

# JOURNÉE DÉPARTEMENTALE DES RELAIS PETITE ENFANCE

2  
octobre 2025



[www.caf.fr/professionnels](http://www.caf.fr/professionnels)

# INTRODUCTION

**Carole Grelaud**  
Maire de Couëron

**Thierry Delemotte**  
Directeur de l'action sociale



[www.caf.fr/professionnels](http://www.caf.fr/professionnels)

# Sylvaine Carreira-Gaignard

Responsable du développement  
des politiques départementales  
action sociale Caf



[www.caf.fr/professionnels](http://www.caf.fr/professionnels)

# PROGRAMME DE LA JOURNÉE

**Alexandra Vinsonneau**  
Conseillère départementale  
parentalité et animatrice  
du réseau des RPE



[www.caf.fr/professionnels](http://www.caf.fr/professionnels)



# Programme de la journée

- 09h15-10h30** ● Regards croisés Caf 44, Cnaf et Pmi
- 10h45-12h40** ● Conférence de Pierre Moisset
- 12h40-14h00** ● Déjeuner
- 14h10-14h55** ● Ateliers
- 15h05-15h50** ● Ateliers
- 16h05-16h45** ● Clôture par Pierre Moisset



# RPE D'AUJOURD'HUI ET DE DEMAIN

Louise Levesque  
Cnaf



[www.caf.fr/professionnels](http://www.caf.fr/professionnels)



# Programme

1

## **Les RPE : un rôle clé dans l'écosystème de la petite enfance...**

- Chiffres nationaux sur l'offre d'accueil
- Les Rpe en chiffres

2

## **... Réaffirmé par la perspective d'un service public de la petite enfance et la nouvelle Cog**

- Les Relais petite enfance au sein de la nouvelle COG 2023/2027
- Relais petite enfance et SPPE

3

## **La complémentarité de Monenfant.fr et des Rpe**

- Fréquentation du site
- Offre de services à destination des Rpe



1

# Chiffres nationaux sur l'offre d'accueil en 2022/23



## Chiffres des départs

- 4,3 % en 2023,  
- 4,2 % en 2022,  
= 10 670 salariées en moins par rapport à 2022.

42 % partiront à la retraite d'ici 2035 → 114 420 postes seront à pourvoir.



Nombre de naissances par an

**678 000**  
naissances en  
2023

-10 % depuis 2019

Taux de couverture de **60,3%**

Stable ; porté par la baisse des naissances et l'augmentation des micro-crèches Paje

**684 600** places chez les assistants maternels en 2022  
-4.2% en 2022

En baisse

52% de l'offre globale

**5 068** Maisons d'assistants maternels (MAM) en 2023

Attractif

**507 100** places en crèche  
+ 3,2% en 2022

A développer

39% de l'offre globale

**47 500** places en garde à domicile  
+ 5% en 2022

+ 5% en 2022

4% de l'offre globale

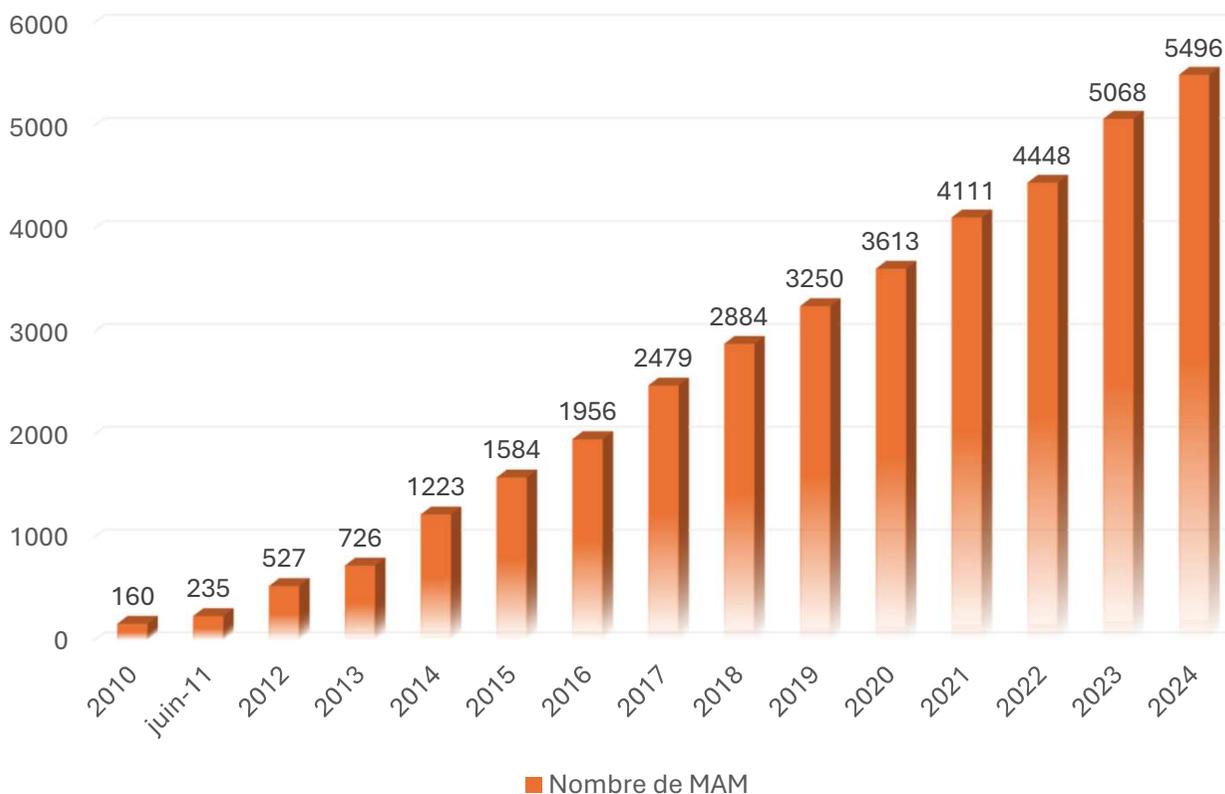


# Augmentation du nombre de MAM

## Un nombre croissant de MAM

En 2024, les Caf dénombrent 5 496 Mam contre seulement 160 en 2010.

En faisant l'hypothèse qu'une Mam compte en moyenne 12 places, on évalue le nombre de places en Mam à 66 000 environ, en 2024 ; environ 5% de l'offre totale d'accueil du jeune enfant.



Sources : Questionnaire de suivi de la démarche stratégique, 2024 ; Note Mam CNAF, avril 2022 ; Étude CRÉDOC relative aux caractéristiques et à la localisation des maisons d'assistants maternels (MAM), réalisée pour la Direction de la Sécurité Sociale (2014).



1

# Les Rpe en Chiffres en 2023

Les Caf mobilisent 157 M€ en faveur du fonctionnement des RPE en 2024.



En hausse

Depuis leur création, les Relais sont devenus des services de référence tant pour les parents que pour les professionnels.

Ils se sont particulièrement bien implantés dans le paysage institutionnel du secteur de la petite enfance.

3 157 Relais petite enfance

En baisse

3 600 ETP d'animateurs

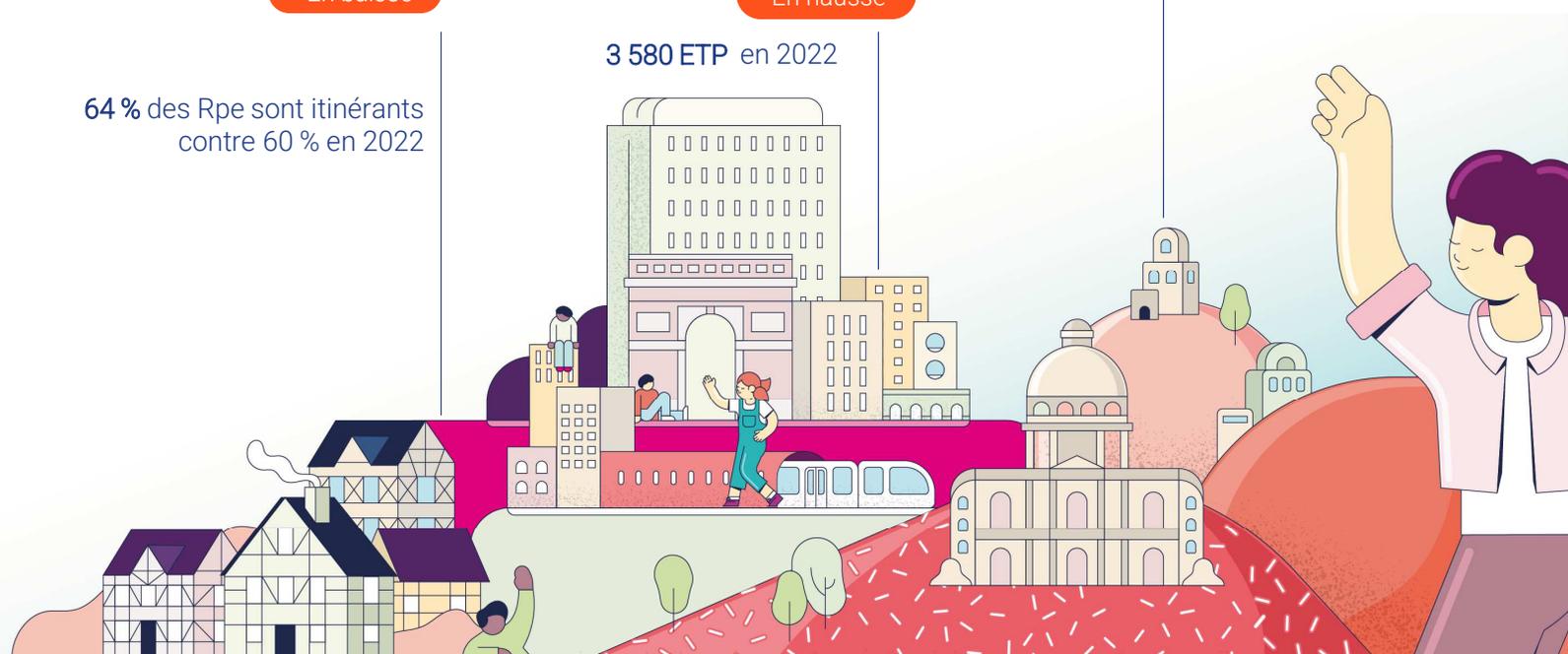
En hausse

1 ETP/57 assistant maternel

En baisse

3 580 ETP en 2022

64 % des Rpe sont itinérants contre 60 % en 2022



# Bilan d'activité des RPE en 2023

## Meilleure couverture auprès des familles

En 2023, les RPE touchent une proportion de familles plus importante qu'en 2022 :

- 32 % des familles avec enfants de moins de 3 ans (30% en 2022).

### Mission renforcée de Guichet Unique

En 2023, 30 % des Rpe se sont engagés dans la mission de guichet unique d'information.



- En soutien des pratiques, il faut maintenir la dynamique des ateliers d'éveil ;
- Diversifier le profil des animateurs si difficultés de recrutement.

## Augmentation du recours des professionnels aux activités des relais



182 000 assistants maternels ont bénéficié de renseignements individuels : **plus des trois quarts des assistants maternels agréés actifs**

### Analyse de la pratique

22 % des Rpe se sont engagés sur cette mission renforcée (18% en 2022). 7 067 assistants maternels en ont bénéficié  
=> 25% de + qu'en 2022 .

### Mission renforcée de promotion active de l'accueil individuel

En 2023, 41 % des Rpe se sont engagés sur la mission de promotion active de l'accueil individuel.



# Les Relais petite enfance au sein de la nouvelle COG 2023/2027

Les engagements de la Caf pour 2023 – 2027 :  
« Répondre aux besoins d'accueil diversifiés des jeunes enfants et de leurs familles dans le cadre du service public de la petite enfance »

## Données clefs

+ 1,5 Mrd € pour développer l'accompagnement des familles et les places d'accueil pour les enfants

+ 440 animateurs de RPE

**Objectif de 100%** des communes de 10.000 habitants couvertes par un Rpe

1

Garantir à tous les parents une information et un accompagnement adaptés à leur besoin

2

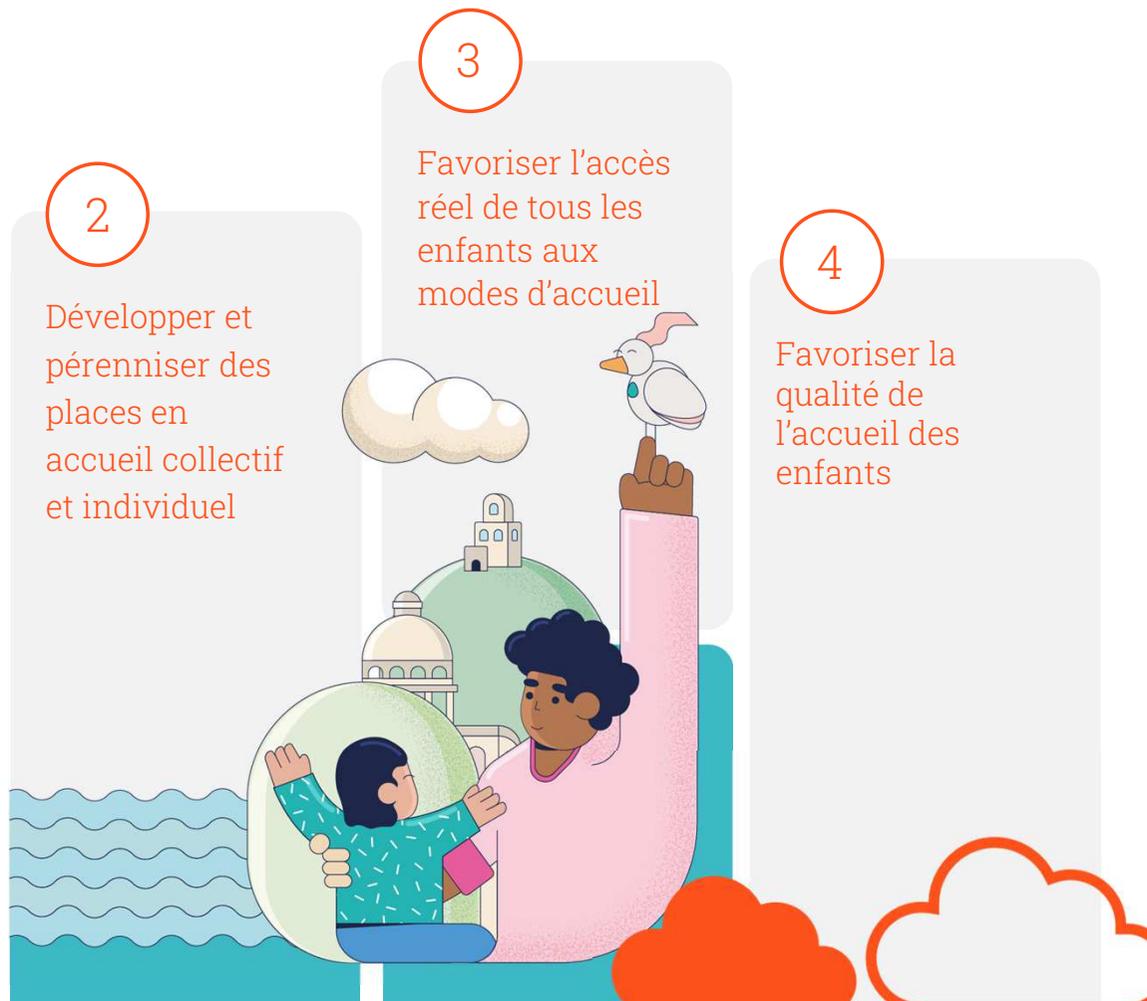
Développer et pérenniser des places en accueil collectif et individuel

