RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Liberté
Égalité
Fraternité

L'accueil du jeune enfant par des assistants maternels

Concilier l'objectif de création de places à court terme avec ceux de qualité d'accueil et de conditions de travail

MAI 2025
2024-044R

RAPPORT

Isabelle **Benoteau**

François **Carayon**

Thierry **Leconte**

Membres de l'Inspection générale des affaires sociales

Avec la participation de Brigitte **Bourguignon**

RAPPORT

SYNTHESE

[1] Majoritaire dans l'offre globale d'accueil de la petite enfance (31,5 % de la capacité totale), l'accueil au domicile d'assistants maternels est aujourd'hui en déclin. Si la forte chute du nombre de professionnels en activité depuis 2013 a été jusqu'à présent globalement compensée par une augmentation du nombre d'enfants accueillis par assistant maternel, la contraction de l'offre d'accueil sera bien plus forte à l'avenir si rien n'est fait et, en tout état de cause, plus forte que la baisse de la natalité anticipée. En effet, les départ à la retraite dans cette profession seront parmi les plus importants d'ici 2030, de plus de 40 % des salariés en activité en 2019, tandis que les recrutements se font de plus en plus rares. Cette situation est susceptible de compromettre l'engagement du gouvernement de « *créer 100 000 places d'accueil, collectif ou individuel en plus d'ici 2027* » avec la mise en place du service public de la petite enfance au 1er janvier 2025.

[2] L'accueil chez un assistant maternel présente des avantages s'agissant notamment des très jeunes enfants pour lesquels la construction de liens d'attachement sécures se trouve facilitée par la présence d'un unique adulte référent et un taux d'encadrement élevé. Les enquêtes montrent que la satisfaction des parents est plus forte en cas d'accueil de leur enfant par un assistant maternel qu'en cas d'accueil en structure collective. Pour autant, la majorité d'entre eux sollicitent en priorité une place en accueil collectif, ce mode d'accueil ayant été fortement encouragé et soutenu par les pouvoirs publics durant les dernières décennies. La réforme de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje-CMG), visant à aligner les restes à charge entre l'accueil individuel et collectif à compter de septembre 2025, devrait conduire à réévaluer en partie les préférences des parents. Les besoins de création de places à court terme ne doivent cependant pas conduire à négliger les facteurs de risque : la qualité d'accueil en vue de l'épanouissement des enfants doit demeurer l'objectif premier du service public de la petite enfance.

[3] Du côté des professionnels, plusieurs facteurs explicatifs de la désaffection pour le métier d'assistant maternel peuvent être identifiés. Si certains facteurs sont communs à l'ensemble des métiers du lien, d'autres sont spécifiques au métier d'assistant maternel, au premier rang desquels un manque de reconnaissance particulièrement fort. Malgré des efforts de professionnalisation du métier, celui-ci demeure encore fréquemment associé à la sphère domestique. Cette vision se trouve confortée par l'absence de diplôme nécessaire à l'exercice de la profession. La pénibilité des conditions de travail ressort par ailleurs plus fortement dans les récentes enquêtes auprès des professionnels, pouvant refléter une intensification du travail (augmentation du nombre d'enfants accueillis) ou une prise de conscience des contraintes propres au métier : de larges amplitudes horaires (42 heures en moyenne par semaine), pour des salaires faibles si le nombre d'enfants accueillis est inférieur à trois. Enfin, le coût du foncier peut freiner l'accès à la profession, le logement étant le principal « outil » de travail des assistants maternels.

[4] La relation d'emploi direct par les parents est par ailleurs source de grande complexité, malgré les efforts importants entrepris par les pouvoirs publics pour faciliter les démarches. Elle s'accompagne d'une précarité professionnelle pour les assistants maternels, en raison de ruptures fréquentes des contrats de travail et d'une tension sur l'offre très inégale d'un bassin d'emploi à l'autre. Enfin, l'absence de collectif de travail et de hiérarchie rend l'isolement professionnel particulièrement prégnant tandis que les relations avec la PMI peuvent être vécues de manière inégale.

[5] La mission formule des recommandations visant à favoriser l'attractivité du métier, tout en promouvant la qualité de la prise en charge des enfants. Certaines mesures doivent être prises à très court terme pour enrayer la pénurie, et d'autres dès la prochaine COG.

- **Renforcer la formation pour améliorer les conditions de travail et la qualité d'accueil**

[6] Outre un effort de communication important pour revaloriser l'image du métier d'assistant maternel, le renforcement de la formation initiale annoncée dans le cadre du plan d'actions pour l'accueil individuel devrait être mis en œuvre dès 2026. Afin de ne pas décourager les candidats, la mission propose de conserver une durée légale de six mois maximum entre le dépôt du dossier de candidature et la fin de la formation intiale.

[7] Plus généralement, la mission préconise de créer, à moyen terme, un métier unique pour l'accueil de la petite enfance, qui pourrait être exercé tant en structure collective qu'à domicile, et dont les conditions de certification devront être définies en cohérence avec le référentiel national des compétences de la petite enfance. La détention d'un socle de compétences commun à l'ensemble du secteur participera à la constitution d'une véritable filière professionnelle. De même, afin de faciliter les évolutions de carrière dans le secteur, une certification de niveau baccalauréat gagnerait à être identifiée comme ouvrant droit à l'exercice professionnel d'accueil du jeune enfant. Cette certification, dont l'accès par la validation des acquis de l'expérience (VAE) serait encouragé, constituerait un débouché « naturel » après plusieurs années d'expérience dans le métier.

[8] En complément, il est essentiel de faciliter dès aujourd'hui l'accès à la formation continue. Si le nombre de départs en formation a beaucoup augmenté ces dernières années, rares sont les assistants maternels qui suivent des formations inscrites au répertoire national des compétences professionnelles. De plus, 85 % des formations sont réalisées hors du temps de travail en raison notamment de la difficulté à faire valoir ce droit auprès de multiples employeurs. La mission préconise la participation obligatoire à deux journées annuelles d'analyse de pratiques professionnelles et une journée annuelle de formation continue (par analogie avec les trois journées pédagogiques obligatoires en établissement d'accueil du jeune enfant - EAJE), donnant lieu à maintien de salaire au même titre que les congés payés. Le respect de ces obligations conditionnerait le maintien de l'agrément. Des formations mutualisées à tous les professionnels de la petite enfance mériteraient d'être développées afin de favoriser les trajectoires professionnelles et la continuité éducative (accueillant en structure collective ou à domicile, enseignants et agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (Atsem), animateurs de relais petite enfance).

- **Viser à terme une prédominance des crèches familiales comme mode d'accueil individuel**

[9] Les crèches familiales emploient des assistants maternels qui accueillent les enfants à leur domicile, avec des temps de regroupement collectif entre professionnels en présence des enfants. Ces structures sont reconnues pour leur nombreux avantages, tant pour les enfants que pour les professionnels. Ces derniers bénéficient en effet d'une sécurité de l'emploi, d'un appui hiérarchique et d'un collectif de travail propice à l'amélioration continue des pratiques professionnelles. L'absence de relation financière avec les parents permet de centrer la relation sur le bien-être de l'enfant. La mission déplore que ce mode d'accueil soit devenu aujourd'hui marginal. Au-delà d'importants efforts de communication sur ce mode d'exercice du métier, il apparaît indispensable de clarifier rapidement le statut d'emploi des professionnels par une circulaire interprétative. Pour soutenir les structures, la mission préconise l'introduction dans la prochaine COG d'une majoration de la prestation sociale unique (PSU) en fonction du taux d'encadrement ainsi qu'un bonus spécifique aux crèches familiales au regard de leurs modalités de gestion. Un accompagnement

des gestionnaires par les CAF serait utile afin d'identifier les bonnes pratiques de gestion. En tout état de cause, un adossement des crèches familiales à des structures collectives (crèches, écoles maternelles, relais petite enfance) permet de réduire les coûts par une mutualisation des locaux, du matériel et de certains personnels, tout en favorisant la fluidité des parcours des enfants.

[10] A court terme, pour les assistants maternels salariés de parents employeurs, il est nécessaire d'atténuer certains facteurs de précarité propres à la relation d'emploi direct. Outre l'accès à la formation continue, la mise en œuvre d'une revalorisation du salaire minimum légal pour atteindre un tiers de Smic pourrait être expertisée avec les partenaires sociaux. Concernant les impayés de salaire, source de fortes tensions, la mission préconise de rendre opposable aux parents la volonté de l'assistant maternel d'adhérer à *Pajemploi+* (qui garantit deux – bientôt trois – mois de salaire en cas d'impayés) ; elle recommande par ailleurs l'ouverture d'un chantier avec les partenaires sociaux pour faciliter le versement de l'indemnité chômage en cas d'impayés (sans attendre un jugement des Prud'hommes). Enfin, l'appariement entre l'offre de places d'accueil et la demande des familles devrait être davantage facilité par la centralisation des informations sur une seule interface (Pajemploi par exemple) afin d'éviter les doubles saisies par les professionnels.

- **Unifier les exigences réglementaires et les modalités de financement**

[11] Le financement des modes d'accueil est particulièrement complexe, mixant un principe de subventionnement des structures couplé à un encadrement des tarifs, d'une part, avec une logique de solvabilisation de la demande par le versement de prestations et crédit d'impôt, d'autre part. Peu lisible pour les familles, ce système hybride génère des distorsions financières pour les collectivités territoriales, qui supportent des coûts très variables selon les modes d'accueil (quasi nuls pour les assistants maternels). La mission estime que le chantier de réforme du financement des modes d'accueil devrait s'attacher à supprimer ces distorsions en imposant une égale participation financière des communes à l'ensemble des modes d'accueil. Le choix de développer davantage un mode d'accueil serait alors fondé principalement sur les besoins du territoire et la qualité de l'offre, contribuant à encourager les crèches familiales.

[12] Cette intégration financière au sein du service public de la petite enfance va de pair avec une harmonisation des exigences réglementaires. Les maisons d'assistants maternels devraient être soumises aux mêmes normes bâtimentaires, de sécurité et d'hygiène que les EAJE, en veillant à préserver un environnement propice à la créativité et l'expérimentation d'activités nouvelles avec les enfants. Les conventions octroyant des facilités d'accès au foncier en contrepartie d'une forme de supervision du fonctionnement de la structure doivent être privilégiées. L'essor des maisons d'assistants maternels s'expliquant en partie par les tensions observées dans les EAJE, la mission estime nécessaire de renouer avec un accueil collectif de qualité, tant pour les professionnels que les enfants, fondé sur des groupes de petite taille et une continuité de l'adulte référent.

- **Repenser la gouvernance pour assurer un continuum de l'accueil du jeune enfant**

[13] La mise en œuvre des recommandations de la mission nécessite de se doter d'une gouvernance nationale interministérielle forte. L'installation du Haut-commissariat à l'enfance témoigne d'une volonté politique en ce sens. La mission estime nécessaire de réunir à nouveau le comité interministériel à l'enfance, à raison d'au moins deux fois par an, afin d'assurer une plus grande lisibilité de la feuille de route dans le champ de l'enfance, ainsi que les interactions entre les modes d'accueil et les autres volets de la politique petite enfance (scolarisation, santé, protection, etc.). Le pilotage technique de ces chantiers devrait être assuré par une équipe pluridisciplinaire interministérielle, pilotée par un rapporteur issu de la DGCS.

RECOMMANDATIONS DE LA MISSION

n°	Recommandation	Priorité	Autorité responsable *	Échéance
Encourager et faciliter l'entrée dans la profession d'assistant maternel				
1	Réaliser des campagnes de communication et mobiliser les partenaires dans le cadre des comités départementaux (CAF, agences France Travail, départements, régions, rectorats, etc.) afin qu'ils mènent des actions de promotion du métier, en lien avec le comité de filière petite enfance (forums, immersions, formations des prescripteurs, réunions d'information en amont de la réunion pré-agrément organisée par la PMI, etc.).	1	DGCS DSS	S2 2025
2	Renforcer la promotion du métier lors de la réunion d'information prévue par l'article R. 421-1 du code de l'action sociale et des familles et prévoir la présence systématique d'un animateur de relais petite enfance et d'un assistant maternel expérimenté ; prévoir également une remise systématique d'un dossier de candidature en fin de réunion.	1	DGCS	S2 2025
12	Recentrer l'agrément sur les conditions relatives au lieu d'accueil et conserver l'évaluation du projet éducatif comme préalable à l'inscription en formation initiale, dont l'attestation de validation ouvrirait droit à la possibilité d'exercer dans un lieu agréé pour l'accueil individuel (sous réserve de la production d'un certificat médical et de l'attestation d'honorabilité).	1	DGCS	2026
13	Définir un référentiel bâtimentaire de l'accueil à domicile plus précis que l'actuel référentiel de l'agrément et réintroduire un critère d'âge des enfants dans le nombre maximal d'enfants autorisés par l'agrément au regard des conditions d'accueil.	1	DGCS	2026
25	Centraliser et consolider les données des CAF, des services de PMI et des Urssaf et permettre leur intégration dans les systèmes d'information décisionnels des collectivités locales ; rendre accessible au public une information détaillée et actualisée sur l'offre d'accueil au niveau communal.	1	DGCS Acoss Cnaf	2025-2026
29	Lancer une concertation avec l'ensemble des acteurs du secteur de la petite enfance afin de remplacer la dénomination d' « assistant maternel » par un nom commun aux métiers équivalents en accueil collectif, et ce de manière non genrée ; mettre en place à cette occasion un groupe de travail sur le métier d'auxiliaire parental.	1	DGCS	2025-2026

* En partenariat avec la direction de projet en charge du service public de la petite enfance, placée auprès du DSS.

n°	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Échéance
Améliorer les conditions de rémunération et d'indemnisation				
4	Intégrer dans la négociation de branche la revalorisation de l'indemnité d'entretien afin de mieux tenir compte du temps de travail hors accueil d'enfants (élaboration et suivi du projet pédagogique, préparation des activités, nettoyage, aménagement, etc.).	1	DGCS DGT	S2 2025
6	Expertiser avec les partenaires sociaux la mise en œuvre d'une revalorisation du salaire minimum légal pour atteindre un tiers de Smic.	1	DGCS	2026
7	Introduire un délai de carence de trois jours pour la suspension du paiement du salaire de l'assistant maternel en cas d'absence pour enfant malade, à l'instar de ce qui est prévu pour l'accueil collectif.	2	DGCS	S2 2025
8	Elargir à trois mois le dispositif de prise en charge des impayés de salaire (tel qu'annoncé par le gouvernement) et expertiser la faisabilité juridique d'un droit opposable donné au salarié pour l'utilisation du service Pajemploi+, voire une obligation d'adhésion.	1	DGCS DSS	S2 2025
9	Expertiser la faisabilité d'une anticipation du versement de l'indemnisation chômage en cas de rupture du contrat de travail au motif de non-paiement du salaire par l'employeur ; revoir les modalités de prise en compte des salaires issus des activités conservées dans le calcul de l'allocation de retour à l'emploi de manière à se rapprocher des règles de droit commun.	2	DGCS DGEFP DGT	2026
28	Expertiser la possibilité de versement par la CAF de bonus aux assistants maternels pour l'accueil d'enfants en situation de handicap ou en horaires atypiques ; garantir aux professionnels de l'accueil individuel l'accès à un référent santé accueil inclusif.	1	DGCS DSS	S2 2025
33	Ouvrir un chantier avec la branche et le comité de filière sur la définition d'un parcours de professionnalisation des assistants maternels, avec une valorisation financière des responsabilités assumées en complément de l'accueil.	1	DGCS	2025-2026
35	Expertiser différents scénarios de mise en œuvre d'un alignement sur le droit commun de la durée légale et de la durée quotidienne/hebdomadaire maximale de temps de travail des assistants maternels.	2	DGCS DGT	2026

n°	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Échéance
Renforcer progressivement le niveau de formation et les possibilités de progression professionnelle				
3	Fusionner les deux modules de formation initiale pour ne constituer qu'un seul bloc de 180 heures de formation pré-accueil du premier enfant et renforcer les critères d'évaluation, notamment par des périodes d'immersion ; maintenir un délai de six mois pour assurer l'ensemble des heures de formation.	1	DGCS	2026
10	Expérimenter l'attribution aux relais petite enfance de missions en matière d'organisation des remplacements des assistantes maternelles en cas d'absence.	2	DGCS	2026
11	Rendre obligatoire pour le renouvellement de l'agrément la participation à deux journées annuelles d'analyse de pratiques professionnelles et une journée annuelle de formation continue, avec communication des dates aux parents dès la signature du contrat.	1	DGCS	2026
27	Afin de favoriser les conditions d'une continuité éducative, mettre en place des formations mutualisées entre assistants maternels, professionnels des EAJE, Atsem et animateurs de RPE, ainsi que des temps de regroupement communs avec les parents.	2	DGCS DGESCO	2026-2027
30	Lancer un chantier avec le ministère de l'éducation nationale et les départements sur les évolutions à prévoir sur le contenu de la formation initiale obligatoire des assistants maternels, en lien avec le référentiel des compétences à venir sur le champ de la petite enfance et le contrôle de la qualité des formations proposées par les organismes.	1	DGCS DGESCO	2026
31	Inscrire le développement de la VAE pour les assistants maternels parmi les priorités du groupement d'intérêt public (GIP) national pour le service public de la VAE, en lien avec les départements.	2	DGCS DGEFP	S2 2025
32	Définir une certification de niveau 4 au sein de la filière petite enfance et l'ajouter à la liste des qualifications ouvrant droit à l'exercice professionnel dans les lieux d'accueil du jeune enfant.	2	DGCS DGESCO	2026

