

Conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles employées par les parents

Clersé, IMT Nord Europe



Geneviève Cresson
(Clersé)

François-Xavier Devetter
(IRES, Clersé)

Julie Lazès
(IMTNE, Clersé)

2023

Ces dossiers d'études ne reflètent pas la position de la Cnaf
et n'engagent que leurs auteur(e)s

TABLE DES MATIÈRES

Avant-propos	5
Résumé	7
Introduction	10
Chapitre 1. Les conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles : synthèse statistique.....	12
1. Sources et données.....	13
1.1 Données utilisées.....	13
1.2 Précision du périmètre	14
1.3. Evolutions des effectifs.....	15
2. Un groupe professionnel en transformation ?	16
2.1 Caractéristiques socio-démographiques.....	16
2.2 Le rôle du logement	16
2.3 Identité professionnelle et appartenance aux métiers du soin et de l'éducation	18
3. Des rémunérations croissantes mais toujours éloignées de la norme	20
3.1 Rémunérations croissantes... ..	20
3.2 ...Mais toujours faibles	21
4. Des conditions de travail préservées ou invisibilisées ?	21
4.1 Dimensions physiques et environnement de travail	21
4.2 Un temps de travail extensif sur la journée	25
5. Risques psychosociaux : contenu et sens du travail	28
5.1 Des activités variées et complexes.....	28
5.2 Quels usages du numérique ?	30
5.3 Un isolement marqué.....	30
5.4 Un travail qui a du sens.....	33
6. Rapports sociaux et reconnaissance	35
6.1 Rapports sociaux et relations au travail.....	35
6.2 Reconnaissance et satisfaction	38
7. Santé	41
7.1 Santé physique	41
7.2 Santé mentale et bien-être	44
7.3 Suivi médical et capacité à prendre des arrêts pour raison de santé.....	45
Conclusion.....	47

Chapitre 2. Démarche méthodologique	48
1. Les entretiens	48
1.1 Entretiens avec d'autres professionnels de la petite enfance	48
1.2 Les responsables de RAM : un contact déterminant	49
1.3 Les assistantes maternelles : présentation	50
1.4. Méthode d'analyse des entretiens	53
2. Une recherche informationnelle sur les réseaux sociaux	54
2.1 Une plateforme de communication : Facebook (FB)	54
2.2 Une plateforme d'appariement : Nounou-Top	56
2.3 Le guide d'entretien	57
Chapitre 3. Une prise de conscience progressive des conditions de travail difficiles	60
1. Dimensions physiques et environnement de travail	61
1.1 Une exposition forte aux pénibilités physiques	61
1.2 Un rythme de travail relativement maîtrisé mais soumis à de nombreuses interruptions	63
1.3. Un environnement jugé satisfaisant... mais coûteux	65
1.4 Une exposition croissante ou devenue plus visible ?	66
2. Des risques psychosociaux diffus mais importants	68
2.1 Un temps de travail extensif	68
2.2 Des exigences émotionnelles multiples	69
2.3 Autonomie, marge de manœuvre et isolement ?	71
2.4 Relations sociales et reconnaissance	73
2.5 Conflits de valeur	74
2.6 Insécurité de la situation de travail	75
3. Des mesures de prévention limitées	76
3.1 Stratégies d'évitement	76
3.2 S'appuyer sur la formation	77
3.3 Disposer de matériels / ressources matérielles	79
3.4 S'appuyer sur des réseaux extérieurs et sur l'entourage	79
4. Une santé mise en cause et un suivi médical défaillant	81
4.1 Un bilan contrasté sur l'état de santé des assistantes maternelles	81
4.2 Suivi médical limité	84
4.3 Présentéisme et « aversion » aux arrêts de travail	86
Conclusion	88

Chapitre 4. Le temps des assistantes maternelles	89
1. L'amplitude horaire	89
1.1 Statistiques.....	90
1.2 L'horaire habituel et son amplitude	90
1.3 Les jours se suivent mais ne se ressemblent pas.....	91
1.4 Une évolution et des changements en continu : jongler entre horaires et agréments.....	93
1.5 La sieste des enfants est-elle un temps de travail ou une pause ?.....	96
2. Une fois la porte fermée ? On n'arrête jamais !	97
2.1 Le travail ménager (repas, nettoyage, rangements)	98
2.2 La préparation du travail et des activités quotidiennes.....	100
2.3 Le travail administratif : ce qu'elles sont tenues de faire et ce qui déborde.....	100
2.4 Recherche de contrats et accueil des futurs parents.....	103
2.5 Le soutien logistique et relationnel du RAM	104
3. Difficultés, droits et règles liées à l'articulation des temps	105
3.1 Transmissions, transitions, retards	105
3.2 Droit au chômage, une mise en pratique compliquée	108
3.3 Se faire remplacer, s'absenter, se former ?	109
3.4 Jongler pour s'occuper de soi-même, ne pas avoir le temps de	111
Conclusion.....	113
Chapitre 5. Quelle est la nature de la rémunération des assistantes maternelles ?	114
1. Quels facteurs explicatifs du revenu des assistantes maternelles ?	114
1.1 Les composantes du revenu	115
1.2 Les introuvables facteurs explicatifs du revenu des assistantes maternelles	118
2. Un revenu médiocre et une précarité qui persiste.....	122
2.1 Des revenus croissants et jugés plutôt satisfaisants.....	122
2.2 Mais qui demeurent faibles et variables sauf à accroître fortement la charge de travail.....	124
3. Comment fixer le « prix » ?	127
3.1 Un rapport salarial inversé : devoir gérer la relation d'emploi ?	127
3.2 Les critères d'un prix « juste » ?	129
Conclusion.....	132
Chapitre 6. La digitalisation du métier : quels impacts sur les assistantes maternelles ?	133
1. Mesure de la fracture numérique parmi les assistantes maternelles interrogées.....	133
1.1 Les « moins connectées » (voir annexe 1).....	133
1.2 Et les « autres » ?	135

2. L'accès au marché	136
2.1. <i>Le vide laissé par les institutions</i>	137
2.2 <i>Mise en scène de soi, de son métier et avis en ligne : une autre facette de la définition de la qualité.....</i>	139
2.3 <i>Révélation et diffusion de pratiques tarifaires.....</i>	143
3. L'encadrement des relations employeur-employée via les outils numériques : un moyen de simplification ? de pacification ?	144
3.1 <i>Les plateformes de calcul de la paie : Pajemploi et Top Assmat.....</i>	145
3.2 <i>Les réseaux sociaux d'entraide : Facebook</i>	147
4. Une transformation dans l'exercice du métier ?	150
4.1 <i>Participe au renouvellement des pratiques et des activités ?.....</i>	150
4.2 <i>Un besoin des parents ou celui des enfants ?</i>	152
4.3 <i>Quel impact sanitaire ?</i>	153
Conclusion.....	154
Conclusion générale	156

Glossaire	158
Bibliographie	159
Annexe 1 – Présentation des entretiens.....	162
Annexe 1.1 – <i>Synthèse équipements-usages-numérique « peu connectées »</i>	163
Annexe 1.2 – <i>Synthèse équipements-usages numérique « reste de l'échantillon ».....</i>	164
Annexe 2 - Synthèse des informations collectées sur la plateforme Nounou-Top (mars-juin 2021)	165
Annexe 3 - Heures de Connexion sur des fils de discussions de la page Facebook « LMDAMA »	167
Annexe 4 - Extrait des partages d'autres pages Facebook par l'administratrice de la page « LMDAMA »	168

Avant-propos

Le petit enfant (0-3 ans) retient de plus en plus l'attention des pouvoirs publics. Les politiques publiques raniment ces dernières années des préoccupations relatives à leur santé, développement, accueil et éducation manifestes dès les années 80 dans l'attention portée à « un accueil de qualité » (Bouyala & Rousille, 1982). Ce souci a en particulier trouvé récemment audience dans la réitération du projet exprimé dans les années 2000 de création d'un service public de la petite enfance (SPPE), dont l'objectif est d'offrir à tous les enfants la possibilité de fréquenter un mode d'accueil de qualité. La réalisation de cette ambition suppose notamment une augmentation de l'offre proposée, elle-même conditionnée à un nombre suffisant de professionnelles. L'enjeu de l'attractivité du métier est crucial et renvoie à une connaissance fine de leurs conditions d'emploi et de travail.

Il y a 10 ans, pour donner suite au constat partagé par les membres de l'Observatoire national de la petite enfance d'un manque de données quantitatives et qualitatives sur les professionnelles de la petite enfance, l'Onape a impulsé des travaux visant à rendre compte de leur condition de travail et d'emploi ainsi que de leur activité. Dans ce cadre, François-Xavier Devetter, professeur à l'université de Lille, avait réalisé et coordonné un travail innovant de construction d'indicateurs sur la qualité du métier d'assistantes maternelles en s'appuyant sur une démarche méthodologique conciliant des données issues d'enquêtes statistiques et d'entretiens semi-directifs. Il a ainsi proposé des indicateurs objectifs de temps, de rythme de travail, de rémunération, de taux d'emploi en contrat à durée déterminée, de perspectives de carrière qui, conjugués à d'autres plus subjectifs tels que la vision de la complexité du travail par les professionnelles ont éclairé ce métier d'un regard nouveau. En particulier, la comparaison de la situation des assistantes maternelles avec celle d'autres métiers de référence de la petite enfance avait permis de caractériser la spécificité de leur travail, en tension entre son inscription dans l'espace domestique et privé des familles et son aspiration à la reconnaissance de valeur sociale (Cresson *et al.*, 2012 ; Devetter, 2012).

La recherche exposée dans ce Dossier d'études s'inscrit dans la continuité de cette précédente étude. S'appuyant sur la même démarche méthodologique, les connaissances produites présentent un double intérêt. Le premier réside dans le choix des sources statistiques : la mobilisation des mêmes sources (enquêtes emploi de l'Institut national de la statistique et des études économiques (Insee), enquêtes conditions de travail de la Direction de l'Animation et de la recherche, des Études et des Statistiques du ministère du Travail (Dares)) actualise les savoirs au regard des évolutions importantes survenues depuis en termes de contenu du travail, de régulation et d'organisation de la profession. Le second est la place accordée aux données issues d'études qualitatives qui viennent non seulement étayer les données quantitatives mais aussi en proposer des éclairages spécifiques. Plusieurs résultats concernant les transformations socio-démographiques, les questions de rémunérations, et les conditions d'emploi et de travail méritent d'être retenus.

Si la féminisation de ce groupe professionnel demeure une caractéristique forte, celui-ci connaît des transformations socio-démographiques notables. La diversification progressive des types de familles auxquels les assistantes maternelles appartiennent, la hausse des niveaux de diplôme détenus ainsi que l'amplification des demandes de formation continue tendent à rendre plus complexe l'inscription de l'activité dans l'organisation familiale. Les chercheurs montrent également l'évolution engagée autour de la reconnaissance, par les salariées elles-mêmes, des pénibilités auxquelles elles sont exposées.

Les chercheurs se penchent en particulier sur le modèle atypique de rémunération. Ils soulignent notamment son caractère dérogatoire au droit du travail, et les différences territoriales majeures de salaires. En élargissant l'analyse du modèle de rémunération à celle de l'organisation administrative du métier, les chercheurs questionnent ce modèle reposant sur le système du particulier-employeur situant les assistantes maternelles entre un salariat incomplet et une fausse indépendance. La logique du « particulier employeur » leur apparaît comme jouant un rôle négatif sur plusieurs dimensions. Il enferme la relation professionnelle dans un cadre interpersonnel où les enjeux économiques et éducatifs ne peuvent être séparés aisément ; il met face à face deux « non professionnels » de la gestion des ressources humaines et place les parents dans un arbitrage prix-qualité sans qu'ils ne disposent d'information adéquate. Enfin, il empêche la plupart des formes de mutualisation des coûts du travail nécessaire à la construction d'une carrière : par exemple, l'amélioration de la qualité du service rendu liée à l'ancienneté dans le métier demeure invalidée et fait écho à l'important taux de rotation qui caractérise le métier.

Les chercheurs choisissent également de rendre compte des dimensions temporelles de l'activité des assistantes maternelles. Ils traitent des pressions exercées sur les emplois du temps, les rythmes de travail, les interruptions notamment en fin de contrat, ainsi que des temps de formation ou de ressourcement. Ils montrent que ce travail à domicile fait exploser les temps de travail et la définition même du travail. Même si les assistantes maternelles ne sont pas les seules salariées à voir leurs conditions de travail sortir des normes habituelles, le cumul de contrats, l'amplitude horaire et les difficultés à faire appliquer leurs droits au soin, à la formation ou au chômage, contribuent à maintenir la qualification de ce métier comme précaire.

In fine, ces constats attestent d'un cumul de conditions de travail complexes (en particulier d'un point de vue physique), que la faiblesse des politiques de prévention et d'accompagnement ne compense pas. Ils soulignent que la question des conditions de travail ou du temps de travail ne se limite pas aux intérêts de ces professionnelles : elle interroge surtout la soutenabilité à moyen ou long terme de l'exercice du métier et, en cela, renvoie à des enjeux d'attractivité du métier et du qualité de travail mené auprès des enfants.

Danielle Boyer

danielle.boyer@cnafr.fr

Responsable de l'Observatoire national de la petite enfance (Onape)
Département recherche, étude et valorisation scientifique
Direction des statistiques, des études et de la recherche
de la Caisse nationale des Allocations familiales (Cnaf)

- Bouyala N., Roussille B., (1982), *L'enfant dans la vie*. Paris, La Documentation Française.
- Cresson G., Delforge S., Lemaire D., (2012), La « qualité » du travail dans le métier d'assistante maternelle. Le point de vue des « régulateurs » de ce métier, *Revue des politiques sociales et familiales*, n°109, pp. 79-86.
- Devetter F-X., (2012) Qualité de l'emploi et des conditions de travail des professionnel-le-s de la petite enfance, *Revue des politiques sociales et familiale*, n°109 , pp. 9-22.
- *Lettre de l'Onape*, 2022, p. 14-15.

Résumé

L'objectif de notre enquête était de mettre à jour les connaissances des conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles en pointant plus précisément certaines dimensions qui nous sont apparues comme particulièrement problématiques.

Nos sources d'informations ont été :

- ✓ les statistiques nationales (Insee, Dares)
- ✓ l'observation de pages Facebook (Le Monde des assistantes maternelles agréées, des syndicats) et de la plateforme Nounou-top.
- ✓ des entretiens menés entre mars 2021 et juillet 2022 dans le département du Nord (principalement Métropole Lilloise) auprès de 23 assistantes maternelles, 3 responsables de RAM (devenus entre-temps des Relais Petite Enfance), 1 directrice et 1 ancienne directrice de crèche familiale, 1 représentante syndicale.

Profil des personnes interrogées

Des femmes ont entre 28 et 64 ans (âge moyen 46 ans). Elles sont entrées dans le métier entre 22 et 53 ans (à l'âge moyen de 34,5 ans). Mises à part deux femmes qui n'ont pas encore exercé le métier d'assistantes maternelles (et une ou qui ne l'a exercé que quelques semaines avant notre rencontre), les autres ont entre 9 et 28 ans d'ancienneté dans ce métier (en moyenne 14,5 ans).

Elles sont entrées dans le métier :

- * avant même d'avoir des enfants (une petite minorité de 3 femmes)
- * autour d'une naissance ou d'un congé parental (1°, 2° ou 3° enfant) : la moitié des assistantes maternelles ;
- * alors que tous leurs enfants étaient âgés de 6 ans ou plus (le quart des femmes).

La plupart ont des enfants (sauf 3 d'entre elles) et en ont en moyenne 2,7 quand elles en ont ; une petite majorité des femmes ont encore des enfants à la maison, la moitié ont des enfants adultes qui ne vivent plus au domicile parental, et une petite minorité cumule ces deux caractéristiques.

1/3 évoquent la présence d'autres assistantes maternelles dans leur famille.

Cet échantillon n'est pas représentatif de la profession. Il a été conçu pour nous permettre d'approfondir un petit nombre d'aspects de la vie des assistantes maternelles.

Principaux résultats

1. Les statistiques nationales des conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles révèlent plusieurs phénomènes :

- ✓ Une diversification des situations familiales et notamment un accroissement de la proportion de femmes en situation de monoparentalité.
- ✓ Une proportion supérieure de conjoint occupant une fonction de cadre ou de profession intermédiaire par rapport aux autres agents de services aux particuliers.
- ✓ Une montée des niveaux de diplômes détenus par les assistantes maternelles.
- ✓ Une augmentation sensible des niveaux de rémunération mais qui s'accompagne d'une intensification du travail (allongement des journées, hausse du nombre d'agréments, ...).

2. Une prise de conscience progressive des conditions de travail difficiles

Que ce soit dans les statistiques ou lors des entretiens, les assistantes maternelles pointent la fatigue qu'elles ressentent et témoignent de l'usure de leur corps, dont les causes sont multiples :

- ✓ Elles effectuent plus fréquemment des mouvements douloureux ou fatigants que l'ensemble des employés (+ 5 points) ou portent également plus souvent des charges lourdes (+ 20 points) On peut citer comme exemple, le port des bébés mais aussi la manipulation des poussettes à trois voire à quatre places.
- ✓ Elles sont exposées à des postures pénibles comme jouer par terre, se baisser, installer un enfant dans un siège-auto, se mettre à genoux pour rester à hauteur d'enfant, monter les escaliers avec un enfant dans les bras.
- ✓ Leur activité est plus morcelée que pour les autres employées.
- ✓ Le lieu de travail, qui fusionne espace professionnel et familial, crée à la fois des tensions et des charges de travail additionnelles, au-delà des frais financiers importants que la mobilisation du logement à des fins professionnelles implique.

Tout en réaffirmant « aimer leur métier », beaucoup d'assistantes maternelles soulignent les dimensions pénibles dont l'invisibilité sociale est largement dénoncée.

Les entretiens mettent en évidence :

- ✓ Des tensions possibles avec les parents qui incarnent à la fois la figure de l'employeur et celle du client.
- ✓ Une forme d'isolement marqué que de nombreuses assistantes maternelles dénoncent. Le sentiment de solitude est parfois intense et l'absence de soutien est régulièrement répétée.
- ✓ Les salaires demeurent marqués par une instabilité encore élevée en dépit des progrès permis par la mensualisation. Ceci crée une forme de dépendance au revenu du conjoint d'autant que les charges fixes (liées au logement où se tient l'activité professionnelle) sont souvent élevées.

3. La faiblesse des mesures de préventions mises en œuvre

L'usure physique et mentale déclarée est d'autant plus problématique que leur recours aux soins est lui-même difficile.

Parallèlement, les assistantes maternelles rencontrées sont également nombreuses à déclarer des difficultés de santé d'intensité variable mais directement liées à la pratique professionnelle comme des problèmes de dos, d'articulations, tendinites, hernies, lumbagos, capsulites. Le lien avec l'activité de travail est le plus souvent affirmé et elles signalent que charges lourdes et gestes répétitifs les usent. Elles sont nombreuses à s'interroger sur leur capacité à rester durablement en emploi.

Ce rapport à la santé se traduit également dans la façon dont les assistantes maternelles s'autorisent à être en arrêt. Trois éléments se cumulent pour rendre la déclaration de la maladie et son annonce aux parents particulièrement difficile : le lieu de travail semble « rendre possible » de travailler tout en étant malade, le positionnement en tant que travailleuse « semi-indépendante » prive les travailleuses de la capacité à s'arrêter facilement, enfin, la pression morale ou sociale des parents « qui doivent travailler » les poussent à accepter de travailler dans des situations où les autres salariées s'arrêteraient.

Les ressources que les assistantes peuvent mobiliser ou les stratégies qu'elles peuvent mettre en place pour faire face aux difficultés de leur activité sont triples :

- ✓ des ressources matérielles dont la plus déterminante est le logement,
- ✓ du temps ;
- ✓ l'existence d'un soutien extérieur (formation, accompagnement / encadrement).

Le sentiment de solitude est bien analysé par les professionnelles et nombre d'entre elles mettent en place des stratégies pour créer des liens avec d'autres acteurs. Et la principale ressource collective demeure le Relais Petite Enfance.

4. Une amplitude horaire variable et des tâches qui débordent de ces amplitudes horaires importantes

L'amplitude déclarée des journées de travail des assistantes maternelles fait partie des plus élevées parmi les salariés et salariées en France actuellement avec des durées travaillées très longues et un début de journée qui débute parfois très tôt le matin (1/4 des assistantes maternelles).

Or, ces amplitudes horaires déclarées des assistantes maternelles ne tiennent compte que des heures passées avec les enfants accueillis. Mais quand la porte se referme et que le dernier enfant est rentré chez lui, des tâches conditionnant la réussite ou la continuité de l'accueil continuent pendant encore une heure à une heure trente chaque jour, et déborde sur le week-end ou le jour « de congé ».

Au final, et c'est peut-être un des paradoxes du métier, on le choisit souvent pour pouvoir s'occuper de ses propres enfants, mais cela ne signifie pas qu'on soit vraiment disponible pour eux, leurs besoins seront rarement prioritaires. Quant aux soins de santé, au sport, au temps pour soi, ils sont réduits à leur strict minimum, vu la pression importante sur le temps des assistantes maternelles.

5. Une rémunération en hausse mais dont la fixation s'apparente plus à celle d'un prix que d'un salaire

Les éléments qui ressortent des entretiens convergent pour pointer le rôle bloquant du statut spécifique des assistantes maternelles. En effet la logique du « particulier employeur » apparaît comme jouant un rôle négatif sur plusieurs dimensions : il enferme la relation professionnelle dans un cadre interpersonnel où les enjeux économiques et éducatifs ne peuvent être séparés aisément, il met face à face deux « non professionnels » de la gestion des ressources humaines, il place les parents dans un arbitrage prix-qualité sans information adéquate, il empêche enfin la plupart des formes de mutualisation des coûts du travail nécessaire à la construction d'une carrière. Comment un parent peut-il accepter de payer un salaire plus élevé pour une salariée ayant acquis de l'ancienneté alors que lui-même ne recourra à ses services que durant une période trois ans ? Plus encore l'amélioration de la qualité du service rendu avec l'ancienneté demeure totalement invisible.

6. Le numérique, un outil à double tranchant

La numérisation des services publics peut accroître les sources de dysfonctionnement dans les démarches administratives pour celles et ceux qui n'ont pas un bon accès au réseau internet, aux équipements informatiques et/ou n'en ont pas une bonne maîtrise. Cela concerne à la fois les assistantes maternelles mais également les parents employeurs. A l'heure actuelle les dispositifs d'accompagnement sont croissants mais insuffisants.

Pour celles qui ne font pas face à ces problèmes d'accès et de maîtrise, le principal bénéfice de l'usage des outils numériques est l'accès facilité à la formation et la circulation d'informations, dont certaines -comme les tarifs- étaient peu partagées. Cette diffusion des normes et des pratiques peut participer au relèvement des tarifs, au renouvellement des activités.

Si dans les entretiens, le bouche-à-oreille et les listes du Relais assistants maternels [(RAM), aujourd'hui Relais petite enfance (RPE)] restaient les canaux les plus efficaces pour trouver des contrats, la présentation en ligne via un blog, une page Facebook devient un élément d'attractivité du métier pour certaines professionnelles. Elle leur permet de présenter et de valoriser leur travail, leur expertise. Ce travail éditorial constitue une forme d'enrichissement du métier et de reconnaissance pour celles qui y partagent beaucoup de contenus sur leur projet d'accueil. Ces nouveaux savoir-faire de mise en scène numériques sont de plus en plus considérés comme un socle de connaissances que les organismes de formation tendent à développer. *In fine* ces outils tendraient plutôt à un l'alourdissement des tâches « hors du temps de travail ».

Introduction

Bien qu'elle demeure le premier mode d'accueil des enfants de moins de trois ans, l'offre proposée par les assistantes maternelles agréées semble en relative perte de vitesse. Le nombre de salariées régresse tout comme le nombre d'agréements délivrés ou encore le nombre de familles bénéficiaires du Complément de libre choix du Mode de Garde (CMG) (ONAPE 2021). Cette tendance ne semble pas prioritairement due aux pratiques des assistantes maternelles agréées en activité, dont le volume horaire est plutôt en croissance, ni aux demandes des parents qui demeurent encore souvent insatisfaites. Les causes de cette diminution apparaissent davantage liées à un manque d'attractivité du métier, et parfois peut-être à la concurrence de nouveaux modes d'accueil. Celle-ci est d'autant plus problématique que la démographie des assistantes maternelles implique des départs nombreux depuis déjà plusieurs années (Gromer, 2016).

Les enjeux liés au maintien d'un nombre suffisant de places d'accueil questionnent la qualité de l'emploi et les particularités du statut de ces professionnelles. Mais cette interrogation n'est en rien nouvelle. En effet le statut des assistantes maternelles a posé question dès sa création en 1977. Les interrogations sur la « professionnalisation » (Bouchayer, 1984) de « celles qui gardent nos enfants » (De Ridder *et al.* 1989) étaient posées dès les années 80. Dans les années 90 Liane Mozère (1995) pouvait continuer à souligner que le statut des assistantes maternelles était marqué par de nombreuses « ambiguïtés et réticences » avant que, quelques années plus tard, F. Abbaléa (2005) pointe la « professionnalisation incomplète » de ces salariées. Pourtant, au cours de ces 25 ans, le métier avait connu une croissance quantitative très nette (passant de 71 000 en 1990 à 258 000 en 2001, Algava et Ruault, 2003) ; son dynamisme jouant d'ailleurs un rôle crucial dans la croissance de l'emploi à bas salaire (Goux et Maurin, 2019). L'importance quantitative des assistantes maternelles a d'ailleurs rendu nécessaire leur repérage de manière plus explicite dans la nomenclature des PCS : les « assistantes maternelles et gardes d'enfants » sont désormais distinguées des aides à domicile et la nouvelle version de cette nomenclature parachève cette évolution en attribuant un code spécifique aux « assistantes maternelles agréées » (le code 56C2 dans la nouvelle PCS 2020).

Les évolutions du métier ne sont cependant pas que quantitatives. La régulation des agréments, les obligations de formation, les organismes et dispositifs d'accompagnement des professionnelles, les modalités de financement ont également connu des transformations majeures. Les politiques publiques sont omniprésentes et les financements directs et indirects nombreux. L'objectif d'un « service public de la petite enfance » affiché par le gouvernement (CESE 2022) est ainsi cohérent avec la réalité d'un secteur professionnel dépendant très largement de la puissance publique. Pourtant, la grande majorité des assistantes maternelles sont inscrites dans un statut dérogatoire au droit commun et dépendant d'un type d'employeur (les parents en tant que particuliers employeurs) très spécifique qui débouche sur une relation d'emploi très différente de celle que connaît la grande majorité des salariés. La dimension « exceptionnelle » de leur situation semble alors expliquer une relative méconnaissance de leur situation qui demeure très désavantageuse par rapport à la plupart des autres métiers (Perseilh et Perseilh, 2020).

Au début des années 2010, la Cnaf a impulsé plusieurs programmes de recherches sur ces professionnelles et leurs pratiques¹. Ces recherches ont participé à un développement de la littérature académique dont une synthèse a pu être réalisée en 2017 (Unterreiner, 2018). Ce rapport s'inscrit dans les prolongements de cette démarche en cherchant à actualiser les résultats obtenus lors d'un premier projet financé par la Cnaf (Cresson *et al.* 2012). Comme lors de ce premier projet nous avons cherché à mêler des analyses quantitatives (à partir des données des enquêtes Emploi de l'Insee et Conditions de Travail de la Dares) et une démarche reposant sur des entretiens semi-directifs réalisés auprès d'une trentaine de professionnelles de la petites enfants (Responsable de Relais d'Assistants Maternelles ou de Relais Petite enfance et assistantes maternelles). Sur la base de cette double méthodologie nous tentons de dresser un

1 Voir notamment : Ulmann A.-L., Betton E., Jobert G., (2011) ; Fagnani J., Math A., (2012) ; Cresson G., Delforge S., Devetter F.-X., Lemaire D., (2011) ; Cartier M., d'Halluin E., Lechien M.H., Rousseau J., (2012).

état des lieux des conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles en pointant plus précisément certaines dimensions qui nous sont apparues comme particulièrement problématiques.

Le présent rapport se compose de six chapitres². Le premier constitue une synthèse des principaux résultats statistiques et vise à dresser un panorama de la profession : évolutions récentes des effectifs, caractéristiques sociodémographiques, niveaux de rémunération, conditions de travail sur les plans physique et psychosociologique et santé. Le chapitre deux présente en détail les méthodologies mobilisées. Les chapitres suivants abordent, sur la base des croisements entre approches quantitative et qualitative, les conditions de travail et leur perception (chapitre 3), les temps de travail et leur organisation (chapitre 4), les rémunérations et leurs facteurs explicatifs (chapitre 5), l'usage et les difficultés posées par l'émergence des technologies numériques dans le travail des assistantes maternelles (chapitre 6).

² Notre souci de faire le point sur chacune de ces questions prises successivement implique un certain chevauchement d'un chapitre à l'autre. L'organisation du temps de travail et les conditions de travail, le recours au numérique et les temps de travail, la rémunération et tous ces aspects, tout cela s'entrecroise dans la réalité. Et puisque nous voulions présenter successivement ces différents aspects, pour plus de clarté, alors même qu'ils sont fortement imbriqués dans l'expérience des assistantes maternelles, nous avons assumé le minimum de redites qui rend l'ensemble cohérent.

Chapitre 1. Les conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles : synthèse statistique

Les assistantes maternelles constituent un groupe professionnel quantitativement important (plus de 425 000 personnes selon l'Enquête Emploi 2019) mais qui ne s'est structuré que de manière récente et partielle. Si leurs conditions d'activité et leurs spécificités ont fait l'objet de travaux importants depuis une quinzaine d'années (voir Unterreiner, 2018, pour une revue de la littérature), leurs conditions de travail restent relativement méconnues, comme s'il s'agissait d'un métier à part, qui ne pouvait être aisément comparé aux autres, le lieu d'exercice – le domicile – constituant une trop grande spécificité (Cartier, 2015). Une première étude avait cependant été réalisée à partir des enquêtes Conditions de Travail 2005 et Enquête Emploi 2009 (Devetter, 2012 ; Cresson *et al.* 2010 ; 2011). C'est ce travail que nous actualisons dans ce premier chapitre afin d'évaluer comment les conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles ont évolué entre 2005 et 2019 (dernière édition disponible de l'enquête de la Dares). Ce chapitre ne s'appuie que sur nos analyses statistiques secondaires. La trentaine d'entretiens semi-directifs réalisés, une vingtaine à ce jour auprès d'assistantes maternelles et sept auprès d'autres professionnelles, notamment responsables de Relais des Assistantes Maternelles (RAM) devenus depuis Relais Petite Enfance (RPE), permettront de discuter et d'enrichir les analyses des chapitres suivants. Le croisement entre données quantitatives et matériaux issus des entretiens y sera pratiqué.

L'objectif premier de cette synthèse statistique est d'actualiser les constats effectués sur la base des enquêtes Conditions de Travail (CdT) 2005 et de l'Enquête Emploi (EE) 2009 (Devetter, 2012) à partir des enquêtes CdT-2013, Risques Psycho-Sociaux-2016 et CdT 2019 (ainsi que des Enquêtes Emploi jusqu'en 2019). Ce travail descriptif apporte des éléments originaux sur l'expérience que les assistantes maternelles (assistantes maternelles) ont de leur profession, que l'on peut comparer avec d'autres métiers de référence comme l'ensemble des employés, les employées des services aux particuliers ou, de manière plus spécifique, les aides à domicile (qui relevaient de la même PCS que les assistantes maternelles jusqu'en 2002).

Cette actualisation permet parallèlement d'analyser l'évolution d'une profession qui, non seulement connaît un renouvellement régulier et rapide de la main d'œuvre (Cartier *et al.*, 2012), mais qui a également connu des changements importants en termes de régulation et d'organisation (Cresson *et al.*, 2012) : modification du nombre d'agréments, émergence des Relais d'Assistants Maternels (RAM / RPE) et des Maisons d'Assistants Maternels (MAM), structuration des réseaux professionnels et syndicaux, développement de la garde à domicile, diffusion de l'usage des nouvelles technologies de l'information et de la communication par exemple.

Après un rappel de la présentation des sources et données mobilisées (partie 1) nous abordons successivement sept thématiques :

- ✓ les caractéristiques socio-démographiques des assistantes maternelles et leur évolution
- ✓ les rémunérations
- ✓ les conditions physiques de travail
- ✓ l'exposition aux risques psychosociaux (autonomie, isolement et sens du travail)
- ✓ les enjeux de reconnaissance
- ✓ les questions de santé et de santé au travail.

1. Sources et données

L'analyse statistique repose sur deux dispositifs d'enquête : les Enquêtes Emploi d'une part et les enquêtes Conditions de Travail de l'autre (section 1.1). Elles permettent de repérer les assistantes maternelles et de distinguer celles qui relèvent du particulier employeur (section 1.2.).

1.1 Données utilisées

Deux dispositifs d'enquête sont principalement mobilisés : les Enquêtes Emploi (2003-2019) et les enquêtes Conditions de Travail (2005-2019).

L'enquête Conditions de travail est une enquête française mise à disposition par le ministère du travail. Elle présente l'avantage de permettre une quantification des conditions de travail et particulièrement des pénibilités que subissent les salariés sur le marché du travail français. Réalisée pour la première fois en 1978, cette enquête est mise en place par la Direction de l'Animation, de la Recherche, des Etudes et des Statistiques (Dares) avec une périodicité de sept ans jusqu'à l'édition de 2013. Depuis lors, l'enquête est reconduite tous les trois ans.

Cette enquête présente deux volets : un volet « individus » et un volet « employeurs ». La collecte de données du premier volet est réalisée par des agents de l'Insee tandis que celle du second volet est confiée à IPSOS-Observer. Dans ce travail, nous exploitons uniquement le volet « individus ». La base de données de ce volet en 2019, 2016 et 2013 présente une première rubrique avec l'essentiel des informations relatives à l'activité professionnelle des individus. On y trouve des renseignements sur la profession occupée, la catégorie socioprofessionnelle, le type de contrat détenu, les caractéristiques de l'établissement employeur ainsi que le niveau de rémunération perçue. Ensuite, la base comprend trois rubriques consacrées à l'analyse des conditions de travail à proprement parler. Il s'agit de riches et diverses variables portant dans un premier temps sur l'organisation du temps de travail, puis sur les pénibilités physiques et environnementales, les accidents de travail et la prévention, et enfin sur l'organisation du travail. Après ces trois rubriques, la base comporte une dernière section que nous pouvons découper en trois rubriques : les données sur l'état de santé des travailleurs, leurs parcours professionnel et familial et enfin un auto-questionnaire. Celui-ci est destiné à recueillir des informations sur la vie personnelle des répondants, leur satisfaction au travail ainsi que la nature des relations entretenues avec les autres au travail.

L'enquête est conçue dans le but de proposer une évaluation des conditions de travail telles qu'elles sont perçues par les salariés et non les employeurs. Par conséquent, elle permet d'analyser les multiples pénibilités déclarées, leur cumul par salarié ou par secteur d'activité ainsi que leur évolution identifiable dans la succession des éditions (1984, 1991, 1998, 2005, 2013, 2016 et 2019). Les déclarations faites par les salariés peuvent être considérées comme objectives (ou plutôt objectivées) étant donné que les concepteurs du questionnaire visent avant tout une description concrète du travail, de son organisation et de ses conditions telles que les salariés les perçoivent. Les tableaux statistiques ci-dessous présentent les résultats concernant les assistantes maternelles du particulier employeur et les comparent à quatre autres regroupements : l'ensemble des employés, les seules employées femmes, les personnels des services aux particuliers et enfin les aides à domicile (qui appartenaient jusqu'en 2002 à la même PCS que les assistantes maternelles). La comparaison avec les auxiliaires de puériculture, envisagée initialement, n'a pas été retenue en raison d'effectifs trop restreints dans les enquêtes utilisées.

1.2 Précision du périmètre

La première étape a donc consisté à définir le périmètre et les catégories mobilisées. Le choix a été fait de privilégier la PCS (563A, voir encadré) puis de distinguer les salariées du particulier employeur des autres assistantes maternelles et enfin d'isoler les salariées travaillant à leur domicile des autres gardes d'enfants. Cette dernière étape nécessite l'existence d'une variable identifiant le lieu de travail qui n'est pas disponible dans certaines enquêtes (CDT 2013 et 2016) ou disponible uniquement pour un sous-échantillon de l'enquête (EE2013 et EE2019).

Profession 563a : Assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil [Insee]

Salariés d'établissements privés ou publics ou de particuliers, faisant profession de s'occuper d'enfants ou d'adultes pendant tout ou partie de la journée, à leur domicile (en général), à celui des parents. Ce travail peut également s'exercer dans le cadre d'associations.

Nomenclatures

Professions les plus typiques

Assistante maternelle

Famille d'accueil ; Gardienne d'enfants ; Nourrice

Professions assimilées

Aide de classe enfantine <hors enseignement primaire ou maternel>

Aide maternelle ; Assistante maternelle agréée, libre

Baby-sitter ; Bonne d'enfants ; Fille au pair

Professions exclues

Agent spécialisé des écoles maternelles ---> 525a

Auxiliaire puéricultrice ---> 526c

Puéricultrice ---> 431c

Les tableaux 1A et 1B détaillent les catégories et leurs effectifs dans les deux dispositifs d'enquête mobilisés.

Tableau 1A. Effectifs non pondérés dans les enquêtes utilisées

	563A – Assistants maternels et gardes d'enfants	dont salariés du particulier employeur	dont salariés du particulier employeur travaillant à son domicile	% de salariés du particulier employeur sur le total des « 563A »
EE2019	3218	2329	675 / Partiellement dispo	72 %
EE2013	3642	2997	890 / Partiellement dispo	82 %
EE2008	2396	1900	1606	79 %
EE2003	2189	1537	1358	70 %
CDT2019	383	284	256	74 %
CDT2016	369	291	Non dispo	79 %
CDT2013	473	362	Non dispo	77 %
CDT2005	347	254	234	73 %

Sources : Enquêtes Emploi, Insee et Conditions de travail, Dares.

Tableau 1B. Effectifs pondérés dans les enquêtes utilisées

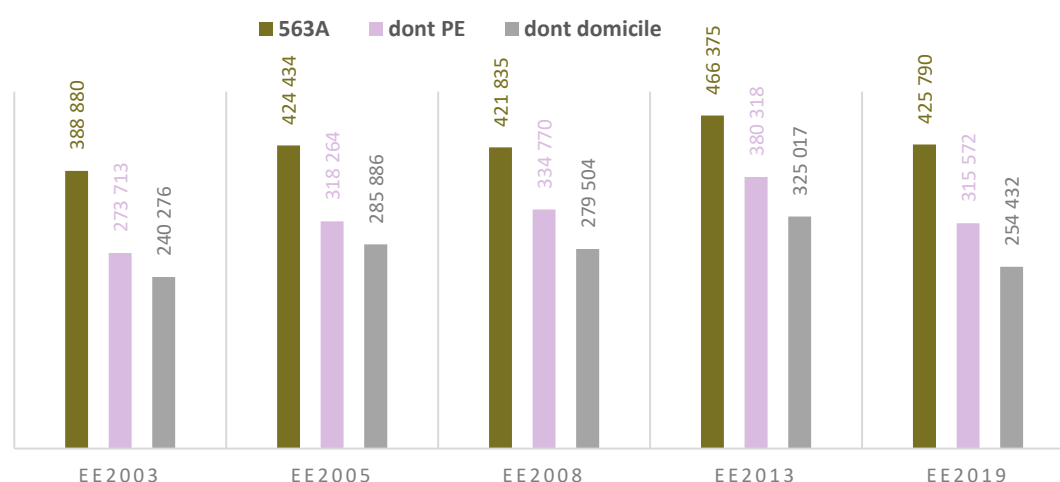
	563A – Assistants maternels et gardes d'enfants	dont salariés du particulier employeur	dont salariés du particulier employeur travaillant à son domicile	% de salariés du particulier employeur sur le total des « 563A »
EE2019	425 790	315 572	254 432	60 %
EE2013	466 375	380 318	325 017	70 %
EE2008	421 835	334 770	279 504	66 %
EE2005	424 434	318 264	285 886	67 %
EE2003	388 880	273 713	240 276	62 %
CDT2019	455 403	350 964	300 468	66 %
CDT2016	476 010	355 944	Non dispo	0 %
CDT2013	465 613	395 328	Non dispo	0 %
CDT2005	433 453	318 641	294 624	68 %

Sources : Enquêtes Emploi, Insee et Conditions de travail, Dares.

Si les effectifs non pondérés de l'Enquête Emploi sont relativement conséquents, ceux des enquêtes Conditions de Travail demeurent réduits. Les résultats doivent ainsi être analysés avec précaution. Pour autant, la forte homogénéité de la population étudiée permet de dresser des constats utiles.

1.3. Evolutions des effectifs

Les données de l'Enquête Emploi permettent de retracer l'évolution des effectifs depuis 2003 et de décrire les transformations de l'emploi dans le champ de la petite enfance. Ces données font apparaître des modifications quantitatives assez conséquentes.

Figure 1 - Effectifs pondérés des Assistantes maternelles dans les Enquêtes Emploi

Source : Enquêtes Emploi, Insee, 2003-2019.

Les effectifs d'assistantes maternelles apparaissant dans l'Enquête Emploi connaissent ainsi une hausse assez nette jusqu'en 2013 (passage de 389 000 en 2003 à 472 000 en 2013) avant de décroître sensiblement (432 000 en 2019). Ces variations des effectifs relevant de la PCS laissent apparaître des évolutions contrastées selon les modalités d'emploi. En effet, si les assistantes maternelles travaillant à leur domicile et relevant des particuliers employeurs voient leurs effectifs demeurer très majoritaires (250 000 environ

en 2003 ; 340 000 en 2013 et 260 000 en 2019), les autres professionnelles connaissant des évolutions opposées. Alors que l'on assiste à une baisse quasi continue des effectifs des salariés travaillant à leur domicile mais dépendant d'un employeur hors particulier (soit essentiellement les salariées des crèches familiales), la part des salariés du particulier employeur ne travaillant pas à leur domicile (soit les gardes d'enfants à domicile) augmente sensiblement (passage de 31 500 en 2005 à plus de 60 000 en 2019).

Enfin, de manière plus globale, si l'on regarde l'ensemble des salariés du secteur de l'accueil du jeune enfant (code NAF 8891), le fait marquant est une diminution du poids du particulier employeur et une croissance de l'emploi relevant d'entreprises privées de crèches, essentiellement depuis 2008.

2. Un groupe professionnel en transformation ?

Le groupe professionnel des assistantes maternelles a connu des transformations non négligeables en termes de composition sociodémographique : vieillissant et connaissant une diversification des configurations familiales (2.1) mais avec une nette montée en qualification qui accompagne un renforcement de l'identité professionnelle (2.2).

2.1 Caractéristiques socio-démographiques

Le métier d'assistante maternelle demeure féminisé à plus de 99 %, et aucune évolution ne s'observe sur ce plan depuis 2003. La population occupant cet emploi est relativement plus âgée que l'ensemble de la population active (moyenne d'âge de 48 ans contre 41 ans en 2019). L'âge moyen tend par ailleurs à croître, ce qui se retrouve également en termes d'ancienneté moyenne (qui gagne 2 ans entre 2005 et 2019).

Tableau 2. Caractéristiques socio-démographiques

	% femmes	âge médian	âge moyen	% immigrées
EE2019	99 %	48	47,7	9 %
EE2013	99 %	46	46,5	
EE2008	99 %	46	45,5	
EE2005	99 %	45	44,8	
EE2003	99 %	45	44	7.5 %

Source : Enquêtes emploi

Le pourcentage d'assistantes maternelles (employées par les particuliers) immigrées est relativement bas (7,5 % en 2003 et 9 % en 2019), surtout en comparaison avec les autres professionnelles de la petite enfance : pour les autres gardes d'enfants à domicile, la proportion d'immigrées atteint 21 % en 2019 (18 % en 2003) et le chiffre dépasse 36,5 % pour les gardes à domicile. Ce constat rejoint les travaux sociologiques de Caroline Ibos (2009).

2.2 Le rôle du logement

Les spécificités des assistantes maternelles sont également très fortes au regard du lieu de vie. Elles sont bien plus fréquemment propriétaires ou accédantes à la propriété de leur logement, elles habitent bien moins souvent en quartiers prioritaires ou en HLM. Sur le plan des conditions d'habitation, elles disposent ainsi de conditions matérielles sensiblement meilleures que les autres employées peu qualifiées.

Tableau 3. Logement et zone d'habitation

	Zone urbaine sensible	Quartier prioritaire	Proprio ou accédant	Maison en lotissement, en quartier pavillonnaire ou en ville	Voisinage : immeubles
Assistantes maternelles du particulier employeur	4,0 %	3,0 %	66,0 %	60,0 %	21,0 %
Employés (CSER = 5)	6,5 %	7,0 %	51,0 %	42,5 %	36,0 %
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	6,0 %	7,0 %	52,0 %	44,0 %	35,0 %
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	8,0 %	10,0 %	42,5 %	40,0 %	39,0 %
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	7,0 %	8,5 %	43,0 %	40,5 %	36,0 %

Source : Enquête Emploi 2019.

Cette situation s'explique également par des configurations familiales différentes : les assistantes maternelles des particuliers employeurs sont bien plus souvent en couple et notamment en couple avec enfants.

Tableau 4.A Situation familiale

	Seule	Monopar.	Couple sans enfant	Couple avec enfant
Assistantes maternelles du particulier employeur	5,0 %	10,0 %	27	56,5 %
Employés (CSER = 5)	16,0 %	13,0 %	21	46,0 %
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	14,0 %	15,0 %	21,5	45,5 %
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	16,0 %	19,0 %	23	38,0 %
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	16,0 %	14,0 %	22	42,5 %

Source : Enquête Emploi 2019.

Pour autant, il est à noter que les configurations familiales des assistantes maternelles tendent à être plus hétérogènes qu'auparavant : les personnes en couple avec enfants présents au domicile sont ainsi passées de 74 % du total à 56,5 %. A l'inverse, aujourd'hui une assistante maternelle sur 10 est en situation de monoparentalité. La question de la dépendance de ces professionnelles à leur situation conjugale est un des éléments revenus de manière importante dans certains entretiens semi-directifs ce qui nous a amenés à interroger de manière spécifique plusieurs assistantes maternelles concernées par une séparation. Les résultats seront présentés ultérieurement.

Tableau 4.B Evolution de la situation familiale des assistantes maternelles

	Seule ou famille monoparentale	Couple sans enfant	Couple avec enfants
EE2019	15 %	27 %	56,5 %
EE2013	9 %	23 %	65,5 %
EE2008	8 %	21 %	69,0 %
EE2005	7 %	20 %	70,0 %
EE2003	6 %	17 %	74,0 %

Source : Enquête Emploi 2003-2019.

La situation socio-professionnelle du conjoint distingue nettement les assistantes maternelles des autres métiers des services aux particuliers : alors que les conjoints cadres ou de professions intermédiaires sont relativement rares chez les aides à domicile et chez les agents de services ou les aides-soignantes, ils représentent plus de 40 % des conjoints des assistantes maternelles.

Tableau 5. Situation professionnelle du conjoint et autres éléments de revenu du ménage

* Parmi celles qui ont un conjoint avec PCS déclarée En %.	Conjoint PCS Cadres ou PI(*)	Bénéficiaire de la prime d'activité	Reçoit des allocations logement
Assistants maternelles du particulier employeur	42	7	13
Employés (CSER = 5)	31	14,5	12,5
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	31	15	13,5
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	23	26	25
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	23	17	18

Source : Enquête Emploi, 2019.

2.3 Identité professionnelle et appartenance aux métiers du soin et de l'éducation

Une autre différence marquante correspond au niveau des diplômes détenus par les salariées. Les assistantes maternelles déclarent des niveaux de formation initiale bien supérieurs à ce qui est requis pour l'exercice de la profession. Cette situation se renforce nettement depuis le début des années 2000 : la part des assistantes maternelles sans diplôme est passée de 40 % à 22 % entre 2003 et 2019 selon l'Enquête Emploi. Certes l'élévation des niveaux de diplômes est générale mais elle apparaît particulièrement forte pour les assistantes maternelles.

Tableau 6. Niveau de diplôme

	Diplôme supérieur long	Diplôme supérieur court	Baccalauréat ou équivalent	CAP, BEP ou équivalent	Aucun diplôme, CEP ou brevet des coll.
Assistants maternelles du particulier employeur	7	8	28	36	22
Employés (CSER = 5)	9	13	29	31	18
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	11	13	30	26	19
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	3	4	16	41	36
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	5	6	25	33	31

Source : Enquête Emploi 2019

L'élévation du niveau de formation initiale s'accompagne également d'une croissance nette du recours à la formation continue et d'un rapport à la formation en évolution. Les assistantes maternelles accordent une place de plus importante à l'accès à des formations formelles et non formelles³ et déclarent de plus en plus fréquemment « apprendre au cours de leur travail ». Centrale pour l'évolution de cette profession, le

³ Les formations « non formelles » correspondent à la variable FC5B de l'Enquête emploi qui agrège les réponses positives aux quatre questions suivantes : Avez-vous participé à des stages, des formations ou des cours se déroulant en groupe, avec l'aide d'un intervenant. Avez-vous participé à des séminaires, des ateliers ou des conférences ? Avez-vous bénéficié de cours particuliers (y compris permis de conduire) ? Avez-vous suivi des cours de sport ou des cours liés à des activités culturelles ou de loisirs ?

rapport à la formation mérite des analyses complémentaires. Il convient néanmoins de souligner la spécificité des assistantes maternelles en termes de possibilités de suivre des formations pendant le temps de travail (tableau 7.B) : seule un cinquième de celles qui suivent une formation ont déclaré avoir pu le faire pendant le temps de travail rémunéré contre près de 9 employés sur 10.

Tableau 7.A. Formation professionnelle et expérience

	Formation adaptée à l'emploi (oui)	Apprendre de nouvelles choses au cours du travail (oui)		Ancienneté en mois (CDT)	
	2019	2005	2019	2005	2019
Assistants maternelles du particulier employeur	77	60.5	73.5 %	106	140
Employés (CSER = 5)	60	69	71	127	128
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	60	69	71	126	128
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	58.5	56	60,5	84,5	101
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	57	53	61 %	91	105
Tous les salariés	66.7	75.6	78	142	134

Source : enquête Conditions de Travail, Dares, 2005 - 2019

Tableau 7.B. Formation professionnelle et expérience

	Suivi d'une formation non formelle pendant les 3 derniers mois	Dont pour des raisons professionnelles	Dont suivi de la formation pendant le temps de travail rémunéré	Participation à formation formelle ou non formelle au cours des 4 dernières semaines	A suivi des cours de sport ou culturelles durant les trois mois
Assistants maternelles du particulier employeur	28.5	37.5	20.5	22.5	20
Employés (CSER = 5)	26.5	55	87	22.5	13
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	26	52.5	86	22	13
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	14.5	54	85	12	6.5
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	19	47	68	19	10

Source : Enquête Emploi 2019

Ces différents éléments sont des indices d'une transformation progressive mais forte de l'identité professionnelle. Celle-ci s'observe également à travers d'autres questions comme celle relative à la « fonction principale occupée » : alors que 48 % des assistantes maternelles répondaient « enseignement, soin aux autres » en 2005, ce taux atteint 58,5 % en 2019 tandis que la réponse « entretien, nettoyage, gardiennage » passe de 18 % à 6 %. La réponse « autre fonction » demeure stable à 35 %.

3. Des rémunérations croissantes mais toujours éloignées de la norme

Les assistantes maternelles voient leur rémunération mensuelle croître au cours des 15 dernières années et rattraper en partie celles des autres employés (2.1). Mais le salaire horaire demeure très bas et décalé par rapport au niveau de formation réel (2.2).

3.1 Rémunérations croissantes...

Entre 2005 et 2019, la hausse des rémunérations mensuelles des assistantes maternelles est sensible. Alors qu'il apparaissait comme nettement inférieur à celle des autres métiers de niveau employé, le salaire mensuel moyen de la profession s'en rapproche nettement aujourd'hui (tableau 8). Il dépasse par exemple celui des aides à domicile ou des agents des nettoyage et correspond pratiquement au niveau du Smic mensuel à temps plein (97,5 % alors qu'il n'atteignait que 70 % de celui-ci en 2005). Cette hausse visible dans les données de l'Enquête Emploi est confirmée par les données administratives (Vroylandt et Paliod, 2017) et peut s'expliquer par plusieurs mécanismes complémentaires : hausse des aides publiques accordées aux parents, accroissement du nombre d'enfants gardés par une assistante maternelle, tension sur les prix dans certaines zones géographiques notamment, etc. Les données ne permettent pas pour le moment de repérer un moment d'inflexion ou de rupture particulières et la croissance des rémunérations semble régulière sur l'ensemble de la période. Les entretiens semi-directifs permettent également d'illustrer les hausses de tarif que les professionnelles ont pu pratiquer et éclairent parfois les mécanismes spécifiques qui caractérisent des augmentations salariales décidées 'unilatéralement' par les salariées : clairement les niveaux de salaires se rapprochent bien plus de « prix » (au sens d'un paiement versé en échange d'un service ou d'un produit sur un marché) que de salaires au sens classique. On peut ainsi noter, outre l'importance de l'encadrement institutionnel des tarifs, le rôle probablement important des nouvelles technologies et notamment d'internet et de certains sites (TopAssmat.fr ou Nounou.fr par exemple) dans la diffusion d'informations sur les tarifs horaires et la construction d'un 'prix de marché' sur certains territoires (cf. chapitres 5 et 6).

Tableau 8. Rémunérations mensuelles nettes

	2005	2008	2013	2019
Assistants maternelles du particulier employeur	677	845	1 007	1 233
Employés (CSEI = 5)	1 127	1 219	1 299	1 383
Employées femmes (CSEI = 5 et sexe = femme)	1 061	1 140	1 225	1 315
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	703	811	872	874
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	771	861	968	1 062
684A – Nettoyeur et agents d'entretien	792	853	893	938
Ensemble des salariés	1 572	1 684	1 838	1 996
SMIC	961	1 044	1 130	1 266
Pour les assistantes maternelles (en % du SMIC)	70,4 %	81,0 %	89,1 %	97,4 %
En % du salaire moyen	43,1 %	50,2 %	54,8 %	61,8 %

Source : Enquête emploi, 2005-2019.

3.2 ...Mais toujours faibles

Pour autant, si les rémunérations mensuelles ont sensiblement cru, une part de cette augmentation s'explique par un allongement de la durée hebdomadaire qui atteint près de 42 heures en moyenne (soit environ 2 heures de plus qu'en 2005) contre un peu plus de 32h20 pour l'ensemble des femmes employées (stable entre 2005 et 2019). Si les taux horaires ont également connu une réelle croissance (+ 66 % contre + 17 % pour les femmes employées), ils demeurent néanmoins significativement en dessous du Smic : 6€83 pour un Smic horaire net de 7€92 en 2019. De plus, ce rattrapage doit être mis en relation avec une augmentation importante des niveaux de qualification et du prix des logements et des loyers qui constituent une part du « service » produit par les assistantes maternelles, celles-ci « offrant » leur logement comme lieu de travail en plus de leur temps de travail.

Tableau 9. Durée hebdomadaire et rémunération horaire net

	Durée hebdomadaire		Salaire horaire théorique (*)	
	2005	2019	2005	2019
Assistants maternelles du particulier employeur	39,9	41,83	4,09	6,83
Employés (CSER = 5)	33,6	33,3	8,36	9,91
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	32,4	32,4	8,32	9,74
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	24,9	24,3	7,45	9,14
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	31,7	31,15	6,3	8,68
Nettoyeurs	26	24,75	7,9	9,02
Ensemble des salariés	36,3	36,4	10,2	12,6
SMIC			6,34	7,92
Pour les assistantes maternelles (en % du SMIC)			64,5 %	86,2 %
En % du salaire moyen			40,1 %	54,2 %

Source : Enquête emploi, 2005-2019. (*) le salaire est dit théorique car il s'agit du salaire mensuel divisé par le nombre d'heures hebdomadaires multiplié par 4,3.

4. Des conditions de travail préservées ou invisibilisées ?

L'analyse des conditions de travail via les enquêtes CDT / RPS est instructive mais elle ne rend pas compte du contenu concret du travail et de ses implications. Les déclarations des assistantes maternelles donnent à voir un métier exposé à des pénibilités physiques au sein d'un environnement de travail de qualité (3.1). L'activité professionnelle s'inscrit en parallèle dans un cadre temporel spécifique réclamant une très grande disponibilité (3.2).

4.1 Dimensions physiques et environnement de travail

En matière de pénibilités physiques les déclarations des assistantes maternelles sont parfois paradoxales et rappellent combien la verbalisation et l'objectivation des difficultés rencontrées dépend du contexte et de l'organisation socio-économique des métiers. Alors que les difficultés déclarées étaient sensiblement plus faibles pour les assistantes maternelles que pour les autres métiers des services en 2005, le constat est largement inversé aujourd'hui.

Les assistantes maternelles effectuent plus fréquemment des mouvements douloureux ou fatigants que l'ensemble des employés (+ 5 points) ou portent également plus souvent des charges lourdes (+ 20 points). En revanche elles déclarent moins le fait de devoir rester debout longtemps (-8 points), de rester dans une posture pénible (- 8 points) ou encore de devoir effectuer des déplacements à pieds longs ou fréquents (- 13 points).

Le résultat principal concerne ici les évolutions observées : toutes les contraintes ont progressé de manière importante et bien plus rapide que dans les autres professions de service. Ce résultat peut renvoyer à deux phénomènes que les enquêtes quantitatives ne permettent pas de démêler : d'un côté une forme d'intensification du travail est possible en raison par exemple d'une augmentation du nombre d'enfants gardés par salariée mais de l'autre il peut s'agir d'une prise de conscience progressive du fait que certaines pratiques liées à l'activité professionnelle sont bien des pénibilités qui méritent d'être signalées. Les travaux de prévention, notamment menées par les Relais d'Assistants Maternelles mais également les syndicats, et la sensibilisation aux « gestes et postures » ont ainsi probablement joué un rôle important. Nous reviendrons sur ces questions en mobilisant les entretiens qualitatifs.

Tableaux 10. Pénibilités physiques (réponse oui versus non)

10.A.	Effectuer des mouvements douloureux ou fatigants (CWMVT)				
En %	CT 2005	CT 2013	CT-RPS 2016	CT 2019	Evolution
Assistants maternelles agréés	29	46	54	54	25
Employés (CSER = 5)	37	45	47	49	12
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	36	46	48	49	13
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	63	56	60	66	3
Personnels des services directs aux particuliers	49	52	57	57	9
Tous les salariés	35	39	39	38	3
10.B.	Porter ou déplacer des charges lourdes (CWLOURD)				
En %	CT 2005	CT 2013	CT-RPS 2016	CT 2019	Evolution
Assistants maternelles agréés	47	61	65	68	21
Employés (CSER = 5)	41	47	48	48	8
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	39	47	47	48	9
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	60	54	54	58	-2
Personnels des services directs aux particuliers	48	51	54	56	8
Tous les salariés	38	42	41	41	2
10.C.	Rester longtemps debout (CWDEBOU)				
En %	CT 2005	CT 2013	CT-RPS 2016	CT 2019	Evolution
Assistants maternelles agréés	44	47	47	45	0
Employés (CSER = 5)	53	58	55	56	3
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	51	57	55	56	4
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	90	80	79	81	-8
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	79	76	72	74	-5
Tous les salariés	52	53	50	49	-2
10.D.	Rester longtemps dans une autre posture pénible ou fatigante à la longue (CWPOSTU)				
En %	CT 2005	CT 2013	CT-RPS 2016	CT 2019	Evolution
Assistants maternelles agréés	21	32	35	36	15
Employés (CSER = 5)	35	39	39	44	9
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	35	40	40	44	10

Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	54	45	49	55	1
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	40	42	44	48	8
Tous les salariés	34	36	35	36	2
10.E.	Effectuer des déplacements à pied longs ou fréquents (CWDEPLA)				
En %	CT 2005	CT 2013	CT-RPS 2016	CT 2019	Evolution
Assistantes maternelles agréées	21	25	31	29	9
Employés (CSER = 5)	33	39	42	42	9
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	30	36	39	40	10
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	34	27	29	34	0
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	34	32	34	38	4
Tous les salariés	33	37	38	39	6

Sources : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2005-2019

Un rythme de travail relativement maîtrisé mais soumis à de nombreuses interruptions

Les assistantes maternelles apparaissent relativement protégées d'un rythme de travail trop intense. Elles déclarent bien moins souvent que les autres employées devoir se dépêcher. En revanche leur activité est nettement plus morcelée et l'obligation de devoir interrompre une tâche pour une autre est bien plus fréquente. Si la pression à devoir se dépêcher est restée constante, le sentiment de devoir s'interrompre fréquemment a fortement progressé et cela bien plus que dans les autres métiers de service. L'effet possible d'une augmentation du nombre d'enfants se cumule à celui d'un rapport à l'activité en évolution, à l'image de ce que l'on a pu observer à propos de certaines contraintes physiques.

Tableaux 11. Contraintes de rythmes

11.A		Êtes-vous obligé de vous dépêcher (DEPECH)				
	En %	CT 2005	CT 2013	CT-RPS 2016	CT 2019	Evolution
Assistantes maternelles agréées	Toujours	4	5	5	5	1
	Souvent	13	17	14	16	2
	Parfois	32	36	37	34	3
Employés (CSER = 5)	Toujours	18	18	16	18	0
	Souvent	27	26	28	29	1
	Parfois	35	34	36	34	-1
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	Toujours	18	18	16	19	1
	Souvent	28	27	29	29	1
	Parfois	35	33	35	34	-1
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	Toujours	16	17	17	19	4
	Souvent	21	20	23	26	4
	Parfois	29	27	29	31	2
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	Toujours	16	16	15	18	2
	Souvent	20	21	22	22	2
	Parfois	30	30	31	30	1
Tous les salariés	Toujours	18	18	16	17	-1
	Souvent	30	29	30	31	1
	Parfois	36	35	37	37	1
11.B Devez-vous fréquemment interrompre une tâche que vous êtes en train de faire pour en effectuer une autre non prévue (DEBORD)						
	En %	CT 2005	CT 2013	CT-RPS 2016	CT 2019	Evolution
Assistantes maternelles agréées		58	67	70	70	13
Employés (CSER = 5)		60	63	68	67	7
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)		60	63	68	67	6
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales		45	44	49	51	6
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)		46	50	56	55	9
Tous les salariés		60	65	68	68	8

Sources : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2005-2019

Un environnement jugé très satisfaisant

Enfin, le troisième élément relatif aux conditions matérielles de travail, renvoie à l'environnement dans lequel l'activité s'effectue. Sur ce plan, les assistantes maternelles, exerçant au sein de leur propre domicile, tendent à souligner la qualité de leur environnement de travail : elles ne déclarent pas d'exposition à la poussière, aux températures basses ou hautes ou encore à la saleté ou aux courants d'air. Ces questions semblent en effet assez peu adaptées à leur situation professionnelle. Nous reviendrons néanmoins sur les particularités de l'environnement de travail qui fusionne espace professionnel et familial et crée à la fois des tensions et des charges de travail additionnelles. Parmi les variables de l'enquête en ce domaine, la réponse sur l'exposition aux mauvaises odeurs est instructive. Si l'ampleur demeure limitée, nous observons cependant une nette croissance dans les déclarations (tableau 12). A nouveau, un changement progressif de posture professionnelle semble observable.

Tableau 12. Contraintes liées à l'environnement de travail

	Mauvaises odeurs (HYGODEUR)			
	CT 2005	CT 2013	CT 2019	Evolution
Assistantes maternelles agréées	6	9	13	7
Employés (CSER = 5)	28	36	39	12
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	26	34	38	12
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	46	45	52	6
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	27	30	34	8
Tous les salariés	29	33	35	6

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2005-2019

4.2 Un temps de travail extensif sur la journée

La disponibilité temporelle des assistantes maternelles est très spécifique. Alors que le choix du métier est parfois justifié par la possibilité de mieux concilier l'activité professionnelle et les charges familiales, les durées travaillées sont très longues et occupent des plages horaires qui échappent largement aux rythmes traditionnels du travail salarié. Certes l'activité épargne globalement le samedi et le dimanche : seules 13,5 % des assistantes maternelles travaillent habituellement ou occasionnellement le samedi et 5 % le dimanche contre près de la moitié des employées le samedi et plus du tiers le dimanche. Le travail du week-end tend même à décroître (samedi) ou à stagner (dimanche) dans le cas des assistantes maternelles alors qu'il augmente sensiblement pour l'ensemble des employées et plus encore pour d'autres métiers des services aux personnes comme les aides à domicile (tableau 13).

En revanche, les assistantes maternelles connaissent des journées très longues (voir graphique 2) et plus du quart d'entre elles travaillent très tôt le matin. Ces horaires du matin et du soir empiètent ainsi sur les temps personnels et familiaux et génèrent des conflits entre vie personnelle et vie professionnelle qui apparaissent plus fréquents que dans les autres professions d'employés (tableau 15). Ces difficultés sont renforcées par la faiblesse des marges de manœuvre dont disposent les assistantes maternelles dans la gestion des contraintes temporelles (urgence familiale par exemple).

Tableau 13a. Travail du samedi

En %	SAMEDI : habituellement ou occasionnellement				
	CT 2005	CT 2013	CT-RPS 2016	CT 2019	Evolution
Assistantes maternelles agréées	18,37	15,2	14,67	13,28	-5,09
Employés (CSER = 5)	52,62	54,04	53,58	53,06	0,44
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	48,27	49,9	49,49	49,02	0,75
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	52,45	59,62	62,79	62,37	9,92
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	49,44	51,42	49,27	49,93	0,49
Tous les salariés	48,53	48,04	48,51	47,39	-1,14

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2005-2019

Tableau 13b. Travail du dimanche

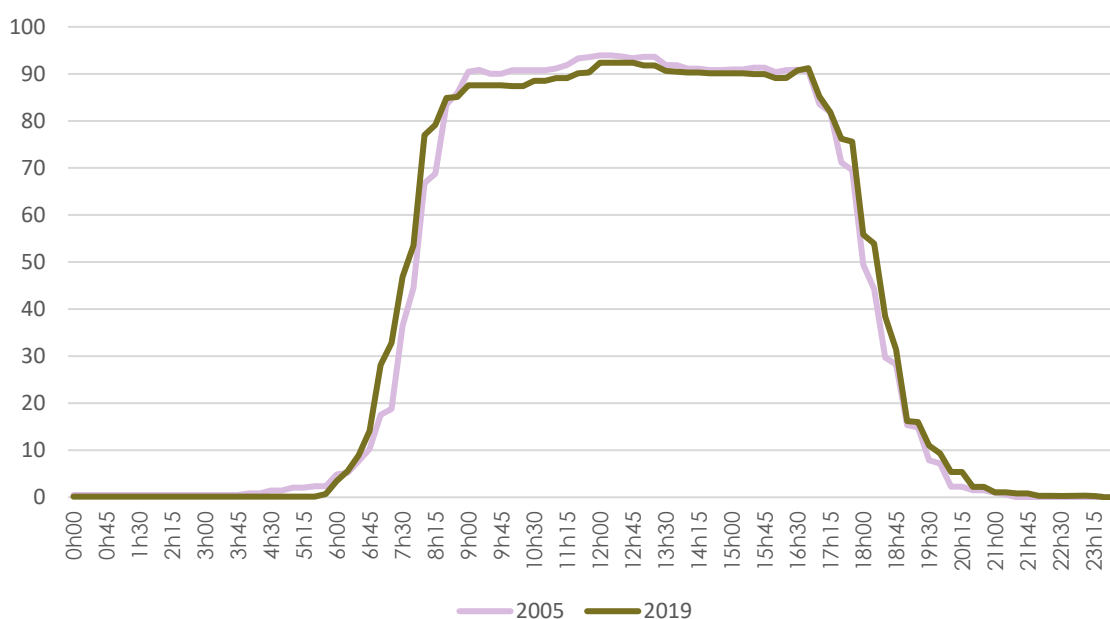
	DIMANCHE : habituellement ou occasionnellement				
Assistantes maternelles agréées	2,99	4,56	3,09	5,08	2,09
Employés (CSER = 5)	29,47	38,6	38,79	38,87	9,4
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	24,88	34,73	35,03	35,47	10,59
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	32,56	46,12	51,14	50,11	17,55
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	25,92	32,63	33,38	34,3	8,38
Tous les salariés	26,69	30,87	32,32	31,82	5,13

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2005-2019

Tableau 14. Travail tôt le matin (5h à 7h ; habituellement ou occasionnellement)

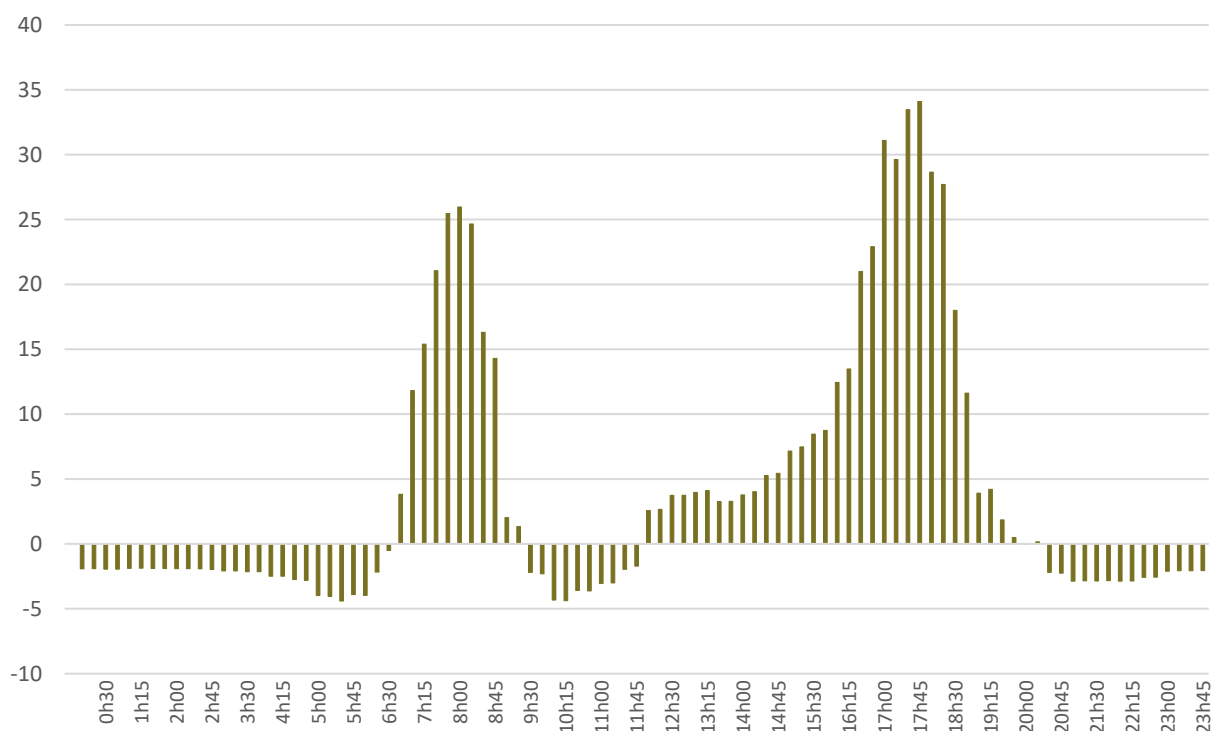
	CT 2013	CT-RPS 2016	CT 2019	Evolution
Assistantes maternelles agréées	23,71	25,1	26,17	2,46
Employés (CSER = 5)	27,79	29,66	28,97	1,18
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	23,13	24,97	25,04	1,91
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	17,91	23,7	21,72	3,81
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	16,48	20,24	19,43	2,95
Tous les salariés	29,43	29,97	29,08	-0,35

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2005-2019

Graphique 2. Journée de travail des assistantes maternelles

Source : enquête Conditions de travail, 2005 et 2019. Lecture : à 7h00, 30 % des assistantes maternelles sont en emploi.

Graphique 3. Sur ou sous présence au travail des assistantes maternelles au cours de la journée



Source : enquête Conditions de travail 2019, Dares. Lecture : à 7h45, le pourcentage d'assistantes maternelles au travail est supérieur de 25 points à celui de l'ensemble des salariés.

Les graphiques ci-dessus font apparaître non seulement le caractère extensif de la journée de travail des assistantes maternelles mais également leur sur-présence au travail aux marges de cette journée. Entre 7h00 et 9h00 le matin et entre 16h00 et 19h00 le soir, elles sont ainsi bien plus nombreuses à exercer leur activité professionnelle.

Tableau 15. Maîtrise du temps de travail et conciliation vie personnelle, vie professionnelle

	Pouvez-vous modifier vous-même vos horaires de travail ?	En cas d'imprévu personnel ou familial, pouvez-vous vous absenter de votre travail, même quelques heures ?	En général, vos horaires de travail s'accordent-ils avec vos engagements sociaux et familiaux en dehors de votre travail
	(oui)	(oui c'est facile)	(oui très bien)
Assistantes maternelles agréées	14	18	26,5
Employés (CSER = 5)	27,5	52,5	36
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	27,5	52	37
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	42	42,5	34,5
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	30	42,5	34,5
Tous les salariés	39,5	62,5	38

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2019

Le tableau 15 illustre le manque de souplesse du temps de travail des assistantes maternelles. Elles sont certes « à la maison » mais avec des temps de travail très contraints. Au total leur capacité à concilier les temps professionnels et les temps familiaux est bien moins nette que ce qui leur est souvent prêté, et nettement inférieure à celle des autres salariées de la comparaison.

5. Risques psychosociaux : contenu et sens du travail

Au-delà des aspects physiques de l'activité, le travail des assistantes maternelles apparaît à la fois enrichissant au sens où les activités sont peu monotones et laissent place à la prise d'initiative (section 4.1). La diversité des tâches semble renforcée par l'irruption des technologies numériques (4.2). L'activité demeure cependant marquée par un fort sentiment d'isolement (4.3), compensé par le sens des tâches réalisée (Section 4.4).