3

Favoriser l'accès réel de tous les enfants aux modes d'accueil

4

Favoriser la qualité de l'accueil des enfants



## Les mesures phares

Renforcement du **maillage territorial des Rpe** et de leurs missions



### Chiffres clef :

- Augmentation du prix plafond de la **Ps Rpe** de **+14,5%** en 5 ans
- **Ps Rpe +8,56%** en 2024 (budget rectificatif), **+2,33%** en 2025

**Le Piaje : soutien à l'investissement des Rpe**

- **Augmentation des plafonds**
- Contribuer à l'essaimage des projets de Rpe sur le territoire.
- Montant des dépenses subventionnables de **+20%**



### Chiffres clef :

- Cette revalorisation est dotée d'un budget supplémentaire de **2,6 millions d'euros dès 2024** et d'un total de **10,4 millions d'euros en cumulé sur la période 2024-2027**



## Les mesures phares

### Montants

Jusqu'à 250 000 € d'aide à l'aménagement ou transplantation d'un relais petite enfance. *(Si gros œuvre labélisé au titre du développement durable, à défaut 120 000 €)*

En moyenne **38 000 €/an d'aide de la Caf** par poste à temps plein d'animateur de RPE.

### Exemples chiffrés :

La collectivité aménage un nouveau local pour installer un RPE, sans augmenter le nombre d'ETP et sans label DD.



Coût total des travaux =  
**120 000 €.**



Aide de la Caf à l'investissement =  
**60 000€**, soit **50%** du cout total du projet.

Le fonctionnement du RPE composé d'un animateur à temps plein, coûte 80 000€ par an en fonctionnement.



La Caf accorde un financement de **38 000 €** par an.



## Création et de développement d'ETP de RPE

	2021	2022	2023	2024
Evolution du nombre de créations de RPE	25	40	24	21
Evolution du nombre de RPE	3209	3205	3157	3136 (théorique)

Créations stables MAIS diminution nombre RPE = fermetures et fusion

- Besoin continue de mutualiser les services, de réorganiser l'activité

	2021	2022	2023	2024
Evolution du nombre de création d'ETP	+ 24	+ 50	+ 20	+74
Evolution du nombre d'ETP	3530	3580	3600	3674 (théorique)

Objectif de 440 ETP = +88 ETP annuel

- Or la trajectoire observée est plus basse, même si ressaut en 2024 = +2,1% par rapport à 2023



Poursuivre ce maillage : Création de RPE ; Développer les ETP  
Stabilité structurelle, fidélisation des professionnels.



## Maillage territorial des RPE en 2023

**70% des EPCI** (bleu foncé) présentent un taux de couverture en RPE de 80% à 100%.

**Les régions les moins bien couvertes en RPE** sont les suivantes :

- Territoires d'outre-Mer ;
- Auvergne Rhône-Alpes ;
- Alsace Lorraine Champagne-Ardennes ;
- Provence-Alpes-Côte-d'Azur ;
- Midi-Pyrénées Languedoc-Roussillon.

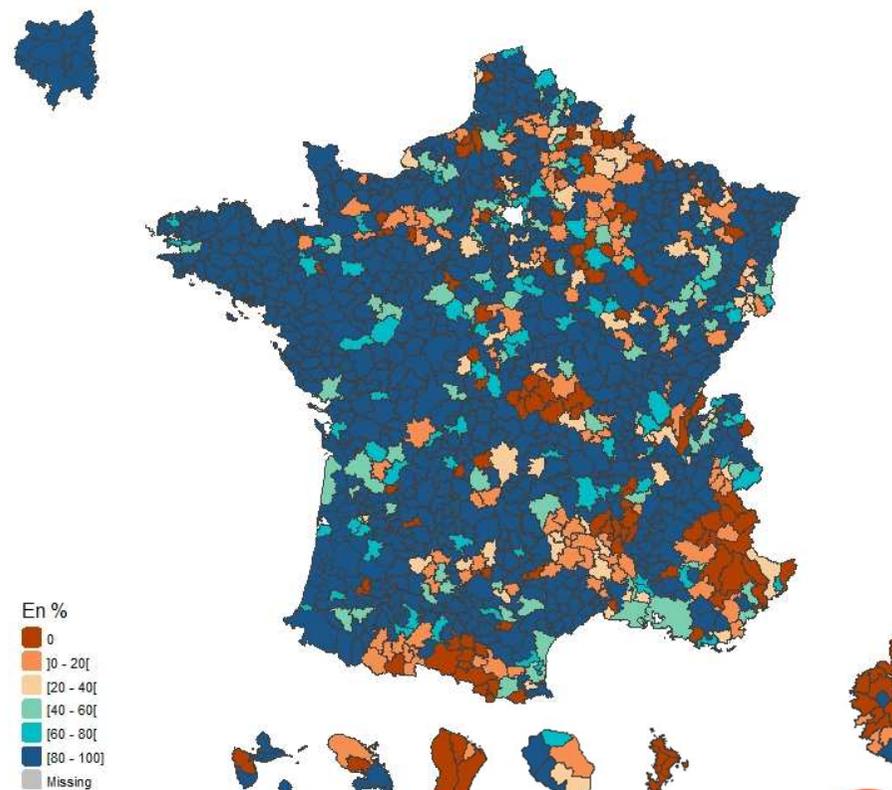
Couverture des villes de + 10 000 habitants par un RPE : **85% d'entre elles sont couvertes.**

Environ 150 communes n'ont pas de RPE implanté directement sur leur territoire mais la majorité sont membres d'un EPCI gestionnaire d'un RPE.



**Seules 21 communes de plus de 10 000 habitants** demeurent sans couverture par un RPE - ni implanté sur leur territoire ni géré par l'EPCI à laquelle elles sont rattachées.

Carte : Part des communes couvertes par un RPE dans l'EPCI en 2023



# Rôle des Rpe en direction des MAM financées par le Piaje

## Les RPE sont impliqués dans l'accompagnement des Mam

= 34 % des Rpe ont accompagné des porteurs de projets de création de Mam en 2023



Les Mam financées au titre du Piaje bénéficient d'une **offre de service enrichie de la part du Rpe.**



Sous la forme d'une **annexe au projet de fonctionnement** précisant la ou les Mam soutenues et les actions prévues à ce titre.



## Accompagnement de la Mam par le Rpe : quelques exemples

- Aide à l'amorçage du Projet
  - Identification des besoins du territoire;
  - Montage administratif du projet ;
  - Aide au démarrage de la MAM.
- Accompagnement au fil de l'eau
  - Suivi individuel
  - Accompagnement collectif des MAM



# Rôle des Maires en direction des MAM financées par le Piaje

## Financer des projets de qualité

- Le projet reçoit l'avis favorable du maire (à compter de 2026 : autorité organisatrice de l'accueil du jeune enfant) ;
- Avis qui décrit les moyens mis en œuvre par la collectivité pour favoriser la pérennité et la qualité du projet.

## Qu'évalue la Caf ?

- Identifier que l'engagement du Maire est de nature à favoriser la qualité et la pérennité de la Mam ;
- Cohérence avec les axes de la CTG.



## Que contient l'avis du Maire ?

Les modalités d'accompagnement de la collectivité en direction de la Mam, *par exemple* :

- mise à disposition de locaux,
- loyer modéré ou exonération de charges,
- subvention de fonctionnement,
- intégration des professionnels dans l'animation locale des modes d'accueil,
- valorisation de la Mam auprès des parents,
- mise en relation avec les partenaires locaux...



## Les RPE et les ambitions du Service public de la Petite enfance



*Apporter à chaque famille qui le souhaite, une solution d'accueil de qualité à un cout raisonnable*

Le volet Petite enfance de la loi pour le Plein emploi, du 18 décembre 2023 et ses répercussions sur les Rpe

### Le rôle d'autorités organisatrices des communes / EPCI

Les AO sont compétentes pour **(si moins de 3500 habitants)** :

- « 1° recenser les besoins des enfants de - de trois ans et de leurs familles et des équipements disponibles sur le territoire ;
- « **2° informer et accompagner les familles avec enfants de - de trois ans ;**

Lorsqu'elles comptent **plus de 3500 habitants** :

- « 3° assurer le pilotage du développement des modes d'accueil ;
- « **4° assurer le soutien à la qualité de l'accueil des modes d'accueil.**

Si plus de 10 000 habitants et pour la mise en œuvre des missions 2° et 4° :



Les communes mettent en place un relais petite enfance (pour le 1er janvier 2026).



## Les RPE et les ambitions du Service public de la Petite enfance

Les communes/EPCI avec la compétence petite enfance, ont pour mission **d'inventorier les besoins du territoire et les modes d'accueil disponibles**, avec :

- L'appui des chargés de coopération CTG ;
- Le RPE.

Les collectivités s'engagent et donnent des orientations et indications aux RPE.

Les RPE ont une mission d'observation à part entière et peuvent à ce titre, avoir un **rôle stratégique dans la gouvernance territoriale**.

Leur implication est clé pour alimenter les diagnostics, actualiser les données (ex. sur les assistantes maternelles) et porter une expertise terrain, notamment dans les projets de territoire liés à la petite enfance (CTG).



Le SPPE va avoir tendance à affirmer le rôle du RPE et valoriser sa présence au sein des comités de suivi ou de pilotage ou sa proximité avec les chargés de coopération CTG.



# La complémentarité de Monenfant.fr et des Rpe

Les Relais Petite Enfance (RPE) sont des **partenaires clés** de monenfant.fr :



Un **guichet unique, point d'information et d'accompagnement** pour les parents



Un **relais physique** qui vient en complément du relai numérique qu'est monenfant.fr



Un **appui territorial et local**

Dans la COG 2023-2027, **le lien entre les RPE et monenfant.fr est renforcé :**

**Fiche thématique 1** : répondre aux **besoins d'accueil diversifiés** des jeunes enfants et de leurs familles dans le cadre du **service public de la petite enfance**



## **Objectif commun aux RPE et à monenfant.fr :**

Faciliter la **mise en relation entre les parents et les modes d'accueil** et **éclairer le choix des familles** grâce au site public monenfant.fr et aux relais petite enfance

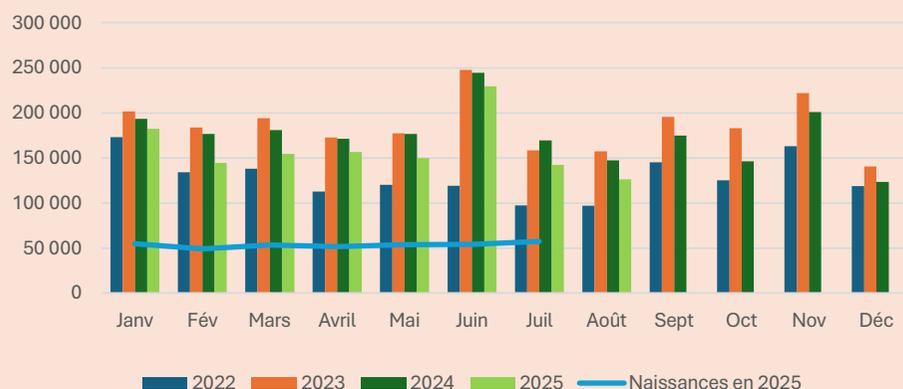


# Le site Monenfant.fr en quelques chiffres pour l'année 2025

## SUR LE SITE

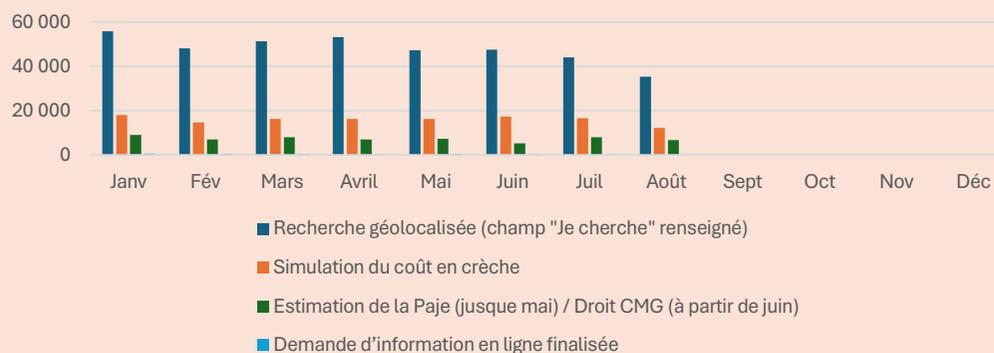
**1,285 millions** de visiteurs sur le site depuis janvier 2025

Fréquentation sur le site



**383 557** recherches géolocalisées depuis janvier 2025

Utilisation des services du site



## FOCUS SUR LES ASSISTANTS MATERNELS

192 210

ASM référencées

81 %

des ASM sont référencées sur monenfant.fr de l'ensemble des recherches géolocalisées

63 %

## FOCUS SUR LES MAM

4 249

MAM référencées

77 %

des MAM sont référencées sur monenfant.fr de l'ensemble des recherches géolocalisées

29 %

# La base documentaire de Monenfant.fr pour les Rpe

La **base documentaire** permet un accès à un **espace de stockage** de documents à destination des RPE.



## C'EST QUOI ?

C'est une **plateforme centralisée** (inspirée de SharePoint), où les animateurs RPE peuvent **facilement accéder et consulter du contenu** (PDF, PPTX, ...).



## POUR QUI ?

Dans un premier temps, pour les **animateurs de RPE**, mais aussi les **référents monenfant.fr et les coordinateurs en Caf** ainsi que **l'équipe Cnaf monenfant.fr**.



