



La professionnalisation des assistants maternels

-

Incidences de la Loi portant réforme du statut des assistants maternels

Elodie ALBEROLA

avec la collaboration d'Anne Marie DOUCET DAHLGREN

CAHIER DE RECHERCHE N°263

Décembre 2009

Département « Evaluation des politiques sociales »

Dirigé par Matthieu ANGOTTI

Cette recherche a bénéficié d'un financement au titre de la subvention recherche attribuée au CRÉDOC

Sommaire

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| SYNTHÈSE | 3 |
| INTRODUCTION | 4 |
| PREMIÈRE partie : Le concept de professionnalisation dans son historicité | 7 |
| 1. Garder les jeunes enfants..... | 9 |
| 2. Instaurer des modèles d'éducation | 11 |
| 3. Devenir assistante maternelle..... | 13 |
| 4. Accueillir les jeunes enfants..... | 16 |
| 5. Transformation des pratiques | 20 |
| 6. Changements d'orientation..... | 21 |
| 7. Poser les prémices d'une profession | 23 |
| 8. Faire avec le chevauchement de directives | 28 |
| 9. Mettre en valeur le groupe professionnel..... | 30 |
| DEUXIÈME partie : des indices de « PROFESSIONNALITÉ » PRÉ-reforme | 32 |
| 1. Les prémices d'une professionnalisation | 33 |
| 2. Les Relais assistants maternels, supports de professionnalisation..... | 44 |
| TROISIÈME partie : La réforme de 2005 et ses effets sur la professionnalisation des assistants maternels | 48 |
| 1. La parole des assistants maternels | 48 |
| 2. La parole des formateurs | 58 |
| 3. Le point de vue de l'institution | 63 |
| Conclusion..... | 74 |
| Bibliographie..... | 75 |

SYNTHÈSE

La petite enfance est un secteur en forte mutation, à la croisée de dynamiques nationale, locale, sociale et familiale. Pour l'accueil collectif, l'instauration du contrat enfance jeunesse, la généralisation de la prestation de service unique, la diffusion du multi-accueil sont l'expression la plus marquante des récentes évolutions politiques, budgétaires et réglementaires. L'accueil individuel représenté essentiellement par les assistants maternels a connu également de fortes évolutions, liées notamment à la loi 2005 rénovant le statut de ces professionnels. Cette réforme a pour ambition une meilleure reconnaissance de l'activité par l'ensemble des professionnels du secteur. Il s'agit d'accentuer la formation et de la valoriser par la présentation à l'unité 1 du CAP petite enfance.

Le présent cahier de recherche met en perspective les récents travaux du CREDOC sur la profession d'assistant maternel et apprécie les premiers effets de la réforme en termes de professionnalisation.

L'interrogation de cinquante assistants maternels agréés depuis 2007, et premiers bénéficiaires de la loi de 2005, révèle un processus de professionnalisation en cours. Les indices de « professionnalité » détectés dans une étude DREES – CREDOC 2007 laissent place à la constatation d'une dynamique de professionnalisation, basée sur l'intégration du parcours de formation dans la projection professionnelle. Le discours des assistants maternels centre les attributs professionnels de l'activité sur la compétence reçue par la formation. La formation est identifiée comme le cadre normatif « d'une profession comme les autres. »

L'analyse de la parole des acteurs apporte un éclairage sur les conditions de l'effectivité de cette professionnalisation. La notion d'un nécessaire accompagnement à l'apprentissage émerge. Il s'agit de s'assurer de l'intégration des enseignements de la formation à la pratique de l'activité du plus grand nombre. A ce jour, il est particulièrement délicat de s'assurer de la montée en charge de la qualité des pratiques professionnelles. Le bénéfice de la formation n'est pas évalué, l'obtention de l'unité 1 du CAP petite enfance ne semble pas reconnue comme garantie de professionnalisme.

INTRODUCTION

« Petit métier au féminin », selon Liane Mozère (Mozère, 2000), l'activité d'assistante maternelle a longtemps été considérée comme une extension de la fonction maternelle. Le soin aux enfants, « idiosyncrasie féminine », l'exercice au domicile et la faible rémunération ont contribué à la disqualification sociale de l'activité. Premier mode d'accueil des moins de trois ans¹ en 2007, après la garde par les parents, l'activité a souffert d'un problème de définition malgré l'action des pouvoirs publics pour cadrer l'exercice.

A l'origine, l'activité se pratique de manière non déclarée, sans contrat de travail, sans affiliation à la Sécurité Sociale, sans convention collective pour déterminer les conditions de travail. Une première loi, votée en 1977, institutionnalise l'activité par la dénomination assistante maternelle, par la création d'un agrément et d'un cadre réglementaire. Cette loi est renforcée en 1992 par un texte qui précise notamment les conditions de l'agrément, délivré pour cinq ans, avec un nombre d'enfants accueillis limité à trois hors dérogation. La rémunération est revalorisée et la formation rendue obligatoire, à raison de 60 heures sur cinq ans. En parallèle, des mesures sont prises pour solvabiliser les familles ayant recours à des assistants maternels agréés. Le bilan au début des années 2000 apparaît nuancé. La profession se développe, se stabilise. L'accueil non déclaré reste toutefois courant (Aballéa, 2005). Les missions de l'assistante maternelle, de plus, ne sont pas clairement spécifiées ; les textes évoquent « l'assistance aux parents dans leurs tâches éducatives ». Les compétences propres de l'assistant maternel ne sont pas valorisées.

Dernières manifestations de l'engagement public, l'élaboration d'une convention collective et la loi du 27 juin 2005 portant réforme du statut des assistants maternels, signent un accompagnement à la professionnalisation et la reconnaissance de l'activité. Les assistants maternels se distinguent dès lors des assistants familiaux dédiés à l'accueil des mineurs au titre de la protection de l'enfance. Les modalités d'agrément sont révisées avec l'instauration de critères nationaux valorisant les aptitudes éducatives des candidats. Le renouvellement de l'agrément est conditionné au suivi de la formation obligatoire et à la présentation de l'unité 1 du CAP petite enfance. La formation est doublée, passant à 120 heures, dont 60 heures dispensées avant l'accueil du premier enfant.

A un statut professionnel rénové répond par ailleurs une volonté de diversifier les formes d'emploi² et les modalités d'exercice, à mi-chemin entre accueil collectif et individuel. L'exercice au domicile n'est plus exclusif comme en attestent les possibilités de regroupement d'assistants maternels³ ou

¹ Anania S., Robert-Bobée I., 2009, Modes de garde et d'accueil des enfants de moins de six ans en 2007, DREES, Etudes et Résultats, n°678, février.

² L'accueil familial, en « crèche familiale », emploi salarié d'une collectivité ou d'une association, seule alternative jusqu'à présent à l'emploi parental direct, concernait 24 000 assistants maternels agréés en 2005 sur 288 000 assistants maternels en activité, DREES 2007.

³ La loi de financement 2009, par dérogation aux articles L. 421-1 et L. 423-1 du code de l'action sociale et des familles, donne la possibilité aux assistants maternels d'accueillir des mineurs, selon les modalités fixées par leur agrément, en dehors de leur domicile lorsque leur activité s'exerce dans le même lieu et en même temps qu'au moins un autre assistant maternel. Quatre assistants maternels, au maximum, peuvent travailler au sein du même local. Chaque assistant maternel contractualise avec les parents employeurs.

d'activité en micro-crèche⁴. La loi de financement de la Sécurité Sociale 2009⁵ donne par ailleurs une possibilité d'agrément pour une quatrième place d'accueil jusqu'alors limité à trois hors dérogation.

La validation de l'unité 1 du CAP petite enfance et l'accès à la VAE se présentent de plus comme de potentielles passerelles vers d'autres métiers de la petite enfance, de l'enfance ou de l'aide à la personne : auxiliaire de puériculture, agent territorial spécialisé d'école maternelle (ATSEM), auxiliaire de vie scolaire, aide soignant.

La mutation du cadre législatif et réglementaire interroge les déterminants de la professionnalisation d'une catégorie d'acteurs « atypiques » dans le secteur de la petite enfance. Principal mode d'accueil « institutionnel » et individuel des moins de trois ans, les assistants maternels sont actuellement les seuls acteurs à exercer en premier lieu au domicile, agréés, puis formés sans obligation de qualification⁶, sous contrat de droit privé avec des parents employeurs.

Le présent cahier de recherche a pour ambition d'explorer les enjeux et les déterminants de la professionnalisation de ces acteurs de la petite enfance. Il s'agit notamment d'apprécier si ce n'est l'effet premier de la réforme⁷, tout au moins la réception qu'en ont à ce jour les acteurs, en croisant les discours du public bénéficiaire, des Départements en charge de la régulation de l'activité et des formateurs au contact du public.

De quelle manière s'élabore l'identité professionnelle des assistants maternels ? Se considèrent-ils comme des professionnels de la petite enfance ? Quels sont les facteurs d'intégration professionnelle ? Quelle place la réforme et, notamment la formation, a-t-elle dans la constitution du référentiel professionnel ? Comment les Départements apprécient-ils les enjeux et les effets de la réforme en matière de professionnalisation ? La réforme répond-t-elle à leurs attentes, est-elle efficiente ? Quels sont les leviers de professionnalisation du public assistant maternel ?

⁴ Une micro crèche est un établissement prévu à titre expérimental par décret n°2007-230 du 20 février 2007 et modifiant l'article R.2324-47 du code de la Santé Publique, pouvant accueillir des enfants de 0 à 6 ans, d'une capacité maximale de 9 places. Les personnels chargés de l'encadrement et de la prise en charge des enfants doivent être titulaires au minimum d'une certification de niveau V (CAP petite enfance, auxiliaire de puériculture, diplôme d'assistants familiaux) avec une expérience de 2 ans auprès de jeunes enfants ou disposer d'une expérience de travail effectif de cinq ans auprès des enfants en qualité d'assistante maternelle agréée. Les assistants maternels sont employés par la structure.

⁵ Modification de l'article L 421-4 du Code de l'action sociale et des familles par Loi n°2008-1330.

⁶ Le renouvellement de l'agrément est conditionné au suivi de la formation obligatoire et à la présentation de l'unité 1 du CAP petite enfance. L'examen est sans obligation de résultat. Il n'a pas d'incidence sur le contenu ou la valeur de l'agrément.

⁷ A noter : la réforme 2005, notamment les dispositions en matière de formation sont légalement applicables depuis janvier 2007. L'achèvement des premiers cycles de formation et les présentations à l'examen datent de juin 2009 pour les départements les plus réactifs à la mise en place de la réforme. Certains départements ayant pris du retard en raison de la poursuite de la formation des assistants maternels non concernés par la réforme, soumis au texte de 1992.

Ce cahier de recherche propose trois axes de réflexion :

■ Le concept de professionnalisation

Ce premier axe d'analyse s'attache à l'historicité du concept de professionnalisation par la mise en perspective des déterminants professionnels de l'accueil individuel. Il s'agit ainsi d'apprécier les facteurs d'inclusion et d'exclusion professionnelle entre accueil collectif et accueil individuel. Anne-Marie Doucet-Dahlgren, chercheur au Centre de recherche éducation et formation de l'Université Paris X-Nanterre, est l'auteur de cette première partie.

■ Les indices de professionnalité pré-réforme

Le deuxième axe s'appuie sur les travaux menés par le CREDOC pour le Ministère des Affaires Sociales (DREES) en 2007. Il s'agit d'explicitier la détection de marqueurs de professionnalité dans le discours d'une soixantaine d'assistants maternels interrogés de manière qualitative sur le vécu de leur activité. Ces assistants maternels n'ont pas bénéficié de la réforme 2005. La loi 1992 constitue le cadre de référence pour les conditions d'activité et la formation de cet échantillon.

L'évaluation nationale par le CREDOC des Relais assistants maternels pour la Caisse Nationale des Allocations Familiales, menée en 2008, apportera un éclairage complémentaire à la problématique traitée.

■ La réforme 2005 et la professionnalisation des assistants maternels

Le dernier axe d'analyse a pour ambition d'apprécier les effets de la réforme 2005 sur la professionnalisation du public assistant maternel. Il s'agit d'appréhender les facteurs de reconnaissance de l'activité en profession par le public cible et par l'institution en charge du contrôle de l'activité et de sa qualité. La réforme, notamment par la formation, est-elle le principal facteur d'intégration professionnelle des assistants maternels ?

Cette réflexion repose sur l'interrogation qualitative en novembre et décembre 2009 de cinquante assistants maternels répartis sur trois départements, ayant achevé l'intégralité de leur cycle de formation et ayant éventuellement présenté l'unité 1 du CAP petite enfance en juin 2009.

Une vingtaine de professionnels (psychologues, puéricultrices, éducatrices de jeunes enfants) en charge la formation et du suivi des assistants maternels ont été également interrogés sur les déterminants de la professionnalisation des assistants maternels.

Ces investigations sont de plus enrichies par la valorisation de travaux menés par le CREDOC en 2009 pour la DREES quant aux effets de mise en œuvre de la réforme sur les pratiques départementales en matière d'agrément et de formation.

PREMIÈRE PARTIE : LE CONCEPT DE PROFESSIONNALISATION DANS SON HISTORICITÉ

Durant les dernières décennies, les structures d'accueil de la petite enfance ont connu bon nombre de changements liés aux mutations même du système économique et social. L'évolution de la famille comme les nouvelles données en termes d'emploi, etc., ont été, entre autres, des facteurs qui ont touché les modalités de fonctionnement de l'accueil des jeunes enfants. On compte à l'heure actuelle 2,4 millions d'enfants de moins de 3 ans. Ils connaissent en général une situation familiale où au moins l'un des membres du couple parental est en situation d'emploi. En termes d'offre, on remarque une diversité et une division professionnelle. Des moyens financiers et humains sont déployés afin de satisfaire au mieux les besoins des familles. Les collectivités assurent la gestion des services collectifs (crèche, etc.) tandis que les départements, par la PMI, ont la responsabilité de la délivrance des agréments pour exercer au domicile en tant qu'assistante maternelle, et de l'habilitation des équipements collectifs. Cependant, les attentes des familles subsistent et ne correspondent pas forcément à l'offre qui, soulignons-le, présente encore à l'heure actuelle un caractère hétérogène dans l'accès aux structures par l'ensemble des enfants (y compris ceux en situation de pauvreté), dans ses modalités d'accueil, dans sa tarification et dans sa répartition sur le territoire.

Plusieurs mondes se côtoient dès lors qu'il est question de prendre en charge les tout-petits. D'un côté, on trouve des professionnels qualifiés en structures collectives proposant généralement peu de flexibilité d'horaires et d'arrangements individuels. Mis à part la fréquentation à l'école maternelle des très jeunes enfants (dès deux ans et demi) qui sont accueillis par un personnel relevant d'autres instances, quatre types de qualification sont répertoriés : les puéricultrices (Diplôme d'Etat d'infirmier et dix mois de formation), et les éducateurs de jeunes enfants (Bac et trois ans d'études supérieures) en fonction de cadre intermédiaire ; les auxiliaires de puériculture (BEP santé et société et 10 mois de formation), les agents auprès des enfants (CAP Petite Enfance et 12 semaines de stage dans les 2 ans) qui sont positionnés comme exécutants. De l'autre côté, un accueil à domicile par les assistantes maternelles, qui, en comparaison avec le personnel exerçant en collectivité ont un niveau de qualification moins élevé (agrément et certification épreuve Unité Professionnelle 1 du CAP Petite Enfance). Ces personnes feraient preuve davantage d'aménagements dans les horaires et de flexibilité dans les modalités de garde. D'autres, comme les auxiliaires parentales qui gardent les enfants au domicile des familles, ne reçoivent aucune formation.

Il est coutume de dire que les professions du secteur de la petite enfance se rattachent à celui des « soins à la personne », intitulée « *care* » dans les recherches anglo-saxonnes. Ces emplois sont caractérisés par leur féminisation et la multiplicité des formations issues de champs disciplinaires variés. J. Commaille *et al.* (2002) soulignent qu'un chemin reste à parcourir en France pour reconnaître pleinement ce que les anglo-saxons appellent le *Care*. Ce qui sous-entend un vrai travail réclamant des compétences spécifiques.

Cette difficile reconnaissance professionnelle et ce, d'autant plus pour celles en cours de professionnalisation comme les assistantes maternelles, semble être due à plusieurs facteurs. Les plus significatifs sont liés aux caractéristiques mêmes des profils de carrière quasiment inexistantes, sans parler du problème des salaires peu élevés. Peu de passerelles existent en termes de développement de carrière, si ce n'est la réussite à l'intégralité du CAP Petite Enfance. Des auteurs comme Eyraud *et al.* (1990) défendent le point de vue que le cloisonnement de marché du travail nuit à ces dernières quand elles sont employées par les parents. Celles-ci se positionnent dans un emploi dont la spécificité de ses conditions est d'être instable et de présenter de faibles perspectives en termes de projets, tout en jouant la carte de la flexibilité. Ce problème est de première importance dès lors qu'il est question de répondre aux demandes croissantes et diversifiées des parents qui veulent pouvoir faire un « libre choix » tout en réclamant une qualité d'accueil. De plus, promouvoir les emplois des femmes et la qualification dans ce secteur est un des objectifs primordiaux au niveau des programmes européens qui, cependant, restent basés sur les principes d'égalité entre hommes et femmes. Or, « les différences entre hommes et femmes sont si bien intériorisées », précise T.Blöss, et « si bien ressenties comme naturelles qu'elles continuent à s'imposer dans l'ordre social des choses » (Blöss, 2002, P ; 61-62).

1. GARDER LES JEUNES ENFANTS

■ Chez les nourrices

Lorsqu'on s'interroge sur l'histoire de l'accueil de la prime enfance hors du milieu familial, on s'aperçoit qu'il peut être répertorié selon deux types : d'un côté, les structures d'accueil dites « collectives » qui ont été créées assez récemment et mises sous la responsabilité d'un personnel quelque peu formé et, de l'autre, la garde nourricière très ancienne.

Le système de garde nourricière, n'est en aucun cas le fait d'une innovation moderne, puisque l'on trouve trace de ses origines dès l'Antiquité. Etre nourrice, c'est assumer le rôle de nourrir un enfant autre que le sien et « de lui donner du lait goutte à goutte », d'où l'importance de sa morphologie lors de la sélection des candidatures (Sellenet, P.17, 2006). Cette représentation traverse les siècles laissant libre cours à des pratiques plus ou moins formalisées entre les mères et les femmes-nourrices. L'histoire nous enseigne que traditionnellement dans les milieux aisés il est habituel de confier son nouveau-né à une autre femme qui est issue de milieu populaire, souvent rural et en mesure d'allaiter. Aussi la nourrice occupe-t-elle une place privilégiée parmi celle réservée aux servantes. Cette pratique s'est peu à peu généralisée en France aux autres classes sociales réclamant de la femme une participation à un travail régulier dès le retour de couches (femmes d'ouvrier ou d'artisan). Des tentatives de rémunération plus ou moins surveillées sont également relevées. Les premières réglementations concernant la garde des plus petits remontent au XVI^{ème} siècle, puis sont suivies de règles strictes sur le choix des candidates au XVII^{ème} et XVIII^{ème} siècle. Cependant, compte tenu du taux très élevé de mortalité infantile (un bébé sur quatre meurt durant sa première année jusqu'à la moitié du XIX^{ème} siècle), et de la surmortalité lors de placement nourricier, une attention particulière se développe de la part des pouvoirs publics notamment avec l'instauration de la « loi Roussel » en 1874. C'est la première loi qui est adoptée en vue de protéger les enfants de moins de deux ans en nourrice. Le principe d'un contrôle de l'autorité publique sur la garde nourricière est ainsi promu. La « bonne » nourrice doit être capable de dispenser les soins adaptés et de consacrer sa vie à celle des enfants gardés.

Trois possibilités sont offertes aux mères, outre celle de faire garder l'enfant par une grand-mère ou un enfant plus âgé au foyer familial :

- 1- Placer le tout-petit en nourrice loin de leur foyer ; c'est la solution la plus courante car la moins onéreuse (dans le sens où plus le domicile de la nourrice est éloigné moins cela coûte).
- 2- Le faire garder à la journée chez une « sevrreuse » dans un logement souvent insalubre, contre une somme d'argent minime
- 3- Loger la nourrice à domicile où elle se rend entièrement disponible pour élever la progéniture. C'est souvent le choix des familles bourgeoises.

Comme on peut le constater, cette situation d'enfants non élevés par leurs parents n'est pas l'apanage d'un milieu, bien que deux types de nourrices se juxtaposent, celles « à emporter » qui sont les moins bien loties et celles « sur lieu » employées comme « nurse » dans les familles

bourgeoises. Ces dernières disposent de conditions de vie meilleures (hygiène, conditions stables, reconnaissance de la spécificité de leur rôle), elles représentent « l'élite », (Sellenet, 2006, p. 23). Il n'est pas exagéré de parler de trafic d'enfants et de nourrices entre la ville et la campagne, ceci malgré les différents types de contrôle instaurés progressivement afin de lutter contre un taux de mortalité effroyable de nourrissons (Doucet-Dahlgren, 2007, P.63). La mise en nourrice quasi généralisée dans les diverses classes sociales va perdurer jusqu'à la fin de la Seconde Guerre Mondiale, alors qu'un autre modèle est prôné par les dirigeants politiques et les philanthropes. La mère considérée comme principale actrice de l'éducation de son enfant doit consacrer sa vie à celle de ses enfants. Se profile une controverse sur les méfaits versus les bien-fondés de la garde d'enfants par d'autres femmes en dehors du foyer, qui, de surcroît se subdivise entre les défenseurs de la « garde dite « collective » et celle dite « nourricière ».

