

Erétudes et Résultats

N° 636 • mai 2008

Le métier d'assistante maternelle

Dans le contexte des récentes évolutions réglementaires qui prolongent la réforme du statut des assistantes maternelles, une étude qualitative a été réalisée afin de mieux cerner le vécu par 61 assistantes maternelles de leur métier et de leurs conditions d'exercice.

Globalement peu diplômées et disposant d'une faible expérience professionnelle, elles choisissent souvent ce métier « par défaut » plus que « par vocation ». Elles légitiment et valorisent toutefois leur activité par leur savoir-faire et leur responsabilité morale et éducative. Trois discours-types se dégagent des entretiens réalisés, le premier se référant au professionnalisme, le second à l'amour maternel et le dernier à la prise en compte pragmatique des besoins de l'enfant.

Regrettant que la société ne reconnaisse pas davantage leurs compétences, les assistantes maternelles focalisent leurs demandes sur l'élaboration d'une formation qualifiante. Elles ne relèvent pas de difficultés particulières avec les parents mais déplorent leur isolement, ainsi qu'un manque global de suivi et d'information. À cet égard, la convention collective signée en 2005 demeure mal connue, sauf pour la mensualisation et la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE). Jugeant leurs revenus insuffisants, notamment au regard de l'amplitude des horaires effectués, elles se montrent très inquiètes pour leur retraite.

Élodie DAVID-ALBEROLA* avec la collaboration de Milan MOMIC**

* Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC)

** Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (DREES)
Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille et de la Solidarité
Ministère de la Santé, de la Jeunesse, des Sports et de la Vie associative
Ministère du Budget, des Comptes publics et de la Fonction publique

LES ASSISTANTES maternelles¹ « indépendantes », employées par des parents, constituent le premier mode de garde des enfants de moins de six ans. Leur nombre est estimé à 270 000 [Bailleau, 2007]. Elles accueillent près de 706 000 enfants, tandis que 265 000 autres enfants de moins de six ans sont gardés dans une structure collective et 63 000 en crèche familiale². Longtemps confronté à un problème de définition et de reconnaissance, le métier d'assistante maternelle [Blanpain et Momic, 2007] a connu de profondes transformations depuis la fin des années 1970. La loi de juillet 1977 a transformé l'activité de « nourrice » en activité réglementée sous le titre d'assistante maternelle, dont l'exercice est désormais soumis à agrément. La création de l'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA) en 1991, puis la mise en place de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE) en 2004, ont incité les familles à recourir plus souvent à des professionnelles agréées et déclarées pour la garde de leur enfant.

Ce dispositif a été complété en 2005, poursuivant une logique de plus grande professionnalisation du métier d'assistante maternelle. Dans un premier temps, une convention collective des

assistantes maternelles a été signée, définissant les obligations de l'employeur (contrat de travail, bulletin de paie, etc.) et du salarié (présentation de l'agrément, visite du lieu d'accueil, etc.). Dans un second temps, la réforme du statut des assistantes maternelles (loi du 27 juin 2005) a redéfini les modalités d'agrément, doublé le nombre d'heures de formation, rendu le contrat de travail obligatoire et prévu une rémunération horaire pour remplacer le précédent dispositif de rémunération à la journée. C'est dans ce contexte qu'une étude qualitative a été réalisée (encadré 1). Menée auprès de 61 assistantes maternelles agréées, elle se donnait pour objectif de mieux cerner la nature et l'ampleur de possibles changements des conditions d'exercice de ce métier, mais également d'appréhender le sentiment et le vécu des assistantes maternelles relatifs à leur activité et à son évolution.

La valorisation d'une identité professionnelle à la suite d'un parcours scolaire et professionnel souvent difficile

La majorité des assistantes maternelles interrogées dans le cadre de cette étude sont issues de familles ouvrières, d'employées ou de professions intermédiaires. Dans une moindre mesure, les

ENCADRÉ 1

Méthodologie

Cette étude qualitative a été réalisée par le Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (CREDOC) pour la DREES, dans le cadre des évolutions réglementaires de 2005. Des entretiens qualitatifs (semi-directifs) ont été réalisés auprès de 61 assistantes maternelles agréées. L'objectif est d'étudier les logiques à l'œuvre dans le choix de leur activité professionnelle, la perception qu'elles ont de leur métier, des perspectives qu'il offre, ainsi que de leurs conditions de travail (information, formation, contrat, salaire, horaires, assurance, droits, etc.).

Les entretiens ont été menés auprès d'un échantillon d'assistantes maternelles aux caractéristiques diverses, pour illustrer la plus grande variété possible des conditions d'exercice de la profession. Nous avons ainsi veillé à diversifier le statut de l'employeur (parents, crèches familiales), le sexe, l'âge, le nombre d'enfants à charge, l'ancienneté dans la profession et la taille de l'unité urbaine où elles exercent (communes rurales, Paris et sa banlieue et quelques autres grandes villes de province).

Deux temps d'investigation ont été définis. Afin d'observer les conditions de travail des assistantes maternelles et de contourner les possibles problèmes de maîtrise du français, 21 assistantes maternelles ont d'abord été interrogées en face à face, pendant plus d'une heure. Cette phase exploratoire a permis d'appréhender les thématiques à privilégier. Dans un second temps, notamment afin de compléter la représentativité géographique de l'échantillon sur l'ensemble du territoire, 40 assistantes maternelles ont été interrogées par téléphone, pendant 45 à 75 minutes.