## ACCESSIBLE OU ?

Cet espace sera accessible depuis **l'espace professionnel de monenfant.fr**.



## QUEL TYPE DE CONTENU ?

Des guides, supports de formation, kits de com., retours d'expérience, de l'actualité, des documents liés au juridique ... les documents seront ajoutés **en fonction de vos besoins !**



## QUELLES REGLES DE GESTION ?

Une **arborescence claire et intuitive** sera proposée sur l'outil, avec la possibilité d'effectuer une recherche.

Les accès seront différenciés : des **owners** pourront gérer les fichiers, tandis que des **viewers** auront un accès en lecture seule.



**Merci pour votre écoute,  
Place aux questions !**



[www.caf.fr/professionnels](http://www.caf.fr/professionnels)

# LE RPE, UN PARTENAIRE CLÉ DANS LE TRAVAIL SUR LA QUALITÉ D'ACCUEIL DES ASM

**Sarah Pallardy**, Cadre déléguée à l'accueil  
individuel et collectif

**Anne-Sylvie Le Reste**

Responsable unité modes d'accueil petite enfance  
Service Protection Maternelle et Infantile



# Le RPE, un acteur incontournable

## ● Sondage auprès des évaluatrice.eurs du Département

- 75 % évoquent systématiquement le RPE lors d'une visite/entretien avec une ASM, le reste presque toujours.
  - Première demande
  - Echange au cours de la première année d'exercice
  - Extension/modification de l'agrément
  - Renouvellement

### Le RPE n'est pas évoqué :

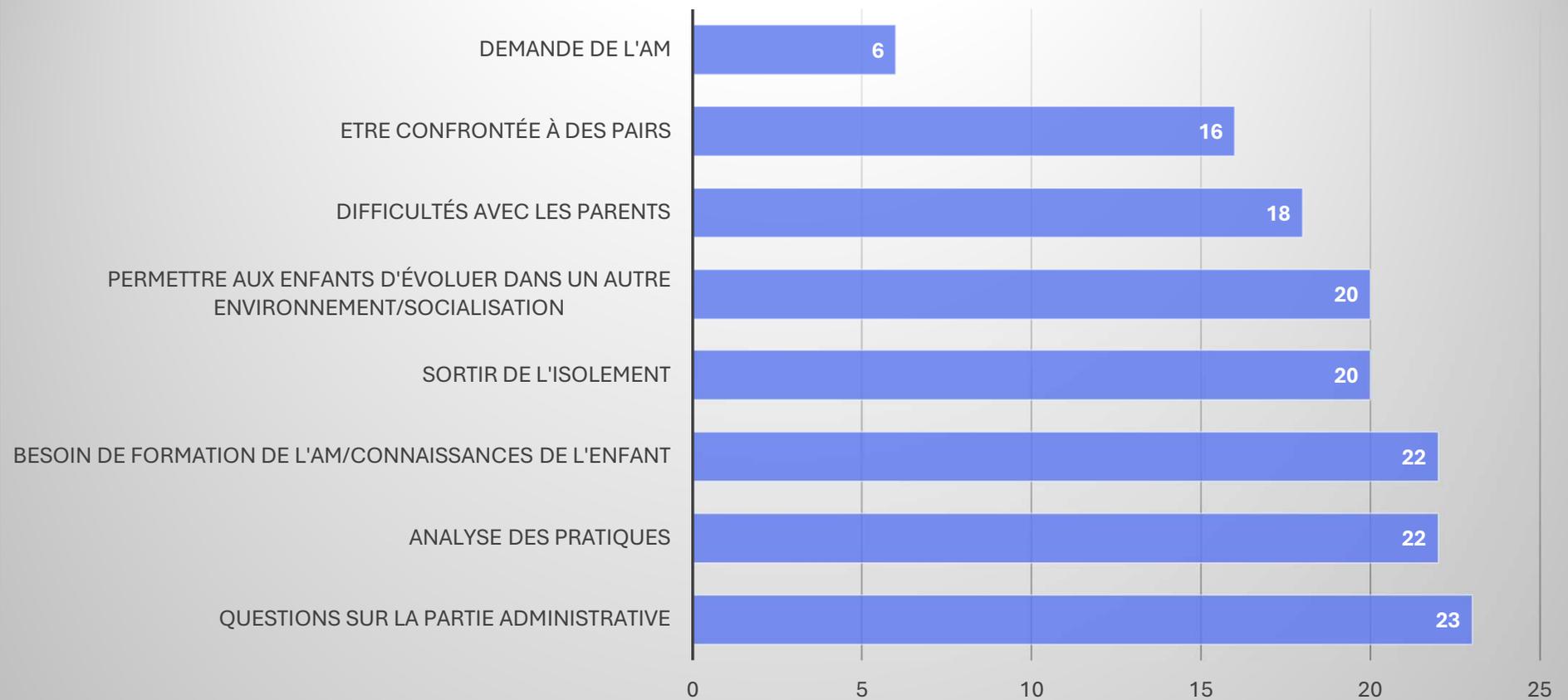
- lorsque le thème de la rencontre ou de l'entretien téléphonique est très précis et ne concerne pas le RPE
- lors des entretiens cadre si les problématiques ne sont pas en lien
- Lorsque l'AM fréquente déjà le RPE



# Le RPE, un acteur incontournable

● Sondage auprès des évaluatrice.eurs du Département

## Motifs d'orientation des ASM vers le RPE



# Représentations sur les RPE

## ● Les retours des ASM lors des entretiens avec la PMI

- Très grande satisfaction pour les professionnelles fréquentant le RPE
  - RPE très repéré pour les renseignements administratifs notamment par téléphone
  - 50% des ASM y vont régulièrement
  - Entre 60 à 90% d'expression positive des ASM qui y vont ou fréquentent le RPE
  - Les avis négatifs sont l'expression d'ASM qui n'y sont pas allées depuis longtemps, ou une seule fois ou avec a priori
  - Diversité des avis selon le RPE
- 
- Beaucoup de retours sur le manque de places disponibles, les modalités d'inscription,
  - Demande d'ADP pour tous les RPE,
  - manque diversité des activités, horaires contraignants



# Représentations sur les RPE

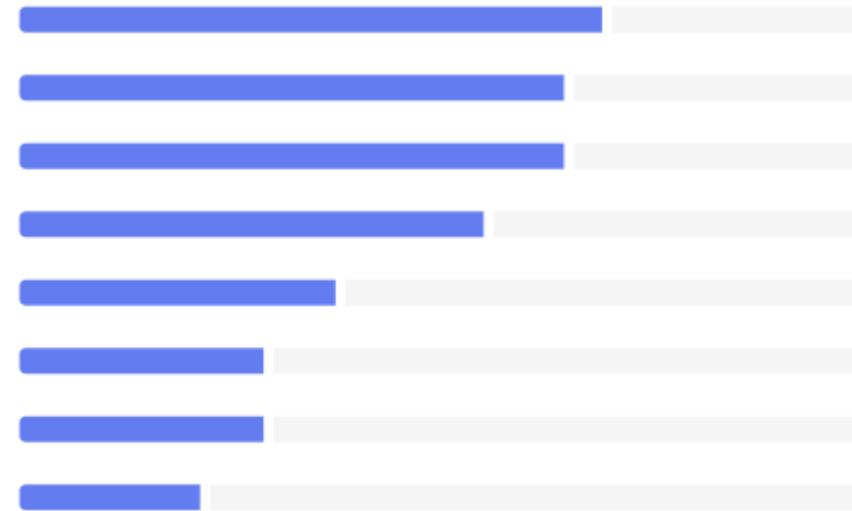
- Les retours des ASM lors des entretiens avec la PMI  
Et le commérage dans tout ça ?
  - Une excuse des ASM pour ne pas aller au RPE, vision ancienne des ASM qui ne s'y sont pas rendues depuis longtemps
  - Mitigé : certaines ASM ne parlent jamais de commérage et d'autres évoquent des ASM peu centrées sur la prise en charge des enfants, peu de professionnalisme et de discrétion prof vis-à-vis de l'enfant ou des parents/pas de régulation de la parole
  - Enfants plus agités
  - Peut faire renoncer à la participation de certaines ASM
- **Globalement moins de retours négatifs sur cette question, revient moins souvent dans les échanges avec l'UMAPE.**



# Représentations sur les RPE

## ● Les freins pour se rendre au RPE

- 1 Bas âge des enfants accueillis
- 2 Lieu éloigné de leur domicile/peu accessible
- 3 Ne conduit pas avec les enfants
- 4 Modalités d'inscription trop compliquées/peu flexibles
- 5 Commérages des AM
- 6 Sentiment négatif envers le RPE
- 7 Peu d'intérêt pour les propositions du RPE
- 8 Ne connaît pas ou peu les missions du RPE



- Appréhension du regard de l'autre
- Préférence d'une asso (moins de contraintes d'inscription, pas de regard de l'animatrice)
- Peur d'aller dans un endroit inconnu
- Nouvelle arrivée d'enfant



# Représentations sur les RPE

## ● Ce qui manque au RPE

- Fréquence des ateliers, modalités d'inscription (facilité, flexibilité, anticipation) x 14
- Plus de propositions de formations ou d'accompagnement à l'inscription en formation même hors RPE
- Plus de diversité des animations, présence de professionnels divers
- Temps de rencontres autour de leur bien-être



# Besoins des ASM repérés par la PMI

## ● Priorités d'ateliers

- La gestion des émotions de l'enfant x4
- La relation avec les parents x4
- ADP dans tous les RPE : retour très positif des AM x3
- L'aménagement des espaces de jeux (pour favoriser le jeu libre notamment) x3
- Le développement de l'enfant (psychomoteur, cognitif, psycho-affectif...) x2
- La motricité libre x3
- Des temps d'observation des compétences de l'enfant
- La familiarisation
- La place de l'adulte dans le jeu
- Motricité fine selon les âges / détournement des jouets pour en posséder moins / ateliers manuels
- La bientraitance
- Le cadre et les limites des enfants
- Le respect du rythme de sommeil et couchage adapté
- Atelier pour elles-mêmes : prendre soin de soi, le métier d'AM, la prévention des TMS, de l'épuisement professionnel
- Ateliers co-animés par RPE et UMAPE à partir de leurs besoins comme en fin de formation FPA avec des réponses à leurs questions.



# Le RPE, un appui pour la PMI

- Soirées RPE/UMAPE très appréciées des professionnel.les PMI : permet de travailler la vision sur le service et d'amener cette notion d'accompagnement
- Relations encore à travailler entre PMI/certains RPE > hétérogénéité des fonctionnements par territoire
- Les RPE ont plus de temps avec les prof pour travailler sur l'observation de l'enfant
- RPE relais des messages de prévention et d'accompagnement, lien avec UMAPE
- RPE au sein des formations initiales

« Le lien entre les RPE et l'UMAPE est super important car notre interconnaissance à un impact positif sur les assistantes maternelles. Nos discours sont cohérents et notre complémentarité n'en est que plus renforcée. »



# Le référentiel national de la qualité d'Accueil du jeune enfant

- Opportunité à saisir pour l'amélioration des compétences des ASM
  - S'y référer dès que possible et à tout moment : la diversité des interlocuteurs et des manières d'en parler va permettre aux ASM de se l'approprier
  - Contribue à poursuivre la professionnalisation des ASM
  - ASM comme porte-parole auprès des parents

## Focus **Observation de l'enfant** (23-24) :

« les prof sont en mesure d'expliquer l'intention pédagogique de leurs pratiques, notamment grâce à l'observation, pour rendre compte de ce qui motive telle approche ou proposition ». « l'analyse des observations nécessite de mobiliser des temps dédiés, le plus couramment hors présence des enfants, notamment avec l'appui de la PMI et/ou du RPE. »



PAUSE



[www.caf.fr/professionnels](http://www.caf.fr/professionnels)

# POSTURES ET PRATIQUES EN RPE POUR SOUTENIR LA PROFESSIONALISATION DES ASM

**Pierre Moisset**

Sociologue expert petite enfance



# POSTURES ET PRATIQUES EN RPE POUR SOUTENIR LA PROFESSIONALISATION DES ASM

**Pierre Moisset**

Sociologue expert petite enfance





# Soutenir la professionnalisation des assistants maternels ou accueillir de nouveaux assistants maternels et leur positionnement professionnel ?

**Mais qu'est ce qui se passe du côté des assistants maternels ?**

- Des professionnels qui se font plus rares
- Mais des professionnels heureux ?
- Un changement de profil des professionnels : plus âgés, plus formés, plus centrés sur l'accueil des enfants
- Une demande d'inscription sur le territoire
- Un changement dans le rapport au travail d'accueil des jeunes enfants : plus de projets, plus de valeurs
- Une demande croissante de formation
- Mais une activité qui est ressentie comme plus pénible



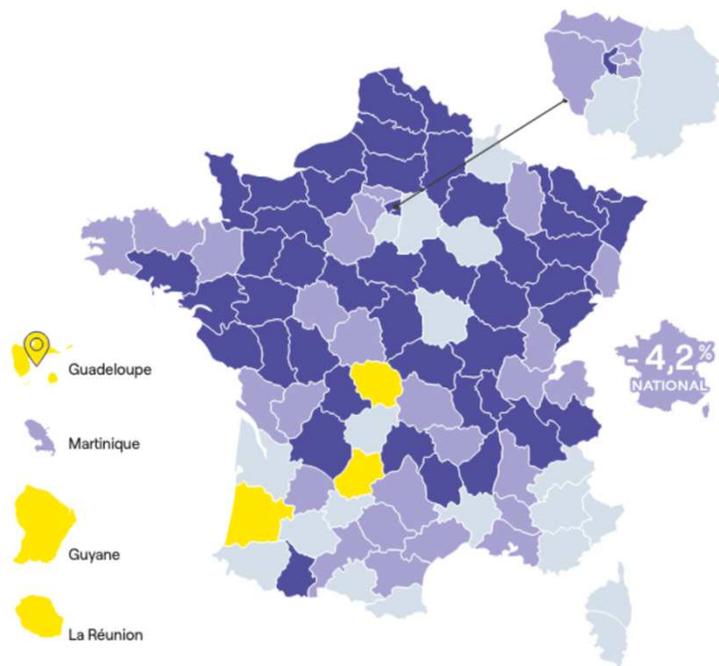
# La baisse, bien connue, du nombre d'assistants maternels

Une baisse, déjà ancienne du nombre d'assistants maternels, du nombre de parents employeurs et du nombre d'heures d'accueil

## ÉVOLUTION DU NOMBRE D'ASSISTANTS MATERNELS EN EXERCICE EN 2022

- De + 1 % à + 5 %
- De - 2 % à 0 %
- De - 5 % à - 3 %
- - 5 % et moins

📍 En Guadeloupe, le nombre d'assistants maternels a progressé de 5,1% en 2022.