2. INSTAURER DES MODÈLES D'ÉDUCATION

2.1. Éduquer les mères et les enfants

J. Donzelot (1977) rappelle que l'émergence de modèles et l'élaboration d'un système favorisant la socialisation précoce des jeunes enfants ne représentent pas un phénomène moderne. En effet, en plus des visées humanistes du Siècle des Lumières développées en particulier par J.J. Rousseau (L'Emile, 1762), la mise en avant des particularités de l'enfance et de l'éducation correspond à un besoin de contrôle social des familles de la part des sociétés industrialisées, dès la fin du XIX^{ème} siècle. L'intérêt porté à l'enfance par la société rend la question de l'éducation dans la famille encore plus complexe puisque celle-ci se trouve prise entre le pôle public et le pôle privé qui est lui-même touché par l'influence des experts envoyés par l'Etat. Ce fait est souligné par J. Donzelot (1977, p. 156), lorsqu'il prend l'exemple du médecin de famille qui « intervient dans l'organisation domestique du foyer. Par ses suggestions quant à l'hygiène, par ses conseils éducatifs, il en modifie substantiellement l'agencement interne. Cette logique fait état d'un discours qui est légitimé par un pouvoir et qui s'empare à tour de rôle du médical, du psychologique puis du psychiatrique et du psychanalytique ». Un système éducatif hors du milieu familial est élaboré avec un double objectif qui est autant celui d'éduquer les mères à élever leur progéniture que d'éduquer les enfants eux-mêmes grâce à des pratiques adaptées. Autrement dit, des acteurs extérieurs au cercle familial vont intervenir dans l'organisation domestique du foyer. Cela est d'autant plus vrai, souligne ce même auteur, lorsqu'il s'agit de familles dont les pratiques ne s'ajustent pas aux normes scolaires, sanitaires, relationnelles requises par la société et ceci dès le plus jeune âge de leur progéniture. On comprend que l'avènement de l'école et sa généralisation par J. Ferry, ont conduit les protagonistes à adopter un positionnement spécifique par rapport à l'accueil de la prime enfance à l'école maternelle.

En ce qui concerne les établissements collectifs, nous trouvons trace dans la première moitié du XIX^{ème} siècle des premières crèches collectives, salles d'asile (futures écoles maternelles) et quelques jardins d'enfants. Ces structures ont plusieurs spécificités. Tout d'abord, ce sont des formes institutionnalisées de garde et d'éveil. Elles rassemblent des groupes de jeunes enfants, *grosso modo* du même âge, en dehors de la famille. De plus, ces groupes sont animés par une équipe dont certains membres sont détenteurs d'une qualification spécifique. Enfin, ce sont des établissements qui s'adressent à un public particulier. Il s'agit en général de familles ouvrières, voire en difficulté. Leurs promoteurs, dans un souci de charité, se fixent comme objectif de, non seulement éduquer les enfants de façon saine et morale mais aussi d'éduquer les mères de telle sorte qu'elles soient capables de prendre en charge, selon ces mêmes principes, leur progéniture. Force est de constater que la sphère familiale jusqu'alors considérée comme privée, devient de plus en plus publique, fait souligné par E. Durkheim qui, en refusant toute hiérarchisation des types de familles, énonce ainsi le caractère propre de la famille moderne. Cela a pour conséquence de mettre en cause les capacités parentales à répondre aux exigences fixées par la société, concernant plus spécifiquement le statut de l'enfant et son éducation. En contrepartie, l'enfant

devient un nouvel objet de connaissance scientifique, ce qui permet aux médecins et autres membres de la classe supérieure de diffuser des règles de puériculture, allant du conseil lorsqu'il s'agit de toucher des mères de milieu bourgeois jusqu'à l'ordre pour les mères de milieu populaire, commente L. Boltanski (1969).

2.2. Dépasser le statu quo

C'est avec l'ordonnance du 2 novembre 1945 que sont créés les services de Protection Maternelle et Infantile. Leur mission première est d'organiser la surveillance des placements chez les nourrices, leur attribuant explicitement une fonction de garde et de soin. Il faut coûte que coûte faire baisser le taux de mortalité infantile en instaurant de nouvelles pratiques.

De 1945 à 1977, la fonction de nourrice reste toutefois peu encadrée (Sellenet, 2006). Même s'il existe des tentatives de réglementation en termes de rémunération, on note qu'il s'agit d'une somme forfaitaire qui se négocie à l'amiable avec les mères qui sont de plus en plus nombreuses à travailler hors du contexte familial. A partir de la fin des années 60 et durant les années 70, les femmes cherchent à s'émanciper (divorce, autonomie financière, maternités moins nombreuses, droit à la contraception et à l'avortement).

L'image qui a longtemps été prépondérante d'un enfant « tube digestif » dont les besoins sont pris en compte sous un angle physiologique et où peu d'importance est accordée aux besoins affectifs, ludiques et psychomoteurs, s'estompe, laissant place à celle d'un enfant très sensible à son environnement relationnel et doué de capacités sensorielles importantes. C. Rollet (1995) souligne à cet effet que la reconnaissance du rôle de l'affectivité et de l'importance du rôle maternel entre progressivement dans les mentalités par le biais de la psychanalyse. Ce courant consacre un grand nombre d'études au bébé et à l'enfant et devient une théorie de référence quant au bien-être de l'enfant et aux problématiques relationnelles au sein du couple mère-enfant (A. Freud, Klein, Spitz, Bowlby, Winnicott). La prise en charge précoce de l'enfant hors de son milieu familial et l'allongement de la scolarité contribuent à l'éviction de l'enfant du monde des adultes et du travail. Un bouleversement dans les mentalités et dans les conceptions de l'éducation se produit, les experts posant leurs marques au travers de nouveaux modèles de socialisation qu'ils proposent aux mères.

3. DEVENIR ASSISTANTE MATERNELLE

3.1. Apprentissages initiatiques

Plus qu'une activité rémunérée, ce sont les fondements d'un métier qui sont posés si l'on considère avec Hugues (1952) que ce sont les apprentissages « initiatiques » qui supplantent les connaissances théoriques. En effet, un trait caractéristique des nourrices semble être leur faculté à transmettre les unes aux autres les « cordes du métier » qui paraissent plus réalistes à leurs yeux que n'importe quelle théorie. En quelque sorte, elles apprennent « sur le tas » à travers des modalités empiriques et bâtissent des savoirs informels qui peuvent être reproduits d'une personne à une autre. L'exemple des « jeux de nourrice » témoigne de l'observation des tout-petits et de leur capacité à inventer des temps d'éveil particulièrement attrayants. C'est ce type de modélisation à travers la pratique qui est vécu comme étant ce qu'il faut privilégier, spécificité même de la définition d'un métier qui rappelons-le, trouve ses origines dans les systèmes de corporation (Dubar, P.131). Les métiers relèvent des « arts mécaniques » où les mains travaillent plus que la tête (J.J. Rousseau) et c'est le poids de la pratique qui est mis en exergue. Le modèle de maternage tel qu'il avait été pensé depuis le début de ce métier est ainsi mis en sourdine, en d'autres mots, il ne s'agit plus d'élever au sein les tout-petits des autres et de surveiller leur progrès mais de participer à leur éducation. Ce qui sous-entend l'idée d'être sensibilisé voire formé à cette nouvelle forme de prise en charge, d'autant plus qu'un nombre croissant de demandes de mode de garde est constaté.

Par la Loi N°77-505 du 17 mai 1977, la fonction exercée prend une nouvelle dimension en adoptant la nouvelle dénomination « d'assistante maternelle » qui conduit à la première ébauche structurant le statut qui se résume en trois axes :

1. Une organisation contraignante du recrutement est instaurée : pour accueillir des enfants de moins de trois ans à son domicile et percevoir une rémunération, l'assistante maternelle doit être agréée par le Président du Conseil général du département de résidence. Cet agrément renouvelable chaque année est accordé si les conditions d'accueil, (état de santé, du logement et l'environnement de l'assistante maternelle) sont réunies. Il est également question d'accueillir le mineur afin de concourir à son éveil intellectuel et affectif et à son éducation. De plus, la décision d'agrément rend compte du nombre et de l'âge des enfants susceptibles d'être accueillis chez elle et met en avant la fonction « d'assistance aux parents dans leurs tâches éducatives ».
2. La loi impose aux parents des obligations concernant la rémunération. Une base est ainsi fixée à deux fois le SMIC horaire (garde de huit heures par jour et égalité de droits de congés payés avec l'ensemble des salariés) donnant accès à la sécurité sociale. A cela,

s'ajoute le droit à des indemnités journalières en cas d'absence de l'enfant s'élevant à la moitié du SMIC horaire. Malgré l'avancée que représentent ces mesures, force est de constater qu'il s'agit de faibles revenus. Facteur qui ne peut pas contribuer à un mouvement de valorisation de l'emploi.

3. Il est offert pour la première fois la possibilité de suivre une formation de 60 heures au cours des cinq premières années d'exercice, en se portant volontaire et selon les possibilités mises en œuvre par les services de PMI. Cette opportunité n'a été saisie que par un nombre restreint de personnes.

3.2. Fondements professionnels

Le bon sens et le vécu maternel ne suffisent plus, il faut intégrer des savoirs axés sur le développement des jeunes enfants et sur la façon dont il faut les soigner. Ainsi, l'assistante maternelle entre-t-elle dans l'ère de la professionnalisation si l'on considère avec Dubar que la profession « relève davantage de productions qui appartiennent plus à l'esprit qu'aux mains » (1996, P.132). A ce même auteur de rappeler que l'opposition qui existe entre ces deux termes est due « à un ensemble de distinctions socialement structurantes et classantes qui se sont reproduites au cours des siècles : tête/main, intellectuels/manuels, etc. (Dubar, 1996, P. 132). Des tâches traditionnellement peu valorisées de la nourrice, et qui plus est ciblant la prime enfance peu considérée socialement, il est alors question de passer à un autre modèle où théorie et pratique sont liées. Il s'agit en d'autres termes de penser les actions de telle sorte qu'il y ait possibilité de s'ajuster à la personnalité de l'enfant, de rendre compte des observations par rapport aux réponses apportées aux besoins. Prendre en compte les demandes parentales et leurs valeurs éducatives et faire preuve de souplesse afin de guider au mieux l'enfant dans ses progrès sont également des aspects à considérer. Il est ainsi demandé à l'assistante maternelle de s'inscrire dans un projet individualisé d'accueil reposant sur la complémentarité de son rôle vis-à-vis de celui des parents. A. Norvez dit qu'à partir de cette loi « l'assistante maternelle a la responsabilité du bien-être et de la co-éducation, au sein de sa propre famille, d'un enfant qui n'est pas le sien et doit respecter les habitudes et la place des parents (Norvez, 1990, p.4).

Une innovation en termes d'accueil et de professionnalisation a lieu à cette période à travers la création des « crèches familiales » (dont les premières avaient été fondées en banlieue parisienne dans les années 60). Leur faible coût d'investissement pour les collectivités fait qu'elles se développent de façon conséquente à travers l'ensemble du territoire et qu'elles sont très prisées parents. Par leur fonctionnement original, elles deviennent par ailleurs un point d'ancrage en termes de formation continue. C'est en effet la première tentative de regroupement d'assistantes maternelles dans un même lieu, sachant que la capacité d'accueil ne peut dépasser cent cinquante enfants inscrits au total. Les locaux sont constitués d'une salle réservée à l'accueil des assistantes maternelles et des parents, d'une salle de réunion et d'un « espace-jeu » pour les enfants. Les assistantes maternelles constituent une équipe, elle-même encadrée par un médecin, une

puéricultrice ou un éducateur de jeunes enfants (si la structure compte au maximum quarante enfants) dont le rôle principal est de les accompagner dans leur mission éducative. Les assistantes maternelles, tout en accueillant à leur domicile les tout-petits, participent régulièrement à des activités d'éveil et de socialisation organisées par les éducateurs de jeunes enfants et aux réunions d'information et de formation sur des thématiques spécifiques coordonnées par l'équipe encadrante. C'est la première expérience de regroupement d'assistantes maternelles. Celle-ci permet le croisement de savoirs, qui parmi plusieurs types, seraient l'expérience (Perrenoud, 2004) plus que la transmission des « ficelles du métier ». Elle met en avant l'importance d'une démarche de professionnalisation, tout en s'éloignant de la notion omniprésente de « métier ». A cet effet, Dubar (1996, P.136) montre que l'opposition existante « entre la transmission de statut et de métier et le libre choix individuel des formations et des professions » est une des justifications les plus classiques de la différence entre « métiers » et « professions ». Autrement dit, « une profession émerge dès lors qu'un nombre défini de personnes commence à pratiquer une technique définie fondée sur une formation spécialisée », énoncent Saunders & Wilson dans leur ouvrage « *The Professions* » paru aux Etats-Unis dès les années 30.

4. ACCUEILLIR LES JEUNES ENFANTS

4.1. Nouvelles modalités

En 1981, le rapport Sullerot, commandité à Evelyne Sullerot, sociologue, par le Conseil Economique et Social fait état d'un manque criant de modes d'accueil de qualité et prône leur développement tout autant que celui des aides financières aux parents (sous différentes formes d'allocation).

En 1982, le rapport Bouyala/Roussille résume la situation de l'accueil des jeunes enfants de la façon suivante : « En tout état de cause, la petite enfance reste l'affaire privée de la famille : à elle de se débrouiller pour trouver un système d'accueil, à elle de le payer avec ou sans aide de la collectivité ».

Ce rapport montre l'importance que revêtent l'éveil et la socialisation du jeune enfant et les répercussions d'un accueil sans qualité sur l'enfant et sa famille. Par la pertinence des arguments avancés dans ce document, il est mis fin aux querelles entre les partisans et les opposants de l'accueil individuel ou collectif. Les modalités de prise en charge sont examinées et les avantages d'une pratique où s'entrecroisent disponibilité-compétence des professionnels et éveil de l'enfant sont repensés. En conséquence, le terme même « d'accueil » vient remplacer celui de « garde ». Ce qui change la considération portée aux jeunes enfants, qui deviennent des individus ayant autant de besoins que de désirs légitimes. De plus, les familles montrent de plus en plus qu'elles sont sensibilisées aux bénéfices d'un accueil qui ne remplit pas uniquement une fonction de garde. Elles manifestent également le souhait d'investir les lieux d'accueil de façon plus ou moins régulière.

Les conclusions auxquelles les auteures aboutissent sur la situation se présentent comme une incitation à des changements notoires pour que se développent des objectifs d'éveil et de socialisation de manière transversale à l'ensemble des dispositifs. Aussi retrouve-t-on dans le programme faisant suite à ce rapport l'idée de modifier non seulement l'organisation sociale de l'accueil de la petite enfance mais plus encore les pratiques des professionnelles (Doucet-Dahlgren, 2007). Idée reprise à travers la question des identités professionnelles qui est alors débattue d'un point de vue généralement corporatiste. Des regroupements en association, en fédération font ainsi jour. Pour les assistantes maternelles, un syndicat est créé en 1988, le Syndicat national professionnel des assistants et assistantes maternelles (SNPAAM).

4.2. Pluralité de structures

Comme répercussion directe de ce rapport, on voit se développer certains types d'établissement encore peu fréquents (en particulier les structures parentales). D'autres, comme les Relais

Assistantes Maternelles sont créés (1989) tout en sachant qu'il ne s'agit pas de structures d'accueil à proprement parler.

La Caisse nationale d'allocations familiales est à l'initiative de ce développement dès les années 90, pour les deux tiers des Relais dans le cadre des contrats « enfance », des contrats « temps libres » puis des contrats « enfance et jeunesse ». L'objectif principal est d'apporter des solutions aux problématiques liées à l'accueil à domicile et d'en améliorer la qualité. Des projets initiés par les responsables des Relais sont ainsi mis en œuvre pour encourager la démarche de professionnalisation des assistantes maternelles.

Quelles sont les missions de ce nouvel équipement ? « Le RAM a pour mission de créer un environnement favorable aux conditions et à la qualité de l'accueil des enfants à domicile. Il assure différentes missions et services auprès des assistantes maternelles, des parents et des professionnels de la petite enfance. C'est un lieu d'information, c'est un lieu de vie, c'est un lieu d'échanges et d'expression » (Brochure CNAF). Ce service est coordonné par un « animateur de Relais », éducateurs de jeunes enfants (plus de la moitié), psychologues, infirmières, animateurs socioculturel, assistants de service social, conseillères en économie sociale et familiale. Si l'on tient compte des conclusions avancées lors des 2^{èmes} Etats généraux des RAM (1997), après quelques années d'implantation sur le territoire, quatre types de mission sont revendiqués :

- Mission Information et Prospective : Organiser un lieu « ressources » au service des parents, des assistantes maternelles et autres professionnelles de l'enfance. Ce service doit être en mesure d'observer les besoins en mode d'accueil sur un territoire et d'analyser les évolutions sociales.
- Mission Animation : Faire du Relais un lieu de vie où les parents, les assistantes maternelles, les professionnels de l'éducation, sont accueillis et reconnus dans leur rôle éducatif, et où les enfants s'ouvrent à la présence d'autres enfants et d'autres adultes.
- Mission Prévention et Régulation des conflits : Il s'agit d'assurer une stabilité dans l'accueil des enfants. Le relais n'exerce aucun contrôle sur les assistantes maternelles mais peut prévenir, par l'information ou réguler, par la médiation, des litiges entre employés et employeurs.
- Mission Professionnalisation des assistantes maternelles : Si l'assistante maternelle s'appuie sur l'expérience acquise auprès de ses propres enfants, elle doit cependant s'adapter aux demandes et aux choix éducatifs des parents qui lui confient leur(s) enfant(s). Aussi, les échanges au sein du Relais doivent-ils renforcer tout ce qui peut être acquis au cours de la formation de base dispensée par la PMI. Pour ainsi dire, cette interactivité prolonge dans la durée et de façon informelle une mission formative et encourage la construction d'une identité professionnelle. Dans ce cadre, on repère la volonté des responsables de transformer les acquis des assistantes maternelles. En acceptant de participer, celles-ci s'inscrivent dans une démarche de professionnalisation dans le sens où se produit un acte volontaire de recherche d'adéquation entre les

exigences de l'environnement économique et social et les ressources ou acquis des individus.

Ces Relais comme service d'information et prospective révèlent, à travers les données recueillies, l'urgence à faire face à la pénurie de places dans les services traditionnels ainsi que l'absence de diversité de structures. Pour pallier ce manque, plusieurs types de mesures touchant le couple parental lui-même (allocations, déductions fiscales) et les structures (contrat-crèche en 1983 et subvention d'organismes divers) conduisent à l'augmentation du nombre de places, au renforcement et à la diversification des offres publiques. Ces objectifs, mis en priorité, encouragent d'un côté, le développement des modes d'accueil collectif ou individuel, et de l'autre, la possibilité pour les mères et pères soit de continuer à exercer leur profession soit d'assurer eux-mêmes la garde de l'enfant.

On observe un ralentissement du développement du nombre de crèches (qui avaient doublé durant les années 80) au profit de structures plus souples dans leur fonctionnement mais également moins coûteuses : les haltes-garderies (dont les premières créations datent de 1979). En nette augmentation, elles sont dirigées par des puéricultrices ou des éducateurs de jeunes enfants et animées par des professionnels qualifiés de la petite enfance. Alors qu'elles avaient été initialement créées pour un accueil discontinu des enfants de mères au foyer, la fréquentation d'un public d'enfants dont les parents travaillent à temps partiel se développe. Les contours de nouveaux types d'accueil et de projets pédagogiques innovants sont ainsi dessinés. D'autres structures de type « Maison verte » (et en référence à celle créée par F. Dolto en 1979) dirigées par des psychanalystes et des psychologues ouvrent leur porte. Leur projet s'inscrit dans une démarche de rencontres ponctuelles autour de jeux avec des familles accompagnant leur fille et fils. Le principe retenu est celui d'être à l'écoute des parents et des enfants. Leur fil conducteur est de respecter une démarche anonyme et d'encourager les liens sociaux entre les familles afin de prévenir des effets néfastes d'une séparation difficile entre une mère et son enfant.

En tout état de cause, l'ensemble des décideurs doit faire face à une double évolution, durant cette décennie. Les mesures mises en place cherchent à s'adapter à la conjoncture économique dégradée et aux besoins de plus en plus diversifiés des familles.

4.3. Statut réactualisé

Par la loi N° 92-642 du 12 juillet 1992 le statut des assistantes maternelles est revisité afin de mieux correspondre aux attentes des familles vis-à-vis de ce mode d'accueil, non réactualisé depuis 1977. La loi est essentielle pour les assistantes maternelles qui, cependant continuent d'exercer à leur domicile dans deux secteurs d'emploi différents. L'un se rattache à celui de la petite enfance, en accueillant de jeunes enfants à titre « non-permanent », ou bien encore à la journée. L'autre est en lien avec la Protection de l'enfance en prenant en charge à titre « permanent » des enfants placés de l'Aide Sociale à l'Enfance, habituellement nommées « familles d'accueil » (non développé dans cet article). Cinq axes sont retenus

1. Les conditions d'agrément sont simplifiées et son obtention est valable pour une durée de cinq ans.
2. La rémunération est revalorisée.
3. En ce qui concerne l'accueil simultané, le nombre d'enfant est limité à trois. Une possibilité est offerte d'un soutien de la part d'une puéricultrice ou d'une assistante sociale si un besoin se manifeste.
4. L'emploi d'une assistante maternelle agréée ouvre la possibilité à une réduction fiscale dès la création de l'Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA, 1991).
5. Un tournant décisif est amorcé par rapport à la reconnaissance professionnelle en faisant obligation aux départements d'organiser leur formation selon un minimum de 60 heures dont 20 heures au cours des deux premières années. Il est précisé que le Département organise et finance le temps d'accueil des enfants durant les périodes de formation. A noter que la première phase de professionnalisation des assistantes maternelles ciblée par cette réforme et la création de L'AFEAMA, a entraîné un double mouvement. D'une part, un nombre croissant de demande d'agrément est enregistré et, d'autre part, une plus forte exigence des familles est formulée en termes de déclaration de l'employée. La conséquence directe a été la diminution du travail « au noir » et dans les années qui ont suivi une augmentation conséquente du nombre d'agrément et d'assistantes maternelles en exercice malgré l'existence de réelles disparités territoriales.

Par ce changement de situation, on distingue les critères qui font basculer d'un corps de métier à une profession. Aballea & Benjamin (1990) en distinguent cinq. Le premier correspond à « la délimitation d'un objet (l'accueil d'enfants), le second à l'existence d'un savoir (à travers le croisement de plusieurs disciplines). Le troisième est lié à la mise en œuvre de ce même savoir qui est utilisé selon des normes et des valeurs qui définissent l'univers moral de la profession (à travers leur statut et règles déontologiques). Le quatrième critère énonce la reconnaissance sociale de ce savoir en lien avec la légitimité de l'intervention (dans le domaine de la petite enfance et auprès des parents, des responsables et élus), et enfin, le contrôle de ce savoir par rapport à l'accès à la profession (lors de l'agrément et de la formation).

Le savoir théorique est dispensé par des intervenants dont les champs de référence sont la médecine (médecin, puéricultrice), et la psychologie et psychanalyse (psychologue clinicien, psychanalyste), également de façon plus sporadique les éducateurs de jeunes enfants, psychomotriciens, juristes. Compte-tenu du nombre restreint d'heures, c'est une sensibilisation à différents types de théories qui sont d'ailleurs liés à des disciplines diversifiées. La puériculture, la psychologie et les sciences de l'éducation apportent des connaissances sur le jeune enfant : développement psychologique ; soins, rythmes et besoins ; éveil et jeux. Le droit, la sociologie renseignent sur le cadre institutionnel : statut ; connaissance du secteur professionnel de la petite enfance. La pédagogie et la psychologie sociale sensibilisent aux spécificités de son rôle : activités éducatives auprès des enfants ; relations avec les parents.