5.1 Des activités variées et complexes

Sur le plan des risques psychosociaux également, le métier d'assistante maternelle apparaît dans une position assez paradoxale. Si certaines dimensions semblent très positives pour ces salariées, elles sont au contraire très fortement exposées à certaines difficultés. L'activité est d'abord protégée de la monotonie bien plus que pour les autres métiers (tableau 16) et les déclarations des salariées soulignent ses aspects enrichissants. La possibilité de prendre des initiatives (tableau 17) ou de mettre en œuvre ses propres idées (tableau 18) concernent la très grande majorité des assistantes maternelles (respectivement 76 % et 67 %) alors que cette situation reste relativement rare pour l'ensemble des employées (36 % et 24 %). Cette autonomie doit cependant être relativisée : non seulement certaines formes de prescriptions demeurent mais surtout le fait de « choisir comment faire son travail » sans suivre les consignes des supérieurs se retrouve dans de nombreux emplois de service (tableau 19).

Tableau 16 : Votre travail implique-t-il des tâches monotones (MONOTON)

		CT 2005	CT 2013	Evolution
Assistants maternelles agréés	Toujours	3	2	-1
	Souvent	5	10	5
	Parfois	16	24	8
	Jamais	76	64	-12
Employés (CSER = 5)	Toujours	7	10	3
	Souvent	11	17	6
	Parfois	34	33	-1
	Jamais	48	41	-7
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	Toujours	7	10	3
	Souvent	10	17	6
	Parfois	33	32	0
	Jamais	50	41	-9
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	Toujours	7	11	4
	Souvent	14	22	8
	Parfois	32	27	-5
	Jamais	48	40	-7
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	Toujours	9	11	2
	Souvent	10	18	8
	Parfois	26	27	1
	Jamais	55	44	-12
Tous les salariés	Toujours	6	7	1
	Souvent	10	13	3
	Parfois	33	34	1
	Jamais	51	46	-6

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2005-2013

Tableau 17. Votre travail nécessite-t-il que vous preniez des initiatives (INITIAT) CT-RPS 2016

	Toujours	Souvent	Parfois	Jamais
Assistantes maternelles agréées	76	17	7	0
Employés (CSER = 5)	37	36	23	5
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	35	36	24	5
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	47	28	20	4
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	52	25	18	5
Tous les salariés	45	34	17	4

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2005-2019

Tableau 18. Avez-vous la possibilité de mettre vos propres idées en pratique dans votre travail (IDEE) CT-RPS 2016

	Toujours	Souvent	Parfois	Jamais	NSP
Assistantes maternelles agréées	67	23	9	0	0
Employés (CSER = 5)	24	31	33	12	0
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	23	32	33	12	0
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	36	28	28	8	0
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	42	26	23	9	0
Tous les salariés	29	35	27	9	0

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2005-2019

Tableau 19. Vos supérieurs vous disent ce qu'il faut faire et comment le faire (COMMENT)

		CT 2005	CT 2013	CT-RPS 2016	CT 2019	Evolution
Assistantes maternelles agréées	Vos supérieurs vous disent ce qu'il faut faire et comment le faire	8	10	13	8	0
	Vous choisissez comment faire	81	85	75	81	0
	NSP	12	4	12	10	-1
Employés (CSER = 5)	Vos supérieurs vous disent ce qu'il faut faire et comment le faire	21	22	21	23	1
	Vous choisissez comment faire	77	76	77	76	-2
	NSP	1	1	2	2	0
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	Vos supérieurs vous disent ce qu'il faut faire et comment le faire	21	22	21	22	1
	Vous choisissez comment faire	78	77	77	76	-2
	NSP	1	1	2	2	0
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	Vos supérieurs vous disent ce qu'il faut faire et comment le faire	12	15	15	14	3
	Vous choisissez comment faire	87	83	82	83	-5
	NSP	1	2	3	2	1
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	Vos supérieurs vous disent ce qu'il faut faire et comment le faire	16	19	17	18	2
	Vous choisissez comment faire	81	78	78	78	-4
	NSP	3	2	4	4	1
Tous les salariés	Vos supérieurs vous disent ce qu'il faut faire et comment le faire	18	19	17	19	1
	Vous choisissez comment faire	81	80	81	79	-2
	NSP	1	1	1	1	0

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2005-2019

5.2 Quels usages du numérique ?

Parmi les transformations du métier d'assistante maternelle, la question de l'irruption des technologies numériques demeure très peu traitée (Havard-Duflos, 2018). Pourtant, elles ont largement intégré le quotidien, y compris celui des professionnelles de la petite enfance. Si cet enjeu sera essentiellement traité à partir des entretiens semi-directifs (voir chapitre 6), les enquêtes Conditions de travail fournissent quelques éléments de cadrage que nous présentons ci-dessous.

Le tableau 20 permet de mettre en évidence la diffusion des outils informatiques et leur usage croissant y compris dans l'activité professionnelle des assistantes maternelles. Celles-ci demeurent cependant écartées de certains dispositifs comme une adresse mail professionnelle ou encore des logiciels adaptés.

Tableau 20. Usages des technologies numériques

	Assistentes maternelles		Autres salariés	
	2005	2019	2005	2019
Utilisez-vous un téléphone portable ou un appareil de téléphonie mobile pour des besoins professionnels (même occasionnellement) (oui) [TELEPORT]	17 %	71 %	36 %	55 %
Au cours de votre travail, utilisez-vous (même occasionnellement) un ordinateur fixe ? [Micro1]	3 %	12 %	49 %	54 %
Au cours de votre travail, utilisez-vous (même occasionnellement) un ordinateur portable ? [Micro2]	1 %	19 %	14 %	35 %
Disposez-vous d'une boîte à lettres électronique professionnelle ? [MEL]	--	10 %	--	62 %
En dehors de la messagerie, utilisez-vous Internet à des fins professionnelles ? [INTERNET]	--	39 %	--	63 %
Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général des logiciels et des programmes informatiques bien adaptés ? (=Oui) [Corrlog]	--	5 %	--	59 %

Source : Conditions de Travail, 2005-2019, Dares. [--] questions non posées en 2005.

5.3 Un isolement marqué

L'autonomie, que les entretiens qualitatifs font ressortir également nettement, a cependant comme conséquence un sentiment marqué d'isolement. Les assistantes maternelles mettent ainsi en évidence une grande faiblesse des soutiens organisationnels dont elles peuvent bénéficier : elles ne peuvent que peu coopérer, elles ne reçoivent que rarement l'aide de collègues ou de supérieurs. Certes ces soutiens sont en croissance mais demeurent très en deçà de ce que connaissent les autres employées (tableaux 21). Elles ne peuvent que difficilement interrompre leur travail (tableau 22) et doivent régler seules les incidents éventuels (tableaux 22).

Tableau 21. Ressources

Pour effectuer correctement votre travail, avez-vous en général ...	la possibilité de coopérer (échanges d'informations, entraide, ...)		une formation continue suffisante et adaptée ?	
	2005	2019	2005	2019
Assistantes maternelles agréées	53	74,5	77	55
Employés (CSER = 5)	84	87	75	52
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	82	86	75	50,5
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	61,6	63	74	34
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	63	71	75,7	41
Tous les salariés	89	92	77	58

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2005-2019

Tableau 22. Pouvez-vous interrompre momentanément votre travail quand vous le souhaitez ?

		CT 2005	CT 2013	CT-RPS 2016	CT 2019	Evolution
Assistantes maternelles agréées	Oui	24	40	36	36,	11
	Non	76	60	64	64	-11
Employés (CSER = 5)	Oui	54	62	65	63	9
	Non	46	38	35	37	-9
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	Oui	54	61	63	61	7
	Non	46	39	37	39	-7
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	Oui	53	56	56	55	1
	Non	47	44	44	45	-2
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	Oui	46	53	53	51	6
	Non	54	47	46	48	-6
Tous les salariés	Oui	59	66	68	67	9
	Non	41	34	32	32	-9

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2005-2019

Tableau 23 : Si une chose anormale se produit, vous réglez l'incident vous-même ou vous faites appel à d'autres (INCIDENT)

		CT 2005	CT13	CT-RPS 2016	CT 2019	Evolution
Assistantes maternelles agréées	La plupart du temps, vous réglez personnellement l'incident	81	71	73	73	-7
	Vous réglez personnellement l'incident mais dans des cas bien précis, prévus d'avance	12	10	14	12	0
	Vous faites généralement appel à d'autres (un supérieur, un collègue, un service spécialisé)	7	17	12	12	5
	NSP	0	2	2	2	2
Employés (CSER = 5)	La plupart du temps, vous réglez personnellement l'incident	46	41	41	41	-5
	Vous réglez personnellement l'incident mais dans des cas bien précis, prévus d'avance	20	19	22	22	2
	Vous faites généralement appel à d'autres (un supérieur, un collègue, un service spécialisé)	32	39	36	36	3
	NSP	1	1	1	1	0
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	La plupart du temps, vous réglez personnellement l'incident	46	40	39	40	-7
	Vous réglez personnellement l'incident mais dans des cas bien précis, prévus d'avance	19	18	21	21	2
	Vous faites généralement appel à d'autres (un supérieur, un collègue, un service spécialisé)	34	40	39	38	5
	NSP	1	1	1	1	0
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	La plupart du temps, vous réglez personnellement l'incident	58	49	50	45	-13
	Vous réglez personnellement l'incident mais dans des cas bien précis, prévus d'avance	15	14	13	20	5
	Vous faites généralement appel à d'autres (un supérieur, un collègue, un service spécialisé)	27	34	34	34	7
	NSP	1	3	3	2	1
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	La plupart du temps, vous réglez personnellement l'incident	59	53	55	51	-8
	Vous réglez personnellement l'incident mais dans des cas bien précis, prévus d'avance	13	13	14	17	4
	Vous faites généralement appel à d'autres (un supérieur, un collègue, un service spécialisé)	26	32	28	30	4
	NSP	1	3	2	2	1
Tous les salariés	La plupart du temps, vous réglez personnellement l'incident	52	49	48	48	-4
	Vous réglez personnellement l'incident mais dans des cas bien précis, prévus d'avance	20	19	21	21	2
	Vous faites généralement appel à d'autres (un supérieur, un collègue, un service spécialisé)	28	31	30	30	2
	NSP	1	1	1	1	0

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2005-2019

5.4 Un travail qui a du sens

Parallèlement, les réponses mettent en exergue le sens accordé au travail. Le sentiment d'utilité (tableau 25) est sensiblement plus élevé que celui déclaré par les autres employées mais il demeure comparable à celui des autres personnels des services aux particuliers. Le résultat est comparable en matière de « fierté du travail réalisé » (tableau 24). Dans les deux cas, la situation semble cependant plutôt se dégrader, là aussi à l'image de ce que l'on observe dans l'ensemble des services. En revanche, en termes de « fierté d'appartenir à l'entreprise ou l'organisation », les assistantes maternelles se distinguent davantage en déclarant ce sentiment « toujours » pour la moitié d'entre elles contre un tiers des employées et 37 % des aides à domicile. Il s'agit cependant de rester prudent sur l'interprétation de cette question pour une profession où les notions d'entreprises ou d'organisation ne peuvent avoir le même sens que pour les salariés ne relevant pas du particulier employeur (tableau 26).

Tableau 24. Eprouver la fierté du travail bien fait (RPB5A)

		CT 2013	CT-RPS 2016	CT 2019	Evolution
Assistants maternelles agréés	Toujours	35	43	33	-2
	Souvent	47	44	44	-3
	Parfois	16	12	20	5
	Jamais	1	2	1	0
Employés (CSER = 5)	Toujours	23	26	16	-6
	Souvent	47	47	45	-1
	Parfois	28	25	35	7
	Jamais	2	2	3	1
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	Toujours	23	26	16	-7
	Souvent	47	47	45	-2
	Parfois	27	24	35	8
	Jamais	2	2	3	1
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	Toujours	32	38	31	-1
	Souvent	44	44	42	-3
	Parfois	19	15	24	5
	Jamais	2	2	3	1
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	Toujours	34	40	31	-3
	Souvent	44	41	42	-2
	Parfois	19	16	23	4
	Jamais	3	2	3	1
Tous les résultats	Toujours	18	20	13	-5
	Souvent	49	51	49	-1
	Parfois	30	27	36	5
	Jamais	2	2	2	0

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2005-2019

Tableau 25. Avoir l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres (RPB5B)

		CT 2013	CT-RPS 2016	CT 2019	Evolution
Assistantes maternelles agréées	Toujours	54	58	49	-4
	Souvent	36	34	34	-2
	Parfois	8	6	16	7
	Jamais	2	1	1	-1
Employés (CSER = 5)	Toujours	36	36	28	-8
	Souvent	40	41	43	4
	Parfois	20	19	24	4
	Jamais	4	4	4	0
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	Toujours	37	37	29	-8
	Souvent	39	41	43	4
	Parfois	20	18	24	4
	Jamais	3	4	4	0
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	Toujours	61	60	55	-7
	Souvent	30	30	35	5
	Parfois	6	5	9	3
	Jamais	2	4	1	-1
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	Toujours	52	54	47	-5
	Souvent	34	33	34	1
	Parfois	10	9	15	5
	Jamais	3	4	3	0
Tous les salariés	Toujours	29	28	23	-6
	Souvent	45	46	48	2
	Parfois	22	21	25	3
	Jamais	4	4	4	1

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2005-2019

Tableau 26. Je suis fier de travailler dans cette entreprise, organisation (RPA2L)

		CT-2013	CT-RPS 2016	Evolution
Assistantes maternelles agréées	Toujours	52	51	-1
	Souvent	21	22	0
	Parfois	12	9	-3
	Jamais	9	9	0
Employés (CSER = 5)	Toujours	35	34	-1
	Souvent	29	32	2
	Parfois	27	25	-1
	Jamais	8	8	0
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	Toujours	34	33	-1
	Souvent	29	32	3
	Parfois	27	25	-2
	Jamais	8	8	0
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	Toujours	40	37	-3
	Souvent	24	28	4
	Parfois	24	20	-4
	Jamais	9	10	1
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	Toujours	42	40	-1
	Souvent	23	26	3
	Parfois	22	18	-4
	Jamais	10	12	1
Tous les salariés	Toujours	32	31	-1
	Souvent	33	36	3
	Parfois	27	25	-1
	Jamais	7	7	0

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2005-2019. Rapports sociaux et reconnaissance

6. Rapports sociaux et reconnaissance

Le dispositif d'enquêtes de la Dares permet d'examiner d'autres dimensions identifiées dans le rapport Gollac & al. (2011) relatifs aux facteurs de risques psycho-sociaux. C'est notamment le cas des rapports sociaux et des relations qu'entretiennent les salariées avec d'autres acteurs (5.1). Les systèmes relationnels sont en effet parfois complexes et jouent un rôle important sur le sentiment de reconnaissance (5.2).

6.1 Rapports sociaux et relations au travail

Les rapports sociaux et relations de travail qu'entretiennent les assistantes maternelles ne font pas apparaître de conflits fréquents au regard de la situation des autres employés. Elles ne déclarent ainsi que peu de tensions avec des supérieurs ou des collègues... mais d'abord parce qu'elles ne se sentent pas concernées (tableau 27). A nouveau la spécificité de la profession et de son modèle organisationnel dominant doit être soulignée. Ce constat renvoie à la perception de ce que sont les parents mais également les autres acteurs avec lesquels elles interagissent (PMI, CAF, RAM, etc.).

Tableau 27. Tensions

Vivez-vous des situations de tension dans vos rapports avec...			
	Le public	Les supérieurs hiérarchiques	Vos collègues
Assistants maternelles agréés	28,5	8,5	1,5
Employés (CSER = 5)	43,5	22,5	20,5
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	41	20,5	19,5
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	39,5	18,5	11,5
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	33,5	16,5	10,5
Tous les salariés	42,7	24,6	21

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2019

Sur la base des données des enquêtes Conditions de Travail, les assistantes maternelles n'estiment pas subir d'agression ni de formes plus ou moins marquées de harcèlement (être ignorée, être empêchée de s'exprimer, être ridiculisée ou injustement critiquée, etc.). Sur l'ensemble de ces dimensions, les assistantes maternelles sont le plus souvent deux fois moins concernées que les autres employées (tableaux 28).

Tableau 28. Agressions et formes de Harcèlement

T. 28A Victime d'une agression verbale de la part de vos collègues ou de vos supérieurs (B4C)			
	CT-2013	CT-RPS 2016	Evolution
Assistants maternelles agréés	4	2	-2
Employés (CSER = 5)	13	11	-2
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	13	11	-2
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	4	5	1
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	6	5	0
Tous les salariés	14,14	12	-2

T. 28B Au travail, une ou plusieurs personnes vous ignorent, fait comme si vous n'étiez pas là (B1A)

	CT-2013	CT-RPS 2016	Evolution
Assistantes maternelles agréées	8	4	-4
Employés (CSER = 5)	23	17	-7
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	23	17	-6
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	14	12	-2
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	14	10	-4
Tous les salariés	22	16	-6

T. 28C Au travail, une ou plusieurs personnes vous empêchent de vous exprimer (B1B)

	CT-2013	CT-RPS 2016	Evolution
Assistantes maternelles agréées	6	4	-2
Employés (CSER = 5)	14	11	-3
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	14	11	-3
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	8	8	0
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	8	7	-1
Tous les salariés	13	11	-2

T. 28D Au travail, une ou plusieurs personnes vous ridiculisent en public (B1C)

	CT-2013	CT-RPS 2016	Evolution
Assistantes maternelles agréées	2	2	0
Employés (CSER = 5)	8	7	-2
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	8	7	-1
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	4	5	1
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	5	5	0
Tous les salariés	8	6	-2

T. 28 E. Au travail, une ou plusieurs personnes critiquent injustement votre travail (B1D)

	CT-2013	CT-RPS 2016	Evolution
Assistantes maternelles agréées	11	8	-3
Employés (CSER = 5)	21	17	-4
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	20	17	-3
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	13	14	1
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	14	13	-1
Tous les salariés	22	18	-4

T. 28F Au travail, une ou plusieurs personnes sabote votre travail, vous empêche de travailler correctement (B1F)			
	CT-2013	CT-RPS 2016	Evolution
Assistantes maternelles agréées	4	2	-2
Employés (CSER = 5)	8	7	-1
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	8	7	-1
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales)	7	5	-2
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	6	5	0
Tous les salariés	8	7	-1

T28G. Au travail, une ou plusieurs personnes vous disent des choses obscènes ou dégradantes (B1H)			
	CT-2013	CT-RPS 2016	Evolution
Assistantes maternelles agréées	3	0	-3
Employés (CSER = 5)	5	3	-2
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	5	3	-2
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	4	4	0
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	4	4	0
Tous les salariés	5	3	-2

T. 28 H Au travail, une ou plusieurs personnes vous font des blagues blessantes ou de mauvais goût, se moque de vous (B1J)			
	CT-2013	CT-RPS 2016	Evolution
Assistantes maternelles agréées	2	2	1
Employés (CSER = 5)	7	6	-1
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	7	6	-1
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	4	4	0
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	4	5	0
Tous les salariés	7	6	-1

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2013-2013

La relative absence de « tensions » déclarées et de formes de harcèlement ne signifie cependant pas que les assistantes maternelles ne sont pas exposées à un travail émotionnel voire à des exigences émotionnelles parfois fortes. Si les assistantes maternelles sont nettement moins concernées que les autres personnels des services au particulier, près d'un tiers d'entre elles reconnaissent être en contact avec des personnes en détresse (tableau 29) et près de la moitié sont amenées « à calmer des gens » (tableau 30). On perçoit à nouveau toute la difficulté à interpréter les questions standardisées des enquêtes quantitatives dans le contexte très particulier du métier d'assistantes maternelles, soulignant l'importance des entretiens semi-directifs pour compléter l'analyse.

Tableau 29. Être en contact avec des personnes en situation de détresse (DETRESSE)

	CT 2005	CT 2013	CT-RPS 2016	Evolution
Assistantes maternelles agréées	17	29	30	13
Employés (CSER = 5)	45	57	60	16
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	44	57	60	16
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	66	69	72	6
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	38	46	50	12
Tous les salariés	40	52	56	16

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2005-2016

Tableau 30. Devoir calmer des gens (CALMER)

	CT 2005	CT 2013	CT-RPS 2016	Evolution
Assistantes maternelles agréées	31	52	48,26	17
Employés (CSER = 5)	52	63	65	12
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	51	62	63	12
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	60	63	64	4
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	42	50	52	10
Tous les salariés	48	60	61	13

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2005-2016

6.2 Reconnaissance et satisfaction

Le métier d'assistante maternelle apparaît comme celui où le salaire horaire est le plus faible en raison d'un mode de rémunération qui tient compte du temps de travail et du nombre d'enfants gardés et s'écarte des décomptes horaires classiques encadrés par le SMIC. Pourtant la perception que les salariées ont de leur rémunération ne semble pas plus négative que celle que déclarent les autres métiers des services au particulier (et sensiblement moins négatives que celles des aides à domicile dont la rémunération mensuelle est assez proche). En effet, l'enquête Conditions de travail (tableau 31) permet de mesurer le sentiment d'être bien ou mal payé et les résultats placent les assistantes maternelles dans une situation bien moins critique que les autres métiers des services aux particulier : alors que 56 % de ces derniers s'estiment mal ou très mal payés, ce n'est le cas « que » de 43,5 % des assistantes maternelles du particulier employeur. En termes de dynamique, les déclarations des assistantes maternelles témoignent également d'une légère amélioration de la situation (45 % s'estimaient en 2013 mal ou très mal payées) qui tranche avec la dégradation observable pour les autres catégories (passage de 43 % à 44,5 % pour l'ensemble des employés et de 48 % à 58 % pour les aides à domicile).

Ces résultats croisent deux phénomènes : ils témoignent d'abord du relatif rattrapage que les quinze dernières années ont permis en termes de salaire mais également d'une certaine acceptabilité, par les intéressées elles-mêmes, de mécanismes aboutissant à une rémunération faible. Ainsi, plusieurs entretiens (bien que cette attitude ne soit pas consensuelle) ont illustré une forme de fatalisme à ce que les salaires demeurent bas afin de maintenir, par exemple, le service accessible aux parents dont les revenus sont jugés modestes. Le rapport au « prix » fixé à l'heure d'accueil demeure, en dépit d'une évolution importante,

relativement ambigu. Sur ce point, l'émergence des outils numériques qui visibilisent les prix pratiqués dans chaque territoire nous semble jouer un rôle majeur sur lequel nous reviendrons dans le chapitre 5.

Tableau 31. Perception du niveau de rémunération

Compte tenu du travail que vous réalisez, diriez-vous que vous êtes ?		CT-2013	CT-2019	Evolution
Assistantes maternelles agréées	1. Très bien payé	1	1,5	0,5
	2. Bien payé	11	14,5	3,5
	3. Normalement payé	43,5	40,5	-3
	4. Plutôt mal payé	36,5	35	-1,5
	5. Très mal payé	8,5	8,5	0
Employés (CSER = 5)	1. Très bien payé	1,5	2	0,5
	2. Bien payé	14	13,5	-0,5
	3. Normalement payé	41	39,5	-1,5
	4. Plutôt mal payé	36	34,5	-1,5
	5. Très mal payé	7	10	3
Employées femmes	1. Très bien payé	1,5	2,5	1
	2. Bien payé	13,5	13	-0,5
	3. Normalement payé	41	38	-3
	4. Plutôt mal payé	37	36	-1
	5. Très mal payé	7	10	3
Aide à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	1. Très bien payé	1,5	0,5	-1
	2. Bien payé	13	7,5	-5,5
	3. Normalement payé	37,5	33,5	-4
	4. Plutôt mal payé	38	35,5	-2,5
	5. Très mal payé	10	20,5	10,5
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	1. Très bien payé	1,5	1	-0,5
	2. Bien payé	15	12,5	-2,5
	3. Normalement payé	42,5	37	-5,5
	4. Plutôt mal payé	33,5	36	2,5
	5. Très mal payé	7,5	12	4,5
Tous les salariés	1. Très bien payé	2	2,5	0,5
	2. Bien payé	17	18	1
	3. Normalement payé	43	43	0
	4. Plutôt mal payé	32	30	-2
	5. Très mal payé	6	6	0

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2013-2019

L'analyse des variables permettant d'estimer le sentiment de reconnaissance tend à confirmer les éléments relatifs au salaire : les assistantes maternelles déclarent, plus souvent que les autres salariées des services, être d'accord ou tout à fait d'accord avec le fait de recevoir le 'respect ou l'estime que mérite leur travail' : 74,5 % d'entre elles contre 64 % des employés. A nouveau ces résultats statistiques doivent être analysés également au regard de ce qu'ont pu apporter les entretiens semi-directifs : le rapport salarial spécifique dans lequel s'inscrivent les assistantes maternelles donne une place très importante à des dimensions symboliques (reconnaissance des parents, maintien du lien avec les enfants, relations interpersonnelles...) que les enquêtes statistiques permettent difficilement de faire ressortir. Néanmoins, les données relatives à la satisfaction déclarée convergent assez largement avec les déclarations issues des entretiens (cf. chapitre 5) : les assistantes maternelles affichent une satisfaction particulièrement élevée (tableau 33) même si elles ne souhaitent pas plus que les autres salariés des services que leur enfant suive la même vie professionnelle qu'elles (tableau 34).

Tableau 32. Vu tous mes efforts, je reçois le respect et l'estime que mérite mon travail

		CT 2013	CT-RPS 2016	CT 2019	Evolution
Assistantes maternelles agréées	Pas du tout d'accord	4	5	8	4
	Pas d'accord	9	10	12	3
	D'accord	46	40	46	0
	Tout à fait d'accord	29	19	28	0
	Non concerné	11	22	5	-6
Employés (CSER = 5)	Pas du tout d'accord	9	7	11	2
	Pas d'accord	21	18	24	2
	D'accord	48	50	46	-2
	Tout à fait d'accord	20	22	18	-2
	Non concerné	2	3	1	0
Employées femmes	Pas du tout d'accord	8	7	10	2
	Pas d'accord	21	17	24	3
	D'accord	48	50	46	-3
	Tout à fait d'accord	19	21	18	-1
	Non concerné	2	3	1	0
Aide à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	Pas du tout d'accord	7	6	10	3
	Pas d'accord	12	10	18	5
	D'accord	53	49	47	-5
	Tout à fait d'accord	22	22	22	0
	Non concerné	5	11	3	-3
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	Pas du tout d'accord	6	7	8	3
	Pas d'accord	13	11	16	3
	D'accord	50	46	47	-3
	Tout à fait d'accord	24	23	24	0
	Non concerné	6	12	4	-2
Tous les salariés	Pas du tout d'accord	8	7	9	1
	Pas d'accord	22	19	24	2
	D'accord	49	51	47	-2
	Tout à fait d'accord	19	21	18	-1
	Non concerné	1	1	1	0

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2013-2019

Tableau 33. Sur l'ensemble de votre vie professionnelle, pouvez-vous noter de 0 à 10 votre niveau d'accord avec l'affirmation suivante : Pour l'essentiel, je suis satisfait(e) de ma vie professionnelle ? (RP35)

	CT-RPS 2016	CT 2019	Evolution
Assistantes maternelles agréées	8	8	0
Employés (CSER = 5)	7	7	0
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	7	7	0
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	7	7	0
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	7	7	0
Tous les salariés	7	7	0

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2016-2019

Tableau 34. Seriez-vous ou auriez-vous été heureux que l'un de vos enfants s'engage dans la même activité professionnelle que vous ? (C2)

	CT-2013 (oui)	CT-RPS 2016 (oui)	Evolution
Assistantes maternelles agréées	29,5	22,5	-7
Employés (CSER = 5)	33,5	30,5	-3
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	32	29,5	-2,5
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	22	19,5	-2,5
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	23	20	-3
Tous les salariés	40,5	38	-2,5

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2013-2016

7. Santé

La dernière dimension que nous avons cherché à étudier correspond aux variables liées à l'état de santé perçu par les salariés. L'enquête Conditions de travail interroge plusieurs aspects de la santé physique (section 6.1) et mentale (section 6.2). Elle permet enfin d'aborder la question du suivi médical des salariés (section 6.3).

7.1 Santé physique

Les résultats des différentes variables relatives à la santé physique convergent largement pour souligner la relativement bonne situation des assistantes maternelles par rapport aux autres employés. Elles se sentent légèrement plus capables de faire le même travail jusqu'à la retraite (64 % versus 58,5 % des employés et 53 % des aides à domicile, tableau 34). Elles déclarent un tout petit peu moins souvent ressentir des douleurs (68 % versus 70 % des employés et 78 % des aides à domicile, tableau 35). Leur état de santé général est un peu plus souvent déclaré bon ou très bon (73,5 % contre 68 % pour les employés et 51,5 % pour les aides à domicile, tableau 36).

Mais c'est sur les liens perçus entre santé et travail que les assistantes maternelles se distinguent le plus fortement (tableau 37) : elles ne sont ainsi que 18,5 % à établir un lien négatif entre leur santé et leur activité professionnelle contre plus de 36 % des employés et plus de 40 % des aides à domicile. Ce résultat fait écho aux déclarations relatives aux pénibilités physiques : jusqu'où le travail est-il réellement impactant sur la santé ; cet impact est-il minimisé voire invisibilisé en raison de la dimension relationnelle et inscrite dans la sphère domestique du travail des assistantes maternelles ? Plusieurs entretiens vont dans le sens de formes d'euphémisation des pénibilités par rapport aux problèmes de santé.

Tableau 35. Vous sentez-vous capable de faire le même travail jusqu'à votre retraite ? (TENIR)

		CT 2005	CT 2013	CT-RPS 2016	CT 2019	Evolution
Assistantes maternelles agréées	Oui	58	63	65	64	6
	Non	31	30	28	30	-1
	NSP	11	7	7	6	-5
Employés (CSER = 5)	Oui	57	60	59	58	2
	Non	38	35	36	36	-2
	NSP	5	5	6	5	0
CSER 5 Femmes	Oui	57	59	57	57	0
	Non	37	36	37	37	0
	NSP	6	5	6	6	0
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	Oui	53	58	51	53	0
	Non	39	37	40	38	-1
	NSP	8	6	9	10	1
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	Oui	55	57	54	55	0
	Non	38	38	39	38	0
	NSP	8	5	7	8	0
Tous les salariés	Oui	57	61	59	59	2
	Non	38	35	36	36	-3
	NSP	5	5	5	5	1

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2015-2019

Tableau 36. Au cours des douze derniers mois, avez-vous souvent ressenti des douleurs dans une partie de votre corps ? (réponse oui)

	CT-RPS 2016	CT- 2019	Evolution
Assistantes maternelles agréées	70	68	-2
Employés (CSER = 5)	70	70	0
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	72	72	0
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	81	79	-2
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	75	73	-2
Tous les salariés	65	65	0

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2016-2019

Tableau 37. Comment jugez-vous votre état de santé général ? (BSANTE)

En %		CT 2013	CT-RPS 2016	CT 2019	Evolution
Assistantes maternelles agréées	Très bon	25	22	22	-3
	Bon	51	53	53	2
	Assez bon	21	21	23	2
	Mauvais	3	2	3	0
	Très mauvais	1	1	0	-1
	NSP	0	0	0	0
Employés (CSER = 5)	Très bon	21	19	19	-2
	Bon	48	49	48	0
	Assez bon	24	25	26	2
	Mauvais	6	6	7	1
	Très mauvais	1	1	1	0
	NSP	0	0	0	0
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	Très bon	19	18	18	-2
	Bon	48	49	47	-1
	Assez bon	25	27	27	2
	Mauvais	6	6	7	1
	Très mauvais	1	1	1	0
	NSP	0	0	0	0
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	Très bon	16	14	10	-5
	Bon	44	45	41	-2
	Assez bon	31	29	39	7
	Mauvais	8	10	9	1
	Très mauvais	1	2	1	0
	NSP	1	0	0	0
Service direct aux particuliers	Très bon	20	18	18	-3
	Bon	46	47	47	0
	Assez bon	26	27	29	3
	Mauvais	6	6	7	1
	Très mauvais	1	1	1	0
	NSP	1	0	0	0
Tous les salariés	Très bon	23	22	23	0
	Bon	50	50	50	-1
	Assez bon	21	23	22	1
	Mauvais	5	5	5	0
	Très mauvais	1	1	1	0
	NSP	0	0	0	0

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2013-2019

Tableau 38. Pensez-vous que votre travail influence votre santé ? (B6)

		CT 2013	CT-RPS 2016	CT 2019	Evolution
Assistantes maternelles agréées	Non, mon travail n'influence pas ma santé	58	61	56	-3
	Oui, mon travail est plutôt bon pour ma santé	25	20	23	-1
	Oui, mon travail est plutôt mauvais pour ma santé	14	15	18	4
	Refus	1	0	1	0
	NSP	2	3	2	0
Employés (CSER = 5)	Non, mon travail n'influence pas ma santé	49	45	41	-8
	Oui, mon travail est plutôt bon pour ma santé	22	23	20	-1
	Oui, mon travail est plutôt mauvais pour ma santé	26	30	37	10
	Refus	1	1	1	0
	NSP	2	2	2	0
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	Non, mon travail n'influence pas ma santé	49	45	41	-8
	Oui, mon travail est plutôt bon pour ma santé	22	24	20	-2
	Oui, mon travail est plutôt mauvais pour ma santé	26	29	36	10
	Refus	1	1	1	-1
	NSP	2	2	2	0
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	Non, mon travail n'influence pas ma santé	49	40	37	-12
	Oui, mon travail est plutôt bon pour ma santé	23	23	21	-2
	Oui, mon travail est plutôt mauvais pour ma santé	26	35	40	14
	Refus	1	1	0	-1
	NSP	1	1	3	1
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	Non, mon travail n'influence pas ma santé	53	48	44	-9
	Oui, mon travail est plutôt bon pour ma santé	22	21	19	-2
	Oui, mon travail est plutôt mauvais pour ma santé	23	28	34	10
	Refus	1	1	1	0
	NSP	2	2	3	1
Tous les salariés	Non, mon travail n'influence pas ma santé	46	41	39	-7
	Oui, mon travail est plutôt bon pour ma santé	22	25	21	-1
	Oui, mon travail est plutôt mauvais pour ma santé	29	32	37	8
	Refus	1	1	1	0
	NSP	2	2	2	0

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2013-2019

7.2 Santé mentale et bien-être

Les données statistiques indiquent le bon positionnement des assistantes maternelles en matière de santé mentale et de bien-être déclaré. C'est notamment ce qui ressort des mesures de l'indice de bien-être de l'OMS (Who5). Celui-ci est construit à partir de cinq questions :

- ✓ je me suis senti(e) bien et de bonne humeur
- ✓ je me suis senti(e) calme et tranquille
- ✓ je me suis senti(e) plein(e) d'énergie et vigoureux(se)
- ✓ je me suis réveillé(e) en me sentant frais(che) et dispos(e)
- ✓ ma vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes

Ces questions permettent chaque fois cinq réponses possibles (Tout le temps ; La plupart du temps ; La moitié du temps ; Moins de la moitié du temps ; De temps en temps ; Jamais). Un score de 0 à 5 est attribué pour chaque variable, leur addition donnant alors un indice compris entre 0 et 25 (Boini *et al.*, 2019), les moyennes par professions se concentrent autour d'une note de 16.

Les scores obtenus par les assistantes maternelles (tableau 39) sont bien plus élevés que celles des autres catégories (17,03 contre 15,48 pour les employées) mais en décroissance relativement forte entre 2013 et 2019 (passage de 17,83 à 17,03) quand ils tendent à baisser plus faiblement voire à demeurer constant pour les autres métiers des services aux particuliers. A nouveau ces éléments doivent être analysés avec prudence mais le double constat d'une plus grande satisfaction d'une part et d'un fléchissement de celle-ci d'autre part semble se dégager de l'ensemble des questions relatives au bien-être et à la santé mentale.

Tableau 39 Indice de bien-être de l'OMS (who5)

	CT 2013	CT-RPS 2016	CT 2019	Evolution
Assistants maternelles agréés	17,83	17,62	17,03	-0,8
Employés (CSER = 5)	15,78	15,86	15,71	-0,07
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	15,66	15,56	15,48	-0,18
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	16,19	15,82	15,81	-0,38
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	16,54	16,47	16,47	-0,07
Tous les salariés	15,57	15,91	15,79	0,22

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2013-2019

7.3 Suivi médical et capacité à prendre des arrêts pour raison de santé

Le suivi médical des assistantes maternelles en tant que professionnelles apparaît particulièrement faible : 60 % n'en ont pas bénéficié depuis 5 ans alors que ce n'est le cas que de 14 % de l'ensemble des employés. Il est cependant à noter que cette situation devrait évoluer suite à la loi Prévention en santé au travail adoptée en 2021. Si aujourd'hui les salariées du particulier employeur sont censées être soumises à des règles plus proches du droit commun, les éditions futures des enquêtes Conditions de travail devraient permettre d'en mesurer au moins partiellement l'application et l'effectivité.

Plus largement, l'absence de suivi par la médecine du travail renvoie à la faiblesse de l'inscription de l'emploi dans un cadre collectif : absence d'institution représentative du personnel (et notamment de CSE et de commission santé et sécurité au travail) et faiblesse des dispositifs de prévention.

Tableau 40. A quand remonte votre dernière visite médicale avec un médecin du travail ? (MEDECIN)

		CT 2013 (%)	CT-RPS 2016 (%)	CT 2019 (%)	Evolution
Assistantes maternelles agréées	Moins d'un an	17	13	14	-3
	De 1 à 2 ans	8	10	6	-2
	De plus de 2 ans à 5 ans	24	20	19	-5
	Plus de 5 ans	19	23	21	3
	Vous n'en avez jamais eu	33	35	39	6
	NSP	0	0	1	1
Employés (CSER = 5)	Moins d'un an	47	43	37	-10
	De 1 à 2 ans	27	29	28	1
	De plus de 2 ans à 5 ans	13	16	21	8
	Plus de 5 ans	6	7	7	2
	Vous n'en avez jamais eu	8	5	6	-1
	NSP	0	0	0	0
Employées femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	Moins d'un an	45	41	35	-9
	De 1 à 2 ans	27	29	28	1
	De plus de 2 ans à 5 ans	14	17	21	8
	Plus de 5 ans	6	7	8	2
	Vous n'en avez jamais eu	8	6	7	-1
	NSP	0	0	0	0
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	Moins d'un an	33	28	27	-6
	De 1 à 2 ans	21	25	24	3
	De plus de 2 ans à 5 ans	12	19	20	8
	Plus de 5 ans	12	12	12	0
	Vous n'en avez jamais eu	21	16	16	-5
	NSP	1	1	1	0
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	Moins d'un an	32	27	27	-5
	De 1 à 2 ans	19	21	19	0
	De plus de 2 ans à 5 ans	13	17	19	6
	Plus de 5 ans	12	14	12	0
	Vous n'en avez jamais eu	23	20	22	-1
	NSP	0	1	1	0
Tous les salariés	Moins d'un an	48	42	36	-12
	De 1 à 2 ans	26	29	29	3
	De plus de 2 ans à 5 ans	12	15	20	8
	Plus de 5 ans	7	8	9	2
	Vous n'en avez jamais eu	7	6	6	0
	NSP	0	0	0	0

Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2013-2019

Conclusion

Au total ces analyses statistiques donnent à voir plusieurs résultats importants sur lesquels nous reviendrons à partir des entretiens semi-directifs.

Le premier correspond à une transformation socio-démographique du groupe professionnel des assistantes maternelles. Si la féminisation n'est pas remise en cause, la diversification progressives des types de familles auxquels elles appartiennent tend à créer des situations qui s'écartent du modèle traditionnel où l'assistante maternelle est perçue comme une mère de famille dans un couple où le conjoint travaille. Mais c'est surtout la montée des niveaux de diplôme détenus par les assistantes maternelles qui illustre la transformation de cette population et qui se répercute notamment par un rapport à la formation continue également en évolution. Ainsi alors que la part des titulaires du baccalauréat passe de 43 % à 63 % pour l'ensemble des salariés, ce taux triple pour les assistantes maternelles entre 2003 et 2019 (passant de 15 % à 43 %).

Le second résultat confirme l'augmentation sensible des niveaux de rémunérations mais ceux-ci s'accompagnent d'une forme originale d'intensification du travail (allongement de la journée, augmentation du nombre de salariées devant interrompre certaines tâches, etc.). Ces éléments pourraient éventuellement être mis en lien avec la création et la généralisation d'accréditations pour quatre enfants (ou places).

Le troisième résultat qui nous semble important est l'évolution engagée autour de la reconnaissance, par les salariées elles-mêmes des pénibilités auxquelles elles sont exposées, bien que cette reconnaissance demeure partielle. L'invisibilité de certaines contraintes régresse lentement tandis qu'elle perdure pour d'autres.

Ces différentes tendances, parfois contradictoires, se traduisent par des jugements moins positifs (bien que toujours davantage positifs que pour l'ensemble des employées) sur leur profession de la part des assistantes maternelles (Perseil et Perseil, 2020).

Chapitre 2. Démarche méthodologique

Notre rapport s'appuie sur plusieurs types de matériaux que nous présentons ici rapidement :

- ✓ une analyse des statistiques nationales issues des enquêtes Conditions de travail de la Dares (analyse et statistiques amplement présentées au chapitre 1),
- ✓ des entretiens semi-directifs menés dans le département du Nord entre mars 2021 et juillet 2022 (mobilisés dans tous les autres chapitres) (§1)
- ✓ et une recherche à partir des 'réseaux sociaux' (§2)

Nous présentons ensuite notre guide d'entretien (§3) et les techniques d'analyse utilisées (4). En parallèle, nous avons fait une recherche de la présence des assistantes maternelles sur les réseaux sociaux (Facebook, forums, sites d'annonces) tant pour obtenir des contacts (avec un succès très mitigé) que pour analyser les contenus et les modalités de ces interactions en ligne.

1. Les entretiens

Nous avons réalisé trois types d'entretiens :

- ✓ auprès d'un petit nombre de professionnel-les qui ne sont pas assistantes maternelles,
- ✓ auprès de 4 responsables de Relais d'Assistants Maternelles (RAM) ou de Relais Petite Enfance (RPE),
- ✓ auprès des assistantes maternelles elles-mêmes (22 entretiens).

1.1 Entretiens avec d'autres professionnels de la petite enfance

Nous avons commencé notre travail de terrain par 6 entretiens auprès de professionnel-les diverses de la petite enfance, qui ne soient pas des assistantes maternelles. En effet, nos recherches précédentes n'avaient pas abordé la question des NTI, et il nous est très vite apparu que l'usage des Nouvelles technologies de l'Information (NTI) et des « réseaux sociaux » par les assistantes maternelles ne pouvait s'appréhender que s'il était replacé dans celui de l'ensemble des professionnel-les dont la vie quotidienne est consacrée à la prise en charge des très jeunes enfants (moins de 6 ans), ou à l'encadrement des personnels qui réalisent cette tâche. Nous avons ainsi rencontré 2 professeurs en école maternelle, 1 directrice et 1 ancienne directrice de crèche ainsi que la première des responsables de RAM que nous retrouverons plus loin, Agathe⁴.

Ces entretiens ont été obtenus principalement par interconnaissance, entre la mi-mars et la fin avril 2021, dans des échanges peu directifs d'une heure à 1h30.

Par la suite nous avons pu nous entretenir, par téléphone, avec une responsable de syndicat, pour approfondir notre connaissance des relations entre les assistantes maternelles et leurs syndicats.

⁴ Précisons une fois pour toutes que tous les prénoms utilisés dans l'ensemble de ce rapport sont des prénoms choisis pour anonymiser les personnes, et en aucun cas leur réel prénom. Pour la même raison d'anonymat nous ne citons aucun nom d'interviewé-e, réel ni fictif.

Tableau 1- Profils des professionnels de la petite enfance interrogés entre mi-mars et fin avril 2021

Pseudo	Nadine	Théo	Odette	Emeline
Age	env 40 ans	50 ans	42 ans	40 ans
Formation / métier	EJE ex dir crèche familial devenue ch de mission parentalité	instit (maternelle très petits) et directeur d'école (après avoir été cadre dans l'aménagement)	dir de crèche (changement de crèche récent)	instit maternelle (très petits) après avoir été une année secrétaire à l'étranger chgnt d'école en 2019
Contacts /assistantes maternelles	ex dir crèche familiale : travaillait avec les assistantes maternelles	ses propres enfants étaient chez une assistante maternelle	non abordé	ses propres enfants étaient chez une assistante maternelle

1.2 Les responsables de RAM : un contact déterminant

Il est clair que les professionnelles de la petite-enfance n'accordent d'entretien que sur la recommandation ou avec l'accord de leurs référents. Par ailleurs, nous connaissions l'importance de leur amplitude horaire de travail, et donc leur difficulté à dégager du temps pour un entretien de recherche d'environ une heure. Nous avons décidé, comme dans les enquêtes précédentes, de contacter des responsables de RAM pour leur demander de nous introduire auprès des assistantes maternelles. Notre interconnaissance avec plusieurs RAM de la MEL nous a permis de rencontrer, dans un premier temps, 3 responsables de RAM déjà connues. Nous en avons approché plusieurs, en dehors de nos réseaux de connaissance, mais seule une d'entre elles nous a reçues et recommandées auprès de plusieurs assistantes maternelles.

Ces 4 responsables ont été interrogées afin de recueillir leur perception de l'évolution du secteur d'activité et de leurs missions, et de leur présenter notre recherche pour qu'elles acceptent en connaissance de cause ce rôle d'intermédiation qui nous a été précieux. Pour varier les lieux de recrutement des assistantes maternelles, nous avons pu, par l'intermédiaire de ces responsables et avec leur appui, recruter des interviewées dans deux autres secteurs de la MEL, sans interviewer les deux responsables locales de RAM impliquées.

Tableau 2-Profil des responsables de RAM interrogées

Pseudo	Agathe *	Mona	Armelle	Camille
Nombre d'assistantes maternelles sur son territoire	Environ 50 agréées dont 40 actives	130 agréées ; 90 actives au moins 1 mois dans l'année :	chapeaute 5 RAM/RPE et 2 crèches sur la MEL	Environ 70 personnes
Ancienneté dans la fonction	Depuis 18 ans (à la création du RAM)	Depuis 6 ans (à la création du RAM)	Depuis 22 ans	Depuis 10 ans (dont 3 ans dans ce RAM)
Parcours professionnel Diplômes	-IDE 1983 puer en 1984 - en PMI (1984-88) -dir crèches 1989-93) - Accueillante dans un LAPE (en même temps que resp de RAM)	-professeure contractuelle en lycée -diplôme EJE (2012)	-Professeur des écoles, - Coordinatrice PE d'une grande ville -Médiatrice - DEIS (en cours d'emploi sur son poste actuel)	-licence en psychologie -éducateur sportif -Directrice et professeure dans une compagnie de danse - resp de LAPE (en même temps que resp de RAM)

* Agathe a été interviewée dès la période exploratoire.

1.3 Les assistantes maternelles : présentation

Dans nos contacts avec les responsables de RAM, à la fin de l'entretien qu'elles nous ont accordé (d'une heure environ) nous leur avons demandé de nous proposer les noms des assistantes maternelles acceptant de nous rencontrer, sur plusieurs critères pertinents par rapport à nos questionnements.

Nous avons demandé qu'elles nous proposent des volontaires avec l'une de ces caractéristiques : des assistantes maternelles peu ou pas investies dans les outils numériques ou à l'inverse très à l'aise et connectées ; des assistantes maternelles séparées ou divorcées ; des assistantes maternelles débutantes ou au contraire ayant de nombreuses années d'exercice ; des assistantes maternelles ayant du mal à trouver des contrats. Précisons d'emblée que les personnes rencontrées par la suite n'ont pas toutes correspondu au profil sommaire ainsi désigné, puisque les responsables de RAM n'ont pas vocation à cerner de près les caractéristiques sociales ou économiques des assistantes maternelles, mais à leur proposer un appui pédagogique, administratif ou professionnel ; par ailleurs toutes les assistantes maternelles ne fréquentent pas le RAM, ou le font de manière peu suivie. Ainsi, une des assistantes maternelles censée ne pas utiliser les NTI est une ancienne cadre du commerce, très à l'aise avec les NTI, ce dont elle n'a pas parlé au RAM ; au moins une des assistantes maternelles désignées comme en difficulté de recrutement de nouveaux parents s'est montrée au contraire très à l'aise sur ce critère-là. Mais il nous a semblé pertinent de travailler sur les entretiens qu'elles nous ont accordés.

Sur les 21 personnes proposées par les responsables de RAM, 15 ont accepté l'entretien que nous leur avons demandé ; plusieurs entretiens ont été refusés, deux se sont faits par téléphone, à la demande de l'assistante maternelle (pendant la sieste des enfants). Nous avons rencontré 14 des 23 assistantes maternelles par l'intermédiaire d'un RAM et 6 par un autre contact (interpersonnel dans 3 cas : Lola, Dalila et Annabelle), ou via Facebook (Charlène, Mélina, Florence). Nous avons cherché à contacter plusieurs MAM, et rencontré deux assistantes maternelles travaillant dans la même MAM.

L'annexe 1 à la fin de ce rapport présente ces assistantes maternelles par ordre alphabétique, sur quelques caractéristiques :

- ✓ date et lieu du RV ;
- ✓ Contact par quel intermédiaire (et éventuellement caractéristique recherchée en demandant ce contact) ;
- ✓ âge lors de l'entretien ;
- ✓ date du 1^{er} agrément et son ancienneté ;
- ✓ nombre d'agrément actuellement ;
- ✓ amplitude horaire ;
- ✓ diplômes et expérience professionnelle passée ;
- ✓ nombre et âges de leurs propres enfants ;
- ✓ (éventuellement) situation du conjoint.

Les entretiens ont été réalisés en face à face le plus souvent ; par téléphone ou en visio dans un petit nombre de cas (Catherine, Nadia, Annabelle).

Les assistantes maternelles étaient seules (à l'exception de Elisa, reçue en présence de la responsable de son RAM que nous avons déjà rencontrée, Camille ; et des deux collègues associées dans la même MAM, interviewées ensemble, Nadine et Sabine).

Les assistantes maternelles habitent 7 communes différentes de la MEL, et l'une réside en dehors de la MEL, dans un village rural. Nous avons choisi au départ de retenir comme principal axe dans le recrutement des assistantes maternelles à interviewer leur proximité avec les NTI. Dans un premier temps nous avons repéré, avec l'appui de deux responsables de RAM, 6 assistantes maternelles plutôt éloignées de l'informatique et des NTI. Elles ont entre 47 et 62 ans et elles exercent dans deux petites villes de la MEL.

Puis nous avons élargi nos critères, en passant soit par le bouche-à-oreille, soit par l'intermédiaire des responsables de plusieurs RAM/RPE, en cherchant à diversifier les profils des personnes rencontrées. C'est ainsi que nous avons rencontré 9 assistantes maternelles correspondant aux fléchages demandés : 5 assistantes maternelles vivant sans conjoint (divorcée, veuve, mère célibataire) ; 2 assistantes maternelles très actives sur les réseaux sociaux ; deux assistantes maternelles débutant dans le métier. A chaque fois nous souhaitions approfondir un aspect de ce métier ou de la situation des assistantes maternelles.

En définitive, certaines assistantes maternelles peuvent satisfaire à plusieurs de nos critères initiaux (ou ne correspondre à aucun) nous ne citons ici que les réponses reçues suite à nos demandes.

Tout cela devrait nous dispenser de préciser que ce petit groupe d'assistantes maternelles, cet échantillon raisonné, n'est en aucun cas représentatif de l'ensemble des assistantes maternelles, ni au niveau local ni au niveau national, et il n'a jamais eu vocation à l'être. Mais comme tout échantillon raisonné, il est conçu pour nous permettre d'approfondir un petit nombre d'aspects de la vie des assistantes maternelles (conditions de travail et d'emploi, rapport aux NTI, rapport à la formation et aux rémunérations, ...). Voici leur portrait collectif, que nous avons dressé non pas pour établir des comparaisons avec des enquêtes statistiquement plus puissantes, mais pour bien situer le contexte à partir duquel nous proposons nos observations, analyses ou interrogations.

► Ces salariées ont entre 28 et 64 ans (âge moyen 46 ans). Elles sont entrées dans le métier entre 22 et 53 ans (à l'âge moyen de 34,5 ans). Mises à part deux femmes qui n'ont pas encore exercé le métier d'assistantes maternelles (et une autre qui ne l'a exercé que quelques semaines avant notre rencontre), les autres ont entre 9 et 28 ans d'ancienneté dans ce métier (en moyenne 14,5 ans).

► Une femme a arrêté ses études pour devenir assistantes maternelles à la découverte de sa grossesse. Toutes les autres ont exercé un ou plusieurs métiers avant celui-ci. La moitié d'entre elles comme ouvrière ou employée peu qualifiée (dans les bureaux, la coiffure, comme opératrice de saisie ou manutentionnaire...). Un quart avait une situation de cadre moyen (professeur des écoles, cadre dans la banque, technicienne, cadre dans l'insertion...) et un quart d'entre elles occupaient un emploi de niveau intermédiaire entre ces deux pôles (animatrice, en crèche avec un niveau EJE obtenu par Validation des Acquis de l'Expérience, animatrice cadre puis garde d'enfant à domicile...).

► Leurs conjoints ou anciens conjoints sont majoritairement cadres ; pour les autres il s'agit autant d'ouvriers que d'employés.

► Par rapport à leur carrière familiale, elles sont entrées dans le métier :

- ✓ avant même d'avoir des enfants (une petite minorité de 3 femmes)
- ✓ autour d'une naissance ou d'un congé parental (1°, 2° ou 3° enfant) : la moitié des assistantes maternelles sont dans cette situation ;
- ✓ alors que tous leurs enfants étaient âgés de 6 ans ou plus (le quart des femmes).

La plupart des assistantes maternelles sont mères (sauf 3 d'entre elles) et en ont en moyenne 2,7 quand elles en ont ; une petite majorité des femmes ont encore des enfants à la maison, la moitié ont des enfants adultes qui ne vivent plus au domicile parental, et une petite minorité cumule ces deux caractéristiques.

On peut noter encore que le tiers des assistantes maternelles interviewées évoquent, sans que nous les ayons interrogées systématiquement sur ce point-là, la présence d'autres assistantes maternelles dans leur famille (une mère, une sœur, une cousine, jusqu'à « 8 nounous » pour une des femmes rencontrées) ancrant leur métier dans leur contexte familial particulier. A l'inverse, quelques femmes ont découvert leur futur métier en confiant un de leurs enfants à une assistantes maternelles : elles ont eu l'occasion d'expérimenter à titre personnel les relations parents-assistantes maternelles avant de les expérimenter à titre professionnel.

L'obtention d'entretien via les réseaux sociaux

La recherche de contact sur les réseaux sociaux s'est faite, dans un premier temps, en écrivant l'administratrice et propriétaire de la page Facebook « Le Monde des Assistantes Maternelles Agréées » (LMDAMA). Il s'agit d'une page privée animée par une assistante maternelle à destination de ses collègues. Nous l'avons choisie car elle n'y parle pas de son quotidien mais elle a cherché à créer un forum de partage d'informations, d'idées et de discussion. De plus, elle constitue une référence sur Facebook et comptait plus de 87000 abonné.e.s au moment où notre enquête a débuté, majoritairement des assistantes maternelles mais aussi des parents employeurs.

Après plusieurs échanges, l'administratrice a finalement refusé de publier un appel à témoignage. Elle semble avoir été beaucoup sollicitée par le passé par des journalistes lors du confinement par exemple ou à l'occasion de diverses recherches avec des retombées « qui n'apporte(nt) rien aux assistantes maternelles et à sa page Facebook ». Ainsi le dernier relai de ce type sur cette page, en date du 09.12.2020 avait suscité beaucoup de réactions en ligne (encadré ci-dessous) – parfois de méfiance envers le discours médiatique d'ailleurs – et peut-être un traitement de l'information jugé décevant par l'administratrice ou ses abonné.e.s ?

Encadré 1 - Post sur la page LMDAMA du 09.12.20- « Appel à témoignage »

► Bonjour, je suis journaliste à (chaîne de TV française).
 ► Pour le JT je recherche le témoignage d'une assistante maternelle qui à cause de la crise sanitaire aurait eu moins d'enfants à garder, donc grosse perte de revenu. Par avance merci
 Contactez-moi sur ce mail xxxxx

Ce post a suscité 259 partages 108 commentaires (ici, les 8 + « pertinents » selon le tri effectué par l'algorithme de Facebook⁵)

Commentaire 1 : Habitant proche de Disneyland Paris et tous les parents pour lesquels je travaille y travaillent, et bien je suis passée de très à l'aise financièrement à comment je fais pour payer les factures...

Commentaire 2 : Pour une fois svp racontez quelque chose de correct et respectueux pour les assistantes maternelles !!!! Pas comme d'habitude.... Les médias, mise à part, enfoncer la profession n'ont jamais rien fait de bon !!!

Commentaire 3 : Je suis agréée depuis décembre 2019. Avec le covid j'ai fait ma formation en juillet 2020 et mon psc1 en août 2020. Depuis fin août je cherche des enfants à accueillir et à ce jour toujours aucun contrat... 2 visites de parents mais 1 enfant accepté en crèche et l'autre enfant son papa a été licencié économique donc rien....

Réponse 1 : Bonjour, je suis exactement dans la même situation que vous. Je devais faire la formation en mai 2020 mais à cause de la crise sanitaire, elle a été reportée en juillet. Depuis, j'ai eu quelques contacts mais les parents sont eux aussi en difficulté du au covid (perte d'emploi, diminution de revenus, de temps de travail, instabilité professionnelle et financière, incertitude face à l'avenir). Du coup, beaucoup de temps partiels et de peu de temps complets sont proposés. Mes collègues qui travaillent depuis plusieurs années n'ont jamais connu de telles difficultés, la plupart de celles qui travaillent ont des petits contrats, d'autres ont encore de la place ou n'ont pas trouvé. Oui, la crise sanitaire a eu un impact sur notre travail, augmentant la précarité de notre emploi déjà existant.

Réponse 2 : Moi aussi je suis dans le même cas j'ai eu mon agrément en septembre 2019 je suis tombée enceinte après donc je prévois de commencer en janvier mais toujours rien à ce jour j'espère trouver bientôt. Bon courage à vous

⁵ La plateforme affiche automatiquement en premier les commentaires étant le plus directement liés avec l'auteur de la publication, c'est-à-dire ceux qui répondent à l'utilisateur ainsi que ceux ajoutés par ses amis pour obtenir ce qu'elle nomme « les commentaires les plus pertinents ».

Commentaire 4 : C'est une très bonne idée d'entendre les assistantes maternelles qui se retrouvent en difficultés... Car nous sommes trop oubliées... Sauf pour dépanner bien sûr

Commentaire 5 : J'espère que la personne choisie parlera aussi de ce fameux chômage partiel qui n'en était pas un mais une indemnité et que nous n'avons pas cotisé pour le chômage ni la retraite contrairement aux autres métiers sans compter les licenciements et pour celles qui continuent à travailler pas de prime ou d'aide pour continuer à accueillir dans de bonnes conditions

Commentaire 6 : Quand je lis vos commentaires je me dis que je suis chanceuse...Aucune perte de salaire pendant le confinement. Quand j'ai repris en mai j'ai gardé 6 enfants à la place de 4 (extension exceptionnelle). Et actuellement j'ai toujours mes 4 contrats à temps plein et je suis déjà complète pour septembre 2021. Malheureusement je pense que le lieu d'activité y est pour beaucoup. Bon courage à toutes...

Faute d'avoir pu obtenir un relai de notre appel à témoin, ce repérage sur la page LMDAMA nous a permis d'identifier plusieurs autres pages Facebook d'assistantes maternelles très actives, et avec lesquelles nous avons cherché à entrer en contact ... avec un succès très mitigé. Sur la dizaine de messages envoyés, nous n'avons obtenu qu'un entretien téléphonique avec une responsable syndicale dont la fréquentation de la page Facebook -qu'elle gère pour le syndicat- a explosé depuis le premier confinement : elle est passée de 1400 abonné.e.s avant le confinement à 23000 aujourd'hui.

Nous avons fait, par ailleurs, une recherche aléatoire sur Facebook avec les mots-clés « nounou », « assmat », « assistante maternelle » et en resserrant géographiquement dans le « Nord ». Toujours sans succès dans un premier temps. Ce n'est qu'après l'acceptation et la rencontre avec l'une d'elle (Charlène) que nous avons obtenu l'accord de 2 autres assistantes maternelles *via* Facebook (cooptées par la première). Les autres tentatives de contact par la messagerie de Facebook n'ont pas abouti. Il y a semble-t-il une forte méfiance à répondre aux sollicitations provenant d'inconnus. Ce qui confirme notre constat initial et la nécessité de passer par les référentes que sont les responsables de RAM/RPE pour obtenir des rendez-vous avec les assistantes maternelles. Charlène a répondu positivement car elle est de formation universitaire et a travaillé, dans son précédent métier, dans la recherche. Les contacts qu'elles nous ont donné ont, elles aussi, un niveau de diplôme supérieur ou égal à Bac +3 et sont entrées dans le métier il y a moins de 10 ans. Elles se sont connues dans l'exercice de leur métier au RAM/RPE et partagent un investissement important dans la formation et l'approfondissement de leurs connaissances dans les sciences de l'éducation, de la psychologie, de la petite enfance. Elles ont une approche assez « intellectualisée » de leur métier et partagent leurs apprentissages et sa mise en œuvre au travers de blogs ou de pages Facebook dédiés.

Ces personnes sont incluses dans la présentation que nous venons de faire de toutes les assistantes maternelles interviewées.

1.4. Méthode d'analyse des entretiens

Dans un premier temps nous avons réalisé une transcription exhaustive et un dépouillement systématique des entretiens, à partir de la grille sous-jacente dans le guide d'entretien rappelé ci-dessus. Après mise en commun et échanges successifs, nous avons retenu les thèmes principaux qui constitueraient le squelette de notre rapport final.

Nous n'avons pas utilisé de logiciel particulier pour ce faire (qui sont coûteux en temps et souvent décevants en termes de résultats). Mais par des recherches de mots clefs, des confrontations entre nous, des lectures successives, nous nous sommes immergés dans ce matériau de façon plus artisanale, toujours en croisant nos perspectives différentes sur celui-ci. Nous avons construit ce rapport en sachant d'entrée de jeu que les frontières entre les thèmes centraux étaient poreuses, et en acceptant un certain niveau de recoupements entre les chapitres.

Précisons que nous avons légèrement toiletté les citations extraites des entretiens, le passage de l'oral familial à l'écrit (qui plus est pour un travail universitaire) créant une tension entre le respect du mot à mot prononcé à l'oral, l'aide à la compréhension par un tiers, et le nécessaire respect des personnes.

2. Une recherche informationnelle sur les réseaux sociaux

Les réseaux sociaux sont aujourd'hui un medium d'information non négligeable et ont la particularité d'afficher du contenu auto-produit par les usagers. Nous avons sélectionné deux plateformes différentes de par leur objet et leur format :

- ✓ La première, déjà évoqué plus haut, est la page Facebook du Monde des Assistantes Maternelles Agréées car en observant les sujets et leur importance en fonction des réactions et des partages qu'ils suscitent (Zhuravskaya, Petrova & Enikolopov, 2020), nous obtenons un bon indicateur d'opinion (comme en témoigne l'encadré 1, p. 52).
- ✓ La seconde est une plateforme commerciale de mise en relation avec les futurs parents-employeurs : Nounou-Top. Le caractère auto-produit des annonces et des informations dévoilées (ou pas) nous donne en voir une partie de l'identité en ligne que construisent les professionnelles, leur vision du métier.

Ces deux sources d'information ont été sélectionnées parce qu'elles sont centrales, comme en témoigne le nombre de leurs abonné.e.s et leur activité quotidienne (détaillés plus loin cf. chap 6). Nous nous en sommes servis pour compléter, mettre en perspective nos analyses des entretiens semi-directifs.

2.1 Une plateforme de communication : Facebook (FB)

Nous avons choisi d'observer principalement l'activité de la page Facebook des « Assistantes Maternelles agréées », qui est la page professionnelle de ce métier la plus suivie avec plus de 82 000 abonné.e.s au début de notre enquête et plus de 89000 en octobre 2022. A titre de comparaison, voici les audiences d'autres pages Facebook relatives à cette profession à la même période :

- ✓ Assistantes maternelles.net (version Facebook d'un site existant, 23 000 membres)
- ✓ UFNAFAAM (Union Fédérative Nationale des Associations de Familles d'Accueil et Assistants Maternels) : 21 220 abonné.e.s
- ✓ Assistant-e Maternel-le et heureux-se de l'être !?! (13900 abonné.e.s, groupe privé)
- ✓ Assistantes maternelles agréées 59 (13 783 abonné.e.s, groupe privé)
- ✓ Parents employeurs d'assistantes maternelles (4600 abonné.e.s, privé)
- ✓ Assistantes maternelles et parents (8000 abonné.e.s, groupe privé)
- ✓ Assistante Maternelle Montpellier (2800 abonné.e.s, ouvert)
- ✓ Assistants Maternels : Notre quotidien, Partages et Détente (2600 abonné.e.s, privé)

La page LMDAMA est donc bien la page Facebook hexagonale la plus fréquentée par les assistantes maternelles. Sa modératrice est la seule à pouvoir publier sur la page. Elle reçoit les demandes de publication de questions ou de témoignages dans sa messagerie personnelle et peut choisir de ne pas les publier. Sur cette page, elle se fait le relais des assistantes maternelles (et plus rarement des parents) souhaitant interpeller, demander conseil à leurs collègues. La modératrice y relaye aussi des informations qu'elle trouve sur d'autres pages dédiées à la petite enfance (d'assistantes maternelles, de crèches, ressources pédagogiques, sites sur la parentalité, pages d'activités) mais aussi d'organismes professionnels (syndicats, PMI, ...) et dans la presse.

Au travers le recueil et l'observation de l'ensemble des posts sur plusieurs jours au cours de l'hiver 2020-2021, à différentes périodes de la pandémie, nous avons cherché à identifier les thèmes récurrents de ces échanges, ceux qui provoquent le plus de réactions (mesuré par le nombre de likes, de partages et de

commentaires suscités) et à repérer éventuellement des comportements particuliers (par le relevé des heures de réaction) ou à approfondir les échanges sur différents sujets (étude de l'ensemble des commentaires sur un post particulier).

Pour chaque post, nous avons relevé sa date de publication, le contenu du message et des indicateurs volumétriques de popularité (like, partages, commentaires). Pour nous assurer que ces indicateurs sont pertinents, le recueil se faisait le lendemain des publications. C'est un délai raisonnable dans la mesure où passé ce délai, les messages se « perdent » dans le fil d'actualités et les réactions qu'ils suscitent sont moindres.

Tableau 3-Périodes de recueil des informations sur la page Facebook LMDAMA et périodes de confinement

Périodes de confinement	Jours étudiés
Du 17 mars au 10 mai 2020	Du 17 au 19 mars 2020 Du 22 au 24 avril 2020
Du 30 octobre au 14 décembre 2020	Du 07 au 15 décembre 2020
Du 03 avril au 02 mai 2021	
HORS CONFINEMENT	Du 16 au 20 janvier 2021 Le 23 janvier 2021 Du 31 janvier au 08 février 2021 Du 13 au 15 février 2021 18 février 2021 03 mars 2021
Total	35 jours

Sur ces 35 jours d'observation, nous avons recueilli 270 activités, que nous avons classées en 8 catégories pour observer les sources d'informations de l'administratrice ainsi que la place prise par l'activité « forum de discussion ».

Toutes les publications rédigées sur Facebook sont nommées des « posts ». Nous avons distingué ceux émanant de l'administratrice de la page (cat. 1). Nous avons intitulé « entraide » ceux qui n'étaient que le relai des témoignages et demandes de conseils reçu par l'administratrice *via* la messagerie et publiés de façon anonyme. Puis nous avons distingué ces « post d'entraide » en fonction de leur émetteur(rice) : les assistantes maternelles (« entraide assistantes maternelles », cat.2) ou les parents employeurs (« entraide P-E », cat. 3).

Outre les « posts », il est possible de partager des publications Facebook ou des articles en ligne réalisés par des tiers. C'est ce que nous avons catégorisé comme des « partages » puisqu'ils sont repris par l'administratrice et insérés dans sa page. Nous avons précisé la source de ces différentes publications tierces pour mieux identifier les entités ressources voire dans une certaine mesure le type d'information recherché. Cela nous donne les 5 autres catégories de posts selon qu'ils étaient originellement émis par : les organisations syndicales (cat. 4) ; la presse spécialisée sur la petite enfance (cat. 5) ; la presse généraliste (cat. 6) ; des administrations telles que CNAF, CPAM ou autres (cat. 7) ; d'autres professionnelles de la petite enfance ou de la culture (cat. 8) avec 2-3 exceptions où ils s'agissaient de particuliers mais sur le thème de la maternité ou de la petite enfance.

Tableau 4 - Récapitulatif des activités recensées sur la page Facebook LMDAMA

Types de publication	Nombre (total = 270)
Post de l'administratrice (cat. 1)	18
Post "entraide assistantes maternelles" (cat. 2)	98
Post "entraide P-E" (cat. 3)	3
Partage Syndicats (cat. 4)	7
Partage Presse spécialisée (cat. 5)	15
Partage Presse Généraliste (cat. 6)	15
Partage Administrations (cat. 7)	3
Partage d'autres pages Facebook (cat. 8)	111

De ce recensement, il ressort que plus de la moitié de l'activité d'administration de la page consiste à diffuser de l'information (partages, de la cat. 4 à 8 = 151 publications), principalement générée par des assistantes maternelles ou des professionnelles de la petite enfance (cf. cat. 8). Sur l'autre volet de la production de contenu (les posts), ce sont également les témoignages ou les demande de conseils qui occupe la majeure partie des posts de l'administratrice de la page (98 sur 119 posts recensés).

Il y a finalement relativement peu de contenu rédigé par l'administratrice elle-même, ce qui lui permet d'avoir une activité moyenne journalière de 7.7 publications (partages et posts confondus), générant chacune en moyenne 29 likes, 46 partages et 48 commentaires.

D'autre part, nous avons retranscrit 20 fils de discussion sur le salaire ou le temps de travail, les démarches à l'embauche ou lors de contentieux, la gestion d'un problème avec un enfant. De ces fils de discussion nous avons relevé pour 6 d'entre eux les heures de rédaction des commentaires.

L'objectif de ce travail de collecte était d'identifier un autre discours que celui recueilli en entretien mais également des comportements et/ou des profils particuliers (activité importante dans le fil de discussion ou via une page personnelle).

2.2 Une plateforme d'appariement : Nounou-Top

Ce site de mise en relation entre les assistantes maternelles et les parents employeurs est devenu incontournable. Il n'y a pas de statistiques publiques sur le nombre d'annonces ou d'inscrits sur la plateforme mais à elle seule sa page Facebook affiche plus de 230 000 abonnés. En recueillant des données sur plusieurs villes ayant des caractéristiques socio-économico-démographiques différentes, nous cherchions à mieux comprendre les conditions locales d'emploi des assistantes maternelles, notamment les stratégies des nouvelles entrantes sur le marché, mais aussi la transparence informationnelle que permet le web et son impact sur la structuration de l'offre.

Dans ce but, nous avons collecté les annonces d'assistantes maternelles agréées postées sur Nounou-top, entre mars et juin 2021 dans un rayon de 2 km autour d'un point central des villes de Lens, Lille, Roubaix (Hauts-de-France) et Bobigny, Boulogne-Billancourt, Versailles (Ile-de-France). Il ne s'agit pas d'un échantillon représentatif de la profession puisqu'il s'agit de zones exclusivement urbaines issues de régions voisines avec des taux de chômage, de densité et des niveaux éducatifs et de revenus divers.

Les 2 seuls critères de recherche étaient la localisation par rapport à un point central et l'agrément. Lors des premières recherches (Lille, Lens et Versailles), nous prenions les 50 premiers résultats (Lens et Versailles en affichait moins) puis sur les 3 dernières recherches (Roubaix, Bobigny et Boulogne-Billancourt), nous avons collecté l'ensemble des résultats. Ces recherches ont donné 392 annonces réparties de la façon suivante : 45 à Lens, 50 à Lille, 107 à Roubaix, 68 à Bobigny, 84 à Boulogne-Billancourt et 38 à Versailles.

Les données qu'il est possible de recueillir, si elles sont renseignées, sont l'âge, la localisation, l'amplitude horaire et les jours de travail, le tarif proposé, un Curriculum contenant l'expérience/le niveau d'étude, les services proposés (repas, musique, devoirs), une présentation du projet d'accueil, des avis de parents. Le curriculum a été codé en conservant les items suivants :

Permis & Véhicule	Fume
Agrément	Aide devoirs
Années expérience (>10 ans ; 5-10ans ; <5ans)	Repas
BAFA	Aide ménage
	Musique

La présentation du projet d'accueil (qui ressemble à une lettre de motivation) a été codée en annotant les références faites à :

- ✓ Des approches pédagogiques : Montessori-langue signes-pédagogie particulière
- ✓ Des lieux culturels-ressources : RAM, Biblio, ludothèque, association d'ass. mat.
- ✓ Caractéristiques du logement
- ✓ Au travail émotionnel (câlin/bisous) et au cadre familial (petits plats/enfants à la maison/animaux de compagnie)
- ✓ La communication avec les parents (cahier de vie, de liaison, transmission détaillée).

2.3 Le guide d'entretien

Présentation de l'équipe et du projet de recherche : *nous nous intéressons aux évolutions des conditions de travail des assistantes maternelles depuis ces 10 dernières années, (...) je vous remercie de m'accorder un peu de temps pour en discuter. Je vous rappelle que cet entretien est confidentiel et anonyme.*

Profil de la personne (quel âge, comment êtes-vous devenue assistantes maternelles ? (depuis quand vous exercez ce métier, formation*, expérience professionnelle passée).

Votre famille (situation familiale et nombre de personnes dans le foyer).

Compléter avec la profession et l'âge du conjoint, des enfants, la date du 1er agrément, le nombre d'agréments actuels.

Conditions d'emploi, d'exercice

- ✓ Combien d'enfants accueillis actuellement ? temps pleins ? amplitude horaire ? tarif horaires et entretien (évolution) ? Le marché sur votre secteur est-il plutôt tendu/concurrentiel ? Comment êtes-vous entrée en contact avec les parents (bouche-à-oreille ? RAM ? Petites annonces...) OU comment recrutez-vous de nouvelles familles ? (est-ce facile ? avez-vous le choix, assez de demandes ?)

