



**Les maisons d'assistants maternels (MAM) :
opportunité et complexité du renouveau
de l'activité d'assistant maternel**

Elodie ALBEROLA

CAHIER DE RECHERCHE N°318

Décembre 2014

Département « Évaluation des politiques sociales »

Dirigé par Elodie ALBEROLA

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

142 rue du Chevaleret – 75013 PARIS – <http://credoc.fr>

SOMMAIRE

Introduction	3
Synthese	10
Préambule : enjeux de la création d'un mode d'accueil hybride entre le collectif et l'individuel : les MAM	13
I. Créer des places supplémentaires et renforcer l'attractivité du métier	13
II. Les questions évaluatives posées par le dispositif	14
Partie I : principales caractéristiques des MAM actives recensées	17
I. Localisation des maisons d'assistants maternels.....	17
II. Capacité d'accueil.....	20
II.1. Accueil théorique.....	20
II.2. Accueil effectif	20
III. Le projet	20
III.1. Aides institutionnelles au montage de projet.....	21
III.2. Difficultés rencontrées dans la réalisation du projet	22
IV. Budget de fonctionnement et équilibre budgétaire de la MAM.....	23
V. Organisation et fonctionnement de la MAM	25
V.1. Organisation de la MAM.....	25
Partie II : caractéristiques des professionnels et essai de typologie de l'activité en MAM	26
I. Caractéristiques des assistants maternels.....	28
I.1. Profil des assistants maternels exerçant en MAM	28
I.2. Organisation et vécu de l'activité en MAM	29
I.3. L'agrément en MAM	32
II. Le choix de l'activité en MAM	34
II.1. Le double choix du collectif pour les assistants maternels	34
II.2. La délégation d'accueil principe structurant de la MAM	36
II.3. Le difficile suivi PMI	39
II.4. Un modèle économique fragile	41
II.5. Bilan parental de l'accueil en MAM	44
II.6. Typologie des principes de fonctionnement des 10 MAM interviewées.....	45
Conclusion	49

INTRODUCTION

En dehors des parents, l'accueil à titre principal des enfants se fait le plus fréquemment par un assistant maternel (19%) ou dans un établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) (13%). Plus de deux fois supérieur à l'accueil collectif et familial¹, l'accueil individuel chez un assistant maternel constitue en France l'offre d'accueil la plus importante avec 41 places pour 100 enfants de moins de trois ans contre 15,7 places pour les EAJE. La progression constante de places d'accueil individuel, avec une croissance annuelle moyenne de plus de 5% ces dernières années², masque toutefois un faible renouvellement au sein de la profession. **Le nombre de places augmente plus rapidement que le nombre d'assistants maternels en activité estimés à 314 200** au deuxième trimestre 2012, soit 2% de plus qu'au deuxième trimestre 2011 selon les données de l'IRCEM³. Le vieillissement de la population d'assistants maternels et la croissance attendue de la demande pour ce mode d'accueil incitent à penser le renouveau d'un métier à la qualité d'emploi relative et encore peu valorisé socialement.

Des mesures récentes en faveur du développement de l'offre théorique d'accueil aux effets potentiellement limités

Le relèvement des seuils d'agrément en 2009 par la modification de l'article L.421-4 du Code de l'action sociale et des familles⁴ qui autorise l'agrément initial à deux enfants au minimum et l'accueil simultané de quatre enfants hors dérogation chez un assistant maternel a sans nul doute contribué à la croissance ces dernières années de l'offre théorique d'accueil. Mesures inscrites dans la continuité d'une politique de soutien au développement de l'offre amorcée depuis plus de vingt ans par la création d'aides financières aux familles (AFEAMA⁵ en 1991, CMG PAJE en 2004, crédit d'impôt) et la réforme du statut d'assistant maternel (juillet 1992).

Toutefois, l'évolution du nombre d'agrément n'entraîne pas nécessairement une augmentation de la capacité d'accueil dans les mêmes proportions. L'application du relèvement des seuils par les Conseils généraux n'est pas systématique⁶ et s'inscrit dans la durée. Le seuil d'agrément est individualisé et peut-être limité notamment au cours de la première année d'exercice.

¹ *L'offre d'accueil des enfants de moins de 3 ans en 2012*, Etudes et résultats, Drees, n°892, septembre 2014. Les services d'accueil familial ou crèches familiales regroupent des assistants maternels qui se rendent à intervalles réguliers dans un établissement collectif pour différentes activités. Les assistants maternels sont rémunérés par la collectivité locale ou l'organisme privé qui les emploie.

² Le nombre de places disponibles après des assistants maternels agréés est passé de 654 000 à 944 000 en France métropolitaine de 2002 à 2012.

³ Institut de retraite complémentaire des employés de maison.

⁴ Loi n°2012-625

⁵ L'aide à la famille pour l'emploi d'un assistant maternel agréé (AFEAMA) et Complément du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant.

⁶ Sur les 305 000 agréments en vigueur fin 2012, dans les 67 départements ayant renseigné l'enquête PMI 2012 de la Drees 37% autorisent l'accueil de quatre enfants hors dérogation.

Par ailleurs, La stratégie d'activité des assistants maternels (recours volontaire au temps partiel, limitation de l'accueil par rapport à l'agrément délivré), parfois la non activité subie (chômage ou temps partiel) et les besoins des familles **modulent l'effectivité de l'accueil**. Ainsi, un peu plus de 3 assistants maternels sur 10 ont gardé 4 enfants ou plus au cours du mois de novembre 2010, tandis que 20% n'en accueillait qu'un seul⁷. Une partie des places sont occupées de plus par des enfants de trois ans et plus sur des plages de temps périscolaire, occupant sur des temps partiels une place de l'agrément⁸. Par ailleurs, une enquête du CREDOC pour la DGCS permet d'estimer à 15% la part d'assistants maternels en inactivité et n'accueillant aucun enfant⁹. Certes conséquent ces dernières années et nécessaire, le développement de l'offre d'accueil s'avère complexe et se heurte aux stratégies individuelles, à la structuration locale de l'offre et de la demande et à l'attractivité relative de la profession.

Assistant maternel : un statut atypique dans le référentiel des modes d'accueil de la petite enfance

De manière générale, l'activité d'assistant maternel recouvre des réalités diverses et un positionnement atypique dans le référentiel de la petite enfance. Rappelons brièvement que le métier a longtemps souffert d'un problème de définition et de reconnaissance. A l'origine l'activité se pratique « au noir », sans contrat de travail, sans affiliation à la Sécurité Sociale, sans convention pour cadrer les conditions de travail. Une première loi votée en 1977 institutionnalise le métier, en imposant la dénomination « assistante maternelle », en créant un agrément et en proposant un cadre réglementaire (définition de la rémunération, avantages sociaux, etc.). Cette loi, peu suivie d'effets, est renforcée en 1992 par un nouveau texte, qui précise notamment les conditions de l'agrément, désormais délivré pour 5 ans, avec un nombre d'enfants limité. La rémunération est revalorisée et la formation rendue obligatoire, limitée à 60 heures sur 5 ans. En parallèle, des mesures sont prises pour solvabiliser les familles qui ont recours à des assistantes maternelles agréées (création de l'AFEAMA en 1991).

Le bilan au début des années 2000 est ambigu. D'un côté, la profession se développe et se stabilise. De l'autre, la pratique de la garde non déclarée persiste. La formation n'est pas sanctionnée par un diplôme et les contrats ne sont pas toujours respectés par les familles (horaires, congés...). Les missions de l'assistante maternelle ne sont pas clairement définies ; l'évocation de « l'assistance aux parents dans leurs tâches éducatives » reste floue. L'expertise des assistantes maternelles face au rôle « naturel » de la mère est difficilement reconnue. En 2004, la création de la PAJE vise à simplifier les procédures d'aide et inciter une nouvelle fois les familles à avoir recours au travail d'assistants maternels agréés et déclarés. Début 2005, une convention collective nationale est signée, qui définit notamment les obligations de l'employeur (contrat de travail, bulletin de paie...) et du salarié (présentation de l'agrément, visite du lieu d'accueil...). Enfin, une nouvelle loi votée le 27 juin 2005 réforme le statut des assistants maternels qui se

⁷ L'activité des assistants maternels, l'essentiel, n°116, novembre 2011.

⁸ Selon les données de la CNAF, 19% des enfants gardés par les assistants maternels avaient trois ans ou plus en 2012.

⁹ Etude relative à l'impact des mesures gouvernementales en faveur du développement de l'offre d'accueil chez l'assistant maternel

distinguent désormais des assistants familiaux. Les modalités d'agrément sont redéfinies, les heures de formation doublées. Le contrat de travail devient obligatoire et prévoit notamment une rémunération horaire à la place d'une rémunération journalière. La logique est celle d'une plus grande professionnalisation de l'activité : importance de la formation, cadrage des conditions d'activité, reconnaissance des compétences acquises...

A ce jour, l'ambiguïté du statut, entre salariat et travail indépendant, et donc à la croisée du secteur de la petite enfance et des services à la personne, n'est pas levée. Selon Francois-Xavier Devetter¹⁰, le processus d'institutionnalisation du métier reste inachevé en raison notamment de la confrontation de ces deux logiques distinctes. D'un côté, le rapprochement avec la situation salariale traditionnelle (inscription dans des collectifs professionnels, revalorisation de la convention collective, mensualisation...) et de l'autre, la promotion d'une logique d'auto-entreprenariat (rapprochement avec la garde à domicile, régime fiscal spécifique...) exposant les assistants maternels aux aléas d'une relation marchande avec un risque de déséquilibre de la relation entre assistants maternels et familles.

De fait, les situations d'emploi sont différemment vécues dans un contexte de faible qualité d'emploi au regard notamment des conditions d'activités des autres métiers de la petite enfance. Les rémunérations de ces professionnels bien que croissantes restent relativement faibles et hétérogènes, la sécurité d'emploi médiocre et les conditions de travail pénibles (volume horaire, usure physique, isolement).

Une forte corrélation entre niveau de revenus et structuration de l'offre locale d'accueil

Ainsi, les salariées des structures collectives (auxiliaires de puériculture) disposaient en 2009 d'une rémunération mensuelle moyenne supérieure de près de 50% à celles des assistants maternels dont le salaire horaire est particulièrement faible, même si la situation s'est améliorée notamment grâce à l'instauration de la PAJE¹¹. En 2011, le revenu salarial annuel d'un assistant maternel est trois fois plus élevé en moyenne que celui d'un emploi familial¹² et deux fois plus qu'une garde à domicile¹³. Plus précisément, en moyenne les assistants maternels ont en 2011 travaillé 45 semaines, soit 16 semaines de plus que les gardes d'enfant à domicile et ont perçu 10 200 euros de salaire annuel avec 3,5 employeurs sur l'année¹⁴.

Le nombre d'enfants gardés et le nombre d'heures de garde sont les principaux critères de dispersion des salaires en lien avec la structuration de l'offre sur les territoires. Ainsi, en moyenne les assistants maternels appartenant aux 10% les mieux payés gardent cinq enfants

¹⁰ Qualité de l'emploi et des conditions de travail des professionnel-le-s de la petite enfance, dans Politiques sociales et familiales, n°109, septembre 2012. Mars 2012

¹¹ Marical F ; 2007 « Les effets de la PAJE sur le salaire des assistants maternels », l'essentiel, n°57.

¹² Les emplois familiaux sont tous les emplois au domicile de l'employeur hors garde d'enfants.

¹³ Piot F. Travailler pour des particuliers : essor des métiers de la garde d'enfants. Insee Première, n°1472, novembre 2013.

¹⁴ Une profession dont le salaire net mensuel moyen reste peu élevé : 900 euros mensuels en novembre 2010, source Acoss, centre Pajemploi et Cnaf Image.

tandis que le premier quartile n'en garde que deux¹⁵. Les assistants maternels travaillent en moyenne plus de cinquante heures par semaine lorsqu'elles exercent à temps plein et plus d'un tiers dépassent effectivement quarante-huit heures de travail par semaine. Cette forte disponibilité temporelle, caractéristique de la profession, pose clairement la question de la définition du temps plein.

La densité de l'offre sur le territoire constitue de plus une variable essentielle d'explication des écarts de rémunération horaire. Une forte densité de l'offre d'accueil peut se traduire par des rémunérations en dessous de la moyenne. Le mode de fixation du salaire horaire dépend en partie de l'offre et de la demande. En 2010, le salaire horaire médian était de 2,97 euros sur la France entière. A l'exception de la région parisienne, les salaires les moins élevés se retrouvent sur un axe allant du grand Ouest à la Franche Comté avec une forte densité d'assistants maternels. Les salaires nets horaires les plus élevés sont localisés dans le Sud de la France sur un axe allant de la région Aquitaine à Rhône-Alpes, le pourtour méditerranéen concentrant les montants les plus élevés ; une faible densité d'assistants maternels caractérisant ces territoires.

Les interactions autour ce mode de garde - critères de choix et besoins des parents, rapports entre la demande et l'offre disponible, tendent ainsi à complexifier une situation d'emploi par essence instable nécessitant la mobilisation de compétences ou ressources spécifiques pour l'établissement d'une relation d'emploi équilibrée entre contractants.

Une situation d'emploi précaire et un isolement professionnel

Si juridiquement les assistants maternels sont effectivement des salariés, le plus souvent directement employés par les parents¹⁶, les conditions réelles d'exercice du métier les rapprochent d'une position de travailleurs indépendants. Les assistants maternels sont dans l'obligation de développer des compétences pour trouver des contrats, à savoir convaincre des parents de leurs qualités professionnelles, nouer une relation individuelle d'emploi, négocier le salaire et donc savoir se vendre. Notons que le CDI n'offre qu'une protection limitée et qu'à chaque fin de contrat¹⁷, tout est à rejouer dans un isolement professionnel parfois difficilement vécu. Créés à la fin des années 80 et couvrant aujourd'hui la majorité du territoire français, les relais assistants maternels (RAM)¹⁸ ont largement contribué à accompagner les assistants maternels sur le plan professionnel, administratif et à lutter contre l'isolement ressenti. Toutefois, la baisse des créations de crèches familiales et les rares passerelles entre les différents métiers de la petite enfance¹⁹ accentuent le

¹⁵ Tesson C., Bideau G., Besacier M., 2010, les assistants maternels en France en 2008 : des accueils et des salaires variés, Politiques sociales et familiales, n°99.

¹⁶ Le nombre de crèches familiales (employeurs d'assistants maternels) diminue régulièrement avec moins de 700 services en 2012 (- 10% en 2008). Etudes et résultats, septembre 2014, n°892.

¹⁷ Entrée à l'école maternelle.

¹⁸ Les RAM ont été conçus pour accompagner les assistants maternels dans l'exercice de leur métier. Ce sont des lieux d'information, de rencontre et d'échanges destinés aux enfants (activités), aux assistants maternels sous la supervision d'un animateur. Ces RAM sont également ouverts aux parents pour leur information sur les modes d'accueil existants.

¹⁹ Galtier B., Les formations et les métiers de la petite enfance. Quels points communs pour accompagner les changements de structure des jeunes enfants ? Dossiers solidarité et santé, n° 48, novembre 2013.

sentiment d'enfermement dans une activité liée à la sphère privée (exercice à domicile) et sans véritable perspective professionnelle.

Le profil spécifique des assistants maternels en activité, voire en fin d'activité

Particulière, l'entrée dans le métier demeure marquée par la difficile institutionnalisation, voire professionnalisation de l'activité et se traduit, pour la plupart des assistants maternels en activité aujourd'hui, par une reconversion professionnelle ou une opportunité d'emploi suite à une naissance ou une période d'inactivité *a priori* sans forte projection professionnelle (appropriation du métier, souhait de formation et d'évolution dans les métiers de la petite enfance).

La possibilité de garder son enfant tout en étant rémunéré s'avère la principale circonstance de la demande d'agrément. Plus de la moitié des assistants maternels interrogés par le CREDOC²⁰ sont entrés en activité pour financer la garde de leur enfant. La conciliation vie familiale vie professionnelle suite notamment à un congé maternité constitue ainsi le premier motif d'entrée en activité. Très peu d'assistants maternels rentrent en activité sans être mère²¹.

Cette enquête estime par ailleurs à plus de 60% la part des assistants maternels en inactivité avant leur première demande d'agrément. Peu d'assistants maternels ont choisi par vocation ce métier accessible sans condition de diplôme (acquis ou à acquérir²²). 40% des assistants maternels déclarent avoir occupé une autre profession plus longtemps que celle exercée actuellement²³. Le décalage entre les formations initiales et l'emploi occupé est très fréquent. Si la proportion de personnes ayant connu des périodes de chômage et de petits boulots est importante, les assistants maternels apparaissent toutefois plus diplômés que dans les autres métiers des services à la personne même si la part des femmes n'ayant pas dépassé le brevet des collèges est notable.

La profession se caractérise ainsi par un âge moyen d'entrée atypique - 40 ans en 2008 - ainsi que des départs en retraite plus tardifs. Le nombre d'assistants maternels de moins de 30 ans est très faible soit 3,7% de la population²⁴. Plus du tiers des assistants maternels sont âgés de plus de 50 ans ; près des trois quarts de plus de 40 ans.

A ce jour, la structuration de l'activité dans l'espace privé perdure. Ce modèle d'activité correspond d'une part aux représentations et attentes du métier d'un certain nombre d'assistants maternels n'envisageant pas une évolution particulière de leur pratique et plus largement de leur mode de vie : le choix du domicile prime. D'autre part, **les difficiles passerelles entre les métiers** (reconnaissance des savoir-faire ou des cultures professionnelles) **et l'accessibilité relative à la formation qualifiante et continue ne facilitent pas la mobilité**

²⁰ Enquête auprès de plus de 700 assistants maternels. Etude DGCS, CREDOC E2i, 2012.