Dans l'ensemble, la réception de l'étude et l'accueil des enquêteurs se sont avérés très favorables. On peut toutefois penser que, l'étude étant fondée sur la libre adhésion, les entretiens réalisés rendent avant tout compte de l'expérience d'assistantes maternelles plutôt à l'aise dans leur profession et bien investies dans leur activité. Il existe donc, dans une certaine mesure, un biais du fait de la sélection des personnes répondant à l'enquête.

1. 99% sont des femmes, ce qui justifie l'emploi de l'appellation au féminin.

2. C'est une structure où une équipe de professionnels encadre un groupe d'assistantes maternelles agréées qui accueillent à leur domicile les enfants de moins de trois ans. Mais une ou deux fois par semaine, ceux-ci se retrouvent dans les locaux de la crèche familiale, où une éducatrice leur propose des activités d'éveil.

filles d'agriculteurs et d'artisans sont également représentées dans l'échantillon, mais les filles de cadres en sont absentes. Pour quelques-unes d'entre elles, leurs mères exerçaient le même métier, de manière informelle le plus souvent. Les frères et sœurs appartiennent à des catégories socioprofessionnelles similaires, selon une répartition sexuée classique de l'activité : les frères exercent le plus souvent un métier technique ou manuel, les sœurs travaillent le plus souvent dans le tertiaire ou le social au sens large.

Les plus âgées des assistantes maternelles ont les niveaux d'études les plus faibles, en raison d'un arrêt particulièrement précoce de leur scolarité : le niveau moyen correspond à la fin de la classe de troisième, au certificat d'aptitude professionnelle (CAP) et au brevet d'études professionnelles (BEP). Les plus jeunes ont une meilleure formation, en moyenne de niveau baccalauréat, voire de second cycle pour certaines d'entre elles.

Il existe par ailleurs une grande homogénéité entre le niveau d'études des assistantes maternelles et celui de leur conjoint.

L'échantillon comprend toutefois quelques profils plus atypiques : des professions intermédiaires ayant évolué vers un niveau de cadre et se trouvant, à la date de l'enquête, en période de reconversion ou de recherche de formes plus adaptées de conciliation entre vie familiale et vie professionnelle (personnels de banque, commerciaux, personnels de santé).

Assistante maternelle : un métier « par défaut »

L'étude des parcours de vie montre que l'exercice du métier d'assistante maternelle s'est le plus souvent réalisé « par défaut ». Le choix de cette activité a rarement été le premier. De fait, la quasi-totalité des assistantes maternelles de l'échantillon, par manque d'information et d'accompagnement, se sont tout d'abord engagées dans des secteurs d'activité en cohérence avec la nature et le niveau de leur formation initiale. Leur trajectoire professionnelle a essentiellement été conditionnée par un accès au marché du travail souvent difficile et par leur cheminement personnel (rencontre du conjoint, âge de fondation de la famille, accidents de la vie).

Les assistantes maternelles les moins qualifiées, ayant assumé plus précocement une charge familiale, ont peu travaillé avant d'exercer ce métier, faute d'une intégration possible sur le marché du travail. Rapidement, la garde d'enfants s'est avérée, pour elles, la seule possibilité « d'améliorer la situation », « de trouver un complément financier », « sans qualification particulière ». Les plus diplômées, engagées moins tôt dans la vie familiale, ont exercé plus longtemps une autre activité, mais dans des secteurs réputés difficiles ou peu valorisés (grande distribution, industrie...). Face au coût d'un mode de garde après la naissance d'un enfant, certaines ont préféré prendre un congé parental et ont ensuite opté pour le métier d'assistante maternelle, du fait des difficultés qu'elles rencontraient pour se réinsérer sur le marché de l'emploi. D'autres se sont trouvées contraintes à ce choix d'activité par la survenue d'événements lourds de conséquences économiques : chômage, maladie ou divorce.

Des savoir-faire et une responsabilité peu reconnus par la société

Si les assistantes maternelles se sont le plus souvent orientées vers ce métier par défaut, elles développent pourtant des arguments positifs, valorisant en définitive ce métier comme un choix : l'intérêt et l'amour portés aux enfants, l'importance symbolique de l'accueil, la « pureté du métier ». La possibilité d'accueillir les enfants à son domicile et, ainsi, de prendre soin de sa propre famille, en bonne mère et en bonne éducatrice, légitime encore ce choix. Le chômage et le manque de qualification, motifs essentiels de l'entrée dans cette activité, s'en trouvent occultés. Leur besoin de reconnaissance professionnelle les conduit en outre à souligner les aspects qui font de leur activité une profession à part entière : elles valorisent leurs compétences et leur savoir-faire.

La rhétorique des assistantes maternelles souligne ainsi un certain savoir-faire. La majeure partie d'entre elles insistent sur leur responsabilité morale et éducative et centrent leur discours sur la notion d'éveil de l'enfant et d'ouverture au monde. Les plus anxieuses rappellent leur responsabilité physique et civile du fait de la nature de leur activité

qui s'accompagne d'une certaine « charge » mentale³ : la responsabilité de l'accueil d'un enfant « qui n'est pas le vôtre ». Les assistantes maternelles sont ainsi soumises à une vigilance accrue, vécue avec une appréhension et une acuité certaines.