- ✓ Comment ça se passe avec les parents ? (Calcul de la paie, transmission d'info et moyens de communications, règles-fonctionnement de la relation, détermination du projet éducatif). Relance : Avez-vous eu de l'aide pour faire face à toutes ces questions ? ou les redirigez-vous vers des structures (RAM/PMI/Syndicat ? amies ? forums ou groupe d'entraide) pour éviter des conflits ?
- ✓ Comment avez-vous des contacts avec les assistantes maternelles (de votre secteur/d'autres secteurs) ? comment obtenez-vous des infos de la CAF ? de la PMI ? du RAM ? de la mairie ? des syndicats ? Ex. pendant le premier confinement. Relance : Faciles à joindre ? Bonnes relations ? Des interlocuteurs privilégiés quand vous avez une question ?
- ✓ Vous tenez-vous au courant des changements (rapides actuellement) des politiques de la PE et des métiers de la PE ? Comment ?
- ✓ Organisation d'une journée de travail (ex. hier ou le jour même).

Relance possible : Activités avec le RAM ou autres, réseau, lieu fréquenté avec les enfants/ dans le cadre pro. Comment avez-vous trouvé les activités manuelles que vous avez fait ces jours-ci avec les enfants ? comment en trouvez-vous des nouvelles ? Êtes-vous abonnée ou recevez-vous une revue de la petite enfance ? (ou lisez-vous ces revues ?)

- ✓ Sur la dimension physique, les postures : Dans les enquêtes nationales, on rencontre souvent des questions dont les réponses ne sont pas faciles à interpréter, seriez-vous d'accord de donner votre réponse spontanée à ces questions :
 - ... Portez-vous des charges lourdes ? Relance : Avez-vous eu des informations / formations / conseils sur ces aspects (postures, charges, préserver son dos, ses articulations) ? si oui par qui ?
 - ... Quel suivi médical avez-vous ? Estimez-vous qu'il devrait y avoir un suivi spécifique pour ce métier ? (ex. débat actuel sur la médecine du travail)
 - ... Pensez-vous pouvoir exercer ce métier après 60 ans ? Conseilleriez-vous ce métier ? Relance : A quel horizon voyez-vous la retraite ? Qu'est-ce qui freine ou accélère la prise de décision ? Envisagée vous une VAE ? pour quel projet de reconversion ?
 - ... Estimez-vous avoir été suffisamment formées ? si non quels manques identifiables ?

Équipements et usages numériques

- ✓ Équipements à la maison (quoi : PC/portable/tablette/smartphone/app photo/imprimante ? à qui ? où dans le logement ?) : type d'équipement (plutôt dernière génération ou pas : date d'achat et prix approximatif). Est-ce que certains de ces équipements sont « professionnels » (pris en charge par l'employeur ?)
- ✓ + Combien de postes de TV dans la maison ? (où ? allumée quand ?)
- ✓ Quels sont vos usages (fréquence et à quelle fin) et comment évaluez-vous votre niveau de maîtrise ?
 - ... internet (mails, sites d'info ou administratifs, réseaux sociaux, radio, vidéos, blog/forums ; recherche)
 - ... smartphone : quelles appli sont les plus utilisées (ex. météo, info, RS, GPS, jeu,...), SMS/WhatsApp. Avez-vous un téléphone dédié à votre métier ?
 - ... ordinateur : traitement de texte, jeux, traitement des photos, tableur Excel, ...

Relances possibles sur niveau de maîtrise : gestion des paramètres vie privée/notifications ; tapez-vous à deux mains par ex ? Savez-vous écrire un courrier sous Word ou c'est moins rapide qu'avec un stylo ? Savez-vous ce qu'est un post, une story, Snapshot, des followers ?

Relances sur les usages : Le premier confinement a-t-il modifié votre rapport à ces outils ? Demander le temps passé en moyenne. Qu'est-ce qui ne vous plaît pas ou frein votre usage de certains de ces outils ?

- ✓ Sur les usages plus pro (si pas déjà évoqué) : peut-on y échapper vraiment aujourd'hui ? ex. Démarches administratives, ça se passe comment ? Des abus de la part de votre entourage-des parents-des administrations (ex. pas d'alternatives) ? Activités avec les enfants (où trouve-t-elle des idées ?) ou Si intéressée par une pédagogie particulière (Montessori, cherche-t-elle des infos à ce sujet sur internet ? Rebondir sur les réticences : qu'est-ce qui ne vous plait pas ? voir si une formation l'intéresserait (et si elle en connaît ?) ; voir aussi regard des usages des autres assistantes maternelles (trouvez-vous que ça modifie les pratiques des autres, les conditions d'emplois ?)
- ✓ + Personnes ressources dans l'entourage (qui maîtrise bien ou aide en cas de problème avec l'ordinateur, l'imprimante ou quand ne sait pas faire). / Les membres de la famille : Les mettez-vous souvent à contribution dans l'exercice de votre métier ?
- ✓ Conclusion : Voyez-vous d'autres évolutions/aspects du métier que nous n'avons pas traité-e-s ?

Chapitre 3. Une prise de conscience progressive des conditions de travail difficiles

Travailler chez soi avec des enfants est encore parfois perçu comme une situation enviable. Il ne s'agirait pas d'un « vrai métier », les contraintes seraient faibles et tout au plus inscrites dans le prolongement de tâches domestiques. Les assistantes maternelles rencontrées témoignent de cette vision que véhiculent certaines personnes de leur entourage.

*Il y a des personnes qui mettent en place ce projet - et je l'ai vu en formation, elles ne s'en cachent pas- pour rester chez elles. Et ça moi je trouve que c'est dommage parce que ça dévalue. Ce n'est déjà pas une profession qui est très valorisée -alors je n'en souffre pas personnellement- mais c'est vrai qu'aux yeux de certaines personnes ce n'est pas vraiment un boulot ; on est chez nous.
(Annabelle)*

Pourtant, tant les données statistiques que les entretiens semi-directifs donnent à voir une situation beaucoup moins idyllique et plus nuancée. Derrière l'image d'Epinal montrant des femmes jouant avec de jeunes enfants dans une ambiance joyeuse et souriante, se cache une réalité plus contrastée.

Les particularités de ce métier (lieu d'activité, type d'employeur, rapport aux bénéficiaires du service que sont les parents mais également les enfants en bas âge, ...) sont telles qu'une analyse des conditions de travail reste difficile. Les questions traditionnelles posées dans les enquêtes sont perçues comme inadaptées et l'idée qu'il s'agit à chaque fois d'un « cas à part » semble empêcher toute comparaison. Notre parti-pris est cependant l'exact contraire : le métier d'assistante maternelle est un métier comme les autres dont les conditions de travail méritent d'être objectivées, explicitées et analysées en comparaison avec les autres métiers. Comme pour toutes les professions, certains éléments doivent être regardés sous un angle spécifique et demandent parfois de préciser ou reformuler certaines questions, mais l'essentiel de l'exposition aux contraintes et pénibilités du travail peut être mis en lumière à partir de questions identiques à celles adressées aux salariés des autres secteurs du monde du travail, dans les enquêtes statistiques comme dans les entretiens.

Ainsi dans ce chapitre nous mobilisons les données de l'enquête Conditions de Travail afin de comparer la situation des assistantes maternelles à d'autres métiers des services aux particuliers et à l'ensemble des salariés⁶. Ces données permettent de souligner que les assistantes maternelles sont loin d'être épargnées par les pénibilités physiques et psychosociales liées à l'activité professionnelle. Les entretiens semi-directifs sont mobilisés pour compléter et éclairer (mais aussi parfois questionner) les résultats quantitatifs. Dans ce but nous avons posé aux assistantes maternelles rencontrées des questions aussi proches que possible de celles qui sont retenues dans les enquêtes Conditions de travail (voir encadré 1). Bien d'autres éléments sont également revenus spontanément au cours des entretiens.

⁶ Nous reprenons et actualisons la méthode utilisée lors d'une précédente recherche (Cresson *et al.* 2011 ; Devetter 2013).

Encadré 1

« Dans les enquêtes nationales, on rencontre souvent des questions dont les réponses ne sont pas faciles à interpréter, seriez-vous d'accord de donner votre réponse spontanée à ces questions :

- Portez-vous des charges lourdes ?
- Quel suivi médical avez-vous ? Estimez-vous qu'il devrait y avoir un suivi spécifique pour ce métier ? (ex. débat actuel sur la médecine du travail)
- Pensez-vous pouvoir exercer ce métier après 60 ans ? »

Dans un premier temps nous revenons sur la façon dont les assistantes maternelles jugent et parlent de leurs conditions physiques de travail : elles pointent notamment de façon unanime la fatigue qu'elles ressentent et la majorité témoigne de l'usure des corps. Donc un second temps il s'agit de souligner la faiblesse des mesures de prévention mises en œuvre. Enfin nous abordons la question du suivi médical et de leur capacité à se mettre en arrêt. L'ensemble de ces éléments se cumulent pour interroger la soutenabilité du métier : est-il possible de l'exercer sur une carrière complète ?

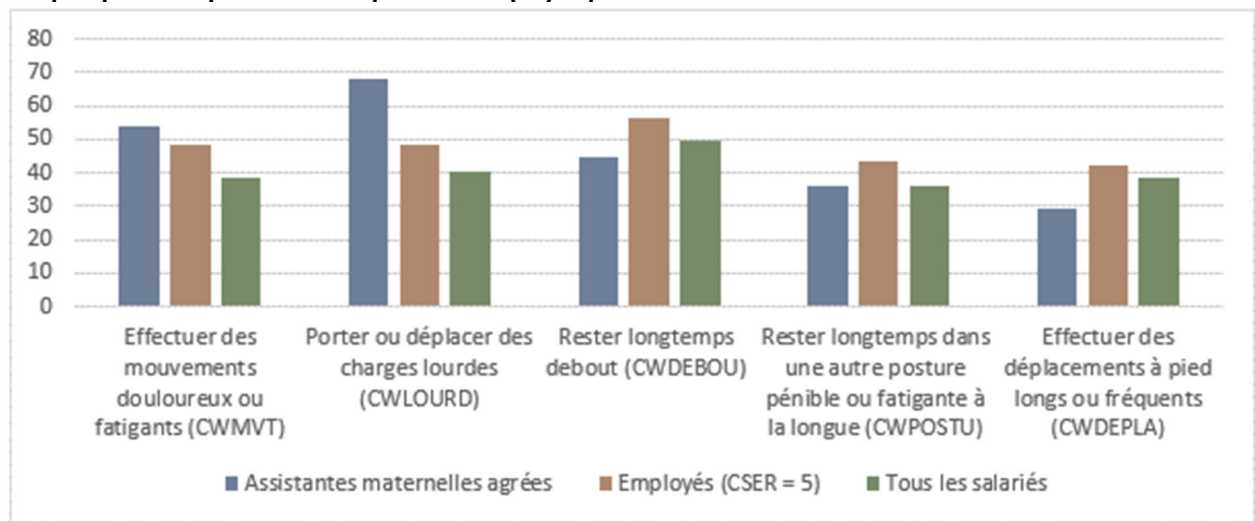
1. Dimensions physiques et environnement de travail

En matière de pénibilités physiques les déclarations des assistantes maternelles sont paradoxales et rappellent combien la verbalisation et l'objectivation des difficultés rencontrées dépendent du contexte et de l'organisation socio-économique des métiers (Gollac, 1997 ; Lorient, 2003 ; Gollac et Volkoff, 2006 ; Abasabany, 2021). L'enquête Conditions de Travail comme les entretiens donnent à voir un métier exposé à des pénibilités physiques intenses (1.1). Les enjeux liés aux rythmes de travail (1.2) et à l'environnement de travail (1.3) semblent moins intenses mais ne sont pas pour autant sans poser question. Enfin la comparaison avec les éditions précédentes de l'enquête souligne une forte évolution des déclarations faites : alors que les difficultés déclarées étaient sensiblement plus faibles pour les assistantes maternelles que pour les autres métiers des services en 2005, le constat est largement inversé aujourd'hui (1.4).

1.1 Une exposition forte aux pénibilités physiques

Les assistantes maternelles effectuent plus fréquemment des mouvements douloureux ou fatigants que l'ensemble des employés (+ 5 points) ou portent également plus souvent des charges lourdes (+ 20 points). En revanche elles déclarent moins le fait de devoir rester debout longtemps (-8 points), de rester dans une posture pénible (- 8 points) ou encore de devoir effectuer des déplacements à pieds longs ou fréquents (- 13 points).

Graphique 1. Exposition aux pénibilités physiques



Source : Enquêtes Conditions de Travail, Dares, 2019.

L'exposition aux pénibilités physiques est évoquée de manière très régulière dans les entretiens. Lorsque nous les interrogeons sur le port de charges lourdes, les réponses sont quasiment unanimes. Il s'agit d'abord du poids des bébés :

Ah oui ! C'est lourd un bébé ! Je les porte pas mal quand même. Il y a en a une qui est très demandeuse. Après pour les changes, comme elles sont plus grandes, je mets la chaise, elles montent sur la chaise et sur la table à langer. Mais c'est vrai que oui. Je pense qu'il y en a une qui n'est pas loin des 15kg même ! Ah oui ! (rires). Heureusement que j'ai des lits bas ; elles se couchent seules mais bon, même de les porter une 1/2 h parce qu'elles pleurent et qu'elles ne veulent pas faire la sieste, c'est... J'ai un porte-bébé sinon ... (Florence)

On en porte tout le temps des charges lourdes, rien qu'à porter le bébé pour le mettre dans son lit là-haut à l'étage, rien qu'à porter. (...) quand ils commencent à marcher qu'ils viennent vers vous et qu'ils demandent être pris à bras, on est obligé de les ... on ne peut pas dire ... (rit) (Gisèle)

On perçoit cependant parfois une hésitation à considérer les enfants comme des « charges lourdes » ce qui peut expliquer en partie une forme de sous-déclaration de cette contrainte dans les enquêtes nationales :

Ah ! portez-vous des charges lourdes ? ça dépend si on considère qu'un enfant de 15 kg est une charge lourde ! (rit) moi je suis en bonne forme physique, du coup ça me ... mais je comprends, oui oui je comprends que ça peut être une charge lourde... Oui ça peut être considéré comme une charge lourde, parce qu'à partir d'un certain poids, quand on a tendance à porter toujours du même bras, par exemple quand on porte un enfant sur le côté, ça fait une charge effectivement qui se fait sur ce bras là et ça peut créer aussi des tendinites, des tendinites du coude (Catherine)

Q : Là, est-ce qu'actuellement vous portez des charges lourdes ?

R : Non... enfin à part les enfants ! (Dalila)

Au poids des bébés s'ajoutent certaines tâches particulièrement exigeantes : c'est notamment le cas de la manipulation des poussettes à trois voire à quatre places. Evoquées à plusieurs reprises, ces dernières sont non seulement coûteuses mais également très lourdes. Au-delà du poids en lui-même, les contraintes physiques créent également une tension psychologique entre le bien des enfants (sortir) et les douleurs occasionnées.

Quand on se déplace avec les poussettes triples et qu'il faut descendre les trottoirs, monter les trottoirs parce que les gens sont mal garés. Ça fait 60 kilos à déplacer l'air de rien parce que les poussettes elles font, la moins lourde c'est celle-là : 23 kilos. Et sinon c'est 27 kilos minimum à vide et après vous rajoutez les enfants. (Inès)

Mais sinon je ne sors pas beaucoup avec les enfants, ça j'avoue. La poussette pour les sortir dans la rue, euh... (...) J'avais une poussette triple, j'ai dû la vendre. Je l'ai utilisée pendant 3-4 ans mais on est cassée avec ça. Ce n'est pas bien réfléchi. Je pense que les poussettes cannes avec 4 places ça doit être mieux. Déjà, elle ne rentrerait pas par ma porte. Donc je devais faire rentrer dans le garage, c'était l'épopée. (Virginie)

La poussette c'est difficile ; même les trottoirs. En plus les gens ne sont pas toujours très compréhensifs et ne se poussent pas ; ou s'il y a des pavés ou des gros trottoirs, c'est compliqué. Mais bon, le bonheur des enfants avant tout, je me lance quand même ! (Dalila)

Au-delà du port de charges lourdes on retrouve une « exposition à des postures pénibles » qui peinent à être perçues comme telles car elles s'inscrivent dans des gestes quotidiens : jouer par terre, se baisser, installer un enfant dans un siège-auto, se mettre à genoux pour rester à hauteur d'enfant, monter les escaliers avec un enfant dans les bras :

On se penche beaucoup, on est beaucoup au sol, on est toujours dans des positions qui sont ... (Nadine)

Et surtout les escaliers, moi c'est surtout les escaliers qui me qui me bloquent !

J'ai mal aux genoux, j'ai été opérée d'un genou, donc je fais attention parce que souvent ils se penchent donc il faut bien les tenir, il faut se tenir aussi pour éviter de tomber quoi ! il est temps que j'arrête ma carrière parce que... (rit) (Verena)

Oui, on en souffre forcément. Je fais du portage, ce qui soulage car je ne porte plus sur le côté ou... Après ça reste des enfants lourds et on est souvent à genoux donc les genoux souffrent mais... Les omoplates souffrent. (Mélina)

Enfin la dimension physique du travail est renforcée par l'existence d'autres tâches, en dehors du temps de garde, mais exigées par celui-ci, à commencer par les tâches domestiques ou les manutentions qui permettent aux assistantes maternelles de transformer leur lieu d'habitation en lieu de travail le matin et inversement le soir...

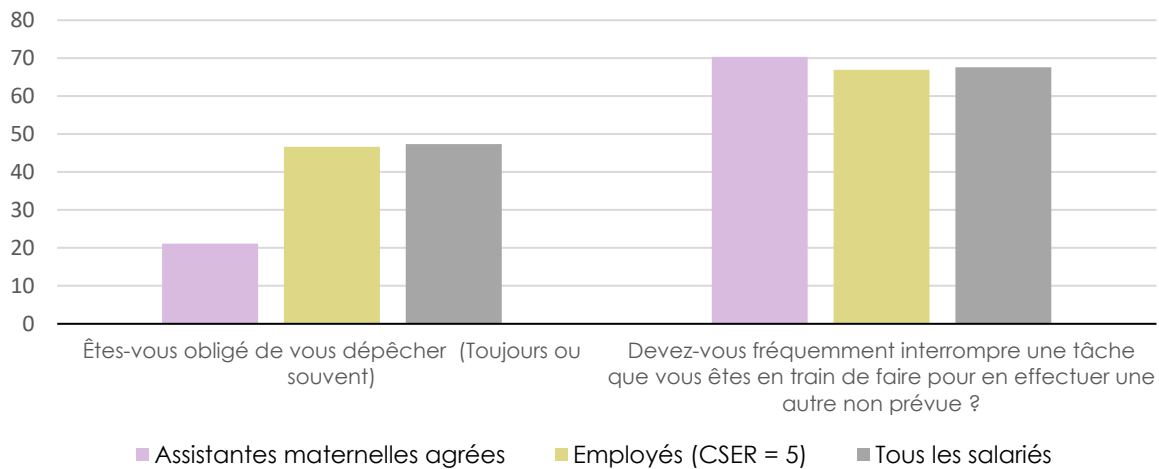
Mais je comprends : moi, j'ai quand même 1h de nettoyage par jour (30 min le matin et 30 min le soir). (Léonie)

Et après le soir, il faut encore tout relaver sa maison, tout ranger. C'est un métier où on n'arrête JAMAIS ! Et le week-end, faut aussi trouver des activités si on n'a pas eu le temps d'aller sur Pinterest, il faut aller à nom de magasin) ou je ne sais pas quoi ou à Emmaüs ou tout ça ! (Corinne)

1.2 Un rythme de travail relativement maîtrisé mais soumis à de nombreuses interruptions

A l'opposé des pénibilités physiques les assistantes maternelles apparaissent relativement protégées d'un rythme de travail trop intense. Elles déclarent bien moins souvent que les autres employées devoir se dépêcher (graphique 2). En revanche leur activité est plus morcelée et l'obligation de devoir interrompre une tâche pour une autre est légèrement plus fréquente.

Graphique 2. Rythmes et interruptions



Source : Enquêtes Conditions de Travail, Dares, 2019.

A ces longues durées de travail avec les enfants s'ajoutent la diversité des tâches effectuées et l'importance de la charge de travail (voir également le chapitre 4) : tâches administratives, activités de préparation pédagogique, temps de communication avec les parents, travaux de nettoyages ou de préparation de repas...

« En tous cas, elle si elle y arrive, tant mieux pour elle parce que moi, honnêtement je n'ai pas le temps, je vous ai dit une journée d'une assistante maternelle je n'ai vraiment pas de temps pour moi. (...) [Pendant la sieste] je vous dis je fais ma vaisselle, ensuite je balaie la maison pour que ce soit propre pour après quand ils sortent de la sieste, je range les jouets qu'ils auraient laissés par terre et tout ça, ben ça va vite et au bout d'une heure ils sont réveillés, hein ! 1h – 1h1/2 c'est ... et le temps qu'on fasse tout c'est déjà l'heure de ... une fois j'ai eu juste le temps de prendre mon petit yaourt avant de ... (Gisèle)

De même quand il y a comparaison entre l'ancien métier et l'actuel, le plus souvent c'est celui d'assistante maternelle qui est jugé le plus dur, notamment en raison de la diversité des tâches et des compétences ou postures que cela exige.

R : J'ai fait d'autres métiers mais celui-là il est vraiment... il y a besoin de physique de moral, d'être artiste, d'être plein de choses dans une personne

Q : c'est plus dur que d'être commerçante, physiquement ?

R : Franchement c'est plus dur » (Nadia)

Des exceptions doivent cependant être notées, notamment lorsque la comparaison est effectuée avec le travail en crèche où le manque de temps, l'intensité du rythme de travail ou le morcellement des tâches sont jugés encore plus difficiles. C'est le cas de Dalila ou encore de Nadine.

Je suis moins fatiguée à la MAM qu'à la crèche, pourquoi ? parce que à la crèche j'étais frustrée et c'était du travail à la chaîne. Il fallait changer les enfants à la chaîne, leur donner à manger à la chaîne, on n'avait pas de moment où on pouvait être assise avec les enfants, ou vraiment prendre le temps pour changer sa couche, vous voyez ce que je veux dire, et donc j'étais beaucoup plus fatiguée en crèche que je ne le suis en MAM. (Nadine)

1.3. Un environnement jugé satisfaisant... mais coûteux

Enfin, un dernier élément relatif aux conditions matérielles de travail, renvoie à l'environnement dans lequel l'activité s'effectue. Sur ce plan, les assistantes maternelles, exerçant au sein de leur propre domicile, tendent à souligner la qualité de leur environnement de travail : elles ne déclarent pas d'exposition à la poussière, aux températures basses ou hautes ou encore à la saleté ou aux courants d'air. Ces questions semblent en effet assez peu adaptées à leur situation professionnelle. Seule l'exposition à des mauvaises odeurs est déclarée de manière un peu plus régulière (13 % mais à comparer au taux de 35 % pour l'ensemble des salariés).

En revanche les particularités de l'environnement de travail, qui fusionne espace professionnel et familial, créent à la fois des tensions et des charges de travail additionnelles, au-delà des frais financiers importants que la mobilisation du logement à des fins professionnelles implique (voir infra).

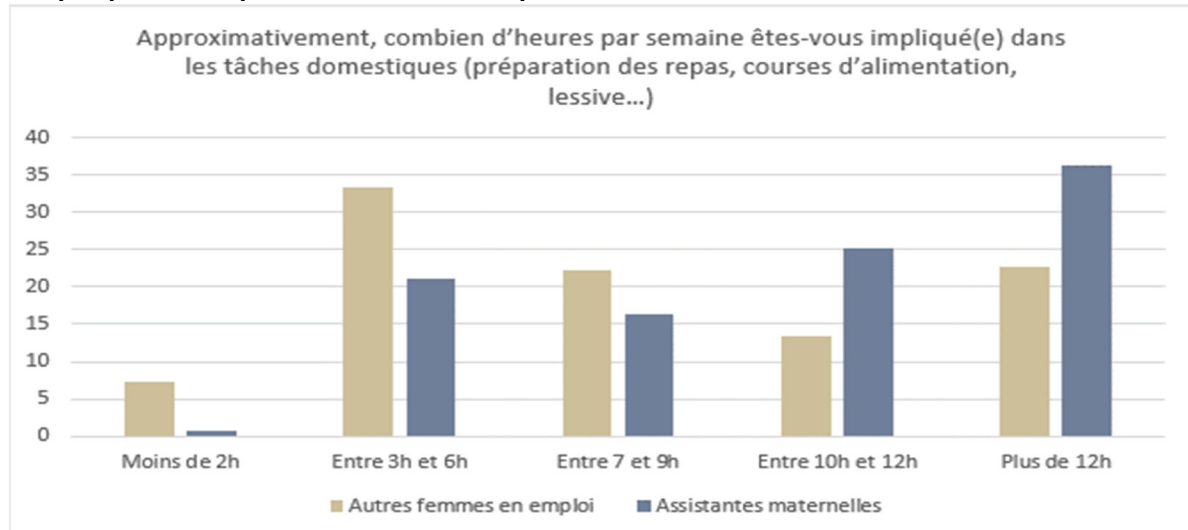
Donc c'est vrai que le soir je range tout comme ça Claire (sa fille) elle a qd même sa maison pour elle. (Corinne)

Et le week-end ça redevient chez moi donc il faut tout déménager. (Dalila)

Le matin, je mets tout en forme de crèche. Je bouge tout : les meubles, les tables pour vraiment leur laisser un bel espace. Et puis le soir, ... J'ai des tapis, j'ai des lits bas Montessori, j'ai des blocs de motricité. Donc c'est un peu.. oui c'est un peu une crèche en ce moment chez moi en fait ! (rires). En moyenne je dirais [que ça me prend] bien une ½ heure matin et soir] (Florence)

Le temps de travail domestique des assistantes maternelles est ainsi sensiblement plus élevé que celui déclaré par les autres femmes occupant un emploi (graphique 3).

Graphique 3. Temps de travail domestique



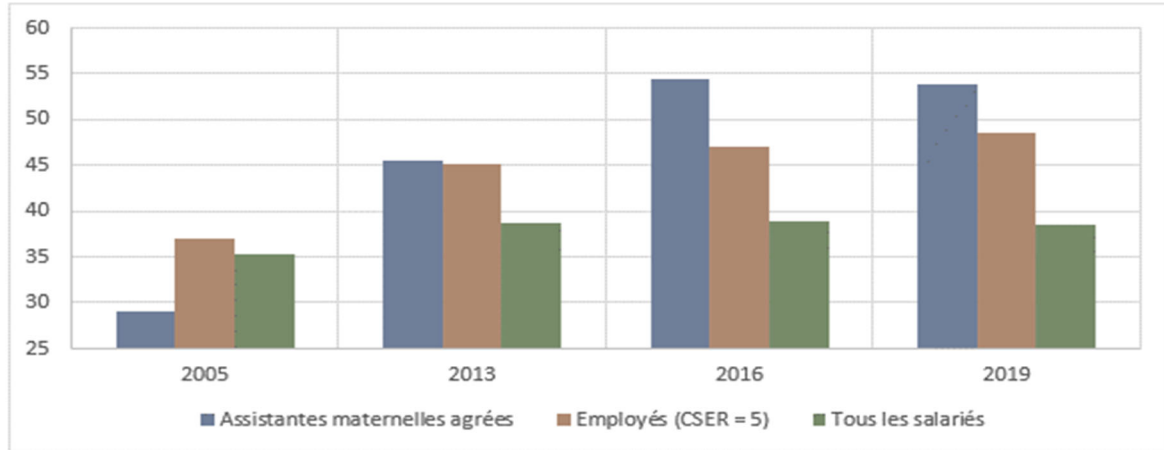
Source : Enquête Risques psycho-sociaux 2016.

Ainsi près des deux-tiers des assistantes maternelles déclarent plus de 10 heures de travail domestique par semaine contre environ un tiers des autres femmes en emploi. Bien qu'il ne soit pas possible de la quantifier précisément, une part de ce surplus de travail domestique est directement liée à l'activité professionnelle. A partir des entretiens et au regard des données du graphique ci-dessous, une estimation d'une heure de travail domestique additionnel par jour semble une estimation basse (puisque 75 % en déclarent 7h ou plus), bien que l'amalgame entre privé et professionnel demeure inhérent à la situation.

1.4 Une exposition croissante ou devenue plus visible ?

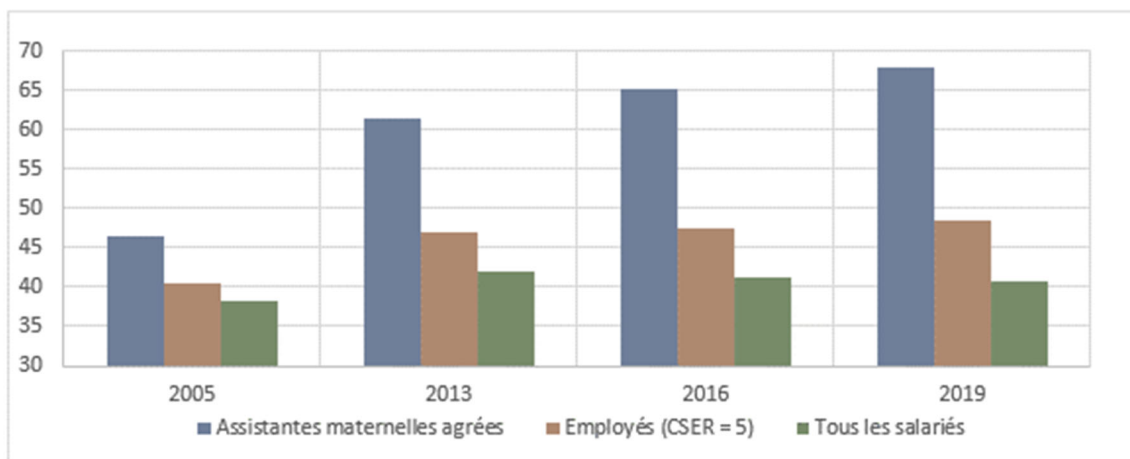
Au-delà de la description des pénibilités ressenties par les assistantes maternelles, le travail statistique permet de faire apparaître d'importantes évolutions entre 2005 et 2019 : toutes les déclarations de contraintes ont progressé de manière importante et bien plus rapide que dans les autres professions de service.

Graphique 4. Evolution de l'exposition déclarée aux postures pénibles



Source : Enquêtes Conditions de travail, 2005-2019

Graphique 5. Evolution de l'exposition déclarée au port de charges lourdes



Source : Enquêtes Conditions de travail, 2005-2019

Ce résultat peut renvoyer à un double phénomène que les enquêtes quantitatives ne permettent pas de démêler : d'un côté une forme d'intensification du travail est possible en raison par exemple d'une augmentation du nombre d'enfants gardés par salariée⁷ mais de l'autre il peut s'agir d'une prise de conscience progressive du fait que certaines pratiques liées à l'activité professionnelle sont bien des pénibilités qui méritent d'être signalées. Les travaux de prévention, notamment menés par les Relais d'Assistantes Maternelles (devenus Relais Petite enfance) mais également les syndicats, et la sensibilisation aux « gestes et postures » ont ainsi probablement joué un rôle important dans la prise de conscience de ces difficultés.

Les formes de relativisation sont cependant encore bien présentes lors des entretiens. Certaines essaient de minimiser le port de charges lourdes pendant leur activité en faisant référence à leurs activités

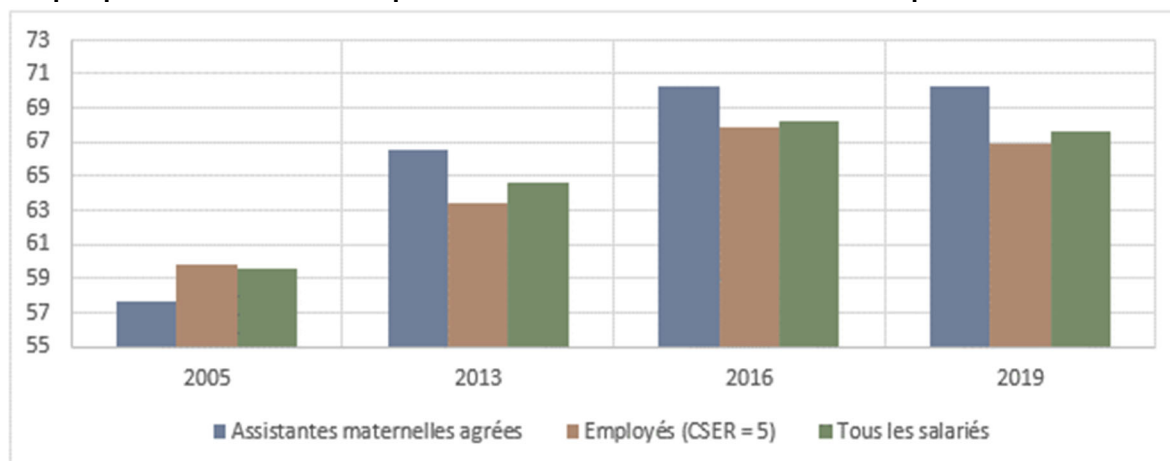
⁷ La loi du 19 décembre 2008 permet ainsi le passage des agréments de 3 à 4 enfants de moins de trois ans. La tendance à l'augmentation du nombre d'enfants est également renforcée par l'assouplissement des dérogations possibles.

extraprofessionnelles, comme Lola qui évoque sa maison en chantier où son mari et elles font tout eux-mêmes, ou encore comme Marie et ses jumeaux qui pèsent 14 kg chacun et qu'elle porte encore parfois ensemble... De même, quelques assistantes maternelles reconnaissent la difficulté de ce métier, mais la relativisent en la comparant avec leur ancien métier à l'image d'Angèle (qui emballait à la chaîne pour une maison de vente par correspondance, debout)

Porter des charges lourdes ? oui, les enfants ! Après, lourd c'est vrai que ça ne fait pas du bien au dos, de temps en temps, mais après, bon... (...) c'est vrai qu'il y a des moments... C'est surtout quand je mets les enfants dans la poussette (...) là j'ai mal au dos, mais après je me redresse et c'est bon, hein ! Et quand on doit les prendre les mettre sur la table à langer. Mais dans mon ancien métier, (...) c'était : toujours debout, j'ai eu beaucoup de problèmes de dos. Piétiner parce qu'on était dans un petit local. Les mains fort abîmées avec les papiers. A ce moment-là c'était des papiers marrons crantés Quand on prenait les articles qu'on les mettait dans le sachet, nos mains étaient arrachées. Après il fallait mettre du collant, c'était comme du gros papier qui collait avec de l'eau, ça on avait les mains abîmées. C'était plus dur ! Ah non plus dur ! » (Angèle)

De même si la pression à devoir « se dépêcher » est restée constante, le sentiment de devoir s'interrompre fréquemment a fortement progressé et cela bien plus que dans les autres métiers de services. L'effet possible d'une augmentation du nombre d'enfants se cumule à celui d'un rapport à l'activité en évolution, à l'image de ce que l'on a pu observer à propos de certaines contraintes physiques.

Graphique 6. Evolution de l'exposition déclarée fait de devoir interrompre une tâche



Source : Enquêtes Conditions de travail, 2005-2019

Enfin, la réponse sur l'exposition aux mauvaises odeurs est également instructive. Si l'ampleur demeure limitée, nous observons cependant une nette croissance dans les déclarations : passage de 5 % à 13 % des assistantes maternelles concernées. A nouveau, l'hypothèse d'un changement progressif de posture professionnelle peut être faite. Celle-ci est d'ailleurs confortée par les entretiens semi-directifs. Un certain nombre de pénibilités sont évoquées et discutées lors des formations et certaines assistantes maternelles insistent sur la nécessité de rendre visibles leurs conditions de travail. Tout en réaffirmant « aimer leur métier », elles soulignent les dimensions pénibles dont l'invisibilité sociale est largement dénoncée.

Alors, les postures, je crois qu'on a déjà, on avait eu une réunion concernant cela avec un kiné, mais organisée par le RAM (Catherine)

« D'ailleurs les sensibilisations troubles musculosquelettiques sont très prisées, ce sont des sensibilisations qui sont rapidement complètes, (...) mais pas du tout sur... par exemple quand on organise des réunions sur le contrat de travail ou sur leurs droits, eh bien parfois c'est plus difficile de les faire venir » (Mona, directrice de RAM)

2. Des risques psychosociaux diffus mais importants

En parallèle des pénibilités physiques, les assistantes maternelles semblent également exposées à d'autres difficultés. Le rapport Gollac (2011) a débouché sur un relatif consensus pour identifier six catégories de risques psychosociaux : l'intensité et le temps de travail, les exigences émotionnelles, le manque d'autonomie et de marge de manœuvre, les rapports sociaux et le manque de reconnaissance, les conflits de valeurs et enfin les éléments liés à l'insécurité de la situation de travail. Aucune de ces six catégories de risques n'épargne réellement les assistantes maternelles. Elles sont cependant parfois plutôt peu exposées tandis que d'autres catégories apparaissent très spécifiques. Nous les abordons successivement à nouveau en croisant les résultats issus de l'enquête Conditions de travail et ceux provenant des entretiens semi-directifs.

2.1 Un temps de travail extensif

La section relative au temps de travail a rappelé combien les journées de travail pouvaient être longues avec des amplitudes quotidiennes comprises entre 10 et 12h et des durées hebdomadaires de gardes d'enfants allant jusqu'à 50h (voir chapitre 4). Ces durées sont d'autant plus longues qu'une réelle pause n'est pas toujours possible.

« Alors, c'est un beau métier, attention je ne dis pas que ce n'est pas un beau métier mais la seule chose qui pose problème aussi c'est qu'on est liées, je veux dire du lundi au vendredi vous ouvrez votre porte à 6h30 le matin et moi encore récemment je terminais à 19 heures, (Valentine)

On travaille 9h30 de suite, et on n'a pas de pause. On mange, il y a des enfants à côté, on peut s'arrêter de manger... on peut manger en 15 fois, c'est le côté quand même qui est ... une petite pause ne serait-ce que de 20 minutes, ce serait bien. (Sabine).

Ça fait 8 ans que je fais plus de 50h/semaine et que ... que des fois on a besoin d'une pause. (Mélina)

C'est compliqué tout ça mais j'ai toujours mis un point d'honneur à refaire ma vie et ça va. Mais c'est le parcours du combattant avec un métier et des amplitudes pareilles. Heureusement que dans mes activités [non professionnelles], ils n'étaient pas regardants que j'arrivais toujours en retard ! Alors déjà de nature, je ne suis pas très ponctuelle mais alors là, avec un métier jusqu'à 19h le soir. Les activités c'est 19h-19h30. (Corinne)

Ces longues durées s'accumulent et débouchent sur un sentiment de fatigue revenu très fréquemment dans les entretiens auprès des assistantes maternelles.

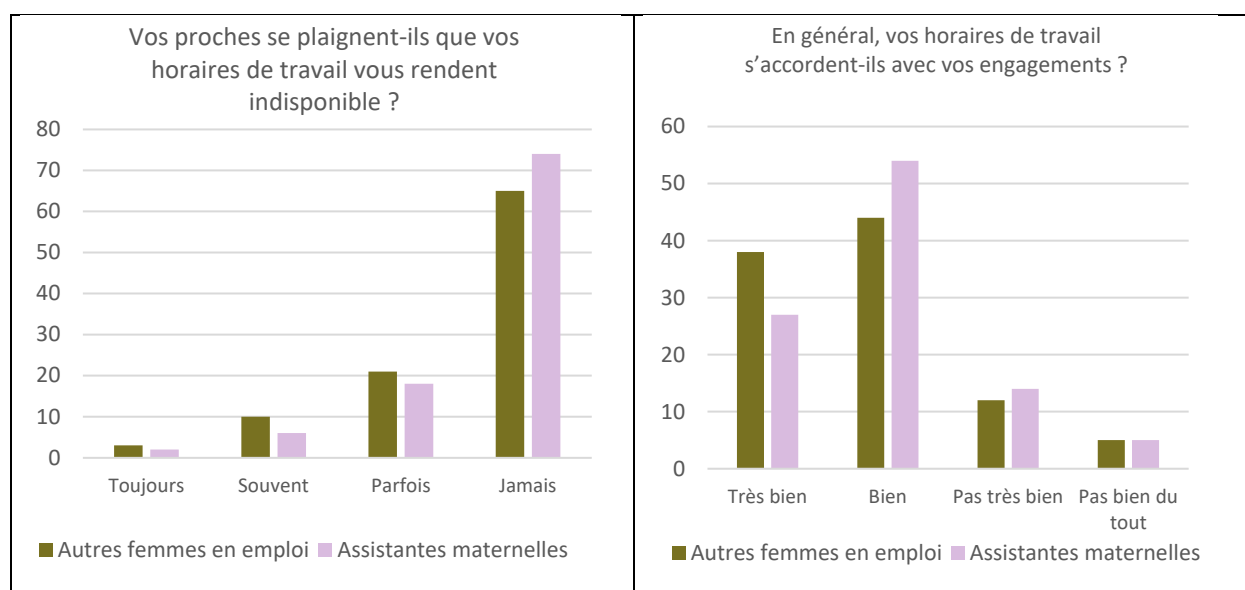
« C'est juste le temps qui tourne (...). Et puis moi à 9h1/2 je suis au dodo maintenant, à 10h maxi, je ne regarde pas trop la télé, je m'endors. » (Cécile)

Ces difficultés sont d'ailleurs également perçues par certains acteurs qui accompagnent les assistantes maternelles. C'est typiquement le cas des directrices de RAM qui observent parfois un réel épuisement et soulignent l'importance et l'expression d'une demande pour un accompagnement.

« à propos des conditions de travail, c'est vrai que depuis 6 ans quand je les accueille le soir ... on a fait une année d'ailleurs avec une relaxologue, je vois bien qu'elles sont épuisées crevées, épuisées, ça c'est certain. » (Mona, directrice de RAM)

Ces temps de travail excessifs (Devetter, 2008 ; Paye, 2017) entrent en conflit avec les activités personnelles et familiales en dépit des facilités apparentes découlant d'une activité réalisée « à la maison ». Certes, les données statistiques montrent que les assistantes maternelles déclarent peu de difficultés de « conciliation vie personnelle – vie professionnelle », l'écart avec les autres salariées est finalement assez limité (graphique 7).

Graphique 7. Conciliation vie familiale / vie professionnelle



Source : enquête RPS, 2016 et CDT 2019, Dares.

Mais les entretiens rappellent que travailler à la maison ne protège pas complètement des conflits entre sphères professionnelle et familiale (ce que le télétravail durant la crise sanitaire a montré également à de nombreux autres salariés). Ces conflits portent pour les assistantes maternelles sur le partage de l'espace de vie (le logement-lieu de travail, avec parfois des enjeux symboliques sur la possibilité pour les enfants de la famille d'accéder au téléviseur) mais également sur la disponibilité accordée à ses propres enfants.

« Moi je voulais m'occuper de mes enfants. Je ne voyais que le métier j'adorais ; j'adorais les enfants. Mais ça a été dur vis-à-vis de ça. » (Virginie)

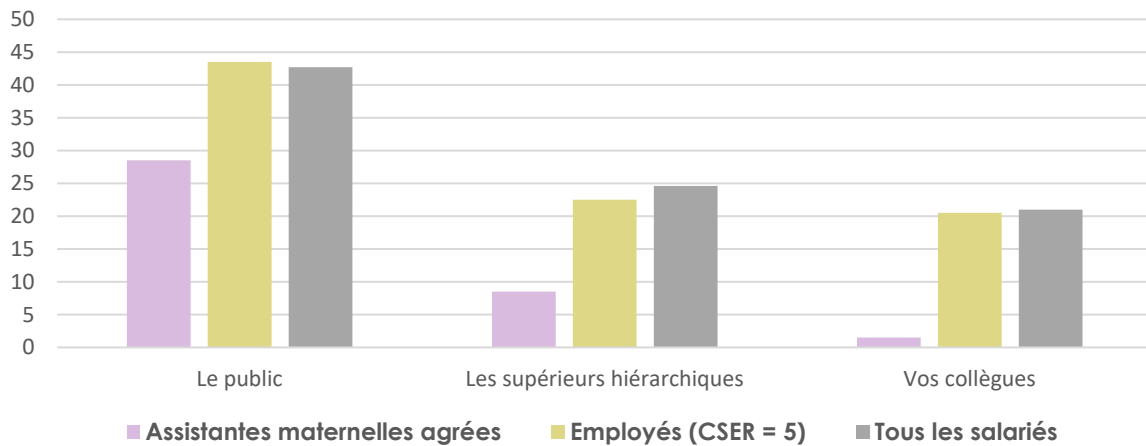
Plus largement, les temps de travail longs, fussent-ils au domicile, rendent plus compliquée la réalisation d'activités extérieures ou entrent en concurrence avec les temps de loisirs ou de sociabilité.

Il est déjà arrivé qu'un vendredi soir, je finisse tard et des invités qui viennent manger arrivent 1/4h avant que j'aie fini de travailler mais mon conjoint est là donc c'est lui qui les accueille. Moi je suis là donc je ne les ignore pas non plus mais je reste quand même à mon travail. (Annabelle)

2.2 Des exigences émotionnelles multiples

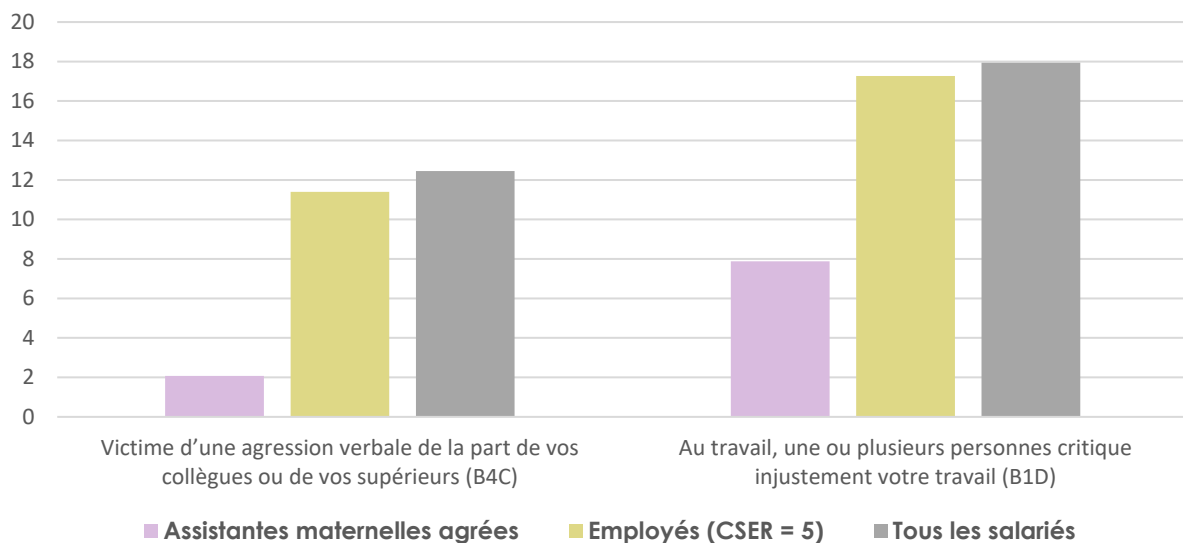
Le rapport Gollac et Bordier (2011) définit le travail émotionnel comme ce qui « consiste, dans l'interaction avec les bénéficiaires du travail, à maîtriser et façonner ses propres émotions, afin de maîtriser et façonner les émotions des bénéficiaires du travail ». Il distingue trois principales dimensions : les situations de tension avec le public, le travail en contact avec la souffrance ou la vulnérabilité, le fait de devoir cacher ses émotions et enfin l'exposition à la peur, notamment de l'accident. L'édition 2016 du dispositif d'enquête Conditions de Travail a permis d'en approfondir plusieurs aspects.

Dans les statistiques, les relations de travail qu'entretiennent les assistantes maternelles semblent plutôt de qualité au regard de la situation des autres employés. Elles ne déclarent que peu de tensions avec des supérieurs ou des collègues (mais sans doute d'abord parce qu'elles ne se sentent pas concernées). Ce constat renvoie probablement aux diverses perceptions possibles du statut des parents (employeurs, clients ou partenaires éducatifs) mais également des autres acteurs avec lesquels elles interagissent (PMI, CAF, RAM, etc.). Ces dernières peuvent pour certaines assistantes maternelles apparaître comme des « supérieurs hiérarchiques » sans l'être de façon formelle.

Graphique 8 : Tensions avec le public, les collègues et les supérieurs

Source : Enquête RPS 2016.

De même, toujours sur la base des données des enquêtes Conditions de Travail, les assistantes maternelles estiment ne subir ni agression ni formes plus ou moins marquées de harcèlement (être ignorée, être empêchée de s'exprimer, être ridiculisée ou injustement critiquée, etc.). Sur l'ensemble de ces dimensions, les assistantes maternelles sont le plus souvent nettement moins concernées que les autres employées.

Graphique 9 : Harcèlement au travail

Source : Enquête RPS 2016.

Si les données de l'enquête RPS semblent montrer une position plutôt protégée des assistantes maternelles, les entretiens permettent de nuancer ce constat. Sur plusieurs points elles semblent au contraire sensiblement exposées.

La première relève des tensions possibles avec les parents qui incarnent à la fois la figure de l'employeur et celle du client. Cette double fonction s'inscrit dans les ambiguïtés d'une relation déjà ambivalente entre une logique de soin apportée à un enfant et une logique marchande où le service est d'abord l'objet d'un « prix » (le salaire horaire). Les situations de tensions plus ou moins vives avec les parents semblent à la fois rares et omniprésentes dans le discours et les expériences des salariées. Les assistantes maternelles insistent en effet sur le fait que les « choses se passent bien », les « relations sont bonnes » dans la grande majorité des cas mais toutes, sans exception ou presque, se rappellent de situations très désagréables ou de conflits vifs avec des parents employeurs. Les situations de tensions proviennent de divers facteurs : le respect des horaires,

l'intrusion dans l'intimité de l'assistante maternelle, les retards de paiements ou le refus de payer des heures supplémentaires, plus rarement des conflits sur les normes éducatives.

On en parle souvent de cela, du fait qu'on trouve qu'il y a eu beaucoup de changements depuis quelques années, surtout par rapport aux parents. Donc c'est vrai que des fois je me dis j'irais bien travailler dehors et tout lâcher, ... comme je suis quelqu'un de très bileuse et très franchement ce que je me suis pris en pleine figure franchement je l'ai mal vécu. Le point noir du métier c'est les parents (Valentine)

Zéro communication donc voilà. On communique juste pour vous descendre tout le temps, tout le temps, tout le temps. C'est aussi des retards à répétition. Ça ne comprend pas qu'aussi après le travail vous avez une vie. Moi je dis toujours que j'ai une deuxième vie le soir. Ça ne comprend pas que vous avez des RDV médicaux ; même si vous n'écourtez pas, vous faites votre quota horaire prévu. Et donc ça m'a bouffée, bouffée, bouffée. Les parents se sont séparés donc... je me suis retrouvée avec 2 parents qui se menaient la guerre et ma petite mémère au milieu de tout ça ... (Elisa)

La seconde dimension du « travail émotionnel » des assistantes maternelles est liée au fait de s'occuper de personnes vulnérables, à savoir des enfants en bas âge. Ces derniers peuvent être très demandeurs d'attentions multiples et la question des risques qu'ils encourent, et donc de la responsabilité des salariées, réapparaît à l'occasion des visites de la PMI. Ainsi, près d'un tiers d'entre elles reconnaissent être en contact avec des personnes en détresse et près de la moitié sont amenées « à calmer des gens ».

Oui, physiquement et psychologiquement aussi. Il faut rester zen quand des petits bouchons hurlent. Je trouve que c'est vraiment un métier difficile et pas forcément reconnu. Alors, moi je n'en ai que deux et sincèrement, celles qui en ont trois ou quatre, je ne sais pas comment elles font. (Florence)

On a aussi plus de tensions, on les entend plus pleurer et on intériorise. Surtout les bébés quand ils ont faim « on arrive on arrive » et qu'il y a les grands entre 2 qui appellent. (Inès)

Enfin, la conciliation entre les exigences des parents employeurs et des bébés accueillis d'un côté et celles de la propre famille de l'assistante maternelle de l'autre, peut parfois constituer un véritable défi et alourdir le poids du travail émotionnel.

2.3 Autonomie, marge de manœuvre et isolement ?

En première approche, le métier d'assistante maternelle semble marqué par une forte autonomie et les salariées valorisent en effet cette dimension. Les données statistiques et les entretiens convergent assez largement sur ce constat : l'activité est réalisée de manière autonome voire indépendante (au sens où les salariées ne perçoivent pas toujours (ou ne veulent pas instaurer) le lien de subordination juridique vis-à-vis des parents employeurs.

Dans mon métier, je ne veux pas instaurer une relation employeur-employé en fait, c'est plus (+) un partenariat dans l'éducation des enfants et je ne veux pas qu'il y ait ce rapport employeur-employé où je me sens soumise... où ils pourraient abuser de la situation. Je pars du principe que je suis quand même chez moi aussi ! (Inès)

Il n'y a pas ce rapport je suis votre employeur vous êtes mon employée, il y a vraiment, c'est un peu un partenariat par rapport à leur enfant. (Nadine)

Pour autant, cette autonomie, réelle, est loin d'être totale. Les contrôles sont au contraire assez nombreux tant de la part des parents (Annabelle témoigne d'un capteur GPS laissé dans le sac de l'enfant qu'elle gardait) que des organismes publics. L'essentiel des contrôles sont effectués par la PMI, souvent perçues comme intrusives et fortement contraignante. Charlène, Sabine et Nadine, par exemple, insistent sur le fait de vivre

les interventions de la PMI de manière plutôt pénible. Parallèlement, pendant la période du COVID, la PMI a été perçue comme totalement absente.

« (elles) viennent nous voir pour les renouvellements d'agrément, (...) à chaque fois la personne revient, la puéricultrice revient et en général c'est le seul moment où on les voit. On a un peu déploré leur absence lors du confinement ». Catherine.

« Et à la PMI, j'avais appelé et c'était très flou. Ils ne savaient pas eux non plus et au final, j'avais appelé la FEPem parce que je me disais je ne veux pas faire n'importe quoi et qu'après on vienne nous reprocher de ne pas avoir appliqué tel ou tel truc. Alors, en l'absence de directive, on ne pouvait pas faire mal mais c'est troublant. Et même les parents nous posaient des questions : « est-ce que vous pouvez travailler ? les conditions de rémunération maintenues ? » Tout le monde a été pris de court et nous on avait besoin de rails. » Annabelle

Plus largement, l'évolution des réglementations est inégalement considérée par les assistantes maternelles. Si la question est finalement peu abordée, les changements sont globalement perçus positivement.

C'est ... être reconnue comme professionnelle, oui ça OK mais du coup on a perdu un petit peu en convivialité, et on veut un peu trop nous standardiser, nous rapprocher de la crèche donc nous faire suivre des formations paraît-il d'après ce que j'ai entendu de mes collègues ; moi ma formation date d'il y a très longtemps, tout a changé paraît-il et il y a plein de choses qui changent encore maintenant. Du coup je veux bien évoluer il y a des choses que je prends en compte, plein de choses que j'apprends encore, ça c'est bien ! motricité libre, diversification menée par l'enfant, tout ça je connais, c'est bien, ça ne me gêne pas. (Sandy)

D'autant que l'autonomie revendiquée ou mise en avant a son revers sous la forme d'un isolement marqué que de nombreuses assistantes maternelles dénoncent. Le sentiment de solitude est parfois intense et l'absence de soutien est régulièrement répété. Les RAM/RPE n'en sont que plus appréciés.

On est tout seul dans les maisons, on n'a pas de collègue, je me dis ça peut être un appui si toutefois il y a un problème ou ... (Cécile)

Puis on est toutes seules à la maison donc si vous avez un parent qui vous agresse ou qui veut avoir le dessus, sur l'instant t vous êtes toute seule avec ou sans votre répondant mais à ce moment vous êtes désarmée. (Elisa)

Oui, ça c'est dur oui. C'est dur. Ça c'est vraiment le plus difficile. Ça manque de contact adulte. Heureusement qu'il y a quand même les maris, les choses comme ça mais c'est vrai que je pense que c'est pour ça... enfin, je pense que ce n'est pas un métier qu'on peut faire longtemps. (Florence)

Après la différence crèche – assistantes maternelles : à la maison, on est seule. C'est le seul point négatif à mes yeux, c'est-à-dire qu'on travaille seule et en cas de chute ou d'accident, quand il faut se focaliser sur un enfant, on n'a pas les collègues pour prendre en charge les 2 ou 3 autres enfants. Bon, après, c'est gérable. On a eu des formations pour... On se retrouve quand même seule dans ce métier ; même au niveau administration, on se retrouve livrées à nous-mêmes. Même au niveau gestion, on appelle le RAMI, la PMI et ils ont quasiment tout le temps 2 versions différentes quand il y a des cas spéciaux à gérer. (...) Voilà, c'est un peu le point négatif de ce métier : « l'isolement ». Quand on est un peu fatiguée, on se force à tenir debout car les enfants sont là et on ne peut pas les laisser tout seuls. (Dalila)

Oui franchement je me sens isolée. En plus je suis divorcée et vraiment je me trouve souvent toute seule. Toute seule comme assistantes maternelles et après toute seule dans la vie ! (...) Comme assistantes maternelles sinon c'est tout le temps, on est toujours avec des enfants. Et après voilà, c'est un choix, c'est un choix dans ma vie, c'est un choix, je voulais rester toute seule, mais après je me trouve souvent toute seule (rit) (Nadia)

2.4 Relations sociales et reconnaissance

Cette dimension renvoie davantage aux rapports sociaux avec les collègues ainsi que les relations sociales avec les supérieurs hiérarchiques. Ces relations sociales sont assez limitées pour les assistantes maternelles du particulier employeur. En revanche la question de la « reconnaissance » semble essentielle et ressort régulièrement lors des entretiens. Elle s'articule d'abord avec la question des rémunérations.

Or, si le métier d'assistante maternelle apparaît comme celui où le salaire horaire est le plus faible compte tenu d'un mode de rémunération qui dépend du temps de travail et du nombre d'enfants gardés, la perception qu'en ont les salariées semble moins négative. En effet, l'enquête Conditions de Travail permet de mesurer le sentiment d'être bien ou mal payé et les résultats placent les assistantes maternelles dans une situation bien moins critique que les autres métiers des services aux particuliers : alors que 56 % de ces derniers s'estiment mal ou très mal payés, ce n'est le cas « que » de 43,5 % des assistantes maternelles du particulier employeur. En termes de dynamique, les déclarations des assistantes maternelles témoignent d'une très légère amélioration de la situation (45 % s'estimaient en 2013 mal ou très mal payées) qui tranche avec la dégradation observable pour les autres catégories (passage de 43 % à 44,5 % pour l'ensemble des employés et de 48 % à 58 % pour les aides à domicile).

Ces résultats croisent deux phénomènes : ils témoignent d'abord du relatif rattrapage que les quinze dernières années ont permis en termes de salaire mais également d'une certaine acceptabilité, par les intéressées elles-mêmes, de mécanismes aboutissant à une rémunération faible. Ainsi, plusieurs entretiens ont illustré une forme de fatalisme à ce que les salaires demeurent bas afin de maintenir, par exemple, le service accessible aux parents dont les revenus sont jugés modestes. D'autres assistantes maternelles dénoncent au contraire des rémunérations encore faibles qui témoignent d'un manque de reconnaissance de leur métier. Cette dimension dépasse largement la question des salaires. C'est l'image sociale du métier qui est pointée.

Parce que je trouve que c'est un métier entre guillemets ingrat, il faut dire ce qui est, on est souvent pris pour bien dépanner tout ça, et le jour où on ne veut plus de nous, on nous met vite dehors. (Gisèle)

Puis parler de notre métier, le valoriser un petit peu parce que ... (pff) on est toujours très très mal considérées, même auprès des amis. « On est à la maison ! » Il y a des personnes qui savent et puis avec le confinement il y a des personnes qui comprennent, quand même que rester à la maison avec des enfants ce n'est pas si facile. Après il y en a qui disent « je l'ai fait, c'est facile ». Mais je mettrais les gens en garde parce que c'est un boulot qui demande un investissement en temps et en énergie énorme, les familles rentrent chez nous. Il faut accepter de partager notre quotidien, notre intimité ; ce n'est pas évident pour tout le monde. (Mélina)

Le regard des parents employeurs eux-mêmes est parfois mis en cause. La relation d'emploi direct est alors considérée comme dévalorisante et presque humiliante.

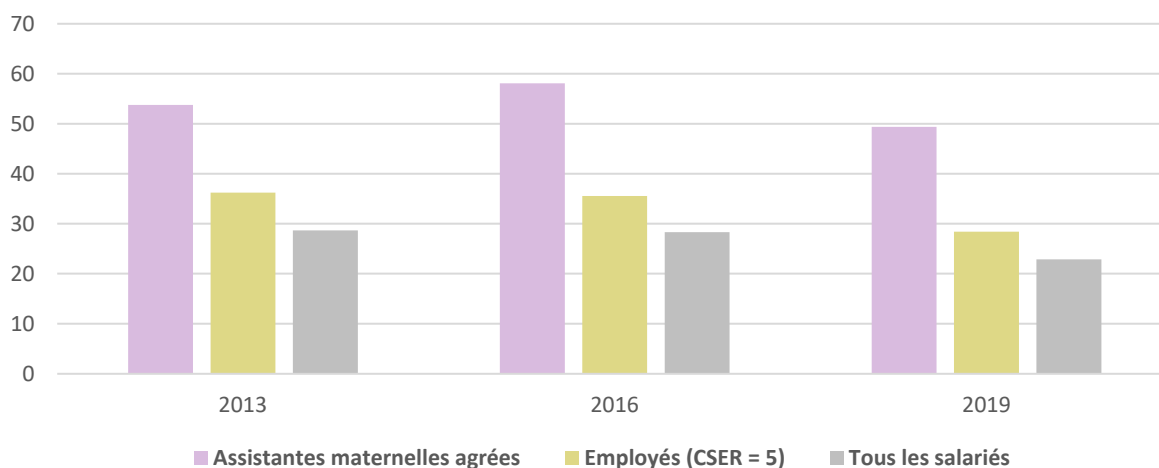
On a de plus en plus ce côté où maintenant, ils ont bien pris le grade de « nous sommes des parents employeurs donc... je suis votre boss » et... voilà qu'ils revendiquent « on est votre patron, vous êtes notre salariée » sauf qu'ils assimilent salariée à l'arbin. Donc à un moment donné, il faut savoir les remettre à leur place. Alors gentiment parce que sinon vous prenez le double de foudre (rires) (Elisa)

Moi je suis tombée sur une famille que j'ai eue, j'ai eu une petite fille que j'ai gardée 9 mois, j'avais trouvé cette famille par Nounou-Top, (ils) ne sont pas passés par le biais du RAM. Et du coup le problème (...) ça a été des gens qui se sont sentis pousser des ailes parce qu'ils n'étaient pas cadrés. Ils se sentaient un peu supérieurs du fait que, d'un air de dire voilà je suis supérieur à vous, donc vous m'obéissez, vous faites ce que je vous dis, mais dans la vie du travail, ce n'est pas comme ça que ça marche, et j'estime que voilà il y a eu beaucoup de manque de respect. (Valentine)

2.5 Conflits de valeur

L'existence de conflits de valeurs provoqués par l'exercice de l'activité peut, *a priori*, être envisagée comme faible dans un métier marqué par une forte autonomie et une activité tournée vers l'aide et le soin à un enfant. En effet, les assistantes maternelles déclarent un très fort sentiment d'utilité et un attachement fort à leur métier.

Graphique 10 : Avoir l'impression de faire quelque chose d'utile aux autres (réponse =Toujours)



Source : Enquêtes Conditions de travail, Dares, 2005-2019

Pour autant, certains conflits de valeurs peuvent apparaître notamment autour de l'identité professionnelle revendiquée : si pratiquement toutes les assistantes maternelles rencontrées insistent sur la dimension familiale de l'accueil qu'elles proposent – y compris dans le cadre de la MAM –, les positions sont plus diverses quant au rapport à la formation ou à la structuration (au sens des contrôles et de l'encadrement nécessaire) du métier. Certaines assument une posture liée à leur expérience de mère, mais la plupart revendiquent des compétences professionnelles et adossées au monde éducatif (Bauters et Vandenbrouck, 2017). Cette question, essentielle, n'est cependant pas au cœur de notre recherche et demanderait des travaux plus spécifiques⁸.

Des conflits peuvent apparaître sur certaines valeurs éducatives avec les parents et obliger l'assistante maternelle à adapter ses pratiques professionnelles (rapports aux écrans, à la nourriture, au rythme de sieste, à la façon de porter les enfants, à l'autorité et au respect des consignes, etc.). Pour autant ces conflits demeurent assez rares car le processus d'appariement tend à éviter ces points de friction. Quand un désaccord majeur est anticipé, les assistantes maternelles affirment préférer ne pas conclure le contrat, mais l'existence de tensions mineures est régulièrement attestée.

*Il y avait un temps où j'utilisais l'écharpe de portage et il y a des mamans qui le vivaient très mal.
(Elisa)*

« Les assistantes maternelles auxquelles je pense venaient vers moi parce qu'il y avait des difficultés, par exemple les parents qui avaient des emplois... donc qui confiaient leur enfant par exemple à partir de 11 h du matin ou à partir de 14 heures, ça peut occasionner des dysfonctionnements sur l'accueil de l'enfant ou sur son bien-être, soit par rapport au temps de sieste soit par rapport à l'endroit où il est accueilli. Par exemple un enfant accueilli à partir de 11h du matin, si l'assistante maternelle est quelque part en sortie, ça bouscule un peu son

⁸ D'autant que cette question a fait l'objet de nombreux travaux, notamment en sociologie (Cresson, 1998) ou en sciences de l'éducation. Voir par exemple un numéro spécial de la revue Spirale (« Assistant(e) maternel(le), une profession à part (entière) », n°69, 2014) ou encore l'ouvrage coordonné par Pierre Moisset (2019)

organisation quand elle a, disons 3 enfants, et que l'enfant est en train d'arriver, qu'il y a des transmissions et qu'elle est en train de terminer par exemple un atelier dans le cadre de l'association, des fois ça fait naître ... soit des dysfonctionnements soit des désaccords, des petites tensions. » (Mona, responsable de RAM)

2.6 Insécurité de la situation de travail

La dernière dimension que la commission Gollac (Gollac et al. 2011) a identifiée au titre des risques psychosociaux relève de l'insécurité de la situation de travail. Celle-ci « *comprend l'insécurité socio-économique et le risque de changement non maîtrisé de la tâche et des conditions de travail. Par insécurité socio-économique, nous entendons les risques pesant sur la pérennité de l'emploi, sur le maintien du niveau de salaire ou sur le déroulement jugé normal de la carrière* » (Rapport Gollac et al., 2011, p. 102).

Nous reviendrons plus en détail sur les niveaux de rémunération et leur évolution dans le chapitre dédié au salaire mais nous pouvons ici pointer plusieurs éléments qui concourent à placer les assistantes maternelles dans des formes d'insécurité économique parfois assez sévères, au-delà du seul montant des salaires mensuels.

La question du chômage des assistantes maternelles n'a pas été au cœur de nos interrogations mais elle a pu revenir régulièrement dans les entretiens. La situation apparaît assez contrastée : si pour une majorité d'entre elles, le « marché » est plutôt tendu et permet un enchaînement des contrats avec peu de périodes de chômage, la situation est plus complexe pour celles qui exercent dans des zones moins favorables.

Q : Vous, vous n'avez jamais connu des périodes de chômage ?

R : On est dans un bon secteur, je n'ai jamais eu de problème. J'en ai eu une parce que j'ai déménagé dans un logement neuf donc c'était vide, tout n'était pas sécurisé. Du coup, j'ai vraiment pris le temps au chômage de tout emménager, ça a duré 9 mois quand même et après j'ai repris directement. Après, on est quand même bien situés, on est entre les axes autoroutiers, les métros. (Dalila)

R : [ici] il y a plus de places que d'enfants, oui.

Q : Et ça vous arrive de rester sans enfant ?

R : Oui quand j'ai passé mon CAP PE j'étais ... je n'ai pas eu de chance non plus, hein je devais avoir une garde mais malheureusement la petite a eu une leucémie, du coup je n'ai pas pu avoir la garde, et le temps de retrouver j'ai quand même attendu 6-7 mois, hein. (Gisèle)

Malgré tout, même pour celles qui ne connaissent que peu de périodes de chômage, les salaires demeurent également marqués par une instabilité encore élevée en dépit des progrès permis par la mensualisation. En effet, la nature de l'activité (accompagner des enfants de moins de 3 ans) expose les assistantes maternelles à un renouvellement réguliers de contrats et crée des variations de revenus parfois conséquentes, bien qu'anticipées.

Ben ça fluctue. Ça va de 1300 à 2000€. (...) Et j'ai voulu rembourser mais comme je suis toujours, enfin comme mon salaire n'est jamais pareil, c'est compliqué. (Corinne)

L'activité je sais qu'elle va fluctuer. Là, pendant 1 an et demi, je crois que j'étais à ce niveau de rémunération, si ça doit baisser ce n'est pas dramatique, ça reviendra. (Annabelle)

Oui c'est possible que d'une famille à l'autre, en fonction aussi de l'évolution professionnelle, reprise de la maman à plein temps alors qu'elle était à 80 %, des choses comme ça, mon amplitude horaire peut changer ; il faut que j'accepte, c'est un accord entre les parties, donc du coup c'est possible que d'une année sur l'autre l'amplitude change à la hausse ou à la baisse. (...) C'est un métier précaire. Je pense que ça reste un métier précaire (Catherine)

Deux contrats qui vont partir. Et je devais garder Nicole jusque fin juin (... vacances chez sa grand-mère qui n'auront pas lieu) (et Anne aussi). Je me suis dit ouh la la déjà juillet aout ça fait 2 contrats en moins. Parce que moi je calcule quand même. (Carmela)

Et le salaire n'est pas toujours pareil non plus, il suffit qu'ils soient malades et ils ne paient pas. Alors j'ai demandé à rattraper les jours où ils ne viennent pas pour ne pas avoir de baisse de salaire. Je me suis arrangée comme ça. (Corinne)

Cette variabilité (associée à la faiblesse globale des salaires) crée une forme de dépendance au revenu du conjoint d'autant que les charges fixes, liées au logement et donc à l'activité professionnelle, sont souvent élevées. Certes la couverture sociale, notamment du risque chômage, a été adaptée aux particularités d'une situation de salariée multi-employeur, mais les relations entre les assistantes maternelles et Pôle emploi apparaissent complexes et peu maîtrisées de part et d'autre, du point de vue des salariées en tout cas ; nous n'avons pas rencontré de conseillers Pôle Emploi sur ces questions.

Non, et puis je vous avouerai qu'à chaque fois qu'il y a une petite période de baisse dans mon activité, Par exemple, là le contrat d'un petit s'est arrêté début avril et la paie d'avril va être un peu plus « raide », mais je sais qu'en juin j'ai un contrat qui démarre avec une période d'adaptation mi-mai et avec un bébé. Donc je sais que j'ai déjà une vue sur les mois à venir. J'ai une demande aussi pour octobre. Donc même si j'ai des baisses d'activités parce que j'ai des petits qui vont rentrer à l'école, au final, tout mis l'un dans l'autre, je n'ai pas des baisses de longue durée. Donc je n'ai jamais eu besoin de faire appel à mes droits d'indemnités de chômage. Parce qu'en même temps, je me dis qu'il y a toujours une période de carence... (Annabelle)

[Des périodes de chômage] très courtes. Un mois. Là je suis au chômage parce que je n'ai pas mon nombre d'enfants. Donc j'ai un salaire qui a diminué et quand il y a un contrat qui se termine et qu'on n'a pas repris la place, en principe c'est le chômage qui tourne. Mais il tourne très mal, hein. Ah j'attends encore ! Il leur manque toujours un papier soi-disant, même quand on l'envoie : il leur manque toujours quelque chose. Pôle Emploi, c'est l'horreur. Là j'ai téléphoné lundi (= il y a 2 jours), j'attends encore une réponse sur ce qui se passe, pourquoi je n'ai pas été payée, pourquoi je ne suis pas encore payée parce que depuis le mois de septembre (on est en février) j'ai perdu un contrat qui n'a pas été renouvelé. Il n'a pas été rémunéré non plus. J'ai travaillé jusqu'au 18 octobre, je n'ai toujours rien eu. Je n'avais rien par le chômage, rien par la sécu parce que c'était pareil. Heureusement que j'avais mis des sous de côté mais on ne vit pas d'amour et d'eau fraîche tout le temps ! Donc là, il serait temps qu'ils se réveillent et que je reçoive ce qu'on me doit. Ce qu'on me doit. Non, le chômage (elle souffle). C'est pour ça je suis contente d'en bénéficier très peu, très peu. (Virginie)

Plus encore, les modalités de calcul des allocations associées au régime fiscal très spécifique des assistantes maternelles crée des difficultés et réduit le taux de remplacement des pertes de revenus.

Ah oui oui oui, j'ai le droit mais du coup après c'est les impôts tout ça. (...) Et je sais qu'au niveau des impôts on a une déduction forfaitaire et là si je sais que si je touche le chômage ... je vais devoir tout déclarer. Là je sais que je ne paye pas d'impôts, l'an dernier je n'en payais pas, mais si je me mets au chômage je me dis bon ! Après, il faut tout calculer ! (Carmela)

3. Des mesures de prévention limitées

Face à ces difficultés, les mesures de prévention semblent assez limitées. Les adaptations possibles sont peu nombreuses car les contraintes sont perçues comme intrinsèquement liées à l'exercice des tâches requises tant sur le plan physique (l'activité exige bien souvent de répondre aux enfants en se mettant à leur hauteur) que sur les plans psycho-sociaux : c'est l'activité qui veut ça... Pourtant différents éléments sont envisagés pour tenter de limiter les difficultés. Les entretiens font apparaître au moins cinq stratégies mises en œuvre ou ressources mobilisées : des stratégies d'évitement, le fait de s'appuyer sur la formation, le recours à du matériel ou des lieux adaptés, se raccrocher à des ressources extérieures ou encore mobiliser l'aide familiale.