5. TRANSFORMATION DES PRATIQUES

Un croisement des savoirs

Quel constat peut-on faire de ces transformations ? En premier lieu, le nombre d'assistantes maternelles agréées a doublé dans les quatre années qui ont suivi la promulgation de la loi, un lot important de garde « au noir » ayant été régularisé. On sort ainsi l'assistante maternelle de l'ombre et des représentations peu valorisantes de ses fonctions. La question débattue est de savoir si ce qui a trait à la garde des enfants serait une affaire de femmes plus qu'une affaire de professionnel (Bloch-Buisson, 1998). Une certitude est là, le processus de professionnalisation semble bel et bien enclenché si l'on considère l'assistante maternelle comme étant capable d'avoir prise sur son activité dès lors qu'elle intègre des compétences propres à sa profession. Dubar & Tripier (P.89, 1998) énoncent ce que Merton (1957) dans son étude nord-américaine sur les étudiants en médecine désigne la professionnalisation comme « un processus historique par lequel une activité devient une profession du fait qu'elle se dote d'un cursus universitaire qui transforme des connaissances empiriques acquises par expérience en savoirs scientifiques appris de façon académique et évalués de manière formelle, sinon incontestable ». Si l'on transpose cette définition au domaine des assistantes maternelles, on perçoit un passage d'une fonction maternante à une autre qui requiert des savoirs théoriques. Certes, même si les savoirs enseignés restent sommaires (nombre d'heures restreint), ces dernières sont sensibilisées au fait qu'il ne suffit pas d'être mère pour pouvoir exercer cette fonction et à l'importance de développer des pratiques adéquates. Il est réclamé de la personne de pouvoir s'approprier un savoir spécifique, réfléchir sur son expérience, et acquérir de nouvelles compétences allant au-delà des exigences de l'agrément afin de garantir « la santé, la sécurité et l'épanouissement des mineurs accueillis ». La construction d'une formation professionnelle, reconnue comme telle, est en émergence : la formation professionnelle, c'est d'abord aider, explique B. Schwartz, les personnes à « transformer leur vécu en expérience puis de la transformer elle-aussi en savoir-faire et ensuite transformer ce savoir-faire en savoir pour pouvoir faire autrement et dans d'autres circonstances » (Schwartz, 1993).

6. CHANGEMENTS D'ORIENTATION

Des enjeux décisifs

Le *leitmotiv*, pour cette première période du XXIème siècle, que diffusent les décideurs semble être celui d'adapter et de développer les structures d'accueil afin de permettre aux familles de « concilier vie professionnelle et vie familiale ».

Compte-tenu des aléas du marché du travail, les demandes de place des parents s'intensifient et se diversifient. Le cadre rigide des modalités d'accueil est remis en question pour faire face aux problèmes que posent la flexibilité, le temps partiel et la précarité des emplois. Sachant que les réglementations ne concordent pas les unes avec les autres, il s'agit de trouver des nouvelles formes d'accueil adaptées à la réalité des familles. Plusieurs études du CREDOC (années 90-2002), mentionnent qu'une place à temps complet en crèche ou chez une assistante maternelle pour un enfant ne correspond plus exactement à ce que recherchent les parents salariés. Quand bien même, ces derniers obtiennent une place, ils argumentent en faveur de critères éducatifs qui à leurs yeux sont importants. Lorsqu'ils font le choix de l'assistante maternelle, des réticences sont formulées dans un premier temps à l'encontre de ce mode d'accueil. C. Bouve (2007, P.48) explique que « la confiance n'est jamais donnée a priori, elle se construit ». S'ajoute à ce problème, le fait que la société doit trouver les moyens d'augmenter le nombre de places dans tous types d'accueil. Un processus de transformations est alors enclenché.

■ Simplifier

La mise en œuvre d'une simplification du mode des prestations (considérées comme trop nombreuses et disparates) conduit à ne retenir qu'une seule prestation : la PAJE (2004). Les prestations de service (PSU) pour les structures d'accueil sont révisées et unifiées. Le contrat « enfance et jeunesse » (circulaire d'orientation de l'Action sociale 2005-2008 datant de Juillet 2006) unifie les contrats « enfance », « enfance-entreprise » (0-6ans) et de « temps libre » (6-17 ans). Les contrats « enfance et jeunesse » ciblent les enfants et jeunes jusqu'à 17 ans révolus et sont renouvelables tous les quatre ans. Autre mesure en 2009, les missions des Relais Assistantes Maternelles sont étendues à la garde à domicile avec amélioration de leur financement.

■ Changer les réglementations

Un nouveau cadre juridique sur la prise en charge des tout-petits en collectivité est élaboré, laissant entrevoir de nouvelles modalités d'accueil individuel. Une démarche d'harmonisation des normes entre les différents types de crèches collectives (y compris les crèches parentales), de halte-garderies et de jardins d'enfants, est recherchée. L'autorisation d'ouverture donnée par le Président du Conseil général comporte plusieurs volets. Autour de l'accueil : modalités et capacités,

prestations proposées. Autour du fonctionnement : fonction du directeur, effectifs (intégration d'enfants atteints de handicap ou de maladie chronique), composition du personnel (50% professionnels qualifiés). Autour du projet d'établissement : instruction du projet pédagogique et social (éveil éducatif et social). Autour du contrôle : normes sanitaires et sociales effectuées par le service de PMI du département. Ce nouveau contexte trouve son ancrage dans le décret N° 2000-762 du 1^{er} août 2000, modifié et complété par le décret N° 2007- 230 du 20 février 2007.

La question de l'accueil chez une assistante maternelle y est soulevée et leur rattachement au secteur de la petite enfance en tant que professionnelle à part entière conduit à des modifications importantes, portées par la loi de 2005.

7. POSER LES PRÉMICES D'UNE PROFESSION

7.1. Instaurer une distinction entre assistant maternel et assistant familial

La loi relative aux Assistants maternels et aux assistants familiaux, est adoptée le 6 juin 2005. Cette loi, à travers les changements qu'elle apporte, est un début tant dans la reconnaissance que dans celle de la valorisation de deux professions qui ont chacune leurs spécificités : les assistants maternels d'une part, les assistants familiaux d'autre part (aspect non développé dans cet article). Ainsi se définit l'assistant maternel comme « la personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon non permanente des mineurs à son domicile » (article L 421-1 du Code de l'action sociale). L'article 1^{er} rappelle l'objectif même de la politique de la petite enfance. Ce sont les principes de l'accueil, tels que soutenir « le développement physique et psychique, l'épanouissement et le bien-être de l'enfant » qui sont repris et qui doivent accompagner les acteurs intervenant dans le secteur de la petite enfance. Il s'agit également de renforcer les critères de qualité et de sécurité. C'est un des défis lancés par le Ministère afin de rendre la profession plus attractive et de faire face à une pénurie criante d'assistants maternels (et d'assistants familiaux) qui, notons-le, demeurent très majoritairement féminine malgré le nouveau titre porté au masculin. Dans le même ordre d'idée, on relève de nouvelles exigences pour l'obtention de l'agrément. Les capacités éducatives des assistantes maternelles feront l'objet d'une évaluation. Le nombre total d'enfants pouvant être accueilli reste par là-même limité.

7.2. Suivre une formation

La formation se trouve enrichie et développée en nombre d'heures. Elle se fait en partie avant même l'accueil du premier enfant. Son financement est organisé par les Départements. La question de la qualification, définie comme un « processus finalisé de transformation de compétences en rapport avec un processus de transformation d'activités » (J.M. Barbier, 1996, p.7) est alors soulevée.

La démarche de formation et de suivi laisse, selon les témoignages d'assistantes maternelles recueillis par E. Alberola (2008, P. 4), « transparaître un besoin important d'accompagnement dans leur activité ». Cela ne va pas sans dire que les assistantes maternelles ont tout à gagner à devenir des professionnelles à part entière et à rejoindre le peloton des personnels qualifiés de la petite enfance (Doucet-Dahlgren, 2008, P.79). Pour parvenir à un tel résultat, il paraît nécessaire de reprendre les six critères ordonnés par Wilensky, de la reconnaissance d'une profession : Il y a existence d'un exercice à temps plein (1), d'une composition de règles d'activités (2), d'une

formation et d'écoles spécialisées (3), d'organisations professionnelles (4), d'une protection légale du monopole (5) et d'un code de déontologie (6) (Wilensky, 1964).

Si l'on tient compte de ce cadre, on constate que :

■ Le statut se doit d'être renforcé. Plusieurs mesures vont dans ce sens :

- Un contrat de travail écrit doit être conclu entre employeur et assistante maternelle. Ce contrat est un document légal qui unit les deux parties.
- Une réévaluation de la rémunération des assistantes maternelles est instaurée afin de garantir un revenu minimal. Autre aspect, la convention collective a pour objet d'améliorer ce statut minimal en garantissant, autant que faire se peut, de meilleures conditions de travail.
- Un droit aux congés est également reconnu
- Enfin, un ensemble de dispositions de droit commun (harcèlement, discrimination, maternité, exercice d'un mandat syndical, etc.) est élaboré.

■ De même, la formation se doit d'être réajustée. Plusieurs directives adoptent cette option :

Comme nous le savons, les principes de base en termes de formation datent de 1992. Ceux-ci sont repris et développés par le décret du 20 avril 2006 suivi de l'arrêté du 30 août 2006 relatif à la formation des assistants maternels. Le cadre réglementaire est défini à compter du 1^{er} janvier 2007.

Il y a obligation de suivre la formation pour toute personne choisissant d'exercer dans ce cadre sauf pour les cas dérogatoires (assistantes maternelles à titre permanent, diplôme du secteur petite enfance et études post-secondaires). De plus, une organisation du système de valorisation de l'expérience des CAP Petite Enfance dans le cadre de la VAE est progressivement mise en place. Si l'on part du principe que se former, c'est acquérir des connaissances et des compétences spécifiques pour pouvoir exercer à son domicile et, le cas échéant, en structure collective, quelles sont les modalités proposées ?

L'organisation et le financement de la formation reviennent au Département. Sa durée est de 120 heures, les soixante premières heures doivent être dispensées avant l'accueil d'un enfant et dans un délai de six mois à compter de la demande d'agrément (trente heures avant l'accueil - en expérimentation depuis octobre 2009). Le premier temps est consacré aux connaissances théoriques en session de cours. Ces cours ciblent essentiellement les aspects fondamentaux de la prise en charge d'enfants au domicile en termes de modalités d'accueil et d'échange avec les parents, d'organisation du travail et de techniques de soins, d'activités d'éveil et de jeux, du déroulement des moments de la vie quotidienne, des pratiques éducatives spécifiques. L'autre partie de la formation est à effectuer dans un délai de deux ans à compter du début de l'accueil du premier enfant. C'est un moment-clef qui correspond à une immersion sur le terrain pour une période déterminée. Ce qui s'apparente au système de formation d'adulte en alternance.

7.3. En alternance

L'alternance comme mode d'organisation articule explicitement des milieux, temps et systèmes d'apprentissage dont la particularité est de se baser sur une complémentarité et des liens entre théorie et pratique. Cette forme d'apprentissage met en relation des acteurs dont les appartenances et mondes professionnels sont diversifiés. Deux logiques s'entrecroisent, celle de la formation et celle de la réalisation. La tendance actuelle est celle de favoriser « l'alternance intégrative » qui propose de mettre en lien les apprentissages réalisés en situation de travail et ceux effectués en situation de formation. Les personnes apprenantes sont ainsi mises au centre par rapport à leurs propres acquisitions. La mise en pratique se fait lors de l'accueil du premier enfant et induit de fait une mise en observation de ce que l'assistante maternelle met en place concrètement.

Si l'organisation de la formation le permet, la seconde session (60 h) est un moyen de travailler sur l'expérience. Les formateurs y jouent un rôle spécifique dans le sens où ils tiennent compte des apports tout en cherchant à développer les compétences des personnes en apprentissage. Il s'agit de les inciter à analyser leur première expérience à l'aide d'observations issues de leurs pratiques tout en les préparant à l'examen. Les demandes sont souvent personnelles et les réponses des formateurs induisent qu'ils sont capables de gérer ce qui est de l'ordre du groupe et ce qui est de l'ordre de l'individu. La question de la validation de la formation prend une forme scolaire classique qui met à mal le processus propre à l'alternance. En effet, les équipes animant les sessions sont impliquées dans des projets réclamant une évaluation continue et dynamique des acquisitions dans des situations qui ne se ressemblent pas forcément. Ceci est d'autant plus vrai que le niveau scolaire des apprenants est hétérogène et leurs intérêts par rapport à la profession sont parfois divergents. Compte tenu des connaissances à acquérir, le nombre d'heures reste encore succinct par rapport au programme. Cela mériterait un approfondissement théorique ainsi que l'installation de groupes d'analyse de la pratique. La nature même du travail au domicile avec de jeunes enfants situe les aspects relationnels au centre et rend nécessaire la mise en commun d'analyse des situations particulières. L'intérêt de les transposer dans un cadre référentiel d'emploi et de formation n'est pas à remettre en question. La place que ces professionnelles peuvent occuper dans le champ de la petite enfance serait d'autant plus clarifiée.

Autre élément à considérer, la formation est validée en deux temps : après les soixante premières heures, une première attestation de suivi de formation est délivrée, une seconde en fin des 120 heures. Toute assistante maternelle est alors dans l'obligation de se présenter à l'épreuve de l'unité professionnelle (UP1) « prise en charge de l'enfant au domicile » du CAP Petite Enfance, sans pour autant être obligée de la réussir.

7.4. Acquérir des compétences

Ce principe représente une situation paradoxale en termes de professionnalisation et de reconnaissance. En effet, le principal objectif de l'examen vise à évaluer les compétences professionnelles et les connaissances particulières de la prise en charge de jeunes enfants au domicile. On requiert la mise en œuvre des compétences professionnelles spécifiques qui se définissent comme « une combinaison de connaissances, savoir-faire, expérience et comportement s'exerçant dans un contexte précis (Stroobants, 1998). Celles-ci se remarquent lors de la réalisation en situation professionnelle à partir de laquelle elles peuvent être validées (épreuve par exemple). Retenons cependant que tel est le cas pour certaines d'entre elles, la réussite à l'UP1 entraînant le souhait de continuer à se former et de passer les autres épreuves du « CAP Petite Enfance » telles qu'elles sont décrites dans les fiches techniques (Gassier, 2007). G. Le Boterf met l'accent sur l'évaluation des compétences qui « ne sont pas des entités qui existeraient, indépendamment des pratiques d'évaluation cherchant à les repérer. La notion de compétence est un construit social, c'est-à-dire qu'elle est le résultat du jugement social qui la constitue » (Le Boterf, 1998, p.143). Trois types de démarche conduisent à relever les compétences existantes (Le Boterf, 1998, p. 146). La première « l'approche par la performance » met en question les résultats obtenus après l'action, la seconde « l'approche par l'analyse des conditions d'organisation de l'activité » soulève le problème des conditions dans lesquelles les objectifs et l'activité sont élaborés. La troisième situe « l'approche par la singularité » où l'on doit rendre compte de la capacité à agir mais aussi à analyser les faits. Aussi un essai de transposition peut se résumer de la façon suivante.

L'assistante maternelle doit être en mesure d'assurer l'accueil de l'enfant et de ses parents :

- Elle est en capacité de maîtriser des informations professionnelles, d'identifier les besoins de l'enfant dans le contexte du travail exercé au domicile ou en collectivité. Elle instaure un dialogue avec les parents et leur transmet des informations et observations au sujet de leur enfant.

Elle fait preuve d'organisation et de méthodes dans son travail :

- Elle planifie et réalise des activités adaptées aux enfants.
- Elle assume la gestion de son poste de travail, du matériel et des produits dont elle a besoin.
- Elle fait preuve d'adaptation à une situation qui n'était pas prévue.
- Elle établit des moyens de communication avec d'autres professionnels afin de montrer ses capacités d'intégration dans une équipe.

L'assistante maternelle effectue après observation des besoins fondamentaux des enfants, un certain nombre de tâches liées aux soins.

- Elle met en place et sécurise les lieux de vie des enfants tout en aménageant des espaces de jeux, de repas et de repos, en les entretenant.
- Elle assure la préparation des repas selon des règles précises.
- Elle effectue les soins d'hygiène corporelle (technique de puériculture) tout en assurant la prévention et la sécurité.

L'assistante maternelle contribue au développement et à la socialisation de l'enfant.

- Des activités d'éveil adaptées aux besoins et à l'âge des enfants en groupe sont régulièrement proposées à son domicile et à l'extérieur.
- Elle est à l'écoute des enfants et les accompagne dans leur développement sensorimoteur, affectif et cognitif.
- Elle répond quotidiennement à leur besoin de maternage et de limites. Elle favorise le développement du langage et de l'autonomie à travers les actes de la vie quotidienne. Pour ce faire, elle crée les conditions favorables à l'expression des enfants et est partie prenante de leur exploration.

Si l'on considère que la formation permet l'entrée à part entière d'un groupe professionnel dans le secteur de la petite enfance, il est possible de relever les types de pratiques professionnelles à mettre en œuvre. Exercer auprès de jeunes enfants relève de domaines particuliers croisant la nature des savoirs et des pratiques en termes d'accueil, d'éducation et de soins. Le type même des actions en direction des enfants et des familles pose question. Pour rappel, une majeure partie des professionnels (auxiliaire de puériculture) ont reçu une formation paramédicale, privilégiant d'emblée les soins corporels et médicaux alors que d'autres moins importants en nombre (éducateurs de jeunes enfants) ont été formés à la psychologie de l'enfant et aux « méthodes actives » favorisant l'éveil de l'enfant et sa socialisation (Doucet-Dahlgren, 2007, P.40). Fort de ce constat, il reste à répertorier les particularités des pratiques professionnelles développées par les assistantes maternelles en se demandant « qui socialise le mieux ? », dilemme exposé par C. Sellenet (2006, P.103-107).

8. FAIRE AVEC LE CHEVAUCHEMENT DE DIRECTIVES

8.1. Entre l'accueil collectif et individuel

Le plan Petite Enfance, qui a été annoncé par P. Bas le 7 novembre 2006 correspond au lancement de nouvelles directives ciblant l'adaptation des modes d'accueil à l'évolution des besoins de la famille et de la société. Tout en gardant la même ligne de conduite mais en le réajustant à de nouvelles données en matière d'assouplissement des règles, plusieurs orientations sont prises à partir du Décret 2000, dans le Décret 2007, puis par la loi de 2008-1330 (de financement de la Sécurité sociale pour 2009)

La première instaure que les termes « crèches » et « halte-garderies » mentionnés dans les textes réglementaires sont à considérer comme des « catégories d'établissements et services d'accueil des enfants de moins de six ans » soumis aux dispositions de Code de la santé publique (décret 2000). Les crèches familiales changent de dénomination et deviennent des « services d'accueil familial ». Les assistantes maternelles des crèches familiales peuvent accueillir à leur domicile simultanément quatre enfants de moins de trois ans, elles sont employées et encadrées par une collectivité publique ou associative. Malgré leur essor rapide, on remarque que ces structures affichent une baisse significative de nombre de place ceci étant dû en partie à la réglementation de leur taux d'occupation pour des temps complets, ce qui ne correspond pas généralement aux demandes des familles pour des temps partiels. Dans une même structure, différents types d'accueil peuvent être proposés par différentes catégories d'établissements générant le système dit de « multi-accueil ». Il y a possibilité de proposer un service multi-accueil comportant un accueil régulier (temps plein ou partiel) ou occasionnel, un accueil individuel ou collectif, provoquant une cohabitation de fait entre ces deux systèmes. La qualité de l'accueil trouve sa place dans le projet d'établissement ou de service : Il est composé d'un projet éducatif pour l'accueil, les soins, le développement et le bien-être des enfants et d'un projet social posant un cadre à la place des familles et à leur participation à la vie de l'établissement ou service.

La seconde concerne l'assouplissement du cadre fixant les conditions de direction (décret 2007). Il est désormais possible pour les éducateurs de jeunes enfants de diriger un établissement de 41 à 60 places (si trois ans d'expérience professionnelle et une certification de niveau 2 (CAFERUIS) niveau 1 (DEIS, Masters Pro.). La moitié du personnel auprès des enfants doit être qualifiée et le taux d'encadrement d'une personne pour cinq enfants qui ne marchent pas et une pour huit qui marche restent inchangé.

La troisième fixe l'instauration d'un cadre souple et adapté à des demandes spécifiques sous forme d'expérimentation (Décret 2000). Des précisions sont ensuite faites en termes de réalisation de nouvelles structures, les « micro-crèches », et les « regroupements d'assistantes maternelles » et les « jardins d'éveil » (Décret 2007). Une brèche est de nouveau ouverte en ce qui concerne le rôle des professionnels qualifiés. Pour permettre le développement de places en accueil collectif, en particulier en milieu rural, un fonctionnement flexible et de moindre coût en « micro-crèche » est

proposé. La capacité d'accueil est de neuf enfants simultanément dans un local répondant aux normes fixées par le service PMI. Les personnels accueillant les enfants doivent être titulaires d'un diplôme de niveau V et de deux ans d'expérience professionnelle ; les assistantes maternelles peuvent y exercer (avec une ancienneté de 5 ans dans la profession), le maintien de leur agrément étant garanti. L'organisation de ces structures s'appuie sur un mode classique de fonctionnement de l'accueil collectif : encadrement par un responsable technique (puéricultrice, médecin, éducateur de jeunes enfants), statut des professionnels employés, obligation d'élaborer un projet d'établissement, paiement des parents au gestionnaire.

8.2. Expérimenter

Plusieurs types d'expérimentations ont actuellement lieu en particulier ceux qui introduisent, avec la loi de 2008, N° 2008-1330 (art. 108), les modalités de regroupements d'assistantes maternelles au sein de « maisons d'assistants maternels » et ouvrent de fait une perspective collective à l'accueil individuel. En d'autres termes, c'est accueillir un groupe d'enfants dans un local, en dehors de son domicile, à l'intérieur duquel peuvent se rassembler au maximum quatre assistantes maternelles ayant la charge de quatre enfants (via l'agrément). Cette possibilité ne peut se réaliser qu'après la mise en place d'une convention avec les partenaires (Conseil général) reprenant les conditions d'accueil des enfants (sécurité, activités, etc.). A l'inverse du système préconisé dans les « micro-crèches », aucun professionnel n'assume d'office la direction ou la coordination du regroupement, ce qui met en question la validité de tels projets quant au bien-être des enfants et aux méthodes pédagogiques employées.