« Moi, je compare le métier à un travail d'éducateur. On accompagne les enfants, on les éveille, on accompagne aussi les parents qui en ont besoin. C'est une énorme responsabilité éducative. »

« Il y a des choses qu'on ne fait pas avec les enfants des autres, aller dans un magasin, il y a toujours un risque d'accident. »

« C'est une grosse responsabilité, en cas de chute, de maladie. Il faut être dans la même pièce, ne pas les laisser seuls. Être en permanence avec eux. »

Les assistantes maternelles indiquent que cette double responsabilité n'est pas reconnue par la société, captive de représentations passivistes et erronées selon lesquelles l'assistante maternelle serait nécessairement peu qualifiée et dévolue à la simple garde d'enfants. Elles ont ainsi le sentiment que la société ne les connaît qu'à travers ces clichés sur leur métier.

« L'image est malheureusement dévalorisante. C'est un métier de servilité. Tout mon entourage pense ça. Ce n'est pas bien considéré. C'est un petit métier qui ne paie pas. »

« Certains considèrent qu'on ne travaille pas parce qu'on est chez soi, on nous appelle encore nourrice [...] mais moi, ça me convient assistante maternelle, c'est un choix. »

Trois façons de valoriser son métier

Trois types de profils se dégagent du discours des assistantes maternelles. Ils correspondent à différents degrés de formalisation de leur mission et des compétences techniques et relationnelles (avec les enfants et leurs parents) mobilisées pour exercer ce métier (encadré 2).

Le premier groupe (44 % de l'échantillon) comprend des « professionnelles » de la petite enfance. Ce sont celles dont le discours est le plus formalisé. Elles mettent en avant les compétences mobilisables et identifiées en excluant de manière très marquée le référent maternel. Le factuel est associé à un cadre « théorique » d'action. Ainsi, les activités quotidiennes sont intégrées dans une démarche éducative d'accompagnement, à l'aide d'un lexique plus abstrait, plus conceptuel : sortir pour

3. La notion de charge désigne les conséquences de l'exécution de la tâche sur l'opérateur ; la tâche proprement dite et ses contraintes sont regroupées sous la dénomination d'exigences du travail [Leplat, 1997].

découvrir des choses, se défouler, introduire des aliments, savoir parler aux parents, leur restituer la journée de l'enfant, ses soucis, ses progrès, etc.

Dans le deuxième groupe (13 % de l'échantillon), le discours est centré exclusivement sur le référent maternel comme seule compétence pour l'activité d'assistante maternelle. Ces assistantes maternelles correspondent au profil des « nounous envers et contre tout ». L'amour maternel suffit à assumer l'activité, faite de douceur et de patience.

Le dernier registre du discours (43 % de l'échantillon) s'attache, de manière factuelle, à passer en revue l'ensemble des activités nécessaires au « bien-être de l'enfant » : sortir au parc, faire à manger, jouer, raconter la journée aux parents, etc. Si les assistantes maternelles de cette catégorie, les « pragmatiques » de la petite enfance ne mettent pas en perspective les compétences nécessaires au déroulement de leurs tâches, elles ont néanmoins pleinement conscience des capacités nécessaires en termes d'écoute, de pédagogie, se détachant ainsi d'un référent maternel exclusif.

De l'amour des enfants à la mobilisation de notions de diététique et de développement de l'enfant, les assistantes maternelles parviennent donc, de manière plus ou moins élaborée à mettre en avant un ensemble de compétences allant dans le sens de la structuration d'un savoir-faire propre. Selon elles, la reconnaissance sociale et institutionnelle de leur métier nécessite de valoriser ce savoir-faire, d'identifier les manques (en termes de formation notamment) et de s'orienter vers plus de professionnalisation.

La formation voire le diplôme comme moyen de reconnaissance

La plupart des assistantes maternelles perçoivent la formation comme un enjeu important pour le devenir de leur activité. Dans leur ensemble, elles produisent un discours critique sur la formation actuellement proposée. Les propos se focalisent sur l'élément le plus visible, à savoir l'agrément, qui ne satisfait pas leurs attentes de reconnaissance sociale et professionnelle.

« La formation, c'est bien, mais il faut qu'elle ait lieu avant, et il faut qu'elle soit renouvelée. »

« Actuellement, l'agrément n'est pas une garantie de compétences. »

« L'agrément, il est donné à n'importe qui. Pour qu'on le retire, faut vraiment que les enfants soient sales et tristes ou qu'il y ait un gros chien dans le salon. »

Selon elles, les 60 heures de formation, réparties (voire « diluées ») sur cinq ans, sont insuffisantes pour permettre une capitalisation sérieuse des connaissances. Il leur semble « aberrant », en termes de sécurité et de qualité de l'accueil, que « les débutantes » soient seules chez elles « à se débrouiller » sans bénéficier d'une formation avant l'accueil du premier enfant. De plus, la formation, n'assure aucune garantie de valeur et de reconnaissance. Elle n'est sanctionnée par aucun diplôme preuve de la qualité de compétences acquises « affichables », « vendables ».

Il faut par conséquent, selon les assistantes maternelles, rassurer les parents sur la formation et les compétences des personnes qui accueillent leurs enfants, par la mise en œuvre d'une vraie formation reconnue par tous : assistantes maternelles, parents, institutions. Certaines avancent l'idée de créer un diplôme.