n°	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Échéance
Limiter les facteurs de risque relatifs à la qualité d'accueil				
5	Afin de prévenir les situations de maltraitance, rendre obligatoire l'affichage visible de numéros téléphoniques de service d'écoute chez les assistants maternels et en MAM (en complément de ceux des services de secours, des parents et des services de PMI prévus par le référentiel d'agrément) et prendre les arbitrages concernant les préconisations relatives aux circuits de remontée des alertes de la mission pilotée par Florence Dabin.	1	DGCS	S2 2025
14	Rendre obligatoire pour les équipes de PMI en charge du suivi des modes d'accueil du jeune enfant le suivi d'une formation aux modalités d'évaluation et de contrôle, dont le contenu serait commun à l'ensemble du territoire.	1	DGCS	S2 2025
15	Prendre en Conseil d'Etat le décret d'application de création d'une base nationale des agréments d'assistants maternels, permettant aux conseils départementaux d'être informés des antécédents des personnes sollicitant l'agrément auprès de leurs services.	1	DGCS	T2 2025
16	Prévoir l'obligation d'un envoi systématique des comptes-rendus de visites réalisées dans le cadre d'un contrôle ou renouvellement d'agrément.	2	DGCS	S2 2025
17	Systématiser le suivi par les animateurs de relais petite enfance d'une formation préalable à leur prise de poste ; élargir leurs missions pour prendre en charge l'organisation de tutorat des assistants maternels ayant des besoins d'accompagnement.	2	DGCS	2026
18	Cadrer juridiquement le recours à la délégation selon des modalités à définir en concertation avec les acteurs du secteur.	1	DGCS	S2 2025
24	Réactiver le comité interministériel à l'enfance et le doter d'une équipe technique pluridisciplinaire pilotée par la DGCS, chargée de porter ses propositions dans la durée.	1	Haut - commissariat à l'enfance DGCS	2026
Encourager fortement le modèle des crèches familiales				
19	Valoriser les crèches familiales dans une campagne nationale de promotion du métier d'assistant maternel, en les renommant éventuellement à cette occasion ; au niveau local, encourager leur mise en avant dans les schémas départementaux de services aux familles et en faire la promotion auprès des candidats au métier d'assistant maternel par la PMI (lors des réunions pré-agrément et des formations), ainsi qu'auprès des parents par les relais petite enfance.	1	DGCS DGCL	S2 2025

n°	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Échéance
20	Elaborer une circulaire interprétative sur le droit applicable aux assistants maternels exerçant en crèche familiale et prévoir les modalités d'accompagnement et de contrôle de sa mise en œuvre par les gestionnaires ; expertiser la faisabilité d'un rapprochement avec le statut de droit commun d'agent contractuel de la fonction publique territoriale et, pour les dispositions spécifiques au métier, un alignement sur la convention collective des salariés de particuliers employeurs.	1	DGCS DGCL	S2 2025
21	Dans l'attente d'une refonte structurelle des modes d'accueil préconisée par la mission à moyen terme, modifier le décret n°2022-1772 du 30 décembre 2022 relatif aux expérimentations dans le domaine des établissements d'accueil de jeunes enfants afin de permettre la prolongation des expérimentations de crèches familiales collectives et la mise en place de nouveaux projets.	1	DGCS	S2 2025
22	Dans le cadre du chantier sur le financement des modes d'accueil, expertiser la facilitation d'une PSU au forfait horaire (plutôt qu'à l'heure) et l'introduction d'une majoration du prix plafond de la PSU en fonction du taux d'encadrement et de l'amplitude horaire d'ouverture de la crèche, ainsi que la tarification d'heures au titre de la gestion administrative des crèches familiales ; ce surcoût pourrait être en partie financé par un alignement du barème des participations familiales sur celui de l'accueil collectif.	1	DGCS DSS DGCL	2025-2026
23	Préciser les standards de bonne gestion adaptés aux crèches familiales (logiciels spécifiques, gestion des congés des assistants maternels, calcul des heures rémunérées, gestion des remplacements, etc.) et les promouvoir par un accompagnement renforcé des gestionnaires par les CAF.	1	DGCS DGCL Cnaf	S2 2025
26	Intégrer l'accueil individuel dans le champ des travaux sur la réforme du financement des modes d'accueil du jeune enfant afin de mettre fin aux distorsions financières pour les gestionnaires et les collectivités ; prendre en compte dans cette réflexion la contribution des entreprises au financement de frais d'accueil des jeunes enfants.	1	DGCS DSS Cnaf	2025-2026
34	Elargir le périmètre d'application du référentiel d'aménagement des établissements d'accueil du jeune enfant, dit « référentiel bâtimentaire », pour y inclure les MAM et faire converger leurs normes sur celles applicables à l'ensemble des EAJE ; prévoir un référentiel bâtimentaire pour les espaces d'accueil des enfants dans les relais petite enfance.	1	DGCS	2027

SOMMAIRE

SYNTHESE **2**

RECOMMANDATIONS DE LA MISSION **5**

SOMMAIRE **10**

RAPPORT **13**

INTRODUCTION **13**

1 L'ACCUEIL DE JEUNES ENFANTS PAR DES ASSISTANTS MATERNELS : UNE COMPOSANTE MAJEURE DE L'OFFRE EN PERTE DE VITESSE **15**

1.1 L'OFFRE D'ACCUEIL PAR LES ASSISTANTS MATERNELS EST EN PERTE DE VITESSE ALORS QUE LES BESOINS DES FAMILLES SONT IMPORTANTS 15

1.1.1 Un accueil qui présente des avantages théoriques pour l'épanouissement des jeunes enfants mais peu évalués dans la littérature *15*

1.1.2 Un métier d'assistant maternel en perte de vitesse malgré une forte dynamique des maisons d'assistants maternels (MAM) *19*

1.1.3 Un fort besoin de création de places d'accueil à court terme *22*

1.2 LE METIER D'ASSISTANT MATERNEL EST MAL IDENTIFIE ET PEU VALORISE 23

1.2.1 Un mode d'accueil qui demeure souvent pour les parents un choix par défaut malgré une forte satisfaction in fine *23*

1.2.2 Une profession féminisée peu visible sur le marché du travail, nécessitant une diversification des viviers de recrutement *24*

1.2.3 Le parcours administratif d'accès à la profession peut décourager les candidats *26*

1.2.4 La formation initiale n'est pas à la hauteur des responsabilités professionnelles, avec des enjeux de qualité d'accueil *28*

1.3 L'ACCUEIL A DOMICILE PRESENTE DES RISQUES POUR LES PROFESSIONNELS ET LA QUALITE D'ACCUEIL 30

1.3.1 Faire de son lieu de vie un lieu de travail comporte de fortes contraintes dans l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle *30*

1.3.2 L'exercice à domicile renforce le manque de reconnaissance du métier, n'encourageant pas à l'amélioration de la qualité de l'accueil *31*

1.3.3 L'isolement professionnel présente des facteurs de risque *32*

1.3.4 L'augmentation du coût du foncier constitue un frein à l'installation *34*

2 L'AUTONOMIE DES ASSISTANTS MATERNELS : UN FACTEUR D'ATTRACTIVITE DU METIER MAIS AUSSI DE RISQUES **36**

2.1 L'AUTONOMIE PROFESSIONNELLE S'ACCOMPAGNE D'UNE GRANDE COMPLEXITE ET PRECARITE DE LA RELATION DE TRAVAIL 36

2.1.1 Un nouveau profil d'assistants maternels issus des crèches collectives, qui valorise la liberté des pratiques professionnelles comme gage de qualité d'accueil *36*

2.1.2 La rémunération dépend beaucoup de la tension sur l'offre d'accueil, avec un reste à charge pour les parents aujourd'hui plus élevé en moyenne qu'en accueil collectif *37*

2.1.3 La relation contractuelle reste complexe malgré une simplification des démarches *42*

2.1.4 La relation de gré à gré contribue à la précarité des assistants maternels *46*

2.1.5 Les droits en matière de protection sociale sont peu connus des assistants maternels *48*

2.1.6 L'accès des assistants maternels à la formation professionnelle s'avère trop difficile *50*

2.2 LES EFFORTS POUR DEPASSER LES TENSIONS AVEC LES SERVICES DE PMI DOIVENT ETRE ENCOURAGES AFIN D'AMELIORER LA QUALITE DES CONDITIONS DE TRAVAIL 53
2.2.1 La diversité des référentiels sur le territoire est source d'inégalités de traitement dans la délivrance des agréments 53
2.2.2 La grande variabilité des contrôles suscite une frustration des assistants maternels 56
2.2.3 La focalisation sur les enjeux sécuritaires se fait au détriment de l'accompagnement à l'amélioration des pratiques professionnelles 58
2.3 LE MANQUE D'ACCOMPAGNEMENT DES PROFESSIONNELS ET DES FAMILLES PEUT ENCORE CONSTITUER UN FREIN, MALGRE DE NOTABLES PROGRES 60
2.3.1 Un élargissement des missions des relais petite enfance permettrait de sécuriser l'activité de certains professionnels mais nécessiterait de renforcer leurs moyens 60
2.3.2 Malgré des efforts de lisibilité, la complexité du droit demeure largement supportée par les familles et les assistants maternels, source d'inégalité d'accès au service public 61
2.3.3 Les études soulignent l'importance d'un accompagnement spécifique des MAM pour favoriser leur qualité d'accueil et leur pérennité 63

3 LES CRECHES FAMILIALES : UN MODELE A ENCOURAGER FORTEMENT POUR EN FAIRE LE CADRE D'EXERCICE PRIVILEGIE 65

3.1 L'INTERMEDIATION DE L'OFFRE PRESENTE DE NOMBREUX AVANTAGES POUR LA QUALITE DES CONDITIONS DE TRAVAIL ET DE L'ACCUEIL DES JEUNES ENFANTS 67
3.1.1 Une offre à mi-chemin entre l'accueil individuel et collectif 67
3.1.2 Un mode d'accueil propice à la montée en compétence des assistants maternels 67
3.1.3 Une intermédiation de l'offre permettant de centrer exclusivement sur l'enfant la relation entre les parents et l'assistant maternel 68
3.2 LES OBSTACLES AU DEVELOPPEMENT DES CRECHES FAMILIALES SONT POUR LA PLUPART BIEN IDENTIFIES 69
3.2.1 Un modèle qui pâtit d'une grande méconnaissance des différents acteurs 69
3.2.2 Un cadre juridique peu lisible sur le statut des assistants maternels, donnant lieu à des divergences d'application et un désengagement des gestionnaires 70
3.2.3 Les salaires en crèche familiale, quoique très variables, semblent souvent moins attractifs que pour les salariés de particuliers employeurs 72
3.3 DES MODELES ECONOMIQUES TRES DIVERS, REPOSANT PARFOIS SUR UNE GESTION NON OPTIMISEE SOURCE DE DIFFICULTES FINANCIERES 73
3.3.1 Des modalités d'organisation des temps collectifs et d'accompagnement professionnel très diverses selon les structures 73
3.3.2 Le financement par la prestation de service unique (PSU) est parfois jugé mal adapté au fonctionnement d'une crèche familiale 75
3.3.3 Le coût de revient est très variable selon les structures mais peut s'avérer plus avantageux qu'en accueil collectif avec une gestion optimisée et mutualisée 77

4 UN AMBITIEUX SERVICE PUBLIC DE LA PETITE ENFANCE REQUIERT DES EVOLUTIONS STRUCTURELLES DE L'OFFRE D'ACCUEIL A MOYEN TERME 79

4.1 RENFORCER L'ATTRACTIVITE DES METIERS DE LA PETITE ENFANCE NECESSITE DE SE DOTER D'UNE GOUVERNANCE FORTE AUTOUR D'UNE VISION PARTAGEE SUR LE DEVELOPPEMENT DE L'ENFANT 79
4.1.1 Promouvoir une vision globale des besoins de l'enfant et des critères de qualité partagés par l'ensemble des acteurs 80
4.1.2 S'appuyer sur la recherche dans le domaine de la petite enfance afin de renforcer l'attractivité des métiers du secteur 82
4.1.3 Définir une stratégie nationale pluriannuelle portée par une gouvernance interministérielle renforcée sur le champ de la petite enfance 83

4.2 CREER UN CONTINUUM DES MODALITES D'ACCUEIL CENTRE SUR L'EPANOUISSEMENT DE L'ENFANT A TOUS LES STADES DE SON DEVELOPPEMENT 86
4.2.1 Repenser le financement des modes d'accueil pour valoriser la qualité et mettre fin au morcellement propice à un désengagement des communes 86
4.2.2 Favoriser la fluidité des parcours d'accueil et l'adaptation aux besoins de l'enfant en s'appuyant sur les structures multi accueil ainsi que sur les dispositifs passerelles 90
4.2.3 Faire de l'accueil du jeune enfant un service public de qualité accessible à toutes les familles et tous les enfants 92
4.3 REPENSER LE METIER D'ASSISTANT MATERNEL EN ARTICULATION AVEC L'ENSEMBLE DU SECTEUR DE LA PETITE ENFANCE 94
4.3.1 Construire une identité professionnelle commune au secteur de la petite enfance à travers la création d'un métier unique à l'accueil individuel et collectif 94
4.3.2 Aligner les compétences requises pour exercer en accueil individuel sur celles requises pour exercer en accueil collectif 95
4.3.3 Mettre en place les conditions nécessaires à l'élaboration de parcours professionnels pour les métiers de la petite enfance 98
4.3.4 Harmoniser les conditions de travail en fonction des besoins de l'enfant et non du statut d'emploi des professionnels afin de garantir une lisibilité des normes de qualité 99
LISTE DES ANNEXES 103
ANNEXE 1 : METHODOLOGIE 104
ANNEXE 2 : ELEMENTS DE CADRAGE HISTORIQUE ET PROSPECTIF SUR LA PROFESSION 106
ANNEXE 3 : DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES RELATIVES A L'AGREMENT 113
ANNEXE 4 : DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCUEIL INDIVIDUEL *VERSUS* COLLECTIF 116
ANNEXE 5 : LA PROTECTION SOCIALE DES ASSISTANTS MATERNELS 119
ANNEXE 6 : LA FORMATION DES ASSISTANTS MATERNELS 123
ANNEXE 7 : LA REMUNERATION DES ASSISTANTS MATERNELS 128
ANNEXE 8 : DIRECTIVE UE RELATIVE A DES SALAIRES MINIMAUX ADEQUATS 138
ANNEXE 9 : FINANCEMENT DE LA QUALITE D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT 139
ANNEXE 10 : RECOMMANDATION DU CONSEIL DE L'UNION EUROPEENNE 150
ANNEXE 11 : DETERMINANTS CLEFS DE L'EPANOUISSEMENT DES ENFANTS 154
ANNEXE 12 : COLLECTIF NATIONAL D'ASSISTANTS MATERNELS EN CRECHE FAMILIALE 156
ANNEXE 13 : COMPARAISONS INTERNATIONALES 166
ANNEXE 14 : LE PORTAIL DE LA CNAF *MONENFANT.FR* 173
ANNEXE 15 : REMONTEES DEPARTEMENTALES SUR LES AGREMENTS 175
ANNEXE 16 : EXTRAITS DE LA CONVENTION ENTRE LA CNAF ET LA FEPEM 176
ANNEXE 17 : CAMPAGNE DE COMMUNICATION 2023 SUR LES METIERS DE LA PETITE ENFANCE 178
ANNEXE 18 : REPONSES AUX QUESTIONNAIRES DE LA MISSION 181
LISTE DES PERSONNES RENCONTREES 255
SIGLES UTILISES 266
LETTRE DE MISSION 269

RAPPORT

Introduction

[14] Par courrier daté du 28 mai 2024, la ministre déléguée chargée de l'enfance, de la jeunesse et des familles a confié à l'IGAS une mission relative à la qualité de l'accueil individuel du jeune enfant et à l'attractivité de la profession d'assistant maternel[1]. Cette saisine s'inscrit dans le cadre de la mise en place du service public de la petite enfance instauré le 1er janvier 2025, qui porte l'ambition de « *créer 100 000 places d'accueil, collectif ou individuel, en plus d'ici 2027* »[2].

[15] L'accueil « individuel » de jeunes enfants englobe l'accueil au domicile d'assistants maternels – professionnels agréés par les conseils départementaux – et, de manière marginale quoique croissante, l'accueil au domicile de l'enfant par des personnes non agréées. Cette seconde modalité d'accueil ne rentre pas dans le périmètre du présent rapport. L'accueil au domicile d'assistants maternels étant plus facile à déployer dans de courts délais qu'en établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) – où d'importants moyens d'ingénierie doivent être mobilisés – il est raisonnable de lui faire porter une part conséquente de l'augmentation visée de la capacité d'accueil.

[16] L'objectif affiché en termes de création de places d'accueil apparaît d'autant plus ambitieux qu'un nombre très important d'assistants maternels vont partir à la retraite dans les prochaines années, un quart d'entre eux étant âgé de plus de 57 ans en 2023[3]. Le rythme actuel des recrutements dans la profession, en perte de vitesse depuis plusieurs années, ne pourra compenser ces départs massifs, risquant de générer une contraction de l'offre d'accueil. Il est nécessaire de s'interroger sur les leviers pour contrer la perte d'attractivité du métier d'assistant maternel. Si de nombreux pays européens sont également confrontés à une pénurie de professionnels dans le secteur de la petite enfance[4], et plus généralement dans le secteur social et médico-social, certains facteurs limitants propres au modèle français ne doivent pas être sous-estimés. En 2009, un rapport de l'IGAS en faisait déjà le constat[5].

[17] Un plan d'urgence pour l'accueil individuel a été annoncé à l'automne 2023, autour de quatre axes principaux : (i) susciter des vocations, en recherchant activement des candidats et en limitant les abandons dès le début du parcours ; (ii) prévenir les départs du métier motivés par une relation qui peut être difficile avec les services de PMI ; (iii) favoriser le développement de nouveaux modes

[1] L'article L. 214-1-1 du code de l'action sociale et des familles (CASF) prévoit que l'accueil du jeune enfant consiste à prendre régulièrement ou occasionnellement soin d'un ou de plusieurs jeunes enfants à la demande de leurs parents ou responsables légaux. Cet accueil peut être assuré par les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) ou les assistants maternels salariés de particuliers employeurs ou de personnes morales.
[2] Source : dossier de presse – annonces du Premier ministre – 1er juin 2023.
[3] L'Observatoire de l'emploi à domicile chiffrait en 2021 à plus de 125 000 le nombre de départs à la retraite attendus entre 2019 et 2030 et donc le nombre d'assistantes maternelles devant être remplacées à cet horizon.
[4] Cadre stratégique de l'espace européen de l'éducation - Groupe de travail sur l'éducation et l'accueil de la petite enfance (EAPE), Pénuries de personnel dans le secteur de l'EAPE - document de synthèse. « *Lorsque des pénuries de personnel donnent lieu au recrutement d'effectifs sous-qualifiés ou non qualifiés, elles entravent la mise en œuvre de programmes de qualité, ce qui pourrait avoir une incidence sur le bien-être actuel, le développement et les perspectives d'avenir des enfants* ».
[5] Rapport IGAS 2009-033, Développement de la garde d'enfant.

d'exercice permettant de rompre avec l'isolement de la pratique à son propre domicile ; (iv) mieux rémunérer et valoriser les professionnels.