²¹ En 2011, 0,5% des emplois d'assistants maternels et 2,4% de ceux de garde d'enfants à domicile étaient occupés par des hommes. Piot 2013.

²² La formation d'assistant maternel consiste en 60 heures de formation après l'agrément et avant l'exercice de la profession et 60 heures après le début de l'activité. Elle n'est pas qualifiante. La formation doit être sanctionnée par l'épreuve de l'unité 1 du CAP petite enfance, épreuve évaluée par un contrôle. Toutefois, la réussite à cette épreuve n'est pas une condition nécessaire pour continuer à exercer ce métier ou bénéficier du renouvellement de l'agrément.

²³ Ibid. Devetter.

²⁴ Bideau, L'activité des assistants maternels, l'essentiel n°116, novembre 2011.

professionnelle, notamment des plus jeunes et souvent des plus diplômés, souhaitant notamment évoluer vers le collectif (intervenant en crèche, ATSEM²⁵). Pour autant, le rapport de branche 2014 des assistants maternels du particulier employeur²⁶ fait état d'un dépassement de la collecte 2012 de plus de 5 millions d'euros pour l'engagement des dépenses de formation 2013 preuve d'une véritable dynamique de professionnalisation. Depuis l'inscription en 2009 du titre professionnel de niveau V « assistants maternels - garde d'enfants » au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP), 2 500 personnes se sont engagées dans un parcours certifiant²⁷ dont 800 par le biais de la VAE. Par ailleurs, pour les salariés déjà en emploi, la formation professionnelle progresse en 2012 avec 3 000 stagiaires de plus par rapport à l'année précédente. Si ces chiffres restent modestes au regard de la population globale (plus de 300 000 assistants maternels agréés), ils témoignent néanmoins d'une certaine appétence pour la formation et la progression professionnelle.

Problématique du cahier de recherche

La démographie vieillissante de la population d'assistants maternels, avec un taux de retrait estimé à plus de 40% par l'Insee²⁸ et la poursuite attendue de la croissance de la demande pour ce mode d'accueil incite à penser l'attractivité du métier et son éventuel renouveau pour susciter les vocations de professionnels potentiellement sensibles aux questions de formation et de perspective professionnelle.

Dans ce contexte de nécessaire révision de l'offre professionnelle, le présent cahier de recherche s'attache à **explorer l'incidence de la création des maisons d'assistants maternels (MAM) sur les pratiques professionnelles, plus largement sur les contours et la définition du métier notamment dans les représentations des assistants maternels.**

La loi de juin 2010 donne un cadre juridique solide à une initiative expérimentée depuis une dizaine d'années dans plusieurs départements et autorisée sous l'appellation de « regroupement d'assistants maternels ». **Le texte instaure les maisons d'assistants maternels et donne la possibilité à quatre professionnels maximum de se regrouper pour exercer hors du domicile.** La rupture avec le modèle traditionnel de l'accueil individuel vise la diversification de l'offre d'accueil en atténuant les facteurs de limitation de l'agrément²⁹ et donc l'accroissement de l'attractivité de la profession et du potentiel d'accueil.

²⁵ Agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles.

²⁶ Etabli par l'observatoire des emplois de la famille de la FEPEM, fédération des particuliers employeurs de France.

²⁷ Formation qualifiante (521 heures de formation dispensées par un organisme de formation agréé et labellisé par IPERIA l'Institut) et formation en VAE (validation des acquis de l'expérience).

²⁸ L'Insee a estimé des taux de retrait par profession entre 2005 et 2020, la profession d'assistants maternels figure parmi les plus concernées avec un taux de 40,8% contre un tiers en moyenne pour l'ensemble des métiers. Warzee C., 2009 « Départs du marché du travail dans les régions à l'horizon 2020. Le papy-boom n'explique pas tout », INSEE Première, n°1255.

²⁹ Les contraintes de logement notamment.

Les questions évaluatives traitées dans ce cahier seront les suivantes :

- Quelles sont les conditions de création des MAM et leurs caractéristiques ? (chapitre I)
- Quels sont les motifs d'engagement des assistants maternels et leurs profils ? (chapitre II)
- Quel impact sur les pratiques et l'identité professionnelle ? (chapitre III)
- Quel positionnement dans le référentiel de l'offre d'accueil de la petite enfance ? (chapitre conclusif)

Une étude achevée par le CREDOC en 2013 pour la Direction de la sécurité sociale consacrée à la localisation et la caractérisation des MAM constitue la base des réflexions proposées dans ce cahier.

SYNTHESE

Les maisons d'assistants maternels, par le regroupement de quatre assistants maternels maximum pour un exercice hors du domicile, bouleversent le référentiel traditionnel de l'offre d'accueil répartie entre accueil collectif et individuel. La loi de juin 2010 sécurise les « regroupements d'assistants maternels », expérimentations initiées dès 2006 sur certains territoires, pour répondre au souhait des assistants maternels de sortir du domicile et de renouveler leurs pratiques. **Le législateur en généralisant les MAM vise le nécessaire développement de l'offre d'accueil en France, sa diversification et une attractivité renforcée de l'activité.** Il s'agit de revaloriser le métier en modifiant les représentations des assistants maternels, notamment des futurs professionnels, et des parents d'une activité à la professionnalisation³⁰ inachevée souffrant des comparaisons avec l'accueil collectif.

Les MAM, réponse à un sentiment d'invisibilité sociale et professionnelle

Les assistants maternels se sont emparés de cette opportunité de renouveau comme l'atteste la rapide montée en charge du dispositif. **En octobre 2012, 527 MAM actives** étaient recensées dans 86 départements, 330 en 2011 et 160 en 2010³¹. A cette date, seuls 15 départements n'avaient pas de MAM actives. 199 étaient par ailleurs en projet.

Cet engouement reflète l'impérieuse nécessité pour ces assistants maternels **de sortir d'une invisibilité sociale et professionnelle** marque d'un défaut de professionnalisation dans les représentations parentales et, pour ainsi dire, dans « l'inconscient » des assistants maternels qui, pour bon nombre estiment que l'exercice à domicile ne rend pas compte de leurs compétences et de la valeur de leur activité. 88% des assistants maternels ont souhaité poursuivre leur activité en MAM principalement pour rompre leur isolement professionnel et renouveler leur pratique (47%)³². Les interviews ont par ailleurs révélé un désir de s'inscrire dans le référentiel plus valorisé de l'accueil collectif. **Le collectif en tant que norme professionnelle et opportunité d'évolution attire.** Ainsi, la perspective d'une pratique renouvelée, par un accueil collectif partagé, rend à revaloriser le métier **notamment auprès de nouveaux professionnels.** Le caractère atypique de l'accueil en MAM autorisant une pratique collective dans des locaux dédiés contribue à l'intérêt d'une nouvelle catégorie de professionnels (1/3) **qui n'auraient sans doute pas fait le choix de l'activité à domicile.** Plus jeunes, plus formés notamment dans le secteur sanitaire et social que leurs collègues en MAM, avec une expérience professionnelle antérieure, **ces assistants maternels ont été séduits par la perspective d'un accueil « idéal » mêlant les avantages du collectif et de l'individuel.**

³⁰ Abelléa F. 2005, La professionnalisation inachevée des assistantes maternelles, Recherche et Prévision. Alberola E., La professionnalisation des assistants maternels, cahier de recherche CREDOC, 2009.

³¹ Etude CREDOC pour la Direction de la Sécurité Sociale, Etude relative aux caractéristiques et à la localisation des maisons d'assistants maternels (MAM), juin 2013.

³² Ibid.

La variabilité du modèle MAM fonction de l'histoire et du parcours des assistants maternels

Sans volonté et moyens de juger de la qualité de l'offre d'accueil proposée, les investigations de terrain³³ ont toutefois permis d'appréhender plus finement l'intérêt des assistants maternels pour les MAM et leur projection ou représentation du modèle MAM. Le cadre réglementaire peu directif sur les conditions de mise en œuvre et l'économie générale du projet (organisation, projet d'accueil, relations avec les parents...), l'enjeu de caractérisation de potentiels schémas de fonctionnement est notable. **Existe-t-il un ou plusieurs modèles de MAM ?** Quels sont les éventuels critères de différenciation ? De quelle manière la délégation d'accueil est-elle mobilisée ? Sur quels principes sont établis les projets d'accueil ?

Pour la plupart des assistants maternels, l'accueil en MAM est une réponse aux contraintes de l'accueil à domicile (horaires étendus, isolement, faible reconnaissance professionnelle, gestion difficile de la relation parentale) **et une promesse de renouvellement des pratiques. La délégation d'accueil est la pierre d'angle de tous les projets.** Elle permet une réduction de l'amplitude horaire (roulement entre assistants maternels pour l'ouverture et la fermeture, jour possible de récupération), une organisation facilitée pour les activités pédagogiques, une mise à distance de la relation parentale.

L'ensemble des MAM interrogées³⁴ pratiquent la délégation d'accueil essentiellement pour couvrir l'amplitude horaire (77%) et intégrer les contraintes de maladie ou de retard des assistants maternels (53%).

Le modèle MAM, selon la nature du projet d'accueil (positionnement par rapport au référentiel d'accueil usuel individuel/collectif), la structuration de l'offre d'accueil (usage de la délégation d'accueil, place des parents) et le parcours professionnel des assistants maternels **est ainsi variable allant de l'inspiration du collectif à l'affirmation d'un accueil familial renouvelé entre le collectif et l'individuel.**

L'appréciation de la spécificité de l'accueil en MAM : condition première de la réussite des projets

En écho au discours des assistants maternels, les services de PMI **soulignent la difficulté d'un accueil qui n'est pas une simple transposition de pratiques individuelles issues du domicile.** Cet accueil partagé, en l'absence de supervision et d'encadrement, doit être questionné par les assistants maternels dans son incidence sur le collectif de travail et l'accueil de l'enfant ; **cette projection professionnelle conditionne la réussite du projet.** L'attrait d'un accueil collectif et partagé, premier motif d'intérêt pour le projet MAM, peut évincer la question cruciale du sens de l'accueil et du renouvellement des pratiques, en dépit de l'élaboration formelle d'un projet d'accueil (étape requise par la plupart des départements). Très concrètement, les assistants

³³ 10 MAM ont ouvert une journée leur porte au CREDOC pour une visite des locaux et des entretiens avec les assistants maternels en activité. La localisation, le type de local et son statut (achat, location dans le privé, le public) et le nombre d'assistants maternels (2,3 ou 4) ont permis de diversifier le profil des MAM.

³⁴ A l'exception de cinq.

maternels de notre corpus n'ayant pas suffisamment questionné la spécificité de l'accueil en MAM, par rapport au domicile ou à la collectivité, se sont exposés à d'importantes déconvenues fragilisant à moyen terme la MAM (départ non anticipé d'assistants maternels, impossibilités de faire face aux charges, fermeture de la structure).

Un modèle économique fragile

Pour autant, l'ensemble des MAM partage un modèle économique et juridique commun. De statut associatif, essentiellement pour l'obtention des aides financières institutionnelles, le modèle économique des MAM repose sur **un équilibre difficile entre les revenus d'activités, à savoir les salaires et indemnités versés par les parents, et les charges en MAM structurellement plus importantes qu'à domicile**. Hormis les aides CAF nationales (PALA et les primes à l'installation), les aides à l'investissement ou au fonctionnement des collectivités, départements ou communes, ne sont pas systématiques. **De fait, la viabilité économique des MAM n'est rendue possible que par un nombre suffisants d'assistants maternels et d'enfants (trois assistants maternels agréés au minimum à trois enfants) et un démarrage financier de l'activité facilité** (absence d'endettement pour les travaux et loyer négocié, voire gratuit). La recherche de compensation des charges, en général financée par la mise en commun des indemnités d'entretien, **entraîne généralement une augmentation des tarifs d'activité lors du passage en MAM**, la possible sélection de contrats les plus avantageux (temps plein), voire la demande d'une cotisation d'adhésion aux parents pour le financement des jeux ou du matériel.

Des parents rassurés par l'accueil en MAM

Les maisons d'assistants maternels sont peu connues de parents dont les souhaits premiers en matière d'accueil se centrent sur le collectif de la crèche pour la socialisation et l'engagement de professionnels formés auprès de l'enfant. Faute d'obtention d'une place, les parents du corpus ont découvert les MAM mêlant les codes familiaux de l'accueil par un assistant maternel et de la collectivité. **Les parents se déclarent satisfaits d'un accueil souple (horaires relativement étendus, possibilité de délégation d'accueil) et avant tout sécurisé**. L'enfant bénéficie du regard croisé de plusieurs assistants maternels dans un lieu dédié au jeune enfant. Les accidents domestiques et les facteurs de maltraitance liés notamment à l'épuisement de l'assistant maternel sont mis à distance (relais possible). **L'activité en MAM dans des locaux dédiés avec du matériel adapté tend à professionnaliser les assistants maternels dans les représentations parentales**. Les parents distinguent toutefois le niveau de qualification en MAM et en établissements d'accueil du jeune enfant. **Les parents signalent aussi le coût élevé de ce mode d'accueil et la possible perte de lien** (en raison de la délégation d'accueil) **avec l'assistant maternel référent**, ayant signé le contrat et légalement en charge de l'enfant.

Préambule : enjeux de la création d'un mode d'accueil hybride entre le collectif et l'individuel : les MAM

I. Créer des places supplémentaires et renforcer l'attractivité du métier

Dans un contexte de difficile satisfaction des besoins d'accueil de jeunes enfants³⁵, de nécessaire diversification de l'offre d'accueil, et en continuité des regroupements d'assistants maternels expérimentés dès 2006, les maisons d'assistants maternels portées par le Sénateur et Président du Conseil général de la Mayenne Jean Arthuis³⁶, ont pour vocation première de « libérer » l'activité des assistants maternels de conditions d'activité potentiellement contraignantes et incidemment d'accroître, quantitativement et qualitativement, l'offre d'accueil notamment en milieu rural.

Plus précisément, les objectifs visés par le législateur en autorisant 4 assistants maternels maximum à exercer en dehors du domicile pour l'accueil de 16 enfants sans dérogation, s'articulent autour des axes suivants :

- **Le renouvellement de l'activité** par la possibilité d'une pratique différente regroupée, s'approchant du collectif en réponse au ressenti possible de l'isolement professionnel à domicile.
 - o Et une incidence sur **les représentations parentales par une revalorisation de l'accueil individuel**³⁷.
- **Un accroissement national des capacités d'accueil** en donnant la possibilité de lever les limitations d'agrément liées aux configurations du logement³⁸ (étroitesse, absence d'ascenseur) ou de dépasser les spécificités locales de l'offre et de la demande (offre concurrentielle des assistants maternels ou EAJE, absence de demande liée au quartier, aux déplacements domicile travail...) par le choix raisonné de la localisation de l'activité en MAM. Cette augmentation de la capacité d'accueil devant permettre de plus une augmentation des revenus et participer de l'attractivité de la profession.
 - o **Notamment en milieu rural**³⁹. Au regard des investissements, des coûts de fonctionnement importants et du temps dévolus à la création d'établissements d'accueil collectif, les MAM, dont le local est à la charge des assistants maternels (recherche et adaptation), ont été pensées comme un dispositif réactif et peu onéreux et donc adapté

³⁵ Les places manquantes sont estimées entre 350 et 400 000 selon le Haut Conseil à la Famille en 2011.

³⁶ Ainsi que Muguette Dini, Sénatrice du Rhône.

³⁷ Les souhaits et préférence des parents en matière de mode d'accueil se centrent essentiellement sur l'accueil collectif, « la crèche ». La satisfaction du mode de garde intervient en général par une rationalisation a posteriori.

³⁸ Pour rappel, l'agrément est délivré sur les capacités de l'assistant maternel à se projeter dans le métier et à la superficie et l'adaptation de son logement aux spécificités de l'accueil de jeunes enfants.

³⁹ Cf. Rapport du Sénateur Jean-Marc Juilhard, sur l'accueil des jeunes enfants en milieu rural, n°545 2009.

aux ressources économiques limitées des collectivités rurales et à la spécificité de la demande (horaires atypiques ou volume horaire important, faibles revenus). La délégation d'accueil⁴⁰ rendant possible des horaires d'accueil et de départ plus importants.

II. Les questions évaluatives posées par le dispositif

Le vote de la loi du 9 juin 2010 portant création des maisons d'assistants maternels fut précédé de vives discussions⁴¹ quant à leur mise œuvre pragmatique, l'incidence sur les pratiques professionnelles et la qualité de l'accueil offert.

Les principales questions en séance portèrent sur :

- **La capacité des assistants maternels**, dans le prolongement du domicile, à **adapter leurs pratiques professionnelles** à de « l'individuel regroupé », ce qui peut d'un autre point de vue s'apparenter à de l'accueil collectif déréglé aux regards des normes en vigueur pour l'accueil collectif. En micro-crèches, par exemple, pour l'accueil maximum de 10 enfants (contre 16 en MAM), les professionnels doivent justifier, soit d'une certification au moins de niveau V et de deux années d'expérience dans le secteur de la petite enfance, soit pour les assistants maternels d'un agrément au service d'une expérience professionnelle de trois ans. Un référent technique⁴², garant du fonctionnement de la structure, doit être nommé par le suivi pédagogique, administratif et financier. Dans le cas des MAM, le texte de loi n'indique pas de conditions particulières en matière d'expérience antérieure, de supervision des pratiques ou d'objectifs de formation professionnelle⁴³. **Les MAM relèvent bien de la réglementation des assistants maternels⁴⁴ et non des établissements d'accueil du jeune enfant.** Chaque assistant maternel conserve son statut. Le potentiel d'assimilation du cadre collectif par les assistants maternels candidats à l'exercice en MAM et le contrôle ou l'accompagnement des pratiques sont ainsi laissés à l'appréciation et à l'expertise des services de PMI. De manière générale, la manière d'assurer la qualité et la sécurité de l'accueil ont été au centre des débats parlementaires.
- **La mise en œuvre de la délégation d'accueil** qui permet de déléguer **temporairement** l'accueil de l'enfant à un autre assistant maternel que celui ayant initialement contractualisé avec les parents employeurs afin d'optimiser le fonctionnement de la MAM notamment sur les horaires d'accueil et de départ de l'enfant. L'esprit du texte étant de proposer une amplitude

⁴⁰ Possibilité de déléguer temporairement l'accueil de l'enfant à un autre assistant maternel que celui ayant contractualisé avec les enfants.