Cette focalisation traduit un besoin plus large d'accompagnement des pratiques quotidiennes. À ce titre, le suivi des services de la protection maternelle et infantile (PMI) est très critiqué. Celui-ci fait l'objet d'attentes importantes mais, faute de réponses satisfaisantes en termes de formation, il ne semble pas répondre aux besoins exprimés. C'est l'absence de contact avec le référent de la PMI, le plus souvent la puéricultrice, qui est mentionné comme faisant défaut à la qualité et au confort des pratiques, notamment pour la relation d'accueil. Les assistantes maternelles souhaiteraient bénéficier de quelques « conseils » pour résoudre les petits soucis quotidiens (un enfant qui semble régresser, qui refuse de manger, de faire la sieste, etc.) et d'un véritable soutien pour les problèmes plus graves de parents ou d'enfants en détresse, dans une situation familiale complexe (maladie, alcoolisme, maltraitance, etc.).

Cette demande de formation, et de suivi, laisse transparaître un besoin important d'accompagnement des assistantes maternelles dans leur activité. Elles attendent aides et moyens

pour mieux maîtriser leurs conditions d'activité et leur environnement.

« On n'est pas suffisamment formées [...] informées oui, parce que je me suis inscrite à un syndicat d'assistantes maternelles qui envoie des infos [...] mais sinon, personne ne nous informe, on n'a pas la convention collective, vous devez acheter des contrats, vous débrouiller [...] puisque des aménagements de contrat sont souvent nécessaires. »

Les conditions d'exercice : un manque d'information et un relatif isolement

Parfois en difficulté et isolées dans la relation d'accueil ou les tâches administratives, les assistantes maternelles souhaiteraient bénéficier d'un soutien plus structuré. Selon la configuration locale (milieu rural ou urbain) et le degré d'équipement du territoire, les assistantes maternelles recherchent des lieux-ressources, c'est-à-dire des lieux de socialisation où, à défaut de bénéficier d'un accompagnement professionnel, on rencontre au moins des « collègues ».

Lorsqu'il existe, le relais assistantes maternelles (RAM) satisfait cette demande, à des degrés divers : certains se présentent essentiellement comme des lieux de socialisation, où l'on peut « se poser, discuter avec d'autres assistantes maternelles, jouer avec les enfants » ; d'autres comme un lieu d'information, « de renseignement administratif utile pour les contrats, les connaissances de loi, etc. » ; d'autres, enfin, comme un lieu où « l'on peut poser des questions à l'animatrice sur l'alimentation, la propreté, etc. », autrement dit un espace d'accompagnement du quotidien. Un nombre important d'assistantes maternelles soulignent la nécessité d'échapper à la sphère familiale et domestique, de « sortir de ses quatre murs, de sortir de chez soi ». La qualité des conditions de travail est fortement liée à la possibilité d'établir une frontière nette entre vie familiale et vie professionnelle, y compris d'un point de vue matériel dans le logement. Il est difficile d'aménager un espace de vie consacré à chaque activité, ce qui peut porter préjudice à « l'ambiance familiale », quand les enfants de la famille ne peuvent effectuer leur travail scolaire en raison du bruit ou que le conjoint ne peut bricoler à sa guise. La possibilité de se rendre au RAM, d'établir des temps professionnels en dehors de la maison,

de bénéficier d'activités difficiles, voire impossibles, à réaliser au domicile (peinture, jeux d'eau, piscine à balles, etc.) est vécue comme un privilège.

Un attrait marqué pour la crèche familiale, voire une idéalisation

Dans les représentations des assistantes maternelles indépendantes, peu informées du cadre réglementaire ou statutaire, la crèche familiale représente le versant « positif » de leur activité. Elles soulignent l'encadrement dont bénéficient les assistantes maternelles dans ces structures, en termes d'accompagnement des pratiques et de soutien professionnel. Elles font référence à l'intégration dans une équipe pluridisciplinaire, capable de répondre aux difficultés de leur métier dans ses aspects notamment pédagogiques et psychologiques. Elles soulignent aussi la possibilité de bénéficier d'une formation continue prodiguée par les intervenants de la structure sur des sujets diversifiés et insistent sur la médiation apportée par la responsable de la structure. En cas de désaccord profond avec les parents, voire de conflit, il est possible de trouver un arbitrage neutre au sein de l'équipe et, en dernier recours, de la direction. Selon les indépendantes, enfin, le sentiment d'appartenance à un groupe professionnel est renforcé par l'activité en structure, d'autant plus que les parents y sont eux aussi sensibles.

« Le métier n'est pas vraiment reconnu. C'est lié sans doute à l'activité libérale, indépendante comme si cela n'était pas compatible en termes de compétence avec le secteur de la petite enfance. Contrairement aux assistantes maternelles en crèche familiale. De toute façon, tout est fait pour que ce ne soit pas le même métier. » (Indépendante)

« En crèche, on a le sentiment d'appartenir à une équipe. D'être reconnue, comme professionnelle. » (Assistante maternelle en crèche familiale)

Méconnaissance de la convention collective, à part la mensualisation et la PAJE

Les assistantes maternelles sollicitées pour cette étude signalent en outre un besoin d'aide pour se situer dans le cadre administratif et légal. Le texte de la convention collective est peu connu ou compris.

« Je ne l'ai pas lue, c'est illisible, il faut BAC plus 8 pour comprendre. »

« J'en sais le minimum. » ; « oui, je la connais un peu. Je n'ai pas tout lu. » ; « oui, je connais en gros. »

Les assistantes maternelles éprouvent des difficultés à établir un lien direct entre ce texte et les changements intervenus dans leurs conditions d'activité. Ces changements sont plutôt identifiés de manière empirique par la diffusion d'informations parcellaires ou hétérogènes en provenance de divers acteurs : PMI, RAM, associations, autres assistantes maternelles, etc. Les aspects connus se résument essentiellement à la mensualisation et au tarif horaire. La mise en œuvre des nouvelles conditions d'activité s'est réalisée en partie en 2005, puis en 2006. Néanmoins, les assistantes maternelles ne se sont pas reportées à un texte jugé ardu, voire incompréhensible. Cependant, dans leur ensemble, elles louent l'existence des nouveaux textes réglementaires et les avancées qu'ils représentent pour la profession.