[18] L'objectif de création de places d'accueil, pour aussi important qu'il soit, ne saurait être réalisé au détriment de la qualité d'accueil des jeunes enfants, qui doit demeurer la pierre d'angle du nouveau service de la petite enfance. La qualité des conditions de travail constitue un facteur clé de qualité du service rendu par les professionnels. Il est donc essentiel de tenir ensemble ces deux objectifs. De nombreux rapports ont récemment alerté sur les risques d'une dégradation de cette qualité d'accueil dans les structures collectives. Le rapport de l'IGAS de 2023 dressait le constat d'une qualité d'accueil « *particulièrement hétérogène dans les EAJE* »[6], tant sur qualité du bâti et de l'aménagement intérieur que sur les taux effectifs d'encadrement, la formation des professionnels et la capacité générale à répondre aux besoins des enfants ; le rapport alertait sur les conséquences de ces « *graves inégalités entre les territoires* », avec le risque d'entraîner « *des carences dans la sécurisation affective et dans l'éveil des enfants, autant qu'un épuisement des professionnels, qui ne parviennent plus à accueillir les enfants dans les conditions requises* ». Si l'accueil par des assistants maternels répond à des problématiques différentes de celles de l'accueil collectif, il n'en est pas moins concerné par les enjeux de qualité. Des moyens financiers supplémentaires y ont d'ailleurs été consacrés par la convention d'objectifs et de gestion (COG) de la caisse nationale d'allocations familiales (Cnaf) pour la période 2023-2027.

[19] Pour répondre au double objectif quantitatif et qualitatif en matière d'accueil individuel, la mission a privilégié une démarche au plus proche des professionnels et des familles. La mission s'est déplacée dans six départements pour y rencontrer les acteurs de la petite enfance : départements, communes, relais petite enfance, caisses d'allocations familiales, mais aussi des professionnels de la petite enfance et, autant que possible, des parents. Compte tenu des modalités d'exercice du métier et de l'interdiction pour les professionnels de recevoir du public à leur domicile en présence des enfants, la mission n'a toutefois pas pu évaluer *stricto sensu* la qualité d'accueil par les assistants maternels. Elle s'est attachée à en examiner les déterminants et les potentiels facteurs de risque. La mission a ainsi administré quatre questionnaires : un premier auprès des services de PMI des conseils départementaux, un second auprès des responsables de relais petite enfance, un troisième auprès d'un échantillon représentatif d'assistants maternels et un quatrième auprès d'un échantillon représentatif de parents (voir annexe 1). Les réponses apportées, bien que ne pouvant prétendre à une complète représentativité, ont permis d'enrichir le diagnostic et d'étayer les recommandations de la mission.

[20] Le rapport se compose de quatre parties. La première dresse un panorama de l'accueil par les assistants maternels en France et des facteurs de perte d'attractivité de ce métier. La deuxième partie met en lumière la grande complexité d'un cadre de travail fondé sur une relation d'emploi direct par les parents tandis que la troisième partie invite à reconsidérer le modèle des crèches familiales comme voie de passage vers un regain d'attractivité du métier, sous réserve de mieux accompagner les acteurs. Enfin, une dernière partie propose des évolutions structurelles de moyen terme, visant à intégrer pleinement l'accueil individuel dans le nouveau service public de la petite enfance, pensé comme un continuum de modalités d'accueil centré sur la réponse aux besoins de l'enfant et le respect des droits, à toutes les étapes de son développement.

[6] Rapport IGAS 2022-062 « Qualité de l'accueil et prévention de la maltraitance dans les crèches » de mars 2023.

1 L'accueil de jeunes enfants par des assistants maternels : une composante majeure de l'offre en perte de vitesse

1.1 L'offre d'accueil par les assistants maternels est en perte de vitesse alors que les besoins des familles sont importants

1.1.1 Un accueil qui présente des avantages théoriques pour l'épanouissement des jeunes enfants mais peu évalués dans la littérature

[21] **Les recherches menées ces dernières décennies sur le développement des enfants entre zéro et trois ans ont profondément transformé la compréhension de la psychologie du jeune enfant**. Elles mettent en évidence l'extrême importance des premières années de vie, où les capacités d'apprentissage sont supérieures à tout autre âge de la vie. La grande plasticité du cerveau de l'enfant durant cette période en fait une étape particulièrement critique pour son développement futur[7]. Les facteurs favorables au développement relationnel, affectif et cognitif de l'enfant, ainsi qu'à son bien-être physique sont mieux identifiés, tout comme les facteurs de risque et leurs conséquences à long terme sur la santé. Les progrès accomplis en psychologie du développement, en techniques d'imagerie cérébrale, en sciences cognitives et en neurosciences ont mis en évidence la capacité du nourrisson, dès la naissance, à mettre en place des interactions comportementales et émotionnelles avec les adultes autour de lui. Pour développer ses compétences, l'enfant doit être confronté à un environnement sécurisant d'un point de vue affectif[8], riche en interactions et stimulations, et favorable à son exploration du monde physique.

[22] **Cette progression des connaissances et représentations de l'enfant comme personne à part entière, acteur de son développement, s'est accompagnée d'une transformation du modèle de l'accueil du jeune enfant**. De nombreux pays ont ainsi vu leurs modes d'accueil passer d'une logique sanitaire à un modèle éducatif fondé sur de nouvelles pédagogies. L'OCDE note que *« l'attention accordée par les pouvoirs publics à l'EAJE[9] s'est généralisée. Elle est motivée, entre autres, […] par des données scientifiques issues de domaines aussi divers que la neuroscience et l'économie démontrant les bienfaits d'expériences de qualité pendant la petite enfance »*[10]. Les études économiques suggèrent en effet qu'investir dans un accueil et une éducation de qualité pour les jeunes enfants serait particulièrement rentable par rapport aux programmes de lutte contre le décrochage ou la prévention de l'échec scolaire pour les enfants plus âgés[11]. Cependant, force est de constater que cette « *longue (r)évolution inachevée ne trouve pas toujours sa pleine traduction dans les pratiques professionnelles et parentales »*[12].

[7] Davidson R.J. et McEwen B.S. (2016), In pursuit of resilience: stress, epigenetics and brain plasticity, *Annals of the New York Academy of Sciences*, n° 1373.
[8] Depuis l'élaboration de la théorie de l'attachement par J. Bowlby dans les années 1960-1970, la nécessité d'une sécurité affective de l'enfant a fait l'objet de très nombreux travaux, notamment en France dans les ouvrages d'Antoine et de Nicole Guedeney. Le besoin de sécurité peut être défini comme un « méta-besoin » : les autres besoins ne peuvent être satisfaits que si cette sécurité affective est assurée.
[9] Dans la littérature internationale, l'acronyme EAJE signifie « éducation et accueil de la petite enfance ». Les services d'EAJE couvrent l'ensemble des modes d'accueil, collectifs comme individuels.
[10] OCDE (2021), Petite enfance, grands défis VI.
[11] García J.L. *et al.* (2016), The Life-cycle Benefits of an Influential Early Childhood Program, NBER Working paper.
[12] C. Helfter et P. Moisset (2024), Développement et bien-être des jeunes enfants : les leviers d'action de huit dispositifs locaux, *E-ssentiel de la Cnaf*, n°225.

[23] **Pour le jeune enfant, le développement de liens d'attachement sécures est un facteur fondamental de protection pour assurer son développement physique et psychique**. Le rôle des parents est déterminant dans la construction de ces liens, en particulier durant les six premiers mois de l'enfant. Le rapport de la commission d'experts sur les 1 000 premiers jours pointe ainsi les facteurs de risque sur le développement de l'enfant d'une entrée trop précoce en crèche, notamment si l'accueil est de faible qualité[13]. Plus l'enfant est petit, plus la mise en œuvre d'un accueil singularisé permet de prévenir des effets de coupure avec l'environnement familial[14]. De manière générale, les résultats de la littérature internationale sont mitigés concernant les effets d'une prise en charge avant un an[15]. La perception que le milieu familial est plus adapté durant les premiers mois de l'enfant a augmenté de plus de dix points depuis 2015[16], la crèche étant considérée par les parents comme plus adaptée à partir de la deuxième année de l'enfant. Environ 85 % des enfants de moins de six mois sont gardés principalement par leurs parents (60 % entre quatre mois et un an)[17], ce qui soulève la question de l'articulation avec le congé de naissance.

[24] **Sous réserve que l'accueil soit *« progressif, de qualité et offre des liens personnalisés et stables* », la fréquentation des structures d'accueil a des effets positifs sur de nombreuses dimensions[18].** Les études longitudinales réalisées à l'international suggèrent que la qualité de l'accueil durant les premières années de vie est associée à de meilleures performances cognitives et compétences langagières par la suite, et plus généralement à une plus grande réussite scolaire, avec des effets qui seraient plus forts pour les modes d'accueil collectifs comparés aux modes d'accueil individuels[19] (voir annexe 11). Deux types de qualité sont classiquement distingués dans la littérature : la qualité structurelle – qualification des professionnelles et ratios d'encadrement – et la qualité procédurale – expérience vécue par les enfants dans leurs interactions avec les professionnels. Si la qualité structurelle des modes d'accueil en France apparaît « *globalement homogène et élevée* », la qualité procédurale est en revanche encore « *peu valorisée alors qu'elle est considérée comme celle qui a l'effet le plus significatif sur le développement des enfants »*[20]. Devant ce constat nuancé, la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant – adoptée en 2021 et déclinée dans un référentiel en 2025 – met notamment l'accent sur la qualité des interactions.

[13] Rapport de la commission d'experts sur les 1 000 premiers jours de l'enfant, paru en 2020. Belsky J. (2004) , La quantité de temps de garde et le développement socio-émotionnel du jeune enfant. Devenir,. p. 5-15 ; Coley, R., Votruba-Drzal, E., Miller, P., Koury, A., (2013) Timing, extent, and type of child care and children's behavioral functioning in kindergarten. Developmental Psychology. 49: p. 1859–1873 ; IGAS (2011), Les inégalités sociales de santé dans l'enfance.

[14] Rapport Giampino réalisé sur la base des travaux de la commission « Développement du jeune enfant, Mode d'accueil, formation des professionnels », remis au gouvernement en mai 2016. D'après le rapport de la commission d'experts sur les 1000 premiers jours de l'enfant, *« après 5-6 mois l'enfant peut plus facilement réagir au moment même de la séparation, et a plus de possibilités, pendant l'absence de ses figures d'attachement, de se « rappeler » les situations qui lui sont familières* ».

[15] Carbuccia et al. (2020), Revue de littérature sur les politiques d'accompagnement au développement des capacités des jeunes enfants, Sciences Po, LIEPP. Le rapport de la commission d'experts sur les 1000 premiers jours de l'enfant note que ce n'est qu'après un an que « *les bébés sont motivés pour communiquer avec des personnes non familières* ».

[16] Baromètre de la Cnaf sur l'accueil du jeune enfant. Résultats publiés dans la collection E-essentiel. Voir aussi le rapport 2023 du HCFEA « Accueil des moins de 3 ans : relancer la dynamique », qui présente le point de vue des familles sur les modes d'accueil.

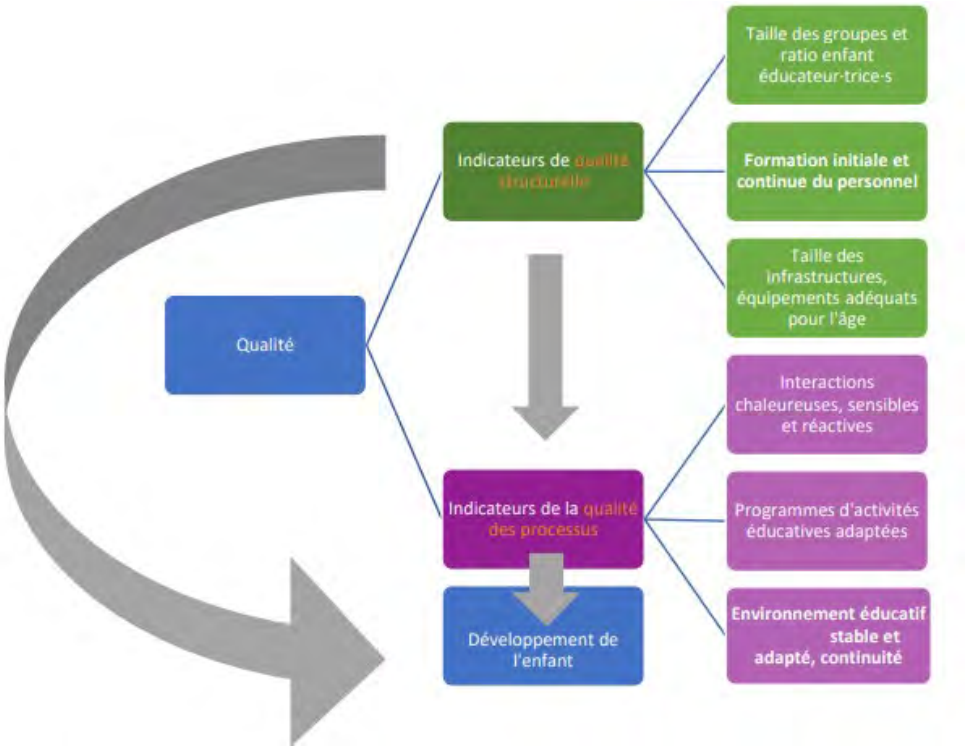
[17] Hors congés de maternité et de paternité, 64 % des enfants de moins d'un an sont gardés principalement par leurs parents (78 % des enfants de moins de 6 mois). Source : enquête Drees sur les modes de garde et d'accueil et scolarisation des enfants âgés de moins de 6 ans en 2021. Ce constat est confirmé par les données administratives publiés par l'Onape : fin 2022, 83 % des enfants de moins de trois ans ne sont accueillis par aucun mode d'accueil formel.

[18] Cnaf (2024), Agir pour le développement et l'épanouissement des jeunes enfants, Dossier d'étude n° 234.

[19] Carbuccia et al. (2020), précité. Blain-Brière *et al.* (2012) ; Melhuish *et al.* (2015).

[20] Voir aussi les travaux de l'OCDE (2021), Petite enfance, grands défis VI « *Depuis toujours, les politiques d'EAJE se concentrent sur l'établissement de normes visant à garantir la sécurité des jeunes enfants, par exemple des normes sur les bâtiments, le matériel ou le taux d'encadrement. Pourtant, c'est la richesse des interactions que les enfants vivent, caractérisée par la qualité des processus, qui importe le plus pour leur développement, leur apprentissage et leur bien-être* ».

Schéma 1 : Principaux indicateurs de qualité reconnus comme ayant un impact direct ou indirect sur le développement du jeune enfant



Source : Carbuccia et al. (2020), Revue de littérature sur les politiques d'accompagnement au développement des capacités des jeunes enfants.
Lecture : les flèche grises symbolisent un effet causal ; les traits bleus symbolisent des emboîtements logiques.

[25] **Une organisation dans laquelle chaque enfant a un adulte référent de manière durable répond mieux aux besoins de l'enfant**[21] : la référence permet *« un accompagnement plus ajusté aux rythmes et besoins de l'enfant […] contribuant significativement à la qualité de l'accueil et à une relation de confiance enfant-parents-professionnels »*[22]. Le système de référence durable nécessite de créer les conditions d'une véritable disponibilité psychique et physique de l'accueillant auprès de chaque enfant. Cette disponibilité appelle un taux d'encadrement élevé des enfants, reconnu comme étant associé à des relations de meilleure qualité entre le personnel et les enfants[23]. La littérature scientifique établit ainsi un optimum d'encadrement à un adulte pour trois enfants de moins de deux ans et un adulte pour quatre ou cinq enfants de plus de deux ans[24] (la réglementation française prévoyant un ratio d'un adulte pour cinq enfants ne marchant pas et d'un adulte pour huit enfants sachant marcher[25]). Outre la continuité de l'adulte référent, le fait d'exercer dans des établissements de taille réduite améliore la sensibilité des professionnels aux besoins des enfants et donc la qualité de la prise en charge de ses besoins fondamentaux[26].

[21] Violon, M. et Wendland, J. (2020), Être accueilli par un référent en crèche collective : quels enjeux pour le développement affectif et social du jeune enfant ? Dans Mennesson, C.H. (ed). *Le bébé en contexte*.
[22] Rapport la commission d'experts sur les 1000 premiers jours de l'enfant. Ebbeck, M. *et al*., (2014), A research study on secure attachment using the primary caregiving approach, p.233-240. Violon, M., Wendland, J. (2018), Être référent d'un jeune enfant en crèche collective : une pratique à (re)conceptualiser ? *Devenir* 30(4).
[23] Ahnert, L. (2006), Security of children's relationships with non-parental care providers: a meta-analysis. *Child Development*, 74(3) ; De Schipper, J.C. *et al.* (2008), Children's attachment relationships with day care givers: associations with positive caregiving and the child's temperament. *Social Development* 17(3) ; Sagi, A. *et al.* (2002), Shedding further light on the effects of various types and quality of early childcare on infant-mother attachment relationship: The Haifa study of early child care, *Child Development*.
[24] Carbuccia *et al.* (2020), précité. La taille optimale des groupes serait de 6 à 8 enfants de moins de 2 ans et de 10 à 12 enfants de 2 à 3 ans.
[25] Sauf option pour un ratio unique d'un adulte pour six enfants quel que soit l'âge des enfants accueillis.
[26] Gerber, E.B. *et al* (2007), At the heart of childcare: predictors of teacher sensitivity in center-based childcare. *Early Childhood Research Quarterly*

[26] **A cet égard, l'accueil par un assistant maternel présente des avantages certains, néanmoins affaiblis par de moindres garanties sur le niveau de qualification et d'encadrement des professionnels** (voir partie 1.2). La dimension personnalisée de l'accueil se matérialise notamment par la pratique de l'adulte référent, inhérente à ce mode d'accueil, et des taux d'encadrement favorables, de quatre enfants maximum par assistant maternel sauf dérogation (encadré 1). Le fait que cet accueil ait eu lieu jusqu'à récemment quasi-exclusivement au sein de l'univers domestique du professionnel lui confère une dimension familiale ou « individuelle », par opposition aux établissements d'accueil de jeunes enfants. Progressivement, la dimension collective de cette modalité d'accueil a néanmoins été renforcée avec le développement des relais petite enfance (RPE) – anciennement relais d'assistants maternels (RAM) – et l'essor des maisons d'assistants maternels[27].