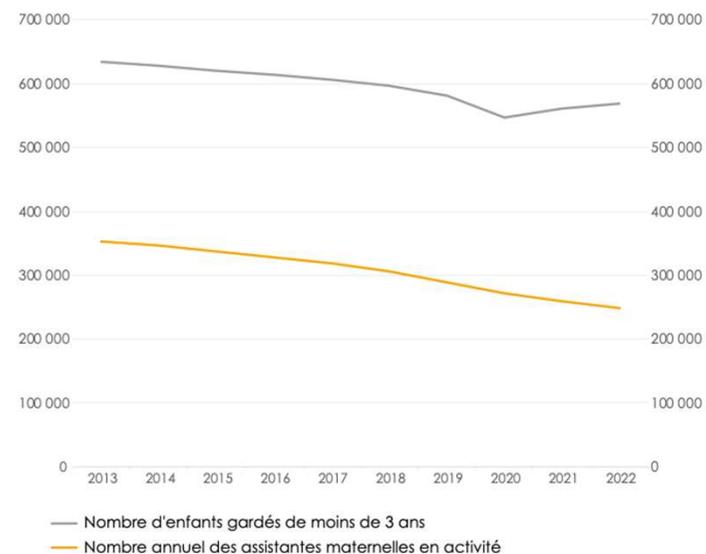


Source : Ircem 2022. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.

**Le nombre d'assistants maternels se rétracte de 4,2% en 2022.**  
Le recul du nombre d'assistants maternels est visible dans presque tous les départements. Ces professionnels restent toutefois à la 1<sup>re</sup> place des modes d'accueil formel des jeunes enfants en proposant près de 700 000 places.

Moins d'assistant maternel en valeur absolue mais une plus forte proportion en activité

## Nombre annuel de salariées ayant accueilli au moins un enfant dans l'année et nombre d'enfants gardés de moins de 3 ans



Source : Urssaf - service Pajemploi.

**Champ** : assistantes maternelles agréées déclarées dans le cadre des dispositifs Paje.

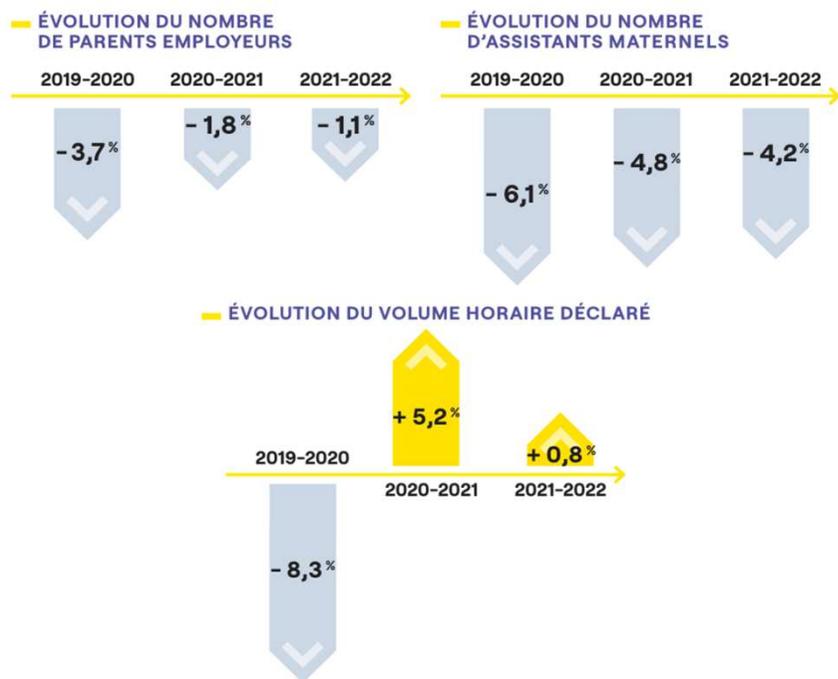
**Lecture** : en 2022, 237 000 assistantes maternelles en activité ont accueilli 569 000 enfants de moins de trois ans.

# Une baisse mais aussi un changement d'usage

La baisse du recours aux assistants maternels ne reflète que partiellement la baisse du nombre d'enfants de moins de 3 ans.

Il est aussi marqué par le recul de l'accueil en périscolaire des enfants de 3 à 6 ans

Il est atténué par l'augmentation du nombre d'enfants accueillis en moyenne par assistant maternel

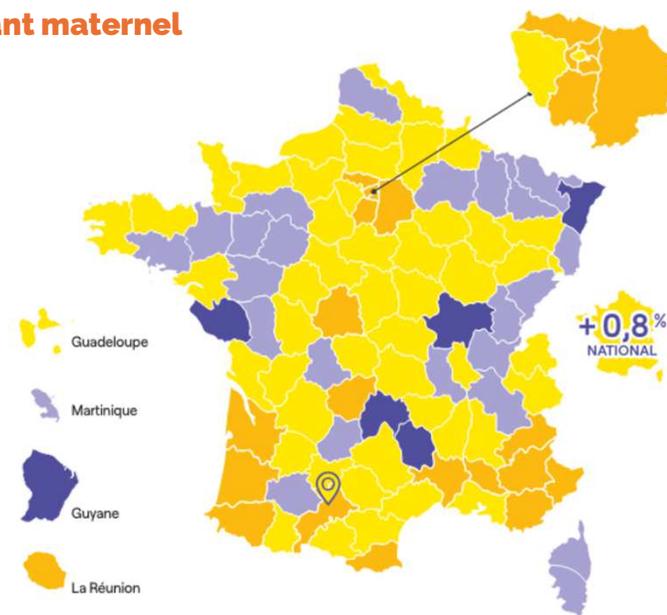


## ÉVOLUTION DES HEURES DÉCLARÉES POUR LES ASSISTANTS MATERNELS EN 2022

- + 3 % et plus
- De 0 % à + 2 %
- De - 2 % à - 1 %
- 3 % et moins

En Haute-Garonne, le volume horaire des assistants maternels a progressé de 3 %.

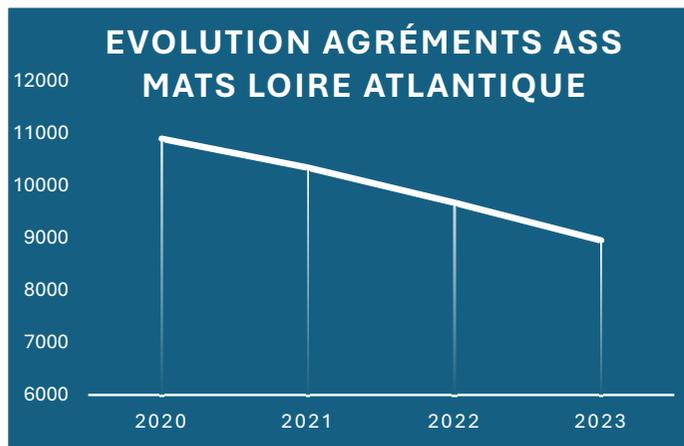
Source : Urssaf Caisse nationale 2022. Traitement par l'Observatoire de l'emploi à domicile.



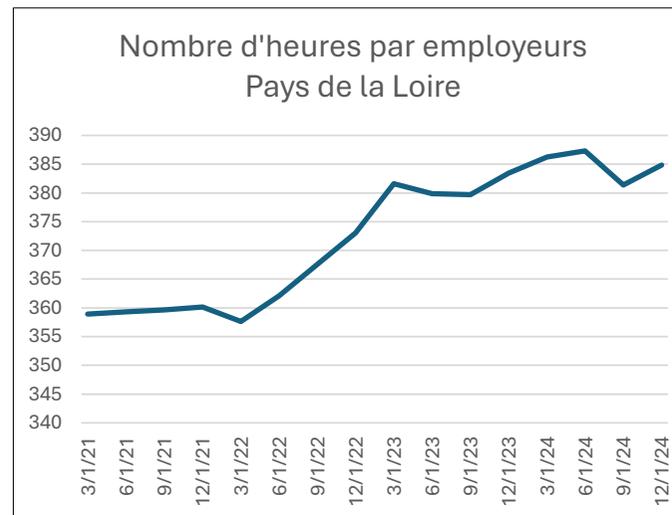
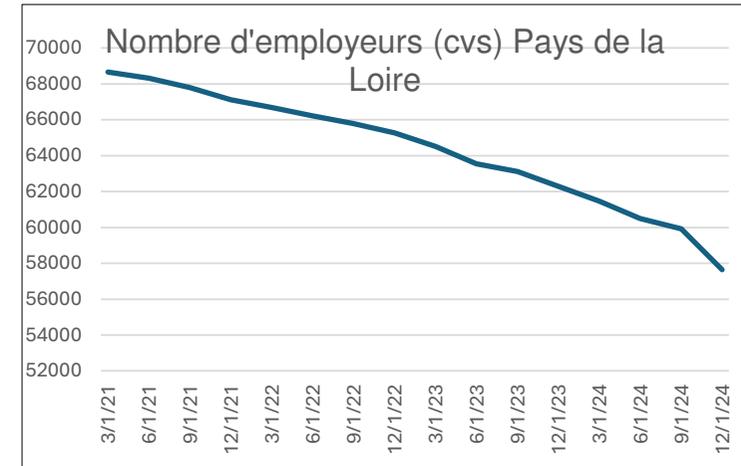
**Les parents employeurs d'assistants maternels ont déclaré 0,8 % d'heures en plus en 2022 comparé à 2021.**  
En 2022, les heures déclarées par les parents employeurs d'assistants maternels progressent dans 70 départements.

# Une baisse mais aussi un changement d'usage : focus sur la Loire Atlantique et les pays de la Loire

Une baisse de 17% des agréments (actifs ou non actifs) en 4 ans



Source : data DREES enquête PMI



Source : Pajemploi



# Le bonheur d'être assistant maternel : l'autonomie

- L'étude de la DARES. Travail et bien être psychologique (28000 questionnaires en face à face)
  - Met en rapport les caractéristiques sociodémographiques des personnes, leur exposition au stress au travail (pénibilité physique, contraintes d'organisation et intensité du travail, conflits éthiques) avec leur santé et leurs risques dépressifs perçus
- Les assistants maternels font partie des 15 professions les plus favorables au bien être psychologique
  - Parmi les métiers pour lesquels le travail contribue le plus positivement au bien-être psychologique (tableau 3), on peut citer des professions très qualifiées comme les ingénieurs de l'informatique, les cadres des transports, les cadres administratifs et financiers, les personnels d'études et de recherche, mais aussi d'autres, **à majorité féminine, comme les secrétaires, les assistantes maternelles, les employés de maison, les coiffeurs.** Ces derniers signalent un travail peu intense dans un contexte de faible insécurité de l'emploi, avec peu de conflits éthiques et une grande autonomie, même s'ils sont exposés à une forte demande émotionnelle. **Quant aux assistantes maternelles, leur travail est peu intense et très autonome, leur sentiment d'insécurité et leurs conflits éthiques sont rares, même si elles manquent beaucoup de soutien social au travail.**



# Assistant maternel : la professionnalisation par le « bas »

- La professionnalisation des vocations à devenir assistant maternel
  - Si l'on pose la question aux assistants maternels des raisons qui les ont amenés à choisir ce métier en leur proposant : travailler auprès d'enfants, s'occuper de ses propres enfants, pour travailler chez soi, pour être autonome, par rebond...
  - On constate (dans l'étude APEMA en 2020 auprès de près de 5000 assistants maternels) :
    - que plus de la moitié des professionnels répondent « pour travailler auprès d'enfants » (motivation professionnelle)
    - près d'un tiers des professionnels répondent « pour s'occuper de vos propres enfants, de vos proches » (motivation familiale)
    - 6% environ pour travailler à domicile, être autonome
    - 2% par rebond, opportunité



# Assistant maternel : la professionnalisation par le « bas »

- La professionnalisation des vocations à devenir assistant maternel
  - Mais, et c'est vérifié dans plusieurs études (Pyrénées Atlantiques, 2021, réseau devenir d'enfance 2014), l'importance de ces différentes motivations varient en fonction des générations d'assistants maternels
    - La motivation professionnelle gagne du terrain : (APEMA) elle passe de 46% pour les assistants maternels qui ont plus de 10 ans d'ancienneté dans le métier à 58% pour celles qui ont moins de 5 ans d'ancienneté
    - La motivation familiale perd, elle, du terrain : de 44% (plus de 10 ans) à 23 % (moins de 5 ans)
    - Travailler à domicile et par rebond restent constants



# Assistant maternel : le bonheur est dans le pro



Des motivations qui n'influent pas sur l'activité  
...mais très nettement sur le vécu du métier

Les professionnels ayant pour motivation de  
« travailler auprès d'enfants »

Trouvent plus fréquemment le travail auprès des  
enfants **intéressant** (+20%) que les autres (travailler chez  
soi et s'occuper de ses propres enfants)

Trouvent plus fréquemment le travail auprès des  
enfants **plaisant** (+20%)

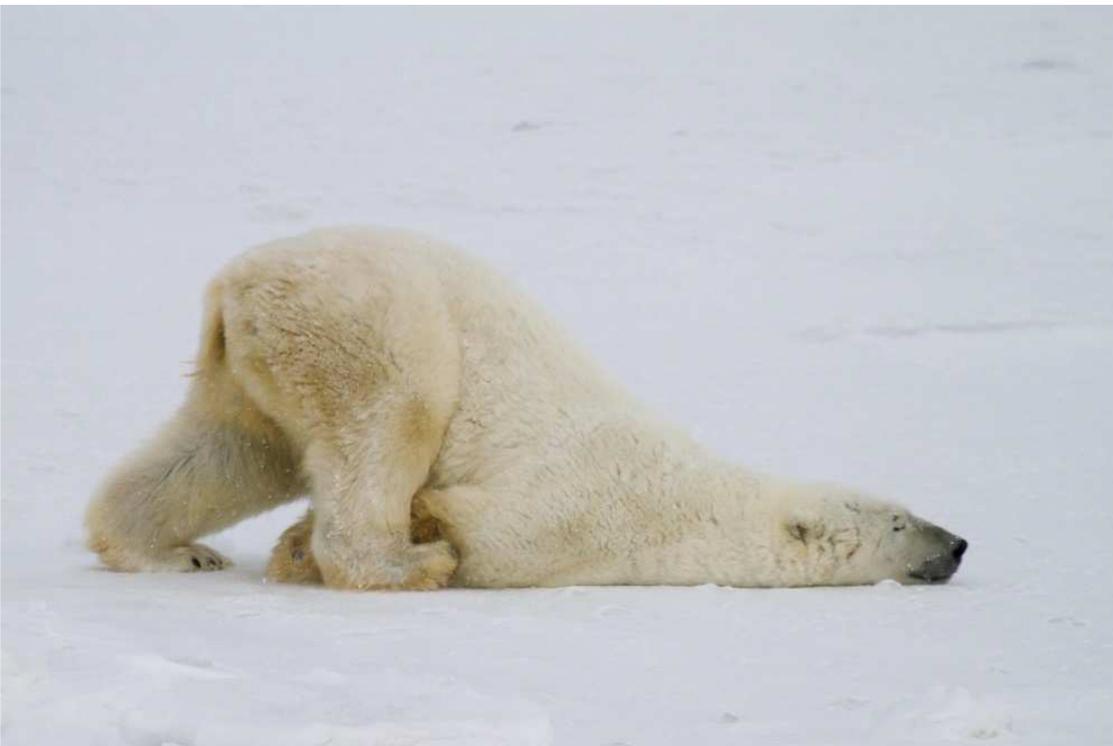
Ainsi que **diversifié et créatif**

Autrement dit les motivations professionnelles aboutissent à  
un vécu plus enchanté du travail que les motivations  
familiales

A noter! Les professionnels venus au métier d'assistant  
maternel par « rebond professionnel » ou, surtout, par volonté  
d'autonomie ont une évaluation moins positive de leur  
activité. Autrement dit, c'est bien une dimension  
professionnelle attachée aux enfants qui fait la qualité du  
métier.