« Ça a bien évolué avec les congés, la mensualisation, les tarifs libres. »

« C'est bien, cette évolution, parce que ça fait prendre conscience que ce n'est pas du gardiennage, c'est éducatif. Ça revalorise le travail. »

Ainsi, la mensualisation et les tarifs horaires leur permettent une prise en compte plus juste de l'activité. La rémunération à l'heure reconnaît l'effectivité du temps de garde et ne laisse plus place à l'approximation « toujours au bénéfice des parents ». Ces derniers se montrent d'ailleurs plus attentifs au respect des horaires qui, de manière récurrente, constituent un point d'achoppement dans la relation entre assistantes maternelles et parents. Selon elles, la mensualisation offre « une sécurité financière », « une anticipation possible de fins de mois », « une organisation budgétaire plus facile » au bénéfice des assistantes maternelles, dépendantes jusqu'alors de « la conscience et de l'honnêteté » des parents. De plus, la mensualisation incite à mettre l'organisation à plat dès les premières rencontres, avant même le début de l'accueil. La mensualisation et l'instauration de la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), ont contribué, selon les assistantes maternelles, au « sérieux de l'activité » en produisant « des fiches de paie comme tout le monde » et en lissant les ressources sur l'année. Le contact avec les

banques, notamment, s'en est trouvé facilité.

« La mensualisation, c'est important de savoir le salaire qu'on va recevoir, ça limite les conflits, ça évite de parler d'argent, on sait où on va, pour le relationnel, c'est mieux. »

La PAJE, quant à elle, est avant tout perçue comme un service rendu aux parents, qui disposent d'un support plus lisible pour s'acquitter de leurs obligations d'employeurs « encore faut-il qu'ils y pensent, et qu'ils comprennent le système, même simplifié... ». Certains parents restent peu informés sur leurs droits et devoirs et s'en remettent entièrement à l'assistante maternelle « pour l'administratif, les papiers », notamment pour le calcul du salaire. Dans les faits, bon nombre d'assistantes maternelles déclarent remplir les papiers à leur place ou leur communiquer exactement les montants à reporter. Certains dysfonctionnements sont également pointés.

« Il y a des écarts entre les fiches de paie, donc ce n'est pas plus simple, mais pour les parents c'est mieux. »

« La PAJE ça marche mal, ils se plaignent tout le temps, en plus les Assedic ne reconnaissent pas la validité de l'attestation PAJE et des fiches de paie ! ». « Il y a des problèmes : ils se trompent sur les attestations, et il faut les rappeler, c'est pas au point ! D'autres assistantes maternelles ont le même problème. »

« C'est très bien parce que les parents n'ont plus besoin de faire de fiches de paie. C'est plus clair [...] et puis, ils ont des aides. »

Les assistantes maternelles ne mentionnent pas l'obligation du contrat de travail comme un point particulièrement important, sans doute parce que, dans l'ensemble, le principe en est acquis. Elles se procurent des modèles de contrat par le RAM, les associations ou syndicats d'assistantes maternelles, les font circuler entre elles et n'abordent pas les autres chapitres de la convention collective, le plus souvent par méconnaissance. Les assistantes maternelles se réfèrent soit à leurs habitudes, soit à des informations délivrées sporadiquement par l'entourage institutionnel. À titre d'exemple, les congés payés, les heures supplémentaires, ou les indemnités d'entretien sont laissés à l'appréciation des deux parties ou d'une seule, parfois en dehors de tout cadre réglementaire et sans référence systématique à la convention collective. Enfin, le texte portant sur la réforme du statut des

Trois types de profils pour l'exercice du métier d'assistante maternelle

Les « professionnelles de la petite enfance »

Elles se caractérisent par la formulation d'un discours professionnel. Ce groupe d'assistantes maternelles parle d'un « référentiel métier », valorise le savoir-faire, la maîtrise de l'environnement institutionnel et social et formule des requêtes sur les conditions d'activités de la profession.

« Comparable à des éducateurs, on prend en charge des enfants. »

« Je suis le lien entre les parents et les enfants, pour que ce soit une continuité dans la vie des enfants [...] Je me fais appeler par mon prénom et non « tata » je ne suis pas de leur famille, je suis de leur entourage. »

Les assistantes maternelles de crèche familiale sont largement représentées au sein de ce groupe et ont un niveau d'études légèrement supérieur aux autres. Elles ont, en outre, une expérience professionnelle acquise dans des secteurs d'activité diversifiés. L'âge, l'ancienneté dans le métier et la localisation géographique ne distinguent pas ces professionnelles de la petite enfance des autres assistantes maternelles. Les revendications de ce groupe d'assistantes maternelles portent surtout sur la formation, les exigences salariales passant au second plan.