Encadré 1 - Cadre juridique de la profession d'assistant maternel (voir annexes 3 et 4)

L'assistant maternel est une « *personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon non permanente des mineurs à son domicile* », dans la limite de quatre enfants de moins de trois ans (jusqu'à six enfants de manière dérogatoire)[28]. Soumis à un agrément, il exerce sa profession le plus souvent comme salarié des parents, qui sont alors qualifiés de « particuliers employeurs ». Depuis 2021, les assistants maternels sont intégrés à la branche professionnelle des particuliers employeurs, donnant lieu à une nouvelle convention collective[29]. Cette dernière précise le droit applicable sur de nombreux points de l'organisation du travail.

L'assistant maternel peut, depuis 2010, exercer son activité « *dans un lieu distinct de son domicile, appelé 'maison d'assistants maternels' »*. Ce type de structure permet le regroupement de deux à quatre assistants maternels simultanément dans un même local, chacun pouvant garder jusqu'à quatre enfants.

L'assistant maternel peut également exercer à son domicile comme salarié de crèche familiale de droit public ou, plus rarement, de droit privé. Les assistants maternels de crèche familiale se réunissent régulièrement en présence des enfants qu'ils accueillent pour des temps d'éveil collectifs (voir partie 3).

[27] **Les études sur les effets spécifiques de ce mode d'accueil sur l'épanouissement des enfants constituent cependant un angle mort de la littérature française**. La plupart des études sur la qualité des modes d'accueil sont réalisées aux Etats-Unis, dont le système est peu comparable à celui de la France[30]. En outre, les modes d'accueils individuels, relativement marginaux à l'étranger, restent un sujet « *extrêmement peu exploré* » et ne sont approchés le plus souvent que par des éléments de preuves indirectes à travers le prisme de l'accueil collectif (taille de groupes d'enfants, taux d'encadrement, etc.)[31]. Si des analyses sociologiques ont été menées en France sur l'emploi des assistants maternels[32] et l'organisation de leur travail à domicile ou en MAM[33], ce mode d'accueil

[27] Cnaf (2022), Les maisons d'assistantes maternelles : des pratiques professionnelles hybrides entre accueils individuel et collectif, Dossier d'étude n°227.

[28] Art. L. 421-1 et suivants du CASF. Pendant les heures où il accueille des enfants en sa qualité d'assistant maternel, le nombre total de mineurs âgés de moins de onze ans simultanément sous la responsabilité exclusive de l'assistant maternel ne peut excéder six, dont maximum quatre enfants de moins de trois ans. « *Pour répondre à des besoins spécifiques, le président du conseil départemental peut, si les conditions d'accueil le permettent et à titre dérogatoire, autoriser tout assistant maternel à accueillir en cette qualité plus de quatre enfants simultanément, dans la limite de six mineurs âgés de moins de onze ans au total* ». De manière ponctuelle et sous réserve de conditions de sécurité suffisantes, tout assistant maternel peut accueillir un enfant de plus que fixé par son agrément, dans la limite de six enfants de moins de onze ans au total.

[29] Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021. Étendue par arrêté du 6 octobre 2021.

[30] Carbuccia *et al.* (2020), précité. « *Outre les différences de contexte notables avec les pays européens déjà évoquées, les emplois y sont moins stables, et les congés parentaux maximum légaux plus courts (durée maximale de 12 semaines, variable selon les états), sans obligation que ces congés soient payés. Ce qui signifie que les parents travailleurs souhaitent en général reprendre leur emploi très vite après la naissance* ».

[31] Carbuccia *et al.* (2020), précité.

[32] Cnaf (2023), Conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles employées par les parents, *Dossier d'étude* n°232.

[33] Cresson *et al.* (2004), Entre famille et métier, le travail du care ; Ulmann (2012) Le travail émotionnel des professionnelles de la petite enfance ; Garnier, Bouve et Janner-Raimondi (2023), Formes de coordination professionnelle et coopération interpersonnelle en maison d'assistantes maternelles. *Revue des politiques sociales et familiales*, n°148(3), 89-104.

semble principalement étudié quant à *« ses manques au regard des structures collectives »*[34]. La faible reconnaissance du métier conduirait à faire l'impasse sur des études interrogeant la nature des compétences mobilisées par les professionnels, contribuant en retour à invisibiliser leurs spécificités et leur place dans le paysage de l'accueil des jeunes enfants[35].

[28] **En tout état de cause, il n'existe pas de consensus scientifique à l'heure actuelle sur une supériorité qualitative d'un mode accueil sur un autre**. Si les résultats de l'étude ELFE indiquent que les enfants placés en crèche ont un langage significativement plus développé que ceux placés chez les assistants maternels, une revue de littérature approfondie suggère que ces derniers présenteraient un attachement plus sécurisé à leur éducateur et à leurs parents, ainsi qu'un bien-être plus important[36]. Ces effets positifs sur le développement socio-comportemental et la santé sont souvent attribués à la taille réduite des groupes et au taux d'encadrement élevé. D'autres caractéristiques peuvent cependant être moins favorables, comme le faible niveau de développement professionnel ou la plus grande probabilité d'activités sédentaires (Tableau 1). Le rapport de l'OCDE (2018) conclut que, lorsque la qualité de l'accueil individuel est encadrée, avec une bonne formation initiale et continue des professionnels, ce mode d'accueil peut être un levier pour assurer un meilleur développement socio-comportemental des enfants[37].

Tableau 1 : Récapitulatif des différences de caractéristiques structurelles et leurs conséquences sur le développement des enfants

	Qualité globale	Qualifications	Activités physiques	Taille des groupes	Ratio éducateur-enfants	Stabilité du personnel	Domaine de développement favorables
Crèches	+	+	+	-	-	-	**Langagier ; pré-académique ; moteur**
Assistants maternels	?	-	-	+	+	+	**Socio-comportemental ; Santé**

Légende : + : indicateur plutôt positif ; - : point d'attention sur ce mode d'accueil ; ? : indicateur inconnu

1.1.2 Un métier d'assistant maternel en perte de vitesse malgré une forte dynamique des maisons d'assistants maternels (MAM)

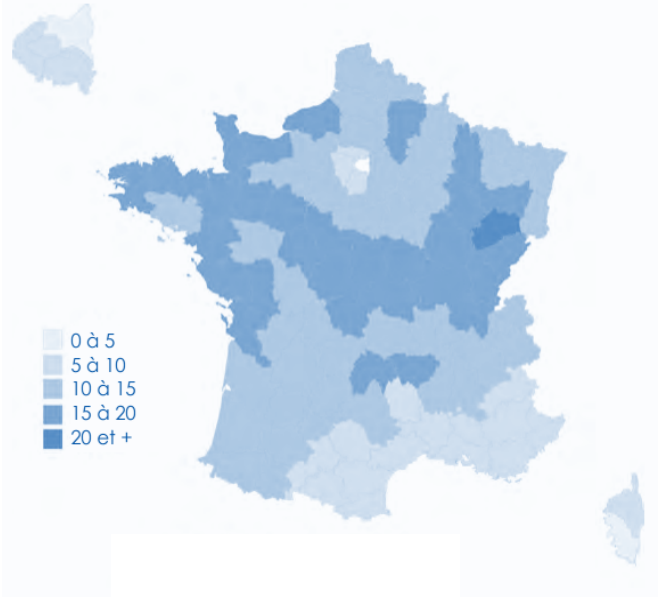
[29] **Les assistants maternels représentent le premier mode d'accueil formel en France**[38]**.** Selon la dernière enquête de la Drees sur les modes de garde, 20 % des enfants de moins de trois ans sont accueillis chez un assistant maternel en 2021, tandis que 18 % le sont dans un établissement d'accueil du jeune enfant (respectivement +7 et +9 points entre 2002 et 2021)[39]. En 2022, le nombre de places offertes par les assistants maternels représente 52 % de la totalité de la capacité théorique d'accueil (684 600 places). Rapporté au nombre d'enfants de moins de trois ans, ce nombre de places représente 31,5 places pour 100 enfants (23,3 places pour les EAJE)[40].

[34] Séminaire premier pas, cité dans la contribution envoyée par l'Ufnafaam en juin 2024 dans le cadre des investigations de la mission. Quelques études françaises méritent toutefois d'être citées : Sellenet (2006), Les assistantes maternelles. De la garde à l'accueil éducatif, *L'Harmattan* ; Florin (2007) Modes d'accueil et développement de l'enfant dans le contexte français. *Modes d'accueil pour la petite enfance Qu'en dit la recherche internationale ?* ; Ensellem (2020), Étude exploratoire sur les pratiques des assistantes maternelles, enquête Unaf et l'Ufnafaam.
[35] Ulmann A.-L., Betton E., Jobert G (2011), L'activité des professionnelles de la petite enfance, *Dossier d'étude Cnaf* n° 145.
[36] Carbuccia *et al.* (2020), précité.
[37] OCDE (2018), Petite enfance, grands défis 2017, cité par Carbuccia *et al.* (2020).
[38] Pour une présentation détaillée, voir le rapport HCFEA (2023), Accueil des enfants de moins de 3 ans : relancer la dynamique.
[39] Enquête Drees sur les modes de garde et d'accueil et scolarisation des enfants âgés de moins de 6 ans en 2021.
[40] Onape (2024), Rapport annuel sur l'accueil des jeunes enfants.

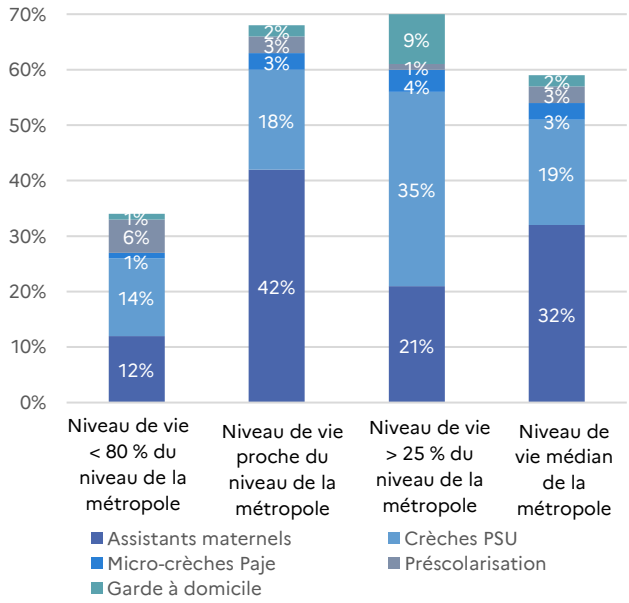
[30] **L'accueil par les assistants maternels est mieux réparti sur le territoire que l'accueil collectif.** Alors que les crèches sont très concentrées localement, les assistants maternels sont présents dans près de sept communes sur dix. Ils sont très représentés dans les aires urbaines de taille moyenne, avec une présence forte dans les périphéries périurbaines (beaucoup plus limitée dans le centre de ces aires urbaines), ainsi que dans les zones rurales. Les assistants maternels sont très présents dans les communes dont les habitants ont un revenu proche de la médiane[41]. De manière générale, les communes où le niveau de vie médian est faible sont relativement moins bien couvertes en places d'accueil, tant individuel que collectif, signe de persistantes inégalités territoriales (Graphique 1).

Graphique 1 : Taux de couverture par les modes d'accueil du jeune enfant

Nombre d'assistants maternels ayant accueilli au moins un enfant pour 100 enfants de moins de 3 ans en 2023



Taux de couverture des enfants de 0 à 2 ans par mode d'accueil, selon le niveau de vie médian de la commune en 2020

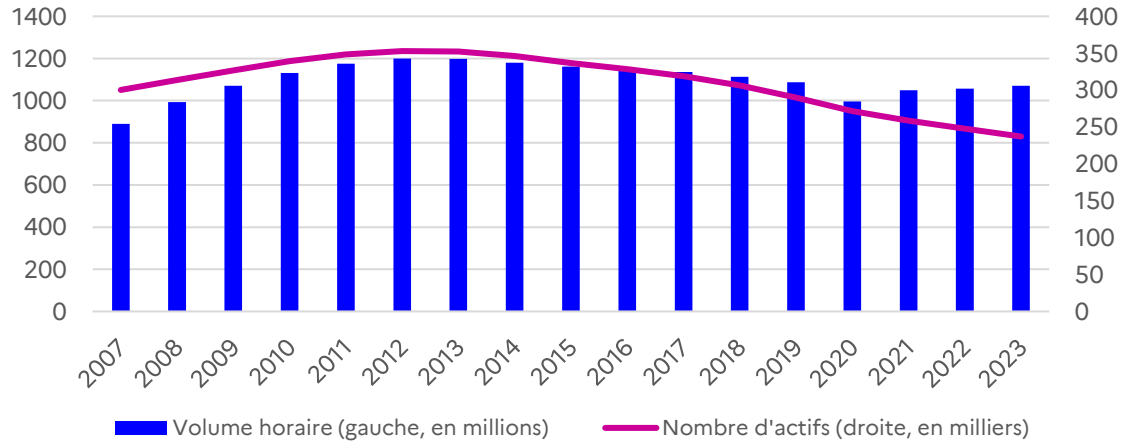


Note : le niveau de vie de la commune est rapporté à celui de la métropole.
Source : Urssaf service Pajemploi – Cnaf Onape ; calculs HCFEA (droite).
Champ : France métropolitaine.

[31] **Le nombre d'assistants maternels diminue constamment depuis plus de dix ans mais leur volume horaire est stable sur les cinq dernières années.** Après avoir connu un essor considérable à la suite de la création du statut d'assistant maternel en 1977, ce mode d'accueil est en perte de vitesse, en partie concurrencé par l'augmentation des capacités d'accueil en crèches du fait d'un soutien accru par les pouvoirs publics[42]. En 2023, on ne compte plus que 237 000 assistants maternels en activité (dont 227 100 ont gardé au moins un enfant de moins de trois ans), contre 350 000 en 2013 (Graphique 2)[43]. La baisse du nombre de professionnels est cependant en partie compensée par une augmentation du volume horaire réalisé : le nombre d'heures déclarées en 2023 se rapproche du niveau observé en 2019, reflétant une intensification des conditions de travail[44] (voir partie 2.1).

[41] Rapport du Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge - HCFEA (2023) sur la dynamique d'accueil de la petite enfance.
[42] On constate une augmentation de 23 % d'EAJE entre 2016 et 2021, soit 3 200 établissements supplémentaires. Voir aussi Insee Analyse (2020), Accroître l'offre de places en crèche : peu d'effet sur l'emploi, une baisse du recours aux autres modes de garde.
[43] Voir aussi la publication Urssaf caisse nationale (2024), Stat'ur n° 374.
[44] Sur le champ des assistants maternels ayant accueilli au moins un enfant de moins de trois ans, le volume d'heures travaillées en 2023 dépasse celui de 2019. Voir édition 2024 du rapport de l'Onape.

Graphique 2 : Evolution du nombre d'assistants maternels et du volume d'heures travaillées



Source Urssaf, service Pajemploi.
Note : les effectifs correspondent au nombre d'assistants maternels actifs au moins une fois dans l'année, sans restriction sur l'âge des enfants accueillis (à la différence de la publication de l'Onape).

[32] **La profession connaît de grandes mutations, avec une transformation de l'identité professionnelle et une évolution des modalités d'exercice du métier entre générations**[45]. Traditionnellement perçue comme une activité d'appoint à celle d'éducation de ses propres enfants, le métier d'assistant maternel est considéré par les nouvelles générations comme une profession à part entière. Selon l'enquête Emploi, la part des non-diplômés a diminué de 18 points entre 2003 et 2019, passant de 40 % à 22 %. Près de six assistants maternels sur dix considèrent leur activité principalement comme une fonction « *d'enseignement, de soins aux autres* » en 2019, alors qu'ils n'étaient que la moitié en 2005 (corrélativement, ils ne sont plus que 6 % à citer la fonction d'« *entretien, nettoyage, gardiennage* », en baisse de 12 points par rapport à 2005)[46].

[33] **L'essor des maisons d'assistants maternels depuis leur création en 2010 participe de cette évolution du métier** (encadré 2). En 2021, environ 4 200 maisons d'assistants maternels étaient recensées, soit un doublement en cinq ans. Néanmoins, d'après l'enquête de la Drees sur les modes de garde, 1 % seulement des enfants de moins trois y étaient accueillis à titre principal en 2021.

Encadré 2 – Présentation des maisons d'assistants maternels (MAM)

Introduites par la loi du 9 juin 2010[47], les maisons d'assistants maternels (MAM) peuvent regrouper jusqu'à six assistants maternels, dont quatre exerçant simultanément dans les locaux (articles R. 421-38 à R. 421-42 du CASF). Le nombre d'enfants de moins de trois ans présents dans une MAM ne peut excéder 20. Un agrément spécifique pour le local de la MAM doit être déposé auprès du service de PMI[48].

La délégation d'accueil – par laquelle le parent peut autoriser l'assistant maternel qu'il emploie à déléguer cet accueil à un ou plusieurs assistants maternels exerçant dans la même maison[49] – offre une souplesse dans la gestion des plannings (notamment en début et fin de journée) et l'organisation d'activités par tranche d'âge. La délégation ne peut toutefois conduire à ce qu'un assistant maternel prenne en charge simultanément un nombre d'enfants supérieur à celui prévu par son agrément, et le nombre d'heures d'accueil mensuel prévu au contrat doit être respecté.