# Assistant maternel : le bonheur est dans le pro



De plus, les professionnels avec des motivations familiales...

Ont plus fréquemment un vécu négatif de l'activité...

Stressant, usant, routinier...

Et ressentent plus fréquemment un sentiment d'isolement

La projection dans le métier varie avec la motivation initiale

Les assistants avec des motivations professionnelles se projettent plus fréquemment durablement dans l'activité que celles avec des motivations familiales

Et ce, quelle que soit leur ancienneté ( 5 ou 10 ans d'ancienneté...)



# Par delà les vocations : un changement de profil des professionnels

- Des professionnels plus âgés à leur entrée dans le métier
  - Ainsi (étude QAAM, Pyrénées Atlantiques) 19% des professionnels de plus de 10 ans d'ancienneté sont devenus AM à 40 ans ou plus
  - Et ce sont un peu plus de 30% pour les professionnels de moins de 5 ans d'ancienneté
- Des professionnels qui ont plus fréquemment un parcours professionnel antérieur et, surtout, un parcours professionnel long
  - (APEMA) les professionnels qui ont un parcours professionnel antérieur de plus de 10 ans passent de 35% (chez les AM de plus de 10 ans d'ancienneté) à 58% environ chez les professionnels de moins de 5 ans d'ancienneté
- Des professionnels plus formés et, notamment, dans le médico-social (étude QAAM)
  - Les assistantes maternelles qui ont, de par leur parcours antérieur, une expérience et un diplôme du médico social constituent 12% des plus anciennes (plus de 10 ans) et 39% des plus récentes (moins de 5 ans)
  - On observe une même progression pour les professionnels qui n'ont qu'un diplôme du médico-social



# Le sens que les assistants maternels souhaitent donner à leur travail

- La valeur accordée au travail d'accueil des jeunes enfants ne change pas en fonction des générations de professionnels
  - Ainsi (APEMA), deux tiers des assistants maternels pensent que leur travail est essentiel pour la société au-delà de l'utilité pour les parents dont ils accueillent les enfants

- Quelles orientations de la politique d'accueil du jeune enfant les assistants maternels souhaitent-ils à l'avenir?

(APEMA) Nous leur avons proposé de « noter » (très important, assez important, assez peu important, pas important du tout) différentes orientations. Une orientation « nataliste » et « familialiste » : conciliation de la vie familiale et professionnelle et permettre aux familles d'avoir autant d'enfants qu'elles souhaitent. Une orientation plus « féministe » : permettre aux mères de se maintenir en emploi. Une perspective « sociale » : accueillir les enfants des parents en insertion pour les soutenir dans leur parcours d'insertion. Et enfin une perspective éducative « accueillir les enfants des milieux modestes et défavorisés pour leur proposer une ouverture éducative ».

- Pour les assistants maternels, la perspective « féministe » est première (53%), suivie par la perspective éducative (42,5%) et sociale (37,6%) et enfin familialiste (31%).
  - Au fil des générations d'assistant maternel : la perspective familialiste et féministe restent constantes, ainsi que la perspective sociale (accueillir les enfants de parents en insertion), par contre l'accueil d'enfants pauvres pour leur donner une ouverture éducative gagne en importance (+6%)
  - Signe d'une sensibilité croissante à la dimension éducative de l'accueil des jeunes enfants



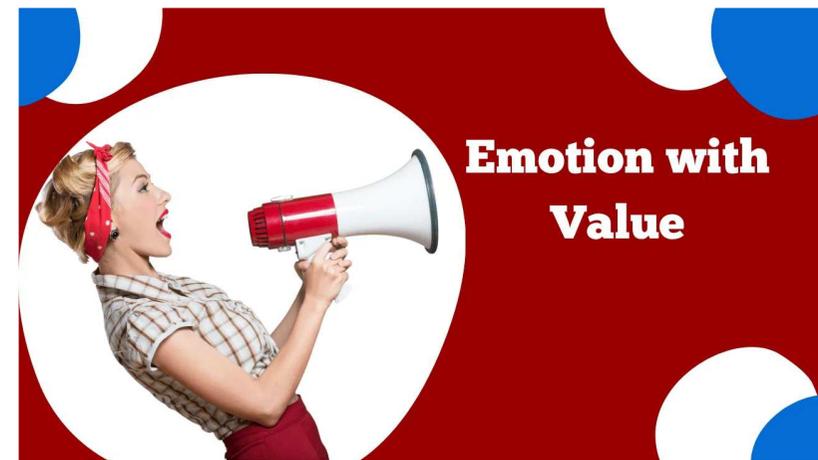
# Une attente de reconnaissance de la part des territoires

- Une forte attente de reconnaissance
  - Les assistants maternels estiment que les compétences qu'elles ont acquises dans leur activité sont pleinement reconnues
    - A 28% par les parents
    - A 14% par la PMI
    - A 24% par les RPE (43% plutôt reconnues)
    - Mais à 5% par les mairies et les pouvoirs publics
- Cela ne varie pas avec l'ancienneté dans le métier
- Les attentes envers les pouvoirs locaux sont grandes « qu'ils mettent plus en avant votre activité » (73%)
- Mais, parmi les éléments qui leur permettraient de mieux exercer leur métier, les assistants maternels désignent en premier lieu « Avoir accès à des espaces urbains /extérieurs de qualité » (71% des réponses) un tout petit peu devant « des aides techniques et financières de la CAF pour aménager votre domicile actuel pour l'accueil des enfants »
- Le lieu d'accueil des assistants maternels est leur domicile mais aussi leur environnement proche, d'où l'attention à porter à ce dernier.



# Des nouveaux professionnels qui se projettent plus dans des valeurs

- L'absence de projets d'accueil est de moins en moins fréquente dans les nouvelles générations de professionnels (QAAM)
  - de 21% (plus de 10 ans d'ancienneté) à 4% (un an d'ancienneté et moins)
- De même, les projets écrits deviennent de plus en plus fréquents (de 26 à 61%) au détriment des projets juste énoncés à l'oral (de 52 à 35%)
- Le fait d'avoir des valeurs claires dans l'accueil devient plus fréquent parmi les professionnels plus récents
  - Réponse aux besoins de l'enfant, promotion de son bien être principalement
- Des professionnels plus sélectifs?
  - Environ 45% des assistants maternels (QAAM) ont déjà rencontré des parents avec des valeurs éducatives différentes des leurs.
  - 27% n'ont pas donné suite et 16% ont tout de même travaillé avec ces parents
  - Le fait d'avoir des valeurs claires dans son accueil (plutôt que des orientations générales ou pas vraiment de valeurs) rend plus probable de rencontrer des parents avec des différences éducatives
  - Mais elle rend aussi plus probable le fait de ne pas travailler avec ces parents



**Emotion with  
Value**



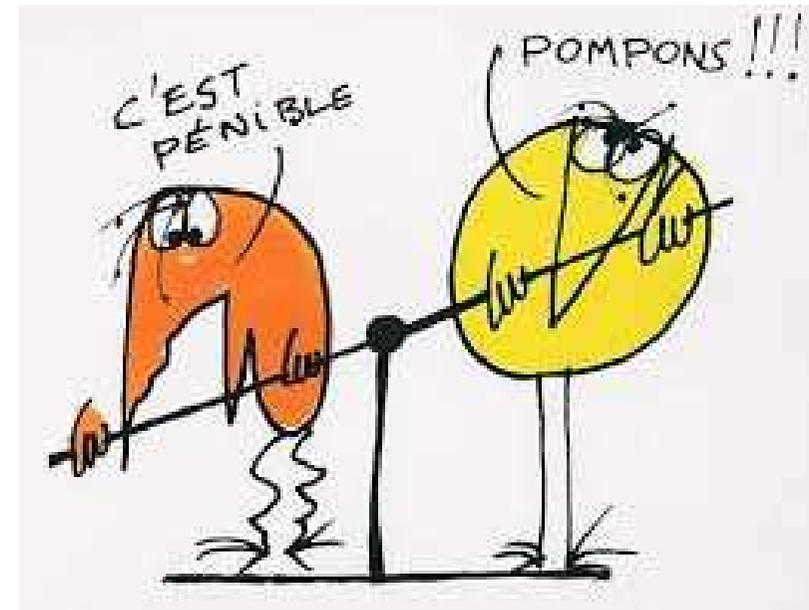
# Des nouveaux professionnels plus demandeurs de formation

- Les assistants maternels ont une évaluation assez positive de leur formation initiale par les départements
  - (voir APEMA) entre 22 et 38% qui la jugent « bonne et préparant bien au métier »
  - et entre 40 et 45% « bonne mais ne préparant pas assez bien au métier »
  - Les avis sur la formation initiale des départements sont plus positifs à mesure que les professionnels sont récents. Une amélioration de la formation!
- En terme de compléments à la formation initiale, les assistants maternels citent principalement des éléments autour du « travail et de la communication avec les parents » (QAAM)
- De nouvelles formations ressenties comme plus utiles, nécessaires
  - Les assistants maternels récents jugent plus fréquemment de nouvelles formations comme « nécessaires » (16 contre 11% en moyenne) plutôt que simplement comme un « plus » (64 contre 62%) et, surtout, que « pas réellement nécessaire » (19 contre 28%)
  - les thèmes des nouvelles formations souhaitées : Les aspects administratifs mentionnés avec d'autres thématiques (pour près de 23% de ceux qui souhaitent de nouvelles formations) les formations portant sur l'accueil d'enfants à besoins spécifiques mentionnées avec d'autres thématiques par près de 15% des répondants. Prendre soin de soi, combiné avec d'autres thématiques là aussi pour 14% des répondants mentionnant des thématiques de formation continue.



# Une activité d'accueil plus professionnelle et plus pénible?

- Parallèlement avec le fait que les assistants maternels semblent plus « professionnalisés », ils font état d'une pénibilité physique mais aussi psychique accru au travail
  - On l'a vu un engagement plus professionnel, centré sur l'enfant (CNAF, rapport d'étude n°232)  
« Alors qu'en 2005, 48 % des assistantes maternelles considéraient leur activité comme une fonction « d'enseignement, de soins aux autres », ce taux atteint 59 % en 2019. À l'inverse, la fonction d'« entretien, nettoyage, gardiennage » chute de 18 % à 6 %. »
  - Mais une augmentation très sensible des pénibilités ressenties (porter des charges lourdes et avoir un travail morcelé) « Cela renvoie à deux phénomènes : une forme d'intensification du travail (liée notamment à l'augmentation du nombre d'enfants gardés) et une prise de conscience de la pénibilité de certains aspects de l'activité professionnelle. Le sentiment d'avoir une activité morcelée et de devoir s'interrompre dans une tâche s'est fortement accru, bien plus que dans les autres métiers de service. »
  - A mesure que les professionnels se centrent plus sur l'enfant, ils ressentent d'autant plus l'interruption des relations, la fragmentation des échanges



# Une difficulté matérielle croissante à exercer le métier d'assistant maternel?

- (QAAM) près d'un tiers des professionnels récents dans le métier déclarent avoir des difficultés financières pour remplacer du matériel d'accueil ou en acheter.
- Le fait de se priver de matériel pour des raisons financières est d'autant plus fréquent que les professionnels sont récents dans le métier (les difficultés de remplacement restent constantes)
- Cela ne dépend pas du niveau d'activité des professionnels et ne s'explique pas premièrement pour des raisons financières
- De fait les professionnels qui disent avoir des valeurs claires dans leur accueil déclarent bien plus fréquemment avoir des difficultés pour acheter du matériel (27%) que les professionnels sans orientations ou valeurs claires (16%).
- Ces difficultés de fournitures en matériel semblent liés et au cycle de vie dans le métier (assurant de meilleurs revenus et des achats de matériel déjà assurés) et au fait d'avoir des valeurs incitant à une plus grande exigence sur le matériel d'accueil



# Un souhait d'aide sur l'organisation quotidienne?

- Les assistants maternels doivent, à domicile plus particulièrement, combiner leur activité avec des éléments de leur vie domestique et familiale. Ce qui peut entraîner des questions d'organisation.
  - Ainsi (QAAM), 50% des assistants maternels se sentent tout à fait bien organisés au quotidien, mais 46% « assez bien organisé ».
  - le sentiment d'être bien organisé décroît chez les assistants maternels plus récents (de 55% pour les plus anciens à 40% pour les professionnels de moins de 5 ans d'ancienneté)
  - et les professionnels les plus récents dans le métier souhaitent bien plus fréquemment recevoir une aide sur les questions d'organisation (31% pour les professionnels de moins de 5 ans d'ancienneté contre 18% en moyenne)



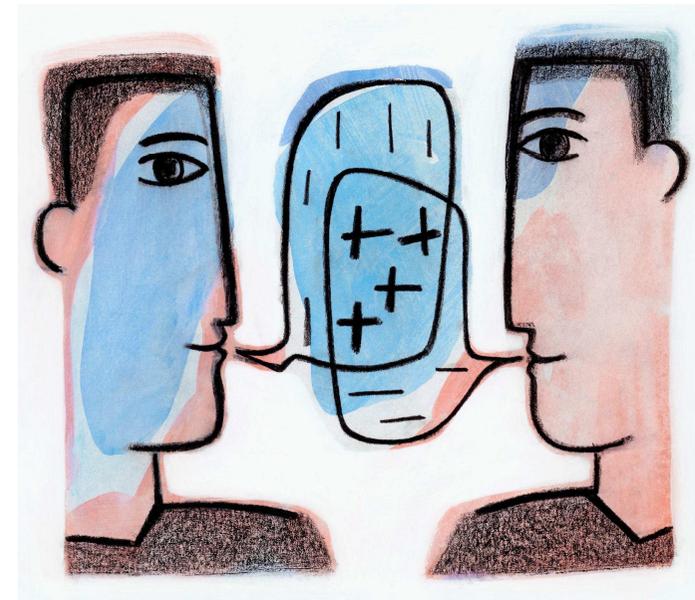
# Un souhait d'aide sur la relation aux parents?