« C'est bien, il y a plus de formation, avant on avait l'agrément avant de faire la formation. Il fallait faire ces modifications car le métier d'assistante maternelle, ce n'est pas un métier tout simple de nounou. »

« Organiser quelques visites, dans le cadre de la formation, en crèche pour bénéficier de leur savoir-faire en jeux et activités. On est équipé mais on n'a pas la formation. J'aurais aimé participer à des activités manuelles pour savoir les mettre en place. Les crèches ont beaucoup à nous apporter : journées d'aide à la créativité. »

Ces « professionnelles de la petite enfance » se distinguent des autres assistantes maternelles par un « épanouissement » professionnel, personnel et familial, et assument pleinement une forme de conciliation entre vie professionnelle et familiale.

« Être assistante maternelle indépendante jusqu'à la retraite. Ne pas avoir de patron, pas de collègues, je suis heureuse, j'aime mon métier. »

Ne compte pas faire évoluer son agrément « C'est bien comme ça, avec un [enfant] de plus, ça ne serait pas du bon travail. »

« C'est une qualité de vie, je m'épanouis dans ce travail. »

Les « nounous, envers et contre tout »

Ce groupe se définit en creux par rapport aux « professionnelles de la petite enfance ». Versant négatif du professionnalisme, il incarne l'image populaire des nounous « à l'ancienne ». Ce groupe se définit donc logiquement par l'adhésion à un référentiel maternel très prononcé, voire exclusif. Elles mettent en avant des qualités de cœur et affectives, qu'elles ne considèrent pas comme des compétences à proprement parler. Définir leur activité comme d'abord « professionnelle » serait, pour les personnes de ce groupe, réducteur. Une des conséquences de cette vision est que, parmi ces « nounous », l'expérience de la maternité est présentée comme un prérequis nécessaire à l'exercice du métier. Autrement dit, pour être une bonne assistante maternelle, rien ne vaut d'être mère soi-même. Ces assistantes maternelles se caractérisent par une difficulté à présenter l'activité qu'elles exercent comme un métier, en mettant principalement en avant les compétences parentales.

« Pour être assistante maternelle, la base, c'est la vocation. Ce n'est pas un métier, il faut les aimer, passer du temps avec eux, certains parents n'ont pas la fibre maternelle. »

Cette classe présente un niveau de qualification plus faible et des périodes d'inactivité plus longues, l'entrée en activité comme assistante maternelle se révélant alors comme une opportunité. Les revendications de ce groupe portent essentiellement sur les salaires et, de

façon peu surprenante, très peu ou même pas du tout sur la formation : une prédisposition à offrir de l'amour ne s'apprend pas.

« On commence à évoluer, pas beaucoup. J'aimerais que ça bouge un peu plus, qu'ils nous augmentent nos tarifs. »

« Le doublement des heures de formation, je ne sais pas si c'est bien. »

Par ailleurs, elles ne donnent pas de contenu explicite ou réfléchi à leur avenir à court ou moyen terme : elles disent vouloir maintenir leur activité, faute de « pouvoir faire autre chose », que la raison en soit l'absence de tout autre projet ou l'avancée en âge.

« Je n'ai pas vraiment d'idée d'évolution pour le métier. »

Elles vivent plus difficilement les contraintes du métier (amplitude horaire, exercice à domicile, présence des parents) et ne trouvent pas de compensations dans la « joie, la richesse de s'occuper ou de travailler avec des enfants » mises en valeur par les « professionnelles ». Cette insatisfaction est cohérente avec l'expression d'une certaine pénibilité physique et le regret de voir le métier trop peu reconnu ou même dévalorisé par les parents et la société.

Les « pragmatiques de la petite enfance »

Ce groupe se situe à mi-chemin du discours conceptuel des « professionnelles » et du don de soi des « nounous », dans une approche fondée sur l'écoute et la prise en compte concrète des besoins de l'enfant. À la différence des « professionnelles » qui soulignent les limites de leurs missions par rapport à la responsabilité parentale en termes d'éducation globale de l'enfant, les « pragmatiques » investissent ce domaine. Elles soulignent leur rôle d'éducatrice, mais en insistant particulièrement sur de « petites choses », concrètes et quotidiennes, au sein desquelles les règles de vie en société (politesse, respect des autres, ordre, propreté, etc.) tiennent une large place, dans la perspective de l'entrée future en collectivité.

« C'est l'éducation des enfants, la participation à cette éducation [...] C'est des jeux d'éveil, la propreté, les aider à marcher, apprendre à manger, le dessin, le chant... »

Leur discours décline efficacement les activités de tous les jours dans un vocabulaire de l'action, pour faire comprendre à l'interlocuteur les aspects concrets et le bon sens nécessaire à leur activité. Une « bonne » prise en charge revient par exemple à « jouer », « sortir », « donner à manger », « expliquer le refus de jouer dans les escaliers », « expliquer la possibilité de prêter un jouet », etc., sans que ne se manifestent le recul sur l'activité des « professionnelles » ou l'assimilation de la fonction d'assistante maternelle au maternage, dans lequel se reconnaissent les « nounous ». Les revendications salariales des « pragmatiques » sont plus modérées que celles des « nounous ».

« La rémunération, c'est pas beaucoup, c'est un petit salaire, avec ça comme revenu uniquement, c'est pas possible, j'ai un mari qui travaille et je n'ai plus d'enfants à charge donc ça va. En fait, c'est surtout avantageux pour garder ses propres enfants. »

Enfin, les « pragmatiques de la petite enfance », globalement satisfaites de leur activité, se déclarent toutefois attirées par l'activité en crèche familiale. Celle-ci est décrite de manière souvent non documentée (ou en tout cas pas de façon précise) et en partie, semble-t-il, idéalisée.