3.1 Stratégies d'évitement

Le premier mécanisme de défense utilisé consiste à éviter ou atténuer les pénibilités. Certes le travail nécessite des tâches pénibles mais les assistantes maternelles rencontrées citent néanmoins des petits moyens qu'elles

se sont donnés pour y faire face. Certaines tentent de modifier leurs pratiques professionnelles à la fois en termes de gestes (portage) et en termes de modalités de gestion des enfants (comme en apprenant très tôt aux enfants à monter les escaliers).

- et vous en avez déjà eu, vous-même, des tendinites ?
- moi j'en ai déjà eu, oui
- à cause de ce portage ?
- oui oui, alors j'ai dû changer de bras, j'ai dû me réadapter (Catherine)

Franchement, non, franchement j'essaye d'éviter de porter, mais des fois on est obligé de porter des enfants voilà on les porte ça arrive... souvent, ce n'est pas que ça arrive on les porte tous les jours on les porte les enfants mais après j'ai la méthode, il faut que je rentre mon ventre pour ne pas esquinter mon dos, voilà. (Nadia)

Oui, parfois oui. Alors j'évite de porter en permanence les enfants. (...) Je préfère me mettre au ras du sol avec eux mais peut-être que dans 10 ans je ne pourrai plus me mettre au ras du sol. (rires) Je fais du sport ! (Annabelle)

C'est vrai qu'on est toujours en train de porter quand même, les mettre sur la chaise de table, les, les... là je leur apprend à monter un escalier (Carmela)

J'essaie de les autonomiser vachement : ils montent tout seuls, ils essaient de monter tout seuls dans la poussette, ils essaient d'en sortir tout seuls pour éviter de les porter, monter sur les chaises - bon les chaises hautes ce n'est pas possible - le lit pareil : je ne leur apprend pas à sortir du lit parce que bon (Inès).

Ce type de stratégies d'évitement des activités qui font le plus mal se retrouve dans la gestion des risques psychosociaux et notamment la prévention des éventuels conflits avec les parents. L'espace peut ainsi être aménagé (en installant une barrière, en distinguant deux entrées quand cela est possible, ne pas faire entrer les parents, ...) afin d'éviter que les parents n'agissent de manière trop intrusive lorsqu'ils récupèrent leur enfant. Ces stratégies se répercutent sur les temps de travail (voir chapitre 4). De même, les conflits relatifs à la paye et à l'ensemble des dimensions matérielles sont en partie mis à distance via le recours à des outils numériques (Top-assmat par exemple), comme le rappelle plus en détail le chapitre sur les usages du numérique (chapitre 6).

3.2 S'appuyer sur la formation

Les assistantes maternelles peuvent s'appuyer sur les apports de la formation. Il s'agit d'abord de formations « aux gestes et postures » en matière de pénibilités physiques. Ainsi Léonie, Gisèle et Catherine évoquent une formation au RAM, Marie une formation pendant les cours du CAP Petite Enfance et la « posture du chevalier ». Valentine a appris mais n'applique pas ces conseils. Plusieurs évoquent les conseils reçus par d'autres biais : un kiné, un cours de yoga, ...

Q : est-ce que vous avez une formation aux postures, par exemple comment porter un enfant pour ne pas se faire mal au dos.

R : oui ça on l'a fait encore récemment dans une formation qu'on nous avait proposée parce que on nous explique que ben voilà il faut ... prenez le temps et tout cela, mais bon, est-ce que réellement on le fait ? non ! parce que c'est clair que ... après c'est des gestes quotidiens qu'on est habituée de faire, mais on devrait faire attention à nous. Mais c'est sûr que quand il nous arrive d'avoir mal au dos comme moi ça m'est déjà arrivé, après je prends le temps de me lever, je fais attention à comment je les prends, parce que j'ai déjà fait plusieurs fois du kiné, elle me dit il faut faire attention parce que vous êtes en train de vous ... ben je dis oui mais bon, après... (Valentine)

Ouais, non sur la théorie on va vous dire telle posture mais... Alors ce que la hernie discale m'a appris..... j'ai eu des séances de kiné derrière et un kiné m'a appris des postures pour porter les enfants etc. Sauf qu'à un moment donné, quand on est sur le terrain et que maintenant il faut le

coucher et t'es bien gentil mais plier les genoux alors qu'il y a les barreaux (rires)... voilà donc effectivement il y a des choses à mettre en place. (...) (Elisa)

Oui on porte des charges lourdes. La formation, tout ce qui est ergonomie comme j'ai un BEP sanitaire et social, j'avais été formée à ça. On nous avait expliqué les postures. Comme je me suis fait mal au dos 1 fois ou 2 j'avais re-regardé comment faire pour les sortir de la chaise haute, etc. Parce qu'effectivement je me suis coincée 2 fois le dos et là j'ai une tendinite à l'épaule qui ne passe pas parce que ben voilà le petit reflux, il ne s'endormait que assis sur mon bras comme ça. Je l'ai porté comme ça pendant 15 jours : ben épaule flinguée. (Inès)

Au-delà des formations « gestes et postures » d'autres sont centrées sur les techniques de communication pour prévenir les risques psycho-sociaux liés aux relations avec les parents.

J'ai appris beaucoup en formation : j'ai fait 3 fois la même formation sur la communication (Rires) parce que, à croire que j'ai pas du tout dû comprendre (rires). La communication ce n'était pas mon fort au début. Cette formation je l'ai faite 3 fois et puis maintenant ça va mieux. Mais c'est vrai que je pense que les conflits que j'ai dû avoir c'était ça : des problèmes de communication. (Léonie)

Moi, je vois qu'une formation c'était indispensable. Ce n'est pas parce que j'ai eu une fille que voilà ... (Florence)

Dans ce cadre le rôle des RAM/RPE a été largement salué. Au-delà de l'accès à des espaces et à des activités réalisées avec les enfants, ces Relais sont perçus comme apportant d'importantes opportunités de formation. Les assistantes maternelles les plus « connectées » ou utilisatrices des technologies numériques peuvent également s'appuyer sur des formations à distance ou en e-learning proposées par d'autres acteurs.

Vous savez l'après-midi j'aimerais et c'est compliqué quoi ! Même faire une petite formation par visio, ce n'est pas vraiment simple quoi ! Mais ce n'est pas grave, hein. Mais c'est nos difficultés. Enfin moi en tout cas. Du coup oui, tout ce qui est média, tout ça il faut s'y former et puis pour faire des formations tout ça pour moi, c'est un peu compliqué mais j'aimerais bien m'y mettre. (Corinne)

Oui, j'ai fait des MOOCs et puis après sur la pédagogie Reggio, j'ai cherché longtemps des choses à faire mais c'est via les réseaux. Et un organisme suisse organisait cette formation donc... je suis partie avec eux.

Le week-end. Avec le RAM c'est le samedi matin souvent et je n'ai jamais demandé aux parents de prendre des jours. Je finirai peut-être par le faire. Sinon je les fais en ligne, le soir, les vacances... Mais je devrais mais voilà (sourire) Je finirai par le demander. C'est vrai que je n'avais pas touché mon compte formation non plus. Je payais tout de ma poche. Je commence à peine à faire des trucs. (Mélina)

Oui voilà avec Iperia et Form'assmat parce qu'ils font bcp de formations à distance donc ça c'est super pratique. Parce qu'aller dans les centres, c'est compliqué parce que déjà ça embête un peu les parents. Nous ça nous prend... bien quand c'est sur notre temps de travail, c'est moins gênant mais ça embête un peu les parents parce qu'il faut qu'ils trouvent quelqu'un pendant qu'on part en formation ou alors c'est les samedis mais bon c'est compliqué parce qu'à côté de ça je fais de la danse et des spectacles pour jeunes enfants. Donc ça prend du temps et... (Inès)

Si les formations sont largement plébiscitées, leur suivi est loin d'être perçu comme facile. Le manque de temps et le fait que ces formations se déroulent en dehors du temps de travail, sur des créneaux particulièrement pénibles en termes de conciliation famille-travail le samedi matin le plus souvent, se cumulent pour décourager les assistantes maternelles.

Ce que j'aimerais bien faire, c'est pouvoir faire des formations, voir des nouveautés, sans que ça (ce soit) nous qui fassions le plus d'effort. Déjà on travaille beaucoup, si on doit faire des formations on doit faire plus de travail ou plus de temps, ça je trouve c'est, entre guillemets ce n'est pas juste ! J'aimerais bien avoir par exemple une semaine dans l'année ou quelque chose,

au moins 5 jours ou quoi dans l'année qu'on puisse faire des formations. Sur les jours de travail, pas sur le week-end, ou ... (Nadia)

Au total, rares sont celles qui ont reçu une formation sur les postures et les gestes qui permettent de ne pas souffrir du dos ou des articulations. Ainsi beaucoup ne savent même pas réellement si elles ont reçu une telle formation, mais, dans tous les cas, elles déclarent ne plus s'en souvenir (Florence, Lola, Virginie, Nadia, Annabelle, Cécile), tandis que d'autres sont sûres de ne pas l'avoir reçue (Dalila, Corinne, Charlène ; « même pas en crèche » précise Sabine).

- et vous avez appris les bonnes postures, les gestes et tout ça.

- ... peut-être bien, ... je ne me souviens plus. (rit) ça fait un moment ! (Angèle)

3.3 Disposer de matériels / ressources matérielles

Des ressources matérielles peuvent également apparaître comme de réels atouts pour faire face aux pénibilités les plus criantes. Certains équipements peuvent soulager la dimension physique du travail. C'est le cas de dispositifs simples comme l'écharpe de portage ou de matériels plus coûteux comme des lits adaptés ou des poussettes plus légères.

Je sais qu'il faut descendre droit pour se baisser et puis pour prendre les enfants, c'est bien d'avoir des lits où les barreaux s'abaissent ou qu'on remonte mais ce n'est pas tous mes lits qui sont comme ça. (Corinne)

De même le recours aux technologies numériques peut apparaître comme un moyen d'éviter certains conflits avec les parents, mais ces outils demandent non seulement un investissement mais également un temps d'apprentissage. Nous reviendrons sur ces éléments dans le chapitre dédié à l'usage du numérique.

La ressource qui apparaît la plus déterminante pour améliorer les conditions de travail tant physiques que psycho-sociales, c'est bien le logement. Il apparaît clairement comme le premier « outil de travail » des assistantes maternelles. Son adaptation (barrière, abaissement des robinets, accès à un jardin, ...) joue directement sur la facilité à exercer l'activité mais induit des coûts monétaires et symboliques conséquents. L'idéal, pour plusieurs assistantes maternelles, est de disposer d'un espace supplémentaire spécifique : une pièce, voire un local avec une entrée séparée...

On a aussi adapté le lave-mains qu'il y a dans les toilettes. Mon mari râle : il dit qu'il se case le dos. Mais au final il a été mis plus bas pour que les petits puissent se laver les mains et qu'ils puissent rapidement pouvoir être autonomes. (Annabelle)

J'avais ma maison qui était ... tout le monde vivait dans la même pièce, les parents qui arrivaient, les parents étaient là, donc ce n'est pas évident pour mes enfants et pour le mari, pour le conjoint, quand il y a les parents qui arrivent et tout. Tandis qu'ici j'ai cette pièce des enfants. Les parents, moi je les fais rentrer ... ; ils rentrent ils savent qu'ils n'ont pas accès ici, il y a la barrière (qu'elle monte, juste avant la véranda) sinon il y a des parents qui arrivent qui s'installent et puis voilà. Donc on essaye de ce côté-là. Je crois que mon ex ne supportait plus non plus les enfants. (...) Je suis arrivée dans cette maison-ci et je me suis dit : cette pièce en plus pour moi, pour mon travail (...) (Carmela)

Pendant longtemps ça a été impossible parce qu'en termes de place. Les enfants sont dans l'espace commun et mes filles étaient jeunes et restaient avec nous. Et on a eu la chance de pouvoir acheter la maison des voisins, ce qui fait que j'ai un espace séparé pour travailler. (Ils ont cassé le mur mitoyen pour agrandir la cuisine et ont 2 salons : un espace d'accueil et un salon familial.) (Mélina)

3.4 S'appuyer sur des réseaux extérieurs et sur l'entourage

Face aux difficultés du métier, l'un des points noirs soulevés par les assistantes maternelles est de travailler de manière isolée. Ce sentiment de solitude est bien analysé par les professionnelles et nombre d'entre elles mettent en place des stratégies pour créer des liens avec d'autres acteurs. Elles sont plusieurs à déclarer

profiter de lieux de rencontre au cours de leur activité par exemple au parc ou à la sortie des écoles pour celles qui gardent des enfants en horaires périscolaires.

Non [je ne souffre pas de la solitude], parce que j'ai le jardin, je peux m'aérer avec les enfants ; je peux aller au RAMI, je peux aller au parc, j'ai l'autorisation de me promener avec les enfants. Si je veux aller au parc et rencontrer d'autres assistantes maternelles, et échanger, bon ! (Cécile)

Alors, je l'ai suivie sur sa page Facebook et je l'ai reconnue quand on a assisté à une conférence toutes les deux donc on a discuté et on est restées en contact et depuis on s'est vues pas mal. On essaie de se croiser quand elle va à la ferme avec les petits sinon on est allées faire de la rando ensemble pour vider notre sac et papoter. (rires) Ça fait du bien ! Parce qu'on n'a personne à qui parler de nos journées, des relations avec les parents. On sert beaucoup de psy aux parents aussi et ce n'est pas simple comme rôle. (Mélina)

Mais la principale ressource collective demeure le Relais Petite Enfance. Nous avons certes rencontré plusieurs assistantes maternelles via ce dispositif et notre propos ne peut pas ici être généralisé trop rapidement. Néanmoins, pour au moins une partie conséquente des assistantes maternelles, le RAM/RPE constitue un espace de rencontre, un lieu d'activités collectives, une source d'information et de conseils qui apparaît essentielle aux yeux des assistantes maternelles qui le fréquentent.

Moi, je ne me sens pas isolée. Je pense que l'isolement c'est nous qui le créons. Maintenant qu'il y a le RAM... C'est une grande avancée. Il faut le reconnaître. Moi, j'ai connu avant et honnêtement celui qui participe au RAM, qui adhère, franchement, on n'est pas isolée. (...) Moi je trouve qu'on n'est plus isolée. Si on se sent isolée, c'est parce qu'on s'isole volontairement ou parce qu'on n'y arrive pas - pour des questions de caractère ou on se met des barrières - mais si on s'ouvre un peu, on n'est plus isolée comme avant. (Léonie)

C : C'est ça. Il y en a beaucoup qui se confient. On dépose nos valises ici dans un RAM. On les dépose et repart pas avec surtout. Que ce soit ici ou par téléphone. Et vous n'êtes pas la seule (s'adressant à E), il y a aussi des parents qui pleurent ici.

E- De toutes façons, si ce n'est pas vous – c'est bête à dire – si on ne se relâche pas avec Camille, c'est notre famille qui morfle parce qu'à eux on va avoir le venin. Enfin, ils vont prendre nos états d'âme tout feu tout flamme. Alors que si on lâche notre sac à Camille, bon, c'est beaucoup plus paisible à la maison

C- C'est pour ça que le métier que l'on fait nous en RAM, il est vachement difficile parce qu'on doit être autant accueillant pour les tout-petits que pour l'adulte assistantes maternelles et ce métier n'est pas facile. (Elisa assistantes maternelles et Camille responsable de RAM)

Pour faire face aux pénibilités physiques, d'autres activités, comme le yoga, reviennent régulièrement. Mais les assistantes maternelles soulignent la difficulté de les mettre en œuvre en raison d'un manque de disponibilité temporelle : le temps est rare et les rendez-vous ou les activités suivies sont forcément sur des horaires décalés ou tardifs... qui accroissent eux-mêmes la fatigue.

Là je me suis mise à faire du yoga régulièrement et du sport parce que j'avais du temps ; ce dont je manquais cruellement. Mais du coup, ça me donne une dynamique que j'ai envie de poursuivre. Après comme on n'a jamais le temps de prendre un RDV chez le médecin, la dernière fois que j'ai vu mon ostéo, c'était il y a très longtemps mais J'ai donc profité de ma pause pour faire tous les bilans de santé qu'on n'a jamais le temps de faire et tout ça. Mais, je me suis intéressée au truc mais quand on bosse toute la journée le soir on n'a pas envie. A l'époque je faisais un peu de sport avant de commencer mes journées de 5h30 à 6h mais j'ai arrêté. Maintenant je bois du café et c'est très bien. Il y a des moments dans la vie où on arrive à faire des trucs et d'autres plus du tout. Là en ce moment si, mais quand je vais reprendre il faudrait que j'arrive à inclure ça dans ma routine tôt parce que le soir c'est mort ; je ne ferai pas. (Mélina)

Enfin, la ressource sur laquelle les assistantes maternelles s'appuient fortement c'est leur propre famille. Celle-ci constitue une aide à la réalisation du travail non seulement en tant que soutien psychologique mais plus encore comme aide matérielle (porter les enfants ; aider lors des repas) ou en termes de compétences pour faire face à des tâches additionnelles (typiquement les aspects informatiques ou administratifs).

Ah oui quand même parce que souvent mon mari la monte, la petite. Je la change et puis il la monte et je monte derrière quoi ! comme ça ça ne risque pas ...alors, il a des problèmes de dos aussi justement mais il n'a pas ... (Verena)

C'est ma fille qui gère tout au niveau d'envoyer les fiches de paie à Pole Emploi. Moi j'ai juste besoin de ça. Mes contrats sont là, le téléphone est là pour les parents. La tablette, je vois quand le bulletin de salaire a été envoyé. Donc ma fille me transmet les infos (Virginie)

Par exemple, si je dois aller coucher les plus grands alors que les plus petits ne font pas la sieste, alors mes enfants parfois proposent de rester avec les petits pendant que je vais les coucher à la sieste, enfin des choses comme ça qui peuvent aider, après c'est vrai que parfois ils me demandent s'ils peuvent aller les chercher à la sieste, parce qu'il y a aussi un lien qui se crée avec nos propres enfants, donc maintenant comme ils sont en âge d'aller les chercher à la sieste, j'accepte qu'ils y aillent. (Catherine)

Les activités euh... je fais plus peinture tout cela quoi. Après je fais des activités pour la fête des mères. Ça c'est ma fille qui cherche sur internet. (Angèle)

4. Une santé mise en cause et un suivi médical défaillant

Les éléments quantitatifs et ceux issus des entretiens convergent ainsi pour souligner le cumul de pénibilités auxquelles sont confrontées les assistantes maternelles. Certes des aspects positifs (autonomie, environnement de travail jugé de qualité) sont également repérables. Quelles sont cependant les conséquences de ces conditions de travail sur la santé des assistantes maternelles ? Les données quantitatives semblent indiquer une situation plutôt positive... mais ce constat tranche assez nettement avec les observations faites lors des entretiens semi-directifs (4.1). L'usure physique et mentale que les assistantes maternelles déclarent est d'autant plus problématique que leur recours aux soins l'est aussi (4.2).

4.1 Un bilan contrasté sur l'état de santé des assistantes maternelles

Les résultats convergent largement pour souligner la relativement bonne situation des assistantes maternelles par rapport aux autres employés. Elles se sentent légèrement plus capables de faire le même travail jusqu'à la retraite (64 % versus 58,5 % des employés et 53 % des aides à domicile). Elles déclarent moins souvent ressentir des douleurs (68 % versus 70 % des employés et 78 % des aides à domicile). Leur état de santé général déclaré est plus souvent bon ou très bon (73,5 % contre 68 % pour les employés et 51,5 % pour les aides à domicile).

Mais sur les liens perçus entre santé et travail les assistantes maternelles se distinguent le plus fortement : elles ne sont ainsi que 18,5 % à établir un lien négatif entre leur santé et leur activité professionnelle contre plus de 36 % des employés et plus de 40 % des aides à domicile. On retrouve ici un résultat qui fait écho aux déclarations relatives aux pénibilités physiques : le travail est-il réellement peu impactant sur la santé ou son impact est-il minimisé voire invisibilisé en raison de sa dimension relationnelle et inscrite dans la sphère domestique ? Plusieurs entretiens vont dans le sens de formes d'euphémisation des pénibilités, sans que nous puissions en tirer des conclusions claires. L'encastrement du métier dans le domicile, la proximité des tâches professionnelles avec des activités domestiques ou encore la faiblesse du collectif de travail réduisent la capacité à pouvoir affirmer un lien direct entre conditions de travail et santé. De même, le turn-over important questionne et complique ce lien : les assistantes maternelles connaissant des difficultés de santé sont-elles celles qui quittent prioritairement le métier ? Les résultats statistiques s'expliqueraient alors par un « effet travailleur sain » assez massif (autrement dit les bons résultats apparents proviendraient essentiellement d'un

biais de sélection). Nos entretiens soulignent (voir infra) combien elles ont conscience de ne pas forcément pouvoir tenir jusqu'à la retraite mais il conviendrait de mobiliser des données longitudinales pour interroger ces enjeux.

Parallèlement, les assistantes maternelles rencontrées sont également nombreuses à déclarer des difficultés de santé d'intensité variable mais directement reliées à la pratique professionnelle. Ainsi parmi les 22 assistantes maternelles interrogées, le tiers évoquent spontanément, quand on parle de charges lourdes, leurs pathologies musculosquelettiques, leurs problèmes de dos, d'articulations, leurs tendinites (Catherine et Valérie), hernies (Elisa), lumbagos (Charlène), capsulites (Carmela), dos bloqués pendant de longues périodes (Sabine). Le lien avec l'activité de travail est le plus souvent affirmé et elles signalent que le cumul charges lourdes et gestes répétitifs les use (Sandy et Florence).

A la question « pensez-vous pouvoir travailler jusqu'à la retraite ? », la seule à répondre « oui » sans hésiter et sans exprimer de crainte, c'est Cécile ... qui vient de débiter dans le métier. Les assistantes maternelles sont nombreuses à s'interroger sur leur capacité à rester durablement en emploi :

Q : Et vous pensez que vous allez réussir à travailler jusqu'à 60 ans ? 65 ans ?

R : j'espère que ... vous savez ça ça m'angoisse aussi, je me dis j'espère que je vais tenir jusque-là. (Nadia)

... enfin, je pense que ce n'est pas un métier qu'on peut faire longtemps. (Florence)

Q : Et est-ce que vous vous voyez exercer ce métier jusqu'à la retraite justement ?

R : Je ne sais pas. J'avoue que je continue à faire des formations ; je compte passer d'autres VAE [validation des acquis de l'expérience] et si un jour, je me dis mes enfants vont grandir donc à un moment donné, je vais arrêter de les voir grandir à la maison donc pourquoi pas partir sur d'autres horizons ? Si le travail devient plus pénible, quand les enfants ne seront plus là, je serai plus libre de prendre un autre envol.

Q : Parce que vous avez quel âge ?

R : 40 ans. Mais physiquement je ne sais pas. Dans tous les cas si je perdure jusqu'à l'âge de la retraite je ne serai pas avec 4 enfants jusqu'au bout. Il ne faut pas se leurrer. Physiquement ils demandent énormément. On ne peut pas s'en occuper pleinement jusqu'à l'âge de la retraite. (Elisa)

Q- Juste un autre point : vous imaginez vous faire ce métier jusqu'à la retraite ?

- Oui je peux l'imaginer parce que c'est vraiment quelque chose qui me plaît et que ça m'a manqué donc ça me plaît vraiment. Ça m'a manqué, ça ne m'a jamais fait ça avec les autres boulots que j'ai pu faire. Par contre, intellectuellement je pense que j'aurais besoin de plus, de faire autre chose mais à côté. Garder des enfants ça reste la base ; j'ai besoin du contact avec les enfants. Je me vois bien finir comme ça, sans problème. Après le corps sera peut-être plus usé. Je vois des collègues, ça lâche de partout mais... Et même en réfléchissant à la question des postures, ça reste un boulot hyper physique. On ne s'y attend pas avant de le pratiquer quotidiennement. (Mélina)

Je comptais faire une pause parce que ce métier est magnifique mais l'épuisement professionnel est là quand même. Moi je conseille à toutes les nounous, quand on se sent fatiguée et pas capable d'assumer à plein régime, il vaut mieux prendre une pause personnelle... ça reste quand même des enfants. Puis, moi, je fonctionne comme ça : je me dis si moi-même je me sens fatiguée, comment veux-tu que je garde des enfants pleins d'énergie, si moi-même déjà, j'ai un peu de mal alors là je commence à m'épuiser parce que je n'ai pas pris de pause -enfin à part mon déménagement, qui n'était pas forcément une pause. Là je me suis dit, tous mes contrats terminent en décembre (2021) - ils vont à l'école en janvier-, et je vais en profiter pour prendre de nouveaux enfants qu'en septembre (2022). Pour souffler un petit peu. (Dalila)

Plusieurs assistantes maternelles aimeraient continuer jusqu'à la retraite, mais elles ne sont pas sûres de pouvoir y arriver ; elles craignent explicitement l'usure au travail. Au total, c'est environ la moitié des personnes rencontrées qui estiment qu'elles auront du mal à tenir.

J- Vous pensez pouvoir continuer jusqu'à la retraite ?

C- C'est un peu le problème. Surtout maintenant que l'âge a reculé, je sais que je ne tiendrai pas

J- Vous avez quel âge ?

C- Je suis dans l'année de la réforme. Je suis de 1976 donc je suis bien dedans. Donc j'aurai sans doute 2-3 ans ou 4 ans de plus. Donc il y aura quelque chose à réfléchir et j'ai du mal à y réfléchir. Je fais des formations à côté, j'ai des projets à côté ; je pourrais faire un mix petite enfance et autre chose. Mais c'est vraiment dur d'étudier une autre voie. J'ai essayé, je fais une formation naturopathe depuis 2018 mais le COVID est venu et je me suis dit « je vais finir par arrêter et aller jusqu'au bout » parce que ça demande une implication. (Charlène)

- vous envisagez de continuer ce métier encore plusieurs années ou ...

- Catherine : eh bien c'est mon physique qui me dira, je pense (elle rit)

- et votre physique il vous dit quoi maintenant ?

- Catherine : l'enthousiasme est toujours là, c'est mon physique qui le dira

- et votre physique il vous dit quoi maintenant ?

- Catherine : pour l'instant ça va, j'arrive encore à me mettre par terre avec les enfants, à faire du 4 pattes, à ne pas avoir mal au dos quand je les porte, non pour l'instant ça va. Et l'enthousiasme par rapport au métier, c'est important aussi parce que je pense que c'est un métier où on gère de l'humain, si la motivation n'est pas là, on ne fait plus bien notre métier je pense

- et vous imaginez prendre votre retraite à 60 ans, 65 ans ou plus tard ?

- Catherine : ouh là je pense que d'ici à ce que je sois en retraite ils auront mis 65 ans, ils nous auront passées à 65 ans je pense. Mais non, je ne pourrais pas envisager d'être en retraite à 65 ans (Catherine)

- et là vous m'avez dit, vous avez 47 ans, c'est ça ?

- Gisèle : oui

- jusqu'à quel âge vous pensez pouvoir faire votre métier ?

- Gisèle : peut-être encore 5-6 ans, parce qu'après ça va être compliqué, je pense !

- pourquoi ?

- Gisèle : parce que les enfants ça court beaucoup, tout dépend comment je vais être, si j'ai des problèmes de genoux, vous voyez ce que je veux dire. (Gisèle)

- Q : là vous avez 55 ans, et vous pensez pouvoir continuer le métier jusque quand ?

- Carmela : ah là c'est la 1^{re} année où je... pense qu'il doit y avoir la fatigue beaucoup, mais je pense que j'en ai un peu marre. Ce n'est pas ... je me dis que j'ai encore 6 ans... je trouve qu'au niveau éducation, au niveau des enfants, les enfants ne sont plus du tout du tout comme avant. On les laisse tellement tout faire, on trouve beaucoup nous de... nous on doit vraiment tout gérer, et je pense que les instits, parce que j'ai une amie qui est instit, elle me disait, les parents, voilà. On ne peut plus rien dire aux enfants, on ne peut plus leur interdire quoi que ce soit. Certains parents aussi. Moi ça fait 22 ans que je suis assistantes maternelles je trouve qu'ils sont de plus en plus difficiles les enfants.

- Q : et donc vous, vous sentez que vous n'arriverez pas à continuer

- Carmela : eh bien là quand je me dis j'ai encore au moins 6 ans à bosser, je me dis est-ce que je vais tenir. Mais là je pense que c'est une période un peu compliquée, parce que je pense que c'est au niveau de mes horaires, que là ... mais après ... je pense que le nombre des enfants aussi doit jouer. (Carmela)

Q- Et c'est un métier que vous imaginez faire jusqu'à la retraite ou pas ?

D- Non. Pas du tout. J'aime bien. Je ne quitterai pas du jour au lendemain non plus mais encore une fois ça demande une bonne condition physique, c'est-à-dire moi j'ai 37 ans, ça va. Mais je pense que dans 10 ans, je ne pense pas. Après je ne sais pas, l'avenir le dira, mais ça demande quand même une bonne condition physique et surtout lors des sorties. Parce qu'il ne faut pas croire qu'ils restent au parc à côté de moi ; non, non hein. Je dois toujours être en baskets pour les attraper et voilà ça demande quand même de la vigilance et je pense qu'avec l'âge -mais enfin je ne sais pas trop hein- on perd un peu de cette vigilance et de cette patience surtout. Le mot clé c'est la patience dans ce métier là et honnêtement, tout ce que je dis à une nouvelle

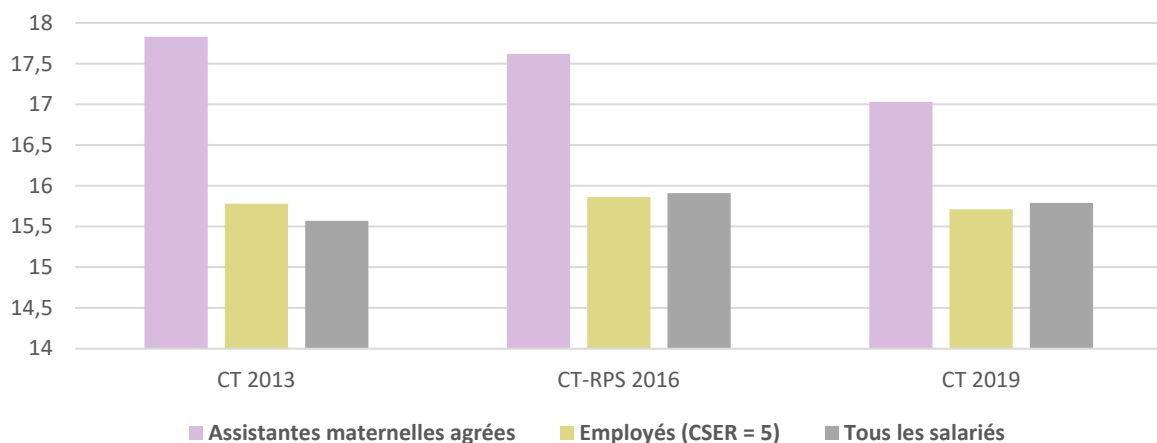
agréée c'est si vous n'avez pas de patience, ne prenez qu'un enfant (rires). Parce que quand tu en as 2 ou 3 dans la même maison qui... -alors que moi ils s'entendent super bien, je les ai eus en même temps vers 5-6 mois- qui se chamaillent ou autres, à longueur de temps. Je sais que la patience, elle s'épuise. Mais je ne pense pas faire ça tout le temps. C'est pour ça là je vais prendre ma pause au mois de janvier et par la même occasion je voulais voir des formations qualifiantes pas pour travailler tout de suite, mais voilà, pour prendre un peu de bagages, le jour où je ne voudrais plus faire ce métier là au moins je pourrais me relancer. (Dalila)

Les analyses relatives à la santé mentale et au bien-être confirment le bon positionnement des assistantes maternelles en matière de santé mentale et de bien-être déclaré... tout en laissant transparaître des enjeux de verbalisation de la situation réelle notamment via une dégradation sensible au cours du temps. C'est notamment ce qui ressort des mesures de l'indice de bien-être de l'OMS (Who5). Celui-ci est construit à partir de cinq questions :

- ✓ je me suis senti(e) bien et de bonne humeur
- ✓ je me suis senti(e) calme et tranquille
- ✓ je me suis senti(e) plein(e) énergie et vigoureux(se)
- ✓ je me suis réveillé(e) en me sentant frais(che) et dispos(e)
- ✓ ma vie quotidienne a été remplie de choses intéressantes

Celles-ci permettent chaque fois cinq réponses possibles (Tout le temps ; La plupart du temps ; La moitié du temps ; Moins de la moitié du temps ; De temps en temps ; Jamais). Un score de 0 à 5 est attribué pour chaque variable, leur addition donnant alors un indice compris entre 0 et 25 (Boini et al, 2019). Les scores obtenus par les assistantes maternelles sont très élevés par rapport à la plupart des autres professions (17,03 contre 15,48 pour les employées) mais en décroissance relativement forte entre 2013 et 2019 (passage de 17,83 à 17,03) quand ils tendent à baisser plus faiblement voire à demeurer constants pour les autres métiers des services aux particuliers.

Graphique 10. Indice de bien-être de l'OMS (who5)



Source : Enquêtes Conditions de Travail, Dares, 2013-2019. Le Who5 est un score construit sur une échelle comprise entre 0 et 25.

4.2 Suivi médical limité

Ce bilan pour le moins contrasté de la santé des assistantes maternelles prend place dans un contexte de vieillissement important de ce groupe professionnel (moyenne d'âge passant de 44 ans à 48 ans entre 2005 et 2019). Il est également d'autant plus problématique que le suivi médical des salariées semble assez défaillant. Si elles recourent à des soins (notamment de kiné ou d'ostéopathes) en lien avec les pathologies qu'elles déclarent, elles insistent également sur leur difficulté à les suivre de manière régulière. Les contraintes temporelles jouent à nouveau un rôle majeur (voir également chapitre 4).

OK il y a peut-être des heures à faire etc. mais, pff. Après il y a des contraintes et des avantages dans chaque métier, je pourrais peut-être me dire c'est la seule contrainte. Et encore (bis) ! Les journées passent tellement vite. La contrainte c'est peut-être pour les RV [médicaux], c'est compliqué (...) c'est le seul truc. (Cécile)

Parallèlement, c'est le suivi médical professionnel qui apparaît quasiment inexistant. En effet, d'abord sur le plan statistique le suivi médical des assistantes maternelles apparaît particulièrement faible : 60 % n'en ont pas bénéficié depuis 5 ans alors que ce n'est le cas que de 14 % de l'ensemble des employés. Il est cependant à noter que cette situation devrait être amenée à évoluer suite à la loi Prévention en santé au travail adoptée en 2021. Si aujourd'hui les salariées du particulier employeur sont censées être soumises à des règles plus proches du droit commun, les éditions futures des enquêtes Conditions de Travail devraient permettre d'en mesurer au moins partiellement l'application et l'effectivité. Plus largement, l'absence de suivi par la médecine du travail renvoie à la faiblesse de l'inscription de l'emploi dans un cadre collectif : absence d'institution représentative du personnel (et notamment de CSE et de commission santé et sécurité au travail), faiblesse des dispositifs de prévention, etc.

Aucune femme interviewée n'a bénéficié de ce suivi. On peut noter également que les salariées qui auraient dû avoir ce suivi dans le cadre de l'exercice d'un autre métier de la petite enfance n'en ont soit pas bénéficié (Lola, Garde d'enfant à domicile, pour qui l'obligation est déjà inscrite dans son contrat) ou alors de manière uniquement formelle.

Q : est-ce que vous avez un suivi médical ?

R : à part mon médecin traitant, non !

Q : une médecine du travail ? Il va y avoir une nouvelle convention au 1^{er} janvier 2022 ?

R : oui, il paraît, mais je ne sais pas ce qu'il y a dedans ! Ce serait bien, parce que moi quand j'ai commencé l'agrément c'était tous les 3 ans, il nous faisaient faire quand même une radio des poumons tout ça, maintenant on peut très bien..., ils ne font plus, je ne me rappelle pas il y a 5 ans, ils n'ont pas demandé de radio du tout ; on pourrait avoir la tuberculose, je dis n'importe quoi, on pourrait avoir la tuberculose on n'est pas trop suivi quoi si on va voir son médecin, on peut très bien garder des enfants en n'étant pas trop... bien que logiquement le médecin doit remplir, mais bon... (Verena)

Q : et est-ce que vous êtes suivie en médecine du travail ?

R : non !

Q : est-ce que vous pensez que ce serait utile ?

R : oh oui ! oui c'est vrai, tous les métiers ont la médecine du travail, doivent passer par la médecine du travail, oui ! nous on n'a que notre médecin généraliste. Je le vois, je vois le médecin généraliste c'est tout. C'est sûr. Mais un médecin du travail... ben oui, pff oui. Mais quelqu'un qui connaisse les réalités du travail, aussi ! j'en ai vu des médecines du travail, c'est vrai que je repense à ça, j'en ai fait un petit peu dans le cadre du boulot. Il débitait sa liste : « pas de lalalalala [suggère une liste lue à toute vitesse] ok c'est bon ! » si c'est comme ça, non.

Q : [Il faudrait qu'il fasse attention à quoi]

R : j'allais dire la charge mentale mais la charge physique, évaluer la charge physique, les possibilités de l'ergonomie aussi, qui ... vous savez ça c'est quelque chose qui devrait nous être proposée, les gestes à faire, à ne pas faire avec un enfant. (Sandy)

Les assistantes maternelles ne sont pas opposées du tout à l'obligation d'un suivi en médecine du travail. Mais si certaines estiment que ce serait à la fois utile et une marque de respect de leur statut de professionnelle, elles n'en font pas explicitement une priorité.

Q : Avez-vous reçu des conseils médicaux spécifiques ? Aimeriez-vous d'ailleurs qu'il y ait un médecin du travail ?

R : Ce serait utile même si pour l'instant je n'ai pas trop de soucis de santé parce que depuis des années je fais attention – je pense que ça doit être ça – parce que, par rapport à certaines collègues, je vois que je n'ai pas trop de problèmes mais je pense que ce serait utile que l'on ait un suivi pour le dos, les articulations. (Léonie)

[la médecine du travail] ça devrait être indispensable et nous, on devrait y aller plutôt 2 fois qu'une, vu tous les risques. (Charlène)

Quelques-unes insistent sur le fait que c'est un droit des travailleurs-ses et qu'à ce titre-là il n'est pas juste qu'elles en soient privées (Catherine, Valentine, Verena).

- est-ce que vous avez un suivi de la médecine du travail ?

- non alors ça c'est un grand regret. NON. On n'a pas (2x) et ça on se bat un peu pour cela parce que moi je me suis déjà renseignée on m'a dit si tu veux tu peux t'inscrire toute seule mais je ne sais pas si... moi aujourd'hui, regardez par rapport à ce que j'ai traversé, je veux dire je ne suis pas la seule, attention, mais je n'ai jamais eu de suivi. Je n'ai jamais eu de suivi ! alors que...

- et ça vous semble normal ?

- non, du tout ! non (Valentine)

Ah oui, oui oui je pense que c'est indispensable [la médecine du travail], je pense que tous les salariés y ont droit et je pense que c'est indispensable, parce qu'effectivement pour les douleurs de dos, pour les tendinites éventuelles, pour ... euh ... oui je pense que c'est nécessaire. Là non, tout ce qu'on a c'est quand on renouvelle nos agréments au bout de 5 ans, on doit justifier de nos vaccinations à jour, et c'est tout, on ne nous fait pas repasser de radio des poumons, de... ce n'est pas du tout l'examen... et puis après on a une feuille à faire remplir par notre médecin traitant (Catherine)

Plusieurs femmes ont bénéficié de ce suivi en médecine du travail dans leurs métiers antérieurs (Sandy, Nadine, Marie, Cécile) mais elles sont parfois critiques vis à vis du fonctionnement de la médecine du travail, parce qu'elle manque lourdement de moyens ou qu'elles n'ont pas une confiance réelle dans ses pratiques. Le principal suivi médical est donc effectué par le médecin généraliste qui ne connaît pas leur métier.

4.3 Présentisme et « aversion » aux arrêts de travail

Ce rapport à la santé se traduit également dans la façon dont les assistantes maternelles s'autorisent à être en arrêt. Trois éléments se cumulent pour rendre la déclaration de la maladie et son annonce aux parents (qui se traduit par le fait de ne pas pouvoir accueillir les enfants) particulièrement difficile : le lieu de travail semble 'rendre possible' de travailler tout en étant malade mais surtout le positionnement en tant que travailleuse « semi-indépendante » (voir chapitre 5) les prive la possibilité d'arrêter facilement. Enfin, la pression morale ou sociale des parents « qui doivent travailler » les pousse à accepter de travailler dans des situations où leur santé n'est pas bonne.

Alors, je vous dis sincèrement, moi je trouve que ce n'est pas juste, l'arrêt maladie de l'assistantes maternelles. J'ai été malade une semaine, moi j'ai toujours mal au cœur pour les parents je suis rarement malade, rarement, depuis 2018 je n'étais pas malade, là cette année j'ai été malade deux fois. Alors j'ai été malade au mois de novembre, une semaine, vous savez sur une semaine, les parents étaient un petit peu en difficulté là où ils mettent les enfants, il n'y a pas... il faut que je connaisse une assistante maternelle qu'elle ait de la place pour les placer, ils étaient embêtés les parents, et deuxièmement moi, au niveau de mon remboursement j'ai perdu beaucoup beaucoup, beaucoup vraiment. Ils m'ont remboursée 100 € sur une semaine.

Franchement, en plus j'ai des crédits pour la maison et vraiment j'ai été déçue de ce système. Ils m'ont enlevé trois jours de carence et sur les 3 jours qui restent ils m'ont payé 39 € par jour et ce que je dis, je ne sais pas comment ils l'ont calculé. ... ça ce n'est pas juste, parce qu'on ne fait pas exprès de tomber malade, quand on est malade ça veut dire qu'on ne peut plus, on ne peut pas s'occuper des enfants. (...) La 2° fois que j'étais malade alors ça tombait un jeudi j'étais malade depuis lundi, après j'ai tenu, voilà. Mais jeudi, impossible de bouger de mon lit, j'avais trop de fièvre, là j'ai dit j'appelle les parents je ne peux pas travailler, j'ai envoyé des messages, je ne pouvais même pas parler j'ai envoyé des messages je ne peux pas travailler. Les parents ils le comprennent. Après j'ai été voir le médecin, elle me dit je vous mets en arrêt maladie jusqu'à lundi. J'ai dit ce n'est même pas la peine j'ai 3 j de carence, ils vont les enlever ça ne sert à rien que je ... en plus pour me rembourser, il manque la misère l'assurance maladie, alors elle voulait me mettre en arrêt maladie mais je l'ai dit aux parents j'ai dit je ne travaille pas, jeudi et vendredi, si ça va mieux je reprends lundi, je ne me suis pas mise en arrêt maladie alors vous pouvez enlever ces jours-là, voilà ! (Nadia)

Q : De toutes façons même si on a un accident du travail, ils ne considèrent pas comme accident du travail. Pour mon épaule, c'est ce que j'ai voulu faire passer. « Il y a des témoins ? » « -Ben non c'était chez moi ». « -Donc ça ne rentre pas dans accident du travail. » Faudrait à la limite que je me blesse au RAM ou quelque chose comme ça. Là effectivement et encore les médecins c'est pareil. Ils ne veulent pas se mouiller. Moi elle m'a bien fait comprendre « Oui mais c'est peut-être parce qu'il y a autre chose aussi que vous avez une tendinite. » « -Ben je porte un gamin toute la journée donc heu... ». Mais elle n'a pas voulu mettre. C'est compliqué, c'est très compliqué de faire reconnaître...

Q : Du coup vous avez des périodes d'absence « arrêts maladie » ?

R : Je ne m'arrête pas. Je me suis arrêtée 15 jours puis j'ai repris. Elle m'avait dit « on prolongera. De toutes façons il faut 2 mois » « 2 mois ? » Déjà 21 jours sans travailler c'est compliqué ! Pas financièrement hein, c'est psychologiquement. Mais non au bout de 15 jours j'ai repris, c'est tout. (Inès)

Q : Vous avez déjà été en arrêt maladie ou en accident du travail ?

R : Pas un seul. Un petit rhume de temps en temps mais ça ne m'empêche pas d'accueillir les enfants. Par contre c'est la psychose totale quand il y a un parent qui me dit qu'il y a la gastro, je déclenche des symptômes. C'est comme quand on vous dit qu'il y a des poux, vous vous grattez. Là c'est pareil, j'ai la nausée pendant 24 h. Alors dans mes précédents métiers, je n'étais pas non plus ... La seule fois où je m'étais retrouvée en arrêt c'est quand j'ai eu des contractions en étant enceinte de C., j'avais de la route à faire jusqu'à V (47 km) donc il fallait que je m'arrête à 4 mois de grossesse. Ça m'a fait tout bizarre, j'avais l'impression d'être punie. Mais sinon pas d'arrêt. Ça aussi, les parents sont contents ! (Annabelle)

Sinon non, je ne suis jamais malade et si je suis malade, le médecin vient tout de suite. Pour ça elle est cool ; c'est une amie. Elle vient, elle s'occupe de moi et puis voilà, je ne m'arrête pas quoi. (Virginie)

Après j'ai ... non les seuls arrêts que j'ai eus c'était l'année dernière, 15 jours pour le COVID, et c'est tout (rit) de toute ma carrière c'est tout ce que j'ai fait, (Catherine)

On disait à la formation, une nounou elle n'est jamais malade. Je prends des médicaments et je me soigne. Il faudrait vraiment que j'aie 39° de fièvre et que je sois par terre, pour dire de ne pas travailler, mais sinon, non ! même les enfants je les prends malades (Cécile)

Oui. Ça peut arriver. Alors c'est rare parce que -je touche du bois- on n'est pas souvent malades. (Annabelle)

Je sais que j'ai été en arrêt (opération et complications) pendant un mois ½ et donc c'est la Sécurité sociale qui vous paye avec le complément et tout, donc quand vous êtes en arrêt en

tant qu'assistantes maternelles c'est quand même compliqué, car comme vous avez plusieurs employeurs, c'est dur d'avoir tout le monde qui vous donne ses papiers en temps et en heure. La Sécurité Sociale, ça va mieux, mais au début ils ne comprenaient pas pourquoi vous aviez autant d'employeurs, c'était un peu compliqué d'être remboursée de votre salaire, (Carmela)

Même lorsqu'elles exercent en MAM, la prise de congés maladie semble plus compliquée que pour les autres salariées, la pression des parents mais également les aspects financiers rendant les arrêts délicats.

- Nadine : *c'est ça, mais eux ils travaillent et nous aussi ! On s'en est rendu compte quand tu as été malade.*
- Nadine : *c'est ça, moi j'ai eu la grippe, en janvier, la 2° semaine de janvier, et j'ai été absente 5 jours parce que je n'étais pas en capacité de bouger*
- Q : *et comment ça s'est passé pour vous, alors ?*
- Nadine : *j'ai été en arrêt de travail, mais c'est une catastrophe d'être en arrêt de travail quand on est assistantes maternelles*
- Sabine : *ils (les parents) demandent tous les jours : est-ce que ça va mieux ? vous venez travailler demain ?*
- Nadine : *déjà ça, c'est que les parents 'mince mon assistante maternelle est en arrêt de travail, comment on fait ?' Ben parce que je suis malade comme vous pouvez être malade, 'mais oui mais est-ce qu'on ne peut pas se débrouiller pour que demain mon enfant vienne quand même ?' Mais non, parce que je ne suis pas là et qu'il n'y a pas de place 'ah ben oui mais moi je travaille' 'oui mais moi je ne peux pas ça c'est la question ! « est-ce que vous allez mieux quand est-ce que vous revenez ? » ben j'ai une semaine d'arrêt donc, ... Et après à titre financier, parce qu'on a, moi j'aurais préféré que ce soit le COVID que la grippe parce que si ça avait été le COVID j'étais indemnisée à 100 % mais la grippe j'ai été indemnisée à 50 %. Moins les trois premiers jours de carence alors que, avec le COVID j'étais... mais j'ai fait 3 tests COVID mais non ce n'était pas ça c'était bien la grippe il y en a qui n'ont pas de chance*
- Sabine : *on est rarement absente, qu'on soit bien ou pas bien ! (Nadine et Sabine)*

Conclusion

Les données issues des enquêtes statistiques et des entretiens semi-directifs convergent pour souligner le cumul de conditions physiques de travail complexes, d'une prévention faible et d'un accompagnement lacunaire. Cette situation se traduit par de nombreuses interrogations quant à la soutenabilité à moyen ou long terme de l'exercice du métier, qui elle-même fait écho à l'important taux de rotation, qui caractérise le métier et nourrit des inquiétudes sur le maintien du nombre de places disponibles.

Au-delà de ce constat, ce chapitre a tenté de faire apparaître également les ressources que les assistantes mobilisent ou les stratégies qu'elles mettent en place pour faire face aux difficultés de leur activité. Ces stratégies font alors apparaître le rôle majeur de trois éléments complémentaires : les ressources matérielles, le temps et l'existence d'un soutien extérieur (formation, accompagnement / encadrement). Ces trois éléments questionnent ainsi directement le mode de rémunération (à l'heure/enfant) mais plus fondamentalement le modèle organisationnel reposant sur le système du particulier-employeur. Car si les assistantes maternelles valorisent la dimension familiale de l'accueil qu'elles proposent, elles sont critiques face à l'organisation administrative de leur métier, coincé entre un salariat incomplet et une fausse indépendance.

Les chapitres suivants permettront de compléter cette analyse en revenant sur le rapport très particulier aux temps de travail (chapitre 4) puis en précisant les ambiguïtés du modèle de rémunération (chapitre 5).

Chapitre 4. Le temps des assistantes maternelles

Choisir les dimensions temporelles pour parler de l'activité des assistantes maternelles permet d'aborder à la fois les conditions de travail et plusieurs caractéristiques de leur activité (plein emploi, ruptures de rythme lors des AT ou du chômage, organisation pratique des remplacements et des formations, valorisation et dévalorisation de l'activité...). S'agissant d'un métier difficile à observer une fois la porte du domicile refermée, ce sont les propos des assistantes maternelles⁹ qui serviront de matériau pour ce faire et approcher au mieux leur vie quotidienne.

Dans un premier temps nous décrirons le travail quantifié, c'est à dire l'amplitude horaire, ses sources de variation, ses impasses et quelques points de friction autour de l'amplitude horaire des professionnelles (§1). Puis nous évoquerons quelques aspects du travail qui débordent de ces amplitudes horaires importantes, sans lesquels le cœur du métier, l'accueil des jeunes enfants, ne pourrait pas se faire dans de bonnes conditions. Que ce soit le ménage, les repas, l'établissement du contrat et de la relation de confiance avec les parents-employeurs, l'administration et tout le travail de papier requis par les différents organismes qui encadrent l'activité des assistantes maternelles, toutes ces activités débordent largement des amplitudes horaires contractuelles (§2). Enfin nous traiterons des pressions exercées sur les emplois du temps ou les rythmes de travail des assistantes maternelles, (contraintes, disponibilité, morcellement...) et le traitement particulier des continuités et ruptures toujours possibles : les arrêts de travail, le chômage partiel ou plein, les interruptions et fins de contrat, ainsi que des temps de formation ou de ressourcement (§ 3).

1. L'amplitude horaire

Nous commencerons en décrivant l'amplitude horaire du travail d'assistantes maternelles. L'amplitude horaire est définie comme la durée qui s'écoule entre le moment où la salariée commence et celui où elle finit sa journée de travail¹⁰. Ce qui comprend : le temps de travail effectif ; et les temps de repos et de pause. Nous verrons très vite que l'amplitude horaire déclarée ne tient pas compte de tous les aspects de leur travail. Mais avant cela, nous commencerons par rappeler les connaissances statistiques et nos constats pour caractériser cette amplitude horaire (§ 1.1 et 1.2) ses sources de variation dans la semaine (1.3) et dans la durée d'un contrat ou d'un exercice (§ 1.4).

Puis nous aborderons ces questions liées au rapport entre temps et travail :

- ✓ y a-t-il des pauses incluses dans cette amplitude horaire ? Par exemple, la sieste des enfants est-elle assimilable à une pause dans le travail de la salariée, ou est-elle un temps de travail, et si oui de quel travail ? (§ 1.5)
- ✓ l'amplitude horaire déclarée par les assistantes maternelles n'inclut pas tout le travail de la salariée, mais se limite, dans la plupart des déclarations, aux horaires contractuels d'arrivée et de départ des enfants accueillis ; nous détaillerons les aspects du travail qui débordent de cette amplitude déclarée, invisibilisés dans la définition courante de l'amplitude horaire du travail d'assistantes maternelles,
- ✓ et nous observerons, à la frange des deux approches des amplitudes horaires, contractuelle et expérientielle, les tensions et conflits qui peuvent surgir, en essayant de montrer ce que révèle cette question du respect des horaires contractuels.

⁹ pour rappel : tous les prénoms sont fictifs.

¹⁰ les notions d'amplitude horaire, de journée de travail, de temps de travail, ne peuvent pas être définies intégralement dès le départ ; on verra dans ce chapitre que ces mots recouvrent des réalités différentes, selon les moments ou les locuteurs ; il y a souvent 'quelque chose en plus' qui est aussi du travail.

1.1 Statistiques

Les enquêtes statistiques le soulignent : l'amplitude des journées de travail des assistantes maternelles fait partie des plus élevées parmi les travailleurs-ses salarié-e-s en France actuellement. Les tableaux du chapitre 1 le montrent clairement :

- ✓ les durées travaillées sont très longues et occupent des plages horaires qui échappent largement aux rythmes traditionnels du travail salarié.
- ✓ et plus du quart des assistantes maternelles travaillent très tôt le matin.

Les tableaux 11, 13, 14, 15 et les graphiques 2 et 3 présentés dans les chapitres précédents illustrent cette situation.

1.2 L'horaire habituel et son amplitude

Notre enquête confirme et illustre ces données statistiques, en résumé on observe ceci (on pourra consulter le détail en annexe, pour chacune des interviewées).

Encadré 1 : heures de début et de fin d'accueil des enfants chez nos interviewées

Sur les 20 assistantes maternelles interrogées sur leur journée habituelle de travail, concernées par ces questions, nous observons que :

- ✓ 7 assistantes maternelles commencent avant 8 heures
- ✓ 8 assistantes maternelles commencent à 8 heures
- ✓ et 5 après 8 heures.

Le soir :

- ✓ 3 assistantes maternelles finissent avant 18h
- ✓ 6 finissent à 18h
- ✓ et 11 terminent entre 18h30 et 19h30.

Dans notre enquête, ces horaires concernent la journée « habituelle » de l'assistantes maternelles et sa définition contractuelle, mais nous verrons bientôt qu'elles ne disent pas tout de la vie quotidienne des assistantes maternelles, puisque de nombreuses sources de variation existent. (1.3 et 1.4)

Nous pouvons d'emblée souligner que cette journée habituelle est d'une amplitude importante.

Encadré 2 : amplitudes horaires de nos interviewées

- ✓ l'ampleur la plus faible est de 9h15 à 10 heures par jour, dans 6 cas,
- ✓ dans 6 autres cas elle est de 10h15-10h30
- ✓ dans 6 cas l'ampleur horaire de la journée grimpe à 11h15-11h30
- ✓ dans 2 cas elle culmine à 12h ou 12h45.
- ✓ Soit respectivement environ 50 heures, 52h30, 57h30 et plus de 70 heures, pour les assistantes maternelles qui travaillent du Lundi au Vendredi, ce qui est le cas de la majorité d'entre elles (nous verrons les détails et exceptions plus loin).

Ces amplitudes importantes sont conformes aux réglementations du métier. En effet :

« La durée habituelle de la journée d'accueil est de 9 heures. L'assistante maternelle bénéficie d'un repos quotidien de 11 heures de suite minimum, tous contrats de travail confondus et ne peut pas être employée plus de 6 jours de suite. En cas de situations exceptionnelles ou imprévisibles, des heures peuvent être effectuées, d'un commun accord, au-delà de celles prévues par le contrat de travail. L'employeur ne peut pas exiger de l'assistante maternelle de travailler plus de 48 heures par semaine. Cependant cette durée de travail peut être dépassée si l'assistante maternelle donne son accord écrit. »¹¹

¹¹ source <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F838> dernière consultation le 22 juillet 22.

Les amplitudes importantes observées ici, si elles sont dérogatoires par rapport au droit du travail général et à ses 35 heures (qui acceptent également de nombreuses dérogations), sont parfaitement prévues et encadrées par les réglementations spécifiques à la profession. Ces amplitudes ne sont donc exceptionnelles que dans une comparaison avec l'ensemble des salarié-e-s, et ne le sont pas pour le métier d'assistante maternelle. En effet, les règles rappelées ci-dessus valent pour chaque employeur pris séparément ; or une assistante maternelle a plusieurs employeurs, parfois plus de 4 et les horaires précisés dans chacun des contrats ne coïncident pas forcément mais peuvent être en décalage, léger ou accentué. De plus ces règles prévoient largement les possibilités de dérogation, avec l'accord des deux parties.

Voici deux illustrations rapides de situations extrêmes, pour mieux comprendre les questions soulevées par ces amplitudes.

Verena¹² une année avant sa retraite précise qu'elle a bien diminué son activité ; elle accueille Anaëlle, un bébé de 9 mois, de 7h à 13 h tous les jours, et Gabin un garçon de 3 ans de 8h à 16h. Puis elle va chercher à la sortie de l'école, dans un village voisin, un troisième enfant qu'elle garde au domicile de ses parents de 16h30 à 19h.

Le matin elle accueille Gabin après avoir mis Anaëlle à la sieste. A 10 heures, quand Anaëlle se réveille Verena a déjà consacré séparément du temps à chaque enfant, ils ont beaucoup de plaisir à se retrouver pour une paire d'heures. Le père d'Anaëlle vient la chercher pendant la sieste de Gabin. Quand le parent de Gabin revient à son tour, quatre fois par semaine Verena prend sa voiture pour retrouver le 3^e enfant.

L'amplitude horaire de la journée de travail de Verena est de 12h, dont 9h comme assistantes maternelles ; mais ses différents contrats sont plus courts (25h semaine pour Anaëlle, 40 heures pour Gabin, et 4 fois 2h30 soit 10 heures pour l'enfant gardé au domicile de ses parents). Et à proprement parler l'amplitude de sa journée de travail en tant qu'assistantes maternelles est de 9 heures, soit 45 heures par semaine.

Pour le dernier enfant, les règles et calculs ne sont pas les mêmes, assistantes maternelles et gardiennes d'enfants au domicile des parents ne sont pas du tout encadrées par les mêmes règlements, et par exemple pour ce 3^e enfant elle gagne plus en une heure que lorsqu'elle accueille deux enfants une heure chez elle. Verena dispose d'une demi-heure pour faire le trajet assez court entre son domicile et celui de ce 3^e enfant, trajet qui n'est pas comptabilisé comme du temps de travail.

Virginie a un agrément pour 4 enfants, elle accueille actuellement 3 enfants de plus de 18 mois à plein temps et un enfant en périscolaire. Interrogée sur son amplitude horaire, elle répond :

« En ce moment c'est cool (...) 8h15-17h30. Impeccable ! Avant c'était 8h-18h30, tous les jours de la semaine ». (Virginie)

Une journée de 9h15, considérée comme « cool », voilà qui peut surprendre, même si c'est l'une des plus faibles amplitudes observées dans notre enquête. Mais il n'est pas étonnant que cette assistante maternelle se réjouisse d'avoir pu diminuer d'1h15 la durée de sa journée de travail.

1.3 Les jours se suivent mais ne se ressemblent pas

La journée habituelle présentée au paragraphe précédent tolère de nombreuses variations inhérentes à la situation de l'assistantes maternelles, salariée de plusieurs employeurs. Les variations dans la semaine sont nombreuses, à l'intérieur de l'amplitude horaire relevée.

Donnons en quelques exemples.

Nadia accueille 4 enfants ; elle m'explique que le soir elle est fort fatiguée.

- Nadia : là j'ai... En ce moment (...) j'ai une enfant qui revient, elle est grande, les mercredis et vacances, parce qu'ils ne se croisent pas souvent. Mais j'en garde trois toute la semaine, 5 jours.

¹² Rappel : tous les prénoms, des assistantes maternelles comme des enfants, sont fictifs pour des raisons d'anonymat.

- Q : et ces trois enfants de la semaine, ils ont quel âge à peu près ?

- Nadia : deux qui ont dix-huit mois, un qui a 13 mois (...) vous voyez 7h30 – 18h30 quand les enfants terminent, je suis crevée quand ils partent j'ai un petit peu de temps pour mes enfants, je prends une heure comme ça pour faire le repas et tout pour mes enfants, et ma journée... après je suis vraiment fatiguée (...) vous savez moi je travaille même le samedi, parce qu'il y a un enfant qui ne vient pas le vendredi, il vient le samedi (...) de 10h à 18h ». Nadia

Nadia garde 4 enfants différents : trois les lundi mardi jeudi, quatre le mercredi avec la fillette en périscolaire, deux le vendredi et une le samedi. La durée hebdomadaire de son travail se voit ainsi amplifiée des 8 heures du samedi. On peut déjà noter que Nadia ne gagne pas plus d'argent en accueillant un enfant le samedi que si elle l'avait accueilli avec les deux autres enfants le vendredi, laissant son samedi libre. Mais la durée de travail hebdomadaire est allongée de 8 heures (amplitude horaire 11h les 5 jours de semaine, 8 h le samedi) même si aucun des contrats ne dépasse le plafond légal, dérogoire au droit du travail, défini pour ce métier, et culmine à 63 heures.

Sandy a commencé en travaillant de 6h à 20h même le dimanche, et ne savait pas que c'était interdit, pour tenir compte des horaires d'une mère isolée, infirmière aux horaires variables (en plus des parents aux horaires plus classiques).

Annabelle vit dans une commune qui ne propose pas de cantine scolaire, et accueille plusieurs enfants de maternelle pour le repas. Elle travaille de 8h à 18h, trois jours par semaine, un peu moins les mercredi et vendredi, pour un total de 51 heures/semaine. Mais tout le monde n'est pas présent en même temps :

J'accueille 5 enfants actuellement. Sachant que ne je peux pas en accueillir plus de 4 en même temps mais en fonction des horaires, je peux garder différents enfants. Par exemple, j'en ai une qui vient de 17h30 à 18h. Je ne l'ai qu'1/2 h, 3 fois par semaine (...) Et par contre, j'en ai d'autres qui ne viennent jamais au-delà de 16h30 donc au final quand on regarde sur mon planning à chaque instant de la journée je n'en ai jamais plus de 4 à la fois. Bon le gros rush c'est le midi souvent.

Q- Parce que vous allez chercher des enfants...

A-Oui. Alors je suis juste en face de l'école et ... actuellement j'ai seulement 1 enfant qui n'est pas scolarisé, qui a 19 mois (...) J'ai 1 enfant qui est scolarisé uniquement le matin. Chez nous, on est en zone REP+ donc les enfants sont accueillis dès l'âge de 2 ans, uniquement la matinée la 1ere année, donc là c'est le cas de M., qui est à la sieste cet a-m aussi. Il était à l'école ce matin, je suis allée le chercher à 11h20. Et j'ai également récupéré le grand frère du bébé de 19 mois ... il a 5 ans et demi maintenant. Et une petite qui aura bientôt 5 ans qui va également à l'école le matin et l'a-m. Donc ce midi j'en avais 4 à table. (Annabelle)

A ces 4 enfants se sont joints sa propre fille de 10 ans et un de ses copains, joyeuse tablée où on s'entraide dit-elle, euphémisant au passage la participation de sa fille à l'accueil des enfants. Dans cette organisation, chacun des contrats pris séparément est en dessous des maximums légaux autorisés par dérogation pour ce métier, mais le total est important et elle travaille 11h30 pendant 3 jours chaque semaine (et bénéficie de deux journées plus calmes). La semaine est rythmée par ces amplitudes différentes, comme la journée est rythmée par des intensités différentes puisqu'au pic de la journée, entre 11h20 et 13h30 ce sont 4 petits qui se retrouvent là.

Cécile vient de commencer son activité d'assistantes maternelles

J'ai démarré le 14 février avec Benjamin (6mois), j'ai un contrat de 48 h et quelques par semaine avec eux et j'ai une petite Andréa de 18 mois et là je l'ai 27 h/semaine (...) et j'ai moi-même une petite fille de 2 ans ½, Jeanne (...)

-Q : ce qui fait de belles semaines

- Cécile : oui je commence à 8h30 jusque 18h ou 18h30, et Andréa je l'ai les lundi (8h30-17h ou 18h), pareil le vendredi ; les mardi et mercredi ce n'est que l'après-midi, 13h30- 18h30, le jeudi c'est repos. Et pour l'instant ça va très bien. (Cécile)

Le repos du jeudi ne concerne qu'Andréa. L'amplitude horaire du jeudi n'est pas affectée par l'absence d'un des deux enfants, même si sans doute l'intensité du travail peut l'être. Lorsqu'elle accueillera un 3^e enfant après l'été, son amplitude horaire ne changera probablement pas, mais l'intensité du travail évoluera.

Du point de vue des horaires, Cécile fait un plein temps (48 heures, bien plus que les 35 h des salariés lambda) mais en tant qu'assistantes maternelles elle n'a pas toutes les heures auxquelles elle pourrait prétendre avec les deux enfants accueillis (sans oublier que sa propre fillette bloque momentanément un des trois agréments reçus). Faut-il la considérer en sous-emploi, sachant qu'elle pourrait avoir 13h de plus sur un de ses contrats ? Un contrat à temps partiel n'est pas synonyme de travail à temps partiel !

1.4 Une évolution et des changements en continu : jongler entre horaires et agréments

Les assistantes maternelles jonglent entre horaires et agréments. Le nombre d'agréments correspond au nombre d'enfants que l'assistantes maternelles est autorisée à accueillir simultanément chez elle. Mais si les enfants ne se rencontrent pas, l'assistantes maternelles peut les accueillir à tour de rôle sur le même agrément. (cf. Annabelle précédemment). Cependant accepter un enfant pour un nombre réduit d'heures, c'est se résoudre à multiplier les contrats, si l'on veut garder une activité pleine, ou à diminuer son revenu dans le cas contraire.

Au-delà des variations de l'ampleur horaire d'un jour à l'autre dans la semaine, prévisibles le plus souvent, d'autres variations interviennent tout au long de l'année, ou d'une année sur l'autre, et sont parfois imprévisibles. Partons de l'exemple de Carmela :

Carmela s'est vu confier 4 enfants (*Ernest 1an, Marc 17 mois, Anne et Nicole 2ans ½*). Ils arrivent de façon échelonnée entre 8h et 9h15. Ils repartent entre 17h et 18h 45. Les parents d'Anne ont décidé de la scolariser le matin, depuis les vacances de Pâques, et comme Carmela ne fait pas les trajets école-maison, '*maintenant je l'ai à midi au lieu de 9h1/4 on a changé on a fait un avenant*'. Carmela perd ainsi 11 heures sur l'un des 4 contrats sans que l'amplitude de ses propres horaires soit diminuée pour autant.

L'entrée à l'école d'un enfant amène des changements dans le contrat ; l'assistantes maternelles peut accepter de l'accueillir en *périscolaire* (le mercredi, et pendant tout ou partie des vacances scolaires). Ce qui amène une réduction du nombre d'heures prévues dans le contrat signé avec les parents. Les contrats « enseignants » à l'inverse prévoient de ne pas accueillir l'enfant les mercredis et lors des vacances scolaires. Toutes les combinaisons sont possibles, mais toutes les assistantes maternelles n'acceptent pas ces contrats réduits ; Carmela, que nous venons de rencontrer, a accepté le changement intervenu en fin d'année scolaire, de Pâques à l'été, mais ne le souhaite pas pour septembre, puisqu'elle recherche un contrat plein en remplacement de celui de Anne.

Les raisons de changement dans l'amplitude horaire ou le nombre d'agréments sont nombreuses. Elles peuvent venir de la situation de l'assistantes maternelles, ou de celle des parents employeurs.

Virginie est devenue assistantes maternelles à la naissance du premier de ses deux enfants. Ses horaires et son nombre de contrats ont varié au fur et à mesure des naissances et de l'avancée en âge de ses propres enfants. Parfois ce sont des événements familiaux comme un divorce, ou un déménagement de la famille qui obligent à réviser les horaires ou le nombre d'agréments, surtout s'il y a des travaux dans le nouveau logement. Ainsi Verena est restée près d'une année sans ressources propres, les travaux de sa maison ayant mis plus de temps que prévu ; ainsi Mona, responsable d'un RPE évoque les assistantes maternelles d'un bâtiment en rénovation, l'ampleur et la nature des travaux a poussé la PMI à suspendre les agréments de ces femmes, qui n'avaient pas participé à la décision de rénovation.

Parfois les variations d'ampleur des horaires (ou du nombre d'enfants accueillis) viennent d'événements ou de décisions prises par la famille d'employeurs, en raison de leur propre emploi, par exemple. L'assistantes maternelles dépend alors des décisions de ses employeurs, comme le rappelle **Catherine** :

Oui c'est possible que d'une famille à l'autre, en fonction aussi de l'évolution professionnelle, reprise de la maman à plein temps alors qu'elle était à 80 %, des choses comme ça, mon amplitude horaire peut changer ; il faut que j'accepte, c'est un accord entre les parties, donc c'est possible que d'une année sur l'autre l'amplitude change à la hausse ou à la baisse. (Catherine)

D'autres fois les assistantes maternelles acceptent un contrat à horaire irrégulier, comme Nadine, qui accueille un enfant un jour par semaine et lui propose les places libérées par les absences occasionnelles, tout en respectant le nombre d'agrément, puisqu'il ne doit pas y avoir plus de 4 enfants présents au même moment. Or elle explique que ses référentes à la PMI ont du mal à comprendre et accepter ce système :

Elles ont un peu de mal à comprendre l'histoire de contrat de travail, de relation avec Pajemploi et tout ça, mais elles veulent absolument intervenir, je vous explique un peu. Par exemple moi cette semaine, j'ai Nana qui ne vient pas à la MAM, c'est le choix de ses parents de ne pas la mettre cette semaine. Ils me payent mon salaire normalement, ils n'enlèvent pas. Mais j'ai le petit Samuel qui n'a que 2 jours par semaine à la MAM et ses parents aiment bien quand il peut venir un ou deux jours en plus. Donc je préviens les parents je leur dis 'jeudi vendredi Nana n'est pas là, donc si vous voulez Samuel peut venir jeudi vendredi en plus'. Donc les parents me payent. Et ça elles ne le comprennent pas, pour elles c'est comme si on accueillait 5 enfants au lieu de 4. Alors qu'on n'accueille pas 5 enfants au lieu de 4 : Nana est absente et Samuel la remplace, et on a toujours 4 enfants. (...) en ne dépassant jamais notre capacité d'agrément. Mais elles ne comprenaient rien mais elles voulaient absolument démontrer qu'on accueillait plus d'enfants que prévu. Elles sont venues je ne sais pas combien de fois... (Nadine)

L'absence de Nana n'étant pas prévue dans le contrat de travail, mais liée à un souhait des parents de suspendre l'accueil pour des raisons personnelles, la réaction de Nadine est tout à fait conforme aux règlements et conventions. Dans d'autres circonstances, l'absence de l'enfant pourrait avoir été prévue contractuellement, et la journée « perdue » ne serait pas rétribuée ; lorsque les grands parents accueillent leur petits-enfants occasionnellement, par exemple, cette absence peut être inscrite dans le contrat (ou pas) en précisant les modalités de cette absence.

Une animatrice de relais souligne que ces encastrement d'horaires et de durées des accueils peuvent poser de vraies difficultés, pour l'organisation du travail de l'assistantes maternelles mais aussi pour le bien-être des enfants. Dans sa commune beaucoup de parents sont en sous-emploi et demandent des assistantes maternelles à temps partiel :

Ce qui vient régulièrement c'est des temps partiels. Et de ce fait aussi l'adaptation nécessaire pour l'assistantes maternelles, et la complexité parfois, d'accueillir ces temps partiels. Parce qu'il y a à la fois l'organisation par rapport à l'emploi du temps et pour respecter le nombre d'enfants par rapport aux agréments et aux emplois du temps, mais il y a aussi parfois des questions de bien-être de l'enfant. Et j'ai souvent été appelée pour des questions comme cela, d'ailleurs. Les assistantes maternelles auxquelles je pense venaient vers moi parce qu'il y avait des difficultés, par exemple les parents qui avaient des emplois... donc qui confiaient leur enfant par exemple à partir de 11 h du matin ou à partir de 14 heures, ça peut occasionner des dysfonctionnements sur l'accueil de l'enfant ou sur son bien-être, soit par rapport au temps de sieste soit par rapport à l'endroit où il est accueilli. Par exemple un enfant accueilli à partir de 11h du matin, si l'assistantes maternelles est quelque part en sortie, ça bouscule un peu son organisation quand elle en a, mettons 3, et que l'enfant est en train d'arriver, qu'il y a des transmissions et qu'elle est en train de terminer par exemple un atelier dans le cadre de l'association, des fois ça fait naître ... soit des dysfonctionnements soit des désaccords, des petites tensions. (Mona, responsable d'un RPE)

La signature de nouveaux contrats est donc un moment important, l'assistantes maternelles ne sachant pas quels autres contrats seront signés après celui qu'elle négocie, ni même s'il s'en présentera d'autres, ce qu'explique très bien Elisa. Elle a accepté de très longues amplitudes horaires, jusqu'à ce qu'elle soit rassurée sur l'existence d'une demande forte, elle s'est alors autorisée à réduire ses horaires :

Alors ... jusqu'à il y a un peu plus d'un an je faisais 7h-20h. Et il y a un an quand j'ai vu les propositions de contrats qui arrivaient, voilà, la demande, c'est moi qui ai dit 'non , à partir de 18h15, 18h30 c'est maximum, je peux plus'. Alors ça ne me gêne pas de commencer très tôt le matin parce que je suis plus du matin...euh.. mais non, là le soir, 20h je ne pouvais plus. Mais, du coup, ça a fait 18 ans où je faisais des amplitudes... J'ai beaucoup de plannings de parents qui ont des métiers (aux horaires) atypiques. Enfin, surtout des métiers dans le médical et du coup des plannings atypiques enfin.. ça se goupillait bien comme ça. (Elisa)

Plusieurs assistantes maternelles évoquent cette peur de manquer de contrats qui peut les amener à faire de leur emploi du temps une sorte de patchwork. D'autres insistent sur leur volonté de ne pas travailler tel ou tel jour de la semaine (le plus souvent le mercredi, si leurs propres enfants sont scolarisés) et espèrent pouvoir tenir bon sur ce principe, devant la pression de la demande.