Cette même loi modifie l'agrément en permettant d'accueillir quatre enfants simultanément. Dans ce contexte précis, ils sont confiés directement par les familles ou par le biais d'un service de type « crèche familiale ». L'assistante maternelle est de fait, salariée soit d'un employeur particulier soit de personnes morales de droit public ou de droit privé.

9. METTRE EN VALEUR LE GROUPE PROFESSIONNEL

Les assistantes maternelles se trouvent à la croisée des cultures où elles occupent une place intermédiaire dans ce qui est proposé dans les structures collectives (crèches, école maternelle pour les enfants de 2 ans) en particulier en ce qui concerne les activités ciblant le développement individuel des jeunes enfants accueillis comme celles ciblant les acquisitions langagières (Lanoë, 2004). Cela s'explique du fait que l'enfant en relation duelle ou en petit groupe, bénéficie chez l'assistante maternelle d'un temps de dialogue satisfaisant et plus centré sur sa personne (Sellenet, 2006).

La spécificité de ces observations, conduit à penser qu'un groupe professionnel avec une identité propre s'est réellement constitué, à défaut d'un cursus de formation aboutie. Cela se vérifie d'autant plus si l'on garde à l'esprit qu'une activité professionnelle est composée de facteurs personnels. Activité qui est partie prenante d'un parcours de vie à travers lequel on peut trouver trace des raisons qui ont amené la personne à ce choix à un moment donné. Mais, précisent Dubar & Tripier (1998), il semble essentiel de procéder à un complément en considérant « toute activité comme relationnelle et interactive » (1998, P. 95). Ce qui revient à dire qu'elle « est produite par un groupe de pairs, orientée vers la création d'un « ordre interne », certes provisoire mais nécessaire (1998, P.95).

Les mêmes auteurs (Dubar & Tripier (1998, P. 96) citent le point de vue interactionniste sur les professions, présenté sous forme synthétisée par Hugues (1952) :

1. Les groupes professionnels sont des processus d'interactions qui conduisent les membres d'une même activité de travail à s'auto-organiser, à défendre leur autonomie et leur territoire et à se protéger de la concurrence.
2. La vie professionnelle est un processus biographique qui construit les identités tout au long du déroulement du cycle de vie (emploi-début/retraite)
3. Les processus biographiques et les mécanismes d'interactions sont dans une relation d'interdépendance (trajectoires des membres/ influence de l'environnement)
4. Les groupes professionnels cherchent à se faire reconnaître par leurs partenaires en développant des rhétoriques professionnelles et en cherchant des protections légales (statut protecteur)

Pour autant, la rigueur imposée par ce schéma suscite bon nombre de réflexions quant aux étapes qui restent à franchir pour que les assistantes maternelles puissent se rattacher à une identité professionnelle stable. La question qui se pose est de savoir comment faire face aux exigences actuelles en termes de projets, d'intégration dans des équipes pluri-professionnelles et de responsabilité si les moyens dispensés en formation ne sont pas eux-mêmes en évolution.

Lors de la Conférence de la famille en 2007 portant sur le temps périscolaire et extrascolaire, il est fait état de l'accueil des jeunes enfants et jeunes durant ces périodes.

Aussi est-il préconisé en premier lieu, de développer la professionnalisation et la création de nouveaux emplois. Plusieurs objectifs sont retenus comme étant prioritaires : renforcer la formation des personnels exerçant auprès de jeunes enfants, rendre plus attractif ce type d'emploi et valoriser le secteur, porter une attention particulière à l'emploi d'assistantes maternelles.

En second lieu, il faut faire en sorte de favoriser le développement d'employeurs intermédiaires entre les familles et les professionnels de la petite enfance. La proposition est faite de créer un « service public de la petite enfance » permettant une meilleure structuration de l'emploi dans ce secteur. A la suite de ces propositions, des principes de base de l'offre d'accueil de la petite enfance sont posés dans le rapport Tabarot du 12 /02/2008. Le Premier Ministre, F. Fillon, confie à Michèle Tabarot, Députée des Alpes Maritimes, la mission dont l'objectif principal « est d'identifier les besoins d'évolution des structures en s'inspirant des meilleures pratiques ayant cours à l'étranger tout en garantissant le bien-être des enfants et en favorisant la maîtrise de la dépense publique » (P.4). Du côté parental, il est précisé qu'un temps de garde au domicile est nécessaire durant les premiers mois du nourrisson, si possible avec implication des deux membres du couple. Si le tout-petit est pris en charge hors de sa famille, l'accueil doit être de qualité et restreint en nombre d'heures. Les offres d'accueil en termes de prévention, doivent apparaître comme un moyen de réduire les inégalités sociales entre les hommes et femmes afin de favoriser l'intégration, qui plus est la réussite des plus vulnérables. Pour ce faire, elles doivent répondre aux besoins spécifiques des familles. Celles-ci cherchent à ne plus avoir à faire de choix contraints. Alors que l'accueil chez une assistante maternelle reste actuellement le premier mode en France, les familles réclament en majorité un accueil collectif. Elles veulent pouvoir « concilier vie familiale et vie professionnelle ». Elles souhaitent qu'une implication paternelle soit réellement possible et que des aménagements d'horaires (flexibles et atypiques) soient mis en place.

Il semble essentiel de répondre de façon la plus ajustée possible aux demandes des parents non seulement en matière de prise en charge collective mais aussi individuelle. Pour ce faire, il y a nécessité de consolider la formation professionnelle des assistants maternels par la mise en place d'un système de validation à part entière avec obtention ou non de l'épreuve UP1 du CAP Petite Enfance. Cela entraînerait une revalorisation de leur statut parmi les autres catégories de personnel du secteur. L'instauration des modalités d'encadrement et de formation continue permettrait de faire émerger de nouvelles connaissances et de faire valoir la spécificité de ce corps professionnel. L'enjeu principal qui se pose est celui de la qualité des prises en charge. Que ce soit au niveau de la diversité des structures mais aussi de la place qu'occupent les professions de la petite enfance sur le marché de l'emploi. La multiplicité des structures quelle qu'elle soit pose problème. C. Martin (2004) insiste sur le fait que la diversité des dispositifs gagnerait en cohérence si ces derniers étaient coordonnés à une échelle locale et s'ils dépendaient d'un même ministère. Si le niveau de qualification se trouvait renforcé du côté des certifications les moins élevées comme celui des assistantesses maternelles, on aboutirait à une mutualisation de savoirs transversaux sur la prime enfance.

DEUXIÈME PARTIE : DES INDICES DE « PROFESSIONNALITÉ » PRÉ-REFORME

En 2007, le CREDOC a mené pour la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville), une étude sur les conditions d'activité des assistants maternels. Des entretiens qualitatifs (semi-directifs) de 45 à 90 minutes ont été réalisés en face-à-face et au téléphone auprès de soixante assistants maternels agréés afin d'appréhender la réalité de l'exercice et les représentations du métier.

La variété des conditions d'exercice a été assurée par un échantillon aux caractéristiques diversifiées : statut de l'employeur (parents, crèche familiale), âge, sexe, nombre d'enfants à charge, date d'agrément, taille de l'unité urbaine (communes rurales, Paris et sa banlieue, grandes villes de province). Les dispositions de la réforme 2005 en matière de formation n'étant applicables qu'au 1^{er} janvier 2007, les assistants maternels n'ont pas bénéficié du doublement des heures de formation (120 heures) à la date d'interrogation.

En dépit d'un manque estimé de reconnaissance sociale, l'ensemble des assistants maternels se présente comme professionnels à distance des « tatas », « nounous »... L'enjeu de l'étude est de déconstruire ce discours professionnalisant pour en apprécier la possible valeur prédictive. L'analyse du discours recueilli révèle les facteurs d'intégration professionnelle de cette catégorie d'acteurs de la petite enfance. La relation de l'activité au quotidien livre des indices de professionnalité, à savoir d'une aptitude à la professionnalisation. Ainsi, à des degrés divers, le corpus présente des marqueurs d'un groupe professionnel en quête d'identité et en cours de constitution⁸.

⁸ L'étude étant fondée sur la libre adhésion, les entretiens réalisés rendent compte de l'expérience d'assistants maternels 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. LES PRÉMICES D'UNE PROFESSIONNALISATION

L'aptitude à la professionnalisation repose sur plusieurs paramètres susceptibles de constituer un référentiel métier institutionnel. L'objet « profession », (Dubar 1998), participe de la sociologie du travail. Nous ne prétendons pas investir ce champ et ses contenus, seulement tenter de relever dans le discours les composants d'une dynamique professionnelle. Il s'agit d'apporter des éléments de réponses en faveur de l'amorce d'une professionnalité des assistants maternels interrogés, par la mise en perspective de facteurs favorables à un tel processus. Trois notions permettent d'approcher la réalité d'un tel référentiel :

- « l'intégration institutionnelle » ou la valorisation de la maîtrise d'une activité productrice de revenus et de son environnement cadre ;
- « la conscience collective » ou la valorisation de l'appartenance à un groupe social partageant des valeurs, une culture ;
- « l'expertise » ou la valorisation d'un savoir-faire, d'un apprentissage.

1.1. L'intégration institutionnelle

L'autonomie professionnelle des assistants maternels peut être appréhendée comme un premier indice de professionnalité. L'analyse des conditions d'activité révèle la capacité des assistants maternels à établir de la distance dans une relation tripartite complexe : institution (cadre régulateur), parents (prescripteurs, débiteurs) et enfants (à la forte charge symbolique).

1.1.1. Une identification des prérogatives départementales ; la Protection Maternelle et Infantile

Les institutions cadres sont plutôt bien identifiées des assistants maternels. Le Département délivre l'agrément. Les missions de formation et d'accompagnement professionnel sont néanmoins peu valorisées dans le discours. La PMI est essentiellement perçue comme l'institution de contrôle, voire de sanction et non de soutien à la pratique professionnelle (cf. § 1.2.2) Les assistants maternels expriment un fort sentiment d'isolement dans la relation administrative et éducative avec les parents. L'exercice à domicile, un manque estimé important de formation et d'accompagnement tendent à isoler les assistants maternels dans leurs pratiques.

En contrepoint, les Relais assistants maternels, sont clairement identifiés comme des lieux ressources en matière administrative et éducative (Cf. 2.) Le lien institutionnel avec les Caisses d'Allocations Familiales est méconnu. La CAF est perçue comme l'institution dédiée aux parents. Le discours sur la PAJE est relativement critique. Il s'agit d'un support plus lisible pour les parents afin

de s'acquitter de leurs obligations d'employeurs, « encore faut-il qu'ils y pensent, et qu'ils comprennent le système même simplifié ».

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

« La PAJE ça marche mal, ils se plangent 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, ce n'est pas au point ! D'autres assistants maternels 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. »

1.1.2. Un cadre législatif complexe à appréhender

La convention collective dans son texte est peu connue. Les assistants maternels éprouvent de la difficulté à littéralement faire le lien entre l'instauration de ce texte et les changements intervenus dans leurs conditions d'activités. Ces changements sont plutôt intégrés de manière empirique par la diffusion d'informations parcellaires ou hétérogènes en provenance de divers acteurs : PMI, RAM, associations, autres assistants maternels... Ils se focalisent essentiellement sur la mensualisation et le tarif horaire.

Ces deux principes actent 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, ce qui, de manière récurrente, constituait un point d'achoppement dans la relation entre AM et parents.

La mensualisation offre « une sécurité financière », « une anticipation possible de fins de mois », « une organisation budgétaire plus facile » aux assistants maternels captifs jusqu'à présent de « la conscience et de l'honnêteté » des parents. De plus, la mensualisation incite à une mise à plat de l'organisation dès les premières rencontres et avant même le début de l'accueil. La mensualisation et l'instauration de la PAJE, selon les assistants maternels, ont contribué au « sérieux de l'activité » en produisant « des fiches de paie comme tout le monde » et en lissant les ressources sur l'année.

Les années 2005 et 2006 ont ainsi été consacrées à la mise en œuvre des nouvelles conditions d'activité « chemin faisant », au rythme de l'interprétation du texte par les acteurs concernés, peu par les assistants maternels. L'ensemble des assistants maternels jugent néanmoins ces textes nécessaires à l'avancée de la reconnaissance du métier.

Conscients de l'importance d'un cadre réglementaire et de la maîtrise de cet outil, ils sont en demande d'accompagnement dans l'appropriation de ce nouveau statut. Il s'agit notamment de rompre l'isolement de la pratique professionnelle, identifier des lieux ou des personnes ressources nécessaires à l'accès et à l'analyse de l'information.

1.1.3. Une relation employeur – employé plutôt équilibrée

En dépit d'une méconnaissance notable des textes, la relation employeurs employée ne s'en trouve pas considérablement affectée. Les témoignages des assistants maternels ne rendent pas compte d'incidents majeurs dans la relation aux parents.

■ Une négociation salariale délicate

Les indépendants mettent l'accent sur le souci en général à négocier le tarif horaire, le salaire. La difficulté des parents à admettre le coût de la garde procède pour partie de la non-reconnaissance du savoir-faire des assistants maternels.

« 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. Ce n'est pas que moi, c'est pareil pour les autres assistants maternels ! »

■ Le non-respect des horaires

L'amplitude horaire est liée structurellement à l'activité, qui appelle des temps de garde élevés, puisque l'accueil se déroule sur le temps professionnel des parents. Les assistants maternels, malgré une conciliation parfois difficile avec les temps familiaux, ne contestent pas vraiment cette donnée inhérente au contexte d'activité. Toutefois, elles soulignent comme un point embarrassant le non-respect des horaires par les parents qui ont tendance à oublier les horaires convenus ou à s'attarder au domicile de l'assistant maternel pour discuter de choses et d'autres, sans rapport immédiat à 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. »

■ Le donnant-donnant

Les assistants maternels déclarent n'appliquer que très rarement le tarif « heures supplémentaires », par tolérance et compréhension des difficultés organisationnelles des parents. Les assistants maternels 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. 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 ! »

« C'est selon les parents, s'ils sont pénibles, j'applique la convention collective, sinon je laisse courir. C'est bien pour les parents qui se moquent de nous. »

■ La détermination des congés

Peu d'assistants maternels déclarent problématique la détermination des congés. Le nombre de parents employeurs semble faciliter le choix. Plus les parents sont nombreux, plus l'assistant maternel s'estime en légitimité de proposer, « d'imposer » ses dates, avec l'appui de la convention collective, pour une organisation facilitée (fin d'année, mois d'août). De manière générale, les parents se rendent à cette raison.

« Avec la nouvelle loi, c'est moi (avec mon épouse) qui fixe mes congés, tout en restant arrangeant quand même. Je les prends pendant les vacances scolaires, une semaine à Pâques, 3 semaines l'été entre le 15/7 et le 15/8 et une semaine à Noël, c'est inscrit dans le contrat. »

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

« Là, j'ai le droit d'imposer mes congés, mais je le faisais déjà avant ! »

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

■ L'extrême : le non paiement

Le plus grave dysfonctionnement de la relation porte sur le non-paiement des heures dues, voire des mois de garde ou des congés. Quelques assistants maternels ont rendu compte de conflits avec les parents, concrétisés par la rupture du contrat, de la garde, sans paiement des salaires, et versement d'indemnités de licenciement. Les assistants maternels concernés ont renoncé à faire valoir leurs droits faute d'information sur la procédure à suivre. Un ou deux ont porté l'affaire devant les tribunaux en insistant sur la complexité de la démarche et l'isolement ressenti.

« J'ai été déçue à cause d'un père qui ne voulait pas payer mes congés, j'ai dû donner ma démission. »

« 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 échéancier à l'amiable. »

Selon les assistants maternels, la relation employeur – employé, par essence n'est pas simple. Elle s'annonce d'autant plus délicate lorsque les employeurs ne reconnaissent pas les qualités ou compétences de leur salarié. Les assistants maternels déplorent le manque d'arguments pour faire valoir leur savoir-faire (absence de formation qualifiante, dévalorisation de l'agrément) et négocier plus aisément leur contrat d'accueil et de travail avec les parents (tarifs, horaires et respect des horaires...)

1.2. La « conscience collective » et les enjeux de formation

1.2.1. L'idée de corporatisme

Relativement mal informés, les assistants maternels, pallient ce manque par une adhésion importante à des associations ou fédérations d'assistants maternels. Peu s'investissent de manière concrète, faute de disponibilité ou de motivation, mais la plupart apprécient le fait de recevoir une revue ou un bulletin d'information. Les plus engagés bénéficient de séances de « formation » ou d'information au sein de leur association, et usent de la structure comme levier pour l'évolution des pratiques ou des conditions d'activité : création d'espaces jeux, de lieux d'accueil, organisation de rencontres avec les parents...

Le discours laisse transparaître une préoccupation commune quant à la reconnaissance de la profession, sa valorisation salariale (tarifs et retraite) et qualitative (valeur de l'activité, compétences). Le partage de requêtes sur la structuration de l'activité en profession évoque la constitution de représentations de membres d'un même secteur professionnel. Les assistants maternels commencent ainsi à se penser en groupe professionnel.

« Je fais partie d'une association d'assistants maternels. 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. »

« Et on devrait se préoccuper de la retraite. Parce que pour espérer en avoir une complète... il faudrait réussir à des 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. »

« 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 rémunérées. Il n'y a pas de cohésion, on dévalorise le métier par la baisse des tarifs.»

Sans parler d'une conscience collective et revendicatrice, pleine et entière, propre à un groupe professionnel constitué, les assistants maternels expriment tout de même une perception construite des leviers pour une « réelle » considération de leur activité.

1.2.2. La formation, nécessaire condition d'une reconnaissance sociale et professionnelle

■ La formation pour compenser la dévalorisation de l'agrément

L'aptitude à la professionnalisation repose ainsi sur une conscience aiguë des enjeux de formation quant à l'évolution des conditions d'activités. L'agrément en contrepoint n'a pas valeur de reconnaissance sociale ou professionnelle au regard notamment des conditions de délivrance estimées peu sélective.

« 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. »

Dans le discours des assistants maternels, l'agrément ne permet pas d'opposer un statut professionnel dans la relation administrative et éducative avec les parents. Ils soulignent assez fréquemment le peu de considération parentale pour leur avis sur les petites choses de la vie quotidienne : rythme de vie de l'enfant, introduction d'aliments... Ils attribuent cette indifférence à un manque d'arguments éducatifs suffisamment solides pour ébranler les convictions parentales. La relation éducative peut être vécue sur le mode de l'imposition d'une délégation des missions parentales ou de fortes exigences éducatives.

La formation est considérée comme condition première de reconnaissance de l'activité en métier. À la date d'interrogation, en juin 2007, aucun des assistants maternels ne bénéficiait du doublement des heures de formation lié à la réforme. Ils pointent ainsi la faiblesse quantitative de l'offre de formation qui ne permet pas une capitalisation des connaissances. Ils soulignent également l'ineptie d'une formation non qualifiante dispensée après l'accueil de l'enfant. L'absence de « diplôme » ou de qualification, preuve de la qualité des compétences acquises et, de ce fait, « affichables », est estimée dommageable. Ils évoquent par ailleurs l'importance d'instaurer la formation continue et insistent sur les notions nécessaires de « transmission », « d'apprentissage » mais plus encore de « continuité ».

« En 1998, j'ai fait la formation : c'est bidon, c'est superflu, c'est pas assez. L'alimentation, c'est survolé, je m'attendais à ce que ce soit plus approfondi, on parle un peu de tout, en peu de temps. »

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

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

« Avoir plus de formation la puéricultrice de la PMI vient une fois par an mais c'est pas suffisant ... On devrait avoir la formation avant de commencer, sinon c'est pas simple.... »

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

« La formation est indispensable pour les jeunes assistants maternels sans expérience, sans enfant. »

■ Une demande d'accompagnement des pratiques professionnelles

Cette focalisation sur la nécessaire transmission, trahit, d'une manière plus transverse, un besoin d'accompagnement des pratiques, du quotidien de l'activité. A ce titre, le suivi PMI est soumis à une large critique. Faute de réponse satisfaisante en termes de formation, le suivi ne semble pas correspondre aux attentes des assistants maternels. L'institution est essentiellement perçue comme un élément de contrôle. Le contact se fait le plus souvent dans le cadre du renouvellement de l'agrément, dans une logique de mise en conformité, bien souvent sécuritaire, sans aborder le sens et le quotidien de l'activité. L'absence de contact avec le référent PMI, le plus souvent la

puéricultrice, est mentionnée comme un manque crucial dans la qualité et le confort des pratiques. Les assistants maternels soulignent leur isolement et la faible prise en considération des difficultés relatives à la relation d'accueil. Ils souhaiteraient bénéficier de quelques « *conseils* », de quelques « *trucs* » pour résoudre les petits soucis du quotidien : un enfant qui semble régresser, qui refuse de manger, de faire la sieste... 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...

« Depuis que je suis ici, je n'ai eu aucune visite de la PMI, aucune sollicitation de la puéricultrice ou une fois... en quatre ans ! »

1.3. La valorisation des compétences et savoir-faire

La capacité à mobiliser des connaissances, à affirmer compétences et expertise, constitue un marqueur fort de professionnalité. Le discours formule des compétences objectivables, socle potentiel d'un référentiel métier. Ainsi, un gradient de compétences techniques et relationnelles mobilisables dans la relation à l'enfant et aux parents peut être établi. L'état de formalisation le plus avancé évince la dimension oblatrice de l'activité pour une mise en valeur de compétences identifiées. Le factuel de l'exercice est accompagné d'un cadre théorique d'action. Les activités du quotidien sont resituées dans une ligne éducative d'accompagnement, à l'aide d'un lexique plutôt abstrait et conceptuel : sortir pour découvrir des choses, se défouler, introduire des aliments, savoir parler aux parents... De l'amour des enfants à la mobilisation de notions de « diététiques » et de « développement de l'enfant », les assistants maternels parviennent, de manière plus ou moins consciente, à établir des compétences allant dans le sens de la structuration d'un savoir-faire propre à l'activité : « *J'aime bien quand ils partent de chez moi qu'ils sachent leurs couleurs, qu'ils utilisent les bons mots, qu'ils aient un vocabulaire correct, la propreté, la politesse, le respect* » ou encore pour une autre assistante maternelle « *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...* ».