« Je pense travailler encore deux ou trois ans, le temps de préparer le diplôme d'auxiliaire puéricultrice, pour travailler en crèche. Quand mon enfant aura grandi, je pourrai quitter mon domicile. J'ai pris contact avec une association pour préparer le CAP petite enfance à la maison, et je ne le passerai qu'après le diplôme d'auxiliaire de puériculture. »

assistantes maternelles est peu connu⁴. Le doublement du temps de formation et la perspective d'un possible parcours qualifiant semblent même être ignorés.

Une relation employeurs-employées relativement équilibrée

La méconnaissance des textes n'affecte pas particulièrement la relation entre employeurs et employées, à en croire les témoignages des assistantes maternelles qui ne rendent pas compte d'incidents majeurs dans leur relation avec les parents. Les indépendantes mettent cependant l'accent sur le problème que constitue en général la négociation du tarif horaire et du salaire. Selon elles, la difficulté des parents à admettre le coût de la garde procède, pour partie, de la non-reconnaissance de leur savoir-faire.

« Avec les parents, au niveau du salaire, on n'a jamais de temps. « Ah, tiens, j'ai oublié mon chéquier ! » Est-ce que votre employeur, vous trouveriez normal qu'il vous dise : « Oh je vous paierai la semaine prochaine... » ? En plus, il faut que ce soit nous qui fassions le bulletin de salaire à leur place – c'est pas que moi, c'est pareil pour les autres assistantes maternelles ! »

En général, les assistantes maternelles jugent que l'amplitude horaire, avec des temps de garde nécessairement élevés puisque l'accueil se déroule sur le temps professionnel des parents, est structurellement liée à leur activité. Malgré une conciliation parfois difficile avec les temps familiaux, elles ne contestent pas vraiment cette donnée inhérente à leur activité. Toutefois, elles soulignent que les parents ont tendance à oublier les horaires convenus ou à s'attarder chez elles pour discuter de sujets sans rapport immédiat avec l'enfant.

« Les parents débordent sur les horaires, oublient qu'on a une vie privée : ils rentrent sans frapper, prennent à boire sans permission ou préviennent très tard quand ils annulent. »

« Les parents ont tendance à oublier qu'on a aussi une vie. »

Pourtant, les assistantes maternelles déclarent n'appliquer que très rarement le tarif « heures supplémentaires », par tolérance et compréhension des difficultés organisationnelles des parents. Elles soulignent qu'heureusement, « tout n'est pas écrit », et qu'il est important de laisser une marge de

manœuvre pour les deux parties, sur ce point ou d'autres, d'ailleurs. Le « donnant-donnant » semble être le principe directeur.

« La majoration au-delà des 45 heures, moi, je n'utilise pas, parce que les parents n'abusent pas. Des fois, ils sont en retard, des fois en avance, mais je compte pas les heures, moi ! »

Par ailleurs, peu d'assistantes maternelles déclarent des problèmes au moment de fixer les congés. Néanmoins, plus les parents employeurs sont nombreux, plus elles s'estiment légitimes à proposer voire à « imposer » leurs dates, s'appuyant ainsi sur la convention collective, qui facilite leurs démarches. De manière générale, les parents se rendent à cette raison.

« Les parents ne décident plus des dates de congés, mais on ménage la chèvre et le chou. »

« Je les impose, trois semaines en août, ça ne pose généralement pas de problèmes aux parents. »

Le cas le plus grave de dysfonctionnement de la relation porte sur le non-paiement des heures dues, voire des mois de garde ou des congés. Quelques assistantes maternelles ont évoqué des conflits de cette nature avec les parents, qui se sont soldés par la rupture du contrat, sans paiement des salaires dus ni versement des indemnités de licenciement. Les assistantes maternelles concernées ont renoncé à faire valoir leurs droits, faute d'information sur la procédure à suivre. Les rares professionnelles qui ont porté l'affaire devant les tribunaux insistent sur la complexité de la démarche et l'isolement ressenti.

« La PMI n'est pas là quand on en a besoin. Pour les parents non payeurs, j'ai dû me débrouiller seule au tribunal, je me suis défendue seule. Pour d'autres, on a fait un échancier à l'amiable. »

Des revendications communes en termes de retraite, de salaires, de formation et d'évolution de carrière

Les assistantes maternelles pallient leur manque d'information par une adhésion fréquente à des associations ou fédérations d'assistantes maternelles. Peu s'investissent de manière concrète, faute de disponibilité ou de motivation, mais la plupart apprécie le fait de recevoir une revue ou un bulletin d'information. Les plus engagées bénéficient de séances de formation ou

d'information au sein de leur association, laquelle les aide à faire évoluer leurs pratiques ou leurs conditions d'activité : création d'espaces de jeu, de lieux d'accueil, organisation de rencontres avec les parents, etc.

« Je fais partie d'une association d'assistantes maternelles. On a toutes le même tarif et on est un peu mieux payées, et c'est pour être mieux défendues s'il y a des litiges. Les contrats sont plus complets que ceux qu'on nous propose habituellement, puis on a monté un espace jeux. »

Peu au fait des textes réglementaires, soutenues pour certaines par une association, les assistantes maternelles interrogées parviennent, pour nombre d'entre elles, à formuler des requêtes pour faire évoluer leur métier et préparer « l'avenir des futures assistantes maternelles ». Elles insistent sur la non-reconnaissance de leur métier, symbolisée et concrétisée par le peu de considération pour leur retraite. La plupart soulignent qu'il leur sera très difficile de partir à la retraite dans de bonnes conditions, car elles n'auront pas cotisé suffisamment longtemps et sur des salaires trop peu élevés. La retraite repose sur le nombre d'années d'exercice et le nombre d'enfants accueillis à temps plein.