⁴¹ Sénat, séance du 14 janvier et du 27 mai 2010.

⁴² Docteur en médecine, puéricultrice, EJE justifiant de trois ans d'expérience.

⁴³ Prévaut, comme pour les assistants maternels à domicile, la règle des 120 heures de formation obligatoires, dont 60 heures avant le début de l'accueil. La totalité de la formation devant être réalisée pour l'examen du renouvellement de l'agrément.

⁴⁴ Critères d'agrément, capacité d'accueil, formation, contrôle.

horaire importante, voire de favoriser le développement de l'offre d'accueil sur des horaires décalés, voire atypiques. Cette délégation ne doit toutefois pas avoir comme conséquence le non-respect de l'agrément de l'assistant maternel délégataire, du temps de travail contractualisé ou faire l'objet d'une rémunération. La question de l'établissement des responsabilités en cas d'accident a largement été évoquée en séance. Les assistants maternels à domicile comme en MAM ont obligation de souscrire un contrat d'assurance permettant de garantir leur responsabilité civile professionnelle⁴⁵. L'autorisation de délégation figure dans le contrat de travail de l'assistant maternel. L'accord de chaque assistant maternel auquel l'accueil peut être délégué est joint en annexe du contrat de travail de l'assistant maternel délégant. L'assistant maternel délégataire reçoit copie du contrat de travail de l'assistant maternel délégant.

- **La concurrence entre modes d'accueil et l'accessibilité financière des parents** à cette nouvelle offre de service. Des craintes ont été formulées quant à l'évincement possible des EAJE par les MAM, perçues comme un accueil collectif dérégulé et moins onéreux, pour le moins concurrentiel. L'accessibilité financière de cette nouvelle offre de service fut également posée. Le recours à l'assistant maternel étant moins fréquent chez les familles modestes en raison de l'importance du reste à charge⁴⁶.

En réponse à ces questions et afin d'offrir un contexte légal suffisamment souple pour favoriser les initiatives de terrain, le législateur a fait le choix d'un cadre réglementaire minimal reposant sur « la confiance et la responsabilité » des assistants maternels et des collectivités concernées. Le refus d'édicter des normes spécifiques et le choix de se référer aux compétences des services de PMI pour délivrer avec justesse l'agrément et accompagner au mieux cette offre alternative constituent les principes d'activation du dispositif.

Ainsi, l'idée d'une convention tripartite entre les porteurs de projet, la CAF et le Conseil général du territoire destinée à fixer le projet d'accueil et les règles de fonctionnement, les propositions de limitation du nombre d'enfants, d'assistants maternels ou de tiers de supervision n'ont pas été retenues. Rappelons que le relèvement des seuils d'agrément en 2009, laissant la possibilité d'un accueil à 4 enfants en simultané avait également suscité de nombreux débats quant à la qualité et la sécurité d'accueil avant d'être adopté. **Toutefois, la nécessité d'un agrément propre à l'exercice MAM pour une première demande ou suite à l'exercice au domicile et le classement des MAM en ERP⁴⁷ (établissement recevant du public) de catégorie IV ou V ont toutefois été maintenus.** Les MAM ne relèvent pas néanmoins, en matière d'hygiène alimentaire, du contrôle des services vétérinaires⁴⁸. Cet aspect est inclus dans la mission de contrôle général assuré par le service de la PMI, comme au domicile de l'assistant maternel.

⁴⁵ Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur et Loi n°2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et assistants familiaux.

⁴⁶ Note DSS 2011 et Etudes et résultats, n°678.

⁴⁷ Un local MAM est classé en ERP de 4^{ème} catégorie lorsque les MAM se situe en étage sur au moins deux niveaux (avis de la commission de sécurité nécessaire) ou de 5^{ème} catégorie lorsqu'elle se situe en rez-de-chaussée avec sous sans en étage sur un seul niveau. La vérification du respect des exigences de sécurité liées aux ERP relève de la seule compétence du maire de la commune d'implantation et non des professionnels de PMI.

⁴⁸ Article 4 de la loi n°2010-625 du 9 juin 2010, Journal Officiel du 10 juin 2010, p.10610

Le présent cahier de recherche s'attache à explorer les contours de ce mode d'accueil atypique qui bouleverse le référentiel traditionnel de l'offre d'accueil répartie entre accueil collectif et individuel.

Plus précisément, il s'efforce d'apporter des éléments de connaissance sur les MAM et essentiellement d'explicitier le rapport des assistants maternels à ce type de projet ambitieux interpellant leur identité et leurs pratiques professionnelles.

Deux études menées récemment par le CREDOC sur les MAM et les politiques d'agrément des assistants maternels, l'une pour la Direction Générale de la Cohésion Sociale en 2012⁴⁹, l'autre pour la Direction de la Sécurité Sociale en 2014⁵⁰, mises en perspective par une capitalisation CREDOC sur les thématiques enfance et conciliation vie familiale vie professionnelle constituent le matériau des réflexions proposées dans ce cahier.

⁴⁹ Etude relative aux caractéristiques et à la localisation des maisons d'assistants maternels, DSS CREDOC, mai 2014.

⁵⁰ Etude relative à l'impact des mesures gouvernementales en faveur du développement de l'offre d'accueil chez l'assistant maternel. DGCS, CREDOC E2i, mars 2012.

Partie I : principales caractéristiques des MAM actives recensées

Synthèse

Suite à la loi de juin 2010, le nombre de MAM sur le territoire français ne cesse de croître pour atteindre 527 MAM actives recensées dans 101 départements en octobre 2012. A cette date, seuls 15 départements n'avaient pas de MAM actives. 199 MAM sont par ailleurs en projet. La situation d'accueil la plus fréquente est une MAM de 3 assistants maternels pouvant accueillir entre 10 et 12 enfants. **Seuls 14% des projets sont au maximum de leur capacité d'accueil, soit 4 assistants maternels pour 16 enfants.** En moyenne, les assistants maternels en MAM accueillent effectivement le nombre d'enfants pour lesquels ils sont agréés. Le « taux d'occupation »⁵¹ des MAM se révèle ainsi plutôt conséquent. La plupart des projets ont abouti en moins d'un an. Les assistants déclarent avoir été soutenus essentiellement par les communes pour le diagnostic de territoire et la faisabilité financière du projet. **La recherche du local, notamment en zone urbaine, est identifiée comme la principale difficulté pour la matérialisation du projet.** La difficulté à réunir des fonds pour le démarrage de l'activité arrive en second. Les deux tiers des MAM ont un budget de fonctionnement inférieur à 14 000 euros. **Pour la majorité des MAM, les revenus d'activité de la MAM permettent de faire face aux charges de fonctionnement.** La plupart des assistants maternels ayant exercé à domicile ont augmenté leur tarif d'activité lors du passage en MAM. De manière générale, le niveau de revenus en MAM est plus élevé qu'à domicile. Si l'équilibre économique des MAM semble pouvoir être atteint, **les charges fixes de la structure**, et plus largement le nécessaire seuil de viabilité économique, **peuvent se révéler plus préjudiciables qu'au domicile.** Les MAM sont peu aidées financièrement par les collectivités par l'attribution de subventions ou la mise à disposition de locaux par exemple. **Les parents sont ainsi les premiers financeurs des MAM.**

I. Localisation des maisons d'assistants maternels

En octobre 2012, 527 maisons d'assistants maternels actives ont été recensées dans 101 départements dont les DOM (Réunion, Guadeloupe, Martinique et Guyane). Les maisons d'assistants maternels sont implantées sur quasiment l'ensemble du territoire français, **seuls 15 départements n'avaient pas de MAM actives en octobre 2012** (Figure 1). Une forte concentration des MAM s'observe dans le nord-ouest de la France, notamment dans la région Pays de la Loire. L'implantation des maisons d'assistants maternels est à mettre en regard avec la localisation des assistants maternels exerçant à domicile. Les taux de concentration des assistants maternels en exercice en 2010⁵² sont également plus importants dans le nord-ouest de la France. Au 527 MAM actives en octobre 2012 s'ajoutent **199 MAM en projet**. 18 MAM ont fermé.

⁵¹ Vocabulaire plutôt réservé aux Etablissements d'accueil du jeune enfant. Les MAM peuvent toutefois être considérées comme un mode d'accueil mixte alliant caractéristiques de l'accueil individuel et collectif.

⁵² Rapport de la branche assistants maternels du particulier employeur, Edition 2012, L'observatoire FEPEM des emplois de la famille.

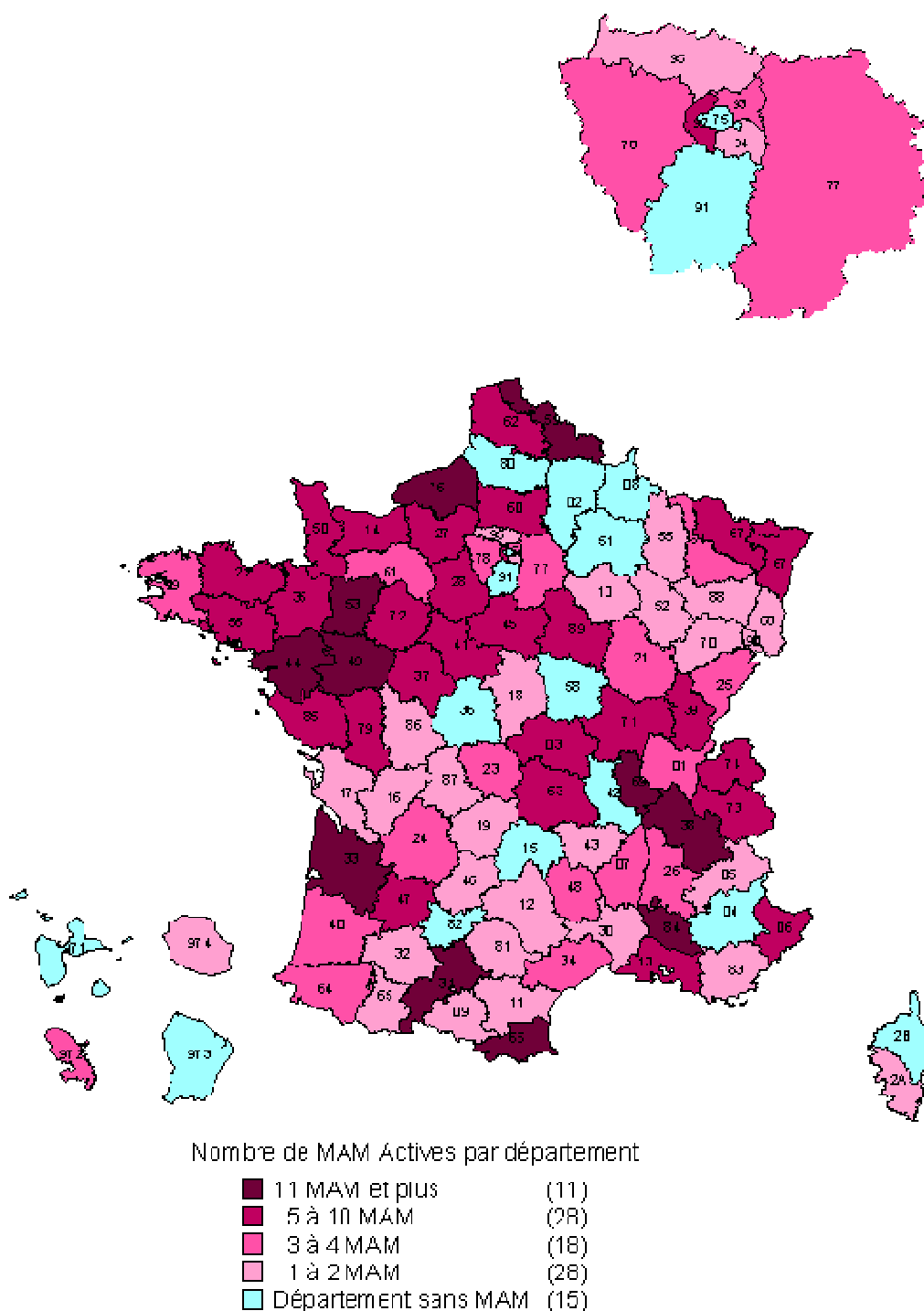
Méthodologie appliquée pour la constitution de la carte

Les fichiers demandés à l'ensemble des départements français ont permis la cartographie des MAM actives. En octobre 2012, 89 départements ont renvoyé un fichier recensant les MAM actives, en projet et fermées sur leur territoire.

Les 11 départements n'ayant pas fourni de fichiers ont été relancés par téléphone en février 2013 afin de connaître le nombre de MAM actives sur leur territoire. Ces MAM n'ont pu être interrogées dans le cadre de cette étude.

La Figure 1 représente les MAM actives en octobre 2012 avec un ajustement en février 2013 pour les 11 départements n'ayant pu répondre à la 1ère sollicitation.

Figure 1 Cartographie des MAM actives par département



Source : Étude relative aux caractéristiques et à la localisation des MAM, CRÉDOC – DSS, Mars 2013.

Guide de lecture : Cette carte représente la photographie du nombre de MAM actives en octobre 2012 en France (DOM compris) et intègre les données de février 2013 pour 11 départements.

II. Capacité d'accueil

II.1. Accueil théorique

Quasiment la moitié des MAM sont constituées de trois assistants maternels (48%) et le quart de quatre assistants maternels. En moyenne, elles sont agréées pour l'accueil en simultané de 11 enfants.

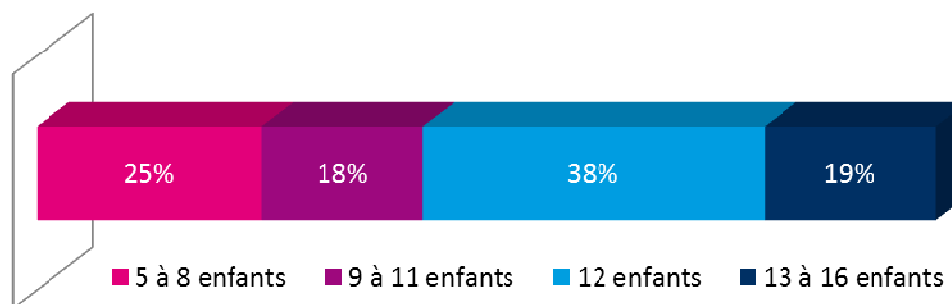
La situation d'accueil la plus fréquente est une MAM de 3 assistants maternels pouvant accueillir entre 10 et 12 enfants (43%) ; proportion équivalente en 2011⁵³ (45%).

14% des projets sont au maximum de leur capacité d'accueil, soit 4 assistants maternels pour 16 enfants, en 2011⁵⁴ cette proportion était de 10%.

II.2. Accueil effectif

En moyenne, les MAM accueillent effectivement 12 enfants (tous âges confondus). La majorité des MAM (97%) accueillent des enfants de moins de 3 ans, un peu plus de la moitié déclarent accueillir des enfants de 3 ans et plus (53%).

Figure 2 Nombre total d'enfants effectivement accueillis au sein de la MAM



Source : Étude relative aux caractéristiques et à la localisation des MAM, CRÉDOC – DSS, Mars 2013.

III. Le projet

Les projets des maisons d'assistants maternels sont initiés dans leur grande majorité par les assistants maternels eux-mêmes. 52% ont été portés par tous les assistants maternels et 39% par une partie des assistants maternels exerçant au moment de l'enquête dans la MAM. **Seules 6% des MAM ont déclaré que le projet avait été initié par une commune ou une intercommunalité. 65%**

⁵³ Étude relative à l'impact des mesures gouvernementales en faveur du développement de l'offre d'accueil chez l'assistant maternel, DGCS, CRÉDOC E2i – Mars 2012.

⁵⁴ Ibid.

des MAM ont vu s'écouler moins d'un an entre les premiers contacts avec la PMI et l'ouverture de la MAM.