- (QAAM) un tiers des assistants maternels disent avoir besoin d'aide dans la relation aux parents (principalement selon la modalité « oui pourquoi pas »)
- Mais cela devient bien plus fréquent chez les professionnels les plus récents (45% à moins de 5 ans d'ancienneté contre 25% pour plus de 10 ans d'ancienneté)
- Et cela est d'autant plus fréquent que les professionnels déclarent avoir des valeurs claires dans leur accueil
- Ainsi qu'avec le fait d'avoir un projet d'accueil écrit
- Autrement dit, les nouveaux rapports au métier vont, en partie, avec des rapports aux parents vécus comme plus questionnant, inconfortables et une demande d'accompagnement sur ce point



# Une relation aux parents structurellement instable?

- Le difficile réglage de la relation parent – assistant maternel
  - Un contrat qui ne stabilise pas, ou que partiellement et difficilement, la relation.
  - Des parents, et des assistants maternels qui peuvent être tentés de se positionner soit:
    - Du côté de la complicité (la logique affective) en s'inscrivant dans une continuité parafamiliale et en laissant les comptes, les aspects formels au second plan « *Voilà elle est trop proche, beaucoup trop trop proche de mes enfants, enfin trop proche par amour. Elle ne supporte pas de les voir pleurer. Moi si j'arrive en retard 5 minutes elle est à sa fenêtre elle est inquiète. Quand elle les quitte le samedi qu'elle ne les voit pas le dimanche... quand je suis partie, je suis partie une semaine en vacances j'ai laissé mes enfants chez ma mère... elle est triste sans mes enfants, ça se ressent vraiment. Voilà c'est une maman qui a eu 5 enfants, c'est une maman, c'est une deuxième maman quelque part.* »
    - Ou bien du côté de la distance et du contrôle (la logique contractuelle) « *Donc le contrat c'était une fois par semaine le relais, et une fois par semaine soit la médiathèque soit à la ludothèque pour prendre des jeux et pareil c'est gratuit pour les AM. Donc je lui avais vraiment demandé de faire l'effort de sortir etc... »*



# Une relation aux parents structurellement instable?

- Aucune de ces deux logiques n'est stable
- Pour la logique affective
  - Du côté des parents le sentiment que l'assistant maternel prend parfois trop de libertés, d'aplomb...
  - Du côté des assistants maternels : le sentiment que les parents sont trop familiers, prennent trop de liberté avec le cadre
- Pour la logique contractuelle
  - Pour les parents : la difficulté de percevoir et d'accepter que des choses bonnes se passent pour l'enfant en dehors de ce qui est prévu dans le contrat
  - Pour les assistants maternels : ne plus laisser passer des petits arrangements et « raidir » la relation

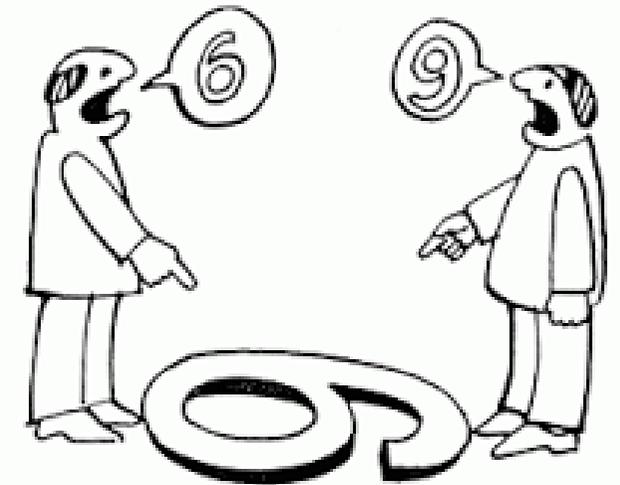


# Une relation aux parents structurellement instable?

- Aussi parents et assistants maternels peuvent osciller entre logique affective et contractuelle...

C'était son premier contrat et puis ça se passait bien mais régulièrement j'étais quand même obligée de lui réexpliquer comment se passait la mensualisation parce qu'elle avait un peu de mal à comprendre, et puis sans m'en rendre compte elle me faisait beaucoup parler sur ma vie privée et donc quand je venais chercher ma fille le soir je restais facilement une heure chez elle parce qu'elle voulait parler, son mari bossait tard le soir et puis j'arrivais pas à m'en défaire et à partir.

Donc je lui explique qu'on va s'arranger comme on fait toujours sauf qu'entre temps elle a pris rendez-vous avec l'association qui fait une réunion tous les mois et donc tout d'un coup elle avait que des droits et pas de devoirs et donc tous nos petits arrangements qu'on faisait avant, elle ne les acceptent plus, sans me le dire.



# La relation aux parents: des pistes de travail

La bonne distance, celle où l'on accepte une relative perte de maîtrise :

Et puis je pense que (mon mari) comme moi, on accepte de se dire que quand on fait le choix de travailler et de faire garder son enfant, on accepte aussi de ne pas tout maîtriser aussi dans son éducation, le fait qu'il y ait des choses qui viennent de la nounou, des choses qui viennent de nous. Et en plus, c'est vrai qu'on est aussi avec une nounou qui est très attentive à ... à nous laisser la place je pense, on n'a pas senti aussi le besoin de dire : nous, on veut faire comme ça et c'est comme ça.

## L'idée d'une transaction au-delà de la relation d'emploi

Donc pour vous, pour conclure, le plus important c'est vraiment cette souplesse (si je résume) et la confiance que vous avez dans l'assistante maternelle ?

Oui. Peut-être pas trop ... enfin ... parce que oui, moi je trouve ça dommage qu'on veuille trop mettre en avant le côté patron employé. C'est peut-être ... parfois ça gâche les relations avec les enfants parce que si ... enfin moi je pense que si ça se passe bien et qu'il y a un bon relationnel entre les parents et la nourrice, du coup il y a aussi un bon relationnel avec les enfants. C'est dommage de mettre des barrières ... alors que ce n'est pas justement ce côté comme la crèche. Si c'est à la crèche que ce soit ce côté-là, je peux comprendre, mais chez une nourrice, c'est plus un côté ... un échange de ... enfin un service.



# Postures et pratiques en RPE pour accompagner cette professionnalité nouvelle

- Résumons

- Des assistants maternels plus âgées, plus expérimentées (dans la vie), plus formées
- Plus conscientes de leur métier d'accueil et de sa pénibilité
- Plus conscientes de leurs connaissances mais aussi de leur ignorance et donc plus en recherche de formations,
- Plus positionnées en valeurs, avec un projet éducatif et donc plus exigeantes dans leurs rapports avec les parents
- Attachées à leur autonomie mais avec un cadre quotidien d'accueil encore en construction

- Aussi, pour les RPE

- Faire travailler autour du « lâcher prise » et des accommodements raisonnables pour garder ses valeurs sans raidir la relation aux parents
- Accompagner parents et assistants maternels à relativiser le contrat pour se centrer sur la relation et l'échange
- Des formations encore et toujours et des ateliers d'éveil avec des apports pédagogiques
- Permettre de travailler sur le cadre quotidien d'accueil
- Encourager les échanges entre professionnels



# Accompagner les territoires dans la mesure des besoins d'accueil RPE et SPPE

**Pierre Moisset**

Sociologue expert petite enfance



# Accompagner les territoires dans la mesure des besoins d'accueil – RPE et SPPE

- Les besoins d'accueil, pas si faciles que cela à mesurer...
  - Plusieurs objectifs de la politique d'accueil du jeune enfant et, donc, plusieurs mesures possibles des besoins d'accueil
- Les trois couches d'objectif de la politique d'accueil du jeune enfant
  - La couche économique
  - La couche sociale
  - La couche éducative
- Des tensions entre ces trois couches et plusieurs publics distincts visés.
- Des équilibres à trouver

- Une proposition récente, celle du HCFEA dans son rapport sur le SPPE :

*Le principe général est que, à terme, tous les enfants de moins de trois ans ont un droit universel à être accueillis dans le cadre du SPPE. Dans un premier temps, les modalités concrètes de mise en oeuvre de ce droit seraient les suivantes :*

*- tous les enfants de moins de 3 ans dont les parents sont actifs (occupés ou en recherche d'emploi) et ceux en difficulté particulière (handicap, pauvreté, parent malade, etc.) ont droit à une place d'accueil à temps plein ;*

*- ceux dont au moins un des parents gardiens ne travaille pas (y compris congé parental) disposent d'une place à temps partiel (l'équivalent d'une ou deux journées par semaine, pouvant être prises sous forme de demi-journées) dans un but de socialisation des enfants et de soutien pour les parents.*



# Accompagner les territoires dans la mesure des besoins d'accueil – RPE et SPPE

- De plus, les parents ne sont pas si stables dans leurs « besoins d'accueil ». Ils s'inscrivent dans des parcours d'accueil marqués par l'ambivalence



## LES PARCOURS D'ACCUEIL

### PRÉCAIRE

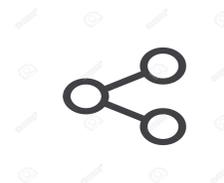
INDÉCISION ET INSTABILITÉ



## LES PARCOURS D'ACCUEIL

### AMBIVALENT

DÉCISION ET REVIREMENT



## LES PARCOURS D'ACCUEIL DES MÈRES

### DE FAMILLES

DES DÉCISIONS DIFFÉRENTES EN FONCTION  
DES ENFANTS



## LES FEMMES À DOUBLE CARRIÈRE

UNE DÉCISION CLAIRE ET UNE VOLONTÉ DE  
CONTRÔLE

# Accompagner les territoires dans la mesure des besoins d'accueil – RPE et SPPE

## Les parents font des démarches avec peu d'images, peu de notions sur les modes d'accueil

En dehors de leur propre ambivalence et d'une demande globale de cadrage affectif

Ainsi, dans une étude en Côte d'Or, il ressortait que près de la moitié des parents qui avaient fait des démarches, l'ont fait en se laissant guider par des caractéristiques « pratiques » : coût, localisation, pas de repères sur les modes d'accueil

Un tiers ont mis en avant des caractéristiques liées aux modes d'accueil (formation des professionnels, modes de fonctionnement)

## A la question "Qu'est ce qui aurait pu vous aider dans vos démarches et recherches?"

- Près de 28% répondent "Discuter de vos besoins d'accueil/Parler de votre enfant"
- Un quart "rien de particulier"
- 18% avoir plus d'informations écrites sur chaque mode d'accueil
- Et enfin, 14% "Visiter différents lieux d'accueil"



# Accompagner les territoires dans la mesure des besoins d'accueil – RPE et SPPE

- Donc, une bonne part des parents qui viennent faire une demande peuvent avoir un besoin d'accueil clair et objectif, sans, pour autant, avoir une demande aussi claire
- Les parents ont peu d'images des modes d'accueil de ce que leur usage signifie pour eux et leur enfant au quotidien
- **Ils sont en demande de conversation**

## Une conversation pour, au moins, deux raisons

- Faire de l'ordre entre leurs besoins et leur demande, leur ambivalence, leurs tensions internes...
- Essayer de se faire une image plus concrète, sensible, de ce que sont les différents modes d'accueil. De ce que leur usage implique
- De ce que c'est qu'une journée de parent d'un enfant accueilli...



# SYNTHESE DES ATELIERS





# Créer l'envie d'échanger, oser la réflexivité entre assistants maternels

## Les freins



<b>Mobilité et Accessibilité</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Déplacements parfois difficiles (par choix des parents et/ou des asm)</li><li>• Peu d'outils pour favoriser la mise en lien (ex. covoiturage)</li><li>• Contraintes horaires et inscriptions limitées (créneaux, liste d'attente)</li><li>• S'autoriser à partir sur un jour de travail</li></ul>
<b>Temps et Organisation</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Contraintes horaires</li><li>• L'animateur travaille souvent seul</li><li>• Temps nécessaire pour construire les projets pour les animateurs</li><li>• Ratio asm / animateur</li><li>• Temps hors accueil non rémunérés (conférences, soirées), contraintes familiales / conciliation vie prof et perso pour l'asm</li></ul>
<b>Échanges et Postures</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Peur du jugement, difficulté à s'exprimer en groupe</li><li>• Difficulté sur le regard porté sur la pratique, l'exprimer devant les autres</li><li>• Manque de confiance dans ses compétences</li><li>• Résistance au changement « j'ai toujours fais comme ça »</li><li>• Le manque ou la perte de motivation des asm</li><li>• Méconnaissance du Rpe</li><li>• Lien supposé Rpe/Umape</li></ul>
<b>Locaux et Moyens du Rpe</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Manque de fonds pour les formations, l'Adp,</li><li>• Budget des Rpe insuffisant</li><li>• Lieux d'échanges éloignés géographiquement, manquant ou inadaptés aux jeunes enfants</li></ul>





# Créer l'envie d'échanger, oser la réflexivité entre assistants maternels



<b>Lien et Confiance</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Covoiturage pour faciliter la participation aux soirées</li><li>• Lien de confiance entre le RPE et les asm</li><li>• Écoute, disponibilité et échanges réguliers (appels pédagogiques)</li><li>• Temps de convivialité favorisant la proximité et le lien humain</li><li>• Accueil individuelle des nouvelles asm sur la commune : interconnaissance professionnelle / reconnaissance</li></ul>
<b>Coopération et Partenariats</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Travail pluridisciplinaire et diversité des partenariats</li><li>• Multiplicité des lieux et des propositions d'activités</li><li>• Implication d'intervenants extérieurs</li><li>• Ouverture à de nouvelles connaissances et apports théoriques</li><li>• Temps d'observation partagés + débriefing à deux animateurs pour un regard croisé et une posture commune</li></ul>
<b>Professionalisation et Reconnaissance</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Valorisation des compétences et renforcement de l'estime de soi</li><li>• Formation continue et analyses de pratiques</li><li>• Transmission des savoir-faire : les assistantes maternelles comme ambassadrices du métier</li><li>• Nouvelles générations d'assistantes maternelles curieuses et ouvertes à la réflexion</li></ul>
<b>Partage et Dynamique collective</b>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Temps d'échange autour de thématiques adaptées aux besoins du terrain et aux souhaits des asm</li><li>• Partage de pratiques entre pairs pour rompre l'isolement.</li><li>• Temps dédié à l'observation, à la réflexion et à la création de lien</li><li>• Envie commune de progresser et de monter en compétences.</li></ul>