Inès nous dit qu'au début de son activité elle acceptait beaucoup de contrats et de remplacements, avant d'être rassurée sur l'existence d'une demande assez stable.

Les premières années, on a un peu peur de pas trouver de contrat et donc, du coup, c'est vrai qu'on se laisse prendre et c'est là que j'ai commencé à faire du 8h-18h45, c'est fatigant ! Parce que là je ne m'arrêtais qu'à Noël – 1 semaine, la 2^e –, je m'arrêtais une semaine en février, une semaine en avril et 15 jours en juillet. Et en août je faisais les remplacements des collègues. Après, ça dépendait des semaines des parents mais souvent eux prenaient au mois d'Août donc je pouvais faire des remplacements. Mais après j'ai dit stop. Les remplacements ça ne me dérange pas parce que souvent on ne dépanne qu'1 semaine ou 2 puis c'est sympa l'été. (...) Mais, là maintenant ... ici sur M. y a de la demande donc heu ...

Q- Vous n'avez jamais de période de chômage ?

- Jamais ! En 10 ans je n'ai jamais eu 1 jour de chômage. J'ai fini un contrat le vendredi, le lundi j'enchaîne avec un autre. (Inès)

Carmela s'inquiète pour la rentrée prochaine : nous la rencontrons en juin, et elle n'a que deux contrats signés pour la rentrée.

Mon compagnon me dit, ne t'inquiète pas je suis là je ne te laisserai pas tomber ; déjà je serais peut-être toute seule je m'inquiéteraï encore plus. L'année dernière j'ai eu la même chose, mais là j'étais vraiment en grosse panique

Et finalement j'ai dû refuser parce que tout d'un coup, tout le monde, je ne sais pas... après je me dis il y a eu cette histoire de COVID c'est un peu compliqué. Là j'ai eu deux personnes qui sont venues (note : 2 dames apparemment très contentes qui ne donnent plus de nouvelles). J'avais dit surtout vous me dites, même de dire 'non c'est loin' ou je ne sais pas ... C'est compliqué, plutôt dire soit c'est le trajet soit il y a quelque chose qui ne leur a pas plu, je peux l'entendre. Au début on dit bon on va attendre un peu, elle va voir d'autres assistantes maternelles c'est normal, vous attendez vous attendez et après, vous vous posez plein de questions, vous vous dites c'est bizarre quand même (...) Les parents ont la liste, après il y a le quartier aussi, moi je ne suis peut-être pas bien placée, je n'en sais rien, mais je n'ai pas de métro tout près, j'ai le bus qui passe.... (Carmela)

Valentine explique comment, dans la période exceptionnelle du COVID, elle a cumulé beaucoup de petits contrats ; elle craint que les contrats pleins ne se fassent rares

Avec le COVID j'ai tourné avec 8 familles, je m'étais inscrite sur des listes pour dépanner du personnel soignant ce qui était le cas puisque j'ai eu des urgences, je me suis retrouvée quelquefois, enfin une matinée, sûr, par semaine à 6 enfants, pas l'après-midi, mais à 6, l'après-midi à 5. Mais bon ça s'est bien passé dans l'ensemble. Là j'ai fini le 30 juin puisque j'en ai trois qui sont partis, du coup là je suis à nouveau à 4 enfants. Mais ce n'est pas des temps pleins ; on ne tourne plus avec des temps pleins. On ne tourne plus. (...) c'est des 2 jours, alors j'en ai un que j'ai 2 jours, après j'en ai un que je n'ai que 4 matinées, de 6h30 à 13h15. On ne tourne plus forcément avec des temps pleins, non. (Valentine)

Une fois le contrat signé, et les 4 agréments occupés par les enfants accueillis, l'assistante maternelle a un peu de répit mais de courte durée. Les enfants ne sont accueillis à plein temps avant leur scolarisation qu'environ 2 années ou 2 années et demi. Ils ont rarement tous le même âge, comme l'ont illustré les citations précédentes, chaque année l'assistante maternelle doit trouver et signer de nouveaux contrats, le petit groupe de ses employeurs se renouvelle partiellement chaque année. Il existe une saisonnalité des inscriptions chez l'assistante maternelle, liée à celle des entrées à l'école, dans un jeu de chaises musicales particulières : l'assistante maternelle doit savoir assez vite dans l'année civile si les enfants accueillis seront scolarisés ou pas en septembre, pour pouvoir chercher des nouveaux contrats bien avant la rentrée.

Sandy évoque les changements de volumes horaires, qui ont amené une rupture de contrat :

Il faut dire qu'au départ c'était prévu un 50h ou 35 h/semaine, puis comme il allait à l'école, l'école a demandé qu'il aille un peu plus, ce qui fait que j'ai fini à 24 h. Ce qui était moyen quand même, je veux dire de 50 h possibles on finit à 24 heures. OK, en plus j'allais le chercher à l'école, qui n'était pas mon école, c'était à l'autre école, moi je trouvais que j'avais fait beaucoup et à un moment donné (...) je dis 'il vient la semaine prochaine parce que j'ai d'autres demandes ?' c'est vrai que c'était les vacances et j'avais d'autres demandes. Ils l'ont très mal pris, en me disant que je ne m'intéressais plus à... que j'avais presque démissionné quoi. Pas du tout je voulais juste savoir

- Q : vous organiser

-Sandy : oui ! c'est tout. Vous voyez c'était vraiment... ça ne me dérangeait pas s'il voulait partir... du coup il est parti à temps complet à l'école c'est tout ce qu'ils demandaient de toute façon. (Sandy)

Le risque existe toujours que le contrat soit rompu pour diverses raisons (rarement la mésentente, mais ça peut être un déménagement ou... l'obtention d'une place en crèche) ; l'assistantes maternelles sait qu'elle aura du mal à trouver un nouveau contrat en cours d'année. A ce propos on note parfois une tension quand les parents hésitent entre crèche et assistantes maternelles, cette dernière identifiant bien le risque de voir l'enfant partir en crèche à la première occasion, la laissant sans contrat (ou avec un nombre restreint de contrats). C'est ce qu'explique Virginie :

Les crèches, à un moment, ce n'était pas bien fait ici. Elles téléphonaient aux mamans des enfants, qui étaient déjà chez la nounou, pour récupérer ces enfants-là, qui avaient grandi et que dans ce cas, elles avaient de la place pour ces enfants-là. Il y a des collègues qui ont été volées comme ça. Elles pleuraient, parce qu'elles n'avaient plus de boulot ! Et elles (les crèches) menaçaient que sinon la place elle serait perdue pour le second. Donc les mamans se sentaient obligées... Moi j'ai eu le cas aussi mais la maman a dit 'Non, moi il est très bien où il est, je ne le change pas !' Parce que quand on vous retire au bout de 2 ans l'enfant ! Vous avez fait en plus toutes les premières choses avec cet enfant et puis d'un seul coup on vous le retire ! C'est pour ça que dépannage de crèche : non. Parce que ça fait trop mal au cœur, parce qu'ils ont du mal à avoir de la place en crèche. (...) ils ont pris leur décision et après, on vous retire l'enfant. Non, c'est trop dur. (Virginie)

Angèle a vu dans ces conditions un enfant partir en crèche, alors qu'elle venait de refuser un nouveau contrat et s'est trouvée pénalisée. Mais nous n'avons pas d'information sur la fréquence de ces situations.

1.5 La sieste des enfants est-elle un temps de travail ou une pause ?

Si l'amplitude horaire des assistantes maternelles est importante, leur rythme quotidien est très variable, des coups de feu peuvent succéder à des moments plus calmes. L'exemple de moment calme le plus parlant c'est la sieste, souvent citée lorsqu'on veut minimiser l'intensité du travail de ces professionnelles. Qu'en est-il, que se passe-t-il pendant la sieste (ou les siestes !) est-ce du travail ou une pause ?

Elisa le dit en riant : un père lui a demandé si elle se faisait payer pendant que son enfant dormait. Ce qui souligne un des malentendus entre les professionnelles et les autres. La rumeur veut qu'une assistante maternelle aurait répondu à cette question : non ne me payez pas j'en profiterai pour faire mes courses ! L'humour décalé de cette répartie permet de réaliser que la présence de l'assistantes maternelles est tenue pour acquise, mais Elisa s'est sentie niée dans son professionnalisme et a refusé ce contrat :

Genre le parent qui va vous demander si pendant que l'enfant dort vous devez être payée... « ben, il dort, vous ne vous en occupez pas ! » donc là ces parents-là, malheureusement pour eux et pour le petit bout, vous ne donnez pas suite. C'est qu'ils n'ont pas la conception du travail. (Elisa)

Le sommeil de l'enfant est-il synonyme d'inactivité pour la professionnelle qui l'accompagne ? La présence d'une professionnelle aux interactions réduites à leur plus simple expression doit-elle être rétribuée ? Se poser la question de payer -ou pas- une femme pour rester chez elle avec un bébé qui dort c'est mettre le doigt sur une double incompréhension latente dans la société : ce que font les femmes chez elles est-il vraiment du travail ? (qu'il soit rétribué ou gratuit) ; le soin et l'éducation requièrent-ils que l'enfant soit éveillé, en

interaction soutenue avec la professionnelle ? On touche ici la difficulté de définir précisément ce qu'est le travail ou le temps de travail.

La sieste n'est pas toujours ce long moment calme dont peuvent rêver les parents d'enfants turbulents. Les assistantes maternelles peuvent avoir deux pratiques différentes.

Une minorité d'entre elles souhaitent respecter les rythmes de l'enfant et acceptent la sieste à la demande, ce qui leur permet de se consacrer aux enfants qui ne dorment pas, à tour de rôle. C'est le cas pour Nadine :

On est vraiment dans le respect de leurs besoins à eux, et donc on ne va pas les coucher à 13 h parce que c'est l'heure de la sieste. Ils vont aller à la sieste quand c'est le moment pour eux. A faire ça, effectivement on se retrouve avec pas de temps ou peu de temps de pause pour nous ».
(Nadine)

La plupart des assistantes maternelles adoptent un horaire régulier, le même pour tous les enfants – avec des modulations pour les plus jeunes- ce qui les amène à faire tous la sieste en même temps et à heure fixe, vers 12h30-13h le plus souvent, et jusque 16h ou un peu plus tard. Dans ce cas, les bébés sont dans une situation intermédiaire, avec plusieurs siestes dans la journée dont les horaires peuvent être totalement ou partiellement décalés avec ceux des plus grands. (Voir Verena, ci-dessus, ou encore Catherine :

Oui, il y a des enfants que je mets encore dormir le matin et pendant ce temps-là, pendant la sieste des petits je propose des activités aux grands. Et puis après ... Là ça va ils vont arriver tous à un âge où ils vont être à peu près calés sur les horaires de sieste de l'après-midi, donc une année un peu plus cool. (Catherine)

En résumé, les assistantes maternelles ne souhaitent pas toutes, et quand elles le souhaitent, ne sont pas du tout assurées de voir tous les enfants accueillis dormir aux mêmes plages horaires (et pendant tout l'après-midi). Même si une sieste de tous les enfants est considérée comme un répit bienvenu.

Quand la sieste existe, si tous les enfants accueillis dorment en même temps, que se passe-t-il, que font les assistantes maternelles ? Tout d'abord, faut-il le rappeler, elles sont là, surveillent le sommeil des enfants, avec ou sans l'aide des babyphones et autres dispositifs transmettant les bruits de la chambre. Si plusieurs enfants dorment, il leur semble important de ne pas laisser le premier réveillé empêcher la sieste des autres, elles sont prêtes à le chercher et s'occuper de lui plus activement.

Souvent c'est l'heure de leur propre repas, voire celui de leur famille le temps de souffler un peu, de prendre un café, la seule vraie pause dans une longue journée de travail. C'est aussi le moment où elles s'autorisent des appels téléphoniques ou des chats, le minimum de vie relationnelle qui leur permette de ne pas se sentir isolées, cloîtrées chez elles.

Mais les activités sont nombreuses le plus souvent liées à leur profession d'assistantes maternelles comme on le verra dans la section suivante. Léonie par exemple, qui ne va guère sur les réseaux sociaux ou internet, continue à faire des cahiers de liaison, essentiellement pendant la sieste des 4 enfants accueillis :

Je fais des cahiers de liaisons. (Elle m'en amène un) il y en a 1 pour chaque enfant avec une photo. Chaque enfant, j'y passe du temps. J'y passe 3/4h chaque après-midi. J'y mets tout ce qu'on a fait dans la journée dans l'ordre. A quoi il a joué, etc. Ils (les parents) savent tout ça. (Léonie)

2. Une fois la porte fermée ? On n'arrête jamais !

On l'aura compris, les amplitudes horaires déclarées des assistantes maternelles ne tiennent compte que des heures passées avec les enfants accueillis. Que ce soit dans la statistique officielle ou dans les propos des assistantes maternelles interviewées, ce qui est désigné par amplitude horaire c'est la durée entre l'arrivée du premier enfant et le dernier départ du soir¹³. Mais quand la porte se referme et que le dernier enfant est rentré

¹³ Ou en tous cas la durée prévue contractuellement, on y reviendra sous peu (cf. §3)

chez lui, le travail continue pendant encore une heure à une heure trente, au bas mot, chaque jour, et déborde sur le week-end ou le jour « de congé ».

Et il ne s'agit pas de tâches accessoires, mais de tâches qui conditionnent la réussite ou la continuité du travail d'accueil des enfants les jours ou saisons suivantes ; elles vont du travail le moins qualifié comme le nettoyage jusqu'au travail d'organisation ou de conception de leur activité principale d'accueil et d'accompagnement des enfants dans les normes en vigueur (propreté, activités variées, obligations administratives). Il s'agit en effet de ranger, nettoyer, préparer a minima les activités (et parfois le repas) du lendemain, avant de reprendre la vie de famille (devoirs, repas du soir, soin des enfants et du conjoint) et la vie personnelle. Mais aussi s'acquitter -parfois en lieu et place de leurs employeurs- de certaines tâches administratives, et organiser la pérennité de leur activité en cherchant et accueillant leurs futurs employeurs. Nous passerons rapidement en revue ces différentes tâches en passant des plus fréquentes aux plus occasionnelles, et en terminant par un paragraphe consacré au soutien logistique et relationnel- que peuvent offrir les RAM/RPE quand ils existent.

2.1 Le travail ménager (repas, nettoyage, rangements)

Ce travail ménager n'est pas mis en avant d'emblée par les assistantes maternelles, il apparaît incidemment, quand on les interroge en détail. Une seule assistante maternelle emploie une femme de ménage, quelques heures par semaine, pour les gros nettoyages, suite à ses opérations chirurgicales, mais continue d'assurer elle-même le ménage quotidien.

Les assistantes maternelles évoquent ce travail quand elles précisent ne pas trouver le temps de faire telle ou telle autre activité (par exemple : pas le temps d'aller sur les sites internet ou sur FB). Ainsi Corinne s'excuse de ne pas avoir le temps de s'intéresser à l'informatique et évalue à environ une heure et demie par jour son temps de travail hors présence des enfants :

Je n'ai pas beaucoup de temps ; puis le soir il faut encore relaver la maison, tout ranger. C'est un métier où on n'arrête jamais ! Et le week-end, il faut aussi trouver des activités si on n'a pas eu le temps d'aller sur Pinterest, il faut aller à (X. magasin) renouveler les jouets qui cassent, tout ça

Q - Ça vous prend combien de temps à peu près ?

(...) 1h30 quand même. - Corinne)

Certes les assistantes maternelles économisent le temps du trajet domicile-travail, puisque ces deux lieux sont confondus. Mais en contrepartie elles effectuent un autre type de travail : faire du lieu de travail un lieu familial le soir, et inversement le matin. Ce travail de transformation, que connaissent bien les travailleur-se-s à domicile ou les personnes en télétravail, est fort variable selon la taille du logement ou de la famille.

Florence accueille les enfants dans une maison qui n'est pas très grande, c'est son salon qui sert de salle de jeux :

« Le matin, je mets tout en forme de crèche. Je bouge tout : les meubles, les tables pour vraiment leur laisser un bel espace. Et puis le soir, ... J'ai des tapis, j'ai des lits bas Montessori, j'ai des blocs de motricité. Donc c'est un peu une crèche en ce moment chez moi en fait !

Q- Et donc le soir il faut tout ranger. Et ça vous prend combien de temps en moyenne ?

F- En moyenne je dirais bien une demi-heure.

Q- Pour installer tout et la même chose pour tout ranger ? Ça fait 1h, c'est ça ?

F- Oui. Oui.

Q- En plus du nettoyage ?

F- Oui. Oui, c'est vrai, forcément. Préparer. Souvent je le fais la veille, comme ça le matin je gagne un peu de temps ... je me dis que quand quelqu'un va au travail, le temps de route c'est une peu ça quoi ... ». (Florence)

Retrouvons Corinne qui a la chance de posséder deux maisons (héritées de sa mère). Elle peut retrouver son nouveau compagnon dans la seconde maison ; mais celle où elle travaille est aussi son lieu de vie avec ses

grands enfants. Sa situation, privilégiée sur le plan du logement, lui permet d'expliquer mieux la lourdeur de la situation des assistantes maternelles qui font des efforts pour transformer deux fois par jour un domicile, ou une partie de ce domicile, en lieu de travail et vice versa. Ce n'est pas seulement nettoyer ranger c'est aussi effacer ou atténuer voire escamoter les traces de l'activité qui s'immiscent dans l'intimité de la maison :

« Le soir je range tout comme ça Léa (sa fille) a quand même sa maison pour elle. (...) Et mon nouveau conjoint habite dans l'autre maison de ma maman qui est mon lieu ressource parce que ce n'est pas trop ressourçant d'être toujours sur son lieu de travail. Je ne pense pas que les nounous aient deux lieux de vie, ce n'est pas possible ! Mais avoir une pièce supplémentaire où on peut exercer notre activité avec de l'eau, des toilettes, tout ça : ça serait magnifique. Parce qu'au niveau de la vie de famille puis des enfants, 'on les gave' franchement. Et puis les cris des enfants, ça les énerve surtout quand ils sont en études ... ». (Corinne)

Pour Corine, posséder deux maisons c'est un privilège rare qui permet par contraste d'expliquer ce que vivent ses collègues, leur impossibilité d'escamoter tout à fait l'imbrication des lieux de travail et de vie familiale.

De même pour Mélina, c'est au moment où elle s'est octroyée un autre privilège : quelques mois sans contrat pour souffler un peu, après 8 ans de travail à 50 heures par semaine, qu'elle arrive à expliquer tout ce qu'elle a pu faire pendant cette pause, tout ce qu'il lui est difficile voire impossible de réaliser habituellement. Elle souligne aussi le renforcement des exigences lors des confinements ; si elle peut bien les comprendre, on voit qu'elle 'lâche très vite' en refusant la pression à réaliser toujours plus de travail ménager due aux directives politico-sanitaires :

« Avec le COVID on nous a demandé des trucs incroyables : 'lavez les draps tous les jours ...' Stop ! tout n'était pas réalisable. J'ai essayé ! mais il y a des trucs que j'ai lâchés très vite. On aère, on nettoie. Tout n'est pas désinfecté mais.... (...) On ne peut pas cuisiner quand ils sont là donc il faut bien qu'on ait quelque chose de prêt pour 19h-19h30. Donc il faut que ce soit, que tout soit très organisé ». (Mélina)

Pour Carmela, c'est son divorce et la rencontre d'un nouveau compagnon qui lui a permis d'alléger sa charge de travail du week-end et du soir. En partageant le travail ménager, contrairement à son mari précédent, ce compagnon lui permet de dégager du temps pour le sport.

Q : vous avez beaucoup de temps de ménage à faire aussi ?

« - Maintenant beaucoup moins, avant c'était ménage-ménage-ménage, maintenant mon compagnon m'aide aussi alors on le fait à deux le samedi. Il fait les courses aussi entre deux, mais avant je devais gérer tout ça toute seule. Mon ex il ne faisait pas les courses il ne faisait pas le ménage ! Donc là je profite un peu plus de mon samedi, comme là j'ai été à X., je n'aurais jamais pu avant faire tout ça. Des fois il me dit : tranquille on va faire le ménage mais je lui dis : attends ! (elle rit) ». (Carmela)

Les assistantes maternelles estiment la durée du nettoyage et du ménage entre une demi-heure et une heure et demie chaque soir, selon la taille des logements et le type de prestations (repas fournis ou pas). Elles sont attentives à simplifier ce travail, par exemple en évitant certaines pédagogies dont elles peuvent estimer qu'elles induisent un surcroît de travail. Annabelle est très réticente vis à vis de la DME (diversification alimentaire menée par l'enfant) car cette méthode amène les enfants à se salir et à salir beaucoup plus que lorsqu'ils sont nourris à la cuiller par une adulte. Certes elle met en avant d'autres raisons, notamment la cohérence éducative, mais la charge de travail ménager est présente en filigrane :

« S'il y en a un qui commence à manger comme ça (elle fait le geste de manger avec les doigts et écrasant la nourriture), ça va vraiment me demander... Alors ce n'est pas pour mon confort, mais je me dis qu'au final si j'ai appris à un enfant qui mange chez lui avec une cuillère et bien proprement, de façon classique et, qu'il y en a un autre qui est un peu freestyle à tout prendre et à tout écraser, ce que je peux comprendre je ne critique pas cette méthode, mais je me dis je vais avoir du mal à être cohérente entre les deux. L'un doit manger très proprement et l'autre 'fais-

toi plaisir !', ça me paraît un peu compliqué. Donc pour l'instant je n'ai pas eu à le faire, ouf heureusement ! » (Annabelle)

Il serait mal compris de refuser une méthode pédagogique au seul prétexte qu'elle augmente la charge de travail ménager, et Annabelle met en avant un principe important : la cohésion éducative du petit groupe d'enfants. Mais on touche du doigt le fait que les assistantes maternelles peuvent évaluer les méthodes pédagogiques en tenant compte du surcroît de travail que celles-ci leur occasionnent (comme du coût des accessoires et outils que ces méthodes requièrent, mais c'est une autre question).

2.2 La préparation du travail et des activités quotidiennes

Le soir ou parfois le week-end, les assistantes maternelles doivent préparer le travail du lendemain ou des jours suivants. Méлина rapproche cette situation de celle des instituteurs :

« tout le travail personnel qu'il y a à côté. On parle souvent des instituteurs mais nous aussi : préparer les repas, préparer... » (Méлина)

Elle compare également sa situation actuelle à celle qu'elle occupait comme vendeuse :

« J'ai travaillé dans le commerce et l'image du volet roulant qui s'ouvre et se ferme à telles heures ça marche plutôt bien. Cette notion d'horaires c'est compliqué, d'autant que je fournis beaucoup de travail personnel à côté en préparation, en réflexion, en réservation d'activités à droite à gauche ... » (Méлина)

Nos entretiens sont émaillés de remarques sur les recherches d'idées d'activité, que nous ne détaillerons pas plus ici, nous les retrouverons au long des pages suivantes (et en abordant les questions de formation).

2.3 Le travail administratif : ce qu'elles sont tenues de faire et ce qui déborde

Comme toutes les professionnelles de la petite-enfance, les assistantes maternelles voient augmenter au fil du temps leur propre travail administratif de suivi d'enregistrement et de surveillance, notamment informatique, de leurs activités. Elles sont pour cela encadrées par la PMI et la CAF, dont les RAM et RPE relaient les obligations. Elles ont parfois du mal à suivre cette évolution du travail, rançon à leurs yeux de l'amélioration de leurs revenus ou conditions d'emploi. Ainsi cette responsable de RAM précise-t-elle que ces obligations peinent à être remplies :

- Q : j'avais cru comprendre qu'avec monenfant.fr elles étaient obligées de s'inscrire et de dire leurs disponibilités.

- Mona : C'est ça ! alors ça c'est une obligation mais elles ne l'ont pas encore toutes fait. Et c'est là aussi que nos missions ont été modifiées par le texte de la CNAF en automne 2021, c'est à dire que maintenant c'est devenu pour nous obligatoire d'accompagner les assistantes maternelles pour qu'elles s'inscrivent sur monenfant.fr (...) ce n'était pas du tout le cas. Donc maintenant on a ce travail de ... (elle rit)

- Q : d'accompagnement ...

- Mona : c'est ça, c'est le joli terme ! » (Mona, responsable de RAM)

Les assistantes maternelles doivent aussi noter au jour le jour la présence ou l'absence des enfants, qui peuvent avoir une incidence sur leur paye (cf. la citation d'Inès, page suivante).

En tant qu'employées elles ne devraient pas s'occuper de leur propre paye, mais elles y sont amenées pour deux types de raison. D'une part la complexité croissante des règles de calcul de leur paye, d'autre part l'impréparation des parents-employeurs à cette tâche. C'est ce qu'explique Charlène qui montre bien la difficulté de respecter le partage du travail entre employeur et salariée :

« J'essaie toujours de faire attention à mon positionnement parce que je ne veux pas m'afficher comme me substituant à ce qu'ils sont censés faire. En même temps je suis compréhensive avec le fait que devenir expert pour au maximum trois ans de contrat (...) Je comprends que devenir expert de ça, franchement c'est compliqué. En plus, ça peut desservir notre profession parce que

quand les parents font le choix d'un mode de garde -même si je n'aime pas le terme garde- ils ont quand même envie de se faciliter la vie. J'essaie donc de faire attention et de leur expliquer que j'ai des outils de mon côté, que je leur ferai toujours une proposition, qu'ils vérifient de leur côté et voilà. Donc en fonction des parents, il y en a qui vont vérifier, qui vont le faire ; il y en a - et ça m'embête- qui ne vérifient rien, ils me font confiance sur tout mais comme je fais des captures d'écran des tableurs du syndicat... Ils (au syndicat) nous disent que s'il y a une erreur alors qu'on a bien rempli les tableaux, il y a une protection juridique de leur part ; on est soutenue.

(...) depuis 2 ans, le syndicat fait un truc super ; il rajoute des coupons. Pour chaque mois on a 6 coupons (si on a 6 contrats) et on met tous les éléments pour la déclaration Pajemploi et on découpe le petit coupon que l'on donne aux parents. Et si j'ai dû faire des calculs complémentaires car il y a une absence ou des heures complémentaires, je rajoute en pièce jointe, dans un mail, la capture d'écran du tableur qui m'a permis de les calculer et les explications. Ça fait énormément de boulot mais au moins, pour moi, c'est clair, c'est transparent.

Q - Et il n'y a pas de problème comme ça.

C- Voilà. Parce que l'important c'était que la relation puisse être fluide et centrée autour de l'enfant ; l'administratif il prend déjà beaucoup de place ... Et les contrats que j'utilise sont aussi ceux du syndicat, qui sont très complets et très bien faits ». (Charlène)

Les assistantes maternelles peuvent disposer de plusieurs appuis pour calculer leurs payes et leurs droits sociaux :

- ✓ des sites et services officiels : Pajemploi qui est un service du réseau des URSAFF destiné à aider les parents employeurs ; la CAF : cf. le site monenfant.fr
- ✓ les RAM ou RPE qui accompagnent les démarches des assistantes maternelles et des parents employeurs ; (nous y reviendrons sous peu)
- ✓ des syndicats : plusieurs offrent des services sous forme de logiciels ou de tableurs à remplir
- ✓ des services marchands dont le plus connu est Top-Assmat (voir chapitre 6).

Aucun de ces systèmes n'est infaillible, tant les calculs sont complexes, les entretiens sont émaillés de récits d'erreurs de tel ou tel service, et dans l'ensemble deux constats peuvent résumer la situation : les services officiels sont ceux qui inspirent le plus de méfiance de la part des assistantes maternelles qui ont essuyé leurs plâtres à plusieurs reprises ; les services qui offrent une protection juridique contre les erreurs toujours possibles au vu de la complexité du système ont la préférence des assistantes maternelles. Ces systèmes informatiques sont présentés dans un chapitre 6 dédié aux nouvelles technologies dans le métier d'assistantes maternelles. Ce qui importe ici c'est le temps que tout cela prend aux assistantes maternelles, en complexifiant leur métier ; même si du point de vue des promoteurs de ces changements, une économie de temps devrait être possible à moyen terme, au moment des entretiens c'est plutôt le coût ou l'investissement temporels qui ressortent.

Les calculs sont complexes d'autant que les règlements et conventions s'empilent et se multiplient, et les tableurs ne tiennent pas toujours suffisamment compte de la complexité de l'activité. Les assistantes maternelles doivent alors prendre le temps de 'bidouiller' une solution qui leur semble juste, et de l'expliquer aux parents.

« Tout ce qui est mensuralisation et tout ça je leur explique forcément. Alors ça va c'est des profs de maths (rire). Cette année ils comprennent la logique avec le truc des congés payés ! Parce que quand on n'est pas dedans, il faut comprendre ! Moi j'ai mon cahier avec tous mes trucs pour être sûre de ne pas me tromper. Et en général à la fin du mois, je note tout. J'ai mon agenda et puis tout est noté jour par jour : les heures d'arrivée, de sortie, quand il y a des heures supp'-en général il n'y en a pas- les jours de présence d'enfant, les repas, les goûters puis je leur fais un petit coupon et ils ont plus qu'à rentrer les chiffres. Voilà.

(...) Pajemploi on les appelle, encore là dernièrement, j'étais en arrêt quelques jours, je fais le calcul comme prévu, comme j'ai toujours fait. La maman, elle, elle avait bien compris la logique. Pour elle c'était logique. Elle veut rentrer les... et ça ne passe pas au niveau de la fiche de paye. Donc du coup elle appelle Pajemploi et Pajemploi qui lui dit « Non ! Faut tout déduire au réel ». Mais seulement ce n'était pas possible de déduire au réel parce que ce mois-là j'avais des

semaines non travaillées – parce que les semaines de Noël je ne travaille pas, c'est des congés. Et ben c'était tout un schmilblik et elle n'en démordait pas la dame de Pajemploi, elle disait « oui oui, non, je sais, c'est comme ça. Vous faites au réel ! ». La maman lui dit que sur leur site c'est noté qu'il faut faire comme ça et que donc ... et ben la dame de Pajemploi, elle ne veut rien savoir ! Donc on a bidouillé on a rajouté un jour de présence en plus et puis c'est bon, ce n'est passé. Voilà, on est obligé de tricher. Non mais c'est ça ! Ce n'est pas très logique. » (Inès)

Valentine contourne Pajemploi et a adopté une situation intermédiaire : elle effectue tous les calculs préliminaires et laisse la main aux parents pour les transformer en fiche de paye. Elle s'appuie pour cela sur les indications de son syndicat et sur un fichier Excel que lui a préparé un proche :

- « Depuis quelques années je suis syndiquée à la SPAMAF ; on a des contrats et un guide de l'embauche des assistantes maternelles, on a tout dedans. Vous ne pouvez pas vous tromper, c'est simple il faut juste rentrer les chiffres et après on vous donne le montant brut à transformer en net, et je travaille sur Excel. Tous les mois j'envoie ma fiche de paye par Excel (aux parents), j'envoie vers le 25-27 pour dire qu'ils puissent faire leur déclaration. Et par contre je dis bien aux parents, si jamais il y a un souci, moi je travaille avec des feuilles, avec des plannings par mois pour chaque enfant, que je remplis toutes les semaines ou tous les jours si j'ai le temps, (...) par rapport aux absences par rapport à tout ; je leur dis s'il y avait le moindre souci, que vous ne trouvez pas, admettons, le même nombre de jours d'accueil que moi, on en reparle. (...) ça peut arriver d'avoir une erreur, et souvent ça se passe bien et au contraire...

-Q : et est-ce que vous passez par Pajemploi ?

- Valentine : Pajemploi-plus ? non ! non ! (Valentine)

Sandy n'a pas encore franchi le pas d'utiliser les logiciels officiels ; elle travaille avec un tableur préparé par son mari, et simplifie autant que possible le travail des parents-employeurs :

- « oui, oui honnêtement ça ne me dérange pas, ce n'est pas que je veuille leur enlever leur travail ou leur devoir ! ça les soulage et moi aussi parce que c'est standardisé, pour mes impôts c'est plus facile d'avoir la même fiche de paye, d'avoir la même façon de faire (...) mon mari m'a installé Excel et ma fiche de paye c'est là, je fais du copier-coller chaque mois,

- Q : vous n'allez pas sur Pajemploi ?

-Sandy : ah non non

-Q : pourquoi ?

-Sandy : je vais certainement finir par m'y mettre (rit). » (Sandy)

Un peu plus tard Sandy précisera que l'évolution des pratiques administratives est importante, elle a permis la mensualisation des assistantes maternelles, qui est appréciable

« Au bout d'un certain temps on est bien rodée ! (rit) même avec les nouveaux calculs. Oui, j'ai eu un petit peu de mal au début, les fins de contrat tout ça, mais bon

-Q : ça, ça a changé pas mal

-Sandy : oui ça a changé !

- Q : mais dans le bon sens pour vous ?

-Sandy : oui oui ! ça oui oui oui ; déjà quand la mensualisation est apparue, obligatoire, oui, ça ... Alors ça paraissait logique, hein, ça. » (Sandy)

Même si à moyen terme les assistantes maternelles finissent par entrer, bon gré mal gré, dans ce système informatisé, elles ne feront pas l'économie de ce travail administratif, et de la transmission aux parents des techniques et méthodes imposées par les réglementations. Dès lors on comprend l'importance de bien prendre le temps au moment d'accepter de nouveaux parents pour leur expliquer le fonctionnement administratif assez complexe lié à leur charge d'employeur.

2.4 Recherche de contrats et accueil des futurs parents

Quittons les tâches qui reviennent de façon quotidienne hebdomadaire ou mensuelle et qui concernent les enfants pour lesquels l'assistante maternelle a signé un contrat, et penchons-nous ici sur une tâche plus épisodique : la recherche de contrats. On a déjà vu que les enfants restent peu de temps chez une assistante maternelle et peuvent la quitter à tout moment pour diverses raisons. Le plus souvent ils quittent l'assistante maternelle au moment d'entrer à l'école, et il faut alors que l'assistante maternelle recherche de nouveaux contrats pour maintenir son activité et ses revenus. Et si l'enfant reste à sa garde avec un contrat périscolaire, elle doit rechercher des petits contrats complémentaires, si elle souhaite maintenir le même niveau d'activité et de revenus.

L'assistante maternelle se doit d'être attentive aux demandes de futurs parents-employeurs, même lorsqu'elles sont plébiscitées grâce au bouche-à-oreille (Léonie ira jusqu'à préciser non sans humour que telle future maman s'est rapprochée d'elle dès qu'elle a ôté son stérilet). Pour la plupart des assistantes maternelles une recherche active s'impose. Pour cela elles disposent des informations officielles (mairie, CAF, éventuellement RAM/RPE) du bouche-à-oreille et des sites spécialisés (présentés dans le chapitre 6). Ce que nous voulons souligner ici c'est que cette recherche prend du temps, de façon diffuse, occasionne une charge mentale, demande des compétences, et peut donner le ton de la future relation de travail entre assistantes maternelles et parents employeurs. Il faut tout à la fois alimenter les pages internet ou Facebook, répondre au téléphone, se présenter de façon convaincante et recevoir les parents au domicile, une ou deux fois, parfois plus, avant de signer un contrat. Dans ces rencontres, assistantes maternelles et parents font le point sur les aspects pratiques et pédagogiques, sur les caractéristiques de la famille et sur les attentes réciproques. Les tarifs, les horaires, les modes de communication et les autres aspects du contrat de travail sont discutés. Tous ces points requièrent du temps puisqu'il s'agit aussi d'amener des parents qui n'en ont pas encore l'expérience à remplir un nouveau rôle, celui d'employeur.

Inès explique que les entretiens préalables permettent de présenter le projet de l'assistante maternelle et son mode de fonctionnement :

« Quand je reçois les parents je leur explique tout : ma manière de fonctionner... Et au moment du contrat je prends vraiment le temps de leur expliquer les calculs, pourquoi, comment parce que c'est vrai que c'est quelque chose de compliqué. Même pour eux, les infos... ». (Inès)

Le temps que tout cela prend est considéré comme un investissement qui permet de faire démarrer la relation sur de bonnes bases :

- « (au début) On prend le temps quand même d'éplucher les contrats et j'essaye de tout... je ne suis pas très procédurière, on essaye de tout voir tout de suite, pour qu'après on se débarrasse ... on se débarrasse tout de suite des côtés administratifs. J'essaye de poser quand même des choses qui sont évidentes ». (Sandy)

Catherine explique qu'elle cherche à *synchroniser nos valeurs* avec les parents, et Dalila à *construire une longueur d'ondes commune*. Cette création relationnelle, immatérielle, demande des compétences rarement mises en avant.

A l'issue des premiers entretiens, les parents disposent d'un temps de réflexion, rencontrent d'autres assistantes maternelles, s'informent de leur côté, avant de confirmer-ou pas- la signature du contrat. Parfois l'accord est un peu plus difficile à trouver. Marie a trouvé une famille avec qui elle se sent en confiance, mais qui souhaite un contrat de 3 jours alors que Marie en cherche un de 4 jours, quel compromis est-il possible de proposer ? Carmela attend depuis plusieurs semaines une réponse (même négative, mais une réponse) de deux familles pour l'automne : doit-elle continuer à prospecter ? Pendant ce temps de latence, l'assistante maternelle peut être sur le qui-vive : doit-elle chercher une nouvelle famille, ou attendre encore un peu ? Comme toutes les assistantes maternelles se retrouvent à chercher des contrats aux mêmes périodes de l'année, la tension peut être assez forte, c'est en tous cas une charge mentale supplémentaire et parfois une inquiétude pour la situation de l'assistante maternelle la saison prochaine.

2.5 Le soutien logistique et relationnel du RAM

Nous n'aborderons ici le RAM que sous l'angle du soutien qu'il dispense aux assistantes maternelles pour les deux dernières tâches évoquées : le travail administratif et l'accueil complexe des nouveaux parents. Les responsables de RAM soulignent à l'envi la complexité des démarches administratives et des calculs que doivent réaliser les parents, avec des outils parfois insuffisants :

« Le tout premier calcul de base, tout va bien, mais le calcul des congé payés par année de référence il est mal fait, donc du coup on ne s'y retrouve pas, on se retrouve à pas dire la même chose. Moi dans ces cas-là je leur demande de venir avec (leur feuille de calculs) (...) Quand les parents viennent avec l'erreur éventuelle parce que du coup c'est Pajemploi qui leur annonce qu'il y a une erreur, parce qu'ils ne sont pas remboursés ou autre, parce que soit-disant l'assistantes maternelles aurait été trop payée, ben je ne sais pas où est l'erreur parce que je n'ai pas accès ... (à TopAssmat) moi je l'ai TopAssmat en gratuité, la base, parce qu'ils m'avaient contactée quand c'était sorti et j'avais trouvé ça bien. Ah tiens un outil sympa qui va changer un peu ! Mais quelque part j'avais peur qu'on me prenne mon boulot aussi (rit). Je dis ah, et mon travail ! C'est ça qui fait peur aussi quelquefois avec internet et autres, on se dit 'et nous on va servir à quoi ?' on a peur de ne plus être utile.

- Q : vous avez eu peur longtemps

- Camille : non ! (rit) ». (Camille, responsable de RPE)

Elle continue à investir une partie de son temps de travail dans l'aide aux tâches administratives et à la préparation des payes des assistantes maternelles ... Elle rattrape leurs erreurs et en profite pour leur transmettre des savoir-faire adaptés, tout en apaisant la relation :

« Parfois je rencontre les parents avant, par contre parfois je les rencontre après, ils se rendent compte qu'ils ont fait des bêtises à la première déclaration de Pajemploi, ils m'appellent me disent 'je ne sais pas faire'. J'arrive je les prends en r-v et je leur dis 'Ha, bon, on va retravailler ça, il n'y a rien de grave mais on va le refaire, parce qu'il y a toute la partie cadre qui parfois dénote par rapport à la loi, donc on retravaille ça et après je fais la déclaration avec eux, la première. Et quelquefois, et ça c'est l'idéal, je rencontre le parent et en même temps que l'assistantes maternelles. Ça, c'est ce que j'ai fait lundi, c'est un r-v qui dure 1h1/2, du coup c'est le soir, j'ai fini à 19h30 lundi, pour permettre justement à la maman et à l'assistantes maternelles de poser toutes les questions dont elles avaient besoin. Ça c'est génial parce que les uns et les autres entendent la même chose au même moment. Parce qu'entre ce qui est dit ce qui est compris ce qui est retransmis ce qui est entendu d'un côté de l'autre, on connaît bien la communication, c'est 'ben, si elle m'a dit que...' 'non ce n'est pas du tout ça que j'ai dit' (rit) ça ressemble mais ce n'est pas ça. C'est bien, quand il y a les deux en même temps... c'est ... oui ! ».
Camille, responsable de RPE

Une autre responsable fait la même analyse :

« Il faut dire qu'il y a une grosse complexité. Franchement, aujourd'hui être employeur d'assistantes maternelles sans un minimum de bagage, c'est compliqué. Ce qui peut accrocher c'est le calcul de la mensualisation qui n'est pas compris, ça peut être les congés, la façon de calculer les congés, ça peut être les tarifs horaires, comment on remplit la PAJE, il y a matière, à conflit ! pff !

Mais je trouve que quand même cette question de mettre du financier dans le lien qui devrait être plutôt le lien à l'enfant et à la ... ça rend aussi la relation difficile » (Armelle, responsable de RPE)

Elle continue en faisant l'éloge des crèches familiales, en voie de disparition regrette-t-elle, qui permettent de ne pas polluer la relation à l'enfant par des considérations administratives ou financières, traitées par la direction de ces crèches familiales.

La grande majorité de nos interviewées ont été contactées par l'intermédiaire d'un RAM/RPE, dont elles apprécient les services rendus. Mais il n'y a pas de RAM/RPE partout, et ils ne sont pas toujours accessibles facilement. Les assistantes maternelles apprécient de s'appuyer sur ces relais pour alléger leur tâche (et leurs

tensions autour de l'administration ou de la paye). Mais cela ne concerne qu'une petite partie de leurs activités, pour le reste elles restent assez seules, ont l'impression de ne jamais s'arrêter, cherchent à cloisonner leurs activités, mais choisissent des modèles d'organisation assez variées qui vont de l'horaire strictement respecté (Angèle) à la souplesse de celles qui suivent le rythme de l'enfant, ce qui n'est pas exempt de contraintes (Nadine, Sabine).

3. Difficultés, droits et règles liées à l'articulation des temps

S'intéresser au temps des assistantes maternelles, ce n'est pas seulement souligner l'amplitude horaire ou la diversité de leurs activités. Nous nous pencherons dans cette dernière section sur quelques situations à la frontière entre travail et non travail, les transitions et retards (§3.1) le travail interrompu et le droit au chômage (§3.2) ou le droit aux temps de formation (3.3) et enfin la difficulté de prendre du temps pour soi ou sa famille (3.4).

3.1 Transmissions, transitions, retards

Les transmissions quotidiennes entre parents et assistantes maternelles consistent à échanger sur le déroulement de la journée (ou de la nuit, du week-end) de l'enfant, à transmettre les informations nécessaires au relais qui se fait matin et soir entre les adultes. Du point de vue du contenu comme de la temporalité, elles occupent une place particulière à la charnière entre le cœur du travail des assistantes maternelles, l'accueil, (§ 1 l'amplitude horaire) et le travail 'en plus' (§ 2), entre le travail et le non-travail. Comment ces moments-sont-ils prévus dans le contrat de travail ? comment les transmissions se passent-elles ? S'il y a des débordements comment les assistantes maternelles réagissent-elles ? Nous ne détaillerons pas ici le contenu de ces transmissions, mais en cohérence avec ce qui précède nous nous focaliserons sur le temps qu'elles prennent et sur les pratiques visant à en maîtriser la durée.

La convention collective est claire, le décompte du temps de travail court depuis l'ouverture de la porte à l'enfant le matin jusqu'au moment où elle se referme sur lui et ses parents, le soir ¹⁴. En particulier les temps de coprésence des parents et de l'assistantes maternelles au domicile de cette dernière en font partie, et ne sont pas du temps de loisir ou de pure convivialité hors travail, mais bien du temps de travail.

Le plus souvent les transmissions se passent bien, dans leur contenu comme pour le temps imparti. Et les assistantes maternelles disent leur satisfaction. Mais dans quelques cas, le respect de l'horaire est plus compliqué et de nombreuses assistantes maternelles constatent que des parents ont – ou ont eu- du mal à respecter la règle, à être ponctuels. Si les récits de dépassements horaires sont assez fréquents dans nos entretiens, ils renvoient à des situations plutôt rares, l'assistantes maternelles ajoutant presque systématiquement que cela ne concerne qu'une minorité des parents, qu'elles ont su mettre fin à ce dérapage ; en somme les exceptions citées sont là pour redire la règle, importante à leurs yeux, et leur maîtrise, même relative, du temps.

Angèle insiste sur la nécessité d'être souple, puisqu'il n'y a pas de problème à ses yeux et que ses employeurs sont souples eux aussi :

« je n'ai jamais eu de problème, (...) demain je vais faire ma deuxième injection (de vaccin), mercredi au plus tard 18h15, je préviens les parents, pas de problème (...) j'ai déjà les parents qui le savent. Pas de problème. (...) La maman de Raoul me dit j'ai une réunion, je ne sais pas à quelle heure je vais finir, je vais vous prévenir avant. Je dis, non c'est bon vous m'avez prévenue je le sais. Il faut être arrangeable de toute façon, si les parents sont arrangeables, il faut être

¹⁴ art 99 de la convention collective cf.

https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000043941863/?idConteneur=KALICONT000044594539

« Décompte du temps de travail : Le travail débute à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou encore à l'heure d'arrivée de l'enfant avec la personne habilitée à le déposer, si celle-ci est antérieure. Il prend fin à l'heure prévue dans le contrat de travail, ou par le planning remis par le particulier employeur à l'assistant maternel, ou à l'heure à laquelle l'enfant quitte le lieu d'accueil avec la personne habilitée à le récupérer, si celle-ci est postérieure. »

arrangeable. (...) Je n'ai jamais eu un conflit (...). Jamais, même quand ils viennent plus de bonne heure (le soir), ils ne disent pas vous me devrez autant, non jamais ». (Angèle)

Mais Elisa sait bien que redire la règle peut créer des tensions :

« Cette phrase elle est mise (dans le contrat), que l'heure de fin, c'est l'heure où le parent repart avec l'enfant, transmission faite. (...) c'est écrit en rouge sur le contrat ! Et j'ai re-cité la phrase il n'y a pas très longtemps (rit), elle est écrite. Donc... mais du coup elles le prennent mal donc ça crée des tensions. C'est le plus compliqué à gérer ». (Elisa)

On observe en effet toute une gamme de dépassements des horaires par les parents et de réactions des assistantes maternelles. Voici le dépassement et le désagrément légers exprimé par Carmela qui explique bien le déroulement des fins de journée avec les parents. Elle a mis une barrière à l'entrée de la pièce réservée aux enfants pour les empêcher d'en sortir mais aussi pour dissuader les parents d'y entrer et de s'y installer, ce qui ne semble pas vraiment efficace :

« On discute de la journée, moi je trouve que c'est important quand même cet échange. Des parents ça va, en 10 min ça va ils s'en vont. Mais le papa de Ernest a tendance à rester un petit peu. Donc des fois j'ai un peu la hantise d'ouvrir le jardin, parce que quand c'est le jardin, il (s'y installe). La maman de Marc, ça va, on va parler 5 min le temps de raconter la journée, savoir comment a été la journée, elle a sa grande fille à aller chercher à l'école, on habille Marc et c'est bon. Le papa d'Ernest arrive vers 17h- 17h05, il voit son fils jouer, il veut voir son fils jouer. C'est moi qui dois prendre le petit, je lui explique la journée et il pose tout le temps des questions, je pense qu'il a besoin de rester là parce qu'il se dit 'bon ma femme va arriver à 6 heures, comme ça j'ai gagné 10 min ici', (rit) parce que le soir pour rentrer c'est plus compliqué, mais il y a des moments où c'est un peu pesant ça ». (Carmela)

Virginie cite deux dépassements, l'un accepté l'autre pas, avec deux familles différentes :

« Parfois ils ne veulent pas partir du jardin, l'été. Donc parfois il y a des mamans qui s'assoient et qui me demandent un café. (...) Non, ça ne me dérange pas. Ça m'a choquée mais ça ne m'a pas dérangée. Le fait de s'imposer, de s'asseoir parce que les parents : 'allez ! encore une fois puis on y va !' ; mais elle non, elle s'est installée. Elle avait pris sa nounou pour sa maman et... J'ai eu des problèmes avec une maman qui finissait tard et qui finissait de plus en plus tard. Et là, j'avais vu avec ma directrice (de son ancienne crèche familiale) quand même parce que c'était 19h-19h30-19h45. Des fois je donnais à manger au petit parce qu'il était l'heure de manger pour ce petit ! Là j'ai dit stop parce que je suis obligée de lui donner à manger puis le soir, c'est moi qui dois encore faire ... ce n'est plus possible. 'Il faut que vous voyiez votre vie de famille aussi'. Elle était à la mairie, dans un poste à grosse responsabilité, et lui, il était informaticien. Donc c'était des boulots très prenants. Ça ne me dérangeait pas de finir à 19h mais pas au-delà ; parce que moi je devais encore donner à manger aux miens, les baigner, enfin tout ce qu'il faut faire avec les enfants le soir, quoi. Donc ça me faisait finir relativement tard ». (Virginie)

La raison du malentendu est bien décrite par cette animatrice de RPE :

« J'ai eu une conversation avec un papa qui m'avait fait la remarque (...) il avait dit 'ben qu'est-ce que ça ferait de la déranger, elle est chez elle ?' et je lui avais dit 'excusez-moi monsieur mais elle est chez elle certes mais c'est son travail donc vous si vous allez à votre travail le matin et que la grille est fermée, vous allez attendre dehors. Pareil le soir, quand il sera l'heure on vous dira qu'il faut sortir même si vous n'avez pas fini. Et ici vous vous permettez d'aller chez elle plus tôt ou plus tard sous prétexte qu'elle est chez elle. Ben si elle décide de ne pas vous ouvrir vous serez à la porte'. 'Ah oui, je n'avais pas vu ça comme ça'. Ils ne se rendent pas compte. Ils peuvent, par exemple, rester une demi-heure à discuter sur le fauteuil (...). Ils ne se rendent pas compte qu'ils sont au domicile et que du coup ils empiètent sur votre vie de famille ». (Camille responsable de RPE, en présence d'Elisa)

Elisa évoque aussi les téléphones tardifs ou pendant les week-ends, alors que l'assistantes maternelles aimerait bien profiter de ses heures de repos :

« Ça arrive. Les week-ends, les vacances, ils ne connaissent pas. Ça va être un truc tout bête 'demain on arrivera à telle heure'. (...) parfois à 23 h donc j'ai fini par me dire que si ça continue

j'allais changer de numéro de téléphone et que j'en aurai un pro et un perso. Et qu'aux heures hors accueil le pro sera éteint. Ou alors je ne réponds pas et le lendemain quand ils arrivent je leur dis 'vous êtes déjà là ?'. Ou dimanche 20h on va me dire 'ben finalement il n'a pas école demain, vous pouvez me prendre un tel'. Ben non, j'attends le lundi matin ». (Elisa)

Parfois les tactiques pour faire respecter les horaires émergent dans l'entretien. Inès ne voulait pas qu'une mère arrive de plus en plus tôt, elle s'est décidée à ne pas lui ouvrir, en présentant son comportement pour le rendre acceptable. Elle marque à la fois sa disponibilité et sa volonté de ne pas se laisser imposer des écarts à la règle non négociés (mais qui restent négociables) :

« La 1^e fois je n'ai rien dit – 5 min ce n'est pas grave. Le lendemain, elle arrive avec 10 min d'avance. Le 3^e jour 1/4h ! Mais moi le dernier 1/4h c'est le moment où je me pose, je prends mon café avant d'ouvrir la porte. Du coup, je me suis enfermée dans la cuisine. Et quand elle a ouvert la porte, elle a dit 'ça fait 1/4h que j'attends !' 'Ah je ne sais pas moi. L'horaire c'est 8h... Mais si vous aviez besoin, il fallait me le dire, j'aurais été prête. Moi je n'ai pas fait attention vous savez, j'étais dans la salle de bains' 'Ah oui, j'aurais dû vous le dire !'. Je ne suis pas à disposition... Après elle a compris. Mais il y a des parents avec qui on est obligé d'en arriver là. 'Vous m'auriez prévenu la veille, il n'y aurait pas eu de souci. En général à 7h du matin je n'ai pas grand-chose de prévu !' ». (Inès)

Le respect des horaires est une marque de respect de considération ; il n'y a qu'entre amis ou familiers que les horaires peuvent rester souples ; dans une relation professionnelles les horaires, la durée, la ponctualité sont des exigences voire un des marqueurs du statut ; ça ne peut pas être le professionnel qui attende, mais le client. Comme dans la plupart des métiers du care, les assistantes maternelles sont tiraillées entre leur souci d'être disponible et leur volonté de passer à autre chose, de fermer la porte en respectant leurs horaires contractuels.

Et une question se pose : vont-elles demander aux parents un paiement en heures supplémentaires ou complémentaires¹⁵ pour ces dépassements horaires, comme le prévoient le contrat et la convention collective ? Les assistantes maternelles oscillent entre deux attitudes ou deux pratiques : se faire payer comme le prévoit leur contrat, ou ne pas en tenir compte et ne pas demander de rétribution pour ces dépassements.

Verena explique ce qui s'est passé il y a quelques années avec un couple toujours en retard le soir à qui elle a fini par facturer des heures, pour l'exemple, conformément à ce que prévoit la convention :

« Le problème : c'est la maman qui vient et c'est le papa qui déclare. Alors une fois le papa me dit 'et vous avez fait des heures en plus ?', je regarde j'avais noté sur mon calendrier, je lui dis : 'oui il y a ça ça et ça'. Il me regarde tout bête et je me dis il me le demande, donc ... il ne m'avait jamais compté les heures supplémentaires mais là il me dit 'mon employeur ne me paye jamais d'heures supplémentaires' 'oui mais vous êtes cadre, moi je ne suis pas cadre', et à l'époque on était payées je ne sais pas 2€ de l'heure et je lui dis 'vous n'êtes pas payé 2€ de l'heure non plus'. Moi je lui ai répondu, il n'était pas content, et puis j'en ai parlé un peu avec la maman, vu que ça se passait bien... » (Verena)

Il ne s'agit pas uniquement de temps et d'argent, d'autres choses se jouent ici. D'une part la volonté de ne pas laisser la relation employée/employeurs dérapier dans une mise à disposition illimitée ; d'autre part rappeler que les conditions d'emplois et de salaires des assistantes maternelles et des parents ne sont pas les mêmes surtout lorsqu'il s'agit de cadres comme c'était le cas ici. C'est aussi la reconnaissance et la valorisation de ce métier qui sont en jeu. Sandy apprécie l'évolution des réglementations qui ne permettent plus aux parents de s'arranger avec les horaires, compensant retards et arrivées précoces à leur convenance :

¹⁵ Les heures complémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà du contrat signé mais en deçà de la limite légale des 45 heures, elles ne sont pas majorées. Les heures supplémentaires sont celles qui sont effectuées au-delà de la limite des 45 heures, elles sont majorées de 10 %.

« Maintenant donner un horaire c'est quand même essayer de s'y tenir. Ce n'est pas parce qu'ils arrivent une ½ h après qu'il peut partir ½ h ... ça c'est le problème le plus courant, ça j'essaie de....

- Q : ah, s'ils sont en retard le matin ils se permettaient d'être en retard le soir ?

-Sandy : ben oui, c'était plus logique comme ça, c'était décalé, que maintenant il n'y a plus... ça fait partie des nouveautés que j'apprécie, la mensualisation tout ça aussi j'apprécie, j'ai intégré, ça fait partie des choses qui ont évolué dans le bon sens ! ». (Sandy)

On touche ici à la volonté des assistantes maternelles d'être reconnues comme des professionnelles, dévouées certes mais pas corvéables à merci, à qui on reproche volontiers de ne pas bien séparer famille et travail alors même que les parents jouent de cette confusion.

3.2 Droit au chômage, une mise en pratique compliquée

Le chômage, surtout s'il est partiel, se présente d'une façon très particulière pour les assistantes maternelles, puisqu'elle peut être en chômage partiel, après avoir perdu un contrat, tout en gardant la même amplitude horaire de travail, si les autres contrats sont maintenus. Mais la complexité des démarches et calculs nécessaires pour faire valoir ce droit peuvent les amener à renoncer à certains droits. Léonie n'est pas à l'aise avec internet, et de ce fait rencontre des difficultés au moment de solder les contrats terminés. Elle a décidé de ne pas s'inscrire à Pôle Emploi, et donc de laisser les déclarations insatisfaisantes faites par les parents sans les transformer ; elle nous explique la complexité des démarches à remplir pour les parents qui cessent d'être employeurs lorsque l'enfant quitte l'assistantes maternelles :

« En ce moment j'ai beaucoup de fins de contrats et les parents ont eu des problèmes avec Pôle Emploi. Les derniers contrats que j'ai eus, ils n'ont jamais su faire mon attestation-employeur. Alors j'ai même laissé tomber puisque de toute façon je ne m'inscris pas à Pôle Emploi. Les deux derniers contrats, j'étais en arrêt maladie, donc on a arrêté, ils (les parents) ont mis les enfants au centre aéré car c'était des périscolaires et les parents n'ont pas su faire les attestations. Il y en a même une que je n'ai jamais eue. (...) L'autre monsieur stressait, il venait tous les jours, et j'ai dit laissez comme ça : moi je sais qu'elle est fausse cette attestation mais tout se cochaient dès qu'il faisait quelque chose (elle est remplie sur internet). Toutes les cases se cochaient ; moi j'ai mis du blanc. Mon fils est artisan et il me disait « maman met du blanc », tant pis. Mais il y a quelque chose qui ne va pas, ce n'est pas normal mais j'ai dit tant pis comme je ne m'inscris pas (à Pôle Emploi) tant pis. Et là j'ai des fins de contrat demain, j'ai donné tous les renseignements aux parents, d'ailleurs là je dois vérifier (elle montre un tas de documents posés sur le plan de travail de la cuisine) tout à l'heure, on verra bien. J'ai dit si vous êtes habiles, comme tout se passe par internet, - moi je ne suis pas très habile donc je ne peux pas leur expliquer... Moi, je veux bien leur donner tous les renseignements à la main mais après par internet, moi, je ne peux pas le faire. C'est eux les employeurs en plus donc... Déjà je calcule tout mais je ne peux pas le faire à leur place et puis je ne suis pas capable, je connais mes compétences ». (Léonie)

Virginie dit sa lassitude face aux démarches à faire à Pôle Emploi (cf. chapitre 3). Une responsable de RAM nous explique que les employés de Pôle Emploi eux-mêmes ne sont pas très à l'aise avec ces dossiers inhabituels et compliqués et se sont adressés à son RAM

« Leur souhait était de pouvoir informer un certain nombre d'assistantes maternelles pour constituer leur dossier, parce que bien souvent la constitution d'un dossier qui est quand même particulier pour les assistantes maternelles et qui est complexe... l'info circulait mal auprès de ce public-là. Ils voulaient faire tourner une info globale et précise (...) qui facilite leurs relations avec les assistantes maternelles. Et aussi rentabiliser, gagner du temps parce qu'ils sont peu nombreux pour énormément de situations et d'allocataires, de ce que j'ai compris ». (Mona, responsable de RAM)

Ce n'est donc pas tant, nous semble-t-il, une inaptitude des assistantes maternelles aux démarches administratives qui serait en cause, mais une inadaptation des règlements à leur situation complexe.

3.3 Se faire remplacer, s'absenter, se former ?

Que se passe-t-il quand les assistantes maternelles veulent se faire remplacer, s'absenter, quelle qu'en soit la raison, mais en particulier lorsqu'elles doivent exercer leur droit à la formation ? Les dispositifs permettant d'aller en formation pendant le temps de travail sont peu évoqués dans nos entretiens, ils le sont surtout à propos de la formation initiale. Comme pour Cécile qui a fait inscrire dans ses deux premiers contrats son absence prévue pour achever sa formation initiale. Une fois celle-ci effectuée, les choses se compliquent. Les formations ne sont plus évoquées que si elles ont lieu en dehors du temps de travail (à une exception près que nous verrons un peu plus loin).

C'est le cas pour Valentine :

Q - et par exemple vous prenez des congés pour vous former, des choses comme ça ? pour faire des formations ?

- Valentine : Alors les formations, les formations bénévoles du soir c'est le soir hein c'est souvent le soir après les heures de travail, mais pas pendant les heures de travail, non !

- et vous arrivez à en faire ?

- Valentine : oui !

- vous faites quoi par exemple ?

- Valentine : alors dernièrement ..., on a rencontré monsieur D. Là il y a des dates qui ont été proposées pour septembre je vais m'y inscrire ça me plaît ... bon c'est sûr que quelquefois 19h... mais bon on est fatigué et ... (...) D. c'est un psychothérapeute, il est là pour un peu discuter, on discute beaucoup de nos pratiques, de ce qu'on ressent...

Q - c'est plutôt une analyse des pratiques ?

- Valentine : voilà. Après j'ai fait des formations de musique où j'allais le samedi matin. J'ai fait des formations (littérature enfantine) bénévoles le samedi matin (...) c'était tout le samedi matin, mais j'y suis allée, j'avais envie de le faire ça je l'ai fait, oui ». (Valentine)

Détaillons l'exception annoncée, avec les deux assistantes maternelles installées ensemble en MAM. Elles insistent sur le nécessaire respect des droits des salariées à une formation, et sur les possibilités de prendre congé sur leur temps de travail pour ce faire. Anciennes salariées en crèche, elles n'oublient pas que devenues assistantes maternelles elles gardent des droits de salariées.

« - Nadine : ce qu'il y a de bien dans les formations, dans le fait d'aller à des conférences et tout ça, c'est le fait de pouvoir se poser et de réfléchir à ses pratiques (...) De sortir la tête du guidon

- Sabine : oui c'est ça. En fait là on en a fait une en septembre, eh bien ça donne d'autres pistes et ça fait du bien, on a l'impression de revivre, quoi ! On pourrait faire comme ça avec tel enfant ou telle situation, on peut s'organiser autrement. En fait, ça nous redonne un nouveau souffle à chaque fois

- Q : il y a eu quoi en septembre ?

- Sabine, c'était le salon X. qui a lieu tous les ans pour la petite enfance

- Nadine : et avec Léa (une autre assistante maternelle de cette MAM) on était allées, (...) à une conférence de (cite des noms) Alors c'est pareil ...

- Sabine : mais ça a un coût

- Nadine : ça a un coût financier que nous on a, parce que moi j'aime beaucoup monsieur D., mais c'est 60-70 euros la journée sans le repas, ce n'est pas faisable pour tout le monde, alors effectivement il y a des crèches qui envoient leurs salariés qui paient pour eux, mais nous à titre individuel, c'est uniquement nous qui payons, ça reste relativement cher quoi. (...)

Nadine : c'est mieux si c'est sur le temps de travail, après ce n'est pas toujours facile à organiser sur le temps de travail !

- Sabine : et le week-end ça fait du bien d'être en week-end et de (rien) La difficulté c'est de trouver un moment et

- Nadine : je pense que sur le temps de travail, si vous faites une journée par mois ou 2 j par mois, ça peut être pas mal, parce que...

- Q : et les parents peuvent facilement trouver quelqu'un ?

- Nadine : déjà quand il y a des formations assistantes maternelles, la 2^e formation, les parents sont obligés de trouver quelqu'un sur les 10 jours ? (...) c'est 2 jours par mois je crois, c'est une dizaine de jours, là les parents sont bien obligés de trouver quelqu'un. Comment fait l'employeur quand le parent va en formation, sur son poste ? (...) oui, parce que (le parent) aussi il a un rôle d'employeur, en tant qu'employeur son employée peut être amenée aussi à faire une formation. Nous par exemple quand on était au salon X, on a fermé la MAM. On a expliqué aux parents que ce jour-là (...) ils entendent. Bien sûr si on les prévient la veille pour le lendemain (...)

- Q : est-ce que ça a été une journée payée ou pas ?

- sabine, oui parce qu'on a justement ce droit à ... (...) mais je pense que, assistantes maternelles que ce soit individuelle ou MAM, on a tendance à oublier qu'on est des salariées (...) et qu'on a des droits de salariée, des droits à la formation, des jours enfant malade, des jours pour événement ». (Sabine et Nadine, installées dans la même MAM)

Des formations à distance ont commencé à se développer il y a quelques années et sont devenues plus fréquentes avec les confinements. Agathe les évoque en abordant la question de l'usage des nouvelles technologies au domicile et possiblement pendant le temps de travail :

« Je me suis posée ces questions il y a quelques années, car j'ai été formatrice pour une formation continue d'assistantes maternelles, et l'organisme tentait à l'époque la formation à distance, mais c'était innovant, maintenant avec la crise sanitaire ils le font tous, mais voilà. J'avais accepté et il fallait que toutes les semaines je téléphone à chaque assistante maternelle à une heure qu'elle (choisissait). Et je me suis rendu compte qu'elles faisaient téléphoner pendant leur temps de travail, pendant la sieste, quelque fois on entendait les enfants qui pleuraient. Moi je leur disais mais non, attendez, vous êtes en formation et vous devez vous occuper des enfants ce n'est pas possible. Et je me suis posé cette question en disant : celles qui sont accro derrière leurs écrans et tout, c'est du temps en moins quand même pour s'occuper des enfants (...) C'est vrai que la formation continue n'a pas à avoir lieu pendant le temps de travail il faut que ce soit clair »

Q oui c'est un congé formation

-C'est le samedi matin pour elles, malheureusement ». (Agathe, resp d'un RAM)

Elle n'évoque pas la possibilité d'obtenir un congé de formation pendant le temps de travail, seul le samedi est envisagé.

Dans nos entretiens les formations évoquées sont souvent les formations proposées par les RAM. Une des responsables de RAM les présente ainsi :

« Nous, ce sont des formations complémentaires à celles du département ; on est financé par la ville de X, on a une enveloppe, où on peut faire les formations qu'on souhaite. Alors on a différents types. On a des formations par ex de gestion de conflit, On a des formations de communication, On a des formations plus ... le ukulélé, comment jouer pour chanter des comptines etc, l'éveil musical... Mais l'idée au travers de toutes ces formations aussi c'est d'aller regarder un peu la posture, et de réfléchir à : c'est quoi ma mission, comment je peux la faire, c'est quoi les besoins de l'enfant, c'est vraiment axé là-dessus. Et on fait beaucoup (de) formations-action. Par exemple là il y a une formation Montessori, ils sont en formation le samedi matin et ils viennent en formation avec les enfants en atelier Montessori, et la formatrice est là à la fois en théorie et en pratique ». (Armelle, responsable de RAM)

La formation Montessori qu'elle évoque est particulièrement longue, la plupart des formations en RAM/RPE sont bien plus courtes. Celle-ci dure cinq matinées du samedi (5x4h), elle est suivie d'une séquence pratique au RPE en journée avec les enfants. Les formations en RPE ne sont pas qualifiantes ni diplômantes. Elles peuvent être inscrites dans le livret de VAE, mais sont surtout des échanges d'information, une façon de lutter contre l'isolement professionnel et un embryon d'analyse des pratiques et des 'postures professionnelles', comme le souligne Armelle. Mais ce sont des professionnelles épuisées qui se rendent à ces séances de travail

« à propos des conditions de travail, c'est vrai que depuis 6 ans quand je les accueille le soir ... on a fait une année d'ailleurs avec une relaxologue, je vois bien qu'elles sont épuisées crevées, épuisées, ça c'est certain.

(...) d'ailleurs les sensibilisations trouble musculo-squelettiques sont très prisées, ce sont des sensibilisations qui sont rapidement complètes, (...) mais pas du tout sur... par exemple quand on organise des réunions sur le contrat de travail ou sur leurs droits, eh bien parfois c'est plus difficile de les faire venir » (Mona, responsable d'un RAM)

Ce droit au temps de formation, pendant les heures de travail, s'il est affirmé dans les textes officiels, peine durablement à se mettre en place, le remplacement de l'assistantes maternelles pendant sa formation pose très vite des questions pratiques et peuvent mettre les parents dans l'embarras ; les RAM/RPE finissent par ne plus les envisager.

3.4 Jongler pour s'occuper de soi-même, ne pas avoir le temps de ...

Après avoir montré plusieurs facettes des contraintes horaires de ce métier, nous ne serons pas étonnées de constater leurs difficultés à trouver du temps pour elles-mêmes ou pour leurs familles, dont le rappel ponctue la plupart de nos entretiens. Au départ, la volonté de se préserver du temps peut être affirmée. Ainsi Marie se prépare à signer son premier contrat ; elle veut garder du temps pour ses enfants et pour elle-même, condition, dit-elle, d'un bon équilibre personnel.

« Moi je ne souhaite pas travailler le mercredi. Je fais une amplitude de 8h-18h sans problème sur les 4 autres jours, mais le mercredi je veux le consacrer à mes propres enfants, c'est le seul jour où je pourrais les emmener aux activités des choses comme ça. Parce qu'ils ont école le mercredi matin ; enfin ils auront puisque mes petits (ses jumeaux) rentrent à l'école en septembre. » (Marie)

C'est peut-être un des paradoxes du métier : on le choisit souvent pour pouvoir s'occuper de ses propres enfants, mais cela ne signifie pas qu'on soit vraiment disponible pour eux, leurs besoins seront rarement prioritaires. Charlène explique cela en termes d'espaces, mais il en va de même du temps :

« Par contre, en termes d'espace, j'ai déjà eu quelques reproches de mon fils parfois qui m'a dit 'tu crois que c'est marrant quand tu peux dormir le matin et que tu entends pleurer'. Ma fille, sa chambre est utilisée pour la sieste des enfants donc quand elle était en cours pas de problème sauf si elle rentrait tôt mais c'était rare. Par contre, quand ça arrivait, il fallait que je replie les lits vite et parfois j'avais mal au dos et je ne le faisais pas et ça faisait le bazar dans sa chambre. Je crois qu'ils ont serré les dents ; ils ont été très tolérants. Ma fille a, je pense, voulu partir en partie pour cette raison ». (Charlène)

Valentine insiste sur les contraintes temporelles fortes et par exemple la difficulté à se soigner :

« Alors, c'est un beau métier, attention je ne dis pas que ce n'est pas un beau métier mais la seule chose qui pose problème c'est que on est liées, je veux dire du lundi au vendredi vous ouvrez votre porte à 6h30 le matin et moi encore récemment je terminais à 19 heures. on ne peut rien faire. Si vous avez un RV personnel, par contre ça ils (les parents) sont fermés sur là-dessus. Donc on ne peut rien faire. Donc si vous avez un RV à prendre, mettons ... je ne vais pas vous le cacher j'avais une épreuve de force à faire chez le cardiologue je ne l'ai jamais faite. Pourquoi ? je ne peux pas, ils ne veulent pas me donner ma journée, je ne peux pas prendre une après-midi, pour eux ce n'est pas possible ... franchement, il y a des fois c'est pareil c'est pesant. On a des rv chez des spécialistes, des fois le samedi matin, oui ça arrive. Comme là le 17 je vais chez un spécialiste, mais tous les spécialistes ne travaillent pas le samedi, et ça ils ont du mal à comprendre quelquefois les parents ». (Valentine)

Nombreuses sont les assistantes maternelles qui citent des limites aux soins, comme Valentine. Ou qui insistent sur les arrangements nécessaires pour voir qui un Kiné qui un médecin traitant, le soir vers 19 heures, à l'heure où ces professionnels-là ne souhaitent pas non plus tous travailler encore.

Plus largement, ce sont aussi les hobbies ou les sports qui sont difficiles à pratiquer, même s'ils sont rendus nécessaires par l'activité professionnelle, ou s'ils permettent d'en atténuer les effets négatifs. Carmela s'est

remise au sport, ce qui lui semble à la fois nécessaire après une rude journée de travail, et compliqué en raison de la fatigue accumulée :

« (...) et là je le ressens, et là le soir je me suis inscrite... parce qu'avant j'allais toujours au sport le soir parce que c'est important, de sortir d'évacuer tout cela parce que vous êtes tout le temps dans votre maison, et là avec mon compagnon on s'est inscrit à B. comme en plus c'est tout près je me suis dit même si je finis tard, je me force à y aller

- Q : il y a quoi à B. ?

- Carmela : c'est tout ce qui est fitness, vous avez tapis, vous avez ...

- Q : donc vous faites ça tous les soirs ?

- Carmela : ah non pas tous les soirs, on essaye d'aller 2 fois par semaine (rit) parce que quand je finis à 19h15 franchement je n'ai plus le courage, le temps qu'elles partent en plus, il est 20-25 donc ça fait... ». (Carmela)

Mélina s'est octroyée un congé entre les contrats, sa pause n'a pas été consacrée à des loisirs secondaires, mais à la reprise des soins, du sport, bref des outils de bien-être qui demandent du temps.

« Là je me suis mise à faire du yoga régulièrement et du sport parce que j'avais du temps ; ce dont je manquais cruellement. Mais du coup, ça me donne une dynamique que j'ai envie de poursuivre. Après, comme on n'a jamais le temps de prendre un RDV chez le médecin, la dernière fois que j'ai vu mon ostéo, c'était y a très longtemps mais J'ai donc profité de ma pause pour faire tous les bilans de santé qu'on n'a jamais le temps de faire et tout ça. Mais, je me suis intéressée au truc mais quand on bosse toute la journée le soir on n'a pas envie. A l'époque je faisais un peu de sport avant de commencer mes journées de 5h30 à 6h mais j'ai arrêté ! Maintenant je bois du café et c'est très bien. Il y a des moments dans la vie où on arrive à faire des trucs et d'autres plus du tout. Là en ce moment si, mais quand je vais reprendre (des contrats) il faudrait que j'arrive à inclure ça dans ma routine tôt parce que le soir c'est mort ; je ne le ferai pas. » (Mélina)

Et plus que du bien-être c'est de la maintenance de son outil de travail principal (son corps) qu'il s'agit ici et dans la plupart des situations où le manque de temps se fait patent. Ce ne sont pas les loisirs qui manquent à ces professionnelles, mais les conditions de leur récupération, de l'entretien de leur santé de leur force de travail.