[45] Alberola (2008) ; Moisset (2019) ; Moisset (2021).
[46] Cnaf (2023), Les assistantes maternelles : un métier en évolution, des rémunérations encore faibles et des pénibilités minimisées. L'e-ssentiel n°219.
[47] Loi n° 2010-625 du 9 juin 2010 relative à la création des maisons d'assistants maternels.
[48] Le référentiel fixant les critères d'agrément prévoit spécifiquement que « *En cas d'exercice de plusieurs assistants maternels en MAM, la capacité à travailler en équipe, évaluée notamment à partir d'un projet d'accueil commun et la capacité à exercer son activité dans un cadre de délégation d'accueil, sera prise en compte.* » Annexe 4-8 du décret n° 2012-364 du 15 mars 2012 (sous-section 4, § 5 et 6).
[49] Articles L. 424-2 et 424-3 du CASF.

1.1.3 Un fort besoin de création de places d'accueil à court terme

[34] **La population des assistants maternels, à 99 % féminine, est vieillissante, ce qui laisse craindre une accélération de la contraction de l'offre dans les prochaines années** : en 2024, l'âge moyen était de 49 ans, contre 41 ans pour l'ensemble de la population active[50]. La Cour des comptes souligne ainsi dans son rapport de 2024 que près de la moitié des assistants maternels en activité en 2023 devraient partir à la retraite d'ici 2030. Ce phénomène conduira à une contraction de l'offre d'accueil individuel si aucune action n'est menée pour renforcer l'attractivité du métier d'assistant maternel[51]. Celui-ci est classé par France Stratégie et la Dares parmi les quinze métiers aux plus forts déséquilibres potentiels, avec beaucoup de départs pour fin de carrière et peu de jeunes entrants[52]. Compte tenu de l'ampleur du phénomène, la baisse du nombre d'enfants de moins de trois ans – de l'ordre de 200 000 à horizon 2030 dans le scénario de baisse la plus forte – ne compensera vraisemblablement pas ce déséquilibre, ce d'autant plus que la demande d'accueil augmenterait (voir annexe 2).

[35] **D'après les estimations réalisées en 2023 par le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA), il faudrait atteindre un taux de couverture d'environ 70 % sur l'ensemble du territoire pour que le service d'accueil de la petite enfance couvre tous les besoins**, quel que soit le lieu de résidence. Or si le taux de couverture national moyen des enfants de moins de trois ans par l'offre d'accueil est d'environ 60 %, d'importants écarts sont observés entre départements. Il est donc nécessaire de poursuivre l'effort de création de places pour satisfaire les besoins des familles[53].

[36] **Enrayer la contraction de l'offre d'accueil individuel est un facteur clé de succès du nouveau service public de la petite enfance, qui porte notamment l'ambition de 100 000 créations de place d'accueil d'ici 2027**[54]. D'une part, les politiques tournées vers les structures d'accueil collectif ne suffiront pas à répondre à l'ensemble des besoins : l'offre d'accueil individuel est par exemple plus adaptée dans les territoires où un nombre d'enfants limité rend difficile l'ouverture d'une crèche. D'autre part, miser sur l'accueil individuel – qui ne nécessite pas d'investissement bâtimentaire spécifique – permet de limiter le risque, à terme, d'une offre excédentaire d'établissements d'accueil collectif en cas de poursuite de la baisse de la natalité. Enfin, il s'agit d'un mode d'accueil moins coûteux pour les finances publiques que les structures collectives, qui requièrent d'importants moyens d'ingénierie : en 2023, l'accueil par des assistants maternels a généré 5,5 Md€ de dépenses publiques[55] versus 7,6 Md€ pour l'accueil collectif (auxquels s'ajoutent 1,3 Md€ de crédit d'impôt pour frais de garde en dehors du domicile et 0,2 Md€ de crédit d'impôt famille pour les entreprises).

[50] Chiffre sur 2019 pour l'ensemble de la population active. Cnaf (2023), Les assistantes maternelles : un métier en évolution, des rémunérations encore faibles et des pénibilités minimisées – L'essentiel n°219. A noter que 6 % des assistants maternels en exercice sont retraités.

[51] En prolongeant jusqu'en 2030 la tendance observée sur l'évolution depuis 2013 du nombre d'assistants maternels ayant accueilli au moins un enfant de moins de trois ans, la baisse du nombre de professionnels peut être estimée à environ 55 000 entre 2023 et 2030. En supposant que le ratio d'heures par professionnel se stabilise à sa valeur de 2023, le volume d'heures d'accueil s'établirait à 75 % de son niveau de 2023. Pour 2,5 enfants de moins de trois ans accueillis par professionnel (valeur de 2023 sur le champ des assistants maternels ayant accueilli au moins un enfant de moins de trois ans), le nombre d'enfants de moins de trois ans accueillis annuellement chuterait d'environ 140 000. Il est toutefois possible que le nombre d'enfants de moins de trois ans accueillis par assistant maternel continue de progresser.

[52] Les métiers en 2030. Rapport du groupe Prospective des métiers et qualifications, Dares et France Stratégie – mars 2022.

[53] Rapport du HCFEA (2023) « *En tenant compte de ces différentes approches, et indépendamment de leur réalisme au regard des fortes contraintes externes (dépenses publiques, personnel disponible), les besoins de places d'accueil supplémentaires […] à échéance 2027, varieront (selon les hypothèses retenues sur les naissances et les objectifs) de 140 000 (approche objective) à 174 000 ou 353 000 (approche normative), voire à 489 000 ou 695 000 (approche extensive)* ».

[54] La COG ne mentionne cependant d'objectifs que pour les crèches conventionnées avec la Cnaf, avec une cible de 35 000 créations de place.

[55] Ce chiffre inclut 150 M€ de soutien aux relais petite enfance et 325 M€ de dépenses fiscales au titre du régime d'imposition des assistants maternels. Source : Onape (2024).

1.2 Le métier d'assistant maternel est mal identifié et peu valorisé

[37] **Les assistants maternels peuvent exercer selon des modalités très différentes**. Deux critères structurants sont à prendre en compte : le lieu d'exercice (domicile ou structure extérieure) et le statut d'emploi (salarié de particuliers employeurs ou de crèche). La très grande majorité des assistants maternels sont employés directement par des parents. Ils sont de plus en plus nombreux à choisir de se regrouper dans un local extérieur à leur domicile, en maison d'assistants maternels. D'autres, de moins en moins nombreux, exercent à leur domicile mais sont salariés d'une structure appelée « crèche familiale » et doivent participer régulièrement à des activités collectives au sein de la structure. D'autres enfin choisissent d'exercer en structure d'accueil collectif sans utiliser leur agrément d'assistant maternel (Tableau 2).

Tableau 2 : Classification des assistants maternels par statut d'emploi et lieu de travail

	Travail exercé principalement au domicile	Travail exercé en structure extérieure au domicile
Salarié de particuliers employeurs	Assistant maternel à domicile	Assistant maternel exerçant en maison d'assistants maternels
Salarié d'un EAJE	Assistant maternel de crèche familiale	Assistant maternel salarié d'EAJE n'utilisant pas leur agrément

Source : mission, d'après la législation.

1.2.1 Un mode d'accueil qui demeure souvent pour les parents un choix par défaut malgré une forte satisfaction *in fine*

[38] **Le métier d'assistant maternel pâtit d'une moindre demande des familles que l'accueil collectif, qui constitue le premier choix pour 35 % des parents d'enfants de moins de trois ans en 2021 (23 % pour les assistants maternels)**[56]. En pratique, le mode d'accueil principal des enfants ne correspond pas toujours au premier choix des parents : seuls 18 % des jeunes enfants sont effectivement accueillis en crèche la majeure partie du temps. Un quart des enfants accueillis principalement chez un assistant maternel le sont car il n'y avait pas d'autres solutions disponibles. D'après les réponses au questionnaire adressé par la mission, lorsque l'enfant est retiré de chez l'assistant maternel avant l'entrée à l'école, la libération d'une place en crèche est la deuxième raison avancée par les parents (après le déménagement de la famille). Cette « *compétition crèche-assistant maternel* » contribue au sentiment d'un manque de considération ressenti par les assistants maternels, qui se sentent perçus comme « *roue de secours en attendant une place en crèche* »[57].

[39] **La moindre appétence des parents à confier leur enfant à un assistant maternel peut renvoyer à plusieurs préoccupations**[58] : financières, le reste à charge étant à ce jour plus élevé qu'en EAJE pour les familles modestes[59] (mais devrait être réaligné avec la réforme à venir des prestations familiales – voir partie 2.1) ; sécuritaires, l'isolement au domicile de l'assistant maternel pouvant

[56] Enquête de la Drees sur les modes de garde et d'accueil des enfants âgés de moins de 3 ans en 2021. Ce constat est confirmé par le baromètre de la Cnaf : 30 % des parents désiraient recourir à un accueil collectif tandis que 20 % à un assistant maternel (et 6 % à une maison d'assistants maternels). Les démarches effectuées par les parents confirment leur inclination pour la crèche collective : en 2021, près de la moitié des familles ont cherché à obtenir une place auprès de ces structures, contre à peine un tiers auprès d'un assistant maternel.
[57] Baromètre national de l'Unsa sur la qualité de vie au travail des assistantes maternelles, deuxième édition, 2022.
[58] Enquête de la Drees, précitée.
[59] Les familles les plus modestes recourent le moins aux modes d'accueil (près de 80 % des familles sous le seuil de pauvreté ne les utilisent pas), alors que ces enfants pourraient en tirer le plus grand bénéfice. Il ressort des réponses au questionnaire adressé aux parents par la mission que le coût est la première raison évoquée par les parents qui auraient préféré un autre mode d'accueil.

être source d'inquiétude pour les parents ; qualitatives, l'accueil collectif étant perçu comme meilleur pour l'épanouissement de l'enfant. A l'inverse, le respect du rythme de l'enfant ou de ses besoins de santé, la souplesse des horaires et la proximité du domicile des parents sont davantage valorisés dans le cas d'un accueil par un assistant maternel.

[40] **Malgré une préférence *ex ante* pour l'accueil collectif, les parents sont *in fine* davantage satisfaits des conditions d'accueil par un assistant maternel (86 %) que par une structure collective (74 %)**[60]. Ce constat est encore plus marqué pour les nourrissons de moins de trois mois (92 % *versus* 72 % de parents pleinement satisfaits). Une meilleure information des parents permettrait de diminuer l'écart entre leur frilosité *a priori* et leur satisfaction *a posteriori*. La crèche est en effet le mode d'accueil du jeune enfant le plus connu et parfois le seul identifié, notamment parmi les mères ayant un niveau de diplôme inférieur ou égal au baccalauréat[61]. Aussi, « *compte tenu du déficit d'image parfois constaté s'agissant du mode d'accueil individuel, et du défaut d'information des parents* », les relais petite enfance – structures situées au carrefour de l'offre et des besoins d'accueil des familles – ont pour mission de « *valoriser ce mode d'accueil et ses caractéristiques pouvant correspondre aux besoins de nombreux parents* »[62] (voir partie 2.3).

1.2.2 Une profession féminisée peu visible sur le marché du travail, nécessitant une diversification des viviers de recrutement

[41] Les conditions de travail des assistants maternels et les enjeux de légitimation professionnelle de cette catégorie de travailleurs ont fait l'objet de nombreuses analyses[63].

[42] **A l'instar des autres professions relevant du soin et du lien social, le métier d'assistant maternel est très majoritairement exercé par des femmes et par conséquent moins valorisé**[64], quand bien même le contenu du travail est soumis à de nombreuses contraintes et responsabilités[65]. En effet, selon les études disponibles, à fonction, complexité et responsabilité comparables, les métiers ne font pas l'objet de la même reconnaissance selon qu'ils sont occupés majoritairement par des hommes ou par des femmes[66]. Le sentiment d'utilité des assistants maternels est pourtant sensiblement plus élevé que celui déclaré par les autres employées[67]. En outre, les activités exercées sont considérées comme variées et laissant place à la prise d'initiative, notamment en matière pédagogique.

[43] **Le fait que cette activité professionnelle soit exercée au domicile de l'assistant maternel tend à renforcer son invisibilité sur le marché du travail.** Parmi les métiers de la petite enfance, celui d'assistant maternel est ainsi relativement moins reconnu[68]. Considérées *« comme des 'mères'*

[60] Enquête de la Drees sur les modes de garde et d'accueil des enfants âgés de moins de trois ans.
[61] Rapport de la Cour des comptes de 2024 sur l'accueil du jeune enfant. Ce constat s'appuie sur une expérimentation réalisée par Sciences Po (Liepp) entre septembre 2022 et décembre 2023, à partir d'un échantillon de 1 849 mères enceintes de quatre à neuf mois.
[62] Référentiel national des relais petite enfance.
[63] Unterreiner, A. (2018), Les assistantes maternelles au quotidien. Un travail invisible rythmé par différentes fonctions d'accueil du jeune enfant, *Revue des politiques sociales et familiales*, n° 126, p. 75-82 ; C. Bouve et C. Sellenet (2011), *Confier son enfant. L'univers des assistantes maternelles*, Paris, Éditions Autrement, coll. Mutations.
[64] Cresson G., N. Gadrez, D. Kergoat (2004), Entre famille et métier, le travail du care, *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 23(3).
[65] Dans le cadre de l'exercice de leur métier, les assistants maternels engagent leur responsabilité pénale, civile ou administrative. Ils ont obligation de s'assurer pour les dommages provoqués ou subis par les enfants accueillis (art. L. 421-13 du CASF). En droit civil, la jurisprudence considère que l'assistant maternel a une obligation de résultats en matière de sécurité des enfants accueillis (Cour de cassation, 1ère chambre civile, 13 janvier 1982, n°80-1576 et 25/02/2010, n°09-12609). En revanche, l'obligation n'est que de moyens en matière de santé (Cour de cassation, 1ère chambre civile, 18/11/1997, n°95-12698). Voir art. L.226-2-1 du CASF sur l'obligation de signalement des informations préoccupantes.
[66] Lemiere S. et R. Silvera (2024), Reconnaître le travail pour établir l'égalité salariale entre femmes et hommes : le cas des sage-femmes. SciencesPo
[67] Enquête Conditions de travail de la Dares 2019.
[68] Cartier M., Lechien M.-H. (2017), Asseoir sa légitimité professionnelle auprès des parents. Les stratégies de légitimation éducative des assistantes maternelles, *Revue française des affaires sociales*, n° 2, p. 265-281.

exerçant cette activité faute de mieux, dans le prolongement de compétences domestiques naturalisées »[69], les professionnelles peinent à faire connaître et reconnaître leur travail. La dimension « privée » des compétences exercées – continuité entre l'exercice familial et l'exercice professionnel des activités – se reflète à travers la valorisation de l'expérience intime de la maternité comme un acquis pour exercer le métier, la promiscuité spatiale entre le cadre de travail et le cadre familial ou la relation « d'empathie » entretenue par les assistants maternels avec les parents[70].

[44] **Dans ce contexte, le métier d'assistant maternel n'est pas suffisamment identifié par les personnes en recherche d'emploi** – que ce soit en fin de scolarité ou, dans une moindre mesure, en période de reconversion professionnelle. A titre d'illustration, si le métier est bien visible sur le site de l'Onisep[71], le terme de « nourrice agréée » y est mentionné comme synonyme, reflet du manque de reconnaissance attribuée à cette profession. Les conseillers France Travail ne sont pas toujours au fait des spécificités du métier et, d'après les entretiens réalisés par la mission, semblent parfois considérer toute personne comme apte à exercer cette profession. Aussi, la capacité à identifier les profils et prérequis du métier par les prescripteurs constitue un point d'attention particulier.

[45] **Certains territoires mènent une politique partenariale active de promotion des métiers du social, dont celui d'assistant maternel,** avec diverses actions de *sourcing* et des ateliers d'immersion permettant d'appréhender la réalité du métier[72] (encadré 3). Pour renforcer l'attractivité du métier d'assistant maternel, l'accent doit être mis sur le rôle de cette profession dans l'épanouissement de l'enfant et la lutte contre les inégalités des chances. Des interventions de promotion du métier pourraient être réalisées plus systématiquement en collège et lycée, y compris en faisant intervenir des hommes exerçant le métier d'assistant maternel afin de lutter contre les stéréotypes de genre. Ces actions peu coûteuses, s'inscrivant dans une démarche d' « aller vers », sont réputées avoir un effet non négligeable sur les choix de certains jeunes. Des campagnes de communication auprès des services d'orientation des élèves[73] ainsi qu'une plus grande ouverture des stages d'observation permettraient de changer leur image, en complément des actions réalisées par la Cnaf et son réseau[74]. Pour les personnes en reconversion, les actions de découverte des métiers, par des visites et périodes d'immersion, devraient être encouragées.

Recommandation n°1 Réaliser des campagnes de communication[75] et mobiliser les partenaires dans le cadre des comités départementaux (CAF, agences France Travail, départements, régions, rectorats, etc.) afin qu'ils mènent des actions de promotion du métier, en lien avec le comité de filière petite enfance (forums, immersions, formations des prescripteurs, réunions d'information en amont de la réunion pré-agrément organisée par la PMI, etc.).

[69] B. Havard Duclos (2018) L'Internet des assistantes maternelles - Un outil pour faire vivre le métier - Réseaux 2018/2
[70] G. Cresson, N. Gadrez, D. Kergoat (2004), Entre famille et métier, le travail du care, *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 23(3).
[71] Office national d'information sur les enseignements et les professions.
[72] Des ateliers de découverte du métier coanimés par France Travail et les relais petite enfance sont par exemple proposés dans les Landes, en amont de la réunion d'information de la PMI centrée sur l'agrément, la formation et l'exercice du métier (voir section 1.2.3).
[73] L'Onisep a par exemple proposé un espace dédié aux métiers de la petite enfance au salon européen de l'éducation de 2023, où 80 000 visiteurs s'étaient rendus en 2022.
[74] Sur le plan national et départemental, la Cnaf et son réseau mettent à disposition des outils de communication sur le métier d'assistant maternel. Un webinaire "Assistant.e maternel.le, pourquoi pas moi ? » a par exemple été organisé en mars 2024, et la campagne de communication gouvernementale « Les métiers de la petite enfance nous font grandir » a été relayée sur le site Monenfant.fr.
[75] A titre illustratif, la campagne de communication nationale « Les métiers de la petite enfance nous font grandir » de 2023 a coûté 3 M€ (2,5 M€ pour la première vague et 550 k€ pour la deuxième vague en fin d'année). Le dispositif retenu était 100 % numérique. Les jeunes de 15-24 ans en études et les adultes de 25-49 ans en recherche d'emploi ou en reconversion professionnelle constituaient le cœur de cible.