# Créer l'envie d'échanger, oser la réflexivité entre assistants maternels

1/2

Les projets



Coopération et Co-construction	<ul style="list-style-type: none"><li>• Associer les assistantes maternelles aux projets et ateliers (co-construction)</li><li>• Créer des groupes fixes d'échanges (ex. groupe WhatsApp)</li><li>• Favoriser la participation à des temps communs avec les animateurs, élus et responsables de service + faire remonter des besoins (aménagement extérieurs, salles gratuites, placard de rangement pour les matinées) =&gt; se sentir écouté</li><li>• Mutualiser les actions avec d'autres RPE</li></ul>
Échanges et Accompagnement	<ul style="list-style-type: none"><li>• Proposer des espaces d'échanges réguliers pour instaurer un climat de confiance</li><li>• Accompagner les asm dans leurs départs en formation.</li><li>• Valoriser leurs compétences par une reconnaissance explicite (mise en mots, retours positifs)</li><li>• Encourager une posture bienveillante, non jugeante et partenariale</li><li>• Proposer des temps communs avec les professionnels de la crèche</li><li>• Semaine nationale petite enfance : ateliers communs Rpe/crèche pour faire lien =&gt; lieu neutre</li><li>• Proposer des soirées d'échanges de pratiques sans être en Adp</li></ul>
Valorisation et Communication	<ul style="list-style-type: none"><li>• Campagne d'affichage avec les assistantes maternelles du territoire (promotion du métier)</li><li>• Mise en valeur de leur quotidien (expositions photos, portraits)</li><li>• Soirées conviviales, thématiques ou festives, issues de leurs envies (via sondage ou questionnaire)</li><li>• Projet lecture : participation à un festival intercommunal (lecture d'albums aux familles)</li><li>• Valoriser et en lumière les actions du Rpe</li></ul>





# Créer l'envie d'échanger, oser la réflexivité entre assistants maternels

2/2

## Les projets



Développement professionnel et Apports extérieurs	<ul style="list-style-type: none"><li>• Intervenants extérieurs (psychologue, formateurs, partenaires extérieurs) pour enrichir les analyses de pratiques (apport d'un autre regard, neutralité, médiation)</li><li>• Utilisation de vidéos d'observation comme support réflexif (pas forcément des asm)</li><li>• Proposer des journées pédagogiques : convention collective / formation avec la ville + Ipéria + Caf sur le temps de travail des asm (temps de travail rémunéré)</li><li>• Financements pour les formations ou soirées (Caf ?, Umape ?)</li></ul>
Organisation et Accessibilité	<ul style="list-style-type: none"><li>• Prévoir des solutions de transport (minibus, covoiturage) pour faciliter la participation aux événements</li><li>• Multiplier les propositions, instituer une régularité pour une meilleure identification</li><li>• Varier les propositions d'échanges (tel, en rdv individuel (discretion), etc)</li><li>• Offrir plus de temps de convivialité pour renforcer la cohésion</li><li>• Lieu d'accueil important (convivialité, canapé)</li><li>• Charte de fonctionnement, respect du cadre =&gt; sécurisant pour les asm</li><li>• Rémunération des asm à réfléchir ?</li></ul>





# Parents connectés, RPE en mouvement

## Comment rester un repère dans l'ère numérique ?

Pratiques	Aspects positifs	Aspects négatifs
<ul style="list-style-type: none"><li>- Usage de sites parallèles (Nounou Top, Leboncoin,...) et des réseaux sociaux</li></ul> <p><i>Particulièrement accentué en période de sous-activité des ASM</i></p>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Accès en continu pour les familles (soir, week-end)</li><li>- Mise en relation facilitée</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Renforce les inégalités à la fois entre ASM (concurrence) et entre les familles selon leurs compétences numériques</li><li>- Absence de régulation et éléments contractuels pas défini clairement</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Usage d'internet et de sites institutionnels</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Accès rapide à l'information</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Fiabilité de l'information pas assurée</li><li>- Baisse de fréquentation du RPE or il y a parfois des difficultés d'interprétation</li><li>- Inégalités entre ASM</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Groupe Whatsapp entre familles</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Favorise l'entraide</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Fiabilité de l'information pas assurée</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Groupe d'échanges entre ASM</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Favorise l'entraide</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Fiabilité de l'information pas assurée</li></ul>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Echange par SMS, Whatsapp entre la famille et l'ASM</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Favorise la confiance des parents</li><li>- Participe à la valorisation du métier d'ASM</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Demande une disponibilité continue aux ASM</li></ul>

# Parents connectés, RPE en mouvement

## *Comment rester un repère dans l'ère numérique ?*

Les difficultés que posent ces pratiques :

- **Accompagnement parfois "tardif"** de certains contrats à la fois pour les parents employeurs et les ASM
- Des **contrats établis sans qu'il y ait eu de période d'adaptation pour l'enfant**
- Sur-sollicitation du RPE par mail et pas de rencontres en présentiel des familles. **Cela entraîne des évolutions dans l'accompagnement des familles avec une diminution des rencontres en direct**
- **Multiplication des informations et des moyens d'accès à l'information qui peut créer des confusions** chez les ASM comme chez les familles



# Parents connectés, RPE en mouvement

## *Comment rester un repère dans l'ère numérique ?*

Les forces des RPE vis à vis de ces difficultés et de ces pratiques :

- Les RPE ont une **expertise pour accompagner les familles dans le choix d'un mode d'accueil, la gestion des contrats** entre les familles et les ASM. Ils vont dans ce cadre pouvoir **apporter des informations plus fiables, s'adapter à différents profils de parents** (allophones, familles éloignées du numérique, parents séparés...). En somme, apporter un véritable **accompagnement humain**
- Au delà de la recherche d'un mode d'accueil, les RPE vont pouvoir aussi **accompagner et orienter les familles dans l'exercice de leur parentalité**
- Certains RPE se disent **réactifs** par rapport aux demandes des familles, et cherchent à **leur répondre rapidement**

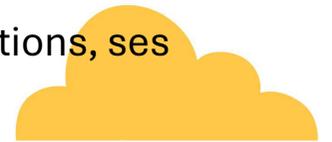


# Parents connectés, RPE en mouvement

## *Comment rester un repère dans l'ère numérique ?*

### Les pistes d'évolution :

- **Renforcer le référencement du RPE sur internet et développer une stratégie de communication** “Le RPE, bien présent près de chez vous — et visible aussi en ligne » : logo, page sur le site la commune, blog etc...
- Proposer un **système de prise de rendez-vous facilité** type "Doctolib"
- **Mettre en place des formations pour les ARPE puis pour les ASM** afin de faciliter cette montée en compétence
- **Avoir du matériel numérique adapté** pour les ARPE
- **Créer des procédures pour accompagner les usages** pour les ASM (inscription aux ateliers d'éveil, etc...)
- **Imaginer des outils innovants qui mettent en avant les forces du RPE**, ses actions, ses modalités d'accompagnement, sa réactivité : newsletter, padlet, framaforms,...





# Les Arpes, acteurs de la posture professionnelle des asm dans la relation parentale

**Quels freins les asm expriment-ils souvent à l'idée de rédiger un livret ?**

## **Freins et questionnements**

- Caractère obligatoire ?
- Manque de temps au quotidien
- Peu ou pas de sollicitation de la part des asm
- Se sentir légitime à...
- Notion d'engagement, de jugement
- Affirmation de soi et « peur du jugement »

## **Réflexion sur les valeurs et les pratiques**

- Difficulté à repérer et nommer ses valeurs professionnelles
- Conscientisation de ses pratiques (mise en mots, recul)
- Mettre du sens
- Mise en valeur apports théoriques versus pratiques : traduction pratiques, traduction du quotidien

## **Valorisation et posture professionnelle**

- Valoriser sa posture
- Se valoriser

Quid des professionnels plus expérimentées : quel intérêt ?





# Les Arpes, acteurs de la posture professionnelle des asm dans la relation parentale

## Comment aider les assistants maternels à définir leurs valeurs éducatives ?

### Échanges et dynamique de groupe

- Soirée d'échanges, groupes de travail, formations dédiées aux échanges de pratiques
- ADP, entretiens asm/Arpe, ateliers d'éveil comme supports de réflexion partagée
- Créer des espaces de dialogue pour échanger sur les pratiques, s'enrichir mutuellement et favoriser l'identification entre pairs
- Temps d'échanges en soirée pour renforcer la cohésion et la reconnaissance professionnelle

### Accompagnement et expression des valeurs

- Accompagner les professionnelles à définir leurs valeurs éducatives et à les exprimer
- Leur donner les moyens d'exprimer leurs valeurs : écoute active, échanges entre pairs, accompagnement individuel
- Partir du concret et du "faire" pour aider à mettre en mots les pratiques et les postures
- Partir du quotidien, des motivations, souhaits et expériences de l'asm pour construire le sens de leur travail
- Proposer des temps de réflexion ludiques pour faciliter la parole et la prise de recul

### Repérage et valorisation des valeurs professionnelles

- Questionner le "rédhibitoire" (ce qu'elle ne ferait jamais) pour faire émerger les valeurs fortes
- Repérer les limites et les différences avec les familles pour affiner sa posture éducative
- Faire part de nos observations pour nourrir la réflexion
- Valoriser les compétences des asm à travers les échanges, les mises en situation et la reconnaissance des savoir-faire
- Identifier ce qui importe pour chacune et renforcer la valorisation de leur rôle professionnel

### Méthodes et supports proposés

- Proposer des instances régulières d'échanges : soirées, groupes de travail, formations
- Partir du concret : s'appuyer sur des situations vécues dans les ateliers d'éveil et au domicile
- Proposer des mises en situation et temps de réflexion ludiques pour favoriser la participation
- Faire le lien entre théorie et pratique, entre expérience individuelle et réflexion collective
- Encourager la traduction des pratiques en mots





# Les Arpes, acteurs de la posture professionnelle des asm dans la relation parentale

Quelles formes sont possibles pour matérialiser le livret d'accueil ? photo, livret, etc.

## Supports numériques

- Site internet
- Page sur les réseaux sociaux (Facebook, Instagram)
- Vidéo / diaporama
- Outil informatique

## Supports oraux et échanges

- Présentation orale au premier entretien
- Temps d'échanges asm / parents réguliers
- Visite et présentation des lieux et espaces aux parents, notamment dans la manière dont ils ont été pensés et aménagés pour les jeunes enfants

## Appropriation et personnalisation

- Supports simples, ressemblant à chacune, personnalisés
- Choisir le support avec lequel elles se sentent à l'aise (oral, photo, affiche, carte mentale, facilitation graphique, etc.)
- Appropriation et individualisation du support selon la personnalité et les valeurs de l'asm

## Supports écrits et visuels

- Flyers
- Livret attractif et succinct
- Livret écrit ou photo
- Cahier de vie par enfant (favoriser les échanges sur le quotidien)
- Calendrier selon les âges et les besoins des enfants (et donc les valeurs)
- Carte mentale
- Affichage / présentation visuelle
- Flyer avec illustration type BD
- Album photo
- Journée type illustrée avec les valeurs fortes (exemple : fleur = chaque pétale une valeur)





# Les Arpes, acteurs de la posture professionnelle des asm dans la relation parentale

## Comment inciter une asm non intéressée, à écrire son livret d'accueil ?

### Accompagnement individuel

- Proposer un rendez-vous individuel pour expliquer l'intérêt de la démarche
- Accompagnement du RPE lors des rendez-vous pour soutenir la réflexion et la mise en valeur
- Donner aux animatrices les moyens matériels et le temps pour être à l'écoute
- Échanger avec chaque professionnelle sur l'intérêt concret :
  - mettre en valeur le professionnalisme
  - favoriser la transparence avec les familles
  - renforcer la confiance mutuelle

### Valorisation des pratiques et reconnaissance des compétences

- Valoriser les pratiques au quotidien et reconnaître les compétences professionnelles
- Appui en cas de désaccord pour soutenir la posture professionnelle
- Mettre en avant les savoir-faire à travers :
  - les temps d'éveil
  - les rencontres avec les familles
  - les supports de présentation (livret, flyer, etc.)
- Présenter les avantages : meilleure visibilité, valorisation de la profession, reconnaissance du métier
- Se valoriser et se démarquer tout en favorisant la transparence avec les parents (notamment lors des contrats)

### Échanges collectifs et dynamique de groupe

- Soirée thématique participative ou temps collectif de sensibilisation
- Témoignages d'asm ayant déjà rédigé un livret : effet de modélisation et de dynamique de groupe
- Rencontrer des collègues pour partager leurs supports, échanger sur leurs démarches
- Partir de thématiques maîtrisées pour favoriser la confiance et l'adhésion
- Créer une dynamique collective pour lutter contre la sous-activité et renforcer la motivation

### Objectifs et retombées positives

- Lutter contre la sous-activité en renforçant la visibilité et la présentation des professionnelles
- Aider à apprendre à "se vendre" et à contractualiser plus aisément
- Permettre une présentation claire et attractive du travail et des valeurs de chaque asm
- Favoriser la signature de contrats grâce à une meilleure compréhension et transparence





# Entre deux foyers : Accueillir, comprendre, soutenir enfants et parents au sein des familles séparées. Quelle attitude adoptée quand on est assistante maternelle ?

Les relations entre parents, enfants et aussi les assistantes maternelles s'inscrivent dans un cadre juridique : ce sont les articles 371 à 373 du Code civil.

Ces articles fixent les droits et devoirs des parents vis-à-vis de leurs enfants. Bien sûr, la loi ne donne pas toutes les réponses aux situations du quotidien, mais elle reste un socle de référence quand des questions ou des conflits apparaissent.

Nous allons retenir seulement 4 points essentiels de ces articles, présentés de façon simplifiée. Et pour que ce soit plus parlant, nous allons les illustrer avec des situations vécues en médiation familiale, mais aussi avec des phrases que vous entendez sûrement souvent dans vos échanges avec les parents.