1.3.1. Une typologie des postures professionnelles

Trois figures types permettent d'approcher les principaux déterminants d'une appropriation de l'identité professionnelle :

■ « Les professionnelles de la petite enfance »

Cette figure énonce les déterminants d'un « référentiel métier ». Les assistants maternels valorisent le savoir-faire, la maîtrise de l'environnement institutionnel et social. Ils présentent une expérience professionnelle acquise dans des secteurs d'activité diversifiés. L'âge, l'ancienneté dans

le métier et la localisation géographique ne sont pas discriminants. Les assistants maternels de crèche familiale sont largement représentés au sein de ce groupe. Les revendications portent essentiellement sur la formation, les exigences salariales passent au second plan. Plus que les autres, elles expriment un épanouissement professionnel, personnel et familial.

- Appréhension de la fonction

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

« La prise en charge d'un enfant, c'est à dire l'éducation, la sécurité, l'hygiène, alimentation, l'éveil. C'est un rôle, c'est seconder les parents et apporter l'éveil, l'éducation. C'est un complément et une continuité dans leur éducation. »

« Il faut être à l'écoute des parents comme des enfants, avoir une organisation hors pair, surtout quand on a ses propres 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. »

- Evolution du métier / requêtes

« Maintenant le métier d'assistante maternelle est reconnu, pris en considération : il y a la mensualisation, la formation, où on apprend des choses que moi, je ne savais pas. »

« On est reconnues. Si on n'a pas d'enfant, on peut aller aux Assedic, on est reconnu, on a des fiches de paie, il y a la CAF, les impôts. »

« Là, ça a bien bougé, on est plus reconnues, on n'est moins les « nounous à bigoudis ». »

« Le métier d'AM a été revalorisé. L'image est en train de changer. Les AM ne sont pas des gardiens mais des accompagnateurs, pour les enfants et les parents aussi. »

« La convention me permet de rester dans le cadre de mes compétences, que les parents ne me demandent pas tout et l'importe quoi. »

« La convention a mis toutes les assistants maternels sur un pied d'égalité. »

- Formation

« 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. »

« Il faudrait mettre en place une formation continue, une sorte de bilan de compétences sur ce métier. Par exemple, la formation sur le brevet de secourisme : 2 jours ne suffisent pas ! Il faudrait des remises à niveau tous les 2 ans. Tous les deux ans également sur les évolutions juridiques, le contrat de travail, le tarif, indemnités compensatrices. »

« 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. »

« Je n'ai pas de relation avec la PMI, si j'ai un souci j'appelle mon association et ça se passe bien.»

- Projection

« Je vais continuer, ça me plait, je suis bien d'avoir des enfants avec moi. Je prends mon métier à cœur. Avant j'ai travaillé dans d'autres endroits parce qu'il fallait travailler, maintenant, je suis bien, je suis bien dans ma peau, j'ai de comptes à rendre aux parents, je travaille seule. »

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

« Les gens ont une image de gardiennage qui m'insupporte...qu'est-ce que ça veut dire ? Non, moi je suis comblée, je suis épanouie, donc je m'en moque de ce que les gens disent, ça me passe au-dessus. »

« J'envisage de continuer (au moins 5 ans), d'accumuler de l'expérience et plus tard de trouver un métier dans le secteur de la petite enfance : travailler dans un relais ou faire des formations. Ça serait bien d'avoir une équivalence. »

« C'est bien comme ça, avec un enfant de plus, ça ne serait pas du bon travail. »

- « Les nounous envers et contre tout »

Cette figure se définit en creux par rapport « aux professionnels de la petite enfance ». Versant négatif du professionnalisme, elle incarne l'image populaire des nounous. Elle se caractérise par l'adhésion à un référentiel maternel quasi exclusif. Les qualités affectives sont valorisées. Définir l'activité comme d'abord professionnelle est réducteur pour ces assistants maternels. L'expérience de la maternité est présentée comme un pré requis nécessaire à l'exercice du métier. Cette classe présente un niveau d'éducation plus faible et des périodes d'inactivité plus longues. Les revendications portent essentiellement sur les salaires et très peu sur la formation. Ces assistants maternels ne donnent par ailleurs pas de contenu explicite ou réfléchi à leur avenir à court ou moyen terme. Ils 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.

- Appréhension de la fonction

« Pour l'enfant, je suis une maman de substitution, je lui propose la même tendresse, la même attention ou rythme de vie que mon propre enfant. Les principales qualités sont la patience et la douceur. »

« Pour être AM, 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. »

« Il faut aimer les enfants, ne pas faire ça seulement pour le salaire, être agréable avec les enfants, savoir jouer avec eux. »

« Ce n'est pas un travail, c'est une joie, j'ai des câlins, j'aime les habiller, les peigner. C'est un métier super pour moi, c'était mon idéal. »

« A Noël, les parents m'offrent des cadeaux, je fais partie de la famille, je suis proche des parents. »

« Avec cette enfant, je fais comme si c'était mes petits enfants, je fais une deuxième maman, je complète l'éducation de la maman. »

- Evolution du métier / requêtes

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

« En ce moment ça va. Sinon on ne trouverait pas de parents on ne pourrait pas exercer. Je prends le tarif maximum, et je ne travaille plus à la journée, pour moins d'argent je ne travaille plus c'est fini. »

«Ça fait quelques années que j'aurais aimé exercer ce travail mais le salaire ça m'a retenue, on est sous payé, c'est un salaire d'appoint. »

- Formation

« Plus de formation c'est rassurant, pour que les assistants maternels connaissent mieux leurs droits. »

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

■ « Les pragmatiques de la petite enfance »

Cette figure se situe entre le discours conceptuel des « professionnels » et le 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 « professionnels », qui soulignent les limites de leur mission par rapport à la responsabilité parentale, les pragmatiques investissent ce domaine. Ils soulignent leur rôle d'éducateurs, en évoquant les règles de la vie en société (politesse, respect des autres, ordre, propreté...), dans la perspective de l'entrée future en collectivité. Leur discours décline efficacement les activités quotidiennes dans un vocabulaire de l'action. Globalement satisfaits de leur activité, ils se déclarent toutefois attirés par l'activité en crèche familiale décrite de manière peu documentée et souvent idéalisée.

- Appréhension de la fonction

« Ce métier c'est d'abord : s'occuper de ma maison et travailler en même temps. »

« 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... »

« C'est aussi, le contact avec les parents : il faut raconter ce qu'on a fait avec les enfants.

« Savoir s'en occuper [des enfants]. »

« Passer du temps avec eux [les enfants], prendre le temps que certains parents ne peuvent pas avoir pour justement essayer de leur donner une éducation. »

« Etre à l'écoute aussi bien des enfants que des parents. »

« Pour les parents, c'est un choix, un mode de garde qui leur convient tout à fait parce qu'on est à l'écoute de leur enfant beaucoup plus qu'en crèche : ils restent employeurs et ils décident. »

« Eduquer les enfants, apprendre plein de choses aux enfants, avoir un rôle vraiment éducatif (merci, bonjour...). »

- Evolution du métier/ requêtes

« Etre plus considérées : que c'est un métier, qu'il y a des lois, des contrats... on doit plus le revendiquer : aujourd'hui on reste encore des "mères au foyer. »

« 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. »

« Je me montre assez compréhensive avec les parents... les litiges viennent souvent de là pour d'autres assistants maternels. Les parents trouvent ça cher et comme il n'y a pas de normes... on ne sait pas bien. »

« Ce qui ne va pas, c'est la différence entre 2,5 fois le SMIC à 5 fois le SMIC horaire, ce n'est pas assez et trop en même temps. Le salaire devrait dépendre de la prestation offerte, du service : jeux, appartement, expérience... »

- Formation

« La formation, ça c'est vraiment positif, elle était trop courte : ça doit durer plus longtemps, et que l'on voit plus et plus longtemps certains intervenants pour leur poser des questions. »

- Projection

« 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. »

L'analyse de la rhétorique des assistants maternels valorise un processus tangible d'élaboration d'une identité professionnelle. Ainsi, le discours et les représentations plaident en faveur, si ce n'est d'une professionnalisation, tout au moins d'un potentiel de professionnalité. Les Relais assistants maternels se révèlent un soutien particulièrement efficient dans cette dynamique.

2. LES RELAIS ASSISTANTS MATERNELS, SUPPORTS DE PROFESSIONNALISATION

En 2008, le CREDOC a réalisé pour la Caisse Nationale des Allocations Familiales une évaluation des relais assistants maternels (RAM), afin d'établir un état des modalités de mise en œuvre et de fonctionnement du dispositif. Il s'agissait notamment de qualifier l'économie globale du dispositif et de considérer les moyens de son inscription dans le réseau institutionnel et dans la définition des politiques locales de la petite enfance.

Une approche intégrée des modalités de fonctionnement, ainsi qu'une appréhension des interactions avec l'environnement ont rendu nécessaire une investigation monographique. Dix sites ont été sélectionnés selon un choix raisonné fondé sur la nature du gestionnaire du RAM, la localisation géographique, la qualification de l'animatrice, la couverture du RAM, le nombre d'assistants maternels du territoire, l'existence d'une commission départementale d'accueil du jeune enfant, l'intégration à un réseau, l'ancienneté et les temps d'ouverture.

Sur chaque site ont été interrogés la (les) animatrice(s), le gestionnaire, les principaux partenaires (caisse d'Allocations familiales, département, caisse de la Mutualité sociale agricole, municipalités), ainsi qu'un groupe d'assistants maternels. Deux enquêtes transversales ont complété ces monographies : une enquête qualitative auprès de cent parents et une enquête quantitative auprès de quatre cent soixante-douze assistants maternels repérés sur les territoires.

L'évaluation menée pour la CNAF atteste de l'attachement des assistants maternels et des parents à ce dispositif, et de son incidence sur la professionnalisation des assistants maternels.

2.1. Les RAM : une mission d'accompagnement à la professionnalisation

En termes de professionnalisation, les relais assistants maternels (RAM) ont pour vocation à intervenir en complémentarité des missions de PMI (agrément, formation obligatoire, suivi). Ce soutien à la professionnalisation intervient sur l'ensemble des composants de l'activité : positionnement institutionnel et administratif, relation contractuelle et éducative avec les parents, qualité de l'accueil de l'enfant. Il revêt ainsi plusieurs modalités :

- la transmission d'informations sur le cadre légal de la relation employeur-employé au travers de permanences d'accueil individuel et des réunions d'information ;
- la délivrance de conseils personnalisés au travers de ces permanences d'accueil individuel ;
- l'accompagnement au quotidien de la pratique professionnelle par des ateliers d'éveil et des animations ponctuelles.

2.2. Un effet de professionnalisation reconnu par les professionnels du secteur

L'ensemble des professionnels interrogés (animatrices de RAM et gestionnaires, partenaires Caisses d'allocations familiales, PMI et collectivités) valorise le soutien effectif des RAM à la professionnalisation des assistants maternels. Ils évoquent une meilleure connaissance du cadre institutionnel et légal ainsi qu'une modification des comportements, allant dans le sens d'une intégration sensible de réflexes professionnels. Les animations avec les enfants, la relation de confiance instaurée avec l'animatrice, les échanges entre assistants maternels sont mentionnés comme un mode informel de transmission de connaissances et de savoir-faire particulièrement efficient.

2.3. Un fort attachement des assistants maternels au dispositif : lieu d'information et de formation

Les assistants maternels se montrent très attachés au dispositif RAM, perçu comme un lieu ressource ouvert et neutre. Le RAM permet d'investir un espace distinct du domicile, où des activités de nature différente sont réalisées (jeux d'eaux, animations de groupe...), où l'on peut poser toutes ses questions à l'animatrice et aux autres assistants maternels. Début 2008, 85 % des assistants maternels ayant fréquenté le relais au cours des douze derniers mois ont demandé de l'aide ou des conseils au RAM. Quant aux apports du dispositif, 55 % évoquent le fait de se sentir mieux formés et 59 % moins isolés. Une bonne partie de ceux qui fréquentent le RAM au moins une fois par mois estime même que les compétences professionnelles sont plus souvent acquises par le RAM qu'au travers de la formation PMI. Les compétences qui posent le plus de difficultés aux assistants maternels sont celles liées à la négociation des contrats et des salaires : plus de la moitié des assistants maternels interrogés sont concernés. Cette importance accordée au RAM dans l'exercice de la profession est confirmée par les réponses à la question « en cas de conflit ou de difficultés avec les parents, à qui demanderiez-vous de l'aide ou des conseils ? » : les trois quarts des assistants maternels citent le RAM (44 % mentionnent la PMI).

2.4. La reconnaissance par les parents de l'effet professionnalisant des RAM

Au travers des entretiens réalisés auprès d'une centaine de parents on constate que, sur certains points, la simple présence d'un RAM sur le territoire peut avoir une incidence sur leurs pratiques, quel que soit le fonctionnement du dispositif. Ainsi, sur tous les territoires, le RAM est très souvent utilisé par les parents pour recruter une assistante maternelle. Les parents semblent avoir intégré l'effet professionnalisant des RAM sur les assistants maternels. Celle qui est familière du RAM est

considérée comme un mode d'accueil idéal, alliant le confort de l'individuel et la socialisation du collectif, tout en assurant une bonne qualité de pratique professionnelle. Au final, la fréquentation du RAM devient un critère de recrutement par les parents.

« L'idéal, c'est un mélange des deux. Le fait de pouvoir faire de l'accueil en collectivité et avoir toujours la même personne. Avoir une assistante maternelle pour l'accueil personnalisé et aller au RAM pour la socialisation est la bonne solution ».

« Quand je suis arrivée, elle jouait avec les enfants, ils n'étaient pas seuls devant la télé. Ensuite, elle m'a dit qu'elle allait au RAM ; cela m'a convaincu ».

« Elles sont encadrées ; elles ont une personne référente qu'elles écoutent souvent plus que les parents ».

2.5. Des limites de la professionnalisation par les RAM

Globalement, les RAM s'implantent sur des territoires très divers, tant en termes de demande (besoins d'accueil) que d'offre (nombre d'assistants maternels, places disponibles en accueil collectif). Les modes de gestion des relais sont très divers, variant d'une gestion directe par la caisse d'Allocations familiales jusqu'à une délégation totale à une association indépendante. Malgré cette diversité, on relève une faible implication des gestionnaires et des partenaires dans la gestion quotidienne des relais, conduisant à une très grande autonomie des animatrices de RAM, ainsi qu'un déficit de formation continue des animatrices, qui ont tendance à « bricoler » chacune à leur manière, notamment pour mettre à jour leurs connaissances réglementaires (voir la convention collective des assistants maternels). On constate également plusieurs biais dans la représentativité des assistants maternels qui fréquentent les RAM : un biais géographique (éloignement), un biais lié au positionnement professionnel des assistants maternels (ce sont plutôt les « pros » qui fréquentent) et un biais lié à l'« effet groupe » (des assistants maternels qui accaparent les activités).

2.6. L'avenir des RAM : vers un élargissement des missions ?

À l'initiative de la Caisse nationale des allocations familiales, à la fin des années 1980, le développement des relais assistantes maternelles (RAM) a accompagné la politique de solvabilisation des familles pour le recours à un mode de garde individuel. Les RAM devaient ainsi satisfaire une mise en œuvre qualitative de ce type d'accueil. Leurs missions se sont formalisées autour de quatre fonctions principales :

- l'organisation d'un lieu d'information, d'orientation et d'accès aux droits pour les parents, les professionnels ou les candidats à l'agrément ;

- l'animation d'un lieu où professionnels de l'accueil à domicile, parents et enfants se rencontrent, s'expriment, et tissent des liens sociaux ;
- le soutien à la professionnalisation de l'accueil individuel ;
- la contribution à une fonction d'observation des conditions locales d'accueil du jeune enfant.

Le succès grandissant des RAM auprès des assistants maternels et l'efficacité constatée du dispositif, ont incité les pouvoirs publics à étudier une possible extension de leurs missions. Conformément à la convention d'objectifs et gestion 2009-2012, la branche famille de la CNAF disposerait pour ce faire d'un budget supplémentaire de 21 millions d'euros. Il s'agirait notamment d'ouvrir la structure aux gardes à domiciles ou auxiliaires parentales et de renforcer l'accompagnement professionnel des assistants maternels. L'idée d'un guichet unique d'information pour les parents est avancée.

TROISIÈME PARTIE : LA RÉFORME DE 2005 ET SES EFFETS SUR LA PROFESSIONNALISATION DES ASSISTANTS MATERNELS

1. LA PAROLE DES ASSISTANTS MATERNELS

Le présent cahier de recherche a permis l'interrogation semi directive de cinquante assistants maternels agréés depuis 2007 ayant bénéficié de la réforme 2005 en matière de formation. L'ensemble de l'échantillon a effectué les deux sessions de formation obligatoires, 60 heures avant l'accueil du premier enfant, 60 heures dans les deux ans suivant cet accueil. Plus du tiers a présenté l'Unité 1 du CAP petite enfance, présentation requise pour le renouvellement de l'agrément.

Sollicités sur les motifs de choix de l'activité, le vécu de la formation, ses effets sur les pratiques et la reconnaissance professionnelle, les assistants maternels livrent un discours construit sur la place de la formation dans le parcours de professionnalisation engagé. En regard de l'étude DREES 2007⁹ recensée en seconde partie de ce cahier, l'ensemble du corpus parvient à restituer les déterminants d'un « référentiel profession » (qualités, compétences, droits et devoirs) basé sur l'acquisition d'un savoir par la formation. L'identité professionnelle en recherche en 2007 prend sens en 2009. Les interviewés se pensent et se ressentent professionnels essentiellement par la formation, moins par le diplôme. La présentation à l'Unité 1 du CAP petite enfance fait débat. Tout d'abord par son caractère de qualification optionnelle, sans obligation de résultat, ensuite par son inadéquation à la réalité de l'activité.

1.1. Un choix de profession et de professionnalisation

L'étude réalisée pour la DREES en 2007, par l'analyse des parcours de vie, a mis en évidence une entrée en activité essentiellement par défaut. Le choix de cette activité a rarement été le premier. Par manque d'information et d'accompagnement, les assistants maternels interrogés se sont engagés tout d'abord dans des secteurs d'activité en cohérence avec la nature et le niveau de leur formation initiale. La trajectoire professionnelle est globalement conditionnée par un accès au marché du travail difficile et par l'histoire personnelle (rencontre du conjoint, âge de fondation de la famille, accidents de vie)¹⁰.

En 2009, les principaux motifs d'entrée en activité diffèrent peu, mais les choix paraissent moins contraints, plus avertis et au centre d'une réflexion personnelle et familiale. Les assistants maternels interviewés en 2007 rationalisaient a posteriori leur entrée en activité par la qualité de

⁹ Etude sur les conditions d'activité et représentations du métier réalisée auprès de soixante assistants maternels sous le régime de formation des textes 92 (60 heures de formation durant les cinq ans de l'agrément sans présentation à un examen).

¹⁰ Etudes et Résultats, Le métier d'assistante maternelle, n°636.

l'activité et ses attributs (l'enfance). Ce « processus de réparation » permettant d'occulter l'échec professionnel passé, motif premier de l'entrée en activité. Le discours des jeunes professionnels de 2009 semble focalisé d'emblée sur le choix plutôt averti d'un secteur d'activité et d'une profession attractifs.

1.1.1. Une entrée en activité « positive »

■ Concilier vie familiale et attrait pour le secteur de la petite enfance

La conciliation vie familiale, vie professionnelle demeure le principal motif d'entrée en activité des assistants maternels interviewés. La quasi totalité de l'échantillon déclare avoir choisi l'activité pour une meilleure qualité de vie familiale et personnelle, à la suite le plus souvent d'un congé parental. Sans doute plus qu'en 2007, la primauté du choix personnel est à noter. Il ne s'agit plus d'investir une activité par défaut d'une insertion professionnelle et sociale « réussie », mais d'intégrer une profession gage de satisfaction personnelle et professionnelle. L'attrait pour le secteur de la petite enfance est particulièrement marqué. Un grand nombre d'assistants maternels évoquent notamment une vocation contrariée ou la découverte d'affinités avec le monde de l'enfance suite à une naissance notamment.

■ Une bonne connaissance de la profession

Il s'agit le plus souvent d'une reconversion professionnelle éclairée et réfléchie. Les assistants maternels évoquent un processus relativement long de réflexion alimenté par l'observation des assistants maternels de leurs enfants, de l'entourage (mère ou amies engagées dans la profession). Une mutation, un congé parental, la demande d'accueil d'enfants d'amies, parfois un licenciement, font figure d'éléments déclencheurs de la demande d'agrément. L'ensemble des candidats ont le sentiment d'avoir eu une représentation assez juste de l'activité avant la demande d'agrément (avantages/inconvénients). La plupart n'avaient pas une connaissance très précise des exigences de la réforme 2005, mais se sont engagés avec l'idée de bénéficier d'une formation et de se professionnaliser. La notion d'engagement professionnel est sensible. Il s'agit de se projeter professionnellement dans « un métier ». La formation n'apparaît pas encore comme un motif premier d'entrée en activité, même si un certain nombre d'assistants maternels évoquent très précocement la possibilité d'obtenir le CAP petite enfance. Plus de la moitié des assistants maternels interviewés déclarent vouloir se présenter à l'intégralité du CAP. Les exigences en matière de formation, pour les assistants maternels interrogés, n'ont jamais représenté un quelconque frein. Il faut toutefois mettre en perspective ce discours en rappelant que cette interrogation s'est déroulée sur le principe du volontariat, et que les assistants maternels les plus en difficultés avec la formation n'ont sans doute pas souhaité répondre.

« La formation, n'a pas été forcément un élément déterminant dans ma prise de décision. Enfin, si, parce que je voulais vraiment la professionnalisation du métier. »

« La formation est importante dans la reconnaissance du métier, on entend encore des commentaires : on ne sait pas faire autre chose... »

■ Un profil en évolution ?

Des candidats sensiblement plus avertis sur la profession, au projet personnel et professionnel relativement solide, en attente de formation ; le profil des assistants maternels interrogés semblent se détacher de la figure « des candidats par défaut » sans préjuger de l'aptitude professionnelle de ces derniers. De fait, l'analyse de l'échantillon révèle une population plutôt jeune (la moitié des assistants maternels a moins de 40 ans) et diplômée (quasiment la moitié du corpus a un niveau d'étude supérieur, de Bac à Bac + 5, l'autre moitié présente un niveau CAP BEP) sans difficulté particulière d'insertion professionnelle. Relativement peu de personnes déclarent avoir connu de longues périodes de chômage ou d'inactivité. La plupart des assistants maternels ont une expérience professionnelle relativement importante dans des secteurs d'activité diversifiés. Les candidats dans les tranches d'âge les plus hautes, plus de 45 ans, sont entrés en activité suite à un licenciement.