III.1. Aides institutionnelles au montage de projet

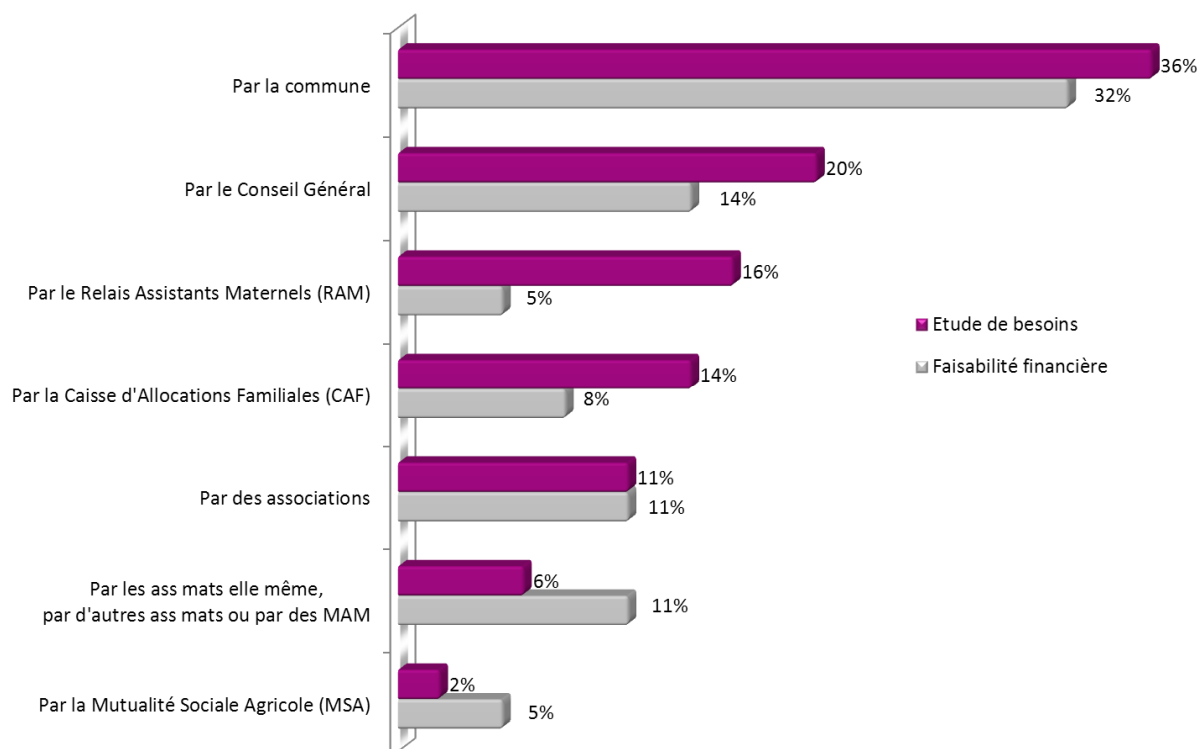
59% des MAM ont été aidées pour l'étude de besoins préalable à la réalisation du projet (diagnostic de territoire) et 46% pour établir la faisabilité financière du projet.

Ces aides viennent pour la plupart des communes (Figure 3).

Les partenaires institutionnels, Conseil général et CAF, se positionnent essentiellement sur l'aide au diagnostic de territoire. Le soutien marqué des Relais assistants maternels est à noter. Ils sont certainement très bien identifiés des assistants maternels et certains RAM ont pu développer une mission spécifique d'information et d'accompagnement des assistants maternels intéressés par un projet MAM.

Les institutionnels sont moins engagés sur l'aide à la réalisation de « projections financières » de la future structure ; le Conseil général est le principal aidant institutionnel, la CAF est plus en retrait. Le réseau des assistants maternels (association ou assistants maternels exerçant en MAM) est particulièrement présent sur ce temps particulier du montage de projet. La grande majorité des MAM qui n'ont pas été aidées, que ce soit pour l'étude de besoin ou le prévisionnel économique, aurait souhaité l'être.

Figure 3 Aides pour l'étude de besoins et la faisabilité financière



Source : Étude relative aux caractéristiques et à la localisation des MAM, CRÉDOC – DSS, Mars 2013.

Champ : Sur les 192 MAM aidées pour l'étude de besoins et les 151 MAM aidées pour établir la faisabilité financière du projet.

III.2. Difficultés rencontrées dans la réalisation du projet

III.2.1. Trouver un local

56% des MAM identifie la recherche du local comme principale difficulté dans la matérialisation de leur projet.

En moyenne, la MAM a une superficie de 115 m². **Le local est une maison individuelle dans les trois quart des cas**, un appartement (18%) et d'anciens locaux d'école ou de la mairie (7%). **Pour plus de la moitié des MAM, il s'agit de locations dans le parc privé (58%)**. Pour quasiment trois MAM sur dix, il s'agit d'une mise à disposition (29%) dont 6% à titre gratuit et 23% avec un loyer négocié.

En moyenne, le loyer est de 757 euros charges comprises (627 euros de loyer et 201 euros de charges en moyenne). À noter, un différentiel de 200 euros en moyenne entre les loyers ruraux et les loyers urbains. **Par ailleurs, le prêt à l'amélioration du lieu d'accueil de l'enfant (PALA) n'a bénéficié qu'à seulement 5 MAM sur les 325 interrogées**. Elles sont un peu plus nombreuses (73 MAM soit 23%) à avoir bénéficié de la prime à l'installation des assistants maternels exerçant en dehors de leur domicile (également versée par la CAF). Le PALA, prêt personnel et incessible, n'engage pas les assistants maternels à le contracter (contrainte en cas de départ de la MAM) et la prime à l'installation ne s'adresse qu'aux assistants maternels nouvellement agréés.

III.2.2. Constituer les fonds nécessaire au démarrage de l'activité

34% des MAM déclarent avoir eu des difficultés pour réunir les fonds nécessaires au démarrage de l'activité. La recherche de financement est identifiée, après la recherche du local, comme une difficulté importante pour la réalisation du projet.

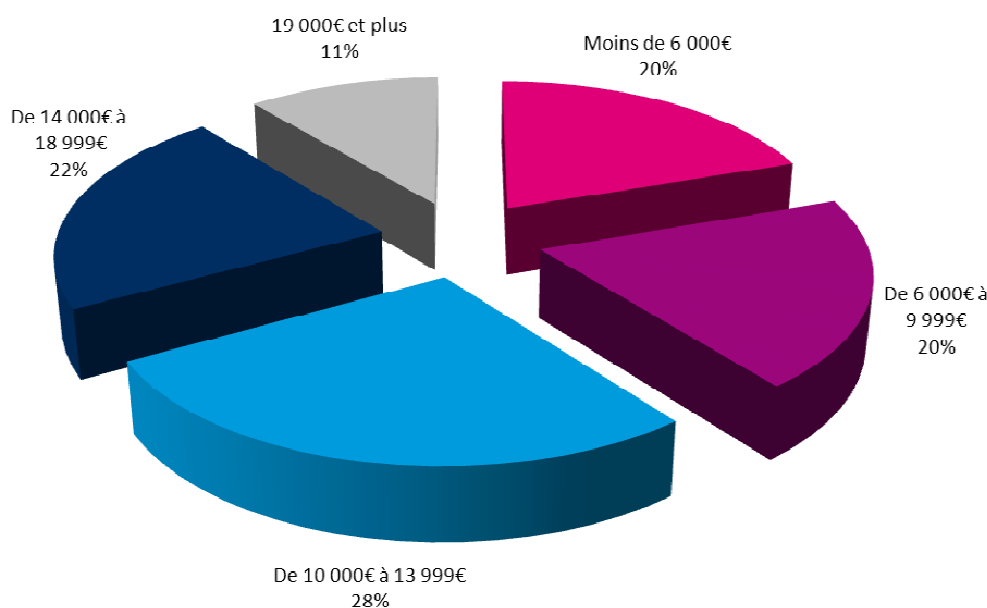
La trésorerie de départ, dédiée aux dépenses d'investissement et aux premières charges de fonctionnement, s'élève en moyenne à 5 095 euros (avec un minimum de 110 euros et un maximum de 40 000 euros). **Cette trésorerie est constituée pour l'essentiel par l'épargne personnelle des assistants maternels (78%), puis par des subventions (19%) et des emprunts bancaires (16%).**

Huit MAM sur dix ont dû faire des travaux pour satisfaire les normes de sécurité requises et ce, quelle que soit la zone d'implantation de la MAM (rural ou urbain). Le coût moyen des travaux, s'élève à 5 273 euros, avec un minimum de 50 euros et un maximum de 90 000 euros (Seules les deux tiers des MAM concernées ont fait part de ce montant). **En moyenne, le coût des travaux est équivalent à la trésorerie constituée par les assistants maternels pour leur projet.** Dans 71% des cas, l'épargne personnelle des assistants maternels a financé le coût des travaux, dans une moindre mesure, 23% ont eu un apport de la commune et 16% ont fait un ou plusieurs emprunts bancaires.

IV. Budget de fonctionnement et équilibre budgétaire de la MAM

Plus des deux tiers des MAM ont précisé leur budget annuel de fonctionnement. **En moyenne, il est de 12 434 euros par an** (minimum 360€ et maximum 75 000€). Les deux tiers des MAM ont un budget de fonctionnement inférieur à 14 000 euros (Figure 4).

Figure 4 Budget annuel de fonctionnement de la MAM



Source : Étude relative aux caractéristiques et à la localisation des MAM, CRÉDOC – DSS, Mars 2013.
Champ : Sur les 218 MAM ayant indiqué le montant de leur budget annuel de fonctionnement.

Les MAM situées en zone urbaine sont plus nombreuses à disposer d'un budget de 1 600€ et plus par enfant (35% contre 20%), contrairement aux MAM en zone rurale ayant davantage un budget de fonctionnement inférieur à 1 000€ par enfant (54% contre 42%).

La grande majorité des maisons d'assistants maternels ont établi un tarif commun d'activité pour les parents (84%). En moyenne, le tarif s'élève à 3,40 euros par heure et les indemnités d'entretien sont de 3,16 euros par jour. **Les tarifs et les indemnités journalières apparaissent plus élevés en MAM qu'à domicile.** (Cf.4.1 revenus d'activité).

Pour 81% des MAM, les revenus d'activité de la MAM (revenus de chaque assistant maternel et aides institutionnelles) permettent de faire face aux charges de fonctionnement (loyer, eau, électricité, impôts, nourriture ...). Les 19% de MAM restantes (dont les revenus d'activité ne permettent pas de faire face aux charges de fonctionnement) ne se différencient pas de l'ensemble des MAM.

Par ailleurs, seulement 28% des MAM perçoivent au moment de l'enquête des aides ou subventions pour le fonctionnement de la MAM. Ces aides viennent essentiellement de la commune ou de l'intercommunalité (58%), moins souvent du Conseil général ou de la CAF (13%), et sont exceptionnelles (49% des cas), voire annuelles (40% des cas). **En moyenne, le montant global de ces aides financières ou subventions s'élève à 3 787 euros par an.**

Les collectivités soulignent la difficulté à soutenir financièrement un dispositif atypique, relevant d'une initiative privée, potentiellement difficile à intégrer à une offre d'accueil locale et relativement précaire. Par ailleurs, les critères de financement et les contreparties demandées (qualité d'accueil, type de contrats retenus...) ne sont pas à ce jour clairement définis.

IV.1.1. Revenus d'activité

La plupart des assistants maternels ayant exercé à domicile ont augmenté leur tarif d'activité lors du passage en MAM (Erreur ! Source du renvoi introuvable.). De manière générale, le niveau de revenu en MAM est plus élevé qu'à domicile. **Ainsi, le salaire horaire net médian⁵⁵ s'élève à 3,29 euros en MAM contre 2,97 euros à domicile en 2010 (France entière)⁵⁶.**

Cette hausse des revenus s'explique par l'augmentation des tarifs, la hausse du nombre d'enfants effectivement accueillis (densité de l'agrément) et la faible part des temps partiels⁵⁷.

Pour la majorité des assistants maternels (81%), les revenus d'activité de la MAM (revenus de chaque assistant maternel et aides institutionnelles) permettent de faire face aux charges de fonctionnement de la MAM (loyer, eau, électricité, impôts, nourriture...).

⁵⁵ Salaire horaire net : rapport du salaire net perçu au nombre d'heures de garde effectuées.

⁵⁶ L'e-ssentiel, L'activité des assistants maternels, n°116, novembre 2011.

⁵⁷ Cf. Estimée au regard des temps d'activité importants (partie 2, 4) et de la faible part d'assistants maternels cumulant un grand nombre de contrats sur leur agrément ; les assistants maternels agréés pour l'accueil en simultané de quatre enfants assument relativement peu cinq contrats et plus (partie 2, figure 21).

Seuls 36% des assistants maternels estiment toutefois que l'activité en MAM permet d'augmenter ses revenus par rapport à l'activité à domicile.

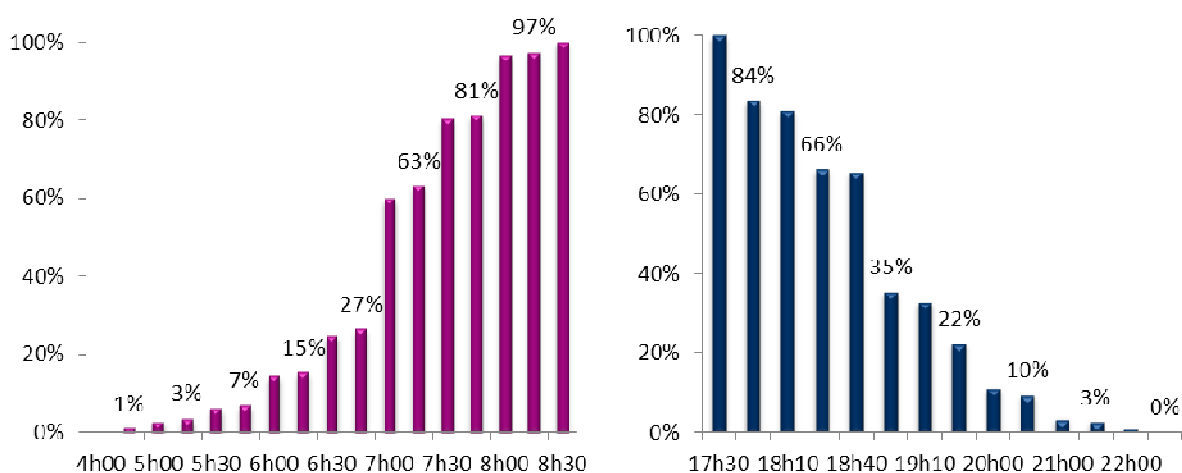
V. Organisation et fonctionnement de la MAM

V.1. Organisation de la MAM

Dans plus de huit cas sur dix, les maisons d'assistants maternels ont le statut d'association (86%). Elles ont rarement désigné un référent unique pour les relations avec les partenaires institutionnels, seules un tiers l'ont fait. **Plus des deux tiers (68%) n'ont pas signé de convention établissant les responsabilités des différentes parties dans le fonctionnement de la MAM**, 20% des MAM en ont signé une avec le Conseil général et la CAF.

Les MAM ouvrent en moyenne à 7h et ferment à 19h. Quelques MAM proposent une amplitude horaire importante : ouverture à 4h30 et fermeture à 22h pour une MAM, 8 MAM ouvrent avant 6h et ferment après 19h30 (Figure 5).

Figure 5 Amplitude horaire de l'ouverture des maisons d'assistants maternels



Source : Étude relative aux caractéristiques et à la localisation des MAM, CRÉDOC – DSS, Mars 2013.

Champ : Sur les 116 MAM ayant renseigné des horaires d'ouverture et de fermeture.

Guide de lecture : 60% des MAM sont ouvertes à 7h du matin.

Pour les deux tiers des MAM, les assistants maternels pratiquent un roulement pour assurer les horaires d'ouverture. **Toutes les maisons d'assistants maternels, excepté 5, pratiquent la délégation d'accueil.** L'amplitude horaire (77%) et l'absence d'un assistant maternel (53%) justifient principalement le recours à la délégation d'accueil. L'amplitude horaire n'est pas nécessairement beaucoup plus importante qu'à domicile.

Partie II : caractéristiques des professionnels et essai de typologie de l'activité en MAM

Synthèse

Le texte de référence⁵⁸ portant création des MAM offre la possibilité aux assistants maternels d'exercer leur activité dans un cadre d'accueil commun. Ce texte fait l'objet d'interprétations et de mise en œuvre diverses. **La plupart des Conseils généraux l'appréhendent comme le regroupement d'accueils individuels** ; ils agréent au maximum quatre assistants maternels pour exercer dans un même lieu mais n'agrément pas une structure. Pour rappel : l'autorisation administrative d'ouverture de la MAM en tant qu'ERP (établissement recevant du public) est délivrée par le maire. L'exercice en MAM, en dépit d'un nombre estimé élevé d'enfants accueillis (16 maximum), ne relève pas d'un point de vue réglementaire de l'accueil collectif.

Ce hiatus cristallise **la difficulté de positionnement des services de PMI ne disposant pas de moyens suffisants pour accompagner pédagogiquement et réglementairement cet accueil de fait collectif, assuré par des assistants maternels non formés à cette pratique**. L'accueil en MAM, plus qu'un accueil collectif partagé est par ailleurs un accueil délégué. La délégation d'accueil, permettant de transférer la responsabilité de l'accueil à un assistant maternel autre que celui ayant contractualisé avec les parents pour l'accueil de l'enfant, intensifie le sentiment relatif des PMI de non maîtrise du dispositif et incidemment de la qualité d'accueil dispensé.

Pragmatiquement, les départements rencontrés tentent de **compenser** le manque de moyens disponibles pour l'accompagnement des MAM **par un suivi du montage du projet**, plus ou moins renforcé selon l'investissement départemental et partenarial sur la problématique MAM. L'examen des primo-agréments est également vigilant sur les aptitudes des candidates à travailler en équipe, à gérer un collectif d'enfants. **Certains départements requièrent une pratique à domicile minimale ou veillent à la présence d'assistants maternels expérimentés dans le collectif**.

Les services de PMI soulignent la difficulté d'un accueil qui n'est pas une simple transposition de pratiques individuelles issues du domicile. Cet accueil partagé, en l'absence de supervision et d'encadrement, doit être questionné par les assistants maternels dans son incidence sur le collectif de travail et l'accueil de l'enfant ; cette projection professionnelle conditionne la réussite du projet. L'attrait d'un accueil collectif et partagé, premier motif d'intérêt pour le projet MAM, peut évincer la question cruciale du sens de l'accueil et du renouvellement des pratiques, en dépit de l'élaboration formelle d'un projet d'accueil (étape requise par la plupart des départements). Très concrètement, les assistants maternels de notre corpus n'ayant pas suffisamment questionné la spécificité de l'accueil en MAM, par rapport au domicile ou à la collectivité, se sont exposés à d'importantes déconvenues fragilisant à moyen terme la MAM.

.../...

⁵⁸ « Par dérogation à l'article L.421-1, l'assistant maternel peut accueillir des mineurs au sein d'une maison d'assistants maternels. Le nombre d'assistants maternels pouvant exercer dans une même maison ne peut excéder quatre. Chaque parent peut autoriser l'assistant maternel qui accueille son enfant à déléguer cet accueil à un ou plusieurs assistants maternels exerçant dans la même maison. »

.../...

