquête auprès des associations d'assistant(e)s maternel(le)s

**La lutte contre l'isolement est une fonction fondamentale des associations** qui s'organisent généralement autour d'activités collectives. La professionnalisation est un réel effet de la pratique collective ainsi qu'un objectif parfois très structurant.

**La reconnaissance du métier est au cœur des préoccupations** et traverse la plupart des actions de communication développées.

## Conclusion

**L'accueil individuel**, en Haute-Garonne, avec **plus de 30% d'enfants de moins de 3 ans accueillis au domicile des assistant(e)s maternel(le)s** représente le premier mode d'accueil des enfants de moins de 3 ans, d'où l'intérêt particulier porté à cette étude par le comité de pilotage du Schéma Départemental des Services aux Familles (SDSF).

Sa réalisation, avec ses trois volets complémentaires, permet une meilleure connaissance de ce champ tant du point de vue des utilisateurs (les parents) que celui des professionnels à leur domicile ou celui des parents.

**Les résultats recensés** vont constituer des points d'appui afin de **développer la lisibilité et l'accessibilité de l'offre d'accueil individuel** auprès des parents et professionnels concernés.

En effet, dès à présent, les principaux besoins qui émergent concernent :

- L'amélioration de l'information auprès des parents et professionnels de l'accueil individuel sur différents aspects (offre de service, contractualisation réglementaire et allègement des démarches administratives).
- L'accompagnement des parents ayant des besoins spécifiques non couverts.
- L'optimisation de l'accès aux services des Relais Assistant(e)s Maternel(le)s.
- Le soutien de l'activité et la professionnalisation des assistant(e)s maternel(le)s.
- La coordination des différents services concernés par ce type d'accueil.

Ces nouvelles perspectives d'action départementale seront travaillées dans le cadre d'un partenariat d'acteurs déjà structuré avec les services de l'Etat, du Conseil Départemental, de la caisse d'Allocations familiales, des collectivités locales et des différentes représentations des professionnels de l'accueil individuel. Elles viendront enrichir une offre de service déjà mise en œuvre à différents échelons locaux en Haute-Garonne.

Dans un contexte partenarial où l'accueil collectif est plus souvent repéré comme le contributeur direct d'une politique d'accueil petite enfance, il convient de confirmer la place complémentaire et prépondérante de l'accueil individuel, ancré dans une démarche d'offre de service de qualité.