1.1.2. L'importance de la séance d'information pré-agrément

■ Un effet de réel déterminant

L'ensemble des assistants maternels interrogés font part de la pertinence des séances d'information pré-agrément organisées par les départements. Ils évoquent une présentation nécessaire de la profession dans sa réalité. Les assistants maternels ont apprécié le discours sans concession sur les difficultés du métier (volumes horaires, conciliation difficile avec la vie familiale, conflits avec les parents...) et les exigences d'une posture professionnelle. Bon nombre interprètent cette présentation comme un essai sans doute souhaitable de découragement des candidats les moins motivés. Engagés à ce stade dans une dynamique de professionnalisation, au regard des enjeux du métier (responsabilité « civile » et éducative du jeune enfant), les assistants maternels estiment qu'il convient de dissuader les assistants maternels « motivés uniquement par l'argent ». Les assistants maternels pensent d'ailleurs qu'un certain nombre de candidats ont abandonné suite à cette séance. Les interviewés ont confirmé leur engagement lors de ces réunions et se sont sentis professionnels ou en responsabilité professionnelle dès ce premier contact avec l'institution.

« Ces réunions sont bien organisées, on nous dit qu'on est un peu folles de vouloir faire le métier d'assistant maternel. A la fin de la réunion, il y en a plein qui ne voulaient plus faire ce métier. »

« Ce n'est pas mal, pas toujours tendre, mais c'est une bonne chose, il y en a qui n'ont pas bien compris, ce qu'était le métier d'assistant maternel et pouvaient vouloir le faire pour de mauvaises raisons. Moi, par exemple, je pensais être plus disponible pour aller chercher mes enfants à l'école, et on m'a dit que j'étais payée pour garder des enfants, pas pour aller chercher les miens à l'école. Quand j'ai discuté avec mon mari, il m'a dit : « dans tes autres boulots, tu n'allais pas non plus chercher les enfants à l'école ». Ca permet de réfléchir plus sérieusement au projet, ça en a découragé quelques uns. »

« Ils font tout pour décourager, faut vraiment avoir envie de le faire. Certains ont des idées erronées, et pensent que c'est être à la maison... C'est bien, il me fallait ça, ma décision a mûri pendant près d'un an. »

1.1.3. La valeur de la procédure d'agrément

■ L'agrément certificat d'aptitude à la professionnalisation

L'étude DREES 2007 pointait dans les représentations des assistants maternels le peu de valeur de l'agrément marqué par des modalités de délivrance défailtantes discréditant l'activité aux yeux des parents... L'ensemble des assistants maternels livrent aujourd'hui un discours apaisé et positif sur la procédure d'agrément. L'agrément est essentiellement perçu comme une évaluation nécessaire de la potentialité des assistants maternels à être de « bons » professionnels, aux motivations claires, en capacité d'offrir un environnement psychique stable, un cadre matériel sécurisé à l'enfant accueilli. Les visites à domicile et les entretiens avec les personnels PMI, puéricultrices et travailleurs sociaux, ont été plutôt bien vécus. Hors exception, aucun assistant maternel ne déplore de questionnement trop intrusif ou déplacé.

De manière générale, l'agrément semble recouvrir une valeur « professionnelle » par l'existence de la formation. Point d'entrée dans l'activité, « valeur inaugurale », l'agrément prend sens pour les AM parce qu'il appelle la formation. La réforme, valorisant la profession par la formation, a ainsi restauré l'agrément dans sa fonction de certification d'aptitude à la professionnalité. Avant la réforme, en l'absence d'une formation estimée suffisante, l'agrément se révélait surdéterminé, seul garant de la valeur du professionnel agréé. Quelques assistants maternels estiment de plus que la formation devrait sans doute précéder l'agrément dans une visée d'une plus grande reconnaissance professionnelle, et donc d'une plus grande professionnalisation.

Seuls les délais entre la demande d'agrément, l'entrée en formation et le début de l'activité font l'objet de remarques négatives (de 4 à 9 mois).

« Agréer veut dire beaucoup de choses, notamment, c'est être capable de faire. »

« La procédure, l'agrément, c'est normal. Il faut poser des questions et s'assurer que la personne est en capacité d'assurer un accueil sécurisé et équilibré. »

1.2. La formation, pierre angulaire de la professionnalisation

L'étude réalisée pour la DREES en 2007 révélait la difficulté pour partie des assistants maternels à rendre compte de leurs compétences, à valoriser leur activité en tant que profession. Un agrément « défailtant », une formation et un accompagnement professionnels insuffisants étaient identifiés comme des freins à la posture professionnelle et à la reconnaissance de la profession.

Les assistants maternels interrogés pour ce cahier de recherche, jeunes professionnels en activité depuis deux années, délivrent d'emblée un discours solide quant à leur degré de professionnalisation. Ils se considèrent comme professionnels de la petite enfance et placent pour la plupart la formation au centre de leur argumentaire.

1.2.1. « Un métier comme un autre », « mais pas pour tout le monde »

En 2007, l'analyse du discours des assistants maternels laissait transparaître des marqueurs de professionnalité¹¹. L'autonomie administrative, la conscience collective et l'expertise constituaient les déterminants d'une posture professionnelle émergente. Les assistants maternels interviewés dans le cadre de la présente étude semblent intégrer relativement aisément ces trois points à leur conception de la profession. A une vision « atomisée » de l'exercice succède une projection « unitaire » de la profession. D'emblée, les assistants maternels livrent un « référentiel métier » associant des droits et des devoirs pour une identité professionnelle « achevée », lisible.

■ Des droits : une convention collective

Afin de faire preuve du sérieux et de la reconnaissance sociale et administrative de leur activité, les assistants maternels évoquent spontanément le cadre législatif afférent. Il ne s'agit plus d'une activité de petites mains non reconnue, mais d'une « véritable » profession cadrée par un ensemble de règles normatives. Sont ainsi évoqués, la convention collective (base de tarifs, indemnités, mensualisation, contrat...), la retraite, l'indemnisation maladie, les impôts...

■ Des devoirs : la formation

Dans la définition du « vrai métier », et de la « vraie professionnalisation », les assistants maternels mentionnent l'importance de la formation. Ils se considèrent comme professionnels parce qu'ils positionnent leur savoir-faire dans un cadre législatif régulateur. Leur expertise, reposant sur une formation « obligatoire » intègre un référentiel administratif reconnu. Il s'agit donc « d'un métier comme un autre », mais « pas pour tout le monde » puisque nécessitant une formation et donc la valorisation de compétences spécifiques. Aux droits répond la responsabilité de la formation. Les assistants maternels sont des professionnels responsables puisque formés et forts d'un savoir particulier.

« La formation est importante car elle professionnalise, apporte une meilleure reconnaissance. »

« Une professionnelle de la petite enfance, c'est quelqu'un qui a un savoir, qui est responsable. »

« Quand vous faites un métier, vous avez un diplôme, une formation, là c'est pareil ; vous êtes prêt pour aller dans ce métier là. »

¹¹ Cf. Les indices de professionnalité pré-réforme, Seconde partie du présent cahier de recherche.

■ Une identité professionnelle constituée

En contrepoint à l'étude 2007, les professionnels interrogés dans le cadre de ce cahier parviennent avec une certaine aisance à donner une définition précise de leur profession restituant les trois dimensions du référentiel précité, l'expertise notamment.

La quasi-totalité des assistants maternels est en capacité de dissocier qualités et compétences requises pour l'exercice de la profession. A noter, l'émergence de la notion de « gestion organisationnelle » et la baisse de fréquence du leitmotiv de « l'amour des enfants ». Le référentiel maternel comme seule « compétence » glisse vers un attachement nécessaire et sincère pour les enfants accueillis dans la cadre d'une pratique professionnelle équilibrée et donc distanciée.

L'analyse et la prise en charge professionnelle des besoins de l'enfant et des parents sont présentés comme les fondements de la mission du professionnel de l'accueil qu'est l'assistant maternel. Plus qu'en 2007, les assistants maternels valorisent leur savoir auprès des parents, et leur fonction de professionnel de la petite enfance « accompagnateur ». Le sentiment d'une relation employeur employé subie, faute d'arguments professionnels apparaît moins présent. Sur le plan éducatif, le conflit semble laisser place à la concession pour une communication et un dialogue facilité. De manière générale, la possibilité de dialoguer avec les parents, d'instaurer une relation d'équilibre est explicitée par la formation reçue, qui rend la posture professionnelle plus aisée.

« La formation m'a aidée dans la façon de me positionner, j'ai intégré que c'était un métier. »

« Pour prétendre être professionnelle, il est évident qu'il faut passer par une formation. »

« C'est un métier parce qu'on a des connaissances sur l'enfant, son rythme. Ce ne sont pas nos enfants, on ne fait pas comme on le sent, on agit de façon professionnelle, on est payé pour ça. »

« On a fait plein de choses, on a une formation, un diplôme. Je le fais valoir auprès des parents. Quand ils posent une question, je me réfère toujours à la formation, ça aide pour avoir l'air crédible. Et je fais valoir le travail fait aussi chez moi, j'explique aux parents, les projets, on a un cahier de liaison pour chaque enfant, et un cahier d'activités. »

« Il y a un savoir-faire, des compétences que tout le monde n'a pas, c'est un vrai travail. »

« La distinction entre nounou et assistante maternelle tient principalement dans connaissances acquises en formation. »

1.2.2. Apports et manques du programme de formation « 2005 »

■ Prise de conscience professionnelle avant le premier accueil

La majorité des assistants maternels interviewés sur la pertinence de la première session de formation louent la préparation au premier accueil notamment par la prise de conscience professionnelle suscitée. Les soixante première heures de formation assurent la posture professionnelle par le rappel des enjeux de la profession et l'acquisition d'un savoir distancié du référentiel maternel. La plupart des assistants maternels apprécie la transmission d'un savoir et

de pratiques leur permettant de sortir de leur seule expérience parentale. De ce point de vue, la formation rend professionnel.

Un certain nombre d'assistants maternels estiment toutefois faible la plus value dispensée. Parmi eux, deux figures coexistent.

- La figure « maternelle ». Ces assistants maternels estiment que leur expérience personnelle est suffisante pour l'exercice de leur profession, relativement bien définie par ailleurs. La première session est jugée inutile et la seconde trop axée sur un diplôme dont l'utilité et la pertinence leur échappent. Cette catégorie d'assistants maternels n'envisage pas la présentation à l'intégralité du CAP.
- La figure d'une professionnalisation « ascendante ». Ces assistants maternels considèrent la formation proposée trop peu pointue, ne se distinguant pas assez du savoir maternel. Ces assistants maternels aspirent à obtenir l'intégralité du CAP petite enfance afin d'avoir la possibilité d'évoluer vers d'autres métiers et qualifications de la petite enfance.

■ Une analyse partagée des pratiques en seconde session de formation

L'ensemble de l'échantillon apprécie les principes d'alternance entre pratique et théorie et de partage du vécu entre assistants maternels.

La critique porte essentiellement sur « le parasitage » de la formation par la préparation à l'examen de l'unité 1. Les savoirs requis pour l'examen sont estimés inutiles à la pratique de l'activité : trop théoriques, trop scolaires, trop « artificiels ». De fait, les enseignements pratiques, professionnels s'en trouvent réduits, voire survolés. Les assistants maternels signalent par ailleurs la faiblesse de l'accompagnement à l'examen. Les enseignements sont passés en revue, de manière parfois non exhaustive et peu pédagogique. Les délais entre la fin de la formation et l'examen sont estimés beaucoup trop longs, parfois un an. Le sentiment de frustration est ainsi double. Une transmission des savoirs pratiques amoindrie et une préparation incomplète à l'examen. Les assistants maternels soulignent par ailleurs les contraintes organisationnelles liées à cette seconde session de formation ventilée sur un ou deux jours par mois. Les parents ont beaucoup de mal à s'organiser, le rythme de l'enfant est perturbé et la relation avec l'assistant maternel est décrite comme tendue sur ce point.

« Ce qui est pas mal, c'est qu'on enrichit la formation avec notre vécu. »

« Les délais entre les deux sessions nous permet d'avoir une roue de secours pour restituer les choses. Le fait de démarrer une activité et de pouvoir réapprendre certaines choses par la suite avec une formation complémentaire, c'est intéressant et rassurant. »

« La première formation, on ne peut pas beaucoup dialoguer car on n'a pas encore d'expérience mais à la seconde, entre assistants maternels, on se donne des conseils, on a partagé notre expérience. »

« Le problème c'est que les cours de biologie, d'anatomie... pour l'examen prennent beaucoup de temps et ne nous servent en rien dans la pratique. »

1.3. Une professionnalisation inachevée ?

Le discours des assistants maternels marque une adhésion relativement forte au principe de formation dans une visée de professionnalisation. Au-delà, la parole se focalise sur le caractère inachevé de cette indispensable professionnalisation. Une obligation de résultats, un diplôme adapté ou commun au secteur petite enfance constituent les pistes de réflexions énoncées.

1.3.1. L'injonction paradoxale : une obligation de présentation sans nécessité de résultats

■ Un déni de compétences et de reconnaissance

La plupart des assistants maternels interviewés déplorent le manque de cohérence d'une réforme instaurant l'obligation de présentation à un examen sans obligation de résultat. Les assistants maternels interprètent ce non sens comme la négation de leur capacité à réussir cet examen, et plus précisément cette partie d'examen, qu'est l'unité 1 du CAP petite enfance. Si bon nombre d'assistants maternels avouent avoir été particulièrement stressés durant la préparation ou lors de l'examen, la plupart estiment qu'il est nécessaire de valoriser la formation et les compétences acquises.

« L'obligation de se présenter à un examen sans l'avoir, je trouve ça un peu ridicule, pour moi ça ne professionnalise en rien le métier d'assistante maternelle. »

« Je trouve ça nul qu'on nous demande de présenter un examen, mais comme on n'est pas sûr de réussir, donc il n'y a pas d'obligation de résultats. »

« C'est hyper dévalorisant pour nous. Je ne vois pas pourquoi on n'est pas obligées de réussir, visiblement c'est pour que ça ne décourage pas trop de monde. Je trouve que c'est un métier qui doit être diplômé, si on veut aller vers la vraie professionnalisation. »

■ Un encouragement au non professionnalisme ?

Un certain nombre d'assistants maternels soulignent l'effet pervers de ce type d'injonction paradoxale. Si une telle réforme constitue une aubaine de professionnalisation pour les plus motivés, elle est sans effet pour les assistants maternels sans doute plus en difficultés dans l'exercice de la profession. Quelques assistants maternels rappellent que le bénéfice de la formation n'est pas évalué par ailleurs, que les contrôles PMI sont peu fréquents et programmés, et que bon nombre d'assistants maternels peu assidus en formation déclarent ne vouloir que signer la feuille d'émargement lors de l'examen.

« Si on passe quelque chose, c'est pour l'avoir, je ne vais pas y aller faire n'importe quoi et puis m'en aller. »

« Le fait que ce ne soit pas obligatoire, ce n'est pas un bien, car je ne sais pas si ça apprendra quoi que ce soit à certaines. »

« On n'a pas le diplôme, donc on ne peut pas se sentir valorisées. »

« C'est aberrant, certaines personnes sont juste venues signer et sont reparties. »

« C'est la plus grande aberration du métier. C'est même pas un CAP, c'est la première unité. Il n'y a même pas l'obligation de réussir, juste de le présenter, ça sert à rien du tout. A la rigueur, ça aurait été plus logique de nous faire passer le brevet ou les gestes de premiers secours. Aucune des assistantes maternelles ne passera les autres unités, donc cela ne sert strictement à rien. »

■ Vers l'intégralité du CAP Petite enfance

Plus de la moitié des assistants maternels interrogés déclarent vouloir passer l'intégralité du CAP. L'unité 1 n'est pas estimée suffisante pour la valorisation des compétences et la reconnaissance professionnelle. Ces assistants maternels envisagent à moyen terme de faire évoluer leur pratique professionnelle en intégrant la « collectivité » : multi-accueil, micro-crèche, regroupement d'assistants maternels.

A noter, bon nombre d'assistants maternels sont convaincus de l'imposition légale à très court terme de l'obtention du CAP petite enfance pour l'exercice de la profession. La projection fataliste pour une minorité, enthousiaste et nécessaire pour la plupart marque une dynamique de professionnalisation attendue et ressentie.

« Je pense que par la suite se sera plus difficile de devenir assistante maternelle, ils renforcent la formation, il faudra peut-être avoir le CAP en total et j'aimerais l'avoir. »

« Je l'ai présenté en juin, je voulais présenter le CAP entièrement parce que l'unité 1, c'était trop peu, juste le 1, ça ne mène à rien. Il faut envisager qu'on change d'orientation, qu'on accède à d'autres formations. »

« Ca va évoluer par rapport au CAP : il y a de grandes chances pour qu'il soit obligatoire, qu'on soit vraiment professionnelles. »

« Je pense que le CAP sera obligatoire pour toutes les assistantes maternelles. »

« C'est un peu nul qu'on nous dise d'y aller comme ça, sans résultat. Personnellement, je me suis inscrite et je vais passer le CAP, c'est quand même plus intéressant d'avoir un vrai diplôme à la fin. Je me demande à quoi ça sert, une unité comme ça. »

« La formation, le diplôme, je passe le CAP, c'est important, je ne veux pas rester dans un carcan. »

« Je pense passer le CAP. Je souhaite que le métier soit plus reconnu. »

« Toutes les assistantes maternelles devraient avoir le CAP pour exercer. »

1.3.2. Un diplôme d'assistants maternels ?

■ Le CAP petite enfance inadapté à la réalité de la profession

La quasi totalité de l'échantillon pense nécessaire une reconnaissance de la formation suivie notamment par l'obtention d'une qualification. L'unité 1 du CAP est estimée insuffisante et surtout inadaptée à la réalité de l'activité. La plupart des assistants maternels ayant passé l'examen dénoncent le caractère artificiel du contenu, des épreuves et sa complète inadéquation à la pratique de l'accueil à domicile et donc de l'activité d'assistant maternel. La plupart des assistants maternels, notamment les plus réfractaires à ce type d'évaluation, soulignent que la réussite à un tel examen ne garantit pas les qualités professionnelles des lauréats. Selon les assistants maternels, un « bon professionnel » n'a pas nécessairement besoin de connaissances poussées en biologie ou en anatomie, mais doit sans doute faire la preuve de sa capacité organisationnelle pour changer un enfant au domicile dans les meilleures conditions d'hygiène possibles.

« L'idéal serait un CAP, mais pas forcément tel qu'il est, pas nécessairement spécialisé assistant maternel, mais adapté. »

« En formation, on nous dit que les assistants maternels n'ont pas le droit de donner le bain, pour le CAP, on a dû faire prendre un bain. On nous dit de ne pas prendre de risques par rapport aux produits d'hygiène, de ne pas utiliser de produits avec du parabène, que du savon, lors de l'examen, une panoplie de produits déconseillés étaient à notre disposition. »

« Je ne vois pas l'intérêt d'acheter une blouse blanche et des baskets pour passer l'examen. Je n'ai pas de tenue particulière avec les enfants. »

« Je l'ai dit le jour de l'examen. Je fais comme vous le demandez (changer l'enfant) pour vous montrer que j'ai compris ce qui est demandé, mais je vous assure que je ne fais comme ça à la maison et que je ne mets pas de gants pour changer chaque enfant non plus. »

■ Un diplôme basé sur la connaissance et l'expérience

Connaissances et expérience par la pratique sont identifiées par les assistants maternels comme des déterminants de professionnalisme. Pour une meilleure reconnaissance par une juste valorisation des compétences professionnelles, un certain nombre d'assistants maternels souhaiteraient l'élaboration d'un « diplôme d'assistants maternels ». Une formation et une qualification spécifiques pourraient permettre la reconnaissance de la profession particulière d'assistant maternel.

« Il faudrait avoir une qualification, une formation diplômante, vis-à-vis des parents, ce n'est pas comme quelqu'un qui sort de formation. »

« Si on avait un diplôme à passer qui soit entre l'expérience et un examen, ça serait bien pour la valorisation du métier. »

« Plus on accueille des enfants, plus on acquiert des compétences, qu'il faudrait valoriser. »

2. LA PAROLE DES FORMATEURS

Afin d'appréhender les effets des points de réforme en matière de formation, une trentaine de formateurs en contact direct avec le public assistants maternels ont été sollicités en entretien individuel et en groupe sur les caractéristiques du public, leur réception des savoirs dispensés, leur projection professionnelle et l'intégration au secteur petite enfance. Le matériau recueilli est enrichi des enseignements de l'étude réalisée pour la DREES en 2009 auprès de huit départements et de leurs prestataires de service en charge de la formation.

Les professionnels de la formation soulignent l'évolution des profils du public assistant maternel mêlant des niveaux de formation et des projections professionnelles très diversifiées. La difficulté à accompagner ces publics en formation et à la préparation de l'unité 1 du CAP petite enfance est importante. Des outils et une pédagogie spécifiques sont à créer. La plupart des formateurs soulignent l'inadéquation de l'examen à l'activité. Deux réponses affleurent dans le discours. L'une se concentre sur l'élaboration d'un diplôme d'assistants maternels, spécifique à l'activité, alliant connaissances pratiques et expérience. La seconde conserve la ligne du CAP petite enfance, de l'intégralité du diplôme comme objectif afin de promouvoir « une qualification homogène » et une fusion du public dans l'ensemble des acteurs du secteur petite enfance.

2.1. Un public et des motivations très hétérogènes

2.1.1. Une projection professionnelle différenciée

Les formateurs interrogés constatent un décalage important entre assistants maternels motivés par le CAP, assistants maternels en difficultés avec les apprentissages mais intéressés par la formation et assistants maternels peu sensibles à ces enjeux. Le sentiment professionnel est appréhendé différemment selon ces catégories.

- La première se révèle particulièrement en demande d'information, « d'acquisition » et se projette dans le métier et son évolution. Le CAP est « un tremplin » idéal pour la suite du parcours. Selon les professionnels, il s'agit soit des plus jeunes ayant suivi des études avec un goût pour la formation, soit, de personnes sorties non qualifiées du système scolaire saisissant l'opportunité d'obtenir un diplôme. Quelques départements dans l'étude DREES 2009 font mention d'une part sensible d'assistants maternels intéressés par la possibilité de passer l'intégralité du CAP petite enfance, hors VAE.
- La seconde tire un bénéfice plus immédiat et concret de la formation et pas nécessairement de l'examen. Pour ces deux catégories, les 120 heures et la possibilité de présentation au CAP participent du sentiment de professionnalisation.
- La dernière catégorie appréhende beaucoup plus difficilement le caractère obligatoire de la formation et tente d'orienter en formation les débats sur les modalités administratives

de l'activité : établissement du contrat de travail, convention collective... La conscience des enjeux liés au CAP est absente.