Encadré 3 - Deux exemples de démarche partenariale dans le secteur petite enfance

Sous l'impulsion de l'unité départementale 93 de la Drieets Ile-de-France[76], un comité de pilotage stratégique a été mis en place avec la CAF, le conseil départemental, France Travail, les quatre établissements publics territoriaux[77] et l'association des maires de France. Un groupe de travail opérationnel inclut par ailleurs les acteurs de la formation professionnelle. La feuille de route est ambitieuse : création d'un observatoire territorial rapprochant les données des différents opérateurs ; actions de formation des prescripteurs[78] ; renforcement de la relation avec les employeurs de la filière ; actions de *sourcing* des publics (calendrier partagé d'événements ; sessions de détection de potentiel ; mobilisation des immersions professionnelles - dont virtuelles) ; mise en relation des candidats et des recruteurs ; formation des demandeurs d'emploi ; travail avec les employeurs sur la qualité de vie au travail.

Entre mai et décembre 2023, les communes girondines de Bruges, du Bouscat, d'Eysines et leur relais petite enfance ont mis en place avec la PMI et la CAF de Gironde ainsi qu'avec les agences France Travail un groupe de travail pour définir « *une action innovante* » visant à promouvoir le métier d'assistant maternel sur le territoire[79]. Les partenaires ont décidé de « *coconstruire un parcours (sensibilisation, information, immersion, formation) vers l'agrément d'assistant maternel* » auprès d'une population cible de demandeurs d'emploi. Des « *temps forts de promotion du métier* » ont été organisés, avec un salon de l'assistant maternel (tables rondes, témoignages, jeux interactifs, exposition photos, etc.), ainsi que des visites – voire des périodes d'immersion – en relais petite enfance ou crèches.

1.2.3 Le parcours administratif d'accès à la profession peut décourager les candidats

[46] **Les candidats à la profession d'assistant maternel sont invités à participer à une séance d'information organisée par les services de PMI.** Organisée selon une périodicité régulière quoique variable selon le nombre des candidatures[80], cette réunion est originellement tournée vers la présentation des conditions d'obtention de l'agrément. Si elle ne cherche pas en soi à valoriser le métier, son contenu peut être influencé par l'association des relais petite enfance ou d'assistants maternels témoignant de leur expérience. Un service de PMI rencontré reconnaît qu'il s'agit, pour sa part, d'« *un moment qui se veut d'échange mais qui est pensé de manière assez descendante et frontale* » et doit donc être repensé. D'après les réponses des départements au questionnaire de la mission, l'absence de dépôt de dossier de candidature à l'issue de cette réunion est très fréquente, sans qu'il soit possible de savoir si ce constat est lié au contenu de la réunion ou aux attentes des participants[81]. Les assistants maternels ayant répondu au questionnaire de la mission semblent globalement satisfaits de cette réunion. Il n'a toutefois pas été possible de recueillir le point de vue des personnes ayant abandonné le projet d'exercer le métier. En tout état de cause, le plan d'urgence pour l'accueil individuel des enfants de moins de trois ans comporte comme objectif

[76] Direction régionale interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), en Île-de-France.
[77] Les établissements publics territoriaux (EPT) sont des établissements publics de coopération intercommunale (EPCI) situés dans le périmètre de la métropole du Grand Paris.
[78] Des « mallettes » ont notamment été créées, proposant un ensemble d'outils de sensibilisation du public (professionnels ou personnes en insertion). Chaque mallette est spécifique à un secteur d'activité et adaptable aux besoins identifiés (lutter contre les stéréotypes et fausses représentations des métiers, présenter les métiers et l'environnement de travail, etc.).
[79] Sources : comptes-rendus et documentation remis à la mission.
[80] Ces réunions sont prévues par l'article L. 2112-2 du code de la santé publique, ainsi que les articles L. 214-6 et R. 421-1 du CASF. Financées par le conseil départemental, elles doivent être organisées « *de façon régulière* » et présenter « *notamment le rôle et les responsabilités de l'assistant maternel, les modalités d'exercice de la profession, les conditions de l'agrément prévu par l'article L. 421-3, les droits et obligations qui s'attachent à cet agrément, les besoins de l'enfant et les relations avec les parents ou les personnes responsables de l'enfant* ». Une note de l'Ufnafaam transmise à la mission fait état du fait que « *certains départements la mettent en place tous les mois, d'autres attendent 2 mois ou 3 ('puisqu'il manque des candidats on a tendance à attendre pour obtenir un groupe plus important de candidats')* ».
[81] L'absence de dépôt de dossier à l'issue de la réunion d'information est mentionnée par près des trois quarts des départements comme le motif principal de non-entrée dans la profession pour les présents à cette réunion (source : questionnaire de la mission).

d'« *éviter que les premières séances d'information animées par les PMI ne conduisent à faire fuir les candidats avant même leur engagement dans le processus d'agrément* ».

Recommandation n°2 Renforcer la promotion du métier lors de la réunion d'information prévue par l'article R. 421-1 du code de l'action sociale et des familles et prévoir la présence systématique d'un animateur de relais petite enfance et d'un assistant maternel expérimenté ; prévoir également une remise systématique d'un dossier de candidature en fin de réunion.

[47] **Le parcours d'entrée dans la profession d'assistant maternel manque de lisibilité et de rapidité de traitement, ce qui peut décourager une partie des candidats.** Les pièces demandées pour constituer le dossier de candidature continueraient de varier selon les services départementaux[82], à l'encontre des dispositions légales visant à renforcer l'égalité de traitement sur l'ensemble du territoire[83]. En outre, le délai avant de pouvoir exercer est souvent jugé trop long au regard de l'absence de revenus durant cette période. Ce délai peut en effet aller jusqu'à un an après la première démarche de candidature :

- un candidat qui enverrait directement son dossier de candidature au service de PMI sans avoir assisté à la réunion d'information serait très souvent invité à patienter et à se présenter à la prochaine séance d'information, pourtant facultative dans les textes[84] ;
- une fois le formulaire de demande d'agrément déposé au service départemental de PMI, celui-ci dispose de trois mois pour instruire la demande (à défaut de notification d'une décision dans ce délai, l'agrément est réputé acquis) ;
- en cas d'obtention de l'agrément, le candidat devra – avant de débuter son activité – suivre une formation assurée par les services du département dans un délai de six mois à compter de la réception du dossier complet de demande d'agrément (délai qui peut être porté à huit mois pour les départements ayant beaucoup de dossiers à traiter)[85] ; aucune sanction n'est prévue si le département ne respecte pas ce délai ;
- l'attestation de validation des heures de formation vaut autorisation d'accueil et possibilité de commencer à exercer son activité (l'agrément est retiré en cas de refus de suivre cette formation).

[48] Le fait que la durée entre deux sessions de formation initiale soit fonction du nombre d'inscrits génère un cercle vicieux : la baisse du nombre de dossiers déposés s'accompagne d'une baisse du nombre candidats à la formation initiale, engendrant un allongement du délai d'attente par annulation de sessions de formation et ainsi un découragement des candidats[86]. En pratique, le délai moyen entre le dépôt du dossier de demande d'agrément et l'entrée en formation n'excède pas six mois, sauf dans trois départements (où le délai moyen déclaré varie de sept à dix mois)[87].

[82] F. Conseil (2024), *L'assmat*, Le statut des assistantes maternelles. Voir par exemple le guide FO-FGTA de 2024 sur la réunion d'information sur le métier d'assistant maternel : « *dans certains départements, vous devez soumettre une lettre de motivation pour expliquer votre intérêt à devenir assistant maternel, avant de recevoir par courrier votre convocation pour la réunion d'information* ».

[83] Article L.421-3 du CASF : « *Un arrêté du ministre chargé de la famille fixe la composition du dossier de demande d'agrément ainsi que le contenu du formulaire de demande qui, seul, peut être exigé à ce titre.* » L'arrêté du 13 juillet 2022 fixe le modèle de formulaire et la composition du dossier de demande d'agrément. Celui-ci comprend notamment un certificat attestant de la réalisation d'un examen médical, différents documents relatifs à l'entretien et à la sécurité du logement ainsi qu'une attestation d'honorabilité

[84] Source : note de l'Ufnafaam transmise à la mission. Plusieurs sites internet présentent en effet cette réunion d'information comme quasi-obligatoire pour obtenir le dossier de candidature (devenirassmat.com ou nounou-top.fr ou emploisdelafamille-fo).

[85] Articles L.421-14 et D.421-44 du CASF.

[86] L'Ufnafaam indique que certains départements prévoient des formation par secteur géographique afin de minimiser les distances à parcourir par les candidats ; or ce choix a des conséquences sur les délais d'attente compte tenu du seuil minimal de 9 personnes généralement retenu pour assurer la formation : « *s'il manque une ou deux personnes sur une section alors la formation ne peut s'organiser ; en conséquence on fait attendre le candidat le temps de trouver le nombre de personnes minimum* ».

[87] Source : questionnaire administré par la mission auprès des conseils départementaux.

[49] **Certains territoires ont mis en place des parcours d'accompagnement vers le métier afin de fidéliser les candidats et de prévenir les abandons en cours de démarche**, notamment entre le dépôt de dossier d'agrément et le début de l'activité professionnelle. Des propositions de soutien au projet de devenir assistant maternel peuvent être faites aux candidats avant l'entrée en formation initiale : accompagnement par des assistants maternels volontaires (parrainage, entretien, etc.), ateliers collectifs d'information, immersion en crèche familiale ou maison d'assistants maternels, participation aux ateliers du relais petite enfance, etc. (encadré 4).

Encadré 4 - Exemple d'un parcours d'accompagnement vers le métier d'assistant maternel

Le relais petite enfance des communes de Bruges, du Bouscat et d'Eysines a construit un « parcours ressource » facultatif pour les candidats intéressés par le métier à l'issue de la réunion d'information. L'objectif est de faire connaître la réalité du métier et de « *ne pas perdre le candidat* » pendant la période d'attente de la procédure d'agrément. Un budget de 4000 euros permet de financer des ateliers d'information, temps d'immersion, conférence, communication, etc. Vingt-six assistantes maternelles volontaires se sont engagées dans cette démarche de promotion du métier.

1.2.4 La formation initiale n'est pas à la hauteur des responsabilités professionnelles, avec des enjeux de qualité d'accueil

[50] **Les travaux internationaux sur les modes d'accueil des jeunes enfants s'accordent sur le fait que *« la qualité et la quantité de la formation initiale et continue du personnel semblent être un puissant levier pour une amélioration de la qualité de processus***, *et* in fine *pour que les modes d'accueil aient un impact considérablement positif sur les enfants* »[88]. Une formation solide est nécessaire, y compris en cas d'accueil au domicile, pour être mieux à même d'enrichir et stimuler les interactions avec les enfants[89]. Le niveau de formation est en outre un facteur important de la reconnaissance accordée aux professionnels. A cet égard, l'arrêté de 2022 encadrant la possibilité d'embaucher – de manière dérogatoire et sur autorisation des services de PMI – du personnel non qualifié en crèche a eu un « *impact délétère sur les professionnels, renforçant encore le sentiment de déclassement de leur métier* »[90].

[51] **En France, aucun diplôme n'est requis pour exercer le métier d'assistant maternel. Les candidats doivent simplement suivre une formation d'au moins 120 heures organisée par le département, dont les acquis sont difficiles à mesurer** (voir annexes 3 et 6)[91]. Si les assistants maternels déclarent de plus en plus souvent des niveaux de formation supérieurs à celui requis pour l'exercice de la profession[92], l'absence de diplôme exigé pour l'exercice de ce métier interroge : bien que permettant une accessibilité du métier à une large fraction de la population, cela contribue vraisemblablement dans le même temps au manque de reconnaissance professionnelle et au désintérêt des nouvelles générations pour ce métier.

[88] Carbuccia et al. (2020). Voir aussi OCDE (2021), Petite enfance, grands défis VI. « *Une formation spécialisée dans l'EAJE permet au personnel d'acquérir des connaissances plus complexes et multidimensionnelles sur le développement de l'enfant, ce qui les aide à mieux comprendre les signaux des enfants et à y répondre en conséquence (Barros et al., 2018 ; Schaack, Le et Setodji, 2017).* »

[89] Eckhardt, A. et F. Egert (2020), Predictors for the quality of family child care: A meta-analysis, *Children and Youth Services Review* ; Schaack, D., V. Le et C. Setodji (2017), Home-based child care provider education and specialized training: Associations with caregiving quality and toddler social-emotional and cognitive outcomes, *Early Education and Development*, vol. 28/6, pp. 655-668.

[90] Rapport IGAS (2023), Qualité de l'accueil et prévention de la maltraitance dans les crèches, précité.

[91] Articles L. 421-14, R. 421-25, D. 421-44 et suivants du CASF. La formation peut comprendre des périodes de formation en milieu professionnel. Le référentiel de formation est fourni en annexe de l'arrêté du 5 novembre 2018 relatif à la formation des assistants maternels et fixant le modèle de convention de stage prévu à l'article D. 421-44 du CASF.

[92] En 2021-2022, 42 % des assistants maternels ont un niveau CAP/BEP et 25 % un niveau bac (calculs Dares).

[52] **La formation initiale est scindée en deux volets : un premier volet de 80 heures doit être suivi avant tout accueil d'enfant, tandis qu'un deuxième volet de 40 heures, à suivre dans les trois années suivant le début d'activité[93], vise à approfondir les compétences en s'appuyant sur l'expérience professionnelle acquise**. Un référentiel national précise les compétences et connaissances nécessaires concernant : (i) les besoins fondamentaux de l'enfant, dont une initiation aux gestes de premiers secours et une sensibilisation aux violences éducatives ordinaires ; (ii) les spécificités du métier d'assistant maternel ; (iii) le rôle de l'assistant maternel et son positionnement dans les dispositifs d'accueil du jeune enfant. Le deuxième volet de formation implique par ailleurs de se présenter à deux épreuves du CAP accompagnant éducatif petite enfance (AEPE). Certaines dispenses sont prévues en fonction des titres et diplômes déjà détenus par les candidats le cas échéant[94].

[53] **Le président du conseil départemental dispose d'une grande liberté pour l'organisation de cette formation initiale et ses modalités de validation, pouvant interroger sur les acquis à la sortie**[95]. Dans la pratique, près des trois quarts des départements ayant répondu au questionnaire administré par la mission délèguent tout ou partie de la formation initiale à un organisme externe. Les entretiens réalisés par la mission suggèrent que le contenu et la méthode pédagogique des formations sont très hétérogènes, dans la lignée du constat posé en 2012 par S. Onyszko et ce malgré les précisions apportées par le référentiel de 2018[96]. Les disparités dans le contenu précis de ces formations n'apparaissent guère contrebalancées par les critères de validation, qui s'avèrent tout aussi hétérogènes. En outre, parmi les 90 départements ayant répondu au questionnaire de la mission, le taux de réussite est supérieur à 90 % sauf pour trois départements (et atteint 100 % dans 37 départements). Aucune évaluation n'est prévue pour le second volet de 40 heures : une simple attestation de suivi est fournie à l'issue de la formation ; en cas de réussite aux deux épreuves du CAP AEPE, l'agrément pourra toutefois être renouvelé pour une durée de dix ans, contre seulement cinq en cas d'échec. Au total, les pouvoirs publics et les employeurs potentiels disposent donc de peu de visibilité sur les savoirs, savoir-être et savoir-faire acquis durant ces formations.

[54] **De l'avis des acteurs rencontrés par la mission, la formation initiale comporte des lacunes.** C'est le cas par exemple des enjeux juridiques de la relation de travail (contrat de travail, rémunération, comptabilité, usage du numérique[97], etc.) abordés trop rapidement, de même que l'accueil des enfants porteurs de handicap ou du soutien à la parentalité[98]. L'absence de module sur le bébé secoué a également été relevée lors des entretiens de la mission alors même que l'exercice isolé de la profession comporte des risques accrus en la matière (voir partie 1.3.3). En outre, le référentiel de formation n'a pas été amendé à la suite de l'inscription dans la loi de la

[93] Durant le temps de formation, la rémunération reste due par l'employeur, tandis que le conseil départemental organise et finance la prise en charge des enfants habituellement accueillis par la personne en formation.

[94] Article D421-47 du CASF. Il s'agit des titulaires sur certificat d'aptitude professionnelles « accompagnant éducatif petite enfance », des titulaires de la certification professionnelle « assistant maternel/garde d'enfant, des titulaires du diplôme d'Etat de puéricultrice, du diplôme d'Etat d'éducateur de jeunes enfants, du diplôme d'Etat de psychomotricien et du diplôme d'Etat d'auxiliaire de puériculture.

[95] L'arrêté du 5 novembre 2018 relatif à la formation des assistants maternels et fixant le modèle de convention de stage prévu à l'article D. 421-44 du CASF dispose que l'évaluation est « *organisée sous la forme d'un contrôle continu ou d'un contrôle terminal ou d'une combinaison de ces deux formes. Elle consiste en une interrogation écrite ou une interrogation orale ou une mise en situation professionnelle ou une combinaison de ces trois méthodes. Quelle que soit la forme et la méthode retenues pour la vérification, sa durée cumulée est supérieure ou égale à trois heures*. » En cas d'échec, le président du conseil départemental peut décider de procéder, ou de faire procéder par l'organisme de formation, à une deuxième évaluation des acquis.

[96] Onyszko S. (2012), La formation des assistants maternels a presque 20 ans ! *Métiers de la petite enfance*, n°182, p. 22-25.

[97] La fracture numérique est une cause possible d'inactivité et de retrait du métier, qu'il s'agisse des compétences de base ou de la maîtrise des usages du numérique appliqués au métier. Le département de Seine-Saint-Denis a lancé un processus de co-construction d'une formation aux usages professionnels du numérique pour les assistants maternels.