Conclusion

Le travail est exercé, mesuré, étudié le plus souvent sur des lieux dédiés. Le travail à domicile fait exploser les temps de travail et la définition même du travail. Même si les assistantes maternelles ne sont pas les seules salariées à voir leurs conditions de travail sortir des normes habituelles, le cumul de contrats qui ne peuvent pas être des CDI, avec la précarité qui en découle, l'amplitude horaire et les difficultés à faire appliquer leurs droits au soin, à la formation ou au chômage, tout cela contribue à faire du métier d'assistantes maternelles un métier précaire, malgré les améliorations. Le cadre national pour l'accueil du jeune enfant¹⁶ précise, après d'autres textes officiels, que :

« Pour que je sois bien traité.e, il est nécessaire que les adultes qui m'entourent soient bien traités. Travailler auprès des tout-petits nécessite des temps pour réfléchir, se documenter et échanger entre collègues et avec d'autres intervenants. »

Le petit enfant suscite, chez les adultes qui s'occupent de lui, des émotions, des pensées positives ou négatives qui rejaillissent dans leur attitude, souvent à leur insu. La nature et la puissance de ces réactions sont différentes selon la place, la fonction et le rôle occupés vis à vis des enfants. Il est essentiel d'en avoir conscience, d'en parler, d'y réfléchir entre professionnel.le.s pour réajuster sa pratique. C'est pourquoi des temps systématisés et réguliers de réflexion et d'observation partagées doivent permettre d'analyser collectivement les pratiques.

La réflexivité entre professionnel.le.s, la pluridisciplinarité, la supervision des pratiques sont des outils qui nourrissent leur capacité de création, de changement et d'innovation et qui soutiennent la motivation et l'intérêt du travail avec les enfants et leurs familles ». (c'est nous qui soulignons).

Même si dans ce chapitre il a été peu question d'enfants, si nous nous sommes volontairement cantonnées à ne parler que des assistantes maternelles, c'est aussi dans l'intérêt de l'enfant accueilli que ces questions temporelles prennent leur sens. La question des conditions de travail ou du temps de travail ne se limite pas aux intérêts des travailleuses, mais concerne aussi la qualité de leur travail auprès des enfants.

¹⁶ https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/accueil_jeune_enfant_cadre_national.pdf
dernière lecture le 8 novembre 2022

Chapitre 5. Quelle est la nature de la rémunération des assistantes maternelles ?

La rémunération des assistantes maternelles est pour le moins complexe à comprendre et analyser, comme en témoignent les difficultés du ministre de l'Autonomie à les définir lors d'une réponse à l'Assemblée nationale¹⁷ (26/10/2022). Dérogatoire au droit du travail (y compris à la législation sur le salaire minimum), construite comme un 'prix' négocié avec chaque parent employeur, marquée par des différences territoriales majeures (Vroylandt *et al.*, 2017), soutenue par des politiques publiques (subventions aux parents, exonérations socio fiscales, aides spécifiques de certaines CAF sur certains aspects de l'installation par exemple, ou encore dispositifs de soutien aux bas salaires...), indemnisée de manière spécifique par Pôle emploi,... la rémunération mensuelle des assistantes maternelles ne peut pas être comprise comme un salaire comme les autres.

La littérature académique ou administrative consacrée aux revenus tirés de cette activité est loin d'être négligeable. Anne Unterreiner (2018) y consacre plusieurs pages (pp. 25-31 essentiellement) dans sa revue de la littérature sur les conditions d'emplois des assistantes maternelles. Elle pointe notamment le poids du nombre d'enfants gardés, les inégalités territoriales et les enjeux des éventuelles périodes de sous-activité. Cette question spécifique a également fait l'objet d'un rapport approfondi en 2012 (Cartier *et al.* 2012). L'ACOSS et la FEPEM traitent régulièrement de ce sujet, là aussi en insistant sur les écarts observés entre départements (Iraci et Lallement, 2018 par exemple). Enfin, des travaux académiques internationaux se sont penchés sur les spécificités du « prix » de la garde d'enfant à domicile, essentiellement sous l'angle des difficultés à faire valoir les enjeux de qualité (Hofferth et Wissoker, 1992 ; Raikes, 1998 ; Akgunduz et Plantenga, 2018). Cet angle d'analyse a été approfondi dans le cas français par J. Fagnani et A. Math (2012).

L'objectif de ce chapitre est, comme dans le chapitre relatif aux conditions de travail, de croiser un double regard (à partir des données des enquêtes Emploi et Conditions de travail et des entretiens réalisés auprès de 22 assistantes maternelles) afin de compléter le travail de compréhension des rémunérations des assistantes maternelles et de la façon dont elles les perçoivent.

Quatre questions sont successivement abordées :

- i. Quels sont les facteurs repérables permettant d'expliquer les disparités de rémunération des assistantes maternelles ?
- ii. Le revenu tiré de l'activité est-il perçu comme « suffisant » ou comme « juste » ?
- iii. Comment les assistantes maternelles fixent-elles leur « prix » ?
- iv. Peut-on estimer les contributions productives du cadre familial des assistantes maternelles (logement et travail de l'entourage) ?

1. Quels facteurs explicatifs du revenu des assistantes maternelles ?

Dans un premier temps nous rappelons les différentes composantes de ce que les assistantes maternelles considèrent comme leur revenu (1.1). Dans une seconde section nous soulignons la difficulté à identifier les facteurs explicatifs du niveau de rémunération (1.2).

¹⁷ https://www.francetvinfo.fr/politique/gouvernement-d-elisabeth-borne/assemblee-nationale-l-erreur-du-ministre-des-solidarites-sur-le-salaire-des-assistantes-maternelles-provoque-l-indignation_5445502.html

1.1 Les composantes du revenu

Formellement les assistantes maternelles sont des salariées et touchent un salaire versé par les parents employeurs. Pourtant, leur situation et la façon dont elles la perçoivent s'écartent fortement de celle du commun des salariés. Leur salaire mensuel dépend de trois paramètres majeurs : le nombre d'heures de travail, le nombre d'enfants gardés et enfin le « tarif » horaire pratiqué. Mais à ces paramètres principaux, s'ajoutent au moins deux autres types d'éléments qui influencent fortement la rémunération finale. Le premier renvoie à l'équilibre entre les indemnités journalières et les frais professionnels. Le second correspond aux parties de la rémunération prise en charge par la sécurité sociale et les dispositifs socio-fiscaux.

1.1.1 Indemnités d'entretien et frais professionnels

Les indemnités d'entretien sont, quantitativement, loin d'être négligeables mais elles semblent faire l'objet d'une attention limitée de la part des assistantes maternelles. Beaucoup se fixent sur les barèmes minimums fixés par la réglementation. A cette indemnité s'ajoutent les frais de repas qui font, au contraire, parfois l'objet d'une visibilité supérieure, par exemple si elle est issue de l'agriculture biologique. Mais, même pour la partie repas, le calcul des frais permettant de fixer un prix plus ajusté n'a que peu été observé lors de nos entretiens. Dans de rares cas, un effort spécifique sur certains matériels (couches lavables par exemple) a pu justifier une augmentation des indemnités d'entretien.

Même pour la nourriture, je ne demandais pas assez non plus. Donc là j'ai augmenté la nourriture parce que c'est vrai qu'avec le... (ne termine pas sa phrase) (...) S'il y a une augmentation ce sera pour le nouveau contrat. Il y a juste quelque chose qui a bougé, moi je ne le vois pas mais c'est les parents qui l'ont sur Pajemploi. Une augmentation sur l'entretien et les frais. (Virginie)

Mais j'ai aussi augmenté mes indemnités d'entretien qui étaient au minimum parce qu'en plus je fournis toutes les couches lavables et je les lave. On m'a dit « Mais pourquoi ? tu as plein de matériel ? » donc j'ai augmenté. (Mélina)

Pourtant, en face de l'indemnité d'entretien, les frais professionnels ou générés par l'activité professionnelle semblent importants et sont régulièrement pointés par les assistantes maternelles. Ce sont d'abord des frais d'installation qui sont perçus comme un investissement conséquent, qu'il convient par ailleurs de renouveler régulièrement. Les plus anciennes soulignent qu'elles n'ont reçu aucune aide lors de la mise en route de leur activité.

Même pour s'installer, il n'y a que maintenant qu'on est aidée mais il y a 18 ans, c'était tout à mes frais hein ! C'était les poussettes, les lits, les chaises hautes. Ça a tout été à mes frais. Et ce n'est pas facile d'acheter d'occasion parce qu'en fin de compte ça casse. Enfin moi j'ai acheté plutôt neuf parce que c'était un bon investissement. (Corinne)

Un peu d'occasion, un peu... après des gros investissements j'en fais un par an, neuf.. allez.. Sur les gros trucs qui coûtent plus cher. Et au début je dépensais sans compter et maintenant je fais attention aux indemnités d'entretien. Là j'ai profité de la période de pause pour louer un peu mon matériel. (Mélina)

On n'a même pas eu d'aide, j'ai dû tout payer de moi-même de mon argent, alors que maintenant la CAF donne une aide pour les assistantes maternelles d'autant, pour pouvoir se lancer dans l'activité. Et je trouve ça dommage que nous, on n'ait pas eu, moi je n'ai pas eu ça. Parce que c'est vrai que ce n'était pas évident, tout fournir pour les parents. Déjà les lits parapluie, les chaises hautes, les transats, et souvent les poussettes doubles que j'ai dû changer au moins trois fois, ce qui coûte (Gisèle)

Cécile vient d'entrer dans le métier et explique comment elle a étalé les dépenses sur plusieurs mois :

R : oui j'ai commencé dès qu'il y avait une occasion qui se présentait j'achetais un lit en plus (...) je savais que c'était au minimum 2, plus ou moins, et quand la puéricultrice est venue elle m'a dit 2 + 1 périscolaire. Moi 2 ça me va très bien. Donc quand je voyais une occasion, parce que ça a un coût aussi, on n'a pas d'aide on doit faire tout toute seule

Q : vous n'avez pas eu d'aide du tout ?

R : rien !

Q : parce que parfois il y a des aides à l'installation ?

R : ça c'est par la CAF mais il faut avoir 2 fiches de paye, parce que là justement je demande pour avoir une autre poussette, parce que j'ai une poussette double mais je voudrais par la suite améliorer le matériel, mais à la CAF vous donne, il faut 2 fiches de paye et 200 ou 300 euros par région, et une poussette ça coûte presque 1000 euros, hein ! (Cécile)

Ces dépenses peuvent être plus ou moins élevées mais constituent parfois un révélateur, pour l'assistante maternelle elle-même, de son engagement dans le métier : une professionnelle doit avoir du matériel professionnel, même si son coût est élevé.

Après vous savez avec le matériel que j'ai, je peux gérer quatre enfants. A la crèche, ils ont bien plus que ça. Mais enfin bon ... C'est quand même beaucoup de travail et porter et tout ça et c'est vrai qu'on n'est pas beaucoup aidé et J'ai beaucoup de matériel, j'achète beaucoup de jouets. Quand on aime son métier... (Virginie)

Valentine dit bien la tension entre la volonté de s'équiper et les contraintes budgétaires !

J'aime bien leurs jeux, j'aime bien tout ce qui est jeu éducatif. (...) Des fois sur un site Montessori, là. Et en plus j'ai une collègue qui est assez branchée sur ça. Du coup elle m'avait envoyé un lien et donc j'ai regardé. Mais c'est vrai que c'est quand même... c'est quand même onéreux, au niveau coût c'est cher. Ah c'est fort cher. Après c'est vrai que moi j'en ai déjà beaucoup chez moi, ... (Valentine)

Enfin, d'autres matériels ou produits sont nécessaires à la famille mais provoquent des surcoûts pour l'activité professionnelle, à l'image de la voiture qui doit éventuellement être adaptée aux transports de plusieurs enfants et des poussettes.

Oui, je les mettais tous dans la voiture. J'avais pris un break pour m'adapter à mes enfants et à ma profession. Parce que j'allais au RAM aussi et il fallait caser les 3 pour aller au RAM. (Virginie)

C'est également le cas de l'équipement informatique quand celui-ci est mis à contribution de l'activité professionnelle. Plus que l'ordinateur ce sont les consommables comme les cartouches d'encre qui sont cités :

Non c'est à la famille en général, du coup mon fils s'en sert quelquefois pour travailler, mais non c'est à la famille

Q : et vous l'avez payé avec vos frais professionnels ou bien avec le budget familial ?

- Valentine : le budget familial. Ben oui, avec les cartouches d'encre et ... c'est pour cela que quelquefois j'attends d'avoir un ... d'en avoir un paquet pour dire de tout sortir en même temps, parce qu'après ça ... l'encre ce n'est pas donné quand même, mais non c'est le budget familial ce n'est pas le budget professionnel. (Valentine)

Parmi ces équipements, figure au premier plan le logement lui-même. En effet celui-ci est à la fois un domicile et un lieu de travail.

Mais c'est vrai il faut accepter d'être chez soi, il faut accepter de partager la vie familiale et la vie professionnelle, il faut prendre en compte, ce n'est pas qu'idyllique d'être à la maison, et puis c'est aussi aimer (répète cherche ses mots) accompagner les enfants dans leur ... (Catherine)

Les conflits entre les deux usages ne sont pas rares et les aménagements nécessaires sont là-aussi parfois coûteux.

Alors au début, pendant mes jeunes années d'ass mat, je dirais que ma chambre et la chambre des enfants servaient de chambres d'accueil : on a équipé chacune d'un lit au fur et à mesure que l'agrément évoluait. Jusqu'à 7-8 ans ça ne pose pas de problème, mais à partir de 9 ans chacun aime bien avoir sa chambre, même s'ils n'y vont pas pour jouer, mais qu'il n'y ait pas d'étranger qui aille dans leur chambre. On veut son petit côté privé, sa petite intimité donc vous aménagez la maison de manière à ce qu'il y ait une pièce... donc la chambre parentale, je dirais qu'elle sert toujours de chambre d'accueil mais qu'il y a une pièce à moment donné qui devient soit un dortoir commun soit une pièce d'accueil, de jeu. (Elisa)

Au total, les rares fois où le bilan est effectué entre les indemnités d'entretien reçues et les frais professionnels supportés, il apparaît nettement négatif :

Q : Ce n'est pas les 3,10 d'entretien qui le couvre complètement ?

R : Non. Parfois ils nous demandent ça (=les parents). Je leur dis « le gaz, l'électricité, l'eau... ». Ils ne se rendent pas compte. (Virginie)

D'autant qu'aux frais professionnels directs, d'autres éléments s'ajoutent pour participer à la production du service (sans être pour autant rémunérés). C'est typiquement la mise à contribution de l'entourage familial. Ces aides peuvent être très ponctuelles et concerner des tâches périphériques (gestion administratives, impression de documents, etc.) mais parfois elles touchent également l'accompagnement des enfants gardés (aides au moment du repas ou du coucher). Ces éléments constituent bien du travail qui s'ajoute à celui pour lequel l'assistante maternelle est rémunérée.

1.1.2 Le poids et la complexité des dispositifs socio-fiscaux

Versée par les parents employeurs, eux-mêmes largement soutenus par des dispositifs socio-fiscaux, la rémunération des assistantes maternelles dépend très fortement des dispositifs publics (Marical, 2007). Le rôle du plafond Complément Modes de Garde (CMG) est ainsi loin d'être négligeable comme le fait remarquer Méline (*Vous vous fixez sur le plafond CMG ? Je laisse un peu de marge, c'est autour de 4,25 le plafond*).

Mais ce sont également les différents dispositifs dérogatoires en termes d'accès à la protection sociale et en termes de fiscalité qui viennent obscurcir la vision qu'ont les salariées de leurs revenus. On a vu dans le chapitre sur les conditions de travail la difficulté qu'elles avaient à prendre des arrêts maladie. Ces difficultés sont redoublées en raison du flou qu'elles perçoivent sur leurs indemnités en cas de maladie ou de chômage.

Normalement on aurait droit à avoir par la sécurité sociale trois jours de carence plus le restant par la SS. Mais comme les nounous on est payées en général très peu de l'heure, un exemple 3€30 pour moi, net, eh ben pour la SS ... par rapport à 7€ normal, vous me comprenez. (Gisèle)

Q : est-ce que vous envisagez de vous mettre au chômage si vous perdez des emplois ?

R : Carmela : je ne sais pas pfff

Q : vous vous êtes renseignée ?

R : On me l'a dit, hein que j'ai le droit mais du coup après c'est les impôts tout ça. Je sais que j'ai été en arrêt (opération et complications) pendant un mois ½ et donc c'est la SS qui vous paye avec le complément et tout, donc quand vous êtes en arrêt en tant qu'assistantes maternelles c'est quand même compliqué, car comme vous avez plusieurs employeurs, c'est dur d'avoir tout le monde qui vous donne ses papiers en temps et en heure. La SS ça va mieux, mais au début ils ne comprenaient pas pourquoi vous aviez autant d'employeurs, c'était un peu compliqué d'être remboursée avoir votre salaire, et je sais qu'au niveau des impôts on a déduction forfaitaire et là si je sais que si je touche le chômage et que je vais devoir tout déclarer. Là je sais que je ne paye pas d'impôts tout ça, l'an dernier je n'en payais pas, mais bon si je me mets au chômage je me dis bon ! Après, il faut tout calculer ! (Carmela)

Au total, si la rémunération de chaque assistantes maternelles est bien plus stable qu'auparavant, grâce à une encadrement plus fort et à l'obligation de mensualisation, elle demeure complexe à appréhender pour les salariées elles-mêmes notamment en raison des différentes composantes non directement salariales qui s'ajoutent (indemnités d'entretiens) ou se retirent (frais professionnels) mais également d'une couverture sociale marquée par de si nombreuses spécificités que les administrations qui les gèrent ne les maîtrisent pas toujours complètement (chômage et assurance maladie). Des travaux complémentaires sont cependant nécessaires pour mieux comprendre et quantifier les composantes du revenu des assistantes maternelles. Les données DADS devraient permettre par exemple de mieux mesurer le poids des allocations chômage tandis que des analyses appuyées sur des micro-simulations pourraient apporter des éléments sur la contribution des dispositifs fiscaux au revenu disponible des ménages des assistantes maternelles.

1.2 Les introuvables facteurs explicatifs du revenu des assistantes maternelles

La complexité de ce qui constitue la rémunération des assistantes maternelles est encore plus grande lorsqu'il s'agit de comprendre les facteurs explicatifs des différences de revenus entre professionnelles. En effet, il s'agit d'une profession marquée par des disparités relativement importantes. Le niveau des inégalités peut être mesuré par le quotient entre les valeurs des déciles extrêmes qui atteint 4 pour les assistantes maternelles contre 3,26 pour l'ensemble des employés. Certaines professions marquées par une fréquence élevée de temps partiel connaissent des disparités encore plus fortes (aides à domicile, nettoyeurs).

Tableau 1. Disparités des niveaux de rémunération par professions

En € mensuel	Ass. Mat.	Aides à Dom.	ASH	Caissiers	Nettoyeurs	Ensemble des Employés
Décile 9	2000	1400	1650	1516	1500	2033
Quartile 3	1600	1200	1491	1312	1278	1682
Médiane	1200	900	1329	1200	900	1375
Quartile 1	800	540	1100	916	550	1023
Décile 1	500	281	750	416	350	624
D9/D1	4,00	4,98	2,20	3,64	4,29	3,26
Q3/Q1	2,00	2,22	1,36	1,43	2,32	1,64
D9/M	1,67	1,56	1,24	1,26	1,67	1,48

Source : Enquête emploi, 2019.

Afin d'essayer de repérer les facteurs explicatifs de ces disparités, nous avons d'abord réalisé des analyses de corrélation entre le revenu et les variables d'âge, d'ancienneté et de temps de travail (tableau 2) puis nous avons construit des équations de salaire intégrant progressivement de nouvelles variables. Les résultats du modèle le plus complet sont reproduits ci-dessous pour le salaire horaire (tableau 3) et pour le salaire mensuel (tableau 4). Deux résultats principaux peuvent être notés :

- i. ces analyses montrent d'abord le poids déterminant des variables relatives à la quantité de travail effectué.
- ii. elles confirment ensuite le faible poids de facteurs pourtant importants dans la détermination des niveaux de salaires de la plupart des autres emplois : l'ancienneté et le niveau de formation.

Tableau 2. Coefficients de corrélation de Pearson : revenu mensuel

		Revenu mensuel	Age en années	Ancienneté en mois	Temps de travail hebdo (HH)
Assistants Maternelles	Coef r	1	-0,06	0,02	0,56***
	Significativité		0,39	0,82	<,0001
Employés	Coef r	1	0,07***	0,24***	0,37***
	Significativité		<,0001	<,0001	<,0001
Aides à domicile	Coef r	1	0,09	0,19***	0,40***
	Significativité		0,08	<,0001	<,0001
Employés des services aux particuliers	Coef r	1	0,02	0,16***	0,44***
	Significativité		0,52	<,0001	<,0001
Ensemble des salariés	Coef r	1	0,14***	0,12***	0,39***
	Significativité		<,0001	<,0001	<,0001

Source : Enquête Conditions de travail, Dares, 2019.

Cette première analyse basique fait apparaître une première particularité de la situation des assistantes maternelles, y compris par rapport aux aides à domicile : l'ancienneté ne se traduit pas par une hausse des rémunérations. En d'autres termes, leur situation salariale ne s'améliore pas avec la pratique professionnelle. Certes, les entretiens nous ont montré comment les salariées pouvaient apprendre de leurs expériences précédentes avec les parents employeurs et qu'elles parvenaient ainsi à mieux sélectionner leurs employeurs et leurs horaires de travail.

Mais cette amélioration partielle de leur capacité de négociation ne se traduit pas, statistiquement, par des hausses de revenus. Elle débouchera davantage sur des choix en matière d'horaires ou de proximité relationnelle avec les parents. Ce constat est confirmé et complété par les équations de salaires intégrant davantage de variables¹⁸.

¹⁸ Nos analyses réalisées à partir de l'extraction de données présentes sur le site « Nounou-top » aboutissent à des résultats convergents (chapitre 6).

Tableau 3. Equation du salaire horaire (Variable expliquée : Logarithme du salaire horaire)

	Assistants maternelles du particulier employeur		Employés (CSER = 5)		Aides à domicile, aide		Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)		Tous les salariés	
Variable	Coef	Pr > t	Coef	Pr > t	Coef	Pr > t	Coef	Pr > t	Coef	Pr > t
Constante	1,996	<,0001	2,105	<,0001	2,189	<,0001	2,082	<,0001	2,087	<,0001
Ancienneté en mois	0,000	0,3013	0,001	<,0001	0,000	0,1451	0,000	0,0039	0,001	<,0001
Avoir reçu suffisamment de formation (oui vs non)	0,031	0,6718	0,015	0,0981	-0,057	0,2717	-0,060	0,0582	0,038	<,0001
Diplôme initial inférieur au BEP (vs. BAC à Bac+2)	-0,045	0,686	-0,081	<,0001	-0,029	0,7225	-0,020	0,6728	-0,091	<,0001
Diplôme_CAP_BEP (vs. BAC à Bac+2)	-0,034	0,741	-0,043	0,0001	0,063	0,4093	0,045	0,3002	-0,051	<,0001
Diplôme BAC+2 et au-delà (vs. BAC à Bac+2)	0,008	0,9515	0,036	0,0051	0,039	0,7079	0,042	0,4678	0,218	<,0001
Vie en couple (vs seul)	-0,043	0,6207	0,003	0,7099	-0,085	0,1	-0,078	0,0168	0,050	<,0001
Exposition à des Mouvements douloureux (oui vs non)	0,082	0,3482	-0,013	0,3158	0,049	0,501	0,071	0,075	-0,031	0,0002
Port de charges lourdes (oui vs non)	0,121	0,1802	-0,036	0,0026	-0,033	0,602	-0,058	0,1205	-0,052	<,0001
Position debout prolongée (oui vs non)	0,067	0,3924	-0,010	0,4247	0,148	0,0565	0,194	<,0001	-0,025	0,0011
Exposition à des postures pénibles (oui vs non)	-0,079	0,3543	-0,007	0,4975	-0,043	0,4682	-0,058	0,1054	-0,017	0,01
Déplacement à pieds fréquents (oui vs non)	-0,052	0,5068	-0,011	0,2912	-0,034	0,5253	-0,033	0,3195	-0,001	0,88
Devoir se dépêcher toujours ou souvent (vs jamais)	-0,030	0,7642	0,007	0,612	-0,111	0,1465	-0,033	0,44	0,029	0,001
Devoir se dépêcher parfois (vs jamais)	0,083	0,3131	0,021	0,0942	-0,044	0,5464	0,029	0,4786	0,032	0,0002
Devoir interrompre une tâche pour une autre (oui vs non)	0,013	0,8724	-0,002	0,8761	0,035	0,5214	-0,041	0,2112	-0,017	0,0066
Travail le samedi habituel ou occasionnel (vs jamais)	0,095	0,4565	-0,019	0,1419	0,014	0,8426	0,002	0,9685	-0,006	0,4628
Travail le dimanche habituel ou occasionnel (vs jamais)	-0,016	0,9343	0,062	<,0001	-0,079	0,2763	-0,021	0,6348	0,026	0,0021
Travail entre 5h et 7h habituel ou occasionnel (vs. jamais)	-0,085	0,3144	0,034	0,0021	-0,114	0,0792	-0,108	0,0076	0,051	<,0001
Possibilité d'intervenir sur la quantité de travail attribuer (toujours ou souvent vs parfois ou jamais)	0,099	0,1593	0,005	0,5769	0,010	0,8473	0,037	0,256	0,040	<,0001
Le supérieur hiérarchique indique comment il faut faire (oui vs non)	-0,046	0,7271	0,015	0,152	-0,061	0,3874	0,006	0,8763	-0,038	<,0001
Pouvoir interrompre son travail (oui vs non)	-0,038	0,6082	0,054	<,0001	0,016	0,7616	0,085	0,0077	0,032	<,0001
Règle des incidents de manière autonome (vs. Fais appel à une autre personne)	-0,045	0,6512	0,003	0,7583	0,027	0,6422	-0,014	0,6976	0,058	<,0001
Règle des incidents de manière autonome mais dans des cas spécifiés préalablement (vs. Fais appel à une autre personne)	-0,214	0,1095	-0,009	0,457	-0,083	0,2348	-0,073	0,1055	0,030	0,0001
		R2 = -2 %		R2 = 10,5 %		R2 = 2,7 %		R2 = 5,6 %		R2 = 23 %

Source : Enquête CT2019. Lecture : les coefficients positifs sont associés à un salaire plus élevé. La significativité du coefficient est indiquée par la « P value ».

L'analyse des facteurs associés au salaire horaire fournit un résultat majeur : aucune variable ne semble jouer un rôle positif ou négatif. Aucune variable n'est significative, contrairement à ce que l'on peut observer au sein de catégories plus larges comme l'ensemble des employés pour lesquelles l'ancienneté, le niveau de diplôme ou encore le fait de travailler en horaires atypiques sont associés à des modifications de salaires. Notons cependant que les autres métiers des services aux particuliers (pris dans leur ensemble ou pour les seules aides

à domicile) sont dans une situation comparable à celles des assistantes maternelles. Le salaire horaire n'est pas influencé par les variables de diplômes ou de conditions de travail.

Tableau 4. Equation du salaire mensuel Variable expliquée : Logarithme du salaire mensuel

Variable	Assistants maternelles		Employés (CSER = 5)		Aides à domicile aides		Personnels des services directs aux particuliers		Tous les salariés	
	Coef	Pr > t	Coef	Pr > t	Coef	Pr > t	Coef	Pr > t	Coef	Pr > t
Constante	6,936	<,0001	6,781	<,0001	6,426	<,0001	6,391	<,0001	6,855	<,0001
Ancienneté en mois	-0,001	0,2517	0,001	<,0001	0,001	0,0002	0,001	<,0001	0,001	<,0001
Avoir reçu suffisamment de formation (oui vs non)	0,058	0,5215	0,108	<,0001	0,151	0,0189	0,201	<,0001	0,091	<,0001
Diplôme initial inférieur au BEP (vs. BAC à Bac+2)	-0,206	0,1406	-0,149	<,0001	-0,141	0,1646	-0,152	0,0092	-0,153	<,0001
Diplôme_CAP_BEP (vs. BAC à Bac+2)	0,018	0,8875	-0,062	<,0001	-0,089	0,3473	-0,055	0,3107	-0,051	<,0001
Diplôme BAC+2 et au-delà (vs. BAC à Bac+2)	0,130	0,4395	0,057	0,0004	0,026	0,8447	0,033	0,6463	0,259	<,0001
Vie en couple (vs seul)	0,069	0,5198	0,023	0,0508	0,053	0,412	0,096	0,0165	0,061	<,0001
Exposition à des Mouvements douloureux (oui vs non)	0,026	0,816	-0,032	0,0449	0,013	0,8874	-0,008	0,8651	-0,050	<,0001
Port de charges lourdes (oui vs non)	0,178	0,1194	0,012	0,433	0,027	0,7277	0,096	0,0363	-0,029	0,0012
Position debout prolongée (oui vs non)	0,079	0,4229	-0,167	<,0001	-0,083	0,3816	-0,058	0,2406	-0,124	<,0001
Exposition à des postures pénibles (oui vs non)	0,057	0,5954	-0,007	0,5907	-0,169	0,0214	-0,078	0,0787	-0,010	0,2139
Déplacement à pieds fréquents (oui vs non)	0,072	0,4644	0,047	0,0005	0,098	0,142	0,065	0,1088	0,030	0,0003
Devoir se dépêcher toujours ou souvent (vs jamais)	-0,043	0,7228	0,101	<,0001	0,148	0,1224	0,071	0,1773	0,133	<,0001
Devoir se dépêcher parfois (vs jamais)	0,143	0,1668	0,100	<,0001	0,155	0,0858	0,129	0,0103	0,106	<,0001
Devoir interrompre une tâche pour une autre (oui vs non)	0,021	0,8415	0,104	<,0001	0,051	0,449	0,180	<,0001	0,058	<,0001
Travail le samedi habituel ou occasionnel (vs jamais)	0,180	0,2624	0,025	0,1102	0,199	0,029	0,162	0,0017	0,020	0,0283
Travail le Dimanche habituel ou occasionnel (vs jamais)	0,094	0,6979	0,100	<,0001	0,187	0,0413	0,089	0,1061	0,039	<,0001
Travail entre 5h et 7h habituel ou occasionnel (vs. jamais)	0,007	0,9504	0,148	<,0001	0,182	0,0238	0,187	0,0001	0,144	<,0001
Possibilité d'intervenir sur la quantité de travail attribuer (toujours ou souvent vs parfois ou jamais)	0,027	0,7599	-0,009	0,4701	0,034	0,6107	-0,001	0,9796	0,045	<,0001
Le supérieur hiérarchique indique comment il faut faire (oui vs non)	-0,172	0,3049	0,005	0,732	0,085	0,3302	-0,011	0,8241	-0,057	<,0001
Pouvoir interrompre son travail (oui vs non)	-0,087	0,358	0,032	0,007	-0,015	0,8189	-0,082	0,0364	0,070	<,0001
Règle des incidents de manière autonome (vs. Fais appel à une autre personne)	0,020	0,8722	0,018	0,1489	0,025	0,7215	0,041	0,3453	0,089	<,0001
Règle des incidents de manière autonome mais dans des cas spécifiés préalablement (vs. Fais appel à une autre personne)	-0,101	0,5476	0,036	0,0136	-0,005	0,9524	0,082	0,1433	0,051	<,0001
	R2 = 5,2 %		R2 = 23,3 %		R2 = 21,2 %		R2 = 17 %		R2 = 30 %	

Source : Enquête CT2019. Lecture : les coefficients positifs sont associés à un salaire plus élevé. La significativité du coefficient est indiquée par la « P value ».

L'analyse menée sur les salaires mensuels renforce les constats précédents. L'ensemble des variables testées demeurent sans impact significatif sur la rémunération des assistantes maternelles alors que la plupart des variables de diplômes, ancienneté et conditions de travail ont une influence sur le salaire des employés, y compris, bien que dans une moindre mesure, ceux des professions des services aux particuliers.

On retrouve ici des résultats assez classiques : le « consentement à payer » des parents employeurs demeure très rigide (autrement dit leur acceptation d'une augmentation du prix est très faible même en l'échange d'une amélioration de la qualité du service) et ne permet pas de valoriser d'éventuels niveaux de formations supplémentaires (Fagnani et Math, 2012) ni l'expérience acquise. Cette situation est par ailleurs renforcée par l'existence d'une réglementation qui encadre strictement les niveaux de rémunérations possibles. Seules les variables quantitatives vont alors jouer un rôle : la durée du temps de garde et le nombre d'enfants gardés. Cette dernière information n'est pas disponible dans les grandes enquêtes nationales que nous mobilisons mais les entretiens semi-directifs permettent de l'illustrer abondamment : atteindre le Smic nécessite au moins trois enfants à temps plein tandis que le fait d'avoir des contrats courts ou trop peu de contrats conduit, dans le cadre de la réglementation actuelle, à des rémunérations particulièrement basses.

Moi, j'estime que pour avoir un SMIC, il faut 4 enfants en permanence à 35h ou plus pour pouvoir avoir un salaire correct ! (Annabelle)

Mais ce n'est pas des temps pleins ; on ne tourne plus avec des temps pleins. On ne tourne plus. C'est des 2 jours, alors j'en ai un que j'ai 2 jours, après j'en ai un que j'ai que 4 matinées, donc de 6h30 à 13h30 enfin 13h15. On ne tourne plus forcément avec des temps pleins, non ! J'ai une petite fille que j'ai 4 jours de 7h00 à 17 h ... 30 ; enfin une fois 17h une fois 17h30 comme aujourd'hui. Et après j'ai une petite fille 7h30-4h1/2 mais qui rentre à l'école ici en septembre, mais je l'ai 4 jours semaine. (Valentine)

Je ne gardais qu'un enfant donc je ne gagnais pas assez et donc il a dû me donner une pension compensatoire pendant 2 ans pour pouvoir divorcer. L'avocate lui a dit vous ne pourrez pas divorcer de madame si vous ne lui donnez rien parce que ses ressources ne sont pas suffisantes. Bon après ça a vite changé, parce que dès que j'ai téléphoné à la crèche (familiale), ils étaient enchantés de pouvoir augmenter le quota d'enfants. (Virginie)

Ça dépendait de ... parce que en général je n'en ai jamais pris 4 à temps complet, 4 à temps complet ça va, on s'en sort financièrement, mais c'est rare qu'on en ait 4 à temps complet et puis moi je ne me vois pas avec 3 bébés et un plus grand, quoi ! à mon âge je ne pourrais plus. Je ne m'en sens plus capable. De toute façon je me suis toujours arrangée pour avoir un bébé et 1 un peu plus grand (Véréna)

Au total, deux éléments se conjuguent pour déterminer le niveau de revenu des assistantes maternelles : la régulation des aides et des tarifs par les pouvoirs publics qui vont encadrer les différentes composantes de ce qui constitue le revenu disponible et la quantité (nombre d'heures et nombre d'enfants) de travail que la salariée est en mesure de fournir. Ces deux éléments ont sensiblement évolué depuis 20 ans.

2. Un revenu médiocre et une précarité qui persiste

L'analyse de la dynamique des salaires depuis le début des années 2000 fait apparaître une tendance relativement positive (section 2.1) mais les niveaux de revenus demeurent médiocres et marqués par une forte variabilité (section 2.2)

2.1 Des revenus croissants et jugés plutôt satisfaisants

Entre 2005 et 2019, la hausse des rémunérations mensuelles des assistantes maternelles est sensible. Alors qu'il apparaissait comme nettement inférieur à celle des autres métiers de niveau employé, le salaire mensuel moyen de la profession s'en rapproche nettement aujourd'hui (tableau 8). Il dépasse par exemple celui des aides à domicile ou des agents des nettoyeurs et correspond pratiquement au niveau du Smic mensuel à temps

plein (97,5 % alors qu'il n'atteignait que 70 % de celui-ci en 2005). Cette hausse visible dans les données de l'enquête emploi est confirmée par les données administratives (Vroylandt et Paliot, 2017) et peut s'expliquer par plusieurs mécanismes complémentaires (que l'on retrouve d'ailleurs pour d'autres métiers comme celui d'aide à domicile, mais avec une intensité renforcée pour les assistantes maternelles) : hausse des aides publiques accordées aux parents, accroissement du nombre d'enfants gardés par une assistante maternelle, tension sur les prix dans certaines zones géographiques, etc.

Les données ne permettent pas pour le moment de repérer un moment particulier d'inflexion de la hausse, la croissance des rémunérations semble relativement régulière sur l'ensemble de la période. Les entretiens semi-directifs permettent également d'illustrer les hausses de tarifs que les professionnelles ont pu pratiquer et éclairent parfois les mécanismes spécifiques qui caractérisent des augmentations salariales décidées par les salariées : clairement les niveaux de salaires se rapprochent bien plus de « prix » (partiellement fixé par un vendeur) que de salaires (proposés par un employeur) au sens classique. De plus, on peut noter le rôle probablement important des nouvelles technologies et notamment d'internet et de certains sites (TopAssmat.fr ou Nounou.fr par exemple) dans la diffusion d'informations sur les tarifs horaires et la construction d'un 'prix de marché' sur certains territoires (cf. chap 6).

Tableau 5. Evolution des rémunérations mensuelles

En € net (2019)	2005	2008	2013	2019
Assistants maternelles du particulier employeur	677	845	1 007	1 233
Employés (CSER = 5)	1 127	1 219	1 299	1 383
Employés femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	1 061	1 140	1 225	1 315
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	703	811	872	874
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	771	861	968	1 062
684A – Nettoyeur et agents d'entretien	792	853	893	938
Ensemble des salariés	1 572	1 684	1 838	1 996
SMIC	961	1 044	1 130	1 266
Pour les assistantes maternelles (en % du SMIC)	70,4 %	81,0 %	89,1 %	97,4 %
En % du salaire moyen	43,1 %	50,2 %	54,8 %	61,8 %

Source : Enquête emploi, 2005-2019.

Les entretiens ont permis de souligner qu'une partie non négligeable des salariées interrogées jugeaient plutôt correcte la rémunération perçue, à conditions de prendre en compte toutes les sommes reçues et de ne pas subir de trop d'aléas dans l'obtention des contrats.

Quand j'ajoute les frais de repas + les indemnités d'entretien, je suis rarement à moins de 2200€/mois. Donc forcément, ce niveau -là, je m'en satisfais ++, c'est normal. (Annabelle)

Les contrats, je ne pleure pas. Il ne m'en manque pas. Financièrement je m'en sors toujours avec à peu près le même salaire donc je ne me plains pas. (Virginie)

D'autres éléments extérieurs sont cependant également nécessaires pour que le salaire puisse être jugé convenable. Le rôle du « marché local » demeure par exemple important :

Honnêtement, si on calcule bien -j'entends beaucoup dire « assistantes maternelles ce n'est pas bien payé » - Moi je ne suis pas d'accord. Si on a bien compris comment calculer son salaire, je trouve qu'on ne s'en sort pas trop mal hein. Après ça dépend des régions et des villes. Je sais qu'il y a certaines villes où comme il y a beaucoup d'assistantes maternelles.... (ici) il n'y a pas beaucoup d'assistantes maternelles. Moi je sais que quand j'ai commencé on était très nombreuses, aujourd'hui ce n'est plus le cas. Il y a eu beaucoup de départs en retraite alors que la population augmente. (Inès)

Mais le jugement positif peut également provenir d'exigences modérées, notamment lorsque le revenu de l'activité s'inscrit dans la configuration familiale :

Q : vous recevez 1 300

R : plus ou moins oui

Q : dans votre poche, je veux dire, tout déduit

R : oui, à peu près

Q : et ça vous convient

R : oui (3x) oui ça va, mon mari est à plein temps, c'est pour ça, même si je peux prendre un 3^e enfant pour l'instant ça va très très bien. Je n'ai pas besoin. Je préfère la qualité à la quantité.

Et j'ai ma petite encore qui est là, même si elle va à l'école en septembre, (Cécile)

Ces observations issues des entretiens font écho aux données statistiques. En effet l'enquête Conditions de Travail dispose d'une question relative au sentiment d'être ou non correctement rémunéré. Les résultats sont, comme nous l'avons signalé dans la partie sur la reconnaissance (chapitre 2), moins mauvais pour les assistantes maternelles que pour l'ensemble des salariés des services aux particuliers : alors que 56 % de ces derniers s'estiment mal ou très mal payés, ce n'est le cas « que » de 43,5 % des assistantes maternelles du particulier employeur. En termes de dynamique, les déclarations des assistantes maternelles témoignent également d'une légère amélioration de la situation (45 % s'estimaient en 2013 mal ou très mal payées) qui tranche avec la dégradation observable pour les autres catégories (passage de 43 % à 44,5 % pour l'ensemble des employés et de 48 % à 58 % pour les aides à domicile).

2.2 Mais qui demeurent faibles et variables sauf à accroître fortement la charge de travail

La perception d'un salaire jugé convenable demeure cependant partielle. Certes les rémunérations ont connu une hausse certaine au regard du Smic ou de la moyenne des rémunérations des employés mais ils demeurent à des niveaux relativement bas, compte tenu des investissements nécessaires, qu'ils soient matériels ou psychologiques. La motivation financière est ainsi unanimement mise de côté au profit d'une éthique de la « vocation ».

Quand je vois ce que c'est et les frais qu'il y a, il ne faut pas être motivée par le salaire quand on fait ce métier ! (Charlène)

« Et puis j'ai entendu, moi, voilà, assistantes maternelles c'est une vocation. Mais ça m'insupporte quoi ce mot ! Non, mais sans déconner quoi la vocation alors .. une fois, il y en a qui parlaient des (bas) salaires et qui disaient « oui mais assistantes maternelles c'est une vocation ! » Ben, j'ai dit, la vocation ce n'est pas elle qui paye les factures ! Donc sous couvert de vocation, il faut être payée une misère et tout accepter...Ben non. » (Florence)

Plus encore, si les rémunérations mensuelles ont sensiblement cru, une part s'explique par l'accroissement de la charge de travail et notamment un allongement de la durée hebdomadaire qui atteint près de 42 heures en moyenne (soit environ 2 heures de plus qu'en 2005) contre un peu plus de 32h20 pour l'ensemble des employées (stable entre 2005 et 2019). L'augmentation du nombre d'enfants gardés par assistante maternelle joue ici également un rôle probablement déterminant (Vroylandt, 2016) mais que les enquêtes nationales ne permettent pas de tester. Ainsi, parfois le jugement sur le salaire est mis en balance avec un investissement temporel particulièrement important.

La fatigue est là aussi parce que ça fait plusieurs années où je suis à plus de 50h/sem. Je m'en sors bien comme ça hein. Le fait d'être organisée, bon quand il y a des journées quand je fais parfois 6h15 – bon c'est très rare, après avant je finissais à 19h tous les jours sauf le mercredi- donc c'est vrai que c'est fatigant. (Annabelle)

Si les taux horaires ont également connu une réelle croissance (+ 66 % contre +17 % pour les femmes employées), ils demeurent néanmoins significativement en dessous du Smic : 6€83 pour les assistantes maternelles, qui sont le seul groupe professionnel, dans notre comparaison, à rester sous le SMIC horaire (de 7€92 en 2019). D'autant que cette croissance doit être mise en relation avec une augmentation importante des niveaux de qualification et du prix des logements et des loyers qui constituent une part du service produit par les assistantes maternelles, celles-ci utilisant leur logement comme lieu de travail.

Tableau 9. Durée hebdomadaire et rémunération horaire

	Durée hebdomadaire		Salaire horaire théorique (*)	
Salaire moyen	2005	2019	2005	2019
Assistants maternelles du particulier employeur	39,9	41,83	4,09	6,83
Employés (CSER = 5)	33,6	33,3	8,36	9,91
Employés femmes (CSER = 5 et sexe = femme)	32,4	32,4	8,32	9,74
Aides à domicile, aides ménagères, travailleuses familiales	24,9	24,3	7,45	9,14
Personnels des services directs aux particuliers (CSEI = 56)	31,7	31,15	6,3	8,68
684A	26	24,75	7,9	9,02
Salariés	36,3	36,4	10,2	12,6
SMIC			6,34	7,92
Pour les assistantes maternelles (en % du SMIC)			64,5 %	86,2 %
En % du salaire moyen			40,1 %	54,2 %

Source : Enquête emploi, 2005-2019. (*) le salaire est dit théorique car il s'agit du salaire mensuel divisé par le nombre d'heures hebdomadaires multiplié par 4,3 (semaines).

De même, le niveau de revenu doit être relativisé par l'instabilité qui le caractérise encore, en dépit de la généralisation de la mensualisation. Les salaires fluctuent avec le nombre de contrats, dont la variation est inhérente à cette activité auprès d'enfants de moins de 3 ans qui demande de chercher sans cesse de nouveaux employeurs.

Ben ça fluctue. Ça va de 1300 à 2000€. (...) Et j'ai voulu rembourser mais comme je suis toujours, enfin comme mon salaire n'est jamais pareil, c'est compliqué. (...) C'étaient des difficultés périodiques parce qu'il y a eu des moments où au RAM on n'avait pas de travail, je ne sais pas pourquoi mais on ne nous envoyait pas de travail. Je ne sais pas. Donc il y a eu une période comme ça ; toutes les assistantes maternelles étaient sidérées. On n'avait pas du tout du tout de travail. (Corinne)

L'activité je sais qu'elle va fluctuer. Là, pendant 1 an et demi, je crois que j'étais à ce niveau de rémunération, si ça doit baisser ce n'est pas dramatique, ça reviendra. (Annabelle)

C'est un métier précaire. Je pense que ça reste un métier précaire (Catherine)

Deux contrats qui vont partir. Et je devais garder Nicole jusqu'en fin juin (... vacances chez sa grand-mère qui n'auront pas lieu) et Anne aussi. Je me suis dit ouh la la ! déjà juillet aout ça fait 2 contrats en moins. Parce que moi je calcule quand même. Et finalement la maman de Nicole m'a demandé si je pouvais la prendre au mois de Juillet, et moi ça m'arrange (explique la satisfaction des 2 côtés) et Anne jusqu'en mi-juillet (elle réexplique). [Anne ce sont surtout :] les horaires qui me fatiguent. (Carmela)

Au-delà de l'avancée en âge des enfants, d'autres aléas peuvent venir réduire le volume d'activité et donc les rémunérations. Les parents peuvent modifier leurs demandes en raison de changements professionnels, de maladie des enfants ou encore être attirés par l'ouverture de places en crèches.

Les crèches à un moment ce n'était pas bien fait ici. Elles téléphonaient aux mamans des enfants, qui étaient déjà chez la nounou, pour récupérer ces enfants-là, qui avaient grandi et que dans ce cas, elles avaient de la place pour ces enfants-là. Y a des collègues qui ont été volées comme ça. Elles pleuraient hein, parce qu'elles n'avaient plus de boulot ! Et elles (les crèches) menaçaient que sinon la place elle serait perdue pour le second. Donc les mamans se sentaient obligées... (Virginie)

Les comportements des parents employeurs sont parfois compliqués pour les assistantes maternelles. Dans le chapitre sur les conditions de travail, à propos des risques psychosociaux, nous avons pu montrer que si les conflits n'étaient pas nombreux ils avaient néanmoins concerné au moins une fois chaque salariée. Or la plupart des tensions avec les employeurs vont avoir des répercussions sur le versement des salaires. Les sites professionnels et les forums en témoignent également¹⁹, se faire payer n'est pas toujours évident pour les assistantes maternelles. Ces pertes concernent le plus souvent des heures complémentaires ou supplémentaires, non ou mal décomptées, qui peuvent parfois impliquer des sommes conséquentes.

Je ne suis pas quelqu'un de chiant mais je veux dire j'ai fait, j'ai fait des heures qui ne m'ont pas été payées, là en fin de contrat quand vous écrivez dans le contrat mettons, donc moi depuis 16 ans je fais les fiches de paye moi-même, j'ai été roulée la première fois je n'ai pas été payée pendant trois mois par une dame et je n'ai jamais récupéré mes salaires. Le seul problème c'est que là je lui ai dit ben voilà je vous ai bien inscrit monsieur que tous les jours fériés étaient payés rémunérés payés, et il ne me les a pas payés, là en fin de contrat il ne me les a pas payés. J'ai fait des heures du coup j'ai dépanné sa dame parce qu'il y avait eu un souci de santé, ben je n'ai pas été payée. (Valentine)

Elle ne dit rien mais moi ça me bloquait parce qu'elle arrivait des fois tard, donc moi après je pouvais plus aller faire mes courses, c'est un peu gênant quoi. (rit) A l'époque non je ne les [les heures supplémentaires] comptais pas et une fois le papa. Parce que le problème c'est la maman qui vient et c'est le papa qui déclare. Alors une fois le papa il me dit 'et vous avez fait des heures en plus', je regarde j'avais noté sur mon calendrier, je lui dis : oui il y a ça ça et ça. Il me regarde tout bête et je me dis il me demande, donc ... il ne m'avait jamais compté les heures supplémentaires mais là il me dit 'mon employeur ne me paye jamais d'heures supplémentaires' «Oui mais -je lui dis- vous, vous êtes cadre ! Moi je ne suis pas cadre ! », et à l'époque on était payées - je ne sais pas- 2€ de l'heure et je lui dis « vous n'êtes pas payé 2€ de l'heure non plus ». Moi je lui ai répondu, il n'était pas content, et puis j'en ai parlé un peu avec la maman, vu que ça se passait bien, mais bon ! (Verena)

Enfin les évènements personnels qui viennent impacter le logement (travaux, déménagements) ont des conséquences immédiates et parfois radicales sur l'activité.

Ah oui ! la dame elle revient pour revoir le logement tout ça. L'agrément reste valable 5 ans, mais ils viennent voir si la maison est conforme, quoi ! et moi je n'ai pas pu travailler pendant un an parce qu'on a fait des gros travaux dans la maison, d'isolation, donc pendant un an je n'ai pas pu accueillir les enfants ! (Verena)

J'en ai eu [une période de chômage] parce que j'ai déménagé dans un logement neuf donc c'était vide, tout n'était pas sécurisé. Du coup, j'ai vraiment pris le temps au chômage de tout emménager, ça a duré 9 mois quand même et après j'ai repris directement. Après, on est quand même bien situés, on est entre les axes autoroutiers, les métros. (Dalila)

Ainsi de nombreux éléments se cumulent pour faire du salaire des assistantes maternelles un cas à part des salariées et même de leurs investissements matériels, il est directement négocié avec les employeurs sous la

¹⁹ https://lesprosdela petiteenfance.fr/vie-professionnelle/conditions-de-travail/severine-assistante-maternelle-jai-peu-despoir-de-toucher-mes-3000-euros-de-salaires-impayes?utm_source=sendinblue&utm_campaign=Newsletter%202909&utm_medium=email

forme d'un taux horaire qui ressemble, à s'y méprendre (y compris pour les premières concernées), au prix d'un service vendu sur un marché plus que d'un salaire déterminé par l'employeur... Les entretiens que nous avons pu réaliser fournissent alors des éléments intéressants sur la façon dont ce prix ou salaire horaire est construit ou déterminé.

3. Comment fixer le « prix » ?

Le travail des assistantes maternelles est ancré dans l'éthique du soin aux autres. Les salariées accordent une place prépondérante à l'utilité sociale de leur activité... mais leur statut les place dans l'obligation d'agir comme si elles commercialisaient un service. Elles doivent parfois rechercher des parents-employeurs-clients, via la mise en scène de leurs compétences et de leur domicile y compris via internet. Elles doivent ensuite négocier les contrats et leurs implications non seulement en termes d'horaires mais également en termes de prix (dans les limites d'une fourchette imposée par les réglementations). Les critères de fixation du « prix » sont ainsi aussi, sinon plus, ambigus et conflictuels que ceux qui définissent une bonne assistante maternelle du point de vue des parents (Vozari, 2014) ou de celui des régulateurs (Cresson *et al.* 2012). Les ambiguïtés qui peuvent surgir de la coexistence d'un double registre (coopération éducative avec les parents et négociation avec les employeurs) sont parfois difficiles à gérer et impliquent des stratégies de contournement. Cette situation est d'autant plus délicate que le salaire demeure fixé sur la base d'une négociation (certes encadrée par des dispositifs réglementaires stricts) d'un montant horaire davantage perçu, par les parents, comme le prix d'un service que comme un salaire.

C'était difficile stratégiquement au début pour moi de planter ce cadre contractuel car ça fait un peu « ils font ça pour l'argent », cette fameuse phrase... mais parce que si on ne s'entend pas là-dessus on ne pourra pas aller sur le reste. Donc il y a beaucoup de fois où j'avais l'enthousiasme de partager toute ma partie sur ce qu'on va faire avec les enfants, la relation avec eux... et je passais des heures à parler avec des parents et à les recevoir et au final quand on arrivait aux conditions du contrat, il y avait pleins de parents avec qui ça ne marchait pas. Maintenant j'ai inversé même si je fais attention car en tant que parent on veut mettre son enfant dans un endroit où il sera choyé, on pourra partir tranquille et si le premier échange c'est les conditions... donc au niveau communication c'est un équilibre à trouver pour qu'on ne perde pas notre temps respectivement et qu'on soit clair sur le cadre. Mais personne ne m'a jamais dit c'est trop cher. (Charlène)

Après je ne cherche pas à faire, je ne suis pas une « machine à fric » mais bon ça reste quand même notre salaire. (Annabelle)

Ainsi non seulement les assistantes maternelles sont fréquemment amenées à gérer elles-mêmes la relation d'emploi et ses ambiguïtés (3.1) mais elles doivent également construire un « prix juste » (3.2).

3.1 Un rapport salarial inversé : devoir gérer la relation d'emploi ?

Le caractère très particulier du statut des assistantes maternelles est aujourd'hui bien documenté. Le système du particulier employeur est une spécificité qui crée une situation inversée par rapport à la norme d'emploi où un employeur disposant de compétences professionnelles gère une pluralité de salariés. Ici, les salariées disposent bien souvent de meilleures (ou de moins mauvaises) compétences dans la gestion administrative de la relation salariale. Elles sont également seules face à une pluralité d'employeurs. Elles estiment parfois être en position de « recruter » les parents.

Donc formation initiale puis secourisme puis communication pour trouver, pour recruter (rires) même si c'est moi l'employée ! (Annabelle)

Alors tout ce qui est mensualisation et tout ça je leur explique forcément. Alors ça va c'est des profs de maths (rire). Cette année ils comprennent la logique avec le truc des congés payés ! Parce que quand on n'est pas dedans, il faut comprendre. Moi j'ai mon cahier avec tous mes trucs pour être sûre de pas me tromper. Et en général à la fin du mois, je note tout. J'ai mon agenda et puis tout est noté jour par jour : les heures d'arrivée, de sortie, quand il y a des heures supp'-en général il n'y en a pas- les jours de présence d'enfant, les repas, les goûters puis je leur fais un petit coupon et ils ont plus qu'à rentrer les chiffres. Voilà. (Inès)

Oui, je leur envoie un récapitulatif. Alors au début je laissais faire puis il y a eu des erreurs, pleins de questions et pleins de bidouillages. J'ai fait « bon, on arrête. » Maintenant je fais un récapitulatif mensuel où je mets toutes les infos, tout ce qui s'est passé dans le mois : les horaires, les trucs, si y a des jours à enlever... Ils vérifient. Ils signent puis ils s'en servent de base pour remplir. (Mélina)

Je sais faire mes fiches de paie, ce qu'on me demande mais ... Honnêtement pendant le confinement, ça m'a porté un petit peu préjudice.

Parce qu'honnêtement, mes fiches de paie, moi je les fais moi-même et honnêtement Pajemploi il y a souvent des erreurs. C'est... J'ai abandonné de vérifier après les parents parce que comme c'est moi qui les fais je vois ce qu'ils déclarent et je sais, je leur dis ce qu'ils doivent déclarer mais il y a souvent des erreurs. Il y a toujours un problème sur les fiches de paie de Pajemploi et quand on leur dit, des fois, ils ne savent même pas le régler. Moi, j'ai eu pendant des mois et des mois des problèmes sur mes heures complémentaires, ils n'ont jamais su les régler. Et du coup, ma fiche de paie était fausse. Au moment de ma retraite, il y aura... bon c'est tout, ce n'est pas très grave, je me dis tant pis. Mais mes fiches de paie Pajemploi, quand il y a des heures complémentaires, elles ne sont pas bonnes. (Léonie)

Si certaines assument pleinement le rôle de gestionnaire, d'autres cherchent à rappeler chacun à ses responsabilités et veillent à laisser aux parents la tâche de réaliser ou tout au moins contrôler les fiches de paie.

Alors, j'essaie toujours de faire attention au positionnement parce que je ne veux en même temps pas m'afficher comme me substituant à ce qu'ils sont censés faire. En même temps je suis compréhensive avec le fait que devenir expert pour maximum 3 ans de contrat... (...). J'essaie donc de faire attention et de leur expliquer que j'ai des outils de mon côté, que je leur ferai toujours une proposition ; qu'ils vérifient de leur côté et voilà. Donc en fonction des parents, il y en a qui vont vérifier, qui vont le faire ; il y en a -et ça m'embête- qui ne vérifient rien, ils me font confiance sur tout je fais des captures d'écran, des tableurs et ce n'est passé par le syndicat. Ils nous disent que s'il y a une erreur alors qu'on a bien rempli les tableaux, il y a une protection juridique de leur part ; on est soutenue. (Charlène)

Mais inversement laisser cette responsabilité aux parents, quand bien même ils sont effectivement censés l'exercer, peut aussi être source de complication :

C'est la maman, enfin c'est l'employeur, c'est eux qui font la paye. Alors des fois pour être payée c'était un petit peu compliqué ... (Verena)

Je m'étais fait un lumbago au mois d'octobre (2020), j'étais en arrêt 3 semaines et il fallait un certificat de multi-employeurs, sauf que je ne pouvais pas le deviner ; chaque employeur a dû me faire une déclaration personnelle mais avec la même phrase. Donc j'ai dû envoyer un message à chaque employeur alors qu'un salarié normal il pose sa feuille de soin et il part, c'est tout. Donc il y en a eu pour 1 semaine. Donc c'est pour ça que je vous dis je trouve qu'on n'a pas de statut juridique clair. (...) Après voilà c'est ce statut inversé entre employeur et employé qui pose problème : nous sommes les employés mais c'est nous qui recrutons les employeurs. Dans une formation on nous avait dit ça que les rôles étaient inversés mais pas juridiquement. (Dalila)

Non, j'ai demandé aux parents qui les font parce que moi j'ai une imprimante qui marche très peu à chaque fois ou on paye un prix exorbitant et ça ne marche pas beaucoup. Puis après on m'a dit « de toute façon les parents c'est ton patron donc c'est à eux à fournir la fiche de paie. » C'est un peu dur de les avoir. (Virginie)

Pour autant ce statut qui se rapproche de l'indépendance peut aussi représenter des avantages pour les assistantes maternelles en leur donnant une plus grande autonomie, notamment dans la sélection des enfants (et surtout de leurs parents) mais également, quand elles ont acquis une certaine expérience, dans la gestion des périodes de congés.

Mais assistantes maternelles, je trouve que justement on n'est pas notre propre patron mais on peut se créer une liberté, une marge de créativité pour dire « Moi c'est comme ça que j'ai envie de travailler : est-ce que ça vous intéresse ? ». (Charlène)

Je suis contente de l'avoir fait. Maintenant je suis contente aussi de m'être mise indépendante et puis ça se passe bien et puis je ne dois plus faire de conduite. (Elle a quitté la crèche familiale parce que) Ils ont changé de direction. Et puis on n'avait pas le choix ; de choisir les parents. Parce que des fois on a des atomes crochus avec les gens et y a d'autres on sent que ça ne va pas passer parce que c'est un petit peu trop bourgeois ou parce que c'est madame qui veut faire Montessori ou des choses comme ça. Voilà. Mais on était obligée de les prendre. (Virginie)

Sinon, à partir du moment où j'ai plusieurs employeurs, c'est moi qui fixe les semaines de congés. Bon, je préviens les parents longtemps avant. (Annabelle)

3.2 Les critères d'un prix « juste » ?

Les entretiens nous ont permis de questionner les assistantes maternelles sur leur prix et la façon dont elles les avaient déterminés. Trois grandes catégories d'argumentations, qui ne sont pas sans évoquer les critères de grandeur mis en avant par Boltanski et Thévenot (1993), apparaissent : la relation au « marché », la volonté de faire reconnaître une expertise et enfin la dimension sociale de leur activité.

Le premier type de justification ou de références renvoient en effet à la dimension marchande l'activité. Le caractère territorialisé du salaire des assistantes maternelles est largement documenté (Iraci et Lallement, 2018) et se retrouve explicitement dans les entretiens. Le 'prix de marché' (entendu comme le prix du produit résultant de la confrontation entre une offre et une demande) est recherché à partir de la comparaison avec les collègues.

On discute quand même assez ouvertement avec les collègues du quartier. Oui franchement ici sur M. je n'ai pas à me plaindre, on s'entend bien entre nous. Il n'y a pas de on se tire dans les pattes, on se pique des contrats. (...) Mais j'ai beaucoup de collègues qui ont augmenté leurs tarifs comme moi en fait. Elles attendent la fin du contrat et... Là c'est d'ailleurs ce que je vais faire aux nouveaux contrats de la rentrée. (Donc là) je vais passer à 3,90. (Inès)

Pendant longtemps j'étais à 3,20€, ce qui est ... Mais quand j'ai commencé ... en formation on ne m'a rien dit et puis j'étais en formation avec des personnes d'autres quartiers, d'autres villes où il y a plus d'assistantes maternelles et où les tarifs étaient plus bas. Donc j'ai suivi. Bon, j'ai vite augmenté. Maintenant j'ai compris le principe du montant journalier. Et là, je suis entre 3,80 et 4€ pour les temps pleins. » (Mélina)

Non je ne sais pas trop comment ça se passe donc je suis restée au même tarif. Je suis à 4€. J'ai la chance d'avoir une amie qui est assistantes maternelles, que je connais depuis longtemps et donc je connaissais déjà ses tarifs. (Florence)

Non, j'ai un barème et puis c'était les collègues qui me disaient : « faut que t'augmentes, t'es pas assez chère. Tu dois augmenter. Ce n'est pas bien. Oui, on en a discuté. (Virginie)

Je vois un peu au niveau... j'ai ma collègue je voyais un peu avec elle on essaye de se voir ensemble Tout au début je crois que je faisais 2,80 après j'ai augmenté, j'ai augmenté j'ai augmenté par rapport aux autres... il y en a qui prennent beaucoup plus mais moi je trouve que 3,80 ça va. (...) après il y en a qui demandent plus de 4 euros je crois sur L., à H. je crois que ça doit être 3,80 je pense, mais ... (Carmela)

Si pour beaucoup la discussion relative aux tarifs pratiqués est jugée facile, pour quelques-unes au contraire le sujet est quasiment tabou.

R : Je ne sais pas du tout. Vous savez que c'est un sujet tabou ; les collègues ne vous le diront pas.

Q : Ah bon ? Et sur nounou top, vous ne regardez pas les tarifs affichés ?

R : Non car c'est possible de le cacher. Mais c'est un sujet tabou entre assistantes maternelles, il n'y en a aucune qui vous dira moi je suis à tant de l'heure. (Elisa)

Mais dans la grande majorité des situations observées, les assistantes maternelles trouvent un moyen de comparer leur salaire horaire à celui qui se pratique dans leur commune, éventuellement en recourant aux informations centralisées par le Relais de Petite enfance.

Oui bien sûr, je suis à 3,90 de l'heure et 3,80 de frais d'entretien. [je les ai fixés] avec l'aide du RAMI parce que à la base je voulais faire 3,50 parce que je ne savais pas du tout. Et du coup au Rami ils m'ont dit, non ici sur L. La moyenne c'est 3,70-3,80. J'ai dit ah bon ! parce que moi je n'étais pas du tout... (Cécile)

Au-delà de la comparaison avec un 'prix de marché' au niveau local, une forme de démarche commerciale se retrouve également dans les méthodes de fixation des tarifs (dégressifs en fonction des volumes horaires ou encore croissants avec l'obtention de davantage de contrats).

Non. Les 1^{er} années, on a un peu peur de pas trouver de contrat et donc, du coup, c'est vrai qu'on se laisse « prendre ». (Inès)

C'est vrai qu'on en a discuté et il y en a une (ma voisine d'en face) qui me dit « c'est quoi toi ta grille ? Ça ne te dérange pas de me la communiquer ? » J'ai dit « pas de souci ». Je lui ai filé et elle, elle se base là-dessus maintenant aussi parce qu'elle avait tendance à ne pas demander grand-chose. Et le fait d'être un peu alignée, ça permet aussi si les différents parents vont nous voir... Après voilà si y en a une qui veut récupérer tout le monde en mettant 2,70/h c'est son problème mais au final, ça ne sert à rien de casser le marché non plus. Même qu'à 4,50 ou 6€, je suis sûre qu'on bosserait. A partir du moment où on propose quelque chose qui vaut ce prix-là. (Annabelle)

Si une dimension « marchande » est souvent dominante dans le choix du prix, elle demeure mise à distance et ne constitue pas le critère de justification principal. D'autant que le prix est également présenté comme un révélateur de la valeur du service, voire de la valeur de l'assistante maternelle elle-même. Ainsi, même si le consentement à payer des parents n'est que peu sensible à la qualité du service, les salariées cherchent à faire valoir (et donc y compris financièrement) leur travail.

Moi j'ai réussi au fil du temps à assumer le fait que je fais le tarif plafond (4,20-25). Pour me respecter. Où est-ce que je me sens bien, que je trouve que mon travail est rémunéré à hauteur de ce que je propose et de ce que j'investis et j'ai trouvé que c'était là. Voilà. (Charlène)

Il faut défendre ton taux horaire par rapport à ton projet d'accueil et par rapport à ce que tu proposes aux familles. Ce n'est pas, 'on est au marché et selon la famille selon...' non, on propose, toi tu fais un certain travail avec les enfants, tu vas les accompagner de cette façon-là, et en face il y a un taux horaire qui est peut-être un peu plus que ta voisine, mais il faut l'expliquer, il faut savoir. Et je pense que les assistantes maternelles elles ne sont pas dans cette démarche-là mais c'est parce que c'est un manque je dirais de formation. On parle des projets d'accueil dans la formation des assistantes maternelles, mais c'est pareil, c'est survolé ! (Nadine)

La défense d'un taux horaire associé à une qualité professionnelle du travail réalisé n'apparaît en revanche pas lié au fait de suivre des formations. Certes, lorsque celles-ci sont effectuées régulièrement, elles sont mises en avant mais sans qu'il puisse y avoir un lien avec le prix demandé. En d'autres termes, la professionnalisation (au sens de croissance des formations formelles dans l'accès au métier et l'accompagnement de l'activité professionnelle) semble relativement indépendante de la logique de fixation des salaires, largement dominée,

de fait, par une approche marchande. Nous verrons que l'irruption et la diffusion des outils numériques de mises en relation viennent renforcer la dimension paradoxale de cette situation (cf. chapitre 6).

A nouveau le rôle du Relais petite enfance n'est pas anodin, comme en témoigne l'extrait ci-dessous où la responsable du RPE intervient directement dans la discussion avec l'assistante maternelle.

On ne marchande pas l'enfant, c'est votre travail qui a une qualité et 18 ans de pratique ce n'est pas peu. Vous pouvez le dire à un moment ou à un autre « moi ça fait 18 ans que je fais ça. Moi on m'a appris d'apprendre à faire ça et plus vous pratiquez des tarifs qui paraissent onéreux, plus les gens se disent « ben si c'est cher c'est que ça doit être bien ». Et si vous dites « bon je vais vous faire une fleur » et vous pratiquez un tarif parce qu'ils sont à bcp d'heures... ça justifie, ça valorise votre tarif, voire votre augmentation par rapport à d'autres qui ne l'ont pas encore fait... donc l'expérience (...) peut-être que vous allez être regardée différemment. On ne brade pas... (Camille, responsable de RPE)

Cependant la défense de la valeur de son travail et la volonté de proposer une meilleure qualité de service qui puisse faire l'objet d'une reconnaissance salariale plus importante se heurte au consentement et aux possibilités financières des parents. La volonté de « rester accessible », le fait de « se mettre à la place des parents » revient ainsi dans plusieurs entretiens.

Moi c'est ce que je dis, je ne sais pas si tu te rappelles, Marion, elle voulait baisser son taux horaire parce que c'était une famille qui ne pouvait peut-être pas se le permettre. (Nadine)

Oui, on en a discuté. Maintenant, je vous dis, maintenant je fais ce que je veux. Mais je ne vais pas les assommer les parents parce que je juge déjà qu'ils doivent donner un certain budget. Ils doivent quand même sortir ça tous les mois, donc je ne les assomme pas. (Virginie)

(Pendant le confinement) Le seul contrat qui m'a payé en chômage partiel, c'est le gros contrat avec 2 enfants (40h/semaine pour le plus jeune et le périscolaire de 20h = 700€/mois). C'est normal ; il faut aussi se mettre à la place des parents de temps en temps. Il ne faut pas que les critiquer, il faut se mettre à leur place. Je comprends. Je me dis que si eux ils étaient aussi au chômage partiel.... (Léonie)

J'ai du mal à ... parce que j'ai toujours peur d'étrangler les gens mais moi, c'est quand même du travail tout ça. C'est l'estime de soi qui est là quand même, c'est .. je suis nounou, je suis une auxiliaire de puériculture, je suis une animatrice mais me défendre et me mettre en avant c'est quand même compliqué pour moi – pour me vendre. Mais ça s'apprend hein. En fonction des années et des situations de vie, on sait de plus en plus le faire et au fur et à mesure de la maturité aussi, quand on vieillit surtout après les épreuves qu'on a passées ; comme là : devoir aller au Prud'hommes ! Être expédiée comme ça : Ça fait mal ! Mince. Quand même ! Et puis 4€. Qui est-ce qui travaille pour 4€ ? Mais après c'est un coût. Je sais bien que pour les parents c'est un coût.... (Corinne)

Enfin, les politiques publiques et notamment la fixation du plafond pour l'attribution du complément mode de Garde jouent un rôle important. Le plafond apparaît ainsi comme une contrainte réelle sur certains territoires et dans le cadre des « gros » contrats.

Conclusion

Analyser les rémunérations des assistantes maternelles peut emprunter deux voies principales.

La première consiste à retracer les évolutions observées et comparer les montants perçus avec ceux d'autres salariés. Dans ce cadre, le bilan semble, à première vue, encourageant : les assistantes maternelles voient leur salaire croître plus vite que la moyenne des employés depuis le début des années 2000, parce qu'il était alors au plus bas, et leur salaire mensuel se rapproche progressivement du Smic à temps plein. Mais cette vision d'une forme de rattrapage doit être fortement nuancée : non seulement les revenus demeurent parmi les plus bas mais surtout leur augmentation s'est accompagnée d'un accroissement majeur des exigences du métier (en temps de travail, en nombre d'enfants et donc en intensité du travail, en niveau de formation attendu, en qualité des logements et des matériels proposés, etc.).

Une seconde perspective vise à essayer de comprendre les déterminants du salaire et des disparités salariales au sein de la profession. Le résultat principal porte à la fois sur le rôle de l'encadrement des rémunérations et sur le poids d'une logique « marchande » au sens où ce sont d'abord les tensions sur le marché local et le consentement à payer (lié au revenu) des parents qui déterminent le niveau de salaire alors même que les professionnelles définissent leur activité comme un travail relationnel marqué par une qualité issue de leurs compétences professionnelles. En d'autres termes, ce qu'elles mettent en avant (de la qualité éducative) n'est pas ce que les parents recherchent (de la disponibilité). Ceci ne veut pas dire que les parents n'accordent pas une grande importance à la qualité éducative, mais seulement que cette dimension n'entre pas dans la détermination du niveau de salaire. Les exigences réglementaires, bien plus que les attentes des « clients-parents-employeurs », semblent ainsi avoir joué un rôle sur la « professionnalisation » du métier mais également sur la fixation des tarifs.

Dans les deux cas, le bilan (de l'augmentation des rémunérations) semble plutôt décevant en dépit d'un engagement croissant des pouvoirs publics tant sur le plan financier que sur celui de l'encadrement (notamment via le renforcement des exigences de formation ou l'accompagnement via les RPE). Les éléments qui ressortent des entretiens convergent pour pointer le rôle bloquant du statut spécifique des assistantes maternelles. En effet la logique du particulier employeur apparaît comme jouant un rôle négatif sur plusieurs dimensions : il enferme la relation professionnelle dans un cadre interpersonnel où les enjeux économiques et éducatifs ne peuvent être séparés aisément, il met face à face deux non professionnels de la gestion des ressources humaines, il place les parents dans un arbitrage prix-qualité sans information adéquat, il empêche enfin la plupart des formes de mutualisation des coûts du travail nécessaire à la construction d'une carrière. Comment un parent peut-il accepter de payer un salaire plus élevé pour une salariée ayant acquis de l'ancienneté alors que lui-même ne recourra à ses services que durant une période trois ans ? Plus encore l'amélioration potentielle de la qualité du service rendu avec l'ancienneté demeure totalement invisible.

Certes, la relation indépendante qui se construit dans le cadre de ce statut peut revêtir également des avantages. Le principal (le seul ?) que les assistantes maternelles mettent en avant est celui de la grande autonomie dont elles disposent, y compris pour choisir (au moins partiellement) les enfants et les parents qu'elles acceptent. Cette liberté de choix (des parents et des professionnelles) reste le principal argument en faveur du maintien de ce statut et d'une logique privée de la production du service d'accueil du jeune enfant (Penn 2014 ; Bateurs et Vandenbrouck, 2017). Pourtant le modèle concurrentiel n'est qu'une forme parmi d'autres d'organisation permettant une grande autonomie. Un modèle « professionnel », accordant une confiance aux salariés disposant d'une formation et d'une déontologie reconnue, pourrait concilier autonomie et emploi salarié.

Chapitre 6. La digitalisation du métier : quels impacts sur les assistantes maternelles ?

Le déploiement de services numériques incite à un plus grand usage de ces outils et à une montée en compétences informatiques, d'une part, et participe, par ailleurs, à la diffusion de normes et de pratiques. Ce faisant, le numérique peut participer à la transformation des regards sur la profession d'assistante maternelle. Toutefois, cette diffusion du numérique n'est ni uniforme ni toujours volontaire et ses effets sont ambivalents.