Pour la plupart des assistants maternels, l'accueil en MAM est une réponse aux contraintes de l'accueil à domicile (horaires étendus, isolement, faible reconnaissance professionnelle) et une promesse de renouvellement des pratiques. La délégation d'accueil est la pierre d'angle de tous les projets. Elle permet d'assurer l'amplitude horaire, libère des contraintes de temps (récupération) et permet l'organisation de temps d'activité spécifiques. **Les parents n'ont pas le choix de cette structuration** et le plus souvent de l'assistant maternel référent qui s'occupera principalement de leur enfant. **La personnalisation de la contractualisation s'amointrit**, le parent contractalise davantage avec une structure qu'avec un assistant maternel « choisi » et recruté, tout en restant juridiquement employeur d'un assistant maternel. **Le parent est employeur d'un salarié dont il ne maîtrise pas le cadre d'activité et avec lequel le lien est distendu.**

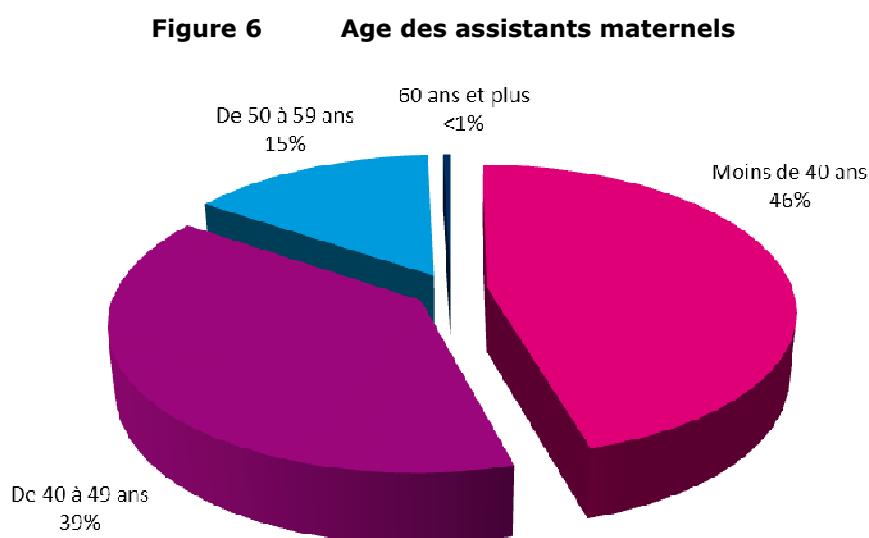
Le modèle MAM, selon la nature du projet d'accueil (positionnement par rapport au référentiel d'accueil usuel collectif/individuel), la structuration de l'offre d'accueil (usage de la délégation d'accueil, place des parents) et le parcours professionnel des assistants maternels **est variable allant de l'inspiration du collectif à l'affirmation d'un accueil familial renouvelé à mi-chemin entre le collectif et l'individuel.**

Pour autant, l'ensemble des MAM partage un modèle économique et juridique commun. De statut associatif, essentiellement pour l'obtention des aides financières institutionnelles, le modèle économique des MAM repose sur un équilibre difficile entre les revenus d'activités, à savoir les salaires et indemnités versés par les parents, et les charges en MAM structurellement plus importantes qu'à domicile. Hormis les aides CAF nationales (PALA et les primes à l'installation), les aides à l'investissement ou au fonctionnement des collectivités, départements ou communes, ne sont pas systématiques. De fait, la viabilité économique des MAM n'est rendue possible que par un nombre suffisants d'assistants maternels et d'enfants (trois assistants maternels agréées au minimum à trois enfants) et un démarrage financier de l'activité facilité (absence d'endettement pour les travaux et loyer négocié, voire gratuit). La recherche de compensation des charges, en général financée par la mise en commun des indemnités d'entretien, entraîne une augmentation des tarifs d'activité lors du passage en MAM, **la sélection des contrats les plus avantageux (temps plein), voire la demande d'une cotisation d'adhésion aux parents pour le financement des jeux ou du matériel.** Certains parents ont pu revoir à la baisse leur nombre d'heures ou le paiement des repas.

I. Caractéristiques des assistants maternels

I.1. Profil des assistants maternels exerçant en MAM

99% des assistants maternels sont des femmes. L'âge moyen des assistants maternels est de 40 ans (Figure 6).



Source : Étude relative aux caractéristiques et à la localisation des MAM, CRÉDOC – DSS, Mars 2013.

Champ : 843 assistants maternels ayant répondu à la question sur 873 fiches individuelles.

Huit assistants maternels sur dix ont des enfants à charge, en moyenne deux enfants, pour l'essentiel scolarisés : 62% ont des enfants âgés de 6 à 18 ans et 22% de 18 ans et plus. Quatre assistants maternels sur dix sont titulaires d'un CAP-BEP et 46% ont un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat. Un peu moins de la moitié des assistants maternels ont un diplôme en rapport avec le secteur de la petite enfance (45%), il s'agit pour l'essentiel du CAP petite enfance (66%) et du BEP sanitaire et social dans une moindre mesure (23%).

Les deux tiers des assistants maternels ont exercé à domicile avant de se lancer dans le projet de la MAM.

La moitié des assistants maternels ont fait connaissance avec leurs collègues grâce à leur réseau amical ou familial.

Comparaison avec les assistants maternels exerçant à domicile⁵⁹

Les assistants maternels exerçant en MAM sont plus jeunes, 46% ont moins de 40 ans contre 33% à domicile. Ils ont moins souvent d'enfants en bas âge, 16% ont des enfants âgés de moins de 6 ans contre 26% des assistants maternels à domicile.

Ils sont plus diplômés, 46% ont un diplôme supérieur ou égal au baccalauréat ; les assistants maternels à domicile sont 37% dans cette situation. Les assistants maternels exerçant en MAM ont plus souvent un diplôme en rapport avec le secteur de la petite enfance : 45% contre 18%.

★ Les débutants en MAM : un profil spécifique

Les assistants maternels débutant leur activité en MAM sont plus jeunes : les deux tiers ont moins de 40 ans contre seulement un tiers pour ceux ayant exercé à leur domicile.

Ils ont davantage d'enfants âgés de moins de 6 ans, 29% contre seulement 9%.

Ils sont également plus diplômés que leurs collègues : le tiers à un diplôme supérieur au bac (34%) contre seulement deux assistants maternels sur dix (19%). **Ils ont plus souvent un diplôme en rapport avec le secteur de la petite enfance (57% contre 37% des assistants maternels ayant exercé au domicile).**

I.2. Organisation et vécu de l'activité en MAM

I.2.1. L'activité en MAM par rapport au domicile

La quasi-totalité des assistants maternels pensent qu'exercer en MAM, par rapport à l'activité à domicile, permet de rompre l'isolement et de valoriser le métier d'assistant maternel (Figure 8).

Dans le cadre de l'étude réalisée pour la Direction Générale de la Cohésion Sociale⁶⁰, les assistants maternels exerçant à domicile, dans une moindre mesure, mettaient déjà en avant ces deux avantages.

Les assistants maternels exerçant en MAM ont davantage le sentiment que l'activité en MAM est le gage d'un accueil de qualité pour les enfants mais aussi pour les parents (79%).

Concernant l'activité stricto sensu, les assistants maternels de MAM estiment qu'il est plus facile de rencontrer des employeurs dans ce cadre d'activité et sans doute d'augmenter son temps de travail pour 38% des assistants maternels, en MAM ou à domicile.

⁵⁹ Étude relative à l'impact des mesures gouvernementales en faveur du développement de l'offre d'accueil chez l'assistant maternel, DGCS, CRÉDOC E2i - Mars 2012. Enquête auprès de 781 assistants maternels exerçant à domicile par questionnaire auto-administré.

⁶⁰ Ibid.

En outre, 36% estiment que l'activité en MAM permet d'augmenter ses revenus par rapport à l'activité à domicile.

Les deux tiers des assistants maternels exerçant en MAM aujourd'hui ont débuté leur carrière à domicile. Ils sont agréés en moyenne depuis 9 ans.

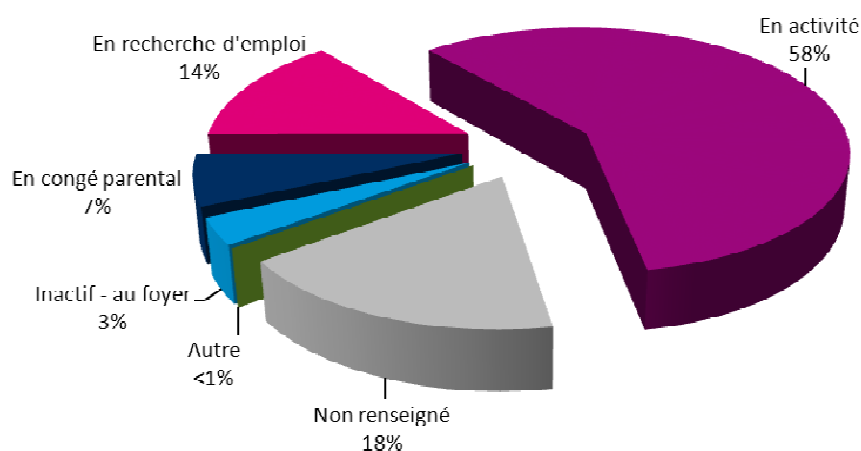
Les assistants maternels à domicile ont souhaité poursuivre leur activité en MAM principalement pour rompre leur isolement professionnel (88%), mais également pour renouveler leur pratique professionnelle (47%).

* Les débutants

Un tiers des débutants en MAM motivent leur choix d'activité par l'attrait du travail en équipe et la reconnaissance professionnelle (51%), les avantages pour la vie personnelle (33%) et la qualité de l'accueil pour l'enfant (32%).

Avant leur entrée en MAM, la moitié des « nouveaux » assistants maternels avaient une activité professionnelle.

Figure 7 Age des assistants maternels

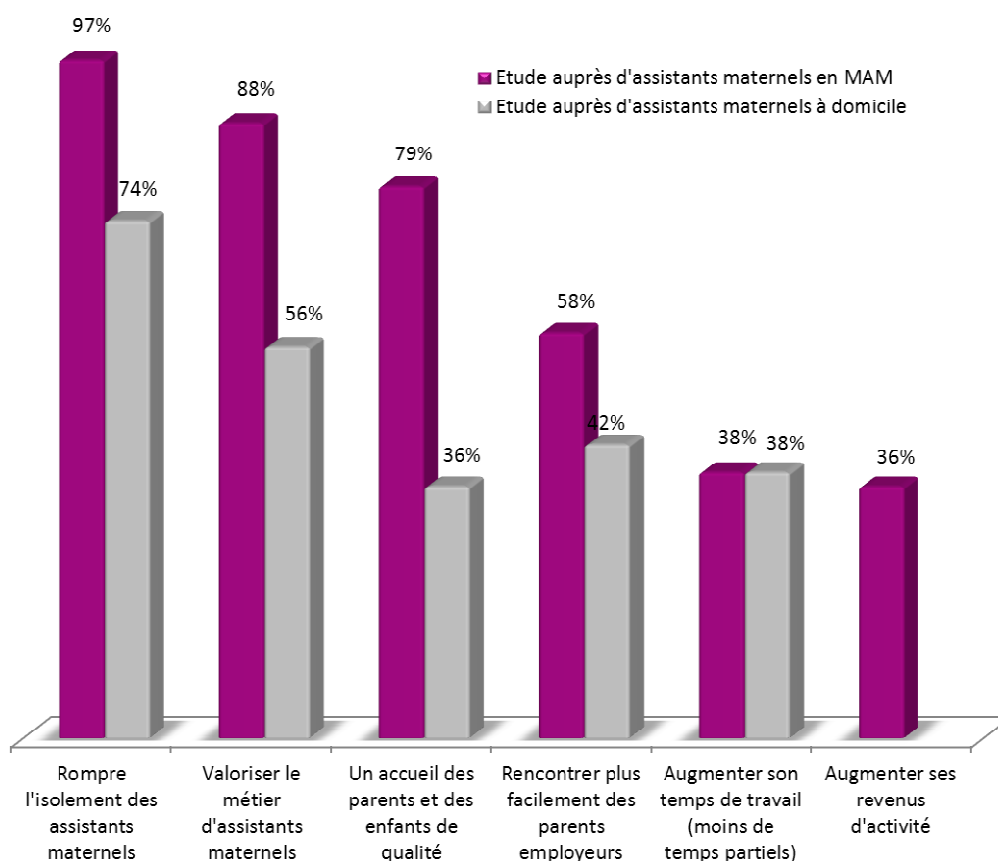


Source : Étude relative aux caractéristiques et à la localisation des MAM, CRÉDOC – DSS, Mars 2013.

Champ : Sur les 318 assistants maternels débutant leur activité en MAM.

Seuls 43% des assistants maternels en activité avant leur entrée en MAM ont donné des précisions sur leur emploi. Plus du tiers a exercé un métier dans le secteur de la petite enfance en milieu scolaire ou en structure collective, un assistant maternel sur dix a travaillé dans le secteur social mais en dehors de la petite enfance (ex : aides aux personnes âgées, agent hospitalier, maison de retraite). Enfin un autre tiers a travaillé dans un secteur autre que le social (ex : restauration, bâtiment, ...).

Figure 8 Les MAM par rapport à l'activité à domicile permettent ...



Source : Étude relative aux caractéristiques et à la localisation des MAM, CRÉDOC – DSS, Mars 2013.

Note de lecture : l'item « augmenter ses revenus d'activité » ne figurait pas dans les choix de réponses lors de l'enquête menée auprès des assistants maternels à domicile pour la DGCS.

I.2.2. Les avantages et les inconvénients de l'activité en MAM

Neuf assistants maternels sur dix ont cité au moins un avantage à l'activité en MAM. **Le partage et l'échange avec d'autres assistants maternels, le travail en équipe (67%) est le plus cité.** La collectivité pour les enfants, un meilleur accueil et la sécurisation du lieu (41%) ainsi que la rupture de l'isolement (38%) viennent ensuite.

Sur les 873 assistants maternels ayant répondu à l'enquête, 473 ont cité des inconvénients à l'activité en MAM (soit 54%). Premier Inconvénient le manque d'aides financières (49%), en second les problèmes relationnels entre assistants maternels (31%). Cependant, 118 assistants maternels (soit 25% des répondants) ont tenu à préciser qu'il n'y avait pas d'inconvénients à l'activité en MAM

Par ailleurs, la moitié des assistants maternels ont déclaré que leur MAM connaît des difficultés de fonctionnement (50%). Il s'agit essentiellement de difficultés liées aux charges financières pesant sur la MAM (40%). Le poids des tâches administratives (18%) et le poids des tâches ménagères (13%) complexifient le fonctionnement de la MAM.

I.3. L'agrément en MAM

77% des assistants maternels⁶¹ sont agréés en MAM pour l'accueil en simultané de 4 enfants et 20% pour 3 enfants. Cela correspond pour 93% d'entre eux à leur demande d'agrément. Les assistants maternels à domicile sont 22% à être agréés pour 4 enfants et 46% pour 3 enfants⁶².

Une différence s'observe entre les assistants maternels débutant en MAM et ceux ayant une expérience antérieure. Les débutants sont plus nombreux à avoir un agrément plus faible, 33% sont agréés pour 2 ou 3 enfants contre seulement 17% des assistants maternels expérimentés.

En moyenne, les assistants maternels accueillent effectivement 4 enfants en MAM.

I.3.1. Evolution de la capacité d'accueil et effectivité de l'agrément à domicile

Rappel : les deux tiers des assistants maternels ont exercé à domicile avant l'activité en MAM.

Avant leur entrée en MAM, 44% des assistants maternels étaient agréés à domicile pour l'accueil en simultané de trois enfants et 36% pour 4 enfants. Cet agrément correspondait pour une grande majorité des assistants maternels à leur souhait d'accueil (93%).

Dans la majorité des cas, à savoir 60% des assistants maternels à domicile accueillait autant d'enfants que leur agrément leur permettait.

40% des assistants maternels ont déclaré ne pas utiliser la capacité maximale de leur agrément lorsqu'ils exerçaient à domicile.

Cette situation était choisie pour 41% des assistants maternels concernés **pour préserver la qualité de l'accueil.**

Néanmoins, pour 36% cette situation était subie ; **ils ne parvenaient pas à trouver plus de contrats.** Les difficultés à trouver des contrats s'expliquaient essentiellement par le manque de demandes d'accueil dans leur périmètre d'activité. L'étude pour la DGCS⁶³ montre que le principal motif de l'inactivité des assistants maternels à domicile est la difficulté à trouver des enfants à accueillir donc des parents employeurs (47%). Seuls 14% des assistants maternels à domicile déclarent avoir connu des périodes de chômage ou d'inactivité.

⁶¹ Ensemble des assistants maternels : assistants maternels ayant exercé à domicile et assistants maternels débutant leur activité en MAM.

⁶² Étude relative à l'impact des mesures gouvernementales en faveur du développement de l'offre d'accueil chez l'assistant maternel, DGCS, CRÉDOC E2i - Mars 2012. Enquête auprès de 781 assistants maternels exerçant à domicile par questionnaire auto-administré.

⁶³ Ibid.

Figure 9 Agrément et accueil effectif à domicile

Accueil effectif	Agrément					Ensemble
	1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants	5 enfants ou + par dérogation	
Aucun	0%	9%	3%	2%	0%	3%
1 enfant	100%	27%	4%	2%	0%	7%
2 enfants	0%	55%	21%	4%	0%	19%
3 enfants	0%	5%	64%	26%	8%	39%
4 enfants	0%	4%	6%	53%	28%	24%
5 enfants et +	0%	0%	2%	14%	64%	9%
Effectif	4	75	235	194	25	533

Source : Étude relative aux caractéristiques et à la localisation des MAM, CRÉDOC – DSS, Mars 2013.