[98] La plateforme Iperia propose une formation « soutenir la parentalité au quotidien ». Le nouveau référentiel national de la qualité d'accueil du jeune enfant précise que les professionnels « *cherchent à répondre avec souplesse aux demandes des parents mais savent les refuser et expliquer leur refus quand ces demandes contreviennent au bien-être ou au développement de l'enfant, tels qu'ils sont définis par les cadres nationaux* ».

charte nationale pour l'accueil du jeune enfant, stipulant que « *l'observation et le questionnement des attitudes de socialisation différenciée des filles et des garçons sont intégrés à la formation des professionnels* »[99]. Plus généralement, les connaissances attendues concernant le développement psycho-affectif des enfants – sur lequel la recherche a fortement progressé sur la période récente – sont faibles voire inexistantes. Le syndicat national des médecins de PMI préconise de s'assurer de la présence d'un module sur le nourrisson et le repérage des difficultés développementales des tout petits, tout en révisant plus généralement le niveau de formation vers des standards supérieurs se rapprochant des exigences du CAP-AEPE[100].

[55] **Le plan d'urgence pour l'accueil individuel, reprenant les préconisations du comité de filière petite enfance, prévoit de porter la durée de la formation initiale de 120 à 180 heures**[101]. Le second module de formation gagnerait par ailleurs être intégré dans le bloc initial de formation pré-accueil du premier enfant, l'ensemble étant renforcé par de nouveaux enseignements et des périodes d'immersion en milieu professionnel. Des dispenses pourraient être accordées aux titulaires de certains diplômes, à l'instar de ce qui est déjà prévu par la loi.

Recommandation n°3 Fusionner les deux modules de formation initiale pour ne constituer qu'un seul bloc de 180 heures de formation pré-accueil du premier enfant et renforcer les critères d'évaluation, notamment par des périodes d'immersion ; maintenir un délai de six mois pour assurer l'ensemble des heures de formation.

1.3 L'accueil à domicile présente des risques pour les professionnels et la qualité d'accueil

1.3.1 Faire de son lieu de vie un lieu de travail comporte de fortes contraintes dans l'équilibre entre vie professionnelle et vie personnelle

[56] **L'exercice à domicile, parfois choisi pour concilier l'éducation de ses propres enfants avec une activité professionnelle, peut s'avérer très contraignant en pratique**. Si l'absence de transport ou de bruit peuvent constituer un avantage[102], les dépassements d'horaire sont en revanche plus fréquents que pour les autres employés, en lien avec des exigences implicites envers les parents (empathie, disponibilité, etc.). L'activité professionnelle s'inscrit ainsi dans un cadre temporel réclamant une très grande disponibilité, avec de longues journées débutant tôt le matin[103] et de faibles marges de manœuvre pour gérer les imprévus. Par ailleurs, la fusion des espaces professionnel et familial peut conduire à des conflits sur l'accès à certaines pièces de vie – avec des enjeux symboliques tels que la possibilité pour les enfants de la famille d'accéder à la télévision – mais également sur la disponibilité accordée à ses propres enfants. Pour les locataires, cette fusion des espaces induit un risque supplémentaire en cas de non-renouvellement du bail par le propriétaire, qui entraine la perte du lieu de travail en même temps que celle du lieu d'habitation[104].

[99] Le référentiel mentionne simplement le fait de « *reconnaître l'individualité de l'enfant et accompagner sa construction progressive* ».
[100] Note du syndicat national des médecins de PMI transmise à la mission.
[101] L'absence d'éléments suffisamment précis sur les dépenses de formation des département ne permet pas de chiffrer le coût d'une telle mesure. A titre illustratif, la mission a pris connaissance, pour un département, du coût d'une session de formation de 120h, soit environ 10 000 € TTC quel que soit le nombre de participants, sachant qu'une session est organisée chaque mois dans ce département.
[102] L'exercice à domicile peut également favoriser la qualité de l'environnement de travail : d'après l'enquête Emploi, les assistants maternels déclarent peu d'exposition à la poussière, à la saleté, aux températures extrêmes ou aux courants d'air.
[103] Dossier d'étude de la Cnaf n°232, précité. Voir encadré 8 pour le cadre juridique sur la durée de travail.
[104] À défaut d'être propriétaire de leur logement, les assistants maternels exerçant à leur domicile relèvent généralement d'un bail d'habitation, tandis que les maisons d'assistants maternels ont recours au bail professionnel.

[57] **L'originalité du métier d'assistant maternel tient surtout au fait que « *le domicile perd sa qualité d'espace privé et de lieu d'intimité*, *il est considéré comme 'une portion d'espace remplissant une mission de service public'* »**[105], à la différence par exemple du télétravail. Le domicile et la sphère intime deviennent instruments de travail. Cette intrication peut générer des difficultés de posture de la part des différents acteurs, tant des assistants maternels et de leurs proches, que des parents et enfants accueillis ou encore des professionnels de la PMI[106]. Les malentendus et tensions qui peuvent en découler peuvent avoir des effets négatifs sur l'épanouissement de l'enfant accueilli[107]. L'attitude des parents – faisant « comme chez eux » au domicile de l'assistant maternel - peut être ressentie comme intrusive : poser des limites et préserver l'intimité familiale tout en offrant un cadre accueillant aux enfants peut s'avérer complexe pour certains professionnels.

[58] **Enfin, le travail de l'assistant maternel continue chaque jour après le départ des enfants**. Au-delà du temps nécessaire à l'organisation du travail (comptabilité, recherche de nouveaux contrats, préparation des activités avec les enfants, etc.), les assistants maternels estiment la durée du ménage quotidien entre 30 et 90 minutes. Sauf à disposer d'un logement suffisamment grand pour distinguer d'un espace dédié à l'accueil, la plupart sont confrontés à la nécessité de transformer quotidiennement au moins une pièce de leur domicile en lieu de travail (et inversement le soir). Ces temps contraints, qui peuvent également comprendre la réalisation des courses et la préparation des repas, ne sont pas comptabilisés dans l'amplitude horaire officielle, déjà très élevée.

Recommandation n°4 Intégrer dans la négociation de branche la revalorisation de l'indemnité d'entretien afin de mieux tenir compte du temps de travail hors accueil d'enfants (élaboration et suivi du projet pédagogique, préparation des activités, nettoyage, aménagement, etc.)[108].

1.3.2 L'exercice à domicile renforce le manque de reconnaissance du métier, n'encourageant pas à l'amélioration de la qualité de l'accueil

[59] **Le sentiment d'un manque de reconnaissance est très fort au sein de la profession.** Il s'agit du premier facteur d'insatisfaction au travail qui ressort du baromètre de l'Unsa sur les assistants maternels : « *pour beaucoup de personnes, on est payé à rester chez soi et à faire ce qu'on nous demande. Ce n'est pas un vrai travail* »[109]. Or les personnes qui s'engagent aujourd'hui dans la profession acceptent de moins en moins que *« leur dimension professionnelle reste cachée dans leur domicile et confondue avec leur vie familiale »*[110]. Le choix de travailler en maison d'assistants maternels relève ainsi « *d'enjeux de reconnaissance fortement repérés par les assistantes maternelles : un lieu extérieur à leur domicile rendant visible le travail appréhendé comme une profession, digne de respect »*[111]. L'écart entre un fort « sens au travail » et un manque de reconnaissance par la société conduit à un sentiment d'invisibilité des assistants maternels[112]. Ces derniers déclarent toutefois plus souvent que les employés recevoir le « *respect ou l'estime que mérite leur travail* » (75 % *versus* 64 %), à mettre en regard des spécificités de la relation de travail (proximité avec les parents et les enfants).

[105] E. Djaoui (2012), Le paradoxe du métier d'assistante maternelle : quand l'intime devient espace et instrument professionnels - *Vie sociale et traitements* (n° 116). Voir aussi Ulmann (2012), Le travail émotionnel des professionnelles de la petite enfance.
[106] Un référentiel de 2009 précise que « *le droit au respect de la vie privée et du domicile impose un rapport de proportionnalité entre le degré d'ingérence dans la vie personnelle du candidat et le motif de cette ingérence : la protection des enfants qu'il va accueillir* ».
[107] Dossier d'étude de la Cnaf n°232, précité.
[108] En considérant le nouveau barème du CMG en vigueur en septembre 2025, une augmentation de 1 % du coût horaire de l'accueil pour les parents se traduit, toutes choses égales par ailleurs (dont le coût de référence pris en compte dans le calcul), par une augmentation de 1 % du montant du complément de libre choix du mode de garde (CMG). Ainsi, une augmentation de 10 % de l'indemnité d'entretien se traduirait par une augmentation de 1 % de la dépense de CMG (sous l'hypothèse d'une indemnité de l'ordre de 10 % du coût), soit 25 M€ en 2025.
[109] Baromètre national de l'Unsa sur la qualité de vie au travail des assistantes maternelles, édition 2022.
[110] P. Moisset (2019), L'insoutenable légèreté des MAM, Les Pros de la petite enfance, publié le 15 octobre2019.
[111] Dossier d'étude de la Cnaf n°227, précité.
[112] Coutrot T. (2018), Travail et bien-être psychologique – L'apport de l'enquête CT-RPS 2016, Document d'études, n° 217, Dares.

[60] **De nombreuses études sur les métiers du social démontrent le lien indissociable entre la reconnaissance des professionnels et la qualité du service rendu**. En particulier, les données montrent que le bien-être émotionnel des professionnels, et plus généralement de bonnes conditions de travail, vont de pair avec une qualité accrue de leurs interactions avec les enfants[113].

[61] **Dans un contexte de perte d'attractivité du métier, certaines initiatives se développent localement afin de fidéliser les professionnels en activité en leur témoignant de la reconnaissance**. Par exemple, des soirées dédiées aux assistants maternels (exemple de la ville de Paris) ou des remises de médaille du travail (exemple de Saint Brieuc) peuvent se tenir (ou non) à l'occasion de la journée nationale des assistants maternels (19 novembre). Ces initiatives isolées, tout utiles qu'elles soient, ne peuvent à elles seules répondre aux attentes profondes des professionnels. La campagne nationale d'envergure préconisée par la mission pour faire connaître le métier (voir partie 1.2.2) devra être l'occasion de revaloriser l'image des assistants maternels dans l'opinion, en mettant notamment l'accent sur la forte dimension éducative.

1.3.3 L'isolement professionnel présente des facteurs de risque

[62] **Le revers de la forte autonomie du métier, particulièrement valorisée par les assistants maternels, est un isolement marqué.** D'après l'édition 2019 de l'enquête de la Dares sur les conditions de travail, les assistants maternels ne reçoivent que rarement l'aide de collègues. Alors que la charge mentale liée à la gestion de la vie quotidienne est dense, ils doivent régler seuls les incidents éventuels (75 % *versus* 43 % des employés). Cet isolement est accompagné *« d'un sentiment d'enfermement domestique (d'autant plus marqué qu'il est en principe interdit de recevoir du monde chez soi pendant son temps de travail). [il s'agit] d'un des freins majeurs à la possibilité de se projeter dans cette activité sur du long terme »*[114]. Avoir du soutien en cas de difficultés et des lieux d'échange entre professionnels sont deux des trois principaux leviers avancés par les assistants maternels pour faciliter leur quotidien[115], ce qui explique en grande partie le succès des regroupements de professionnels en maison d'assistants maternels.

[63] **L'absence de collectif professionnel peut nuire à la diffusion des bonnes pratiques professionnelles, voire constituer un risque pour la sécurité de l'enfant.** Une attention particulière doit être portée aux risques de violences, tel le secouement du bébé (décès, séquelles graves ou moins graves et insuffisamment détectées avec des conséquences importantes sur le développement de l'enfant), qui se produit généralement en l'absence de témoin[116]. Le caractère solitaire du métier d'assistant maternel peut de ce point de vue constituer une fragilité particulière. Le sentiment d'insécurité est l'un des motifs de la réticence de certains parents à ce mode d'accueil[117]. Pour autant, les alertes concernant les lieux d'accueil du jeune enfant ne font pas l'objet d'un recueil systématique permettant une analyse consolidée aux niveaux départemental et national. Le rapport Dabin proposait notamment que les départements se dotent d'une définition commune des alertes et les recensent afin de faire remonter les données comparables au niveau national[118].

[113] OCDE (2021), précité ; Penttinen et al.(2020) ; Hu et al. (2017) ; Hu et al.(2017) ; Shim et Lim (2019) ; de Schipper *et al.*, (2008).
[114] Havard Duclos, B. (2018), L'Internet des assistantes maternelles Un outil pour faire vivre le métier. *Réseaux*, n° 208-209(2), 28-61.
[115] Baromètre national de l'Unsa sur la qualité de vie au travail des assistantes maternelles, édition 2022.
[116] A. Laurent- Vannie, J. Y. Bernard, M. Chevignard (2021) Abusive Head Trauma through Shaking: Examination of the Perpetrators According to Dating of the Traumatic Event. *Child Abuse Review* Vol. 30.
[117] Environ 8 % des parents répondants au questionnaire de la mission auraient préféré un autre mode d'accueil en raison « d'un sentiment de moindre sécurité ». La mission n'a pas pu recueillir l'avis des parents qui ne recourent pas à ce mode d'accueil.
[118] La presse rapporte plusieurs cas de maltraitance au cours des deux dernières années, sans qu'il soit possible d'avoir une vision exhaustive de la situation. Le rapport « Proposition d'un circuit sur le recueil des alertes dans les lieux d'accueil du jeune enfant » remis au gouvernement en octobre 2024 par Florence Dabin, présidente du GIP France enfance Protégée, propose plusieurs axes de mobilisation : un meilleur repérage des alertes grâce à une campagne de sensibilisation, un accès simplifié au circuit d'alerte, un rôle pivot donné au département en s'appuyant sur la PMI ; un recueil systématique de données et leur analyse tant départementale que nationale.

Recommandation n°5 Afin de prévenir les situations de maltraitance, rendre obligatoire l'affichage visible de numéros téléphoniques de service d'écoute chez les assistants maternels et en MAM (en complément de ceux des services de secours, des parents et des services de PMI prévus par le référentiel d'agrément) et prendre les arbitrages concernant les préconisations relatives aux circuits de remontée des alertes de la mission pilotée par Florence Dabin.

[64] **Beaucoup de professionnels exerçant à domicile déploient des stratégies pour contourner l'isolement, notamment via les réseaux sociaux** (forums, blogs, groupes Facebook ou WhatsApp, etc.). Au quotidien, ces espaces d'expression permettent de mettre à distance les émotions fortes, notamment de colère envers les parents employeurs, et peuvent être mises à profit pour partager des bonnes pratiques ou idées d'activité pédagogique. L'appui des syndicats est également important : le taux de participation à la dernière élection des représentants des assistants maternels (13 %) est ainsi supérieur à celui des autres salariés des très petites entreprises (5 %).

[65] **Les assistants maternels sont également encouragés par les services de PMI à fréquenter le relais petite enfance de leur territoire** (encadré 5). Ces derniers offrent notamment un lieu de rencontre et de partage d'expérience avec d'autres professionnels. Les ateliers proposés en présence des enfants constituent un support à l'observation et à l'amélioration des pratiques professionnelles, ainsi qu'un temps d'éveil et de socialisation pour les enfants[119]. Les relais peuvent par ailleurs organiser des journées pédagogiques, des conférences ou des réunions thématiques, ainsi que des entretiens individuels pour soutenir les professionnels dans leur parcours de formation continue. Ils sont ainsi identifiés comme des espaces propices à l'appropriation des principes de la charte nationale de qualité[120]. La fréquentation du relais dépend toutefois de multiples facteurs : facilité d'accès, accord des parents, besoin ressenti par l'assistant maternel, variété des activités proposées, etc. (voir partie 2.3.2).

Encadré 5 - Les relais petite enfance

Les relais d'assistantes maternelles (RAM) ont été créés en 1989 à l'initiative de la CNAF dans le but d'accompagner les assistants maternels, d'améliorer la qualité de l'accueil à leur domicile et de faciliter leur mise en relation avec les parents. Renommés « relais petite enfance » (RPE) en 2021, leurs missions sont alors enrichies (article D.214-9 du code de l'action sociale et des familles). Un nouveau référentiel national fixe les attendus pour le versement de la prestation de services de la CAF[121], tandis qu'un soutien financier spécifique est prévu pour les trois missions suivantes : mise en place d'un guichet unique ; organisation de séances d'analyse de la pratique par les assistants maternels ; promotion renforcée du métier d'assistant maternel. Certains relais sont organisés de façon « itinérante » et déploient des actions hors des murs du lieu d'accueil principal.

En 2022, les CAF ont financé 3 534 postes d'animateurs de RPE pour un montant total de 130 M€. La COG pour la période 2023-2027 prévoit un renforcement du maillage afin de couvrir toutes les villes de plus de 10 000 habitants, conformément aux dispositions de la loi du 1er décembre 2023. La cible d'un animateur de relais petite enfance pour 56 assistants maternels en activité est visée à horizon 2027 (avec une hausse de 28 % de l'enveloppe d'aide au fonctionnement). La trajectoire de déploiement semble toutefois difficile à respecter à ce jour.

[119] L'accord des parents est obligatoire pour autoriser la fréquentation du relais petite enfance par les enfants.
[120] Article R 2324-29 du CSP, arrêté du 23 septembre 2021 portant création d'une charte nationale pour l'accueil du jeune enfant
[121] Les CAF financent les relais petite enfance à hauteur de 43 % de leurs dépenses de fonctionnement, dans la limite d'un prix plafond. S'ajoutent des bonus au titre de la signature de conventions territoriales globales entre les CAF et les collectivités. Dans le cadre du plan d'investissement pour l'accueil du jeune enfant (Piaje), doté de 1,48 Md€ pour la période 2024-2027, les CAF subventionnent les locaux des RPE à hauteur de 80 % maximum des dépenses éligibles (50 % si le nombre d'ETP progresse de moins de 50 %), dans la limite de plafonds (instruction Cnaf au réseau n°2024-162 du 18 juillet 2024). Les CAF peuvent également attribuer des aides spécifiques sur fonds locaux.

1.3.4 L'augmentation du coût du foncier constitue un frein à l'installation

[66] **L'obtention de l'agrément est conditionnée à un certain nombre de critères sur le lieu d'accueil et son accessibilité**, en vue de garantir « *la santé, la sécurité et l'épanouissement* » des enfants accueillis en tenant compte de leur nombre et de leur âge[122]. Ces critères sont définis par un référentiel approuvé par décret en Conseil d'Etat[123], et leur respect est apprécié par les services de PMI lors de l'instruction de la demande d'agrément (voir partie 2.2.1). L'absence de référentiel bâtimentaire donne lieu à des interprétations nombreuses, s'accompagnant de frais plus ou moins élevés de mise aux normes du logement (changer un escalier *versus* ajouter une barrière de sécurité).