## 1. Article 371-1 : l'autorité parentale

L'autorité parentale, c'est l'ensemble des droits et des devoirs des parents, toujours dans l'intérêt de l'enfant.

Elle sert à protéger l'enfant (santé, sécurité, vie privée, moralité), à assurer son éducation et son développement, et elle doit s'exercer sans violence.

Les parents doivent aussi associer l'enfant aux décisions qui le concernent, en fonction de son âge et de sa maturité.

Dans la pratique, les parents peuvent dire par exemple :

- « Mon enfant est plus fatigué quand il revient de chez l'autre parent. »
- « Certains objets ne doivent pas passer d'une maison à l'autre. »
- « On ne sait pas vraiment qui a le droit de décider quoi. »

👉 Exemple 1 : Christine et Julien, séparés, ont une petite fille de 13 mois. Ils alternent leurs présences au sein du logement commun. Le conflit étant très important, un tiers est présent lors du relais entre les parents.

En médiation, ils ont trouvé une solution : utiliser un outil numérique partagé pour noter toutes les infos importantes (santé, rendez-vous, organisation). Ça a permis d'éviter les messages contradictoires, y compris avec l'assistante maternelle, et de calmer un peu les tensions en attendant une décision du juge.

👉 Exemple 2 : Céline et Kevin, séparés, ont un fils de 2 ans. Leur convention parentale est homologuée par le juge, mais la communication reste très difficile.

Résultat : beaucoup de contradictions sur le sommeil, l'alimentation, les vêtements, ou encore sur la place de la nouvelle compagne du papa. Pour avancer, ils ont mis en place un cahier de transmissions et des messages écrits. Un rendez-vous médical commun a été envisagé pour avoir une vision partagée des besoins de l'enfant.





# Entre deux foyers : Accueillir, comprendre, soutenir enfants et parents au sein des familles séparées. Quelle attitude adoptée quand on est assistante maternelle ?

## 2. Article 371-2 : contribution des parents

Chaque parent doit contribuer à l'entretien et à l'éducation de son enfant, en fonction de ses ressources et des besoins de l'enfant. Cette obligation continue même si un parent a perdu l'autorité parentale, ou si l'enfant est devenu majeur.

## 3. Article 372-2 : les actes usuels

Un parent peut accomplir seul les actes « usuels » pour son enfant, et la loi considère qu'il agit avec l'accord de l'autre. Mais dans la réalité, cela crée parfois des difficultés pour les assistantes maternelles.

Vous entendez peut-être des phrases comme :

- « On reçoit des consignes contradictoires. »
- « On n'est pas toujours informées. »
- « On devient le messenger malgré nous. »
- « Les parents veulent qu'on prenne parti. »

## 4. Article 373-2 : séparation des parents

Quand les parents se séparent, ça ne change pas le principe : ils gardent les mêmes droits et devoirs vis-à-vis de l'enfant.

Chacun doit maintenir une relation avec l'enfant et respecter les liens avec l'autre parent.

En cas de changement important, comme un déménagement qui modifie l'organisation, le parent doit prévenir l'autre et, si besoin, c'est le juge qui tranche.

### Conclusion

- Ces articles du Code civil posent le cadre juridique, mais ne suffisent pas à répondre à toutes les questions.
- Chaque situation est unique, avec ses difficultés, ses émotions, et ses contradictions.





# Entre deux foyers :

## Accueillir, comprendre, soutenir enfants et parents au sein des familles séparées.

### Quelle attitude adoptée quand on est assistante maternelle ?

**6 DIFFICULTÉS RENCONTRÉES PAR LES ASSISTANTES MATERNELLES EN CAS DE SÉPARATION PARENTALE**

**01 Manque de communication entre les parents**  
 « On reçoit des consignes contradictoires. »  
 « On n'est pas toujours informée des changements dans l'organisation. »  
 Cela crée de la confusion pour l'assistante maternelle et de l'instabilité pour l'enfant.

**02 Absence de cadre légal ou de repères clairs**  
 « On ne sait pas si l'autorité parentale est conjointe, ce qu'on a le droit de faire. »  
 « Parfois, les parents ne veulent pas avoir d'accords écrits. »  
 Si un parent n'a plus de droit de garde ou d'autorité parentale, l'autre parent doit justifier cette perte de droits via le dispositif du jugement (et non le jugement en entier dont certains éléments relèvent de la vie privée).

**03 Au cœur des conflits**  
 « On devient le messager malgré nous. »  
 « Les parents veulent qu'on prenne parti. »  
 L'assistante maternelle peut se sentir prise en étau, sous pression affective ou verbale, ce qui complexifie sa posture professionnelle.

**04 Gestion des transitions pour l'enfant**  
 « L'enfant est plus fatigué, agité ou triste quand il revient d'un changement de maison. »  
 « Il peut y avoir des régressions ou des comportements inhabituels. »  
 L'assistante maternelle doit être particulièrement attentive et ajuster son accueil sans toujours avoir toutes les clés.

**05 Problèmes logistiques et organisationnels**  
 « Il faut gérer deux plannings, deux sacs, deux routines. »  
 « Certains objets ne doivent pas passer d'une maison à l'autre. »  
 Cela augmente la charge mentale de l'assistante maternelle et peut générer des tensions avec les parents.

**06 Sentiment d'insécurité ou de solitude professionnelle**  
 « On n'est pas toujours formées pour faire face à ces situations. »  
 « On a peur de mal faire, de blesser, ou d'être instrumentalisées. »  
 Le besoin de soutien, de formation et de réseau est souvent exprimé.

**Ce qui aide les assistantes maternelles dans ces situations**

- Un écrit clair signé par les deux parents (planning, consignes, autorisations)
- Une communication régulière et apaisée avec les deux parents
- Le soutien du RPE ou d'un référent en cas de conflit ou de doute
- Des formations ou temps d'échange entre assistantes maternelles sur ces thématiques

ALLOCATIONS FAMILIALES  
 Caf de Loire-Atlantique  
 RPE  
 www.caf.fr/professionnels

### Neutralité, impartialité, confidentialité

- La neutralité :
  - Entre les 2 parents
  - Envers l'enfant
  - Le ton, la gestuelle, la bienveillance
- Discrétion professionnelle
- Prise de distance et de hauteur pour se préserver en tant que professionnelle et l'enfant
- Ecouter sans prendre partie, sans jugement (ne pas nourrir le conflit)

### L'enfant au centre

- Mettre l'enfant au centre des discussions/échanges
- Vigilance / observation de l'enfant (paroles, comportements)
- Observation de l'enfant et communication aux parents
- Conserver un cadre sécurisant
- Se décentrer du conflit parental pour se centrer sur les besoins de l'enfant

### Outils

- Privilégier les transmissions écrites
- Temps d'échange avec chacun des parents sans l'enfant
- Réfléchir à un outil de communication (cahier de transmission à chaque parent)
- Proposition d'outils pour faciliter l'organisation autour de l'accueil de l'enfant
- Révision du contrat
- Trouver un outil de communication pour transmettre les mêmes infos aux parents

### Cadre prof de l'asm

- Pouvoir exprimer son besoin pour l'asm en terme d'organisation (document, planning)
- Poser son cadre et le tenir
- L'asm n'est pas là pour gérer les difficultés de relation des parents
- Pouvoir dire non au parent qui parle de ses problèmes de couple

### Ressources / Tiers

- Ne pas rester isoler, se faire accompagner (Rpe, Umape, Asm)
- Rechercher du soutien extérieur, accompagnement d'un tiers
- Avoir connaissance du cadre légal pour pouvoir se protéger et anticiper des situations (exemple : venir chercher l'enfant sans droit)
- Orienter les parents vers les professionnels institutionnels adaptés
- Participer à de l'Adp
- Proposer un temps tripartite (si cela est possible) pour échanger autour des difficultés de l'enfant, de l'asm, des conditions d'accueil

=> **Changement de la réglementation du Cmg en cas de séparation => quels impacts ?**



# Des mots qui rassemblent : mieux dire pour mieux impliquer

## POURQUOI LES ASSISTANTES MATERNELLES VIENNENT AUX MATINÉES D'ÉVEIL DES RPE ?

### Favoriser l'épanouissement des enfants

- Accès à des activités qu'ils ne peuvent pas toujours faire à leur domicile (motricité, musique, arts plastiques, etc.)
- Stimulation sensorielle, cognitive, sociale et motrice
- Socialisation avec la rencontre d'autres enfants et adultes

1



2

### Rompres l'isolement professionnel

- Échange avec d'autres professionnelles petite enfance
- Sentiment d'appartenance à une communauté avec une valorisation de leur métier
- Moment de partage, d'entraide et de convivialité

### S'enrichir professionnellement

- Observation de pratiques différentes, idées d'activités à reproduire chez soi
- Apports pédagogiques de l'animatrice du RPE : posture, langage, gestion du groupe, etc.
- Réflexion sur leur pratique à travers les échanges
- Possibilité d'être soutenue, conseillée dans leur rôle éducatif

3



4

### Valoriser leur rôle auprès des parents employeurs

- Illustration concrète de leur engagement professionnel
- Garantie de diversité d'activités et de qualité dans l'accueil de l'enfant
- Passerelle de l'accueil individuel au collectif



[www.caf.fr/professionnels](http://www.caf.fr/professionnels)

## POURQUOI LES ASSISTANTES MATERNELLES VIENNENT AUX MATINÉES D'ÉVEIL DES RPE ?

De nombreuses assistantes maternelles reconnaissent que les animateurs de RPE leur apportent une vraie valeur ajoutée, à condition que certains éléments soient réunis :

### CE QUE LES ASSISTANTES MATERNELLES APPRÉCIENT

#### Apports pédagogiques concrets et accessibles

- Quand les animateurs de RPE expliquent **simplement les objectifs** des activités, les assistantes maternelles **comprennent mieux les enjeux éducatifs**.
- Beaucoup d'assistantes maternelles disent « prendre des idées » d'activités, de jeux ou de postures professionnelles.

#### Échanges pour réfléchir sur leur pratique

- Les temps de discussion proposés avant/après les ateliers sont perçus comme **enrichissants**, surtout s'ils permettent de **partager les observations** sur les enfants.
- Cela favorise une **prise de recul**, parfois difficile à faire seule à domicile.

#### Un soutien bienveillant, non jugeant

- Les assistantes maternelles apprécient quand les animateurs RPE les écoutent, **valident leur expérience** et proposent des pistes d'ajustement **sans imposer**.
- Certaines se sentent **légitimées et valorisées** dans leur rôle grâce à ces échanges.

### MAIS IL EXISTE DES CONDITIONS ET DES LIMITES

#### Le discours est trop théorique ou descendant

- Si l'animateur adopte une posture « experte » qui **infantilise** les assistantes maternelles, cela génère **rejet ou méfiance**.
- Des termes trop techniques ou un ton moralisateur peuvent **casser la relation de confiance**.

#### Les échanges sont absents ou trop rapides

- Quand les matinées sont centrées uniquement sur les enfants, **sans temps de retour ou de parole**, les assistantes maternelles ont l'impression de « consommer une activité » sans réelle réflexion.

#### Des attentes différentes selon les profils

- Certaines assistantes maternelles très expérimentées peuvent ressentir qu'elles « n'apprennent rien de nouveau », sauf si elles sont associées à l'animation ou à la réflexion.
- D'autres, plus débutantes, attendent au contraire plus de **guidance, de clarté et d'explications**.



[www.caf.fr/professionnels](http://www.caf.fr/professionnels)



## Des mots qui rassemblent : mieux dire pour mieux impliquer

**“Ce que je découvre sur les motivations des asm à fréquenter les matinées d’éveil”**

Difficulté à accompagner les assistantes maternelles peu demandeuses ou absentes : comment aller vers celles qui ne viennent pas ?

Complexité à s’adapter à la diversité des profils

Nécessité de construire une relation de confiance avec les asm pour dire les choses

Créer des temps dédiés au développement professionnel (ou à la montée en compétences) clairement identifiés

Encourager les assistantes maternelles à s’approprier ces temps comme des espaces d’évolution

Trouver la juste posture : faire un pas de côté, observer, écouter, sans juger

Donner du sens à l’observation

Matinées ≠ activités

Construire avec les asm une charte d’accueil partagée

Demander aux asm ce qu’elles attendent en arrivant aux ateliers

Formuler et partager clairement les objectifs de chaque atelier aux asm





# Des mots qui rassemblent : mieux dire pour mieux impliquer

## Ce que l'on retient "Les principaux enseignements sur la formulation des objectifs"

**EXPLIQUER POUR IMPLIQUER : COMMENT RENDRE VISIBLES ET COMPRÉHENSIBLES LES OBJECTIFS DES ATELIERS**

### POURQUOI C'EST IMPORTANT ?

Les assistantes maternelles participent mieux et s'impliquent davantage lorsqu'elles comprennent clairement :

Ce que l'on cherche à faire vivre à l'enfant

Le rôle qu'elles peuvent y jouer

En quoi cela rejoint leur quotidien professionnelle

### DEUX FORMULATIONS D'OBJECTIF

« Soutenir la motricité fine de l'enfant en favorisant des stimulations tactiles et manuelles adaptées. »

« Dans l'atelier, aidez les enfants à découvrir le monde avec leurs mains grâce à des petits jeux simples, et encouragez-les en étant à leurs côtés pour les accompagner dans leurs gestes. »

- Quelles différences ?
- Quels effets sur l'implication des assistantes maternelles ?

Illustration de la page 11 du document "Les ateliers de RPE" par la Caf de Loire-Atlantique

1 <sup>ère</sup> formulation	Une phrase de projet Très large, théorique Met en place d'expert
2 <sup>ème</sup> formulation	Plus claire pour les asm Très concret Implique les asm Appropriation plus facile => peut en parler avec les parents Modifier la formulation pour être sur le « nous », et la rendre moins infantilisante

- Commencer par la 2<sup>ème</sup> formulation et conclure l'atelier avec la 1<sup>ère</sup> formulation.
- En présence d'un intervenant extérieur, les objectifs sont généralement mieux identifiés.
- Sans intervenant, les matinées deviennent un "espace-temps" plus libre, dont les intentions sont parfois moins lisibles.
- Rendre visible et compréhensible ce qui se travaille au sein des matinées  
=> Difficile à construire lorsque l'animateur est seul au RPE, par manque de temps ou d'échanges réflexifs
- Manque de temps et de réflexion sur les ateliers
- Questionnement sur les conditions d'accueil dans les matinées
- Éviter toute injonction : privilégier l'observation de l'enfant et l'accompagnement dans une posture d'écoute
- Travailler les temps collectifs avec les asm en soirée, pour par exemple travailler sur la rédaction d'une charte d'accueil des matinées