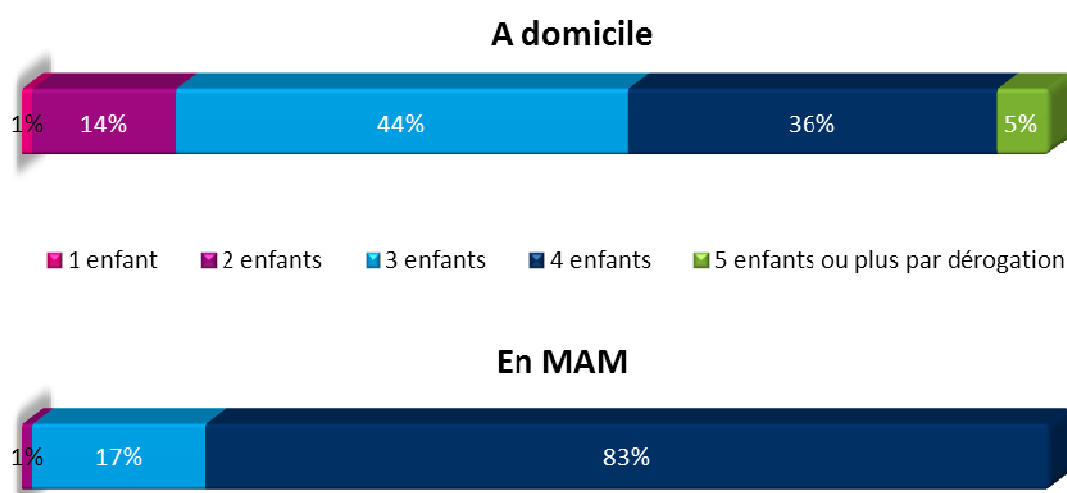
Champ : Sur les assistants maternels ayant travaillé à domicile avant la MAM

I.3.2. Evolution de la capacité d'accueil et effectivité de l'agrément en MAM

Lors du passage en MAM, les agréments théoriques ont évolué : 83% des assistants maternels sont agréés pour l'accueil de 4 enfants en simultané. 17% des assistants maternels sont agréés pour l'accueil simultané de 3 enfants. (Figure 10).

Les agréments pour l'activité en MAM correspondaient à leur souhait pour 95% d'entre eux.

Figure 10 L'agrément du domicile ... à la MAM



Source : Étude relative aux caractéristiques et à la localisation des MAM, CRÉDOC – DSS, Mars 2013.

Champ : Sur les 555 assistants maternels ayant exercé à domicile.

Au moment du passage en MAM, l'agrément gagne en « densité » ou en effectivité : les assistants maternels accueillent effectivement le nombre d'enfants accordés par l'agrément pour un accueil simultané, voire plus si l'accueil n'est pas simultané.

Ainsi, 92% des assistants maternels agréés pour 3 enfants accueillent aujourd'hui en MAM 3 enfants ou plus. Et ne sont plus que 8% à ne pas accueillir autant d'enfants que leur agrément le permet (contre 28% à domicile).

De même, les assistants maternels agréés pour l'accueil simultané de quatre enfants ne sont plus que 18% à accueillir moins d'enfants (contre 34% à domicile).

Figure 11 Agrément et accueil effectif en MAM

Accueil effectif	Agrément			Ensemble
	2 enfants	3 enfants	4 enfants	
1 enfant	0%	2%	1%	1%
2 enfants	50%	6%	1%	2%
3 enfants	50%	51%	16%	22%
4 enfants	0%	23%	55%	50%
5 enfants et +	0%	18%	27%	25%
Effectif	2	88	418	508

Source : *Étude relative aux caractéristiques et à la localisation des MAM, CRÉDOC – DSS, Mars 2013.*

Champ : *Sur les assistants maternels ayant travaillé à domicile avant la MAM*

II. Le choix de l'activité en MAM

II.1. Le double choix du collectif pour les assistants maternels

II.1.1. L'attrait du collectif EAJE

Quel que soit le parcours personnel et professionnel des assistants maternels, l'attrait du collectif et plus précisément de la structure collective en tant qu'établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE), constitue le principal motif d'intérêt pour le projet MAM. Le dispositif offre l'opportunité, jusqu'à présent inexistante, de créer et piloter un projet d'accueil collectif, voire de rivaliser avec ce qu'il est possible de nommer « le modèle crèche ». De manière plus ou moins formulée, il s'agit ainsi d'investir un champ de professionnalisation ou, tout au moins de reconnaissance professionnelle, qui dans l'esprit des assistants maternels leur était refusé à domicile. La structure MAM, par sa parenté avec l'accueil collectif, se révèle gage de professionnalité et de reconnaissance afférente.

« **Il y a longtemps que je voulais travailler en structure** et comme je ne pouvais pas rentrer en crèche c'était le bon moment d'essayer et la satisfaction de pouvoir arriver à faire quelque chose. **Moi je voulais travailler en crèche mais c'est vrai qu'il faut avoir le diplôme, le CAP petite enfance, j'aurais pu faire valoir mes acquis mais bon c'est un an de travail à monter le dossier.** À mon avis ça ne doit pas être évident, je mettais renseignée et puis c'est vrai qu'en 25 ans de métier j'aurais pu faire valoir mes acquis. **Mais comme il y a eu ces structures là j'ai dit pourquoi pas, on va essayer.** » MAM n°4

« Moi je travaillais en école avant, internat – externat, j'avais fait des colos, j'avais le BAFA et ça faisait longtemps que j'avais le projet de monter un truc. **Crèche, je ne peux pas car je n'ai pas les diplômes donc du coup, un jour j'ai proposé à ma belle-sœur après avoir découvert ça sur internet, des forums.** On a monté le projet toutes les trois. [...] Déjà on s'est renseignées, on a monté un dossier et on a rencontré le Conseil général et après ça c'est fait progressivement. On a mis un an. L'envie de travailler à plusieurs, l'histoire de la collectivité d'avoir plusieurs enfants. Et puis c'est le projet en lui-même qui était passionnant. » MAM n°6

« **On a un regard beaucoup plus professionnel qu'à la maison et les gens nous regardent différemment.** [...] Etre assistants maternels, on appelle ça nounou et quand tu as créé ce type de maison, on nous dit tu as créé une crèche, alors qu'on emploie pas du tout ce mot-là. **Le regard des gens est différent mais ça fait vraiment plus professionnel, on se rend compte quand on rentre dans notre MAM : on a un espace dédié aux enfants avec du mobilier totalement adapté aux enfants.** » MAM n°9

II.1.2. L'attrait d'un collectif d'exercice

Cet attrait quasi inconscient pour un modèle institutionnalisé, normé de l'accueil du jeune enfant est par ailleurs sous tendu par une volonté, pour la plupart des assistants maternels, de renouveler leur pratique professionnelle au sein d'un collectif. Il s'agit ainsi de sortir de l'isolement du domicile et, si ce n'est de réinterroger les pratiques, de mutualiser des savoir-faire et des compétences diverses. Or, la capacité des assistants maternels à questionner le sens d'une activité collective dépassant le seul transfert d'exercice du domicile à la MAM conditionne la viabilité et la pertinence du projet MAM. Ainsi, les différents projets se situent entre cette quête de reconnaissance professionnelle passant par la structuration de l'accueil collectif et ces souhaits d'un collectif d'exercice nécessaire au renouvellement des pratiques. La variété des projets et modes d'organisation constituent l'axe d'analyse de la typologie des MAM proposée dans la suite de l'analyse (Cf. Partie II 4/).

« **Au départ nous étions deux à l'initiative du projet, dont je fais partie.** On avait entendu par voie de presse qu'il y avait cette possibilité avec cette nouvelle loi qui venait d'être adoptée. On a été séduites, mon autre collègue et moi, puisqu'on se voyait déjà pour des activités à faire de manière commune. **On était séduites par le fait de pouvoir cumuler nos compétences et pouvoir s'organiser différemment, pouvoir séparer sa vie professionnelle de sa vie personnelle et pouvoir faire des activités par tranche d'âge.** » MAM n°9

« **Le projet, il a été fait pour le bien-être des enfants, pour ne plus les couper de leur sieste, pour leur poser un cadre où ça bouge beaucoup moins, où on puisse faire des activités ensemble. Qu'on puisse mutualiser nos compétences.** On est parties sur la base de l'alimentation, faire découvrir aux enfants, les légumes du marché avec de sorties. [...] On va aussi une découverte de l'école maternelle par la lecture.» MAM n°8

« Etre à domicile toute seule toute la journée, ce n'est pas très rassurant, l'isolement social est important. Je pense que la majorité des assistants maternels sont attirés par la MAM pour sortir de cela. La construction du projet en dépit de mes craintes s'est bien passée, on discutait de tout mais dans la pratique, une fois l'ouverture faite... il a fallu que tout le monde se fasse à l'idée qu'on était en équipe et plus à la maison et qu'il n'y avait plus seulement quatre enfants à s'occuper. En fait, je me suis aperçue que les pratiques de mes collègues n'étaient pas les miennes et surtout qu'elles ne convenaient pas. A domicile depuis 10 ans, elles n'avaient plus de recul sur leur manière de faire et ne trouvaient pas choquant de réveiller un enfant ou de le forcer à manger. Moi, je ne pouvais pas faire la délégation d'accueil dans ces conditions. » MAM n°10

II.2. La délégation d'accueil principe structurant de la MAM

II.2.1. Un outil de rationalisation d'un accueil partagé pour les assistants maternels

Traduction concrète, pragmatique d'une conception collective de l'activité d'accueil, la délégation d'accueil, dans la conception des projets, est l'élément permettant aux assistants maternels de sortir des contraintes organisationnelles, relationnelles et pédagogiques de l'accueil à domicile. La délégation est ainsi constitutive d'une structure basée sur la mutualisation des pratiques. En ce sens, c'est un outil de rationalisation d'un accueil collectif partagé diversement mis en œuvre et valorisé d'une MAM à l'autre.

En premier lieu, la délégation permet de sortir des servitudes du domicile en matière d'horaires et de mettre à distance la relation exclusive avec l'enfant et les parents employeurs. Le passage du domicile à la MAM repose essentiellement sur ce souhait de faciliter le vécu de l'accueil par la mise en commun de la difficulté. A minima, la délégation permet de couvrir l'amplitude horaire de la structure par un roulement des assistants maternels le soir ou le matin. Dans sa plus grande extension, elle permet aux assistants maternels de se dégager du temps de relâche (une journée ou une demi-journée dans la semaine), de gérer les arrêts maladie ou les congés. Ce confort organisationnel permet également de distendre le lien avec le parent employeur qui n'est ainsi plus en contact permanent avec son assistant maternel, devenu une sorte de référent principal de l'enfant.

La délégation permet par ailleurs d'approfondir le projet d'accueil par l'organisation de temps pédagogiques spécifiques, complexes à mettre en œuvre au domicile au regard du nombre d'enfants et de leur possible diversité d'âge : sorties au RAM, à la médiathèque, au marché, activités selon l'âge...

Plus globalement, elle permet de faciliter la souplesse de fonctionnement au quotidien : préparation des repas, temps du coucher, accueil des périscolaires (gestion des temps de mobilité nécessaires).

Quel que soit l'usage de la délégation, celle-ci apparaît indispensable au fonctionnement de la structure et les parents n'ont pas le choix véritable de la remettre en question. Ces derniers l'ont particulièrement bien intégrée comme norme de fonctionnement de la MAM (Cf. partie II) ; ils se souviennent de la signature d'une sorte de décharge non nominative et à usage permanent sans

motif spécifique. L'esprit de délégation permanente par la dilution du lien entre l'assistant maternel et le parent interroge la place de ce dernier dans la régulation de l'accueil, passant d'un parent employeur, dans l'incapacité relative à agir sur la qualité de l'accueil proposé, à un consommateur ou acheteur de services (Cf. Partie II). Cette conception partagée, par les assistants maternels et par la plupart des parents, d'une activité collective déléguée, mutualisée ne s'accorde pas nécessairement avec la vision de certains conseils généraux d'un accueil individuel regroupé caractéristique selon l'institution de l'accueil en MAM (Cf. partie III)

Rappelons que le contrat de droit privé régissant l'accueil de l'enfant, à domicile comme en MAM, est conclu entre le parent employeur et l'assistant maternel salarié en charge de l'enfant. A titre dérogatoire, la loi précise que chaque parent peut autoriser l'assistant maternel qui accueille son enfant à déléguer cet accueil à un ou plusieurs assistants maternels exerçant dans la même maison. Cette délégation ne doit toutefois pas avoir pour conséquence le non-respect de l'agrément de l'assistant délégataire, du temps de travail contractualisé ou faire l'objet d'une rémunération.

« L'autorisation figure dans le contrat de travail de l'assistant maternel. L'accord de chaque assistant maternel auquel l'accueil peut être délégué est joint en annexe au contrat de travail de l'assistant maternel délégant. L'assistant maternel délégataire reçoit copie du contrat de travail de l'assistant maternel délégant. La délégation d'accueil ne fait l'objet d'aucune rémunération. »

« Art. L.424-3.-La délégation d'accueil prévue à l'article L.424-2 ne peut aboutir à ce qu'un assistant maternel accueille un nombre d'enfants supérieur à celui prévu par son agrément, ni à ce qu'il n'assure pas le nombre d'heures d'accueil mensuel prévu par son ou ses contrats de travail. »

« Art. L.424-4.-Les assistants maternels qui bénéficient de la délégation d'accueil s'assurent pour tous les dommages, y compris ceux survenant au cours d'une période où l'accueil est délégué, que les enfants pourraient provoquer et pour ceux dont ils pourraient être victimes. Cette obligation fait l'objet d'un engagement écrit des intéressés lorsque la demande d'agrément est formulée auprès du président du conseil général dans les conditions prévues à l'article L.424-5. »

II.2.2. Un principe de fonctionnement non négociable pour les parents

Seuls 12 parents connaissent la délégation d'accueil, parmi eux 11 déclarent la pratiquer. Pour la majorité des parents la délégation d'accueil est pratiquée pour des besoins ponctuels d'une amplitude horaire plus importante (8 sur 11). Réponses à mettre en regard des analyses qualitatives montrant le caractère subi de la délégation d'accueil pour les parents. Ceux-ci n'ont pas d'autre choix que d'accepter une délégation d'accueil imposée par les assistants maternels pour le fonctionnement de la collectivité. La délégation d'accueil est très peu identifiée pour l'organisation des activités ou des sorties des enfants (3 réponses), ou bien encore en cas de maladie, de retard de l'assistant maternel ou de formation obligatoire (2 sur 11).

Pour reprendre les mots d'un parent : « la MAM, c'est plus souple ». La délégation d'accueil concrétise cette souplesse de fonctionnement et des relations notamment.

En contrepoint de l'accueil à domicile, les parents apparaissent ainsi satisfaits de la relative distension en MAM du lien avec l'assistante maternelle. Ceux ayant eu quelques difficultés avec leur assistante maternelle, dans la gestion de la relation employeur / employé se montrent soulagés de

sortir de l'exclusivité de cette relation. La délégation d'accueil, de ce point de vue, ne dérange pas la plupart des parents. De manière générale, les parents semblent quelque peu dépossédés de cette relation employeur employé. Ils intègrent de fait la vie d'une structure. L'assistante maternelle n'est pas choisie. Le parent prend la place et l'assistante maternelle qui lui sont attribuées, ne négocie pas des tarifs d'activité communs, signe nécessairement la délégation d'accueil pour le bon fonctionnement de la structure, valide le décompte d'heures mensuel remis par l'assistante maternelle et dépose son chèque le plus souvent à l'accueil sans le remettre à l'assistante maternelle de son contrat. La notion même de contrat réglant les rapports entre employeur et salarié semble caduque. Le parent ne s'apparente plus à un employeur ayant un droit de regard sur l'activité du salarié. Il est acheteur d'un service qu'il ne définit pas.

*« En fait, les enfants sont mieux dans ce cadre adapté qu'au domicile. Ils se coltinent déjà notre quotidien, **je ne paie pas pour cela. La vision de l'employeur est très très loin de moi.** Disons, qu'il y a une dimension de confiance et employeur ou pas, MAM ou crèche, s'il y a un problème avec mon enfant, je réagis avant tout en tant que parent. » Parent n°2*

« Je n'ai pas eu la nounou que je connaissais un peu de vue. J'ai eu celle qui avait une place disponible. » Parent n°1

« Avec mon fils, quand on va chercher Lisa, on dit qu'on va à la crèche ! C'est vrai qu'on joue la carte de la collectivité. Le local est très grand, avec du matériel récupéré et un peu moderne. Quand je paie, je dépose le chèque au nom de mon assistante maternelle à l'accueil, au bureau, c'est un peu comme si on payait une structure. » Parent n°1

Par ailleurs, les parents ont particulièrement bien intégré que la délégation d'accueil est nécessaire à l'organisation de la structure. Les parents soulignent l'impossibilité pour les assistantes maternelles de couvrir l'amplitude horaire sans roulement, d'intégrer des temps nécessaires de relâche ou d'organiser des sorties avec les enfants par exemple.

D'autre part, la délégation d'accueil est cohérente avec le désir des parents de voir croiser les regards sur leur enfant. De ce fait, elle concrétise le fait que l'enfant est accompagné par plusieurs adultes référents. De manière générale, la délégation d'accueil caractérise pour les parents l'activité en MAM. Parents qui se souviennent vaguement avoir signé une sorte de décharge de validité permanente et non nominative. Le terme même de délégation d'accueil n'est identifié qu'après relance de l'enquêteur. Quelques parents évoquent tout de même la difficulté potentielle à obtenir de l'information sur des moments précis de la journée (coucher, repas) lorsque l'assistante maternelle du soir n'était pas présente sur ces temps. Pour les bébés, la transmission par écrit, sur le modèle des crèches semble bien fonctionner.