« Pour s'en sortir, il faudrait garder à temps plein sur plusieurs années trois enfants. »

Or, elles affirment que c'est difficilement possible puisqu'elles sont soumises aux aléas de la demande et ne peuvent garantir « l'enchaînement des contrats » et l'assurance d'une continuité de revenus. De plus, les demandes de garde à temps plein se font de plus en plus rares, en raison du développement des temps partiels, des 35 heures et des congés parentaux. Toutefois, on peut faire l'hypothèse qu'une telle difficulté est inégalement partagée au niveau territorial, les régions dans lesquelles la demande de garde est forte ne se trouvant pas dans ce cas de figure [Blanpain et Momic, 2 007].

« Et on devrait se préoccuper de la retraite. Parce que pour espérer en avoir une complète [...] il faudrait réussir à garder trois enfants à temps plein sur de très longues périodes. Et avec le contexte, les congés, les RTT, les temps partiels, c'est vraiment pas évident de trouver de nos jours des temps complets. »

« Ben, je pense continuer jusqu'à la retraite et même au-delà, vu qu'on n'aura pas grand-chose. »

La plupart d'entre elles jugent leurs revenus insuffisants, leurs tarifs

4. L'échantillon n'est pas concerné par ce texte, les assistantes maternelles agréées récemment ne bénéficient pas encore de la réforme, faute d'opérationnalité du dispositif.

horaires « peu importants, ridicules, au regard de l'heure de ménage ». Les tarifs les plus élevés assurent difficilement un revenu « correct », compte tenu des heures passées et de la responsabilité en jeu. La possibilité de gagner plus se heurte, quoi qu'il en soit, au plafond fixé par la PAJE qui, en cas de dépassement, ne permet plus aux parents de bénéficier du dispositif.

« Pour 9 heures par jour [...], c'est même pas le SMIC. »

« Pour ce qu'on fait, elle [la rémunération] est juste, j'essaie de ne pas étrangler les parents, ni de m'étrangler moi, je sais quelle somme il me faut, tout doucement, j'y arrive. »

« On est des professionnelles, on a été formées, on ne peut pas travailler pour 15 euros par jour. Valoriser le métier, c'est aussi être bien rémunérée. Il n'y a pas de cohésion, on dévalorise le métier par la baisse des tarifs. »

Si les assistantes maternelles font part de leurs difficultés à établir une relation sereine dans le cadre de la négociation salariale avec les parents, c'est que le fait même d'avoir à négocier pose problème. Certaines expriment leurs difficultés à justifier leurs tarifs sur leur unique déclaration de compétences, puisque celles-ci ne renvoient à aucun référentiel établi et sont simplement validées par un agrément dévalorisé aux yeux des parents. La création d'un salaire national éviterait, selon certaines d'entre elles, d'avoir à négocier et légitimerait leurs compé-

tences, leur donnant plus de crédibilité et de lisibilité aux yeux des parents. Cela lèverait aussi toute inégalité entre assistantes maternelles.

« Pourquoi ne pas envisager un salaire, le même pour tout le monde ? »

« Je n'invente rien, 5 fois [l'heure] de SMIC par jour ici dans le Rhône. En Picardie, c'est 2,25 fois. C'est problématique parce je voudrais garder ce travail, ça me plaît. »

« Cinq fois [l'heure] de SMIC partout ! Le même salaire sur toute la France. »

« Il faudrait un salaire minimum national. »

En proposant la création d'un diplôme qui sanctionnerait le professionnalisme de leur activité, bon nombre d'assistantes maternelles vont plus loin, en suggérant qu'une telle formalisation de leur qualification irait de pair avec des possibilités d'évolution de carrière. Elles se placent dans la perspective d'un décloisonnement des modes d'accueil et d'une polyvalence des professionnelles, qui seraient aussi compétentes et reconnues en travaillant à domicile qu'en collectivité.

« Pour les indépendantes, il faut une reconnaissance du métier, qu'elles aient une formation, qu'elles ne restent pas dans leur petit milieu. »

« 60 heures de formation, encore insuffisantes pour un « travail professionnel. »

De la conscience des leviers nécessaires à une reconnaissance et une appropriation du métier (formation et maîtrise des moyens d'information), semble bien émaner une conscience de

groupe professionnel. La plupart des assistantes maternelles déclarent ainsi adhérer à une association ou une fédération d'assistantes maternelles, même si très peu s'investissent vraiment dans des actions de groupe ou de militantisme. On ne peut aller jusqu'à parler d'une conscience collective et revendicatrice pleine et entière, propre à un groupe professionnel constitué, mais elles expriment une perception construite de ce qu'il faudrait améliorer pour une « réelle » considération de leur activité. ■

Pour en savoir plus

Bailleau G., 2007, « L'accueil collectif et en crèches familiales des enfants de moins de 6 ans en 2006 », *Études et Résultats*, DREES, n° 608, novembre.

Blanpain N., Momic M., 2007, « Les assistantes maternelles en 2005 », *Études et Résultats*, DREES, n° 581, juin.

Leplat J., 1997, *Regard sur l'activité en situation de travail*, PUF, Paris.