2.1.2. La nécessaire adaptation des outils pédagogiques

■ Première session : la posture professionnelle

Les formateurs mettent l'accent sur le caractère déterminant de la formation avant l'accueil du premier enfant. Il s'agit de travailler « l'acculturation professionnelle » des assistants maternels, de les mettre en capacité professionnelle par une distanciation de l'histoire personnelle, du vécu. Cette phase dissociative est essentielle pour la projection professionnelle. Plus que des enseignements techniques, les formateurs incitent à la réflexion, questionnent, déstabilisent pour la construction d'un projet professionnel. Ils évoquent le nécessaire travail sur la terminologie, le vocabulaire pour permettre aux assistants maternels de s'approprier le référentiel professionnel et d'intégrer les exigences de formation. Ils soulignent la difficulté à faire participer des assistants maternels parfois déconcertés par l'approche proposée de l'activité. Le détachement de l'expérience personnelle est très difficile. Les formateurs admettent que l'ensemble de la formation n'est parfois pas suffisante pour accompagner la posture professionnelle.

« On les fait réfléchir sur cette profession, sur la place de l'enfant, des parents, de chacun. Sur le fait que ce n'est pas si banal de s'occuper des enfants, sur leur motivation, sur leur choix professionnel, c'est une prise de conscience essentielle. »

« On les prépare à l'entrée dans un monde professionnel. Il faut travailler la terminologie, les clés du monde professionnel, les codes et l'intérêt de la formation. »

« Il faut leur enlever l'idée de la facilité. »

« Elles prennent conscience de l'ampleur du métier, elles ne sont plus les mêmes en fin de première session de formation. Elles voient les enfants et leur fonction de manière différente, plus professionnelle. »

■ Seconde session : la théorie à l'épreuve de la pratique

● L'auto-analyse

Les formateurs mettent en exergue la pertinence d'un retour en formation suite au premier accueil. Les assistants maternels, sensibilisés à la formation en première session, avec une expérience d'accueil parfois difficile, sont particulièrement en demande d'échanges et de réponses à leurs interrogations. Cette alternance entre pratique et théorie est estimée efficiente d'un point de vue pédagogique. Le discours des formateurs s'oriente toutefois rapidement vers la préparation à l'examen, étape délicate du parcours de formation.

- La préparation à l'Unité 1 du CAP

Les formateurs soulignent la difficulté à accompagner un public dissemblable dans la préparation à un examen peu adapté à ses caractéristiques et à la spécificité de l'activité. Les professionnels se heurtent ainsi au niveau parfois bas de formation initiale, à une réticence du « scolaire » et à une préparation à un examen dont le contenu diffère sensiblement de la formation « au métier ». Certains professionnels déplorent le phagocytage de la formation par des connaissances trop théoriques, trop éloignées d'une pratique de l'accueil à domicile.

Plus qu'en première session de formation, la transmission du savoir passe par la maîtrise des compétences de base : compréhension et maîtrise de la langue, compétences de lecture et d'écriture. Les professionnels rappellent que l'examen repose en partie sur une épreuve écrite d'une heure et demie. Dans l'ensemble, les formateurs mentionnent l'hétérogénéité des profils des « stagiaires » sur ce point. Se mêlent des personnes au niveau de formation parfois élevé (universitaire, troisième cycle) en demande d'information et d'accompagnement et des personnes plus en retrait par rapport à cette question, voire peu concernées. Certains prestataires ont dévolu l'encadrement des groupes à des psychologues pour faciliter un dialogue rendu complexe par la disparité de profils. Les organismes ont donc dû élaborer des outils spécifiques, très interactifs, adaptables aux personnes les plus en difficulté avec les apprentissages. Les professionnels usent de mises en situation, de jeux de rôle, de vidéo pour intégrer l'ensemble des participants à la démarche et instaurer une dynamique de groupe. Des ateliers d'écriture sont parfois proposés.

2.2. Un diplôme pour les assistants maternels ?

Les formateurs rencontrés énoncent leur incompréhension d'une présentation obligatoire sans obligation de résultat à un examen, qui plus est, en inadéquation avec la réalité de l'activité, de la profession. Ils s'inquiètent de l'effet contre productif de cette indication sur la motivation des assistants maternels et leur sentiment professionnel. Certains plaident pour l'instauration sinon d'un « diplôme d'assistants maternels », d'un diplôme reflet de la spécificité de leur pratique professionnelle.

« Un examen sanitaire, hygiéniste qui a provoqué des réactions très négatives de la part des assistants maternels lors de l'épreuve pratique notamment. » « L'unité 1, le CAP, ça n'est pas adapté à la profession. »

« Ce n'est pas forcément le diplôme qui fait la bonne professionnelle. »

« Il faudrait davantage de stages pratiques, et pourquoi pas un parrainage par des assistants maternels d'expérience ? »

« Il faudrait qu'elles aient une sorte d'attestation professionnelle. »

« Peut-être qu'un diplôme d'assistants maternels, ce serait bien, quelque de chose de spécifique, de reconnu. »

2.3. « Des professionnels à part »

2.3.1. Le professionnalisme à domicile : un défi catégoriel

Sollicités sur la professionnalité des assistants maternels, les formateurs formulent la phrase type suivante : « oui, ce sont des professionnelles de la petite enfance, mais... pour certaines, à leur niveau, dans une certaine mesure, avec de l'accompagnement... ».

« Les assistants maternels ne sont pas encore considérés par d'autres professionnels de la petite enfance comme des collègues. »

« Oui, ce sont des professionnelles mais ayant encore besoin d'étayage, de soutien pour certaines. »

« Des professionnels, oui, mais à accompagner, à encadrer. »

« Ce sont des professionnelles de la petite enfance, à leur niveau. On ne peut peut-être pas avoir les exigences du collectif. Elles sont seules à domicile, face à l'enfant et aux parents. »

Les personnels de PMI estiment globalement que les assistants maternels sont des professionnels à part dans le paysage de la petite enfance et à ce jour difficilement « interchangeables » avec d'autres catégories d'acteurs. Ils évoquent un agrément préalable à la formation, une formation de base de 120 heures, sans validation, une qualification optionnelle. Un exercice essentiellement à domicile, peu de suivi...

« L'agrément devrait être une validation de la formation, pas l'inverse. »

« J'aimerais une validation complète de l'agrément après toute la formation. »

Certains formateurs évoquent la pertinence possible d'un diplôme d'assistants maternels, d'autres pensent que l'objectif de l'intégralité du CAP dans les années à venir est envisageable, voire souhaitable. Ces derniers pensent ainsi une hausse du niveau de formation et une homogénéisation des qualifications, sans doute dans une optique de sortie du domicile, d'intégration au collectif. A mi-chemin, d'aucuns proposent une formation et une qualification partagée avec d'autres acteurs de la petite enfance.

« Cette non obligation de résultat ? Quel message fait-on passer ? On en fait encore une catégorie d'acteurs à part, on les marginalise. »

« Oui, ce sont des professionnelles. Elles se positionnent, elles savent pourquoi elles sont là, que ce n'est pas du gardiennage, elles considèrent l'enfant et travaillent l'accueil du matin au soir. J'attends d'une professionnelle, qu'elle ait compris pourquoi elle faisait ce travail. Peut-être faudrait-il un socle commun de formation avec d'autres professionnels de la petite enfance. »

« Standardiser la qualité, c'est difficile et pas souhaitable. Les parents aussi sont diversifiés ! »

« Un tronc commun avec d'autres professionnels, ça pourrait être intéressant et formateur pour tout le monde. Se confronter à un autre public de la petite enfance, c'est souhaitable. »

« L'intégralité du CAP, dans cinq ans, je pense que c'est possible même si ça correspond plus à une activité en structure. »

2.3.2. L'indispensable accompagnement des pratiques

Les formateurs, à ce jour, sont unanimes sur la nécessité d'accompagner les assistants maternels dans leur pratique pour s'assurer d'une dynamique de professionnalisation partagée du plus grand nombre. Le discours se focalise sur le caractère indispensable de cette formation de 120 heures, qui reste une formation de base, qu'il est souhaitable de compléter, de faire vivre. Il convient notamment d'assister les personnes les plus fragiles vis-à-vis de la formation, de l'institution. Si les formateurs espèrent que la formation soit un bénéfice global pour la qualité de l'accueil, ils se disent convaincus qu'un certain nombre d'assistants maternels, par manque d'accompagnement, de suivi sont en difficultés dans leurs pratiques. Le suivi d'une manière générale est présenté comme le premier levier d'une démarche de professionnalisation. A ce titre, le rôle des RAM est valorisé. Selon certains formateurs, connaissance maîtrisée, expérience et accompagnement feraient des assistants maternels des acteurs petite enfance d'une grande professionnalité.

« En fait, avec une certaine adhésion à la formation et leur expérience, elles sont plus au point que certaines jeunes professionnelles sorties directement du CAP. Elles ont une certaine maturité de la pratique. »

« La formation, ce sont les bases, elles doivent approfondir elles-mêmes. Cette formation, c'est un bon début. » « 120 h, ça ne suffit pas, si on n'est pas sur le terrain. »

« Le problème, c'est qu'on a quasiment aucune idée de l'assimilation de la formation. En tant que puéricultrice de terrain, je m'aperçois que c'est très difficile de faire passer les choses même de base par exemple le respect du rythme de l'enfant. Ne pas reculer le repas ou la sieste d'un enfant accueilli pour aller chercher son propre enfant à l'école, surtout s'il est petit. S'organiser en conséquence. C'est la base, mais ce n'est pas acquis aussi facilement qu'on aimerait. »

« Le RAM, c'est formidable pour les assistants maternels. C'est une interface avec des professionnels tout en étant dégagé du poids de l'institution. Elles peuvent rencontrer d'autres professionnels, poser des questions... tout ce que nous n'avons pas le temps et les moyens de leurs proposer. »

« En fait, il manque une vraie collaboration entre nous, PMI et les assistants maternels. Le RAM et la PMI doivent travailler ensemble pour accompagner ce public. »

« Celles qui vont au RAM, on les voit changer, évoluer, c'est une sorte de formation permanente. Elles n'ont que 120 heures de formation, c'est un peu juste, c'est une base. »

3. LE POINT DE VUE DE L'INSTITUTION

Le CREDOC a mené en 2009 une étude pour la DREES sur les effets de mise en œuvre de la réforme 2005 auprès des personnels départementaux en charge de l'organisation des procédures d'agrément et de suivi. Les enseignements suivants sont issus d'une analyse monographique sur huit départements aux caractéristiques diversifiées.

3.1. Incidences positives de la Loi n°2005-706 sur la professionnalisation des assistants maternels

3.1.1. Les séances d'information pré-agrément

■ Une première projection professionnelle

Les acteurs interrogés désignent l'obligation faite aux départements d'organiser une séance d'information à destination des candidats comme une opportunité de sensibilisation à la réalité et aux enjeux du métier. Il s'agit de les positionner d'emblée dans une dynamique de professionnalisation et de répondre ainsi aux exigences de la loi. L'information délivrée porte sur les droits et devoirs de l'assistant maternel, sa place dans le secteur petite enfance, les exigences professionnelles du métier, les contraintes et satisfactions de l'exercice, l'obligation de formation...

■ Des candidats plus sensibilisés à la réalité et aux exigences de l'activité

L'ensemble des départements interrogés sont convaincus de la pertinence de ces réunions pour un meilleur ciblage des publics : les candidats les moins motivés renoncent à déposer leur candidature. Les 120 heures de formation, l'obligation de présentation à l'unité 1 du CAP petite enfance constitueraient les principaux motifs de retrait de la démarche. Suite à ces séances, les taux de renoncement sont estimés de 20 à 50 % selon les collectivités interrogées. Ces dernières déplorent le caractère non obligatoire de la participation des assistants maternels à ces temps d'information. Les acteurs tentent toutefois de les orienter vers ces journées ou demi-journées dès les premiers contacts avec l'institution. La plupart ont opté pour une remise du Cerfa en fin de réunion et communiquent peu sur les autres moyens d'obtention : internet, demande par courrier aux services...

3.1.2. La loi 2005 : le questionnement des pratiques évaluatives de PMI

■ « Une réforme qualité » : la valorisation « des aptitudes éducatives »

L'ensemble des départements louent la finalité de professionnalisation de la réforme 2005. L'ambition du texte repose sur la valorisation des apprentissages par la formation. Il ne s'agit plus d'appréhender les connaissances et compétences des candidats (référentiel 1992), mais d'évaluer leur capacité à intégrer un processus d'apprentissage, d'en tirer les bénéfices notamment en matière de projet pédagogique, éducatif. La qualité de la relation d'accueil de l'enfant et des parents est conditionnée par ce potentiel d'intégration professionnelle. Certains départements ont particulièrement valorisé l'ambition qualitative de la loi par la rédaction d'un règlement départemental de délivrance d'agrément basé notamment sur la détection des « capacités à pouvoir suivre la formation obligatoire ». L'instruction de l'agrément a ainsi pour but d'apprécier les capacités de professionnalisation, le potentiel d'autonomie professionnelle des candidats.

■ Une révision des pratiques et outils des services instructeurs

Les huit départements interrogés déclarent avoir saisi la réforme comme une opportunité de revoir les référentiels utilisés dans le cadre de l'agrément et les pratiques des professionnels en charge de l'évaluation. Avant 2005, les équipes ne disposaient pas toujours d'un référentiel ou d'outils communs. Les professionnels menaient l'évaluation selon leur conception du métier d'assistant maternel, leurs habitudes, leur sensibilité. La traçabilité de la procédure et la motivation précise de l'avis faisaient parfois défaut. La plupart des départements interrogés ont ainsi révisé ou révisent actuellement leurs procédures et outils d'évaluation. Les efforts portent sur l'établissement d'un référentiel départemental commun¹², de grilles d'évaluation fidèles au texte de loi avec une attention portée au potentiel des candidats. La formalisation des outils oscille entre la constitution de grilles semi-directives avec positionnement de niveau et l'élaboration de trames très ouvertes favorisant la posture évaluative des professionnels en charge des entretiens. La finalité est d'aborder l'ensemble des points constitutifs d'un référentiel métier.

Les exigences de professionnalisation portées par la loi ont pour effet un questionnement des services quant à l'efficacité et la qualité de leurs pratiques professionnelles. Les acteurs ont le sentiment qu'une meilleure évaluation et sélection des publics pourrait être la conséquence de l'orientation qualitative de la réforme et de pratiques d'instruction renouvelées, valorisant le potentiel professionnel des candidats. Avant la réforme 2005, les pratiques régies par les textes de 1992, faute de cadrage suffisant (des critères évaluatifs moins explicites, uniquement 60 heures de formation durant les cinq années d'agrément) s'efforçaient de cerner au mieux les capacités des candidats, réduites à leur connaissance ou expérience de la petite enfance. La dimension de

¹² Le règlement départemental est un « référentiel explicatif » du texte de loi. Il s'agit d'informer les professionnels, assistants maternels et partenaires institutionnels sur le cadre légal de l'agrément, les droits et les devoirs de chaque partie.

maturation du projet professionnel, de progression et donc de professionnalité était sans doute moins valorisée.

3.1.3. La valorisation de l'obligation de formation

■ La formation avant l'accueil du premier enfant

- La plus value de la réforme 2005 : une dynamique de professionnalisation

L'ensemble des départements signalent la légitimité de cette réforme, attendue de longue date sur la problématique de la formation. Le principe d'une formation avant l'accueil de l'enfant est jugé particulièrement congru. Isolés, parfois désemparés lors d'un premier accueil, les assistants maternels étaient en demande de cette introduction au métier.

Le contenu de la première session de formation est estimé plus théorique que la seconde session, basée sur l'analyse de la pratique. L'assiduité à cette première session est importante ; les assistants maternels ont besoin de cette « première validation » pour débiter leur activité. Selon les professionnels, la première partie de formation sensibilise fortement les assistants maternels aux caractéristiques et aux enjeux du métier. Au regard « des professionnels statut 92 », ils semblent adopter plus facilement une posture professionnelle en constituant un projet d'accueil notamment. Certains assistants maternels rassurés sur l'environnement institutionnel et la relation contractuelle avec les parents déplorent toutefois le peu d'informations sur le concret de la relation à l'enfant. Les services n'ont pas idée des taux d'abandon suite à cette formation. A noter, les professionnels estiment que le doublement des heures de formation entraîne le renoncement à l'activité d'une part sensible de personnes.

■ Le doublement des heures de formation

- La seconde session de formation : une réflexion sur les pratiques professionnelles

La seconde session de formation mêle analyse de la pratique et théorie et prépare à la présentation de l'unité 1 du CAP petite enfance. Certains départements ont fait le choix d'organiser la seconde session de formation un an après l'accueil. Il s'agit de valoriser l'expérience des assistants maternels et de s'appuyer sur un socle relativement solide pour échanger, mettre en perspective les connaissances dispensées. Les acteurs insistent sur la plus-value du doublement des heures de formation qui permettent de travailler sur « l'alternance » expérience et (auto) analyse, de travailler plus sensiblement sur l'accompagnement à la qualité des pratiques, ce qui n'était pas vraiment possible avant la réforme faute de temps.

NB : la plupart des départements n'ont pas encore intégré le « stock 92 » restant à former. Cette intégration est programmée jusqu'en 2011 pour certains départements.

■ La possibilité d'une relation de proximité entre services et assistants maternels

Trois départements ayant leur propre centre ou service de formation ont internalisé la totalité de la formation obligatoire. Dans une perspective d'allègement des coûts et des contraintes organisationnelles, la plupart des départements, ayant assumé la formation obligatoire de 60 heures avant la réforme, ont opté pour la délégation à un prestataire de service. Les départements « formateurs » assurent que cette tâche leur permet d'établir une relation de proximité avec les assistants maternels quasi absente jusqu'alors. Les formateurs, bien souvent professionnels de terrain déchargés de l'agrément, sont perçus comme personnes ressources disponibles pour questions et avis en dehors même du temps de formation. La relation avec l'institution s'en trouve facilitée. Les services PMI ne semblent plus principalement identifiés par leur fonction de contrôle de l'agrément. Une relation de confiance, selon les contextes, peut s'installer. Les acteurs ont le sentiment qu'une relation de « professionnel à professionnel » est possible. Le positionnement vis-à-vis de l'institution s'inscrit davantage dans un référentiel normé de professionnalisation. Les acteurs soulignent qu'ils ont la possibilité de valoriser ce type de positionnement dès les réunions d'information pré-agrément.

3.2. Des limites de la professionnalisation

3.2.1. La charge du suivi des modes de garde individuels

■ Agrément et renouvellement : « une priorité de fait »

La totalité des départements interrogés soulignent la charge que représente le suivi des modes de garde individuel sur l'ensemble des missions de PMI, notamment de prévention primaire.

Peu de départements parviennent à objectiver ce ressenti. Les indicateurs en temps, en personnels engagés ou en coût, manquent. Certains estiment à plus de 40% les visites à domicile réalisées par les services de PMI dans le cadre d'une mission relative aux assistants maternels, et en contrepoint à 60% pour le post natal.

Les services déclarent se heurter à un manque important d'effectifs pour assurer la gestion de l'agrément (instruction, renouvellement, modifications), face à une population d'assistants maternels en augmentation ces dernières années. Les services dénoncent par ailleurs le fléchage systématique des Services de l'Emploi vers l'agrément « facile à obtenir sans diplôme ». La plupart des départements évoquent un ratio professionnels / population assistants maternels insuffisant. Sur les territoires les plus pourvus en assistants maternels, ce ratio peut être de 100 ou 269 assistants maternels agréés par ETP¹³. Le contexte économique ne permet pas d'envisager à moyen terme les nécessaires recrutements d'agents territoriaux.

Quelques départements évoquent des agréments tacites. Faute de moyens, de motivation parfois, le caractère prioritaire de la mission de suivi de l'accueil individuel peine à être reconnu. Certains professionnels de terrain avouent ne pas être intéressés par la technicité sans moyen d'une

¹³ Sur population globale assistants maternels.

fonction d'agrément non compensée par une approche qualitative de l'exercice (accompagnement des pratiques, écoute, conseil). La situation semble particulièrement tendue dans deux départements où les professionnels menacent de ne plus assumer la mission de suivi des assistants maternels pour se consacrer aux missions de prévention primaire.

De fait, les services dénoncent le manque de temps et de moyens pour s'acquitter de leur mission d'accompagnement aux pratiques professionnelles. Accompagnement qui se borne dès lors à la gestion (renouvellement, extension) et au contrôle de l'agrément (Cf. 3.2.3)

3.2.2. De la difficulté refuser un agrément sur des critères qualitatifs

- Une mise en œuvre difficile de la plus value qualitative de la loi 2005

La loi 2005 en valorisant les aptitudes éducatives des candidats, leur « professionnalité » par la capacité à satisfaire les exigences d'une formation, intègre une dimension très qualitative dans le référentiel de délivrance de l'agrément. Les acteurs se montrent convaincus de la nécessité de travailler sur les capacités d'un candidat à devenir un « bon » professionnel. Toutefois, les services instructeurs expriment leur difficulté à apprécier ce potentiel de professionnalisation. Les cadres départementaux en charge de la diffusion du cadre légal, de l'élaboration de référentiels et d'outils préconisent l'observation, la mise en situation. Les professionnels mettent en exergue leur difficulté à mener une juste évaluation des aptitudes des candidats en une ou deux rencontres. Le manque d'outils, de formation est évoqué.

La plupart des départements soulignent leur difficulté à refuser l'agrément en dehors de motifs sécuritaires. La loi 2005 est estimée peu « cadrante » sur le qualitatif de l'activité. Les assistants maternels n'hésitent pas à contester ce type de motifs. Les refus sécuritaires sont plus aisés. Par rapport à 92, les orientations sont étayées mais encore insuffisantes pour argumenter de manière précise les refus qualitatifs (aptitudes éducatives, capacité d'autonomie dans l'activité).

Certains départements adoptent une « politique » de dissuasion. Il s'agit de faire prendre conscience au candidat les limites de son projet et de l'inciter à reporter sa candidature afin d'éviter un refus, ce qui pourrait nuire à une prochaine présentation (a priori négatif). Certains professionnels pensent toutefois que les refus sont peut-être moins nombreux suite à la réforme. La possibilité de formation renforcée semble jouer en faveur de certains candidats « perfectibles ».