« J'ai signé un contrat avec une assistante maternelle mais en fait dans ma tête c'est avec les deux. J'ai signé une sorte de décharge de responsabilité pour qu'elles s'occupent de mon enfant, l'une autant que l'autre. Je peux le laisser à l'une le matin et le récupérer auprès de l'autre le soir. Je leur ai confié exactement les mêmes droits vis-à-vis de mon enfant. Cela ne pose pas vraiment de souci de communication (autour de l'enfant). » Parent n°2

*« La délégation ? Je pense avoir signé quelque chose dans le contrat, je ne sais plus exactement ce qui est mentionné. **Mais de toutes façons, c'est entendu que vu les horaires, elles doivent***

faire un roulement sur la semaine pour l'ouverture et la fermeture. En fait, les quatre s'occupent tout autant de Lisa, ce qui ne me pose pas vraiment problème. Même si parfois, on aimerait en savoir plus sur le dodo ou le repas. Mais quand elle était bébé, elles notaient précisément les heures, les infos pour être sûr d'avoir l'information. Parent n°1

*« J'ai eu un contrat avec l'une mais l'autre assistante maternelle peut également sans occuper. J'ai signé un document. (Relance : la délégation d'accueil ?) **Oui, c'est ça. Pour l'organisation des horaires de travail, cela paraît évident, ce n'est pas un souci. Je n'ai pas de difficulté pour obtenir une information sur mon enfant, mais je me suis déjà posée la question s'il y avait plus d'assistantes maternelles et plus d'enfants, ça doit être plus compliqué. Ici, elles sont deux et connaissent bien tous les enfants.** » Parent n°3*

*« Je les ai rencontrées, **on m'a dit : ce sera Sylvie votre assistante.** Je ne l'ai vue que pour l'adaptation, je l'ai rencontrée au fur et à mesure. Et ce n'est pas forcément elle, le matin ou le soir. Je sais que quand elle est en repos par exemple, on s'occupe de ma fille. Je sais que j'ai signé quelque chose qui n'était pas nominatif ». Parent n°4*

*« Et puis aussi c'est un système : **par exemple si la nounou de ma fille est souffrante elle irait quand même à cet endroit et c'est une autre nounou qui prendrait le relais.** Car elles arrivent à avoir une souplesse **et ça me rassure de savoir que je peux quand même amener ma fille là-bas en cas de maladie de sa nounou.** C'est quoi la délégation d'accueil ? (explication donnée par l'enquêteur) **Ah oui, c'est tout l'intérêt de la MAM. J'ai signé par anticipation avec mon mari en entrant dans la MAM** » Parent n°5*

II.3. Le difficile suivi PMI

II.3.1. Un accompagnement PMI dans le strict cadre légal : s'assurer des aptitudes à exercer en MAM

Soutien affiché ou non, l'accompagnement des MAM s'avère chronophage pour les services de PMI fonctionnant à moyens constants. Quels que soient les territoires, des sollicitations plus ou moins formalisées requièrent l'attention de professionnels vigilants à la pertinence et à la solidité des projets soumis. Il s'agit d'écarter les projets non aboutis, voire alarmants, et donner le plus de chances de réussite aux projets prometteurs. Sur l'ensemble des sites, les professionnels PMI se livrent tout d'abord à une évaluation individuelle des aptitudes des assistants maternels à exercer, s'il s'agit d'un premier agrément, et notamment à exercer en MAM pour les assistants maternels déjà agréés à domicile. Lors d'entretiens collectifs dans les locaux de la MAM l'accent est davantage mis sur la nature du projet, le sens de l'activité en MAM, la réalité et les écueils du travail en équipe, la place de l'enfant. Il ne s'agit pas de décourager les assistants maternels mais de les aider à se projeter dans les difficultés possibles de l'activité et ainsi s'assurer d'une certaine pérennité de la MAM. Il s'agit ainsi d'anticiper, d'éprouver autant que possible la pertinence et la qualité de l'accueil.

De manière générale, les départements considèrent la MAM dans l'organisation et la gestion des risques comme un collectif ; un collectif important de seize enfants accueillis. Et l'ensemble des

départements estiment que les assistants maternels ne sont pas préparés et encore moins formés à cet exercice. La complexité de cet accueil procède pour partie d'un manque de cadrage ou d'une trop grande souplesse du cadre d'activité. Les assistants maternels sont en effet confrontés à une double difficulté : une pratique d'accueil collective par ailleurs non encadrée, non accompagnée. L'absence de supervision au sein de ce collectif d'accueil ne peut que complexifier une pratique nécessitant des prérequis, à ce jour manquants.

II.3.2. Un suivi complexe voire impossible

Le suivi proposé par les services de PMI se concentre au mieux sur les premiers mois d'exercice. Une visite est en moyenne prévue le premier mois, une seconde dans le semestre ou au cours de l'année. Certains départements soulignent leur impossibilité à réaliser ce suivi. L'accompagnement des pratiques professionnelles est tout aussi limité que pour les assistants maternels exerçant à domicile. Les services de PMI n'ayant pas les moyens d'accompagner les pratiques et encore moins d'assurer les temps de médiations souhaités par certains assistants maternels.

Afin de cadrer à minima les pratiques, certains départements ont fixé dans leur règlement départemental quelques principes :

- l'invitation à exercer à domicile pour les assistants maternels débutants durant le temps de concrétisation du projet estimé à une année
- la pratique de l'activité à domicile durant une année pour au moins l'un des assistants maternels de la MAM
- la répartition des accueils par assistants maternels trois accueils de 0-18 ans et un accueil périscolaire

La problématique de l'accompagnement des MAM pose la question du positionnement des relais assistants maternels vis-à-vis des MAM. Les conseils généraux et les CAF rappellent que les RAM ont pour mission d'accompagner l'ensemble des assistants maternels, exerçant à domicile ou en MAM. Certains RAM informent les parents de l'existence des MAM et accueillent certains assistants maternels de MAM. Pour autant, les tensions relatées sur le terrain entre certaines animatrices et certaines assistants maternels en MAM et à domicile laissent poindre des rivalités ou des méfiances à aplanir pour normaliser les relations. Une extension de la mission des RAM à un accompagnement plus personnalisé des MAM (médiation par exemple) ou des parents employeurs n'est pas sans poser la question du financement de cet accompagnement. Une Caf ayant par ailleurs émis l'idée de porter l'animation d'un réseau de MAM, sur le modèle des RAM ou des EAJE.

Les missions des RAM, d'accompagnement des assistants maternels et des parents, permet d'évoquer la place des parents au sein des MAM. Dans leur souci d'évaluer ou d'appréhender la qualité du service rendu par les MAM, les CAF et les Conseils généraux questionnent tout particulièrement la place des parents au sein des MAM. Ces institutions ont le sentiment que les parents sont en quelque sorte dépossédés de leur rôle d'acteurs de la relation d'accueil. L'organisation collective de l'accueil, et notamment la délégation d'accueil, les ayant mis à distance de la réalité ou du concret de l'accueil de leur enfant.

Certains Conseils généraux, ne souhaitent pas et/ou n'ont pas les moyens d'accompagner spécifiquement les MAM, les communes font ce choix particulier.

II.4. Un modèle économique fragile

II.4.1. Des assistants maternels en situation économique précaire

La majorité des MAM sont en situation de relative précarité financière. Le risque financier se trouve majoré par le paiement d'un loyer dans le parc privé (et la réalisation de nécessaires travaux), un nombre d'assistants maternels réduit avec un agrément non maximal et l'absence d'aides financières institutionnelles. Ces dernières, inégales selon les territoires et les acteurs investis (peu d'aides des conseils généraux), viennent essentiellement en cours d'activité. Or les frais d'investissement sont le plus souvent conséquents et conduisent certains assistants maternels à mobiliser leur épargne ou contracter un prêt. Une MAM de notre échantillon démarre ainsi son activité avec 10 000 euros de passif, résultant de cinq mois de loyer, de frais de travaux et d'équipement. A noter, le statut associatif est nécessaire pour l'obtention d'aides institutionnelles. De fait, c'est une des premières démarches des assistants maternels lors du montage du projet.

*« En même temps que l'on montait le projet on a aussi monté l'association qui porte le même nom que le regroupement parce que pour l'argent pour tout ce qui était achats **c'était plus facile d'avoir un compte associatif que faire des frais chacune de notre côté.** En étant association, **déjà pour les assurances c'est beaucoup mieux** parce que pour assurer le local, on ne pouvait pas l'assurer chacune de notre côté, **il fallait une personne moral pour le faire. Et puis ça permet de demander des subventions, si ça avait été une personne physique elle n'aurait pas eu la subvention. Quand il a fallu faire une déclaration pour la restauration ça a été beaucoup plus facile parce qu'on était une association. Et puis pour le fonctionnement ça va tellement mieux comme ça.** » MAM n°8*

*« La mairie nous a soutenues car nous sortions de chez eux. Le service petite enfance, on a la chance de très bien les connaître et quand on a dit que l'on voulait ouvrir une MAM, on a été très bien accueillies. On a eu un rendez-vous très rapidement, on a été accueillies au moins deux fois dans les bureaux. **Ils nous ont dit : « On est là, on vous soutiendra ».** Ils ont prêté du matériel, on a signé une décharge et après ils ont fait l'inauguration de la MAM. Monsieur le maire est venu, qui à l'époque était ministre des affaires étrangères, on ne pensait pas qu'il allait se déplacer. Il nous a invitées à manger au restaurant avec plusieurs associations mais c'était en petit comité et on a pu parler de notre projet, parce que lui non plus il ne connaissait pas du tout les MAM. Et ce qu'on lui a expliqué c'est qu'on lui offrait huit places pour les enfants de la ville et que ça ne lui coûtait rien alors qu'une crèche de huit places c'est 30 000€ par enfant à l'année je crois. **Donc en contrepartie, on lui a demandé de faire un geste** car on offre gratuitement huit places à la ville de Bordeaux, on sait que la mairie a un budget, qu'elle a des subventions pour les associations donc on a eu le fonds d'intervention local mais qu'une fois et cette année il y a barrage. Le service petite enfance me répond qu'aujourd'hui il y a 11 MAM mais le problème c'est que nous sommes que deux assistantes maternelles (sous-entendu : c'est d'autant plus difficile pour nous) » MAM n°1*

« Quand on s'est mises toutes d'accord sur le projet, on a monté l'association tout de suite et ouvert un compte (en avril 2011) et de là on a mis 50€ chacune par mois. Ça nous a permis d'avoir un petit capital au départ pour investir dans le plus urgent. Et puis la chasse aux meubles a été lancée et on a eu la

*chance d'avoir Sylvie, qui avait un peu d'argent de côté qui nous l'a prêté pour acheter tout ce qui est électroménager parce que les subventions c'est bien beau mais ça arrive trop tard. **L'argent faut l'avancer même s'il rentre après.** Déjà ça, on n'a pas eu besoin de l'avancer, **on rembourse après en privé.** Et tous les travaux sont faits par le propriétaire. Ils ont tout fait et ils ont réparti le montant global sur huit ans. C'est notre loyer avec une bonne marge pour lui mais c'est logique. » MAM n°5*

La plupart des assistants maternels déclarent avoir augmenté leur tarif en passant en MAM notamment pour compenser la hausse des charges par rapport au domicile. Certaines ont pris pour règle de reverser les indemnités d'entretien au pot commun pour le paiement de ces charges. Cette pression financière de charges incompressibles pousse les MAM à adopter des stratégies d'optimisation du temps d'accueil. Ainsi, comme les EAJE confrontés à la PSU, certaines MAM optent pour des contrats à temps plein permettant un rendement maximal. Certains assistants maternels pratiquent par ailleurs des tarifs supérieurs au seuil d'éligibilité parentale à la prestation PAJE. Une des MAM interrogée demande aux parents une cotisation pour adhérer à l'association afin de financer l'achat de matériel, de jeux. Certains parents sont amenés à réduire le temps de présence de leur enfant pour des raisons financières. A titre comparatif, les entretiens menés auprès des institutions (CAF ou Conseil général) soulignent que certaines micro-crèches ayant fait le choix d'un financement PAJE pratiquent des tarifs sensiblement plus élevés et moins accessibles à certaines catégories de parents. Une part importante d'assistants maternels toutefois déclare une baisse de leurs revenus en MAM (400 euros en moyenne). Dans leur ensemble, les assistants maternels souhaitent ainsi une augmentation de leur agrément pour accueillir un maximum d'enfants. Un arrêt maladie de longue durée, un congé maternité ou une démission exposent ainsi les MAM à un risque de déséquilibre financier majeur. La recherche d'un assistant maternel remplaçant est le plus souvent nécessaire.

*« La première année (2011), c'était un peu plus dur car on était agréées que pour six, comme on était les premières en Gironde, le conseil général ne connaissait pas trop les MAM et ils avaient un peu peur donc on a débuté à six enfants. C'était un petit budget, l'année dernière (2012) c'était un peu mieux mais on n'était pas encore à quatre enfants. On est à quatre enfants depuis septembre 2012. [...] **On applique les mêmes tarifs, on choisit les contrats ensemble et on essaye d'être le plus équilibré possible. Pour que l'on ait toutes les deux le même temps de travail.** Nous sommes à un tarif de 3€50 de l'heure et 3€50 d'indemnité d'entretien. **Notre budget de fonctionnement la première année il était très faible, il fallait vraiment croire à notre projet.** On a eu un salaire la première année sachant que moi j'avais ma fille qui me prenait un agrément, nos salaires étaient de 1 247€, l'année dernière on a réussi à avoir un salaire de 1 500€ net **et cette année ça sera mieux car on a eu une place en plus, on sera à 2 000€ et quelques.** **On était conscientes que la première année serait dure même si on avait compté avec huit enfants. Avec notre ancien travail on gagnait déjà un smic, on ne gagnait pas beaucoup et j'étais en couple, mais on savait que ces années seraient difficiles mais que c'était pour pouvoir aller plus loin plus tard.** [...] » MAM n°2*

*« On n'a pas augmenté nos tarifs. **On a pris une résolution : les contrats de 20 heures on ne les prend plus parce que ça nous bloque.** On est déjà pas mal bloquées parce qu'on a que des petits contrats. Moi il y a des matins j'en ai qu'un. On avait déjà nos contrats donc on ne peut pas arrêter nos contrats. » MAM n°6*

*« **On gagne moins, c'est difficile de vraiment le quantifier,** je sais juste qu'au lieu d'encaisser la totalité c'est-à-dire les frais de garde plus les frais d'entretien aujourd'hui je n'encaisse plus les frais d'entretien **et c'est environ 300-400€.** Ça vient en moins sur mon compte, c'est sûr que ça n'était pas du net chez*

moi et je ne dépensais pas 400€ en chauffage, renouvellement de matériel ..., il ne faut pas faire ça pour gagner plus. » MAM n°9

*« Le côté financier avec les parents, c'est particulier de demander à la fin du mois un chèque. On n'était pas habituées à ça, tous les mois ça tombait sur notre compte sans avoir à demander. Je ne dirais pas que c'est un inconvénient mais je dirais que c'est le plus difficile. On a toutes nos charges le cinq du mois qui sont prélevées, le banquier n'attend pas qu'on ait posé les chèques de la MAM. **Et c'est arrivé qu'un parent s'échappe, ça peut arriver, il faut du dialogue.** On a un chèque rejeté depuis août (2012) et on est toujours dans l'attente. C'est un chèque de 700€. On ne fait pas de démarche judiciaire parce que ça ne vaut pas le coût pour 700€. **Nous on n'a pas le temps et la force de s'en occuper. Il faut que ça soit réglé. C'est à lui de régulariser les choses »** MAM n°1*

« En MAM, il n'y a pas le droit à l'erreur, il faut anticiper rapidement les départs, on a un loyer à payer. Il ne faut pas faire d'impaires, c'est tout, sinon, c'est là que ça tourne à la catastrophe. » MAM n°4

II.4.2. Les parents : premiers financeurs de la MAM

Les parents interrogés signalent le coût important de l'accueil en MAM, qui s'avère plus élevé qu'à domicile et bien plus qu'en crèche. Les tarifs pratiqués peuvent de fait être incompatibles avec le versement de la PAJE aux parents. Aucun des parents n'a osé négocier les tarifs d'activités proposés le plus souvent commun aux AM de la MAM. Les parents justifient ce coût par la structure et l'équipement mis à disposition des enfants et dans une certaine mesure par le « professionnalisme » perçu des AM : nombre et nature des activités proposées. Quelques parents ont déclaré adopter des stratégies d'économies (relais parentaux pour une baisse du nombre d'heures d'accueil, préparation des repas par les parents) ou réfléchir à accepter une potentielle place en crèche.