Pour creuser cette question, nous avons cherché, dans un premier temps, à mesurer dans nos entretiens, la fracture numérique des professionnelles en activité par un recensement de leur équipement, de leur maîtrise et leur perception de cette transformation. En reprenant les travaux dans le champ de la psychologie et de la sociologie sur l'appropriation des innovations (Février, 2011 ; Venkatesh, Morris & Davis, 2003), nous avons tenté d'identifier les dimensions individuelles et environnementales des freins et leviers d'usages (section I).

L'enquête de terrain (entretiens semi-directifs), couplée à une analyse de contenus présents sur les réseaux sociaux et des sites web dédiés au métier, nous a permis de mettre en lumière plusieurs facettes de la numérisation à différents « moments » de l'activité professionnelle :

- ✓ lors de la mise en relation entre professionnelles et particuliers employeurs (section II)
- ✓ dans le suivi administratif de la relation d'emploi (section III)
- ✓ lors de la mise en œuvre du travail lui-même auprès des enfants (section IV)

1. Mesure de la fracture numérique parmi les assistantes maternelles interrogées

Comme indiqué dans le préambule méthodologique (Chapitre 2), une partie de nos interviewées ont été choisies en fonction de l'intensité d'usages des outils et services numériques en cherchant un spectre large des moins « connectées » (a) aux plus familières de ces services(b). Nous reprenons ce prisme pour synthétiser les résultats de l'enquête et mettre en évidence des éléments saillants du numérique dans le métier.

1.1 Les « moins connectées » (voir annexe 1)

Les « moins connectées » nous ont été recommandées sur ce critère par les responsables RAM, qui les jugeaient comme moins à l'aise et plus en demande de communication par téléphone ou courrier postal. Néanmoins, elles sont nombreuses à être en possession d'un smartphone (dont un DORO²⁰) et seule l'une d'entre elles ne dispose d'aucun ordinateur à son domicile. Il n'y a donc pas vraiment de fracture numérique liée à l'absence d'équipement. De plus, elles ont également un accès facile à l'équipement des enfants hors domicile et des amies (souvent des collègues), bien souvent des imprimantes ou des ordinateurs plus récents. Parfois le RPE ou la mairie sont aussi des lieux d'accès à l'équipement et/ou d'accompagnement pour réaliser des démarches en ligne mais ce groupe-là (6 personnes) n'y avait pas recours.

Dans ce même groupe, le non-usage n'existe pas puisqu'elles envoient *a minima* des SMS et peuvent recevoir des documents administratifs par mail à une adresse personnelle ou à celle de leur conjoint, un de leurs enfants. Le smartphone facilite cet accès à internet et à des services numériques.

Le niveau de maîtrise global de ce groupe n'est pas très élevé mais elles ont des stratégies d'usage différentes : certaines ne vont pas plus loin dans les usages personnels mais peuvent ponctuellement demander à leur entourage de rechercher une information ou d'imprimer une fiche d'activité. D'autres essaient de réaliser ces mêmes actions elles-mêmes – avec plus ou moins de confiance- et ont une activité numérique un peu plus

²⁰ Entreprise qui propose des téléphones portables et smartphones avec des fonctionnalités simplifiées, des touches et des icônes sur écran tactile plus grandes que sur les appareils standards. Dans le discours commercial de la marque, ces produits sont à destination des seniors.

intense dans leur sphère privée (compte Facebook, Whatsapp avec leurs famille). On ne constate pas vraiment de rupture dans ces usages qui soit imputable à l'âge mais davantage liée :

- i) au parcours professionnel qui peut être ponctué d'expériences diverses, dans la vente notamment ou à des postes administratifs dans lesquels la suite bureautique numérique pouvait avoir sa place ;
- ii) à l'état de tension du marché de l'emploi qui a poussé certaines d'entre elles à utiliser le site d'annonces *Nounou-Top* dans les périodes où trouver un contrat était difficile. Parmi les personnes interrogées ce sont celles issues des communes les moins peuplées de notre échantillon (<10 000 habitants), ce qui leur a permis d'élargir leur zone de recherche au-delà de celle du bouche-à-oreille.

Il y a donc quelques usages même minimes et même si la plupart voient le numérique comme une contrainte qui complexifie inutilement de leur travail. D'une part, elles jugent le coût d'apprentissage trop élevé au regard des bénéfices supputés, avec un grand flou autour de ces gains potentiels. D'autre part, elles sont satisfaites de leur façon de travailler actuelle (préférence pour les photos papier, les cahiers de liaison, l'échange direct).

« Être assistantes maternelles sans utiliser ces nouvelles technologies, smartphone internet ordinateur et tout cela ? Ça devient difficile parce qu'on est forcée d'utiliser ces outils-là ! Et pour se tenir informée également. Bon, après c'est vrai qu'il y a des outils qui existent encore comme les magazines les choses comme ça - parce que je suis abonnée au magazine ASSMAT, qui peut faire le relai -, mais c'est vrai que quelque part, si on veut être au courant de ses droits, il faut aussi pouvoir utiliser les outils qui sont intéressants à utiliser en tant qu'assistantes maternelles. » [Catherine]

« Pajemploi et aussi le RAM : ils nous envoient des choses. Il a fallu que j'apprenne à ouvrir des photos. Là je sais qu'elle (la responsable du RAM/RPE) va nous envoyer un fichier qui est soi-disant important (la nouvelle convention collective) et comme ça ne passe pas sur nos boîtes mails, elle a dit va falloir ... Je ne sais pas comment je vais faire... Moi, je ne saurai pas l'ouvrir... Alors c'est ça aussi, c'est parce que maintenant comme tout se fait de cette façon-là, on se sent obligée d'apprendre certaines choses. Mais moi je sais très bien travailler sans. » (Léonie)

De plus en plus de formations complémentaires existent pour faciliter leur prise en main mais elles ne sont pas toujours adaptées et mériteraient en amont un bilan de compétences, une détermination du niveau initial ainsi que des besoins effectifs de formation. En effet, il est difficile pour des néophytes d'avoir une idée du champ des possibles ou de se positionner dans un domaine qu'elles ne maîtrisent pas.

« Je fais beaucoup de formations les samedis et il existe des formations informatiques mais ils me demandent de quoi j'ai besoin... Je n'en sais rien, je ne sais pas le dire. Parce que... alors... je sais que la 1^{re} formation à l'informatique, c'est ouvrir une boîte mail ... ça je sais faire ! Alors si je vais faire une formation sur mes samedis et que je me retrouve à faire des choses que je sais faire.... Déjà je prends sur mes samedis, alors si la moitié de ma formation ce n'est pas la peine ! C'est compliqué de savoir ce dont on a besoin dans un domaine qu'on ne connaît pas. Alors, du coup, l'informatique je ne sais pas. (...) Je fais toutes sortes de formations. J'en fais 1 à 2 par an donc j'en fais beaucoup des formations ! Depuis 2009, j'en fais vraiment beaucoup mais celles-là (sur le numérique) je ne les fais pas parce que je n'arrive pas à dire ce dont j'ai besoin. Et, honnêtement, ça ne m'intéresse pas. Si je le faisais c'est parce que vraiment j'en aurai besoin ; ce serait utile pour mon travail. C'est un domaine... j'ai l'impression que l'ordinateur il ne m'aime pas ». (Léonie)

Ce groupe est davantage concerné par la fracture numérique de 2^e degré (liée à la maîtrise technique) mais on perçoit quand même une culture autour des risques qui se diffuse via le travail d'information des régulateurs. Ainsi, tout le discours sur les méfaits de la télévision pour les enfants de moins de 3 ans revient dans beaucoup d'entretiens. Dans une moindre mesure, le manque de confiance dans les plateformes vis-à-vis de la protection de l'image des enfants ou de l'usage des données a également été abordé. Les plus à l'aise avec les outils de

ce groupe ont par ailleurs justifié leur faible usage (professionnel) par un souci de cloisonnement entre leur vie privée et leur vie professionnelle.

« Je vois parfois les parents sur Facebook et cette porosité famille-profession ça ne me va pas. Mes employeurs ne sont pas mes amis, ce n'est pas ma famille, non. Alors souvent je bloque tout : quand je les vois passer, je bloque tout de suite. » (Valentine)

Curieusement, la dépendance et le recours à la famille pour mener à bien certaines tâches en ligne ou numérisées ne leur paraît pas empiéter sur leur vie familiale, qui est déjà sollicitée dans l'exercice du métier. Ainsi, partager la même adresse électronique que leur conjoint -ce qui est assez courant parmi les personnes interrogées - n'est jamais évoqué sous cet angle mais plutôt comme l'externalisation d'une tâche, une division du travail au sein de la famille.

« Non ! certaines ont une adresse mail dédiée, mais pas beaucoup. Et pour certaines j'ai l'adresse mail du mari. Tout est mélangé. Un seul téléphone. Tout est mélangé, comme le principe même de leur profession, on mélange le privé et le professionnel chez elle. C'est la grosse difficulté. » (Agathe, responsable de RAM)

1.2 Et les « autres » ?

L'étude des autres entretiens vient élargir le champ des pratiques et des outils ainsi qu'une intensité d'usage parfois très chronophage. Pour ces personnes, à différents degrés, le numérique fait partie du quotidien et est intégré dans l'exercice de leur métier, même si elles n'affichent pas toutes le même degré d'autonomie et de confiance en soi vis-à-vis de ces usages.

C'est d'abord dans la gestion administrative du contrat (élaboration du contrat, courriers, calcul de la paie, récapitulatif des heures, ...) que les outils bureautiques (tableur, traitement de texte principalement) sont mobilisés. Les niveaux de maîtrise sont toutefois très hétérogènes : seules quelques-unes savent réaliser les formules de calcul de la paie sur une feuille du tableur, rédiger un blog sur lequel elles déposent des photos, se servir des réseaux sociaux pour communiquer sur leur travail ou trouver des contrats. Comme pour le groupe précédent, bien souvent l'entourage familial est un facilitateur d'adoption en calibrant les formules de calcul de la paie du tableur, en configurant ou dépannant l'imprimante/l'ordinateur, en déclenchant l'achat de l'ordinateur portable ou d'un nouvel équipement et en formant l'assistante maternelle à son utilisation.

« Heureusement que je me suis fait un réseau... pour mes papiers, la déclaration d'impôt. C'est compliqué d'être nounou et déclarer ses impôts. Il fallait faire pleins de tableaux alors maintenant je les fais là [elle indique du doigt l'ordinateur qui est dans la salle à manger], parce que j'ai un conjoint sinon je faisais tout à la main !

Q : Vous utilisez un tableur Excel ?

- Oui. » (Corinne)

On peut aussi élargir cet usage administratif aux services en ligne de l'Etat qui sont de plus en plus incontournables. Toutefois, leur numérisation n'est pas toujours perçue comme permettant un gain d'efficacité dans la communication avec les organismes les plus centraux (Pajemploi, Pôle Emploi, etc.) du fait de la standardisation des formulaires, par exemple, ou de l'opacité du traitement de l'information.

La formation en ligne est souvent évoquée. Elle permet d'être plus aisément intégrer dans leur emploi du temps en dégageant les samedis matin, en n'empiétant sur les jours d'accueil, qui sont difficiles à libérer. Elle s'adapte donc aux contraintes de l'assistante maternelle vis-à-vis des tiers mais ajoute tout de même une charge supplémentaire à effectuer hors du temps d'accueil.

« Je fais des formations avec Iperia et Form'assmat parce qu'ils font beaucoup de formations à distance donc ça c'est super pratique. Parce qu'aller dans les centres c'est compliqué : déjà ça embête un peu les parents et nous, ça nous prend... Quand c'est sur notre temps de travail, c'est

moins gênant mais ça embête un peu les parents parce qu'il faut qu'ils trouvent quelqu'un pendant qu'on part en formation ou alors c'est les samedis mais bon c'est compliqué parce qu'à côté de ça je fais de la danse et des spectacles pour jeunes enfants. Donc ça prend du temps. » (Inès)

2. L'accès au marché

Dans cette section, nous nous intéressons à l'impact de l'intermédiation numérique dans la recherche d'emplois par les assistantes maternelles ou la recherche de places par les parents. La mise en place de plateformes privées comme *Nounou-Top* a considérablement facilité l'accès au marché pour tous les acteurs (salariés comme employeurs). Cette numérisation de l'appariement a conduit à une mise en scène du travail effectué par les assistantes maternelles et a révélé des informations et des habilités non reconnues. En revanche, cette mise en visibilité n'est pas sans entraîner des effets plus ambigus notamment pour les assistantes maternelles les plus éloignées du numérique.

Pour lutter contre l'informalité et redynamiser aussi la profession, le législateur a mis en place des aides financières pour les parents employeurs, et à renforcer la formation et le suivi des assistantes maternelles en vue d'améliorer la qualité de service (Cresson, Delforge, Lemaire, 2012). Cette stratégie de (re)valorisation de la profession était, du côté, des régulateurs²¹ principalement le fait des organismes de certification et de contrôle (Protection Maternelle et Infantile, PMI) et de ceux d'accompagnement (Relais d'Assistants Maternelles, devenue récemment des Relais Petite Enfance). Les agents traditionnels de placement sur le marché de l'emploi (Pôle Emploi) ne se considérant pas, faute de connaissance du métier, comme des acteurs de ce processus d'amélioration de la « qualité » (idem, 2012), ce rôle revient principalement aux entités administratives et associatives locales en charge de la Petite Enfance (mairie, RPE, etc.). Ces derniers sont, en effet, plus proches des futurs employeurs et le RPE est plus au fait du cadre juridique et des conditions effectives d'emploi sur son territoire. Cependant, depuis une dizaine d'années, l'intermédiation numérique via des plateformes dédiées a semble-t-il pris une place importante²².

Cette incursion du numérique dans l'étape d'appariement a mis en évidence le cercle large des parties participant à l'évaluation et la normalisation des services proposés et des conditions d'emplois.

Les acteurs historiques d'intermédiation utilisaient déjà plus ou moins les moyens de communication numérique pour faciliter cet appariement sur le marché du travail. Mais les pratiques étaient variables d'un territoire à l'autre tant au niveau des modes de communication, que de la fiabilité (mise à jour) ou de la finesse des informations communiquées. Bien souvent, la solution la plus simple et la moins coûteuse a été de mettre à disposition les documents papier et éventuellement de les numériser et les télécharger sur un site web. Outre les différences de moyens (connaissance, temps), on peut également souligner que ce premier cercle des acteurs historiques de cette intermédiation varie : les RPE ne sont pas présents partout, la mairie peut donc être amenée à réaliser cette tâche ou laisser le Conseil Général se charger de la diffusion des listes. Il y a aussi parfois un manque de coordination entre ces entités.

²¹ Nous reprenons ici le terme « régulateur » tel qu'utilisé par Cresson, Delforge & Lemaire (2012) pour désigner « les professionnels de l'encadrement ou de la formation, des élus en charge de la petite enfance, des techniciennes, des responsables de RAM (...), des agents de Pôle Emploi. (...) Leur point commun est de réguler l'orientation, l'entrée, la formation initiale ou continue, l'exercice au quotidien de ce métier qu'ils n'exercent pas et n'ont jamais exercé. »

²² Nous l'avons, à notre niveau, constaté en comparant le nombre de professionnelles présentes volontairement sur NounouTop que nous avons recensé et le nombre de professionnelles sur la plateforme Monenfant.fr (site de la CNAF) au moment où celle-ci est devenue obligatoire. En moyenne, 3/4 des inscrites sur le site institutionnel avaient aussi un profil sur Nounou-top.

2.1. Le vide laissé par les institutions

Il existe une représentation hiérarchisée des modes de garde professionnels qui n'est pas favorable aux assistantes maternelles. Ces dernières souffrent a priori d'une méfiance quant à leurs compétences éducatives et socialisatrices qui s'inscrit dans des rapports de classes (Cartier, Collet, Czerny, Gilbert, 2017). L'action normative des institutions régulatrices s'inscrit dans cette logique en cherchant à mettre à distance l'expérience domestique des compétences professionnelles que ce soit dans le filtrage des candidates à ce métier (Vozari, 2014), dans la formation obligatoire et continue, dans l'accompagnement des professionnelles. Et ce sont également les intermédiaires principaux entre les parents et les assistantes maternelles qui opèrent ce travail.

Toutefois, comme nous le soulignons auparavant, les modalités de mise en relation n'avaient pas beaucoup évolué avec le numérique. La mise à disposition d'une liste de professionnelles agréées en ligne sans plus d'information étaient pensée comme un complément à l'information délivrée en face-à-face par les régulateurs aux parents. Cet échange lorsqu'il a lieu déconstruit, en effet, une grande partie des préjugés précités en mettant en avant la qualité de l'accueil individuel tout en offrant une vision complète de l'offre et des droits et devoirs de chacun.

ELISA : Certains parents qui étaient mordicus sur « je veux une crèche » et qui n'ont pas eu de place et, du coup, par défaut, il faut trouver une assistante maternelle. Là c'est pareil, à des moments c'est... Si Camille les travaille bien au corps parce qu'elle les a reçus ...

CAMILLE : Alors, c'est ça. Si je les ai reçus, ils sont rassurés par ce mode de garde parce qu'ils comprennent que ce sont des personnes qui sont formé et qu'au niveau du contrat, ils (elles) ont une liberté d'action plus large que ce qu'ils(elles) pensaient avec une période d'essai, une rupture possible, avec un échange possible et que c'est cadré, contrairement à ce qu'ils (elles) pouvaient penser au départ, et après, par rapport à l'enfant. Moi je travaille beaucoup sur la professionnelle que je suis et sur l'accueil de l'enfant : un accueil d'enfant en bas âge est mieux dans les petites structures. Je ne prône pas que les assistantes car je n'ai pas le droit non plus mais je mets en valeur l'accueil individuel du bébé parce que c'est vrai que les parents qui me parlent de socialisation à 3 mois... ça n'a pas de sens. Il faut se demander c'est quoi un enfant, quels sont ses besoins, la continuité de l'accueil et du service qui se fait du matin jusqu'au soir et il est vrai que là, du coup « ah oui c'est vrai, je n'avais pas vu ça comme ça » ... Et moi je leur dis « vous savez en structure ce n'est pas parce qu'elles sont 3 qu'elles vont plus s'occuper des enfants. Elles sont 2 donc forcément le nombre d'enfants est multiplié par 3. Donc si c'est 1 pour 5 ou 1 pour 8, ça fait 15 à 24 bébés pour 3. Imaginez la différence. Là c'est max 4 enfants et dedans il n'y a jamais 4 bébés, il y en a max 2. » « -Ah oui ! Ah ! » « -Oui. Une assistante maternelle, elle sait donc elle ne va pas prendre 4 bébés donc il va y avoir 1 marcheur, 1 rampeur ou qui commence à se déplacer peut-être 2 bébés à tout casser parce qu'on a que 2 bras. » Et là tout à coup... [Elisa, Assistante maternelle et Camille, responsable de RPE]

La liste papier est un moyen de réaliser ce travail d'information mais dont la mise à jour est chronophage et qui pose la question de la protection de données personnelles. La rencontre des régulateurs avec les parents permettait de restreindre la diffusion de ces données à des personnes réellement en recherche. Ce souci de protection des informations personnelles peut aussi expliquer une réticence de certains RPE à opérer une numérisation plus poussée de l'appariement.

« Quand j'ai ouvert, il y avait une liste papier, donnée de la main à la main, il fallait que les parents viennent me voir, il fallait que les ass. mat. me donnent leur disponibilité, etc. Après cette liste on l'a envoyée par mail, déjà les parents n'étaient plus obligés de venir me voir, et les ass. mat. envoyaient par mail. Dans certains endroits, je ne le fais pas, la liste est mise sur le site de la mairie, moi je ne le fais pas parce que ça me pose question quand même par rapport à la protection des données. [...] je préfère ça (distribuée en papier ici ou en mairie, envoyée par internet) et avoir un contact direct avec les parents, sinon elle est diffusée et on ne sait pas qui la regarde ; tandis que là au moins j'ai un contact direct avec les parents » [Agathe, responsable de RAM]

Vient ensuite le devoir de neutralité qui a souvent été évoqué dans nos entretiens. Ainsi, afin de ne pas favoriser certaines professionnelles par rapport à d'autres, les listes sont organisées par ordre alphabétique et/ou par disponibilité. Néanmoins, pour les parents, il en résulte une liste de noms dont les seuls critères de sélection sont la localisation, la disponibilité et souvent, mais pas systématiquement, les jours travaillés et l'amplitude horaire acceptée. Lorsque toutes ces informations ne sont pas renseignées ou que les listes ne sont pas à jour (ce qui courant), certaines responsables que nous avons rencontrées réalisaient une pré-sélection pour les parents, après définition de leurs besoins. Aussi, si elles regrettaient au moment des entretiens, qu'avec le développement des plateformes de mise en relation « *moins de parents (qui) viennent nous demander des infos et tout se fait par derrière* » [Agathe, responsable de RAM], la numérisation de ces informations permet de réduire ce travail fastidieux et chronophage d'élaboration des listes. Tout du moins, il en reporte la responsabilité sur d'autres acteurs : les assistantes maternelles et des algorithmes de gestion du site qui peuvent, par exemple, envoyer des messages de relance pour l'actualisation des informations.

Alors que les régulateurs se chargeaient périodiquement de faire des mises à jour de l'ensemble de la liste, les plateformes privées ont mis en évidence la responsabilité individuelle des assistantes maternelles et stimulé leur action en affichant, par exemple, la date de la dernière connexion ou de la mise à jour des coordonnées. Ces acteurs numériques privés, qui exercent uniquement en ligne (désignés sous le terme de « pure players »), ont permis aux assistantes maternelles de participer plus activement à leur promotion, à la recherche de contrat.

Ce constat doit être nuancé : tout d'abord, dans les zones rurales peu denses où, faute de moyens, il n'y a pas de RAM, les assistantes maternelles peuvent se trouver isolées dans leur recherche de contrat et s'organiser autour d'une personne motrice, qui grâce aux outils de communication, réalise ce travail de diffusion de l'information. C'est le cas d'Annabelle qui, en s'appuyant uniquement sur l'expérience acquise dans son parcours professionnel, organise la mise en commun des informations, allant jusqu'à contacter les nouvelles arrivantes pour les intégrer au groupe des 12 assistantes maternelles actuellement en activité sur sa commune.

Alors l'histoire du RAM c'est qu'ici le plus proche est dans la commune voisine (à 1,5 km environ de centre bourg à centre bourg) et pour pouvoir en bénéficier chaque village doit financer. Et ici, petit village : on ne finance pas. Alors qu'on pourrait, comme certaines communes le font, avoir un RAM itinérant et avoir à raison d'une demi-journée par semaine, tous les 15 jours ou moins, une intervenante, une personne qui fait du lien. Et du coup, le lien on le fait nous-mêmes. Donc c'est-à-dire que même un renseignement par téléphone ni nous (assistantes maternelles), ni les parents habitant la commune ne peuvent l'obtenir à un RAM des alentours même tout proche. On se débrouille donc autrement. Nous, on a créé un groupe Facebook privé (=fermé), entre nous. On se voit aussi beaucoup à l'école. Alors, ce n'est pas le cas partout. Quand j'en parle autour de moi à des nounous d'autres communes, on me dit « Ah bon, ça se passe comme ça chez vous ? C'est génial ! ». C'est à la limite les bisounours. Quand on a 1 contact avec un parent et qu'on n'a pas de place... ou même quand on en a de la place. Moi, même si je reçois des parents au final c'est beaucoup le feeling et c'est clair que c'est eux qui auront la décision finale. Enfin faut que ça se fasse entre les parents, les enfants et la nounou, c'est tout. Et donc, ce n'est pas parce qu'on aura « gardé » ce contact pour nous, qu'on aura le contrat. Ça ne sert à rien de se l'accaparer, d'autant plus quand on n'a pas de place. Moi j'en parle aux collègues, je mets un petit message sur ce fameux groupe et puis comme ça... Et puis après on revoit les enfants. Et ça peut arriver qu'un jour j'ai une baisse d'activité et qu'une collègue m'en envoie comme ça. Donc voilà.

Q : C'est la même chose lorsque vous êtes malade ou en arrêt maladie ?

-Oui. Ça peut arriver. Alors c'est rare parce que -je touche du bois- on n'est pas souvent malades ! Y a eu toutes les histoires de COVID et tout ça. Alors on ne fonctionne pas toutes avec Avant de passer par ce groupe, on va peut-être en parler avec une collègue avec qui on est plus proche, que ce soit en termes d'affinités ou de géographie. Par exemple, j'ai ma voisine d'en face qui est assistantes maternelles. Et puis on sait aussi les places qu'elles ont vacantes ou pas ou les disponibilités qu'elles ont. Par exemple, je sais qu'une prend ses congés en juillet, moi en août. Du coup on s'arrange entre nous et pareil pour tout ce qui est établir des contrats et tout ça. Quand il y a en une qui est un petit moins à l'aise avec certaines choses, on peut entre nous se poser la question ou se donner des infos.

Q : La plupart sont assistantes maternelles depuis une dizaine d'années, comme vous à peu près, ou il y a des nouvelles ?

-Il y en a c'est plus récent : il y en a une qui exerce depuis longtemps mais elle vient d'arriver sur la commune. Donc elle, par exemple, j'ai eu connaissance de son arrivée par une ancienne maman, avec qui je suis amie maintenant et c'est mon esthéticienne. Et je suis allée chez elle et elle me dit « une de mes clientes m'a laissé un petit papier. Elle est assistantes maternelles, comme toi. Si jamais j'avais des contacts avec des gens qui cherchent une nounou, elle m'a laissé ses coordonnées. » Alors je lui demandais qui c'était, où elle habitait et je l'ai contacté justement pour pas qu'elle se sente isolée dans son activité. Et elle était super contente que je la contacte, elle ne s'y attendait pas. Et comme forcément, elle démarrait sur le village, les contrats qu'elle avait auparavant l'on pas suivi - elle ne vient pas de loin, elle était à D. (le village où se trouve le RAM). Mais je me suis dit si jamais nous on a de quoi contenter les parents parce qu'on n'a pas de place, autant l'intégrer. Et puis, comme je dis peut-être qu'un jour ce sera l'inverse : c'est moi qui chercherai et je serais contente qu'on pense à moi aussi. [Annabelle]

Les plateformes de mise en relation en ligne sont nombreuses mais Nounou-Top est celle qui domine le marché et revient le plus dans les entretiens que nous avons réalisés. Rien que la page Facebook du site rassemble 230 000 abonnées (septembre 2022). Lancée en 2012, elle doit en partie son succès à la mise en place d'un service de support administratif au contrat (Top-assmat). Ce dernier est très imbriqué avec la plateforme de mise en relation (Nounou-Top) mais aussi à l'éventail des informations récoltées (et leur vérification). Face au vide laissé par les institutions de régulation, ces deux plateformes ont pris une place importante. Leur large diffusion a eu des effets à deux niveaux : la reconnaissance de nouvelles compétences autour de la gestion d'une identité numérique et la diffusion de pratiques professionnelles.

2.2 Mise en scène de soi, de son métier et avis en ligne : une autre facette de la définition de la qualité

Du fait de sa position de leader sur le marché, la fiche de présentation de Nounou-Top est devenue une référence pour les autres plateformes. A la manière d'un curriculum vitae standardisé, pour faciliter la lecture et le remplissage, cette plateforme permet à la professionnelle non seulement de donner ses coordonnées et ses disponibilités mais également de mettre en avant son expérience, les services proposées et de pouvoir mettre en scène le tout avec des photos et une lettre de motivation. Comme le souligne, D. Cardon (2019) « l'exposition de soi est une technique relationnelle » ; c'est une ressource puissante pour capter l'attention des autres. L'identité en ligne que façonnent les usagères de ces plateformes participent d'une stratégie de visibilisation et de leur propre façon de l'exercer. Ainsi, alors que jusqu'ici la promotion de la qualité s'est faite par l'action des régulateurs (Cresson & al, 2012 ; Vozari, 2014), le recours à ces plateformes dédiées élargit le cercle des parties prenantes de cette démarche aux collègues, aux parents (employeurs ou non). On retrouve également ce pouvoir normatif de la foule (collègues, parents employeurs ou non) dans l'analyse de la page Facebook Le Monde Des Assistantes Maternelles Agréées. Pour rappel, le partage de post d'autres professionnelles, parents sur la petite enfance représente 75 % des pages partagées par l'administratrice de la page. Dans ces pages on perçoit toute la mise en scène numérique avec les activités proposées au moment des fêtes, des changements de saison mais aussi la diffusion ou à la reconnaissance de pratiques autour de la motricité libre, de la bienveillance, de la pédagogie Montessori, la prise en compte des handicaps, le langage des signes pour les bébés. On retrouve ces mêmes éléments dans les présentations sur Nounou-Top. Une forme de socle commun de propositions éducatives et récréatives semblerait apparaître sur ces différents réseaux.

En outre, la page personnelle sur Nounou-Top permet à chacune de présenter son parcours, son projet d'accueil, sans pour autant renier, par exemple, sa propre expérience de la maternité. Face à un besoin de reconnaissance du travail affectif et de soin qui tend à être invisibilisé (Bertron, Barbier & al., 2021), les annonces en ligne y font une place dans la définition des compétences requises. Là où l'expérience de la maternité doit s'effacer face à la formation, les profils sur Nounou-Top remet en avant l'apport de cette expérience ainsi que de comportements affectueux à l'exercice du métier.

« Bonjour je suis F., assistante maternelle agréée depuis 2007 sur le boulevard X. J'ai eu plusieurs expériences de garde à domicile et plusieurs en tant qu'assistante maternelle.

Je suis une nounou consciencieuse, douce câline, soignée, patiente, professionnelle à l'écoute des enfants et des parents. Mon but est de contribuer à l'éveil, au développement ainsi qu'à l'épanouissement de votre enfant autour d'activités d'éveil et de motricité, manuelles et ludiques, selon l'âge et le rythme de votre enfant. Chaque jour je fais un compte rendu de la journée aux parents en ce qui concerne les sorties, les activités, les progrès.

Nous sommes 3 assistantes maternelles dans la résidence, avec lesquelles nous organisons beaucoup de sorties (Rami, ludothèque, médiathèque, parcs, baby gym, ferme pédagogique, zoo, ...)

Heureuse maman de 2 garçons âgés de 8 et 12 ans scolarisés. J'habite un appartement soigné, chaleureux convivial dans une résidence sécurisée calme possédant un jardin. Notre cocon familial est prêt à accueillir votre trésor dans un environnement sain débordant d'amour et de tendresse.

Je possède le permis + voiture, le CAP petite enfance (première partie), agrément d'assistante maternelle ainsi que sa formation complète, la formation des premiers gestes de secours, la formation SST (sauveteur secouriste du travail), la formation langage des signes (je signe quelques mots pour communiquer avec les bébés et les enfants) et la formation sur le handicap de l'enfant.

Il me reste une place de disponible pour septembre 2021. Je possède des recommandations de mes anciens employeurs qui étaient très satisfait de mon travail. N'hésitez pas si vous avez des questions, je répondrai avec plaisir. » [Descriptif du profil de F., 45 ans, résidant dans la MEL]²³

Mais, comme le rappelle D. Cardon (2019), cette identité en ligne qui participe à la redéfinition de la qualité est le fruit de l'environnement, de l'espace social dans laquelle est produite. On y perçoit donc un exercice d'équilibriste reprenant le travail des institutions régulatrices et répondant à la critique des parents hésitants face à ce mode de garde. Les anciens employeurs participent aussi à la définition des compétences attendues en laissant des commentaires (sur demande de leur employée). Ils y font état du développement psychomoteur de leur enfant, ils soulignent la qualité d'écoute de l'assistante maternelle ou encore sa « loyauté », sa « transparence »²⁴. Ils y abordent enfin la dimension familiale de ce mode de garde, le côté émotionnel et affectif du travail qui leur permet de donner un cadre rassurant aux enfants ainsi que des compétences relationnelles grâce à la mobilisation de leur entourage.

Le recours à cette plateforme permet potentiellement réduire les biais de discrimination puisque les noms de famille n'apparaissent pas et qu'il est possible de substituer son prénom d'état civil par un prénom d'usage ou un diminutif voire un pseudonyme (souvent lié à la profession comme « nounou_mimi », par exemple). Le classement personnalisé des annonces, opéré par l'algorithme à partir des critères définis par les parents et des contenus produits par les assistantes maternelles, a le pouvoir de remonter des offres qui aurait pu être écartées ou passées inaperçues sur la liste par ordre alphabétique. Cela ne signifie pas pour autant que les inégalités socio-culturelles préexistantes soient gommées et que cette redistribution s'opère correctement. Bien qu'à une relative petite échelle, on l'observe sur les pages Facebook, les blogs et jusque dans les pages de profils de Nounou-top. Les plus jeunes (nées avec le numérique) tout comme les plus diplômées seront plus enclines à construire une identité en ligne détaillée et, pour celles qui vont bien maîtriser les usages informatiques à passer un temps non négligeable sur cette activité. En ce sens, le gain potentiel nous semble être plus important :

- (i) pour les nouvelles entrantes qui ne disposent pas encore d'un réseau et donc du bouche-à-oreille qui profitent aux plus expérimentées ;
- (ii) pour les parents avec peut-être un meilleur appariement (?) en un temps plus court (?) mais surtout leur confère un pouvoir de recommandation renforcé et par un pouvoir de contrôle supérieur pendant

²³ Extrait de la base de données que nous avons constitué.

²⁴ Les termes sont entre guillemets car ils reprennent ceux utilisés sur les pages Nounou-Top.

la réalisation du contrat. Il ressort par contre de nos entretiens que ce pouvoir d'appariement n'est pas si évident pour les assistantes maternelles dont beaucoup de messages de prise de contact restent sans réponse des parents. Ainsi elles répondraient systématiquement aux recruteurs alors que ces derniers ne donnent pas facilement suite à leurs sollicitations. C'est un catalogue dans lequel il faut être mais sur lequel elles ont finalement peu de possibilité d'agir. Elles peuvent surtout favoriser leur mise en évidence sur ce catalogue.

Pour être efficace dans son classement et pour stimuler les effets de réseaux, la plateforme se nourrit de contenus et incite à leur production. Le premier filtre de recherche repose sur une définition primaire de l'offre en termes de localisation (lieu d'exercice), disponibilités (place disponible, amplitude horaire, jours travaillés), certification (agrément ou non, identité vérifiée ou non). Puis, la plateforme va pousser à l'expression plus affinée des services proposés (préparation des repas, devoirs), de l'environnement (joue d'un instrument de musique, ne fume pas, des photos), de la gestion du contrat (adhésion à son service payant Top-Assmat). Des études antérieures ont mis en évidence, le caractère déterminant de la capacité à communiquer sur le savoir-faire, les disponibilités et lors des échanges avec les parents pour obtenir un contrat (Bardaille, Bouvier, 2012). La plateforme guide les usagères dans l'apprentissage de cette communication.

L'algorithme promeut également les profils disposant de recommandations en ligne d'anciens employeurs. Le caractère public de ces avis renforce dans une certaine mesure le pouvoir de recommandation des parents employeurs en touchant une cible plus large que leur propre cercle familial et amical, et qui peut perdurer des années après la fin de la relation. Or, le capital réputationnel est très important dans ce métier. Toutefois, dans les observations que nous avons pu faire sur les 392 profils de Nounou-Top collectés (Annexe 2), le dépôt de photos ou l'affichage des avis en ligne ne concernent que 10 à 30 % des comptes en fonction des territoires. Ce sont les annonces des Hauts-de-France qui exposent le plus d'informations de ce genre.

Le caractère public de ces identités en ligne offre une opportunité de percevoir l'assimilation des injonctions des acteurs (régulateurs, parents). Dans cette optique, nous avons cherché à voir si certains services étaient plus souvent évoqués dans les annonces Nounou-top que d'autres d'un territoire à l'autre. L'échelle d'observation est réduite mais nous y avons décelé la diffusion de pratiques éducatives sollicitées par les employeurs (Montessori ou bébé signe ou langue étrangère ; par exemple) et de la reddition de compte envers les parents (un carnet de liaison, la production de cadeaux pour les fêtes, un cahier d'activités avec des photos). Observations que nous avons pu faire d'ailleurs lors des entretiens réalisés, certaines professionnelles s'en plaignant alors que d'autres ont mis ces méthodes au centre de leurs pratiques et de leur projet.

La présentation en ligne est un élément important de l'attractivité du métier pour certaines professionnelles, en leur permettant de présenter leur démarche. Parmi les personnes que nous avons interrogées, certaines sont entrées dans le métier de par leur intérêt poussé pour les sciences de l'éducation, le développement de l'enfant et le monde de la petite enfance plus globalement, d'une part, et un mode de consommation et de vie plus sobre et proche de la nature, d'autre part. Les personnes interrogées répondant à ce profil sont aussi les plus connectées (comme Charlène et Mélina). Elles recherchent beaucoup d'informations sur internet et passe aussi beaucoup de temps à présenter leur projet d'accueil et les activités qu'elles réalisent. Ce n'est alors pas tant Nounou-Top qui a leur faveur mais Facebook, qui fait office de blog, de journal de bord afin de pouvoir partager leur réflexion et leur pratique du métier à la fois à destination de leurs employeurs ou futurs employeurs mais plus largement aux personnes intéressées par le thème de la parentalité ou évoluant dans le milieu de la petite enfance.

Q : Par quels moyens vous trouvez des contrats généralement ?

-Alors les tous premiers ça a été du bouche-à-oreille. C'était une amie qui était assistantes maternelles pendant 6 mois et à qui ça n'a pas plu. Donc elle a arrêté et c'est le moment où je commençais donc elle m'a filé le bébé (rires). Donc j'ai accueilli le premier comme ça et le 2^e c'est des amis d'amis qui recherchaient une assistante maternelle. Après ça a été un peu le bouche-à-oreille, ça a été ma page Facebook - parce que j'ai créé une page Facebook il y a quelques années - et maintenant c'est quasiment que ma page Facebook.

Q : Et vous êtes aussi sur Nounou top ?

- Non, ce n'est pas mon truc et je n'ai pas eu besoin de ça en fait. Après on m'appelle par le RAM parce qu'il y a la liste mais honnêtement c'est bouche-à-oreille et ma page Facebook.

Q : Et cette page Facebook vous la mettez à jour régulièrement ?

- Presque quotidiennement je dirais... allez 3-4 fois par semaine

Q : Ça vous prend...

- Du temps ! De l'énergie ! Et après si on veut mettre du contenu de qualité ça prend du temps.

Q : Et vous suivez aussi beaucoup d'autres pages d'assistantes maternelles. Vous avez construit un réseau professionnel par ce biais ?

- J'en suis un peu pour savoir ce qui se propose dans le coin. Après, je suis les crèches aussi du coin. Enfin, tout ce qui est petite enfance sur Lille, comme ça je suis informée. Donc voilà mais oui la page Facebook ça marche bien. Même pour se faire du réseau avec les collègues, pour les événements, les conférences sur la petite enfance) ; j'avoue que ça marche très bien et puis ça m'a permis de discuter avec des personnes d'autres professions de la petite enfance. Là, j'avais un café des parents dans le coin, j'ai animé un atelier pour les assistantes maternelles avec le RAM. Voilà c'est des rencontres via le RAM et les réseaux sociaux et c'est chouette.

[...] Moi ça me fait une base de travail cette page Facebook. C'est rigolo de rechercher des activités par thèmes, de rechercher « tiens qu'est-ce qu'on a fait à Noël l'an dernier ou il y a 2 ans ? » Ça laisse une trace même pour les parents, c'est un partage qui est... après y a de photos des enfants... Bon, là en plus avec le COVID y a plus beaucoup de les parents entrent plus dans la maison donc ça permettait d'avoir une trace photo de ce que les enfants avaient fait. Et puis moi, voilà y a très peu d'activités heu... je ne fais pas de fiches, il n'y a pas de dessins... donc il n'y a pas forcément de rendus. Ça permet aux parents de voir ce qu'on fait et de voir aussi d'autres propositions. On fait beaucoup de cuisine, on s'occupe des animaux, on va se promener, ... Y a pleins de choses dans le quotidien d'une assistantes maternelles qu'à part en photo on ne peut pas rendre spécialement. [Mélina]

On retrouve cette appétence pour Facebook dans les MAM, qui s'en servent de vitrine pour parler de leur projet d'accueil et de leur approche pédagogie, un critère différenciant par rapport aux assistantes maternelles, selon elles²⁵. Ici nous avons le témoignage de Nadine mais sur la métropole lilloise la plupart des MAM recensées ont une page Facebook ou un blog. La continuité de cette activité est toutefois très hétérogène et parfois la profusion d'informations du début (lors de la création de la MAM) laisse la place à quelques publications annuelles.

Q : Et sur votre page Facebook (de la MAM), vous mettez quoi ?

- Alors on ne l'utilise plus vraiment notre page Facebook maintenant qu'on a un groupe Whatsapp (avec les parents), parce que c'est plus facile de partager... mais on mettait des photos avec les enfants masqués. [...] on met des informations quand on en a besoin, parfois ça nous arrive de partager un article parce qu'on a envie que ça interpelle les parents, sur la motricité libre, ou ce genre de choses, mais on ne l'utilise plus beaucoup notre page FB

[...] avec cette année compliquée on l'a beaucoup moins utilisée. On l'a beaucoup moins utilisé, mais c'est vrai qu'avant c'était un peu une vitrine, quand on a mis, par exemple les décorations de Noël, quand les enfants étaient dans la cour, c'est vrai que ça on partageait sur la page Facebook. On l'a très peu fait depuis un an (et les confinements). [Nadine, exerçant en MAM]

LIMITES DE L'APPARIEMENT EN LIGNE : Ces nouveaux savoir-faire de mise en scène numériques sont de plus en plus considérés comme un socle de connaissances que la formation continue tend à développer. On retrouve ainsi dans le bloc « développement de l'activité professionnelle » proposé par la plateforme nationale de professionnalisation de l'emploi à domicile (Iperia), un module dédié à la recherche d'emplois en ligne. Paradoxalement, dans les entretiens que nous avons réalisés, ce canal n'était pas le plus efficace pour trouver des contrats : le bouche-à-oreille, les listes du RAM revenaient plus régulièrement. Les échanges sur Nounou-

²⁵ Nous avons pu le constater lors de nos recherches d'entretien via les réseaux sociaux. La plupart des MAM de la MEL qui étaient présentes sur Facebook, avaient une page vitrine qui étaient peu ou plus du tout animée 3 ans après la création de la MAM.

top ou sur Facebook se solderaient par des taux de conversion²⁶ plutôt faibles. Peut-être s'agissait d'un ressenti lié à un volume plus important d'échanges mais les contrats qu'elles avaient au moment des entretiens n'étaient pas pour la plupart le résultat d'une recherche en ligne, comme le soulignait entre autres Annabelle.

Il ressort d'ailleurs de nos entretiens que le bouche-à-oreille reste le meilleur des mediums, le réseau professionnel et personnel est pour cela d'une plus grande utilité. Ainsi, le temps passé à se mettre en scène pose question dans la mesure où il empiète sur la vie familiale (le soir et le week-end). Mais, ce travail éditorial constitue une forme d'enrichissement du métier pour celles qui s'y adonnent puisqu'il requiert tout un pan de savoir-faire nouveaux. Les quelques personnes dans ce cas de figure dans notre échantillon y voyaient un moyen de réfléchir à leurs pratiques professionnelles. Le partage de connaissance valorise l'expertise dont elles font preuve et leur donne confiance dans leur capacité de reconversion si la pénibilité physique du métier ne leur permet pas de poursuivre leur activité jusqu'à leur retraite.

C'est vraiment un métier qui me plaît et ça m'a manqué (elle a fait une pause de 8 mois). Ça m'a manqué, ce qui ne m'a jamais fait ça avec les autres boulots que j'ai pu faire. Par contre, intellectuellement je pense que j'aurais besoin de plus, de faire autre chose mais à côté. Garder des enfants ça reste la base ; j'ai besoin du contact avec les enfants. Je me vois bien finir comme ça, sans problème. Après le corps sera peut-être plus usé... [Mélina]

D'ailleurs il n'y a pas que la mise en scène de son travail qui puisse faire réfléchir leur autrice à un futur projet de reconversion. Annabelle, qui maîtrise bien les outils numériques, a un véritable rôle de coordinatrice, d'animatrice du réseau d'assistantes maternelles de sa commune ; ce qui peut lui être utile pour mener à bien d'autres projets.

2.3 Révélation et diffusion de pratiques tarifaires

Les plateformes ont su exploiter le caractère économique de l'information en révélant des informations jusqu'alors peu partagées et en mettant en place des mécanismes de certification (d'identité, de diplômes), de classification de ces informations afin de réduire l'incertitude autour de la qualité de ces informations. Un des plus gros apports des plateformes en ligne comme Nounou-top est qu'elles ont révélé des informations souvent tues, y compris par les responsables de RPE qui tentent de rester neutres. C'est notamment le cas des tarifs pratiqués.

Q : La question des tarifs, c'est une des questions avec laquelle vous n'êtes pas très à l'aise institutionnellement ?

- En fait comme ce n'est pas clair, comme on a un minimum et un maximum, que les règles ne sont pas hyper définies pour savoir... qu'est-ce qui permet de dire que moi je vau 4 euros ou je vau 2,5€ ? Je trouve que nous, là-dedans c'est difficile la place, je trouve à ... Moi je trouve cela très difficile. [Armelle, responsable de RAM]

La question des tarifs pratiqués est un sujet sensible que toutes les professionnelles ne souhaitent pas partager. Outre la dimension culturelle de ce comportement, on peut comprendre que sur des marchés où la concurrence est exacerbée, le prix peut être perçu comme un moyen de différenciation fort, qu'il vaut mieux taire (cf. Chapitre Rémunération). Nous avons pu le constater lors des entretiens : en fonction des communes, les assistantes maternelles en parlaient librement entre elles pour mieux se coordonner face aux demandes des parents ou, a contrario, n'abordaient jamais ce sujet. Les responsables de RAM/RPE que nous avons interrogées communiquaient parfois des fourchettes de prix mais rappelaient surtout les minimas légaux.

Sur les plateformes privées en ligne, la situation est un peu différente. D'une part, les inscrites le sont volontairement ; ce qui suggère une moindre méfiance envers l'exposition publique d'informations présentées jusque-là dans un cadre plus privé. C'est là une source d'information aussi pour les collègues, comme en

²⁶ Le taux de conversion correspond au pourcentage de visiteurs sur la page qui vont contacter et employer l'assistante maternelle.

témoigne, par exemple, Charlène qui change de commune et va s'installer dans une zone plus rurale en ayant déjà une idée du tarif moyen « bien plus bas » que celui qu'elle pratique dans la zone métropolitaine lilloise.

D'autre part, la révélation d'un tarif (i.e. un prix pour l'employeur-consommateur) peut peser dans la classification que feront les parents lors de leur recherche et peut donc faire partie d'une stratégie pour obtenir un premier contact. On perçoit cette différence de « pudeur » autour du tarif entre les plateformes privées et Monenfant.fr. Ainsi, lors de notre recherche sur le site Nounou-top entre mars et juin 2021, elles étaient nombreuses à dévoiler un tarif indicatif : 50 % à Versailles, 57 % à Boulogne Billancourt, 60 % à Lille, 62 % à Roubaix, 68 % à Bobigny et jusqu'à 84 % à Lens. Sur le même périmètre de recherche, l'information sur les tarifs est clairement moins présente sur le site Monenfant.fr : 27 % à Versailles, 31 % à Bobigny, 30 % à Boulogne-Billancourt, 37 % à Lille, 41 % à Roubaix. Il faut également noter que ce sont majoritairement des fourchettes de tarifs (parfois très larges) qui sont affichées, ce que la plateforme Nounou top ne permet pas. Le site de la CNAF participe d'une certaine manière à la prise de conscience des assistantes maternelles de la nécessité de moduler les tarifs en fonction du volume horaire hebdomadaire voire de se fixer un niveau de rémunération mensuelle minimal. Cet ajustement a été facilité par des outils informatiques comme les tableurs (Excel) qui permettent d'automatiser le calcul du salaire, une fois les modalités bien définies.

Oui, en 10 ans il a évolué. C'est assez récent. J'étais invariablement à 3€ de l'heure quoi qu'il arrive, c'était un peu le tarif qui, quand j'étais en formation, m'avait été un peu évoqué. Je l'avais trouvé simple à calculer, parce qu'au début je travaillais avec des contrats papier. Et, finalement, en en discutant avec d'autres collègues, je me suis rendue compte que les contrats pouvaient évoluer et au début on pouvait avoir un gros nombre d'heures et forcément quand l'enfant est scolarisé, finalement on n'a plus l'enfant que par petits bouts de 2h entre les midis, un petit peu quelques fois le matin, un petit peu après l'école et encore pas toujours. Finalement ça réduisait vachement et en restant à 3€ de l'heure.... Après je ne cherche pas à faire, je ne suis pas une « machine à fric » mais bon ça reste quand même notre salaire. Donc en en discutant avec d'autres collègues, je me suis rendue compte que j'étais bien bête de rester à 3€ de l'heure quoi qu'il arrive et c'est vrai que quelques fois quand on me propose un contrat assez minime pourquoi ne pas proposer plus. Et puis comme je travaille avec un logiciel et non plus avec la formule papier où il faut tout calculer à la main, quel que soit le montant qu'on va rentrer, ça va se calculer tout seul. Donc maintenant j'ai appliqué un barème. [Annabelle]

3. L'encadrement des relations employeur-employée via les outils numériques : un moyen de simplification ? de pacification ?

Bien que les assistantes maternelles aient le statut d'employés, elles se trouvent bien souvent face à des employeurs peu au fait de leurs droits et obligations concernant le calcul du salaire et des congés payés, de modifications des conditions du contrat (jours travaillés), de gestion des aléas (maladie, absence, heures supplémentaires). Le cadre légal est complexe et les parents-employeurs n'ont bien souvent que leur propre expérience en tant qu'employés. Or, tous les repères qu'ils peuvent avoir en matière de droit du travail sont chamboulés à commencer par le tarif horaire qui ne correspond pas au SMIC et le volume horaire hebdomadaire qui est encadré mais variable pour s'adapter aux besoins des familles (voir chapitre 2) – ce qui est un point fort de ce mode de garde par ailleurs. Enfin, cette rémunération de l'assistante maternelle constitue, malgré les subventions, une dépense pour le foyer des parents-employeurs, au même titre que les autres dépenses de consommation. Certains ont donc tendance à ne pas faire le parallèle avec leur propre relation de travail et en oublie les conséquences pour l'employée ; ce serait un service comme un autre : je consomme je paie, je modifie mon volume de consommation au dernier moment, le tarif s'ajuste au volume consommé (si je ne consomme pas je ne paie pas). Or, une fois le planning fixé, celui-ci (sauf cas exceptionnel) est dû. Il est difficile pour les assistantes maternelles de leur faire comprendre ces particularités qui restent floues pour les parents employeurs même si elles ont été évoquées pendant l'entretien.

Bonjour, j'ai un contrat depuis septembre 2020, les parents m'ont demandé de gérer le calcul de ma paye. Mon mari m'a aidé à le faire les 3 premiers mois, ensuite je me suis abonnée à Top Assmat. C'est moi également qui ai fait les contrats, j'ai donc invité les parents à lire le contrat

et poser toutes les questions qu'ils souhaitent, s'ils n'ont pas compris quoi que ce soit en sachant que dans le contrat il y a tout ce que l'on s'est dit le jour de la rencontre. Ils m'ont dit pas besoin, qu'ils me font confiance. Et aujourd'hui la maman vient récupérer sa fille et me demande si je lui compte les jours où exceptionnellement elle ne travaille pas et qu'elle ne me ramène pas sa fille alors que je suis sensée la garder. Je lui explique que oui je suis quand même rémunérée et là, elle était choquée et m'a dit qu'elle pensait que je l'arrangeais et que ce n'était pas compté. De là, je lui dis qu'elle n'a qu'à relire le contrat. Dites-moi ces jours- là sont bien rémunérés ? [Post Anonyme sur la page Facebook du « Monde des assistantes maternelles agréées », le 06 février 2021]

Les sources d'erreurs et de conflits sont très nombreuses autour de la rémunération. Les réseaux sociaux et services en ligne permettent d'introduire des tiers dans cette relation de dépendance peu banale. Mais est-ce un moyen de faciliter ces démarches administratives ? d'apporter des réponses utiles ?

3.1 Les plateformes de calcul de la paie : Pajemploi et Top Assmat

Le cadre juridique entourant cette profession est complexe, ce qu'ont souligné l'ensemble des personnes interrogées : tant les assistantes maternelles que les responsables de RAM. Les parents employeurs sont perdus dans les démarches et les calculs. Ce sont donc bien souvent les assistantes maternelles qui doivent en expliquer les rouages à leurs employeurs voire s'occuper de la partie comptable. Face aux risques de litiges, la gestion de la paie est un élément très important de l'entretien d'embauche et de plus en plus de professionnelles tentent de réduire les aléas futurs en étoffant les contrats-types mis à disposition par les départements, les syndicats. Certaines se reposent par ailleurs sur les outils numériques.

« Pour le juridique, il y a des sites marchands qui fonctionnent du tonnerre : c'est Top-assmat ou Nounou-top. Ça, ça fonctionne du tonnerre, parce qu'elles aiment bien ce côté 'je remplis les cases et je paye un petit abonnement et ça me rassure, ça me donne une sécurité'. [Agathe, responsable de RAM]

En plus de la plateforme de mise en relation Nounou Top, l'entreprise propose un service de gestion du contrat qui englobe la partie administrative et comptable tout comme le partage d'informations (cahier de liaison, photos) : Top-Assmat. Ce service payant joue le rôle de tiers de confiance absorbant une partie de la charge du calcul qui incombe souvent aux employées. Nombreux sont les témoignages sur les retards de paiements et la difficulté de réclamer ce qui leur est dû. Cette mise au point que doit faire l'employée à son employeur est inhabituelle et les assistantes maternelles se sentent, dans un premier temps, démunies face à cette situation. Avant d'en arriver à des démarches légales, la génération automatique par le serveur de documents formalisés et de mails de relance est un moyen d'éviter le conflit direct, qui est très dommageable dans la relation parents -assistantes maternelles et rejaillit sur la relation avec l'enfant puisqu'il pourrait conduire à une rupture de contrat même si la garde se passait bien.

-Les parents ont divorcé (...) et j'ai commencé à avoir des retards de paiement... donc on appelle Camille (la responsable du RAM) pour savoir ce qu'il faut faire et elle dit : « réclamez-lui ! » Sauf que même en réclamant ça ne passe pas.

- Q : Vous avez fait des courriers recommandés ?

- A moment donné vous insinuez que vous allez faire intervenir les prud'hommes mais ça ne plaît pas ; vous êtes la méchante. « Oh mais c'est bon ! Ça va venir ! ». D'où le côté sympa de nounou-top et top-assmat. C'est qu'il y a un rappel de salaire.

- Q : Et donc dans Top-assmat, ce qui vous plaît c'est qu'eux font des rappels. Ils ne s'occupent pas du règlement mais ça vous permet de ne pas avoir cette discussion avec les parents. C'est bien ça ?

- Disons que c'est un mail tout bête. Vous appuyez sur un bouton « rappel de salaire automatique », ça envoie un mail et nous on a la preuve que le mail a été envoyé aussi. C'est formulé gentiment mais avec les bons mots. Ça aide. Bizarrement le lendemain c'est viré.

- Q : Ah ! C'est arrivé régulièrement ?

- Oui. Ça fait 1 an. Ça fait même 1 an et demi (que ça dure) ... » [Elisa]

La facilité et la tranquillité que ce calcul automatique donne en font un outil privilégié par certaines assistantes maternelles qui l'imposent lors de l'embauche. Mais il est également un outil de pilotage du budget face à une activité et donc des revenus qui sont fluctuants. Le travail de visualisation des données effectué par la plateforme Top-assmat facilite l'analyse et permet de réaliser des prévisions. Cet outil participe ainsi à une stratégie tarifaire plus fine des professionnelles en leur donnant des repères sur le volume d'activité et des niveaux de rémunération.

-Ça fait un moment (que j'utilise Top-assmat) ! Quand j'ai fait ma formation (2^e partie) en 2015. A l'époque j'avais 3 contrats qui étaient en cours et quand j'ai pris conscience que je pouvais travailler avec ce truc-là.... Donc j'ai croisé à cette formation des assistantes maternelles qui étaient en activité depuis quelques mois, on échange beaucoup sur nos expériences et il y en a plusieurs qui me disent : « Nous on travaille beaucoup avec Top-assmat ». Moi je connaissais pas du tout donc je suis allée farfouiller. J'ai trouvé ça pas mal. Alors, c'est payant, c'est vrai mais alors ça rend service d'une force ! A tout le monde. Et maintenant ça c'est une de mes conditions de travail, c'est-à-dire quand j'en parle aux parents évidemment que je leur vends tellement bien, qu'ils ne peuvent pas dire non, mais de toute façon ils ne peuvent pas dire non parce que désormais je ne veux plus travailler autrement.

-Q : C'est eux qui prennent l'abonnement ?

-Je leur refacture. Alors moi j'ai quand même une partie à ma charge mais 3,99€ restent à la charge du parent. Donc en fait ça ne fait pas tout à fait moitié-moitié. Eux payent leur cotisation mensuelle. Mais au final que ce soit établir le contrat -normalement tout ça c'est à la charge de l'employeur et eux non pas de formation, c'est ce que je leur dis aussi- si jamais y a des changements les avenants, que ce soit les calculs de congés payés, les calculs d'impôts et les fins de contrat, c'est un véritable casse-tête. Surtout quand y a eu des avenants en cours de route, je l'ai fait sans que ça me pose vraiment de problème mais c'est vrai qu'il fallait se poser et y a toujours une sensation « est-ce qu'on n'a pas mal calculé ? ». Alors du coup ça peut être l'assistante maternelle qui se sent lésée, ça peut être le parent qui lui n'y connaît rien au calcul. Donc là au moins c'est carré, y a des données, y a des heures qui ont été rentrées, les parents ont un accès et, au final, tout le monde est content. Et si jamais il y avait une question, un litige ou un cas particulier, on est en lien avec des juristes qui peuvent nous dire, ils nous sortent le texte et ils peuvent avoir la main sur tel ou tel contrat donc que demander de plus ? Ça coûte 3,99 à chaque parent et moi, ma cotisation elle doit être, je ne sais pas si j'ai pris la formule à 6,99 ou 9,99€. L'1 des 2 a une option où l'on est + visible sur le site de Nounou-Top.

[...] Au début de mon activité, avant de travailler avec Top-Assmat, j'avais un cahier dans lequel je mettais tous les horaires mais je travaillais déjà sur l'ordinateur -à l'époque il ramait moins- et j'avais fait des graphiques avec l'évolution de mes salaires. Parce que je commençais avec 3 enfants, certains c'était des petits contrats. Je n'avais pas le même niveau de rémunération donc j'aimais bien voir, avoir une vue, une base pour organiser un budget familial. Et après j'ai abandonné parce que là, je peux avoir les statistiques sur Top-Assmat directement et puis je vois le recul aussi. Donc oui, j'avais mis en place d'autres façons de calculer. Mais là maintenant même si la puéricultrice vient. Par exemple, pour mon renouvellement d'agrément, elle me demande 1 planning d'1 semaine type, je lui montre à l'écran en quelques clics donc c'est vrai que c'est hyper pratique. On peut même revenir 1 année en arrière, telle semaine. [Annabelle]

Comme l'ensemble des services publics, l'Urssaf, avec son application Pajemploi, connaît aussi une accélération de sa numérisation. Face à l'imposition de ce mode de déclaration en ligne, il convient de fournir un service de qualité : si c'est obligatoire il faut que ça fonctionne correctement. Les évolutions récentes comme Pajemploi +, notamment le prélèvement automatique des salaires sur le compte bancaire des parents-employeurs, vont dans ce sens puisqu'elles protègent davantage les assistantes maternelles de risque d'impayés et de retard.

Cependant, les dysfonctionnements récents ou plus anciens²⁷ pèsent encore lourd sur la confiance envers la plateforme du régulateur. Pajemploi base ses calculs sur des volumes mensuels déclarés et n'a pas la souplesse d'intégrer les régularisations qui se font en fin d'année (congrés payés) ou en fin de contrat. Cette rigidité oblige bien souvent à faire un bricolage qui n'est aisé ni pour les employeurs ni pour les employés et peut être source de conflits, de tensions. L'absence de détail des calculs ne permet pas de lever la boîte noire que représente l'algorithme de calcul et ne facilite pas la mise en confiance. Là où Top- Assmat fait tout un travail de visualisation des données depuis les termes du contrat, l'emploi du temps réel jusqu'à la réalisation d'une fiche de paie et du montant prévisionnel des aides. Cette base de calcul (le contrat + le calendrier de présence) semble importante pour établir la confiance des parties et une adhésion des assistantes maternelles. C'est un moyen de contrôle simple à comprendre par tous et qu'elles sont nombreuses à apprécier.

-C'est nous qui gérons la paye

Q : C'est vous qui le faites, avec quel logiciel ?

- Avec Top- Assmat

Q : Vous préférez Top-Assmat à Pajemploi ?

- (en chœur) Ah oui !

- Pajemploi c'est plein d'erreurs en fait. Il y a des erreurs dans les congés payés, il y a des erreurs sur Pajemploi !!

Q : Même les dernières versions ?

- Oui ! Oui ! Nous on fonctionne avec Top-Assmat, on fait les contrats de travail, on fait les feuilles de présence, les fiches de paye, on envoie tout aux parents, le 25-26 et généralement 24h ou 48h après les parents font leur déclaration Pajemploi et nous font le virement. [Nadine et Sabine, exerçant en MAM]

3.2 Les réseaux sociaux d'entraide : Facebook

Les forums ou groupes de discussion participent à la gestion de cette charge administrative. Le nombre de pages et de sites dédiés à la profession ainsi que leur activité confirment qu'il s'agit d'une source d'informations et d'échanges de pratiques non négligeables²⁸. Les parents-employeurs sont aussi présents sur ces médiums d'informations.

Les groupes de professionnelles : un besoin de collectif

Lors de nos entretiens c'est surtout Facebook qui a été cité à la fois pour la recherche de contenus créatifs ou pédagogiques mais aussi pour assurer une fonction d'échanges de pratiques notamment entre pairs. Toutefois, la plupart des personnes interrogées ne considéraient pas que ce soit une source fiable pour les informations légales : les avis y sont divergents, pas contextualisés, partiels. Ce constat n'empêche pas d'en faire un outil d'échange et de conseils.

Nous avons voulu voir quels types d'échanges avaient lieu sur ces pages professionnelles Facebook et notre choix s'est porté sur la page « Le Monde des assistantes maternelles agréées », que nous avons suivi sur plusieurs jours à des périodes différents avant-après confinement au cours de l'hiver 2020-2021 (voir chapitre 2 et Annexe 3.2). Les deux tiers des publications de l'administratrice consistent à partager de l'information concernant la profession ou l'environnement normatif et des idées d'activité avec une vingtaine de sources principales (syndicats, organismes officiels, magazine « les pros de la PE », quelques pages Facebook de professionnels de la PE, du secteur culturel, de la presse quotidienne).

Le dernier tiers est le forum de discussion. Au cours du premier confinement, les points de tensions et sources de conflits avec les parents-employeurs ou en raison du manque d'information et d'accompagnement ont été

²⁷ Voir ce sens l'article de L. Dhelon paru dans le fil d'actualités de Pajemploi en juin 2021 : <https://www.lassmat.fr/actualites/nouvelles-professionnelles/Pajemploi-change-de-nom-et-devient-urssaf-service-Pajemploi>

²⁸ Voir en ce sens l'article de Havard Duclos, 2018.

exacerbés. Ils représentent 67 % des messages relevés et viennent confirmer des problèmes que nous avons déjà identifiés. Si l'on regarde les messages plus quotidiens par ordre d'importance, il y a la gestion des contrats (rédaction, calcul des congés payés ou du salaire ou de la fin de contrat, intérêt du recours à Top-Assmat) qui arrivent clairement en tête et soulignent la complexité du cadre juridique. On peut aussi compléter cette inquiétude autour de la gestion administrative par des demandes concernant particulièrement l'installation, l'entrée dans le métier (déroulement de la visite de la PMI, agencement domicile). L'autre gros volet des messages concerne la relation avec les enfants et l'appel à témoin face à des difficultés d'adaptation, des problèmes de sommeil ou de digestion mais aussi face à des comportements parentaux jugés maltraitants (sur-médication, manque d'hygiène, repas ou vêtements inadaptés).

Bonsoir et merci beaucoup pour votre page que je suis avec assiduité. Bonsoir à tous, c'est la 1ère fois que je viens demander conseil mais c'est aussi la 1ère fois depuis que je suis ass mat que je me sens aussi mal. J'ai démarré un contrat avec une famille il y a quelques mois je suis leur deuxième nounou pour bébé, la 1ère ayant souhaité arrêter le contrat avec eux. L'entretien s'était très bien passé, j'étais pleine d'empathie avec eux et prête à les accompagner dans leur parentalité. Mais très rapidement, j'ai remarqué la sur-médication de bébé, des "reproches" non justifiés, des retards de salaire, des changements d'horaires incessants, on demande sans vraiment demander c'est « j'arrive dans 5 min, merci » avec 1h30 d'avance, le mal-être de bébé qui est extrêmement sensible. Il y a toujours quelque chose qui ne vas pas quand bébé arrive mais au final chez moi je ne remarque aucun problème de ce genre. Juste un bébé qui a besoin d'attention. J'ai l'impression d'avoir été dupée à l'entretien, de me faire manipuler sans arrêt. Je ne dors plus beaucoup, vraiment plus beaucoup. Je suis mal à l'aise avec eux alors qu'avec tous les autres ça roule tout seul. Dès que j'en parle, j'ai envie de pleurer. J'adore bébé mais je sens que ça commence à avoir des répercussions sur mon travail et ma famille. J'appréhende chaque début de journée et j'attends avec impatience la fin de cette même journée. J'envisage de plus en plus une démission et même si je me tire une balle dans le pied financièrement je me dis que peut-être je serai plus sereine. Même ma fille me dit d'arrêter parce qu'elle voit que ça me bouffe la vie. Je voulais savoir si vous aviez déjà été dans cette situation et quelle décision vous aviez prise au final. Merci d'avance à tous. [Publication d'une demande de conseil sur la page Facebook « Le Monde des assistantes maternelles agréées », le 14.02.21]

Les questions de la première catégorie (calcul salaires etc.) requièrent souvent une réponse précise et les approximations trop nombreuses des commentaires, parfois contradictoires ne permettent pas vraiment de résoudre le problème. Alors pourquoi ces sujets sont-ils encore présents dans ces groupes ? Car leur fonction première semble être le besoin de partage, de soutien dans un métier qui s'exerce au quotidien de façon relativement solitaire, y compris (et surtout) quand ça se passe mal avec les employeurs. C'est ainsi que nous l'avons aussi perçu lors de certains entretiens, comme celui de Sandy.

Q : Qu'est-ce qui vous intéresse dans (les réseaux sociaux) ?

-De voir les problèmes rencontrés, de voir qu'on n'est pas tout seule des fois à galérer avec un enfant qui pleure, un enfant qui mord. Je sors d'une série d'enfants qui mordent, ce n'est pas facile à gérer... (..)

-Q : ça vous reconforte ?

-Oui, oui

Q : ça vous donne des idées ?

- Hum oui, aussi, des pistes [Sandy]

Bien entendu, les professionnelles (et leurs employeurs) peuvent y échanger des informations officielles utiles mais c'est principalement une sorte de défouloir émotionnel. Le caractère anonyme des publications ou la protection qu'offre un avatar permet de s'exprimer sans risque de nuire à sa réputation au niveau local. Néanmoins, le caractère parfois pas toujours fiable des informations issues des discussions entre pairs a conduit à une extension de ces questions à la communauté vers les pages Facebook syndicales, dont les modérateurs viennent apporter des réponses légales.

Numérique et renouvellement des syndicats ?

Les dernières élections professionnelles (avril 2021) au sein de la branche font état d'une baisse de participation (13,02 % contre 16,09 % en 2017). La plupart des assistantes maternelles que nous avons interrogées ne sont pas syndiquées et ne l'ont jamais été. Pourtant, le confinement a changé le point de vue de quelques-unes d'entre elles sur ces organisations qui, comme les RAM, ont cherché de l'information et l'ont relayé via les réseaux sociaux notamment.

Les organismes syndicaux n'ont pas tous le même niveau d'usage du numérique : les pages internet de certains n'ont pas été mises à jour depuis longtemps tant en termes de contenus que d'interface graphique du site. Ils ont cependant tous une page Facebook demandant moins d'investissement, d'une part, et, permettant une diffusion rapide des informations, d'autre part, comme l'ont démontré les périodes de confinement. Ce media donne de la visibilité à leur rôle de défense et d'information modifie la perception des plus éloignées du syndicalisme.

- Je ne suis pas syndiquée mais je suis les syndicats (sur Facebook) et je suis sur un groupe Facebook où ils répondent aux questions relatives aux contrats, aux paies... Pour ce qui est des questions administratives.

Q : Les syndicats ont été plutôt réactifs pendant le 1^{er} confinement ?

*-Oui, ils ont été bons. On a eu pas mal d'infos. Après, bon, c'est des contrats encadrés par le gouvernement. Ils font avec ce qu'ils ont aussi ! Mais ils ont vachement aidé pour les calculs.
[Mélina]*

Nous avons eu plusieurs témoignages comme Mélina, d'assistantes maternelles qui ne se sont pas syndiquées mais qui s'informe via les informations distillées par les syndicats sur les réseaux sociaux. Ce que nous a confirmé l'entretien avec une représentante syndicale de la branche assistantes maternelles. Cette dernière nous a confirmé le développement de l'audience de sa page syndicale Facebook avec la pandémie de COVID et le confinement : il n'y avait que 1400 abonnées en janvier 2020 et à partir du mois de mars jusqu'au mois d'août, elle a été sur-sollicitée par ce canal. En octobre 2022, 29 228 personnes étaient abonnées à cette page. Ce succès masque malgré tout un manque de moyens pour mener à bien cette mission. Seule à gérer la page, au premier confinement elle y passait de 8h du matin à 2h du matin. Elle en a eu « des problèmes de cervicales et une tendinite au coude à force d'utiliser la souris ! ». Toutefois, cette réactivité et la connaissance du cadre juridique a redonné de l'intérêt pour le discours des syndicats, comme en témoigne Cécile

Q : est-ce que vous êtes syndiquée ?

- Non mais sur Facebook je suis inscrite au truc du syndicat, c'est gratuit. En fait, à chaque fois qu'il y a des nouvelles normes, des nouvelles choses, je le vois sur mon profil Facebook. Je ne sais plus son nom mais j'y suis. Il est écrit syndicat d'assistantes maternelles mais je ne sais plus son nom. Mais vous voyez comme le COVID à chaque fois il y avait des protocoles qui changeaient, à chaque fois que je voyais un nouveau truc, et je le lisais (sur la page du syndicat), je me disais « ah c'est bon ! » [Cécile]

Pour faciliter la gestion des demandes, la page publique constitue une vitrine sur laquelle les réponses vont être assez générales alors qu'un groupe fermé permet aux adhérent.e.s d'avoir des réponses plus rapides et personnalisées. Cette page publique permet de faciliter la prise de contact avec notamment la possibilité de prendre un RDV.

Les syndicats se sont aussi démarqués dans le développement d'outils d'aide au calcul comme des calculateurs en ligne, des tableurs de calcul intégrant les dernières évolutions légales. Cet accompagnement dans la gestion administrative est déterminant dans la décision d'adhésion.

J'ai fini par tester chaque année un syndicat différent. Alors, je suis plus pour le syndicalisme militant, de conviction mais en fait là j'y suis allée en tant que consommatrice de service et j'ai cherché le syndicat qui m'offrirait les outils pour faciliter cet aspect-là. Du coup j'ai adhéré à celui

avec lequel je suis le moins d'accord mais c'est celui qui me propose le meilleur service donc... je suis très pragmatique là-dessus. Je lâche l'aspect politique.

Q : Et depuis quand avez-vous adhéré ?

- C'est la 3^e année ou la 4^e.

Q : Vous les contactez par quels moyens : le mail, le téléphone, Facebook, une permanence ?

- Alors, souvent c'est dans le numérique parce qu'eux ils sont très présents sur Facebook, ils ont un site internet avec un forum. Bon c'est un peu compliqué d'aller sur le forum donc ils ont mis des groupes Facebook. Ils ont une page Facebook et des groupes avec des déclinaisons de confidentialité selon que l'on soit adhérents ou pas. Les adhérents ont un groupe secret (pas visible par les non-adhérents) et privé, que l'on peut intégrer avec le numéro d'adhérent. Et là, c'est extrêmement réactif et surtout on utilise la loupe, on regarde si notre sujet a été traité et on voit.

Q : Donc c'est principalement par les réseaux sociaux que vous échangez avec eux.

- Oui.

Q : Ils vous envoient peut-être aussi des infos par mail ?

- Ils nous envoient une lettre trimestrielle aussi oui. Mais de toute façon, à l'adhésion on reçoit ça par an (fait signe d'un gros dossier) d'outils et de documentation (agenda, guide pratique). Ils ont fait des fiches avec tout par rapport à la convention. [Charlène]

4. Une transformation dans l'exercice du métier ?

Le métier d'assistante maternelle est avant tout un métier de soin dans lequel le numérique ne peut avoir qu'une place périphérique, un usage pour le métier plutôt que dans le métier. Mais y-a-t-il des interstices dans lesquels ces outils peuvent s'inviter ? Il y a cette préoccupation de plus en plus forte autour du développement de l'enfant qui nécessite de se renseigner mais aussi de se former afin de faire évoluer ses compétences (4.1). Mais il y a aussi des usages qui peuvent se révéler plus profitables aux parents qu'aux enfants (4.2).

4.1 Participe au renouvellement des pratiques et des activités ?

En observant les pages Facebook ou des annonces Nounou Top, le principal apport du numérique réside dans la diversité des activités proposées aux enfants ou des formations suivies pour les accompagner dans leur croissance, leur éveil. En tant qu'outil de communication, les réseaux sociaux facilite le partage des toutes ces expériences. Cela constitue l'essentiel des partages qui s'opèrent sur les pages Facebook (voir Annexe 3). Pour les assistantes maternelles, cela demande beaucoup de temps passé à produire et à chercher cette information. Les réseaux sociaux participent à la vulgarisation (parfois à outrance) des travaux en neurosciences, en psychologie, en science de l'éducation. Les parents, usagers de ces sites comme Pinterest, sont de plus en plus demandeurs de pratiques éducatives de type Montessori par exemple. On ne sait pas dans quelle mesure, l'apparition de ces mots-clés constitue une transformation profonde des pratiques. Mais les réseaux sociaux relaient les recommandations comme l'exposition aux écrans et participent aussi à l'évolution des discours, à une adaptation des pratiques habituelles à partir d'informations glanées sur internet ou d'une formation de quelques heures.