3.2.3. La complexité de l'accompagnement des pratiques professionnelles

- Un accompagnement par défaut : les renouvellements, les extensions

La quasi totalité des départements déclare ne pas être en mesure d'assurer la mission d'accompagnement des pratiques professionnelles des assistants maternels. L'absence de temps pour cette mission est présentée comme l'indicateur le plus pertinent de la charge pour les services du suivi des modes de garde individuels. Les départements évoquent le déséquilibre du rapport

entre ETP et population d'assistants maternels¹⁴. Seul un département semble parvenir à instaurer une visite annuelle systématique consacré au suivi des pratiques.

Les services usent ainsi de moyens détournés pour maintenir le contact avec les assistants maternels et faire le point sur la situation d'accueil et les pratiques. Spontanément, l'ensemble des départements signalent l'importance du renouvellement dans l'accompagnement des pratiques professionnelles des assistants maternels. Faute de possibilité de suivi systématique en dehors des demandes d'extension et de dérogation, le renouvellement fait figure de bilan de l'accueil. Un assistant maternel « sans histoire », n'ayant pas fait l'objet d'une plainte des parents ou de signalement de professionnels, peut ne pas avoir de contact avec l'institution durant cinq ans.

■ L'accompagnement : une mise en conformité ?

Quand elles existent, les visites ou les rencontres d'extension ou de dérogation sont l'occasion d'échanger sur les pratiques. Un certain nombre de professionnels nuancent le terme d'échange. Ils ont sans doute tendance à adopter une posture plus « normative » que véritablement d'écoute ou d'échange. Posture souvent ressentie comme du contrôle par les assistants maternels. Par manque de temps, de moyens, le contrôle se présente comme la seule réalisation de l'accompagnement professionnel. L'intervention à domicile, la rencontre sont le plus souvent déclenchées par une plainte des parents ou le signalement de professionnels de l'intervention sociale. Dans deux départements, quelques puéricultrices ont tenté de mettre en œuvre des réunions thématiques. Cette initiative a été abandonnée faute de temps et les assistants maternels participants se renouvelaient peu. La possibilité de joindre au téléphone la puéricultrice de secteur ou référente est proposée. Seuls les assistants maternels estimés les plus professionnels ont recours à ce service pour des conseils.

De manière générale, les départements estiment ne pas satisfaire leur mission légale d'accompagnement. Les renouvellements, la gestion des modifications de l'agrément (extensions, dérogations) sont appréhendés comme un palliatif de suivi. A noter, deux départements, par manque d'effectifs et de temps, s'orientent vers un renouvellement automatique (sans bilan d'accueil) ou sur dossier.

■ Des stratégies palliatives

Les départements tentent ainsi de mettre en place des stratégies organisationnelles pour concilier leurs différentes missions et assurer au mieux l'accompagnement des assistants maternels. Face à une réaffirmation des prérogatives de PMI en matière de prévention primaire, un département a fait le choix d'une externalisation de la procédure d'instruction de l'agrément des assistants maternels afin d'investir l'accompagnement professionnel défaillant et d'assumer sa mission de prévention et de protection. Deux départements ont constitué des équipes spécialisées en charge de l'agrément et du suivi des assistants maternels. L'objectif est de rationaliser et d'optimiser la

¹⁴ Se reporter au point 1.1.1 la charge du suivi des modes de garde individuels.

procédure (pratiques et critères homogènes, motivation des professionnels, amélioration de la « file active » par une répartition « équitable » sur l'ensemble des professionnels).

■ La nécessité d'un travail partenarial avec les RAM

Face à cette difficulté à assurer l'accompagnement professionnel des assistants maternels, la plupart des départements ont fait le choix de collaborer avec les RAM de leurs territoires. La majorité des départements apportent leur soutien financier au dispositif par des subventions de fonctionnement ou d'investissement. Ils transmettent des listes « actualisées » d'assistants maternels. Les partenariats « qualitatifs » diffèrent d'un département à l'autre, d'un territoire à l'autre avec les services PMI de secteur. Certains départements pointent leur forte complémentarité (formation obligatoire pour le département, formation continue pour les RAM, organisation de la formation aux premiers secours avant la réforme...), ainsi que certaines puéricultrices de territoire (discussions informelles sur les pratiques, parfois information sur des pratiques non légales comme l'accueil en surnombre). Les collaborations très actives sont peu nombreuses. Les services évoquent de grandes disparités de fonctionnement dues à l'hétérogénéité de la nature des gestionnaires et de la formation des animatrices. Les départements reconnaissent par ailleurs le portage politique du dispositif par les CAF et ne souhaitent pas interférer sur ce champ, en répondant notamment aux sollicitations de RAM particulièrement militants ou indépendants.

3.2.4. La complexité de mise en œuvre du programme de formation

■ Une déperdition d'assistants maternels

Les premières sessions ont en moyenne débuté en avril 2007. Les départements déclarent ne pas rencontrer d'importantes difficultés à organiser la première session dans les délais, compris entre cinq et six mois suite à la demande. Les services signalent toutefois une perte importante d'assistants maternels avant l'entrée en formation. Ce sentiment n'est pas attesté par des données statistiques consolidées, mais les services estiment que les assistants maternels intègrent le plus souvent un autre secteur d'activité.

Selon les services, les délais de délivrance de l'agrément au regard des investigations nécessaires, des effectifs et des volumes ne semblent pas négociables. Les deux à trois mois d'organisation de la formation sont déterminés par les temps de convocation, des arguments économiques et organisationnels. Une plus grande réactivité impliquerait une organisation plus fréquente de groupes aux effectifs réduits, ce qui introduit des contraintes estimées très fortes, voire difficilement surmontables (disponibilité de locaux suffisants, flux de convocations, organisation de groupes) et apparaît peu efficient en matière de coût.

A noter, le projet de loi de financement de la sécurité sociale 2010, stipule que « la durée de formation obligatoirement suivie par l'assistant maternel avant d'accueillir des enfants ne peut être supérieure au quart de la durée totale de formation. Le deuxième quart de la formation doit être suivi dans les six mois suivant l'accueil du premier enfant. » L'examen des articles du texte de loi

précise les attendus de cet aménagement : « Ceci étant, la modification¹⁵ apportée par l'Assemblée nationale ne résout pas le problème du délai d'attente du premier agrément, qui constitue la deuxième barrière d'entrée dans la profession. La longueur de ce délai s'explique en grande partie par la durée de la formation obligatoire des assistants maternels avant l'accueil des enfants. Actuellement, cette formation initiale est de soixante heures. C'est pourquoi votre commission souhaite, conformément à ses propres préconisations, compléter cet article en prévoyant que la formation préalable à l'accueil des enfants ne peut représenter plus du quart de la durée totale de la formation obligatoire, soit trente heures sur les cent vingt heures prévues. Le temps d'attente du premier agrément devrait en être substantiellement réduit. »

Les professionnels mentionnent un absentéisme plus marqué lors de la seconde session de formation. Les assistants maternels semblent moins motivés qu'en première session, indispensable pour débiter l'activité. Les relations avec les parents sont peut-être plus tendues du fait de la difficulté à trouver un accueil relais. Les services enregistrent de nombreuses demandes de report ou des absences durant la formation, ce qui entraîne de fortes contraintes organisationnelles pour les nécessaires rattrapages.

Les professionnels notent par ailleurs une déperdition d'un certain nombre d'assistants maternels entre les deux sessions de formation. Certains assistants maternels n'ont pas accueilli d'enfant suite à la première session faute de demande (localisation géographique inadéquate par rapport à la demande, parents sceptiques vis-à-vis des compétences de la personne...). D'autres bénéficient d'un congé parental, d'un congé maternité. Une part estimée importante s'est engagée dans un autre secteur d'activité en ayant le bénéfice de l'agrément « au cas où ».

Les services PMI et les prestataires en charge de la formation mentionnent la date unique d'inscription (octobre) et de présentation (juin) de l'UP1 du CAP Petite Enfance comme une importante contrainte organisationnelle et pédagogique. Les assistants maternels ayant effectué l'intégralité de leur formation en juin ne pourront se présenter que l'année suivante. La plupart des services suggèrent une inscription dès la fin de première session de formation. Les textes stipulent une inscription une fois la totalité de la formation achevée. Les premières présentations se sont déroulées en juin 2009.

■ Des profils très hétérogènes (Cf. 2)

Les prestataires en charge de la formation mentionnent l'hétérogénéité des profils des stagiaires. Se mêlent des personnes au niveau de formation parfois élevé (universitaire, troisième cycle) en demande d'information et d'accompagnement et des personnes plus en retrait par rapport à cette question, voire peu concernées.

¹⁵ Article 46 ter du projet de loi de finances 2010 : « Le premier agrément de l'assistant maternel autorise l'accueil de deux enfants au minimum, sauf si les conditions d'accueil ne le permettent pas. Le refus de délivrer un premier agrément autorisant l'accueil de deux enfants ou plus est motivé. »

3.2.5. Une réforme inaboutie ?

■ « La maîtrise du français oral »

La majorité des départements interrogés a déclaré avoir pris en compte ce critère avant la réforme 2005. La maîtrise des savoirs de base est considérée comme un élément essentiel pour un accueil de qualité. La réforme a donc légitimé ce critère qui est sensiblement valorisé lors des séances d'information pré-agrément. Les renoncements suite à ces réunions sont attribués en partie à la valorisation de ce critère. Quelques professionnels estiment que la réforme a par ailleurs facilité les refus sur ce motif.

Les départements signalent toutefois le caractère inabouti de la réforme qui aurait sans doute dû intégrer la notion de maîtrise de l'écrit ou tout au moins de la lecture. Ces deux éléments sont considérés comme indispensables à la sécurité de l'enfant (lecture d'ordonnance, de consignes parentales) et à son épanouissement (activités pédagogiques, accompagnement périscolaire...). Par ailleurs, les professionnels évoquent le point fort de la réforme à savoir le doublement des heures de formation et la présentation à l'unité 1 du CAP petite enfance. Selon eux, l'assimilation de la formation nécessite la maîtrise des savoirs de base au-delà de la compréhension de la langue. Ils pointent, de plus, la présentation à un examen en partie fondé sur une épreuve écrite.

■ Une qualification optionnelle : l'Unité 1 du CAP petite enfance

Les professionnels sont partagés sur la portée de ce point de réforme. Ils soulignent tout d'abord la singularité d'une obligation de présentation sans objectif de résultat. Quelle valeur attribuer à la formation du fait d'un caractère qualifiant optionnel ? En contrepoint, les professionnels considèrent que l'échec à un examen ne signifie pas que les assistants maternels n'ont pas les compétences pour exercer ce métier. L'obtention de ce module est envisagée comme un tremplin vers l'intégralité du CAP petite enfance et à termes vers d'autres métiers, mais n'est pas une « garantie » des compétences des personnes en tant qu'assistants maternels. Par ailleurs, conditionner le renouvellement à l'obtention d'un examen risque de réduire considérablement le nombre d'assistants maternels, ce qui contredirait la politique d'extension des places d'accueil du jeune enfant souhaitée au niveau départemental et national.

■ Déconnexion entre qualité de suivi de la formation et renouvellement de l'agrément

- Pas d'évaluation du bénéfice de la formation sur les pratiques professionnelles

Les professionnels soulignent la pertinence du doublement des heures de formation. Ils déplorent toutefois de ne pas avoir les moyens d'apprécier l'incidence de ce surcroît de formation sur la qualité des pratiques professionnelles. Le suivi professionnel, quasi inexistant, ne permet pas d'accompagner les destinataires de cette réforme dans leur professionnalisation, à ce jour hypothétique.

- Pas d'incidence de la qualité du suivi de la formation sur l'agrément

Les services approuvent le lien entre renouvellement et obligation de formation mais en déplorent la nature exclusivement administrative. Ils soulignent que la qualité du suivi de la formation (assimilation des connaissances, intégration aux pratiques...) n'a aucune incidence sur la nature de l'agrément.

Le renouvellement est avant tout perçu comme un moyen détourné d'établir le contact avec les assistants maternels. D'un point de vue administratif, le renouvellement est davantage vécu comme une formalité par les services. Les non renouvellements sont rares. Les fautes graves sont repérées avant le renouvellement et occasionnent une suspension ou un retrait. L'absence de demande par les assistants maternels constitue la principale cause de non renouvellement. Les professionnels soulignent davantage la valeur « symbolique » du renouvellement conditionné au suivi de la formation obligatoire. Ce lien met en exergue l'importance de la formation dans un parcours professionnalisant. De moins en moins de non renouvellements ont d'ailleurs pour cause le non respect de l'obligation de formation. Les personnes agréées depuis la réforme semblent particulièrement sensibilisées à cette obligation.

- Injonction paradoxale : concilier qualité et possibilité d'agrément pour quatre places d'accueil.

La plupart des départements expriment leur réserve quant à la pertinence de cette disposition réglementaire. Ils évoquent la complexité de l'accueil d'un quatrième enfant. Complexité organisationnelle, éducative qui nécessite des compétences professionnelles consolidées. Ils soulignent les failles de l'accompagnement professionnel et d'un agrément non garant à ce jour de compétences professionnelles (formation « non qualifiante »). Les services redoutent par ailleurs des demandes pour des motifs exclusivement financiers sans réflexion sur la qualité de l'accueil. De manière générale, les professionnels estiment que cette évolution réglementaire s'oppose aux nécessaires objectifs de professionnalisation portés par la loi 2005.

Une étude réalisée par la DREES en 2009 auprès de l'ensemble des départements français confirme la réserve précitée. A la question, « Quels changements, avantages ou inconvénients, peuvent selon vous engendrer le passage du seuil maximum de 3 à 4 enfants accueillis simultanément par un assistant maternel ? », 2/3 des départements interrogés évoquent des inconvénients.

L'incidence sur la qualité de l'accueil est citée à plus de 70% : moins de temps à accorder aux enfants, de disponibilité, de possibilité de les éveiller (55%), de risque pour la sécurité (20%), problème d'habitat (18%), incapacité pour certains assistants maternels de s'occuper de 4 enfants en même temps et prévalence de l'attrait financier (11%), moins de respect des rythmes différents des enfants (10%).

Les inconvénients pour l'assistant maternel sont cités à 69% : difficultés supplémentaires si les enfants ne sont pas scolarisés, s'il y a des bébés (41%), difficultés pour les transports, les déplacements (30%), problèmes liés à l'organisation des repas... (22%), plus grande charge de travail, épuisement (20%), isolement supplémentaire (12%).

Les inconvénients pour les services de PMI sont cités à 37% : nécessité de plus de contrôle, de vérification de la capacité d'accueil, surcroît de vigilance (18%), considération par les assistants maternels d'un droit acquis, difficultés pour refuser l'agrément (14%)

Les inconvénients pour les familles ou dans les relations avec les familles sont cités à 14% : préférence des parents pour un accueil plus personnalisé (7%), difficultés de gérer quatre familles différentes avec des exigences différentes (9%).

A la date d'interrogation, en mai juin 2009, l'ensemble des départements déclarent avoir mis en place le passage au seuil de quatre enfants, en accordant l'agrément de façon non systématique, uniquement après examen des dossiers des assistants maternels. Dans le corpus d'assistants maternels interrogés pour le présent cahier de recherche, un certain nombre d'assistants maternels sont agréés pour quatre enfants. Agrément intégrant le plus souvent des temps partiels ou périscolaires.

CONCLUSION

« La réforme 2005 » fait date dans le processus de professionnalisation des assistants maternels. Aux indices de professionnalité pressentis dans l'étude DREES - CREDOC 2007 succède une dynamique de professionnalisation basée sur l'intégration de la formation dans la projection professionnelle. Les assistants maternels interrogés dans le cadre de ce cahier de recherche se considèrent en compétences, et donc professionnels, par la formation reçue. Le parcours de formation, parachevé par la possibilité d'obtenir l'unité 1 du CAP petite enfance, est identifié comme le cadre normatif « d'une profession comme les autres ».

Le caractère « fongible » de la profession d'assistants maternels interroge toutefois les acteurs en charge de la régulation de l'activité ou impliqués dans le suivi et l'accompagnement des assistants maternels. L'activité d'assistant maternel demeure « à part » dans le secteur de la petite enfance par la procédure particulière d'agrément, par la formation et la qualification du public, par l'exercice à domicile et la contractualisation avec les parents.

L'évaluation des bénéfices de la formation et les modalités de qualification synthétisent les questionnements, voire les inquiétudes sur l'effectivité de cette professionnalisation et « l'intégration professionnelle » au monde de la petite enfance. L'hétérogénéité du public est évoquée. L'assurance d'une élévation globale de la qualité d'accueil est mise en doute par le manque de moyens institutionnels pour accompagner la montée en charge des compétences. A ce jour, le parcours de formation et de qualification proposé est en inadéquation avec les besoins de professionnalisation des assistants maternels les plus fragiles. En regard des possibilités de suivi et d'accompagnement, il est actuellement difficile de rendre compte des effets professionnalisant de la réforme pour l'ensemble du public assistant maternel.

La nécessaire accentuation de la qualification se révèle la ligne de force de ce cahier de recherche. Plusieurs pistes affleurent. Le principe de l'évaluation en cours ou en fin de formation est transverse. L'ensemble des acteurs s'accordent sur le besoin de s'assurer de l'assimilation du savoir dispensé et dans l'idéal de l'intégration aux pratiques d'accueil et de conditionner l'agrément à cette évaluation. Il s'agit notamment de mettre en cohérence niveau de formation et agrément.

A la nécessité de valoriser « l'efficience » de la formation se joint l'adaptation ou la révision des modalités de qualification. La qualification « optionnelle » en vigueur n'apparaît pas congruente à la notion de « professionnalisme » et de reconnaissance institutionnelle. Pour assurer un degré minimum et homogène de professionnalisation et une intégration possible au secteur petite enfance, « l'obligation » de qualification semble pertinente. Deux approches sont mises à jour. D'une part, l'élaboration d'un diplôme « assistant maternel » en considération des particularités de l'activité à domicile alliant connaissances et savoir-faire sur le principe existant de la validation des acquis par l'expérience. D'autre part, l'accompagnement pédagogique pour l'obtention nécessaire de l'Unité 1 et à terme de l'intégralité du CAP petite enfance, pour des passerelles démultipliées vers le « collectif », valorisé par la promotion des pratiques d'accueil alternatives : regroupement d'assistants maternels et micro-crèches.

BIBLIOGRAPHIE

- Aballea F. & Benjamin I. (1998) Evolution de la professionnalité des architectes IN H. Hazfeld, *Construire de nouvelles légitimités en travail social*, Paris, Dunod. 13-16
- Alberola E. (2008), *Le métier d'assistante maternelle*, Etudes et résultats, Drees, N° 636-mai 2008
- Barbier J.M. (1996), l'analyse des pratiques : questions conceptuelles, In C. Blanchard Laville et D. Fablet, *L'analyse des pratiques professionnelles*, Paris, l'Harmattan
- Bloch F., Buisson M (1998), *La garde des enfants, une histoire de femmes. Entre don, équité et rémunération*, Paris, L'Harmattan.
- Blöss T. (2002), *La dialectique des rapports hommes-femmes*, PUF, Paris.
- Boltanski L. (1969), *Prime éducation et morale de classe*, Cahiers de sociologie européenne N°5 - 1969.
- Bouve C. (2007) Choisir un mode d'accueil pour son enfant, des politiques et des acteurs, In D. Fablet, *L'éducation des jeunes enfants. Pour de nouvelles modalités d'accueil éducatif*, Paris, L'Harmattan.13-31
- Bouyala N. & Roussille B. (1982), *L'enfant dans la vie : Une politique pour la petite enfance*, paris, La Documentation française.
- Commaille J., strobel P. & Villac M. (2002), *La politique de la famille, Repères*, La Découverte
- Doucet-Dahlgren A.M (2007), Quelles évolutions des modes d'accueil des jeunes enfants en France ? In D. Fablet, *L'éducation des jeunes enfants. Pour de nouvelles modalités d'accueil éducatif*, Paris, L'Harmattan, 61-81.
- Doucet-Dahlgren A.M (2007), Les modèles éducatifs des éducateurs de jeunes enfants, In D. Fablet, *Les professionnels de l'intervention socio-éducative. Modèles de référence et analyses de pratiques*, Paris, L'Harmattan, 31-53.
- Doucet-Dahlgren A.M. (2008), En quoi les nouveaux rôles des parents modifient-ils la relation professionnelle des assistantes maternelles ? *Les Forums de l'ITES-Petite Enfance*, Larmor-Plage, Editions du Hublot, 69-85.
- Donzelot J. (1977), *La police des familles*, paris, Les éditions de Minuit
- Dubar C. & Tripier P. (1998), *Sociologie des professions*, Paris, Armand Colin.
- Dubar C. (1996), *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin.
- Eyraud F. et al. (1990), *Marché professionnel et marché interne du travail en Grande Bretagne et en France*, Revue internationale du travail, vol.129, N°4.
- Gassier J. (2007), *CAP Petite Enfance. Fiches techniques EP1/EP2/EP3*, Paris, Masson

- Hugues E.C. (1952), The Sociological Study of Work : An Editorial Foreword, *The American Journal of Sociology*, vol. 57, May.
- Lanoë C (2004), De l'effet des styles (pédagogiques) dans l'éducation préscolaire, Le retour des « nounous », *Le sociographe*, 14 , mai 2004
- Le Boterf G. (1998), Evaluer les compétences ; Quels jugements ? Quels critères ? Quelles instances ? *Education permanente* N° 136,2,143-151
- Martin C. (2004), Politisation de la prise en charge de la petite enfance Vues d'Europe. Le retour des « nounous », *Le sociographe*, 14 ,mai 2004
- Norvez A. (1990), *De la naissance à l'école : santé, modes de garde et pré-scolarité dans la France contemporaine*, Paris, ESF.
- Perrenoud (2004), Adosser la pratique réflexive aux sciences sociales, condition de la professionnalisation, *Education permanente*, N°160, 35-61
- Rollet C. (1995), L'enfance, un bien national ?, In F.de Singly, *La famille, l'état des savoirs*, Paris, La découverte.
- Sellenet C. (2006), *Les assistantes maternelles. De la garde à l'accueil éducatif*, Paris, L'Harmattan.
- Sellenet C (2007), Des nounous aux assistantes maternelles, histoire d'une mutation, In D. Fablet, *L'éducation des jeunes enfants. Pour de nouvelles modalités d'accueil éducatif*, Paris, L'Harmattan.61-81.
- Stroobants M. (2004), La production flexible des aptitudes, *Education Permanente*, N° 135,152-159
- Schwartz B. (1993), *L'éducation demain*, Paris, Aubier-Martaga
- Wilenski H. (1964), The Professionalization of Everyone, *American Journal of Sociology*, 2, 137-158.