« Et puis, la crèche, selon les revenus, c'est quand même moins cher ». N°2

*« **Du point de vue tarifs, clairement la différence est importante.** Je paie ce que je payais pour mon fils mais avec 10 heures de garde en moins. Elles ont un tarif commun pour toute la structure, dégressif selon le nombre d'heures. Je n'ai pas cherché à négocier. » N°1*

*« **C'est cher, c'est plus cher que ce que je payais en crèche familiale.** En tant que Valenciennaise je paye mes impôts à Valenciennes, la crèche familiale par mois c'était presque rien alors que là, la nounou de ma fille est un peu plus chère que la plupart des nounous. J'ai pu m'en rendre compte en parlant avec des amis qui ont des enfants et quand je leur ai dit le tarif horaire de ma nounou, ils étaient horrifiés. **Mais après elle va dans une MAM, je vois bien ce que Béatrice, Sylvie et Élisabeth font faire aux enfants,** tous les jours ma fille revient avec un travail manuel qu'elle a fait, tous les jours elles vont au musée, à la bibliothèque, au conservatoire. Je vois bien à quel point elles sont investies, dynamiques. Mes amis, leurs enfants ne font pas tout ça, ils sont à domicile et puis les nounous ne sont pas toutes comme ça, elles restent chez elle et l'activité consiste à promener l'enfant en poussette. **Donc c'est sûr c'est plus cher.** En crèche familiale c'est la nounou qui faisait les repas à ma fille. Bon là au début c'est Béatrice qui lui faisait les repas **mais ça a un coût, donc j'ai dit que c'est moi qui allais lui faire à manger. Je lui fais un panier repas pour elle. La première facture que l'on a reçu, on est tombé de haut, jamais je me serais imaginée un truc pareil. On en a parlé avec elle et elle nous a dit que c'est du plus, plus.** C'est tous les frais qu'elles ont avec cette grande maison. **Donc ce que l'on a fait, c'est que le lundi maintenant ma fille va chez ces grands parents pour faire des économies.** Le vendredi on s'arrange avec mon mari, soit*

c'est lui, soit c'est moi ou alors on change sur la demi-journée. Mais ma fille ne va à la MAM que trois jours par semaine parce que financièrement c'est compliqué. » N°5

« Le tarif, il est comme ça. Il correspond je pense à un prix juste, pour un salaire juste, je ne me voyais pas négocier (3€50 de l'heure + les repas) N°2

« Sur les tarifs, elles ont été assez souples. Je leur ai demandé de revoir un peu leurs tarifs pour que je puisse bénéficier de la PAJE. » N°3

II.5. Bilan parental de l'accueil en MAM

II.5.1. Avantages

La socialisation de l'enfant qui apprend la vie en collectivité, qui s'éveille peut-être davantage que seul au domicile de l'assistant maternel sont les principaux avantages de l'accueil en MAM selon les parents. Les parents se montrent par ailleurs satisfaits de la disponibilité des assistantes maternelles, de la souplesse des horaires en cas de besoins ponctuels, de la présence rassurante de plusieurs adultes autour de l'enfant, de l'adaptation du lieu à l'activité d'accueil.

II.5.2. Inconvénients

Le coût plus élevé de l'accueil en MAM, avec notamment la facturation du repas, les soucis possibles du collectif (bruit, perturbation possible du rythme des siestes selon le nombre d'enfants) sont présentés par les parents comme des inconvénients de l'accueil en MAM. « La visite régulière d'un pédiatre comme dans une crèche », « la création d'atelier de motricité à proximité des MAM ou de séances collectives en structures sportives » sont les suggestions d'amélioration de quelques parents.

Au-delà du coût de l'accueil, au final très peu discuté par les parents, certains d'entre eux soulignent quelques difficultés et suggèrent des pistes d'amélioration dans le prolongement de leur réflexion sur la formation des AM. Dans la perspective d'une réelle avancée en matière de professionnalisation, l'accentuation de la formation continue est ainsi proposée, notamment sur les questions d'animation et d'hygiène. Sur ce dernier point, les parents soulignent le caractère collectif de l'accueil : l'imposition de normes en crèche est évoquée en filigrane. Par ailleurs, les travers du collectif : nombre important d'enfants, absence de référent unique, circulation difficile de l'information et, dans une certaine mesure, la dépersonnalisation de l'accueil, sont également cités. La référence fréquente à « la directrice » est par ailleurs révélatrice du besoin d'identifier une personne spécifique assurant dans les représentations parentales la gestion, si ce n'est de la structure, tout au moins du collectif. Ce référent unique devant pouvoir expliquer aux parents les rouages administratifs et pédagogiques de l'accueil.

« Il faudrait de la formation continue, la venue de professionnels diplômés qui viennent enrichir leurs outils d'animation par exemple afin d'améliorer la qualité de l'action éducative. Les MAM, je les recommande tout de même à mes amies. » N°2

« Le désavantage, quand il y a plein d'enfants, on ne sait pas exactement, ce qu'a fait l'enfant. » N°1

« Vu la proximité avec mon domicile et mon travail, je ne suis sans doute pas très objective mais c'est assez idéal. Je n'ai peut-être pas assez d'infos sur les activités en général, mais il y a un planning d'activité, elles vont à la médiathèque. Travaillant dans le domaine de la santé et de la gestion des risques, je me suis interrogée sur le statut vaccinal des enfants. Il n'y a pas d'obligation comme en crèche ? Sur le niveau de connaissance des assistantes maternelles en matière d'hygiène : le lavage des mains et le réchauffage des biberons. Sur le sommeil, ma fille, vu le nombre d'enfants, doit certainement en pâtir un peu mais de toutes façons, j'avais fait le choix de la crèche. Mais, je n'ai pas eu envie de m'engager dans cette démarche et n'ai pas cherché la polémique. » N° 3

« C'est intéressant pour les activités, les jeux, le fait qu'il y ait plusieurs adultes, je sais qu'elle est bien, quand je la récupère, elle a le sourire. Le moins, les congés, il faut les prévoir très à l'avance et le fait, que la directrice m'ait expliqué qu'elle ne pouvait me garder la place en cas de chômage, si je récupérais ma fille chez moi. » N° 4

II.6. Typologie des principes de fonctionnement des 10 MAM interviewées

Selon leur appropriation et personnalisation du concept d'accueil collectif partagé, les MAM sollicitées livrent des éléments d'élaboration d'une typologie permettant de restituer des positionnements et des modes de fonctionnement types révélateurs des interprétations possibles du dispositif MAM. Il s'agit de cas type qualitatifs et représentatifs qui ne rendent pas compte des caractéristiques d'une MAM en particulier.

Les principales variables discriminantes pour l'élaboration de cette typologie sont :

- L'usage de la délégation d'accueil
- Le parcours professionnel des assistants maternels
- Le questionnement sur le sens de l'accueil et des pratiques

Ainsi, selon le degré d'identification au modèle de référence collectif Crèche et de réflexion sur les spécificités de l'accueil en MAM, se distinguent :

II.6.1. Le modèle « crèche de MAM ou crèche d'assistants maternels »

Les MAM de cette catégorie se définissent par leur forte inspiration du référentiel Crèche EAJE. Le projet repose sur la volonté de se détacher de l'accueil à domicile, estimé suranné, renvoyant une image très peu professionnelle des assistants maternels, par l'assimilation des codes du collectif. Les assistants maternels impliqués ont une expérience longue de l'exercice à domicile, sont relativement âgés et non diplômés de la petite enfance.

Les enjeux de reconnaissance professionnelle sont particulièrement importants et impactent directement les pratiques. Il s'agit de transposer le collectif à l'échelle de la MAM. Ces MAM, plus

que les autres, déploient largement les outils de gestion du collectif : plannings d'accueil, planning de délégation, cahiers de transmission, appel à des prestataires pour la restauration, pour le ménage. Cette organisation et le local MAM, spécifiquement adapté à l'activité (matériel de puériculture, sol adapté, jeux...) créent pour ainsi dire la fonction. L'assistante maternelle de nounou devient professionnelle de la petite enfance. La fierté d'avoir monté un tel projet, d'avoir saisi l'opportunité de travailler en collectif, comme en crèche, est particulièrement importante et surpasse les difficultés ressenties (travail en équipe, horaires importants, salaires peu importants). Au-delà de ce désir de reconnaissance professionnelle, la qualité de l'accueil de l'enfant (respect des rythmes..) reste tout de même la finalité exprimée de l'accueil et du projet MAM.

Contrairement à certains discours d'assistants maternels de cette catégorie valorisant peut être davantage l'objectif de mutualisation des contraintes ou servitudes de l'accueil au domicile (volumes horaires importants, impossibilité de se dégager du temps personnel, isolement relationnel). Pour ces assistants maternels, plus que pour d'autres, la délégation d'accueil est l'élément moteur de leur démarche, de leur projet centré sur le desserrement des contraintes de l'accueil individuel, y compris la contrainte parentale. La délégation d'accueil, et plus largement l'activité collective partagée permet de distendre la relation avec le parent employeur. Ce positionnement peut être le fait d'assistants maternels plus jeunes avec moins d'expérience à domicile qui contrairement à la catégorie précédente n'a peut-être pas eu le temps de projeter ou de construire son identité professionnelle. Les assistants maternels plus expérimentés exprimant peut-être un désir plus fort de faire avant tout évoluer leurs pratiques dans leur intérêt professionnel et dans l'intérêt de l'enfant.

C'est vrai que quand on restait une semaine sans se voir c'était difficile pour nous de rester à la maison, la sociabilité avec le dehors nous manquait. Au fil des années on s'est rendu compte que par exemple pour les ponts on était chacune chez nous avec un seul enfant, on travaillait tout le temps sur des gros horaires. On s'est dit que si on travaillait ensemble on pourrait s'arranger l'une faisant un premier pont, l'autre le second ainsi de suite. Et du coup c'est comme ça que l'on a souhaité monter une MAM. Avec l'objectif de réduire les horaires que l'on faisait chez nous.[...] Les contrats qu'on avait chez nous, nous ont suivi mais pas facilement. Quand les parents sont venus chez nous, ils cherchaient de l'individualité, donc forcément quand on leur dit qu'on va dans un mode collectif, ça ne leur a pas forcément plus à tous. [...] Les parents, quand ils viennent on leur dit de suite : vous embauchez une assistante maternelle mais vous en avez quatre qui seront présentes avec votre enfant, donc c'est soit, ils acceptent, soit c'est tant pis. » MAM N°5

II.6.2. Le modèle « accueil individuel regroupé en MAM »

A l'opposé des « crèches de MAM », le modèle « accueil individuel regroupé en MAM » ne valorise pas nécessairement une forte référence au fonctionnement crèche. Il n'affiche en fait pas de principe particulier fort ou structurant. Il s'agit de travailler ensemble pour un accueil adapté à l'enfant. Cette absence de fil directeur n'est en soi pas signe de dysfonctionnement à moins de trahir un manque de projection dans l'activité concrète d'accueil. Comme évoqué précédemment le passage en MAM doit *a minima* questionner le sens de l'accueil et les pratiques. Pour certains assistants maternels de cette catégorie ce manque réflexif peut conduire à d'importantes déconvenues dans les premiers temps de l'exercice. L'élaboration du projet n'ayant pas permis de détecter les possibles divergences de point de vue ou de travailler suffisamment l'incidence d'un travail en collectivité sous le regard de l'autre.

De fortes discordances dans les manières de faire et d'envisager l'accueil peuvent conduire à un fort turn over dans la structure et même à la fermeture de la MAM.

« L'envie de travailler à plusieurs, l'histoire de la collectivité, d'avoir plusieurs enfants. Et puis, c'est le projet en lui-même qui était passionnant. » MAM N°6

« Quand on s'entend bien, il n'y a pas d'inconvénients. Pour moi, je trouve que c'est difficile quand on les propres enfants d'une assistante maternelle qui travaille dans la MAM. C'est plus difficile, la confrontation avec la personne quand on touche à leurs enfants. On juge, on dit, c'est plus contraignant sur le lieu de travail. » MAM N°7

*« Le projet a été construit à quatre assistantes maternelles. Moi, j'étais dans une période où je n'avais plus de travail chez moi, j'étais agréée depuis deux ans. **Etre à domicile seule toute la journée ce n'est pas très rassurant, l'isolement social est important.** Je pense que la majorité des assistantes maternelles sont attirées par la MAM pour sortir de cela. **On a en a discuté avec des collègues que je croisais au RAM d'un possible projet à quatre.** La construction du projet en dépit de mes craintes s'est très bien passée, on discutait de tout, **mais dans la pratique, une fois l'ouverture faite... Il a fallu que tout le monde se fasse à l'idée qu'on était en équipe et plus à la maison et qu'il n'y avait plus seulement quatre enfants à s'occuper.** Et le travail en collectivité demande de la tolérance, du recul... **En fait, je me suis aperçue que les pratiques de mes collègues n'étaient pas les miennes et surtout qu'elles ne convenaient pas. [...]** Nous, notre projet, c'était un accueil classique, on n'avait pas de méthode spéciale. **Travailler ensemble de manière souple, on ne voulait pas faire de crèche, on voulait rester familial tout en s'occupant forcément des enfants des autres. On n'avait pas d'idées préconçues.** MAM N°10*

II.6.3. Le modèle « MAM communauté d'accueil »

A mi-chemin entre le calque d'une activité propre à la crèche et d'une indécision de modèle, les « MAM communauté d'accueil » rendent compte d'un positionnement réflexif sur le sens du projet d'accueil défini comme le plus personnalisé possible. L'attention aux besoins et rythme de l'enfant est rendue possible par l'exercice en MAM, ne relevant ni du collectif, ni de l'individuel. Il s'agit en fait de potentialiser les deux modes d'accueil. Les assistants maternels relevant de cette catégorie de MAM sont plutôt jeunes, diplômés de la petite enfance ayant exercé ou non en EAJE, ou en reconversion professionnelle et de fait particulièrement centrées sur les spécificités de la petite enfance, le bien être de l'enfant et du professionnel. Par choix, les assistants maternels de cette catégorie ne veulent pas d'agrément maximal, privilégie un nombre limité d'enfants et évoquent plus facilement un accueil de type familial fondé sur la confiance et la communication entre professionnels et parents. La délégation d'accueil facilite la souplesse de l'accueil mais n'est pas un outil de rationalisation ou de gestion (mise en œuvre de temps de répit...) de l'accueil. Les assistants maternels sont généralement moins nombreux qu'en crèche de MAM. La répartition des tâches semble moins formalisée mais peut-être plus aisée en raison de la bonne entente de professionnels se connaissant avant la MAM et s'étant choisis.

*« L'individualité, le respect de l'enfant, l'écoute, la disponibilité, le calme, l'espace que l'on a... Dans cette seule pièce en crèche il peut y avoir jusqu'à 20 enfants. **Pour nous, c'est une deuxième vie,** moi j'ai deux enfants dont un qui est grand, c'était la bataille d'ouvrir la MAM, mais ils ont assisté à tout et ils ont vu la différence entre une maman qui rentre le soir et qui est beaucoup plus disponible, moins stressée.*

C'est peut-être pas pareil pour tout le monde, parce que nous on sort de crèche, pour celles qui étaient déjà assistantes maternelles je ne sais pas si ça leur change beaucoup mis à part qu'elles ont des charges en plus à payer. Je ne sais si c'est avantageux pour elles de monter une MAM. » MAM N°1

« On ne gagne pas plus en MAM, les frais d'entretien on ne les récupère plus, il y a un loyer en plus à payer. Ceci dit à domicile j'étais agréée pour 3 donc il y a un agrément qui passe en loyer, donc à ce niveau-là ça se voit pas trop. C'est pour les entretiens que ça se voit, mais il faut savoir faire la part des choses entre le confort et la profession.[...] On voulait privilégier plutôt la relation familiale et collective, plutôt que d'avoir quatre enfants chacune tous les jours. On n'apporte pas autant que quand on en a trois ou deux. » MAM. La délégation d'accueil, nous la pratiquons mais que pour les activités et les repas. Pour le reste non, on préfère rester le référent de l'enfant dont on a la charge. » N°3

CONCLUSION

« Accueil du troisième type », les maisons d'assistants maternels sont un espace de réinvention de l'activité et de recomposition de l'identité professionnelle. Investir le champ du collectif peu accessible, particulièrement normé et le réinterpréter en tentant de réconcilier les bénéfices de l'accueil individuel et collectif est perçu comme une opportunité inédite de renouvellement des pratiques et du métier. Eu égard aux ambitions du législateur, les MAM suscitent effectivement l'intérêt des assistants maternels et attirent de nouveaux profils vers le métier.

Les assistants maternels, une fois passée la délicate étape de la formalisation du projet, gagnent légitimement en confiance et sont amenés à piloter une « structure » s'approchant du référentiel de l'accueil collectif, plébiscité par la plupart des parents pour la sécurité et le professionnalisme des intervenants. La profession s'en trouve revalorisée, sortant d'une sorte d'invisibilité sociale et professionnelle héritée de la complexe structuration du métier. Les parents se déclarent par ailleurs sécurisés par cet accueil partagé tout en gardant pour la plupart à l'esprit la différenciation du collectif, notamment en matière de qualification.

Cette opportunité de renouveau de l'activité ne doit toutefois pas masquer les difficultés et sans doute les prérequis de cette évolution. La matérialisation des projets est complexe et nécessite, au-delà des seules compétences en gestion (étude de marché, projection économique, recherche de financement, de locaux...), une véritable réflexion sur les pratiques professionnelles et le sens de l'accueil. Plus qu'un accueil individuel regroupé, l'exercice en MAM relève d'une auto-régulation de pratiques personnelles non supervisées, à domicile ou en MAM. Les assistants maternels en dehors de la formation liée à l'agrément (120h) sont de manière générale faiblement accompagnés par les PMI et ont très peu accès ou recours à la formation continue. Les habitudes propres à chaque assistant maternel, les représentations du métier sont ainsi soumises à l'altérité du collectif de travail, qui reste par ailleurs à créer dans un contexte de forte pression économique.

De possibles tensions sur les pratiques se révèlent exacerbées par la fragilité du modèle économique MAM, reposant sur un équilibre entre des charges plus importantes qu'à domicile et des recettes soumises à la demande locale et à la solvabilisation des parents, premiers financeurs des MAM. L'augmentation des tarifs lors du passage en MAM n'est parfois pas suffisante pour assumer ce différentiel de charges, les assistants maternels sont incités dès lors à privilégier les temps pleins ou trouver des compléments financiers, en dehors de subventions publiques, de type cotisations parentales.

Le turn over en MAM et les fermetures précoces interrogent le risque MAM. Afin de sécuriser les assistants maternels dans leur investissement et leurs pratiques, l'échec professionnel et financier peut être lourd de conséquences, il faut sans nul doute réfléchir la question de la supervision des pratiques, de l'accès à la formation continue et de l'accompagnement institutionnel.