Je regarde des blogs de collègues pour tirer des activités sur Pinterest pour voir les activités à faire avec les enfants, les activités Montessori, pleins de choses comme ça, pour renouveler un peu. [Sandy]

Q : est-ce que vous avez entendu parler, je ne sais pas de Montessori, Pickler et tout ça ?

- Si Montessori, oui, j'ai fait la motricité libre aussi. Alors la 1^{re} fois qu'on nous a dit il y a une formation à la motricité libre et tout, on y a participé mais au début j'étais un peu perplexe et finalement je le fais tout le temps. J'ai un petit garçon qui a un problème (il est hyperlaxe). Au

début, il ne tenait pas sa tête et tout, donc il a fait beaucoup de kiné, et comme moi je fais la motricité libre on a vu avec les parents et ça m'a aidée beaucoup justement pour cet enfant et donc motricité libre je fais. Montessori il y a des choses que je suis d'accord, mais pas tout !

Q : par exemple ?

- Je pense que Montessori je ne sais pas tout, parce que je ne me suis pas mis... mais le fait de manger carrément avec les mains ! Il y a certaines choses je ne suis pas tout à fait d'accord. [Carmela]

Il faut, cependant, y dédier suffisamment de temps et surtout se former pour que les apports de la recherche en science de l'éducation puissent constituer un pilier important du projet d'accueil. Ce cas de figure est apparu comme étant plutôt marginal dans notre enquête et étaient le fait des plus diplômés de l'échantillon.

Moi, surtout quand j'ai démarré, j'étais très motivée, plutôt par tout l'aspect pédagogique. Comme je trouvais que ce n'était pas assez les 60h de formation, j'avais fait pendant 1 an la formation Boris Cylrunik de l'institut de la petite enfance. Alors j'étais toute contente d'arriver avec ça et d'en parler à la puéricultrice et elle, elle n'en avait strictement rien à faire. Ce n'était pas le sujet. Ce n'était pas ce qu'il y avait dans les papiers à remplir. Donc j'étais vraiment hyper déçue. Je me suis dit « mais où j'ai mis les pieds. C'est quoi le truc ? [Charlène]

Le numérique facilite l'accès à une formation plus large que ce que les régulateurs peuvent proposer. L'asynchronie permise par le numérique facilite aussi l'organisation de ces sessions de formation hors du temps de travail notamment. Cela explique l'appétence pour cette proposition en ligne au sein desquelles les organismes de formation ont une offre non négligeable sur les thématiques du bien-être de l'enfant, de sa psychologie et d'activités d'éveil. Ainsi, sur 86 formations à distance proposées par Iperia, 10 portent sur « comprendre l'enfant pour mieux l'accompagner », 6 sur « développer ses compétences langagières », 15 sur « accueillir et accompagner sur les différents temps de la journée ». Il convient aussi de noter que des formations spécifiques à l'accueil d'enfants en situation de handicap sont disponibles (13). Il y a par ce biais une plus grande diffusion de bonnes pratiques réputées favorables pour l'enfant.

LIMITES : une connexion en continu sur du temps « libre » qui peut allonger l'amplitude de travail journalier au même titre que la remise en ordre du domicile. Il peut également y avoir des formes problématiques d'usages de ces pages communautaires²⁹ sur Facebook avec des connexions tardives, stimulées par ces plateformes via les notifications. La position d'expertise dans ces groupes délivrée par des macarons « Super Fan » sur Facebook par exemple, peut inciter ces personnes à accroître davantage encore leur participation tout au long de la journée et à avoir une préoccupation constante pour l'activité du groupe. L'architecture des plateformes, dont le modèle économique et l'utilité repose sur les effets de réseau, pousse à cet usage parfois excessif. Les badges « super fan », par exemple, s'obtiennent en récompense d'une forte activité sur une page Facebook, ce qui signifie « regarder les vidéos d'une Page, ajouter des mentions J'aime et réagir à son contenu, commenter ou partager ses publications.³⁰ Les plus abonnés les plus actifs sont informés de leur possibilité de changer de statut (et devenir « super fan ») et ont le choix d'accepter ou de refuser. S'ils l'acceptent, ce statut leur donne droit à des avantages « comme un récapitulatif de l'activité de leur Creator favori et un pack de stickers spécialement conçu pour eux³¹ ». Ce statut s'affiche lors de chaque commentaire ou publication sur la page en question et est remis en jeu toutes les semaines, incitant son détenteur à maintenir voire accroître son niveau d'activité sur la page.

Q : Observez-vous ce phénomène de connexion continue sur les réseaux sociaux ou autres au RAM ?

- Je le vois quand j'envoie un mail, parfois j'ai une réponse dans les 5 minutes, et je me dis : donc même si elles sont censées être en train de donner à manger ou autres, elles ont (leur téléphone) juste à côté et elles ouvrent. Ça doit être notifié, elles ouvrent elles ont le téléphone à côté ! » Ça

²⁹ Utilisé ici au sens de communautés en ligne ou virtuelles.

³⁰ Extrait de Facebook, rubrique « Aide », novembre 2022.

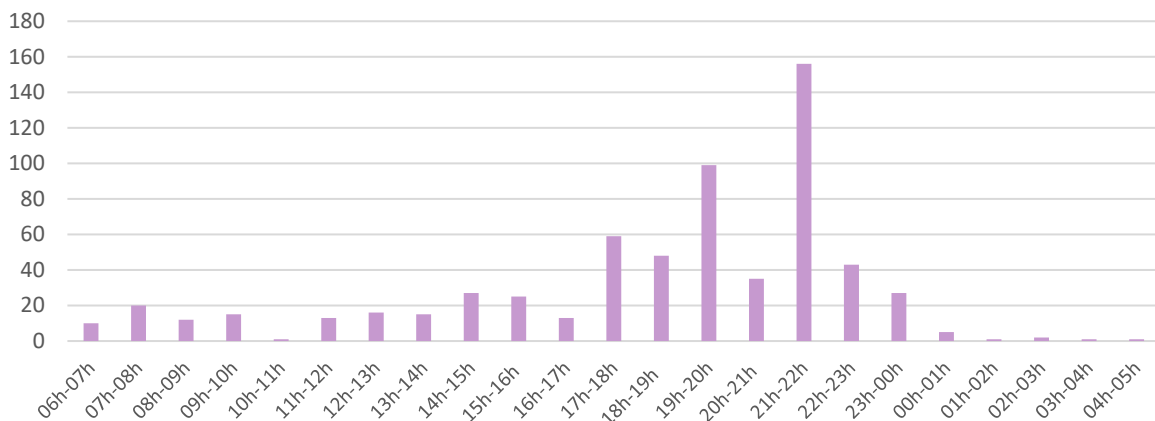
<https://www.facebook.com/help/215734232362020>

³¹ Idem

c'est à chacune de voir mais il n'y a aucun contrôle possible. On peut juste travailler à leur dire. J'ai le même problème avec les appareils photos. Il est hors de question que l'on prenne des photos ici, et ça a toujours été comme ça. Et ça marche. Dès le départ je leur ai dit : » quand on est avec un enfant, on ne peut pas être derrière un écran. Si vous prenez une photo, vous êtes derrière l'écran vous n'êtes pas avec l'enfant » [Agathe, responsable de RAM]

Nous avons cherché à prendre la mesure de cette connexion continue en observant les heures de réactions aux publications sur la page Facebook « Le Monde des Assistantes Maternelles Agréées » (Annexe 3). En récoltant 649 commentaires et leurs heures de publication, nous constatons que s'il peut y avoir une activité résiduelle tout au long de la journée, l'essentiel de l'activité en ligne a lieu en fin de journée. Il convient de relativiser cette tendance globale car l'heure à laquelle les publications sont faites semble jouer sur l'heure de réaction des abonnées. Le tableau ci-dessous montre en effet une moyenne qui incorpore à la fois l'heure de publication et les heures de réaction. La plupart des publications sont faites après le temps de garde et génèrent des réactions à la même période de la journée, c'est ce que l'on retrouve dans la masse d'activités à partir de 17h-18 et jusqu'à 22h. Les posts du matin, plutôt minoritaires et donc moins visibles sur le graphique, génèrent, quant à eux, un « pic » de connexion vers 13-14h, au moment des siestes.

Graphique - Heures de connexion Facebook



Au-delà des cas extrêmes dont on n'a pas vraiment mesuré l'ampleur, ces nouvelles tâches numériques se déroulent bien souvent pendant les temps de pause ou hors du temps effectif d'accueil et intensifie le temps passé dans la gestion de sa vie professionnelle.

4.2 Un besoin des parents ou celui des enfants ?

L'enfant est le destinataire du service mais ce n'est pas celui qui décide de son contenu. Or, les besoins de ces deux parties ne coïncident pas toujours et une attente des parents, bienveillante au départ, peut s'avérer peser négativement sur le bien-être de l'enfant. Les parents sont tentés d'utiliser le numérique comme moyen de contrôle.

Par rapport aux familles, leur quotidien a changé. Au début elles faisaient des transmissions orales. Maintenant je suis affolée mais au début elles passent leur temps à prendre des photos, il y a des mamans qui demandent tous les jours des photos de leur enfant (...) et ça continue. Je dis, encore au début bon d'accord, (...) je leur disais n'hésitez pas à passer un coup de fil les premiers jours à la maman (...) maintenant on en est à des photos on passe son temps à prendre des photos, à les envoyer, à dire ce qu'il fait... Et je trouve que l'enfant... il n'y a plus de coupure et ça je trouve que c'est dommage. [Agathe, responsable de RAM]

Ces demandes qui peuvent aller de la simple photo à l'utilisation d'applications se substituant au cahier de liaison réorientent une partie du temps de travail des assistantes maternelles vers les outils numériques, et s'avérer plus ou moins intrusive tant pour les professionnelles que pour les enfants. Mais les parents ne sont pas les seuls demandeurs de ces usages et les professionnelles elles-mêmes peuvent décider de s'équiper de caméras dans le dortoir ou réaliser des cahiers de liaison en ligne. La croissance de ces productions informationnelles (SMS, photos, page FB, etc..) est la conséquence des évolutions technologiques qui réduisent leurs coûts de production. Pratiquer la motricité libre ou manger les fruits du jardin constituent des expériences inédites. Une photo donne des preuves de l'expérience, un témoignage de ce qui est fait, des évolutions, des progrès. Elle permet aussi de rassurer les parents que tout se déroule pour le mieux, d'attester de l'activité de l'assistante maternelle.

Celles qui y sont les plus réticentes mettent en avant – à juste titre – que le smartphone n'apporte rien dans la relation avec l'enfant, qu'il ne met que de la distance et un écran entre eux. Certaines assistantes maternelles se plaignent de la demande permanente de photos ou de nouvelles de la part des parents. C'est surtout l'intrusion dans leur mode d'organisation autonome que ces demandes viennent bousculer. C'est notamment le cas des applications de cahier de liaison qui fonctionnent en temps réel. Les parents y choisissent les items qui les intéressent comme les heures de prise de biberon et les quantités, les changes, les heures de sommeil et peuvent vérifier au cours de la journée. Il y a aussi des cas extrêmes (nous en avons eu un dans notre échantillon) où des parents angoissés peuvent chercher à géolocaliser leur enfant. Dans le cas évoqué par l'une des assistantes maternelles interrogées, un traceur avait été mis dans une veste pour le suivre dans les déplacements extérieurs et l'assistante maternelle n'en avait pas été avertie.

Ces usages posent questions concernant :

- ✓ Les conditions de travail des assistantes maternelles par l'intensification du travail pendant et hors du temps de garde, d'une part, et par la réduction de leur autonomie, l'accroissement du contrôle qu'ils engendrent, d'autre part.
- ✓ L'apprentissage des enfants. Alors que les préconisations pédiatriques plaident plutôt pour des usages modérés et les plus tardifs possibles des dispositifs numériques, un usage continu par les adultes ne semble pas aller dans ce sens.

4.3 Quel impact sanitaire ?

Le message de prévention des risques à une exposition trop précoce et non accompagnée aux outils numériques se diffuse avec la maxime « Pas d'écran avant 3 ans ». Au regard du public concerné par le service d'accueil, il est logique que ce message de santé publique fasse partie du projet d'accueil. Les conseils généraux, les PMI et les RAM notamment ont beaucoup œuvré pour l'introduire dans les contrats-types, sous forme de recommandation, et susciter l'échange sur ce sujet entre les parents-employeurs et les assistantes maternelles.

Ces recommandations de santé publique ont eu du succès puisque c'est une demande assez unanime des parents, et la plupart des assistantes maternelles que nous avons rencontrées n'ont pas d'écran de télévision allumé pendant leur service ou dans la pièce où se trouvent les enfants. Il convient de noter que c'est surtout la télévision qui est stigmatisée alors que ce sont tous les écrans numériques (tablettes, smartphone, ordinateur) qui sont concernés. Les assistantes maternelles sont toutefois souvent confrontées à une contradiction des parents qui n'appliquent pas forcément cette consigne au domicile familial.

Alors, à l'entretien, ils ne veulent pas d'écran. Il n'y a pas de souci car je travaille sans écran. Mais je rigole quand à 9-12 mois, il (le bébé) gère parfaitement leur téléphone portable ! Et en fait il y a une fois où j'avais un petit qui pleurait mais des hurlements toute la journée. Honnêtement, des hurlements toute la journée et sans jamais pouvoir le calmer. C'était horrible ! A vivre c'était horrible ! (rires) Et à ce moment l'ancienne responsable du RAM était en poste. Et même en activités, il hurlait et on a essayé de lever pleins d'hypothèses jusqu'au moment où elle me dit : « demandez à la maman si à la maison la TV tourne en bruit de fond ». Et effectivement, je demande à la maman et on a su que oui, même s'il n'était pas fixé devant. Et donc chez moi il

était sevré et donc il n'avait pas sa drogue - la boîte à images- et donc il le vivait très mal. Du coup, le lendemain j'ai allumé la télévision et il a arrêté net. Du coup, elle est allée voir une psychologue et ça s'est géré au fur et à mesure. Donc au début la psy m'avait dit que le matin je devais mettre 5 min la TV quand il arrivait puis on est descendu à 4 minutes, 3, 2 et au bout de 15 jours, il n'y avait plus rien. C'était un sevrage de télévision ! Je rigolais parce c'était des parents qui étaient contre les écrans mais eux la mettaient. Pour eux, c'était juste un bruit de fond, ils n'avaient pas compris le côté nocif. La boîte à images était toujours allumée. [Elisa]

Nonobstant, au sein de la profession, le message préventif porte ses fruits. Il y a toutefois un angle mort du numérique qui est oublié des régulateurs comme des parents et des assistantes maternelles : l'exposition aux champs électro-magnétiques (CEM). Pourtant dès 2011, le Conseil européen recommande aux Etats membres :

« (...) de prendre toutes les mesures raisonnables pour réduire l'exposition aux champs électromagnétiques, notamment aux radiofréquences émises par les téléphones portables, et tout particulièrement l'exposition des enfants et des jeunes, pour qui les risques de tumeurs de la tête semblent les plus élevés » [Résolution 1815, Alinéa 832]

Dans cette même résolution 1815, le CE s'inquiète des « effets (potentiels) de l'utilisation individuelle du téléphone portable, du téléphone sans fil DECT, du WiFi, du WLAN et WIMAX pour les ordinateurs et autres applications sans fil, par exemple les interphones pour la surveillance des bébés ».

Au niveau national, la loi Abeille de 2015 interdit l'usage du WIFI au sein des crèches et garderies et oblige à son extinction dans les écoles primaires en dehors des activités qui en dépendent. Les assistantes maternelles ne sont pas concernées par cette mesure. Celle-ci n'est d'ailleurs pas non plus appliquée par les parents. Les enfants sont donc exposés en permanence à des ondes électromagnétiques sans que l'on en connaisse véritablement les effets, ni qu'un message de prévention audible à ce sujet ne soit porté. Imposer l'application d'une telle mesure aux assistantes maternelles ne ferait donc que leur rajouter une contrainte supplémentaire lors des contrôles de la PMI, par exemple, pour un impact limité, si la contrainte n'est pas appliquée au domicile parental. La réflexion doit donc être menée à un niveau plus global.

Conclusion

Pour conclure ce chapitre nous avons choisi d'ouvrir des pistes de réflexion en nous fondant sur les apports mais aussi les limites et les contraintes que font peser les outils numériques sur les conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles.

La première piste de réflexion concerne le rôle que peuvent jouer les services publics. A l'heure actuelle l'une des forces des *pure players* est leur capacité de traitement et d'usages des données collectées afin de faciliter l'appariement, de faciliter le calcul de la paie, d'orienter les décisions des utilisateurs (assistantes maternelles comme parents employeurs). Les administrations disposent d'une quantité de données tout aussi volumineuse et ont une marge de progression forte sur ce sujet. Comme nous l'avons vu sur la question des tarifs, outre l'affichage public et volontaire par les assistantes maternelles elles-mêmes, le travail autour de ces données pour fournir des indicateurs sur les conditions d'emploi (volume des contrats, tarifs moyens pour un contrat de x heures) au niveau local (communes, zones d'emploi) permettrait d'exploiter les gains informationnels générés par le numérique (même si les limites liées à la dimension déclarative ne peuvent être niées). Dans la même lignée, les progrès en termes d'extraction de données d'un document numérique pour remplir un formulaire faciliterait les déclarations. Des efforts sont faits en ce sens avec les simulateurs en ligne, par exemple et ces initiatives pourraient se développer pour que toutes ces démarches ne constituent pas uniquement une contrainte forte.

³² La résolution 1815 dans son intégralité est disponible sur le site du Parlement Européen : <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17994>

La seconde piste de réflexion concerne l'accompagnement dans l'apprentissage des usages numériques ou via les outils numériques. Tout comme la formation classique en face-à-face, la formation en ligne se déroule généralement sur le temps de repos et ne donne pas lieu à une compensation (financière ou de congés). Pourtant, les demandes ou les incitations pour des formations à des pédagogies particulières ou aux usages numériques semblent être croissantes. L'évolution de la demande est assez paradoxale avec un besoin expérientiel fort, que l'on retrouve dans tous les secteurs d'activités, et une homogénéisation de demandes pédagogiques qui, par vagues, font la part belle à Maria Montessori ou d'autres. Or, répondre à ces demandes requiert un investissement financier, d'apprentissage et ne donnent pas forcément lieu à des rémunérations plus élevées.

Ces deux pistes de réflexion s'appliquent également aux parents-employeurs qui ne sont pas suffisamment formés pour endosser le rôle d'employeur et pour lesquels la numérisation des procédures ne facilite pas toujours la réalisation des tâches qui leur incombent.

Conclusion générale

Les résultats quantitatifs et ceux issus des entretiens semi-directifs convergent très largement pour rappeler, une fois de plus, que le métier d'assistante maternelle demeure marqué par une professionnalisation et même une institutionnalisation incomplète. Par le premier terme nous souhaitons insister sur le fait que la reconnaissance des assistantes maternelles comme des professionnelles à part entière de la petite enfance n'est toujours pas pleinement acquise. On le discerne dans l'invisibilité du travail préparatoire à l'accueil ou du travail émotionnel. Il y a également la dévalorisation encore persistante dans les discours de certains parents-employeurs des moments de la journée plus « calmes » pendant lesquels les enfants dorment mais qui requièrent tout de même d'être alerte, en activité. Par le second terme (institutionnalisation incomplète), nous voulons souligner que les caractéristiques d'une relation d'emploi salariée ne sont pas non plus complètement garanties. De par leur lieu de travail, la composition du salaire, le métier sort des clous du régime général à bien des égards, ce qui en complexifie le traitement par l'administration à l'heure où sa numérisation- qui requiert une forte standardisation des procédures- se développe. Si l'on ajoute à cela une trop faible connaissance du cadre juridique et comptable de ce métier par les particuliers-employeurs, cela donne lieu à beaucoup de litiges autour du respect des clauses contractuelles (heures de garde, rémunération des heures supplémentaires/complémentaires, accès à la formation...) et se traduit également par une tendance au non-recours pour pallier aux baisses d'activité ou pour l'accès à des soins.

La qualité de l'emploi a assurément progressé depuis dix ans sur certains points : les rémunérations mensuelles sont sensiblement plus élevées ; la prise de conscience de certaines pénibilités physiques a progressé ; l'isolement professionnel est modéré par le développement des RAM/RPE et le pouvoir informationnel des technologies numériques ; les niveaux de formation et le recours à la formation continue se sont améliorés.

Pour autant, la situation des assistantes maternelles demeure plus difficile que celle de la plupart des autres emplois sur bien des dimensions : croissantes, les rémunérations demeurent faibles et liées à une charge de travail elle-même en forte hausse ; mieux connues les pénibilités restent peu ou pas prises en compte dans les formations, le suivi médical ou la gestion du vieillissement des travailleuses ; plus nombreuses les formations ne débouchent toujours pas sur une quelconque reconnaissance salariale et il reste difficile d'obtenir des congé-formation ; les RAM/RPE apportent un soutien mais sont inégalement dotés et diffusés sur le territoire. De plus si le numérique apporte parfois une aide à la mise en relation avec les parents ou au suivi de cette relation, il peut constituer une charge de travail et ouvre de nouvelles difficultés.

Si les progrès ne sont ainsi pas nuls, ils ne peuvent pas cacher les difficultés structurelles qui se posent au métier d'assistante maternelle tel qu'il demeure organisé en France aujourd'hui et les efforts développés par les politiques publiques semblent souvent contrariés par la volonté de conserver le cadre de la relation d'emploi directe entre des parents employeurs et des salariées prenant en charge leurs enfants. En effet, cette modalité d'emploi très spécifique semble complexifier les réponses qui doivent être apportées à trois défis majeurs : la solvabilisation de l'accès au service pour tous les parents, la garantie de la qualité du service rendu et enfin l'amélioration de la qualité des emplois. En eux-mêmes ces trois objectifs peuvent en partie s'opposer : l'amélioration de la qualité des emplois implique un alourdissement des coûts et une accessibilité plus difficile.

Mais c'est avant tout la volonté de maintenir le métier dans le cadre de l'emploi direct qui ajoute de nombreuses contraintes.

La volonté de solvabiliser le service via des subventions à la demande (aux parents) plutôt qu'à l'offre (via des EAJE ou des crèches familiales) rend ainsi plus difficile l'objectif de réduire les inégalités sociales ou territoriales. Elle implique également des mécanismes qui combinent des mesures de réduction du coût du travail (exonération socio-fiscale pour des employeurs) et des mesures de soutien direct à la demande. Or ces deux types de mesures peuvent avoir des répercussions inverses en termes redistributifs, à l'image de ce que

l'on observe dans la politique de lutte contre la perte d'autonomie (Carbonnier et Morel, 2018). En effet les mesures de baisse du coût du travail favorisent les plus gros « consommateurs » et notamment les ménages disposant de revenus élevés tandis que les aides directes aux ménages soutiennent plutôt ceux disposant de faibles ressources. Enfin, les fonds publics directement attribués au soutien d'une offre de service jouent un rôle encore différent et souvent plus à même de réduire les inégalités territoriales en ciblant, par exemple, les « zones blanches » d'assistantes maternelles.

Parallèlement, la mise en avant d'une forme de « libre-choix », accordé tant aux parents pour déterminer le mode d'accueil qu'aux assistantes maternelles pour fixer leur lieu d'installation, se traduit par le fait de laisser au « marché » le soin de mettre en relation des parents employeurs et des salariées. Or cette logique se heurte aux nombreuses asymétries d'information pour un service caractéristique d'un « bien d'expérience » (sa qualité n'est connue que lors de la délivrance du service) : le marché repose sur un accord ponctuel mais doit mettre en relation durable des parents-employeurs et les salariées qui accompagneront leur enfant durant parfois plus de trois ans. Les difficultés qui en résultent exigent alors divers dispositifs visant à « équiper le consommateur » pour qu'il puisse choisir en connaissance de cause. Mais l'agrément ne peut que jouer très imparfaitement ce rôle et les plateformes d'appariement ont certes apporté de la transparence sur les tarifs ou des pratiques mais ces gains informationnels ne sont pas suffisants pour résoudre toutes ces asymétries et en reportent les effets dans le temps avec l'apparition potentielle de conflits. Ainsi, l'absence d'encadrement, la faiblesse des structures d'accompagnement, le refus d'exigence en termes de qualifications sont des éléments très pénalisants qui découlent directement du fonctionnement de la relation d'emploi directe.

Mais c'est évidemment en matière de qualité de l'emploi que les défauts de ce modèle sont les plus visibles. L'absence de compétences en matière de gestion des ressources humaines des parents employeurs s'ajoutent à l'impossibilité d'amortir les importants coûts fixes qu'impliquent la gestion de la santé, des carrières ou des compétences d'une main d'œuvre soumise à un travail exigeant pour les corps comme pour les esprits. L'isolement et l'usure qui en découlent ne sont que faiblement (et surtout inégalement) combattus par les dispositifs mis en œuvre à l'image des RAM/RPE.

Ainsi, il nous semble que ce rapport conforte l'hypothèse d'un métier qui demeure « coincé » entre une volonté de faire perdurer une relation interindividuelle imparfaitement formalisée (et peu coûteuse) et une volonté de structuration des professionnelles de la petite enfance. Or si les salariées, comme probablement de nombreux parents, demeurent attachés à un mode de garde « individuel » voire « familial », celui-ci n'implique aucunement qu'il s'inscrive dans ce type de relation d'emploi. A ce titre, si les crèches familiales sont ainsi en forte régression en termes quantitatifs, elles semblent disposer d'atouts importants en permettant de concilier un mode de garde à domicile et un cadre formel à la relation d'emploi via l'intervention des services municipaux en tant qu'employeur. Ce modèle organisationnel mériterait d'être davantage étudié tant pour ses impacts en termes de qualité de l'emploi que de qualité du service et du coût de ce dernier.

GLOSSAIRE

AM :	Assistante(s) Maternelle(s)
ATSEM :	Agent territorial spécialisé des écoles maternelles
CAF :	Caisse d'allocations familiales
CAP-PE :	Certificat d'apprentissage professionnel de la petite enfance
CdT :	(enquête) Conditions de Travail
CE :	Conseil Européen
CEM :	Champs électromagnétiques
CMG :	complément de libre choix de mode de garde
CNAF :	Caisse nationale d'allocations familiales
CSE :	Comité social et économique
DADS :	Déclaration annuelle de données sociales, remplacée par la déclaration sociale nominative (DSN).
DARES :	Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques
DECT :	Norme de téléphonie sans fil (<i>Digital Enhanced Cordless Telecommunications</i>)
DEIS :	Diplôme d'État d'ingénierie sociale
DME :	Diversification alimentaire menée par l'enfant
EJE :	Educateur/rice Jeunes Enfants
EE :	Enquête Emploi
FB :	Facebook
FEPEM :	Fédération des particuliers employeurs de France
GAD :	Garde à domicile
GPS :	Système de positionnement mondial (Global Positioning System)
IDE :	Infirmière diplômée d'état
INSEE :	Institut national de la statistique et des études économiques
LAEP :	Lieu d'accueil enfant-parent
LM DAMA :	Le Monde Des Assistantes Maternelles Agréées
MEL :	Métropole européenne de Lille
MOOC :	Massive Online Open Course (formation en ligne d'accès gratuit)
PAJE :	Prestation d'accueil du jeune enfant
PCS :	(La nomenclature des) professions et catégories socioprofessionnelles
PE :	Petite enfance
RAM :	Relais d'assistantes maternelles
RAMI :	Relais d'assistantes maternelles indépendante
RPE :	Relais Petite-Enfance
RPS :	Risques psychosociaux
RS :	Réseau(x) social(ux)
SMS :	Small Message
SPAMAF :	Syndicat Professionnel des Assistants Maternels et des Assistants Familiaux
SS :	Sécurité Sociale
VAE :	Validation des acquis de l'expérience
WiFi :	Protocole de communication sans fil (Wireless Fidelity)
WLAM :	Wireless Local Area Network
WIMAX :	Worldwide Interoperability for Microwave Access. C'est un standard de communication sans fil

Bibliographie

- ✓ Aballéa F. (2005), La professionnalisation inachevée des assistantes maternelles, *Recherches et Prévisions*, n° 80, p. 55-65.
- ✓ Abasabanye P. (2021), *Analyse et mesure de la pénibilité au travail en France*. Thèse de doctorat en sciences économique. Université de Lille.
- ✓ Akgunduz Y. E., & Plantenga J. (2018), Childcare prices and maternal employment: A meta-analysis. *Journal of Economic Surveys*, 32(1), 118-133.
- ✓ Akrich M., & Méadel C. (2009), Les échanges entre patients sur internet. *La Presse médicale*, 38, 1484-1493.
- ✓ Algava É., & Ruault M. (2003), Les assistantes maternelles : une profession en développement, *Études et Résultats*, 232, 1-12.
- ✓ Alloing C., & Pierre J. (2017), *Le web affectif : une économie numérique des émotions*. INA éditions, Paris.
- ✓ Bardaille N., & Bouvier É. (2012), « Mesure et facteurs explicatifs des difficultés d'emploi des assistantes maternelles agréées. Une enquête menée dans le département du Nord ». *Politiques sociales et familiales*, 109 (1), 101-106.
- ✓ Bateurs V., & Vandenbroeck M. (2017), The professionalization of family day care in Flanders, France and Germany. *European Early Childhood Education Research Journal*, 25(3), 386-397.
- ✓ Bertron C., Barbier P., Pelissier-Fall A., & al., (2021), Des professionnelles de la socialisation : visibilité du travail, normes professionnelles et clivages sociaux chez les assistantes maternelles. *Sociologie*, 12 (2), 149-168.
- ✓ Boini S., Langevin V. (2019), Indice de bien-être de l'organisation mondiale de la santé en 5 items (WHO-5). *Références en santé au travail*, 157, 167-171.
- ✓ Bouchayer F. (1984), Les assistantes maternelles : professionnalisation et situation de travail, *Prévenir*, n°10, Décembre.
- ✓ Cardon D. (2019), *Culture Numérique*. Sciences Po Presses, Paris.
- ✓ Cartier M., (2015), Les assistantes maternelles ou la subordination chez soi ? Sociohistoire d'une relation d'emploi depuis 1977 en Loire-Atlantique. Mémoire pour l'habilitation à diriger des recherches (HDR) en sociologie sous la direction de Jean-Noël Retière, université de Nantes.
- ✓ Cartier M., Collet A., Czerny E., & al., (2017), Pourquoi les parents préfèrent-ils la crèche ? Les représentations hiérarchisées des modes de garde professionnels. *Revue Française des Affaires Sociales*, n°2, 247-264.
- ✓ Cartier M., d'Halluin E., Lechien M.-H., & Rousseau J. (2012), La « sous-activité » des assistantes maternelles : un rapport au métier différencié selon le positionnement social. *Revue des politiques sociales et familiales*, 109(1), 35-46.
- ✓ Cartier M., D'Halluin E., Lechien M.-H., & Rousseau J. (2012), "Temps partiel" ou "irrégularité" de l'activité des assistantes maternelles ? Une enquête exploratoire, *Dossier d'études*, 150 (disponible sur www.caf.fr).
- ✓ Casilli A. (2019), *En attendant les robots-Enquête sur le travail du clic*. Le Seuil, Paris.
- ✓ Coulon N., & Cresson G.(coord.) (2008), *La Petite Enfance : entre familles et crèches ; entre sexe et genre*. L'Harmattan, Paris.
- ✓ Cresson G. (1998), « Formations et compétences dans les métiers de contact direct avec les petits enfants : quelques enjeux, conflits et paradoxes », *Lien social et politiques*, 40, 25-37.
- ✓ Cresson G., Delforge S., & Lemaire D. (2012), La « qualité » du travail dans le métier d'assistante maternelle. Le point de vue des « régulateurs » de ce métier. *Revue des politiques sociales et familiales*, 109(1), 79-86.
- ✓ Cresson G., Delforge S., Devetter F.-X., Lemaire D. (2011), Qualité du travail, qualité des emplois et qualité d'accueil dans les métiers de la petite enfance. Rapport de recherche pour la Caisse nationale des Allocations familiales, Centre lillois d'études et de recherches sociologiques et économiques.
- ✓ Cresson G., Delforge S., Devetter F.-X., & Lemaire D. (2010), Le métier d'assistante maternelle n'est pas réductible à ses dimensions relationnelles. Colloque La dimension relationnelle des métiers de service : cache-sexe ou révélateur du genre, Université de Lausanne (Suisse), 2-3 septembre.
- ✓ Cresson G., & Devetter F.-X. (2020), Les assistantes maternelles, une utilité sociale mal reconnue. Dans A.L. Ulmann et P. Garnier (dir.), *Regards sur les pratiques professionnelles avec les jeunes enfants*, éd. Peter Lang, 29-56.
- ✓ Cresson G., & Gadrey N. (2004), Entre famille et métier : le travail du care. *Nouvelles Questions Féministes*, 23, 26-41.
- ✓ Denat P. (coord.) (2014), Numéro spécial « Assistant(e) maternel(le), une profession à part (entière) ». *Spirale*, 69(1).
- ✓ De Ridder G., Salesse C., Chopart J.-N. (1989), *Celles qui travaillent et celles qui gardent les enfants*. LERS – IRTS.

- ✓ Devetter F.-X. (2012), Qualité de l'emploi et des conditions de travail des professionnel-le-s de la petite enfance. *Revue des politiques sociales et familiales*, 109(1), 9-22.
- ✓ Devetter F.-X. (2008), Travailler au-delà de 48 heures par semaine. *Travail et Emploi*, 114, 59-70.
- ✓ Fagnani J., & Math A. (2012), Des assistantes maternelles mieux formées et plus qualifiées. Les parents consentiraient-ils à augmenter la rémunération ? *Revue des politiques sociales et familiales*, 109(1), 59-73.
- ✓ Février F., (2011), *Vers un modèle intégrateur " expérience-acceptation " : rôle des affects et de caractéristiques personnelles et contextuelles dans la détermination des intentions d'usage d'un environnement numérique de travail*. Thèse de doctorat en Psychologie Cognitive. Université Rennes 2 - Université Européenne de Bretagne.
- ✓ Gollac M. (1997), Des chiffres insensés ? Pourquoi et comment on donne un sens aux données statistiques ? *Revue française de sociologie*, 38(1), 5-36.
- ✓ Gollac M., & Bodier M. (2011), *Mesurer les facteurs psychosociaux de risque au travail pour les maîtriser*. Rapport du Collège d'expertise sur le suivi des risques psychosociaux au travail, faisant suite à la demande du Ministre du travail, de l'emploi et de la santé.
- ✓ Gollac M., & Volkoff S. (2006), Santé et travail : déni, visibilité, mesure. *Actes de la recherche en sciences sociales*, 163, p. 4-17.
- ✓ Goux D., & Maurin E. (2019), Forty years of change in labour supply and demand by skill level–technical progress, labour costs and social change. *Economie et Statistique*, 510(1), 131-147.
- ✓ Havard-Duclos B. (2018), L'internet des assistantes maternelles : Un outil pour faire vivre le métier, *Réseaux*, 208(2), 28-61.
- ✓ Hofferth S. L., & Wissoker D. A. (1992), Price, quality, and income in child care choice. *Journal of Human Resources*, 1(27), 70-111.
- ✓ Iraci F., & Lagandré V. (2018), Le vieillissement des assistantes maternelles : état des lieux et perspectives, *Baromètre des emplois de la Famille*, FEPEM – IRCM, 24 juin.
- ✓ Lorient M. (2003), La construction sociale de la fatigue au travail : l'exemple du burn-out des infirmières hospitalières, *Travail et Emploi*, 93, 65-74.
- ✓ Marical F. (2007), Les effets de la PAJE sur le salaire des assistantes maternelles, *L'essentiel*, 57, janvier.
- ✓ Moisset P. (2019), *Accueillir la petite enfance : le vécu des professionnels*, Érès, Paris.
- ✓ Mozère L. (1995), Agrément ou désagrément : Le statut des assistantes maternelles : ambiguïtés et réticences, *Ethnologie Française*, 25(4), 640-649.
- ✓ Onape (2021), L'accueil du jeune enfant en 2020 : Données statistiques, Cnaf, rapport annuel, 1-84.
- ✓ Paye S. (2017), Les longues semaines de travail, *La Nouvelle Revue du Travail [En ligne]*, 11.
- ✓ Perseil L., & Perseil S. (2020), *Le scandale des assistantes maternelles*, L'Harmattan, Paris.
- ✓ Raikes H. (1998), Investigating child care subsidy: What are we buying ? *Social Policy Report*, 12(2), 1-19.
- ✓ Rallet A., & Rochelandet F. (2004), La fracture numérique : une faille sans fondement ? *Réseaux*, 127-128, 19-54.
- ✓ Ulmann A.-L., Betton E., & Jobert G. (2011), L'activité des professionnelles de la petite enfance, Cnaf-DSE, *Dossier d'étude*, 145, 1-88.
- ✓ Unterreiner A. (2018). Revue de littérature sur les assistantes maternelles. Position sociale, Conditions de Travail et d'emploi et quotidien. *Dossiers d'études, Caisse nationale des Allocations familiales*, 197.
- ✓ Vozari A.-S. (2014). Recruter de « bonnes » assistantes maternelles. *Sociétés contemporaines*, 95(3), 29-54.
- ✓ Vroylandt T. (2016), Les assistantes maternelles gardent 8 % d'enfants de plus en 2014 qu'en 2010, *Études et Résultats*, DREES, 978, octobre, 6 pages.
- ✓ Vroylandt T., & Paliot N. (2017), Les assistantes maternelles ont gagné en moyenne 1108 euros en juin 2014, *Études et Résultats*, DREES, 1020, août, 8 pages.

Webographie

- ✓ Légifrance.fr : CCN des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 – Étendue par arrêté du 6/10/2021 JORF 16/10/2021. DOI : https://www.legifrance.gouv.fr/conv_coll/id/KALISCTA000043941863/?idConteneur=KALICONT000044594539
- ✓ Les ProsdelaPetite Enfance.fr : Séverine, assistante maternelle : "J'ai peu d'espoir de toucher mes 3000 euros de salaires impayés". DOI : https://lesprosdelaPetiteenfance.fr/vie-professionnelle/conditions-de-travail/severine-assistante-maternelle-jai-peu-despoir-de-toucher-mes-3000-euros-de-salaires-impayes?utm_source=sendinblue&utm_campaign=Newsletter%202909&utm_medium=email
- ✓ Parlement européen : The potential dangers of electromagnetic fields and their effect on the environment. DOI : <https://assembly.coe.int/nw/xml/XRef/Xref-XML2HTML-en.asp?fileid=17994>
- ✓ Service-public.fr : « Temps de travail d'une assistante maternelle employée par un particulier ». DOI : <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F838>
- ✓ Solidarités-Santé.gouv.fr : Cadre national pour l'accueil du jeune enfant. DOI : https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/accueil_jeune_enfant_cadre_national.pdf

Annexe 1 – Présentation des entretiens

Ass mat pseudo	Date et lieu du rdv Contact via qui ? (et éventuellement : caractéristique recherchée)	Age lors de l'entretien	Date du 1er agrément	Actuellement nombre d'agréments	Amplitude horaires	Femme diplômes expérience professionnelle passée	Nombre d'enfants à soi et âges	Age et profession du mari
Angèle	29/06/2021 RAM H (pas ou peu NTIC)	64 ans	avril 2006 = 15 ans	4	8h-18h30	w à 16 ans : ouvrière/15 ans maternités/ 4 ans ATSEM	3 (37 à 49 ans)	décédé était menuisier
Annabelle	25/04/2022 (via FB)	47 ans	juillet 2013 (il y a 9 ans)	4	2 jours 6h45 / 18h45 le reste un peu moins	Bacc/ vente prêt à porter puis assistante médicale	2 filles 10 et 17 ans	livraison et maintenance de matériel médical
Carmela	28/04/22 (RAM de Lille) divorcée	55 ans	2000 (il y a 22 ans)	4	8h-19h15 du LU au VE	BEP sanitaire et social ; préparatrice en pharmacie non dipl	3 (24 à 32 ans)	divorcée
Catherine	22/07/2021 RAM H (pas ou peu NTIC)	50 ans	2010 (il y a 11 ans)	4	8h15 / 18h30 ou 19h	Lic Sc de l'éducation a travaillé dans la grande distribution	3 (19 à 21 abs ; dont 2 à domicile)	compagnon retraité
Cécile	21/04/22 Ram L (débutante)	37 ans	2022 (2 mois) 3		8h30/18h30	BEP sanitaire et social / aide à domicile puis assistante commerciale téléopératrice	1 (2 ans 1/2)	agent de sécurité dans un hôpital
Charlène	20/10/21 (FB ; très active sur les réseaux)	45 ans	2015 (il y a 6 ans)	4	8h30- 18h (après avoir été 6h30-19h15)	Master1 / travaille 7 ans dans l'insertion /	18 et 20 ans	professeur dans l'enseignement supérieur
Corinne	01/02/22 (RAM de S ; divorcée)	53,5 ans	2004 (il y a 18 ans)	4	8h-18h 5j/sem	BAFA ; animatrice puis dir d'un accueil 4-6 ans	23 et 25 ans	vit seule (ex : instit)
Dalila	10/07/2021 (par relation)	37 ans	2012 (il y a 9 ans)	3	8h-18h 5j/sem	études de commerce/ CAE dans une crèche (où elle travaille 5 ans)	aucun	employé
Elisa	23/12/21 (par RAM S.)	40 ans	2003 (il y a 18 ans)	4	faisait 7h-20 h passée récemment à 7h-18h30	interrompt ses études univ (grossesse) pour devenir assistantes maternelles	4 enfants (6,9,13,18 ans)	remariée : mari comptable
Florence	20/12/2021 (par relation)	53 ans	2017 (il y a 4 ans)	3	8h-18h 5j/sem	webmarketing reconversion pour garder petits-enfants.	1 fille, beaux-enfants, tous indépendants	remariée : il travaille sur les chantiers
Gisèle	28/07/21 (RAM de Q; peu ou pas NTIC)	47 ans	2002 (il y a 19 ans)	3	7h30-18h30 sauf le mercredi	oératrice de saisie	3 enfants (14,19,20) à la maison	ouvrier-coupeur dans le textile
Inès	08/02/22 (via Ram de S ; en cours de divorce)	45 ans	2011 (il y a 11 ans)	4	7h30 ou 8h / 17h30	BEP sanit et social; CAP PE ; auxiliaire de vie (fin de vie des personnes âgées)	13,16,20 (dont elle ara la garde)	en cours de divorce ; ; magasinier
Léonie	29/06/2021 RAM H (pas ou peu NTIC)	54 ans	février 1996 = 25 ans	4	8h-19h15	dipl ? Sans doute pas empl bureau en mairie en contrat CES	2 fils 28 et 30 ans	Retraite anticipée (handi), sur place, très investi auprès de l'ass. Mat.
Lola (GED)	31/12/21 (relation/ GED future assistantes maternelles)	32 ans	(dans deux ans ; GED depuis 2015	NP (5 enfnts)	35h semaine	bacc/bafa/ animatrice périscolaire et autre/ CAP-PE	aucun	cadre technique sncf.
Marie	26/04/2022/RAM L (débutante)	40 ans	2022 (active le mois suivant)	3	à définir (mais pas le mercredi)	IUT GEA / cadre dans une entreprise de spectacles.	3 (6 ans, jumeaux de 3 ans)	ingénieur commercial
Mélina	15/12/21 (via "charlène")	42 ans	2013 (il y a 9 ans)	4	amplitude 48h (après des années à 55h)	lic sc ingénieur	14 et 16 ans	informaticien
Nadia	17/02/22 RAM H, divorcée (par tel)	50 ans	2015 (il y a 6 ans)	4	7h30-18h30 5 j + 10-18h le samedi	institutrice puis collaboratrice / magasin de l'ex- mari	14,19, 22 ans	divorcée d'un commerçant
Nadine (bis)	21/03/22 en tant que MAM	53 ans	2020(il y a 2 ans)	4	8h30/18h30	BAFD, directrice de service, EJE en VAE, travaille en crèche	hors domicile 3 enfants 26-32 ans ; à domicile 1 de 13 ans	nouveau compagnon : entrepreneur en bâtiment
Sabine	21/03/22 en tant que MAM	28 ans	2019 (il y a 2 ans)	4	8h30/18h30	EJE en crèche	aucun	compagnon en reconversion (ancien imprimeur)
Sandy	02/12/21 RAM de S	53 ans	1993 (il y a 28 ans)	4	a eu : 6-20h DI compris ; act : 8h30-18h	études sup biologie / techniciene de labo univ.	10 et 20 & ns à la maison (28 et 30 autonomes)	informaticien
Valentine	09/07/21 RAM de W (peu ou pas NTI)	50 ans	2005 (il y a 16 ans)	4	7h à 17h30	coiffeuse	19, 22, 24 ans (dont 1 autonome)	directeur technique
Verena	23/07/21 RAM de Q pas ou peuNTI	62 ans	1989 (il y a 32 ans)	4	7h-16h ass. mat. et 16h30-19h : Garde à domicile	employée de bureau puis cogérante de commerce avec son conjoint	35 et 38 ans	préparateur de commandes en retraite
Virginie	09/02/22 Ram de H divorcée	55 ans	1994 (il y a 28 ans)	4	plein temps	coiffeuse puis secrétaire de son ex-mari	26 et 29 ans	div d'un informaticien indépendant

Annexe 1.1 – Synthèse équipements-usages-numérique « peu connectées »

	tel portable, smartphone	USAGES	Aidant/facilitateurs Tel	Ordinateur/tablette	USAGES	Aidants Ordi et internet	Réseaux sociaux	Nounou top - Top assmat
Leonie	smartphone	SMS aux parents si enfant malade dans la journée	Imposé par puéricultrice pour promenades. Conjoint lui a donné le sien	Ordinateur familial	Mails du RAM. Imprime des choses (mais n'aime pas). Fiches de paie	Dépend du conjoint et des enfants (ex transfert de fichier) mais eux non plus pas trop intéressés	Avant forum mais aujourd'hui tout le monde va sur FB, elle s'y refuse.	Ne veut pas Nounou-top et n'en a pas besoin
Angèle	Téléphone connecté. Récent mais n'aime pas	SMS. Blablacar (perso)	Sa fille	Non	Pas d'adresse mail	Sa fille est équipée (ordi, imprimante) et fait pour elle.	Non	
Catherine	smartphone	SMS pour le travail et la famille en journée Whatsapp: 1 groupe familial et parents pour vidéo (motricité, adaptation)		Ordinateur fixe Imprimante	Adresse mail perso	Conjoint parfois	Non	
Valentine	oui	Parents envoient des messages : n'a pas envie de répondre. L'oublie souvent. Photos qu'elles impriment ensuite		Ordinateur portable Ordinateur familial Imprimante	Adresse mail Fiches de paie sous Excel	Ordinateur offert par son conjoint; il imprime aussi les fiches de paie Collègue (RS)	FB mais usage perso, bloque les parents	
Verena	un portable pour 2 (smartphone) : prévoit d'en acheter une autre	SMS Facebook, jeux	conjoint : co-usager du tél	Ordinateur familial	Ne sait pas utiliser Word ou Excel	Conjoint (ordinateur) et sa fille (RS)	FB	Nounou Top mais pas concluant
Gisèle	tél de type Doro	Whatsapp	Sa fille	Un ordi portable /enfant et 1 pour les adultes (mais peu utilisé)	Adresse mail de son mari mais y va seule	Conjoint	un compte FB familial. Ne sait pas comment certaines cherchent du boulot avec	Y repère des annonces mais payant = pas d'accès

Annexe 1.2 – Synthèse équipements-usages numérique « reste de l'échantillon »

	tel portable, smartphone	USAGES	Ordinateur/tablette	USAGES	Aidants Ordi et internet	Réseaux sociaux	Nounou top - Top assmat
Annabelle	smartphone	SMS navigation web, applis photos	vieil ordinateur tablette familiale imprimante	adresse mail	Elle aide des collègues moins à l'aise	FB + a créé un groupe fermé pour les AM du village	Top assmat
Cécile	smartphone	navigation web photos	ordinateur pas fonctionnel tablette peu utilisée imprimante	adresse mail Enceintes connectées (Alexa) pour des comptines Pinterest Infos (activités) professionnelles		FB perso + y regarde les pages syndicales Snapchat (perso)	
Marie	smartphone	navigation web, applis photos	ordinateur et tablette imprimante	adresse mail Simulateurs Top assmat, syndicats		FB + y regarde les pages de discussion d'AM	Top assmat
Carmela	smartphone	navigation web photos		adresse mail	au début fils et conjoint enfants	FB	Nounou top
Virginie	smartphone		tablette				
Nadine & Sabine (MAM)	smartphone	navigation web photos	Ordinateur + imprimante	adresse mail Musique pour chanter avec les enfants Infos pro Pinterest		FB + groupe pro (EJE)	Top assmat
Charlène	smartphone	navigation web photos	Ordinateur + imprimante	adresses mails pro et perso Un blog laissé de côté pour l'instant infos professionnelles calcul paie		FB pro + y suit des groupes de discussion	Nounou top
Melina	smartphone	navigation web photos	tablette + ordinateur	adresse mail recherche d'infos formation calcul paie	matériel fourni par son conjoint (informaticien)	FB pro + y suit des pages de collègues ou de pros de la PE	non
Inès	smartphone	navigation web, applis photos	ordinateur + imprimante	Pinterest	fils	Facebook (perso) + suit page LMDAM	non
Corinne	smartphone		ordinateur	Calcul paie et impot, formation, loisirs	conjoint, amis, parfois enfants	Non	non
Dallia	smartphone	Whatsapp (groupe pro)	Ordinateur + imprimante	Des activités parfois		non	
Florence	smartphone	photos et vidéos	Ordinateur + tablette	Formation Partage photos Activités		Facebook, avait un blog remplacée par page Facebook	non
Sandy	smartphone	SMS, appli (météo, GPS), photos	ordinateur + imprimante	Pinterest Paie (excel) Partage de photos (sur CD) Mails	Conjoint qui lui a configuré un doc excel pour la paie; il se charge de renouveler l'équipement	Facebook (usage perso + groupes AM)	Nounou top
Elisa	smartphone	SMS, photos	ordinateur + imprimante	Mails Partage photos		Facebook (usage personnel)	Top assmat
Lola	smartphone	groupe Whatsapp avec les parents , photos	ordinateur + imprimante	démarches administratives, recherches, impression photos			Nounou-top uniquement car GàD (en cours de reconversion)
Nadia	smartphone	photos, groupe Whatsapp avec les parents	tablette + imprimante et les enfants ont tous des ordinateurs	démarches administratives, recherches activités		A une page qu'elle utilise professionnellement et personnellement + fait partie d'une groupe pro	Nounou top

Annexe 2 - Synthèse des informations collectées sur la plateforme Nounou-Top (Mars-juin 2021)

Rappel Méthodologie de collecte de données sur le site Nounou-Top

Observations des annonces d'assistantes maternelles agréées postées sur Nounou-top, entre mars et juin 2021 dans un rayon de 2 km par rapport à un point central dans les villes de Lens, Lille, Roubaix (Hauts-de-France) et Bobigny, Boulogne-Billancourt, Versailles (Ile-de-France).

Les 2 critères de recherche étaient la localisation par rapport à un point central et l'agrément. Lors des premières recherches (Lille, Lens et Versailles), nous prenions les 50 premiers résultats (Lens et Versailles en affichait moins) puis sur les 3 dernières recherches (Roubaix, Bobigny et Boulogne-Billancourt), nous avons collecté l'ensemble des résultats.

Ces recherches ont donné 392 résultats répartis de la façon suivante : 45 à Lens, 50 à Lille, 107 à Roubaix, 68 à Bobigny, 84 à Boulogne-Billancourt et 38 à Versailles. Ci-après vous trouverez la synthèse des données collectées et codées.

Comme dans le chapitre 1, nous n'avons pu trouver aucune corrélation forte entre le tarif déclaré et un des services ou une des caractéristiques proposées.

Villes	Nombre d'annonces	Age	photo activités- salle de jeux	photo enfant anonymisé	Recommandations TOP ASSMAT en ligne	Permis	Véhicule	Premiers secours	Agrement	années expérience +10 ans	années expériences 5-10ans	années expériences - 5 ans	
Lille	50	45,54	9	5	9	15	34	30	49	45	26	16	8
Roubaix	107	44,6542056	23	10	21	26	90	81	99	105	51	25	29
Lens	45	45,5555556	8	2	6	10	43	42	39	43	21	6	16
Versailles	38	47,6315789	5	1	4	4	28	24	32	34	27	8	3
Bobigny	68	45,5294118	0	8	4	5	7	40	31	52	62	34	16
Boulogne-B.	84	46,1666667	9	7	11	9	58	42	74	82	45	21	16

Villes	BAFA	Fume	Aide devoirs	Repas	aide ménage	Musique	Mercredi	Week-end	Soirée/Nuit	vacances scolaires	Tarif horaire renseigné	Montessori- langue signes- pédagogie particulière	RAM, Biblio, ludothèque, association d'ass mat	caractéristiques logements	Référence cadre familial	Référence à cahier de vie, de liaison, transmission détaillée	Moyenne Tarif Horaire déclaré
Lille	11	3	24	43	9		2	47	12	15	48	16	7	20	25	2	3,84411765
Roubaix	4	1	50	85	6		8	89	21	27	99	40	13	61	55	5	3,53283582
Lens	6	1	39	44	13		7	43	14	17	42	7	2	26	24	5	3,29210526
Versailles	3	0	15	31	2		1	32	0	13	33	18	7	4	10	0	3,8275
Bobigny	16	4	3	24	55		8	5	61	12	27	23	0	19	15	30	3,93555556
Boulogne-B.	5	5	21	79	12		4	78	10	29	81	36	8	17	31	1	4,06645833

Annexe 3 - Heures de Connexion sur des fils de discussions de la page Facebook « LMDAMA »

Le graphique présenté dans l'analyse correspond à la somme des heures de connexion ci-dessous. Celles-ci ont été collectées en relevant l'intégralité du fil de discussion des publications ayant fait l'objet de commentaires. C'est en effet, les seules réactions pour lesquelles il est possible d'obtenir l'heure de rédaction.

PUBLICATION 1		PUBLICATION 4	
Type de publication	Demande de conseil à propos du contrat mercredi	Type de publication	Demande de conseil pour un VAE mercredi 03/03/2021 à 14h30
Date et heure de publication	17/02/2021 à 20h30	Date et heure de publication	jeudi 04/03/2021 à 10h50
Date et heure de consultation	jeudi 18/02/2021 à 11h20	Date et heure de consultation	
Nombre de commentaires	52	Nombre de commentaires	55
20h-21h	15	11h-12h	5
21h-22h	19	12h-13h	8
22h-23h	4	13h-14h	5
23h-00h	2	14h-15h	6
00h-01h	3	16h-17h	1
04h-05h	1	17h-18h	1
07h-08h	3	18h-19h	2
08h-09h	2	19h-20h	1
09h-10h	2	21h-22h	16
10h-11h	1	22h-23h	4
PUBLICATION 2		23h-00h	3
Type de publication	Partage d'un article de France Info.tv	00h-01h	1
Date et heure de publication	mercredi 17/02/2021 à 17h30	9h-10h	2
Date et heure de consultation	jeudi 18/02/2021 à 12h45	PUBLICATION 5	
Nombre de commentaires	173	Demande de conseil sur comportement enfant gardé mercredi 03/03/2021 à 11h30	
17h-18h	47	jeudi 04/03/2021 à 10h40	
18h-19h	36	Type de publication	
19h-20h	25	Date et heure de publication	
20h-21h	17	Date et heure de consultation	
21h-22h	7	Nombre de commentaires	35
22h-23h	5	11h-12h	8
23h-00h	2	12h-13h	7
3h-4h	1	13h-14h	10
6h-7h	3	14h-15h	5
7h-8h	9	15h-16h	3
8h-9h	2	16h-17h	1
9h-10h	10	20h-21h	1
12h-13h	1	PUBLICATION 6	
14h-15h	4	Demande conseil comportement PE mercredi 03/03/2021 à 19h30	
15h-16h	3	jeudi 04/03/2021 à 8h46	
16h-17h	1	Type de publication	
PUBLICATION 3		Date et heure de publication	
Type de publication	Demande de conseil à propos du contrat mercredi	Date et heure de consultation	
Date et heure de publication	03/03/2021 à 14h30	Nombre de commentaires	259
Date et heure de consultation	jeudi 04/03/2021 à 10h20	19h-20h	66
Nombre de commentaires	75	21h-22h	113
14h-15h	12	22h-23h	30
15h-16h	19	23h-00h	20
16h-17h	10	00h-01h	5
17h-18h	11	00h-01h	1
18h-19h	10	01h-02h	1
19h-20h	7	02h-03h	1
20h-21h	2	6h-7h	6
21h-22h	1	7h-8h	8
02h-03h	1	8h-9h	8
06h-07h	1		
09h-10h	1		

Annexe 4 - Extrait des partages d'autres pages Facebook par l'administratrice de la page « LMDAMA »

La majorité de ces partages concernent des activités alors que les conseils autour de l'éveil de l'enfant, son accompagnement viennent en seconde position (grisé)

Date	Description du post partagé
18-mars-20	10 œuvres pour faire découvrir la musique classique aux enfants (France Musique)
18-mars-20	Tuto pour dessiner une poule
18-mars-20	Comptines africaines - 30 min de jeux pour les petits (vidéo YouTube)
18-mars-20	Des coloriages à imprimer
18-mars-20	Instant coup de gueule ! Je suis tellement en colère envers ces parents égoïstes malhonnêtes qui pensent qu'à eux et pas à leur Assmat. Cette situation est aberrante. Nous assmat pouvons accueillir les enfants de parents si j'ai bien compris qui télétravaillent car du coup ils travaillent... et nous dans l'histoire, nos enfants sont confinés car les écoles sont fermées; nos maris sont à la maison car leurs employeurs les ont mis au chômage partiel ou télétravail aussi. Mais nous Assmat nous devons quand même accueillir des enfants qui pourrait sûrement être porteurs du virus !!! Sachez parents que notre domicile n'est pas adapté à cette situation car nous avons des meubles, canapés, fauteuil, c'est-à-dire qu'après notre journée si nous voulons pas qu'un virus reste il faut tout désinfecter, aérer car les enfants que nous avons gardé auront touché à tout dans notre maison ! Donc 4 fois plus de travail, en tout cas pour ma part, car quand les enfants arrivent je mets déjà tous leurs vêtements dans un sac propre puis je leur lave les mains. Pendant et après la garde, je désinfecte tout et tout le temps car j'ai peur ! Peur que ce foutu virus reste à mon domicile ! Et peur pour ma famille et pour moi ! Donc je pense que là il faut vraiment trouver une solution et arrêter de nous balader. Le gouvernement doit trouver une solution pour que ces foutus parents gardent leurs enfants chez eux, c'est pour cela qu'ils sont en télétravail ou en chômage partiel. Arrêtez de nous donner vos enfants car vous voulez avoir de la tranquillité merde!! Les parents qui sont en télétravail et au chômage partiel gardez vos enfants; sinon allez bosser au bureau et faites nous pas chier !! Car nous aussi nous prenons des risques comme vous bordel ! Et petite parenthèse aux parents qui mettent leurs enfants pour aller faire des courses et bien amenez les au drive comme moi assmat. Vos employeurs vous ont mis au chômage ou en télétravail donc vous êtes payés donc je ne vois pas pourquoi vous négociez avec votre assmat son salaire ou ne pas vouloir la payer si vous gardez vos enfants car le gouvernement l'a bien dit : vous payez vos assmat, vous êtes indemnisés jusqu'à 100 % donc arrêtez bordel. Mettez vous à notre place un peu MERDE quoi ! Si non nous allons mettre fin au contrat, on va commencer à vous menacer et ne vous inquiétez pas les collègues après cette dure épreuve on en retrouvera des contrats. Ne nous laissons pas faire MERDE ! Une assmat en colère . De Pires Sandrine (avec son accord)
18-mars-20	Partage d'un dessin satirique provenant du coin-coin masqué intitulé « nouveau type d'attachement : l'insécurité coronavirus » on y voit une canne masqué qui tend un bâton avec une main au bout vers un des 6 canetons qui se trouve à 1 mètre de distance.
18-mars-20	Post d'Emmanuelle Alexandre sur sa page FB : « Je n'ai pas l'habitude de crier au scandale sur cette page mais là c'est trop vraiment trop. Je lis des choses depuis hier soir sur FB Instagram sur des groupes etc... Je lis des parents employeurs qui cherchent à tout prix un moyen de ne plus payer leur assistantes maternelles, certaines se font même licenciées, des parents qui ne travaillent pas pour garder l'aîné de la famille mettent le bébé chez l'assistante maternelle au risque d'exposer ce tout petit.. Remettons les choses au clair votre assistante maternelle a peut-être elle aussi des enfants mais le gouvernement ne lui donne pas à elle le droit de les protéger car elle doit continuer l'accueil sinon pas de salaire. Elle a peut-être elle-même des petits soucis de santé qui deviennent un risque en cas d'épidémie et pourtant elle va pas s'arrêter car notre métier nous donne peu d'indemnisation en maladie. Je suis certaine qu'elle a toujours été là pour vous dépanner quand c'était nécessaire pour garder votre enfant plus tard, pour répondre quand vous êtes inquiets. Elle se donne toute la journée pour éveiller vos plus petits, qu'ils se sentent aimés et en sécurité. Alors de quel droit elle ne devrait pas être payée au même titre que les inscrits des enfants, par exemple ? N'oubliez pas que cette mesure est provisoire et que vous aurez de nouveau besoin d'elle.. Je rappelle, au risque de m'attirer les foudres, que le remboursement CMG de la CAF est toujours en place et que, pour bon nombre de parents, le reste à charge n'est pas étouffant. Je sais les difficultés que cela entraîne pour tout le monde mais gardons en tête un minimum d'humanité, de solidarité, de bon sens.
22-avr	Photo activités créatives enfants sur le thème du zéro déchet
22-avr	infographie déconfinement + message : à titre informatif

Date	Description du post partagé
24-avr	Visio-conférence sur le sommeil du bébé et du jeune enfant
24-avr	vidéo activité dinette avec les enfants + message : Et vous ? Vous mangez quoi ce midi ? C'est l'occasion de se donner des idées !
24-avr	vidéo contre les violences éducatives
7 décembre	Activités de Noël (page d'une autre assistante maternelle)
7 décembre	Facebook Live : une responsable AGAPI répondra à toutes vos questions sur les thèmes du handicap, sensorialité, jeu et exploration libre
8 décembre	Vitraux de Noël (lien vers un autre site)
9 décembre	Vidéo Youtube pour apprendre aux enfants à se laver les mains
9 décembre	Tiré du site Papacube
9 décembre	Activité motricité du Le blog de Sylvie
9 décembre	Activité Noël (Rigolo comme la vie)
9 décembre	Coin partage (déco de Noël) Partage de Marie Ange Bidon Poisson : bonjour sapin et petit village installé
10 décembre	Livre Montessori (éditions Hatier)
10 décembre	Déco de Noël. Partage de photos et du lien
10 décembre	Gym d'éveil
10 décembre	Vidéo autour d'une activité de Noël
10 décembre	Créatrice de tableaux sensoriels et pédagogiques
11 décembre	Livre de Noël (Editions Gallimard)
12 décembre	Déco de Noël : couronne à faire soi-même. Partage de photos d'un autre site pour la réaliser
12 décembre	Déco de Noël
13 décembre	Recommandations de livres jeunesse (Des livres et l'imagination)
13 décembre	Vidéo humoristique d'une éducatrice qui fait sa lettre au père Noël et réclame une meilleure reconnaissance salariale, etc..
13 décembre	Créatrice montrant le tapis à histoires qu'elle a réalisé
13 décembre	Infographie sur les troubles « dys ».
13 décembre	Astuces pour faire faire le ménage à ses enfants
14 décembre	Dessin, collage Pulls de Noël moches publié par Nathalie Montanier (ass mat, 376 abonnés)
15 décembre	Photos d'une activité de Noël publié par Dadoux Assmat (1 assistant maternel, 625 abonnés)
15 décembre	Vidéo sur la langue des signes réalisée
16-janv	Réalisation de maisons avec du papier bulle
16-janv	Réalisation de bonhomme de neige en peinture
16-janv	Réalisation de bonhomme de neige avec des assiettes en cartons
16-janv	Réalisation de bonhomme de neige avec des bouteilles de lait
16-janv	Réalisation de flocons de neige
16-janv	Activités manuelles
16-janv	Comment prévenir le symptôme de la tête plate
16-janv	Accompagner b-b : l'importance des routines et des rituels pour le développement de l'enfant
17-janv	Article sur le syndrome du bébé secoué
17-janv	Article sur un livre jeunesse
17-janv	Partage d'un post d'une assistante maternelle qui a fait un nid de doudous pour les enfants dont elle s'occupe
18-janv	Jeux de memory artisanaux proposés par une créatrice
18-janv	Article sur livre jeunesse
18-janv	Article sortie d'un livre jeunesse sur la pleine conscience
18-janv	Dessin et article sur la maternité. La relation mère-enfant
19-janv	Ce week-end aura lieu les Nuits de la lecture 2021. En partenariat avec la maison d'édition XXXX nous vous proposons une sélection de livres autour de la nuit, du sommeil et des rêves !

Date	Description du post partagé
20-janv	Photo humoristique sur le sommeil des enfants (le réveil toutes les heures) : je vais les réveiller à 3h, à 4h, à 5h (et il sourit en fermant les yeux)
31-janv	Partage post activités manuelles pour réaliser des poêles en carton et des fausses crêpes pour les enfants. (blod d'une assistante maternelle)
31-janv	Partage de photos d'activités manuelles autour de la pluie proposées (site d'activités pour enfants)
31-janv	Partage d'un post activité manuelle sur une goutte d'eau
01-févr	Partage d'un post sur le kiss syndrome (issu d'une page FB médicale)
01-févr	Partage d'un post-photos FB d'une assistante maternelle qui a fait une activité autour du thème des dinosaures.
01-févr	Partage d'un post FB d'un assistant maternel qui crée des podcasts de lecture d'histoire, ici avec les enfants qu'il accueille
02-févr	Photos d'une page FB montrant une cuisine d'été pour enfants en bois, palette.
02-févr	Post d'une autre page FB : LES CLASSES SERONT FERMÉES SI UN CAS VARIANT EST DÉTECTÉ
02-févr	Photos d'activité de fabrication de parapluies (Pinterest)
03-févr	Photos d'activités (blog et forum de mamans)
03-févr	Partager d'une vidéo FB de chansons mimées sur le thème de l'automne
04-févr	A l'occasion de la chandeleur, partage d'un post d'une assistante maternelle avec photo des crêpes réalisées par les enfants et d'un livre sur le sujet qui les a inspiré.
04-févr	Partage d'un post provenant de la page d'une illustratrice d'un dessin d'une mère et son enfant
04-févr	Partage d'un post vidéo FB sur les jeux de doigts
04-févr	Activité provenant d'un autre site pour faire un nuage pluvieux en rouleau de papier toilette. (blog et forum de mamans)
04-févr	Activité provenant d'un autre site pour faire des jumelles en rouleau de papier toilette. (blog et forum de mamans, anglo)
04-févr	Activité provenant d'un autre site pour faire des éponges à peinture en forme de coeur (site activités enfants, anglo)
04-févr	Activité provenant d'un autre site pour faire un coeur collant sur la fenêtre. (site d'une maman, anglo)
05-févr	Partage d'une citant provenant d'un autre page FB sur la bienveillance envers les enfants
05-févr	Partage d'un post de la page Des livres et l'imagination sur la publication d'un album jeunesse sur le thème de la ferme
06-févr	Article de la page « accompagner bb » sur le portage et l'acquisition de la marche
06-févr	Berceuse à la guitare provenant d'une autre page FB
07-févr	Post du site parents.fr sur la langue des signes avec bébé
07-févr	Cadeau d'anniversaire d'une petite fille sourde muette : un réveil et une montre adaptés à son handicap. Publié sur un autre page FB
07-févr	Sortie d'une livre sur langue des signes pour bébé. Animatrice du réseau Eveil et Signes
07-févr	Astuce tricot provenant d'une autre page FB
07-févr	Activité manuelle : une carte cœur
07-févr	Activité manuelle pour les enfants (site activités enfants, anglo)
07-févr	Post de la page FB « parentes épuisés » sur les doudous + 4 autres sujets dans le même post
07-févr	Activités autour de la création de poissons japonais (site activités enfants)
07-févr	Images Pinterest sur les nounous et les enfants
07-févr	Article sur le terrible two
07-févr	Activités autour des dinosaures proposées par une assistantes maternelles
07-févr	Vidéo d'une chanson en langue des signes provenant d'une autre page FB
08-févr	Recommandation de livres jeunesse issue d'une page FB « Des livres et l'imagination »

Date	Description du post partagé
08-févr	Recommandation d'une créatrice qui produit des memory en tissu pour les enfants.
08-févr	Partage d'une infographie sur le protocole sanitaire du gouvernement
08-févr	Photo humoristique sur le port du masque.
08-févr	Partage d'une photo envoyée par une assistantes maternelles d'une activité bonhomme de neige réalisé en assiettes en carton
08-févr	Partage d'une photo humoristique sur les tâches domestiques
08-févr	Partage d'une activité manuelle pour le carnaval
08-févr	Partage d'une photo sur la fatigue des mères.
08-févr	Partage de liens pour faire de la pâte à sel et idées de création
08-févr	Partage d'un article sur l'éducation bienveillante (site éducatif)
08-févr	Partage d'un dessin réalisé par une crèche lyonnaise sur la reformulation positive, publié par un particulier (X2)
08-févr	Partage d'un dessin sur l'éducation (halte à l'adultomorphisme: les enfants ne sont pas des mini-adultes)
08-févr	Partage d'un dessin sur le burn-out parental extrait de la page FB de la créatrice de cette BD
08-févr	Partage d'un post publié sur une autre page FB en 2019 sur l'éducation des enfants et la confiance en soi.
08-févr	Vidéo sur le consentement provenant de la page S'éveiller et s'épanouir
08-févr	Partage d'une vidéo d'activité manuelle réalisée par une assistante maternelle sur sa page « on s'amuse avec tatie »
14-févr	Photo d'un enfant avec une citation de Bob Marley « "De beaux yeux il y en a plein dans le monde, mais des yeux qui te regardent avec amour et sincérité, il n'y en a que quelques-uns..." » provenant d'une autre page
14-févr	Partage vidéo d'atelier musical sur les rituels du quotidien
14-févr	Partage d'un dessin humoristique sur la Saint-Valentin quand on est parent extrait de la page FB d'un papa
15-févr	Partage de la page Instagram d'une autre assistante maternelle qui partage une activité autour d'un livre sur l'amour à l'occasion de la Saint-Valentin
15-févr	Puzzles thème Carnaval.
15-févr	Box motricité fine Page FB sur pédagogie

Numéros récents

n° 231
2023

Parents au tribunal

La coparentalité façonnée par l'institution judiciaire
Sous la Direction de Sibylle Gollac (CNRS, CRESPPA-CSU)

n° 230
2023

Le quotidien des familles biactives au prisme des horaires atypiques

Morgan Kitzmann sous la responsabilité scientifique de Cécile Ensellem (Cnaf)
et Xavier Thierry (Ined)

n° 229
2022

Étude sur les lieux d'accueil enfants parents

Approche par les territoires et les publics, les normes et les pratiques des accueillantes
Mathilde Caro, Loïcka Forzy, Julien Gaffiot, Julie Rollin (Asdo Études)

n° 228
2022

Évaluation des crèches à vocation d'insertion professionnelle (Avip)

Opérationnalité du dispositif et effets sur les bénéficiaires
Loïcka Forzy, Marie Launet, Morgane Carpezat (Asdo Études), Laurent Fraisse (Lise-Cnam)

n° 227
2022

Les maisons d'assistantes maternelles : des pratiques professionnelles hybrides entre accueils individuel et collectif

Laboratoire Experice, Sorbonne Université Paris Nord
Pascale Garnier, Catherine Bouve, Martine Janner Raimondi

n° 226
2021

Évaluation de l'expérimentation d'une plateforme d'orientation des bénéficiaires du RSA dans le Biterrois

Caf de l'Hérault, Conseil départemental de l'Hérault, Cnaf
Alban Georges et Nadia Kesteman

n° 225
2021

Accompagner les familles monoparentales

Moyens et enjeux de l'automatisation de publics à la croisée des vulnérabilités
Juliette Baronnet, Alice Best, Florence Brunet (FORS - Recherche sociale) et Nicolas Duvoux
(Université Paris 8)

n° 224
2021

Analyser les effets de l'accompagnement social des Caf sur les publics : une approche par les capacités et le bien-être

Melaine Cervera, Céline Émond, Renaud Hourcade, Céline Jung, Rémi Le Gall - APEX

n° 223
2021

Bien-être subjectif, communication avec les parents et visions du futur à la fin de l'adolescence

Une enquête en période de crise sanitaire
Kevin Diter, Julia Buzaud, Zoé Perron sous la responsabilité scientifique de Claude Martin - Cnaf - EHESP

n° 222
2021

De l'intérêt du vivre-ensemble par les accueils collectifs de mineurs

Expériences et compétences acquises selon les jeunes et leurs parents
Natacha Ducatez - Oviej

n° 221
2021

Les Espaces de Rencontre

Arnaud Morange, Corinne Le Bars, Cloé Valette, Cécile Plessard, Stéphanie Jaouen, Olivier Trubert,
Carole Dupuy, Corinne Gendrot, Laurent Ménochet - IRTS Caen Normandie

Pour toutes correspondances
Anne-Claire Collier – 01 45 65 54 23
anne-claire.collier@cnaf.fr
Maquettiste Ysabelle Michelet

Les dossiers d'études ne peuvent être vendus,
ils sont téléchargeables directement sur le www.cnaf.fr
Nous connaître > Recherche et statistiques > Etudes, recherches
et évaluations > publications > **Dossiers d'études**

Cnaf – 32, avenue de la Sibelle
75685 Paris cedex 14