[67] **L'augmentation du coût du foncier et l'inflation des loyers auraient un effet négatif sur l'offre d'accueil des assistants maternels[124].** Plusieurs aides financières de la CAF sont accessibles aux assistants maternels pour tenir compte des frais liés à l'installation, notamment l'achat de matériel ou la réalisation de travaux d'aménagement (encadré 6). Leur montant a pour partie été revalorisé dans la COG actuelle, mais leur versement plusieurs mois après l'engagement des dépenses peut demeurer un frein pour certains ménages. Hormis dans le cas des maisons d'assistants maternels (MAM), ces aides n'ont pas vocation à couvrir le surcoût de l'investissement ou de la location de logements suffisamment grands pour accueillir plusieurs enfants - qui peut être important dans les zones où le foncier est rare. Dans le cas des MAM, pour qui le coût de l'immobilier influe directement sur les charges (mensualités de remboursement de l'emprunt ou loyer en cas de location, taxe d'habitation[125], taxe foncière, etc.), les aides à l'investissement s'avèrent souvent insuffisantes. Quand ils portent un projet de mise en place d'une MAM, les répondants au questionnaire de la mission déclarent la difficulté à trouver un lieu et le coût financier comme principaux obstacles. Pour conserver un niveau de revenu identique à celui perçu en exerçant à domicile, les assistants maternels de MAM doivent souvent accueillir un enfant supplémentaire.

[68] **L'attribution de logements sociaux ne tient que marginalement compte de la profession des assistants maternels**, malgré les dispositions prévues par le code de la construction et de l'habitation leur facilitant l'obtention d'un logement social de taille supérieure à celle résultant de la seule composition familiale[126]. Il ressort des entretiens menés par la mission que la tension sur l'offre de logements sociaux rend peu effective cette priorité d'accès des assistants maternels. Plus accessible financièrement, la localisation dans les quartiers à forte présence de logements sociaux peut en outre complexifier l'obtention de contrats d'accueil. En effet, les parents situés à proximité des logements des assistants maternels ne disposent alors souvent pas des revenus permettant de supporter le reste à charge d'un accueil individuel et optent pour la garde informelle ; certains peuvent adopter des stratégies d'évitement, préférant confier leurs enfants à des assistants maternels résidant ailleurs[127]. Plusieurs études mettent en lumière un « *effet quartier* » dans les

[122] Article L.421-3 du code de l'action sociale et des familles.
[123] Référentiel disponible en annexe 4-8 du CASF. Il est tenu compte notamment du respect de règles d'hygiène et de confort favorisant un accueil de qualité ainsi que l'existence d'un espace suffisant permettant de respecter le sommeil, le repas, le change et le jeu du ou des enfants accueillis. Une vigilance particulière doit être apportée à la protection des espaces et des installations dont l'accès serait dangereux.
[124] Rapport de la consultation territoriale sur le service public de la petite enfance dans le cadre du Conseil national de la refondation. Voir aussi l'article de Laetitia Delhon de novembre 2024, Le logement, levier d'attractivité, *L'assmat*, n°209.
[125] Les associations à but non lucratif sont redevables de la taxe d'habitation pour les locaux meublés qu'elles occupent à titre privatif et qui ne sont pas retenus pour l'établissement de la cotisation foncière des entreprises. De ce fait, les locaux des MAM exonérés de cette cotisation sont passibles de la taxe d'habitation (article 1407 du code général des impôts). Les MAM qui ne sont pas constituées sous la forme de personne morale ne sont pas soumises à la taxe d'habitation, mais ne peuvent prétendre aux aides financières de la CAF (aide au démarrage et Piaje). Dans l'hypothèse où ce local ferait également partie de l'habitation personnelle (ou dépendance) de l'un des assistants maternels à titre de résidence secondaire, celui-ci serait alors soumis à la taxe d'habitation.
[126] Article L.441-1 du code de la construction et de l'habitation.
[127] Un gestionnaire de crèche familiale explique s'être « *rendu compte que les quartiers où les assistantes maternelles exercent sont les quartiers où [ils avaient] moins de demande* ». Voir aussi L. Mozère (2000), Maman sérieuse cherche enfants à garder - *Les Annales de la Recherche Urbaine*.

« *cités ou grand ensembles* » qui constituent un « *marché de l'accueil singulier peut-être moins perméable à la demande extérieure* »[128].

[69] **Pour lever les contraintes d'accès au foncier, quelques collectivités prévoient des aides spécifiques complémentaires à celles de la CAF ou, dans le cas des MAM, la mise à disposition de locaux**[129]. Ce type d'aide semble toutefois peu répandu. En quartier prioritaire de la ville, les collectivités locales peuvent chercher à convaincre les bailleurs sociaux d'implanter des MAM sur leur patrimoine au titre des « *actions en faveur de l'amélioration la qualité de vie dans les quartiers* » nécessaires pour bénéficier de l'abattement de 30 % de la taxe foncière sur les logements sociaux[130].

Encadré 6 - Les aides à l'installation versées par la CAF

Plusieurs types de soutien financier sont dédiés aux assistants maternels nouvellement agréés ou dont le logement nécessite des travaux pour l'amélioration de l'accueil. Ces dispositifs nationaux d'accompagnement ont pour la plupart vu leur montant majoré dans l'actuelle COG de la Cnaf. Ils peuvent être complétés localement par la mobilisation par les CAF de leurs fonds locaux.

La prime à l'installation (Piam) est une aide d'un montant de 1 200 euros (doublé dans la COG actuelle), versée une seule fois dans un délai d'un an à compter de la date de l'agrément[131], visant à compenser le coût de l'achat du matériel de puériculture nécessaire à l'accueil du jeune enfant (2,6 M€ en 2022).

Le prêt à l'amélioration du lieu d'accueil (Pala) a pour objectif de financer des travaux sur le lieu accueil permettant d'améliorer la sécurité des enfants accueillis[132]. Il correspond à un prêt à taux zéro, remboursable sur 10 ans, pouvant financer jusqu'à 80 % du coût total des travaux dans la limite de 10 000 euros (17,5 M€ d'encours fin 2022). Il est en pratique peu utilisé car versé pour moitié à la signature du contrat de prêt et pour moitié à l'achèvement des travaux, générant d'important besoins de trésorerie.

Les MAM bénéficient par ailleurs de deux aides spécifiques pour faciliter leur installation ou extension. Une aide au démarrage de 6 000 euros (montant doublé dans la COG actuelle), versée en une fois dans un délai de deux ans suivant l'ouverture ou l'extension de capacité d'accueil, vise à faciliter l'acquisition du matériel nécessaire : électroménager, matériel de puériculture, mobilier, etc. (1M€ en 2022).

Une aide au titre du plan d'investissement pour l'accueil du jeune enfant (Piaje), auparavant réservée aux EAJE, non cumulable avec l'aide au démarrage. Doté de 1,48 Md€ pour la période 2024 -2027, les montants financés par le Piaje sont versés à la personne morale qui finance les travaux. Le montant, compris entre 4 400 et 10 000 euros par place (dans la limite de 80 % du coût total du projet)[133], est défini par des critères nationaux ayant pour objectif d'apprécier l'opportunité du projet : taux de couverture en mode d'accueil de la zone concernée ; nombre d'enfants de moins de trois ans ; viabilité économique du projet. La signature de la charte de qualité des MAM est requise et emporte une durée de maintien de la destination sociale pendant 15 ans. En 2023, environ 140 projets ont été financés par le Piaje[134].

[128] N. Bardaille et E. Bouvier (2012), Mesure et facteurs explicatifs des difficultés d'emploi des assistantes maternelles agréées. Une enquête menée dans le département du Nord - *Revue des politiques sociales et familiales*, 109 pp. 101-106

[129] La revue *L'assmat (209)* fait mention d'une prime d'installation de 1 000 € à Rodez et de 500 € à Castres. L'agglomération de Brive aurait également décidé en mai 2024 la création d'une aide au loyer de 100 euros par mois sur une durée de douze mois et d'une aide aux travaux d'aménagement du domicile de 1 000 € au maximum par agrément créé. Le conseil départemental de Seine-Saint-Denis prévoit pour les MAM une aide à l'investissement de 200 euros par mètre carré, dans la limite de 30 000 euros ; il a également pour projet l'identification d'anciens logements de fonction pour y implanter des projets de MAM. Certaines villes du département sont également mobilisées dans l'identification de locaux sur leur patrimoine (Romainville, Pantin) ou comme promoteur de projet MAM (Romainville et L'Île-Saint-Denis)

[130] Article 1388 bis du code général des impôts. Cet abattement s'applique aux logements dont le propriétaire est signataire, dans les quartiers concernés, d'un contrat de ville et d'une convention conclue avec la commune, l'établissement public de coopération intercommunale et le représentant de l'État dans le département (les conventions d'abattement sont prolongées jusqu'en 2030). L'Etat compense les communes à hauteur de 40 % de l'abattement de la TFPB. Certains bailleurs sociaux de Seine-Saint-Denis seraient favorables à l'implantation de MAM sur leur patrimoine (Plaine Commune Habitat, Polylogis, Est Ensemble Habitat, etc.).

[131] Sont exclus les assistants maternels exerçant en crèche familiale ou relevant du régime agricole

[132] A l'exclusion des travaux d'embellissement ou de mise aux normes au titre des établissements recevant du public.

[133] Les montants du Piaje ont baissé depuis 2022, de 7 400€ à 4 400 € par place d'accueil créée pour le socle (et majorations divisées par 2).

[134] Par ailleurs, les projets de rénovation de MAM sans création (ou sans création suffisante) de places peuvent par ailleurs bénéficier depuis 2021 du fonds de modernisation des établissements.

2 L'autonomie des assistants maternels : un facteur d'attractivité du métier mais aussi de risques

[70] Cette partie du rapport porte sur les assistants maternels salariés de particuliers employeurs, exerçant à leur domicile ou en maison d'assistants maternels (MAM), qui représentent 98 % de la profession. Les salariés de crèche familiale font quant à eux l'objet de la troisième partie.

2.1 L'autonomie professionnelle s'accompagne d'une grande complexité et précarité de la relation de travail

2.1.1 Un nouveau profil d'assistants maternels issus des crèches collectives, qui valorise la liberté des pratiques professionnelles comme gage de qualité d'accueil

[71] **Les tensions qui pèsent sur les professionnels de l'accueil collectif favorisent des reconversions vers le métier d'assistant maternel, notamment en MAM.** Une étude statistique de 2020 montre ainsi que les MAM apparaissent attractives non seulement pour les assistants maternels à domicile mais également pour les professionnels des EAJE[135]. Selon P. Moisset, « *une part significative des professionnels de l'accueil collectif sont en recherche de contextes de travail plus libres, plus ouverts et moins pressurés* »[136]. En Seine-Saint-Denis, par exemple, la moitié des candidats à l'agrément en MAM ne sont pas des assistants maternels à domicile mais des auxiliaires de puériculture ou éducateurs de jeunes enfants « *déçus des crèches* », des éducateurs spécialisés, des professeurs des écoles, etc.[137] D'après le questionnaire administré par la mission, sur les 633 assistants maternels ayant répondu exercer en MAM, seule la moitié exerçait auparavant ce métier à domicile ; près d'un tiers travaillaient déjà dans le secteur de la petite enfance. Cette tendance se reflète également dans l'apparition de « maisons d'éducateurs de jeunes enfants », qui ne sont autres que des MAM créées par des éducateurs ayant obtenu leur agrément d'assistant maternel qui « *quittent l'accueil collectif en quête de reconnaissance, de souplesse et de qualité d'accueil* »[138].

[72] **Un taux d'encadrement plus élevé qu'en EAJE est particulièrement apprécié et valorisé comme facteur de qualité de l'accueil[139]**. Dans un contexte de forte tension sur l'accueil collectif et de conditions de travail dégradées[140], « *les MAM permettent de sortir de la pression institutionnelle et gestionnaire des EAJE* »[141]. La relation personnalisée de l'assistant maternel avec l'enfant apparaît particulièrement gratifiante pour le professionnel : le travail en MAM se présente ainsi comme une alternative « *pour travailler dans la bienveillance, le respect du rythme des enfants* »[142].

[73] **La liberté des méthodes pédagogiques est également fortement valorisée par les assistants maternels.** Le métier offre en effet l'opportunité de mettre en œuvre ses propres idées (67 % *versus*

[135] P. Moisset (2020), Pros de l'accueil individuel : un sentiment de sous-rémunération endémique et intense, Les pros de la petite enfance.
[136] P. Moisset (2019), L'insoutenable légèreté des MAM, Les Pros de la petite enfance, publié le 15 octobre 2019.
[137] Support de présentation à l'EN3S transmis à la mission.
[138] L. Yème (2023), *MEJE : quand le modèle des MAM attire les EJE en souffrance*, Les Pros de la petite enfance. D'après l'étude Devenir d'Enfance de 2015, ce sont toutefois les auxiliaires de puériculture qui présentent les niveaux de stress et de désenchantement au travail les plus élevés.
[139] Voir annexes 4 et 11 .
[140] Rapport IGAS (2023) précité et rapport IGAS-IGF (2024) - Micro-crèches : modèles de financement et qualité d'accueil.
[141] P. Moisset (2019), Pourquoi les pros choisissent de travailler en MAM ? Les Pros de la petite enfance, publié le 15 octobre 2019.
[142] Verbatim issu du questionnaire de la mission auprès d'un échantillon d'assistants maternels.

24 % pour l'ensemble des employés)[143]. L'autonomie des pratiques professionnelles permise par l'exercice sous le statut d'assistant maternel est un facteur majeur d'attractivité, permettant de développer et d'expérimenter de nouvelles activités avec les enfants, dans des « *contextes de travail plus libres, plus ouverts et moins pressurés* »[144]. Le travail en équipe, sans hiérarchie, constitue un des attraits de la MAM[145]. Les professionnels estiment ainsi pouvoir exercer un accueil de meilleure qualité qu'en crèche collective[146].

[74] **L'intérêt pour le métier d'assistant maternel est d'autant plus marqué que les niveaux de rémunérations en MAM sont en moyenne plus élevés qu'en accueil collectif**[147]. Dans un contexte de pénurie de professionnels, l'exercice « libéral » permet de négocier des salaires intéressants tout en limitant les risques de sous-emploi. Pour les pouvoirs publics, la relation de gré à gré se traduit cependant par une moindre prise sur la régulation de la profession[148].

2.1.2 La rémunération dépend beaucoup de la tension sur l'offre d'accueil, avec un reste à charge pour les parents aujourd'hui plus élevé en moyenne qu'en accueil collectif

[75] **Les salaires des assistants maternels sont encadrés par un minimum conventionnel fixé par les partenaires sociaux à 3,5 euros bruts par heure et par enfant**[149] (supérieur au minimum légal[150]). Chaque enfant accueilli donne lieu à un contrat de travail avec les parents employeurs, ce qui implique pour l'assistant maternel de cumuler plusieurs contrats simultanément. Cette spécificité conduit à considérer comme respectés sur le plan juridique « *les principes de non-discrimination et de proportionnalité* » exigés par la directive européenne sur les salaires minima (voir annexe 8). Les salaires ne sont pas plafonnés mais, au-delà d'un seuil de rémunération[151], les parents perdent le bénéfice de la prestation d'accueil du jeune enfant versée par la CAF (volet-CMG), ce qui conduit en pratique à limiter les salaires. Enfin, diverses indemnités non soumises à ce plafond viennent compléter le salaire de base (*a minima* une indemnité obligatoire d'entretien), représentant une part substantielle de la rémunération[152] : selon les données de l'Urssaf caisse nationale, les indemnités d'entretien et de repas majorent en moyenne de 15 % le salaire net en 2023[153].

[76] **Les assistants maternels disposent d'une marge de négociation financière lors de la définition du contrat d'accueil avec les parents employeurs.** Leur rémunération se rapproche ainsi d'un prix négocié sur un marché, plus ou moins tendu selon les territoires et les périodes. Le développement de sites internet diffusant des informations sur les tarifs horaires contribue à la construction d'un « prix de marché » sur certains territoires[154]. L'attachement des assistants maternels à la liberté de

[143] Enquête conditions de travail de la Dares, Cresson, Devetter et Lazès (2023), Conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles employées par les parents, Dossier d'étude de la Cnaf n°232.
[144] P. Moisset (2019), Pourquoi les pros choisissent de travailler en MAM ? Les Pros de la petite enfance, publié le 15 octobre 2019.
[145] Cayeux et Meunier (2016), Rapport d'information fait à la commission des affaires sociales sur les maisons d'assistants maternels, n° 667. Sénat
[146] P. Moisset (2019), Travailler en MAM ou la belle anarchie, Les Pros de la petite enfance, publié le 15 octobre 2019.
[147] P. Moisset (2020), Pros de l'accueil individuel : un sentiment de sous-rémunération endémique et intense, Les pros de la petite enfance, 17 juin 2020.
[148] G. Cresson et F-X Devetter (2020), Les assistantes maternelles, une utilité sociale mal reconnue
[149] Une majoration de 4 % est prévue pour les titulaires du titre « *Assistante maternelle-Garde d'enfant à domicile* » (soit 3,64 euros bruts).
[150] L' article D. 423-9 du CASF prévoit un salaire minimal égal à 0,281 fois le Smic horaire par enfant et par heure d'accueil.
[151] Seuil journalier égal à cinq fois le Smic horaire brut par enfant (soit 59,4 euros au 1er janvier 2025), applicable au salaire brut (article D531-17 du code de la sécurité sociale). Si les textes prévoient la perte uniquement du volet « cotisation » du complément de libre choix du mode de garde (CMG), les CAF appliqueraient en pratique ce critère d'éligibilité également au volet « rémunération » de la prestation.
[152] La loi fixe le contenu des indemnités et fournitures destinées à l'entretien de l'enfant (matériels, jeux, frais généraux du logement, etc. – hors couches et frais de repas). Le montant minimal de l'indemnité d'entretien est de 85 % du salaire minimum légal pour une journée de 9 heures d'accueil (proratisé en fonction du nombre d'heures sans pouvoir être inférieur à 2,65 euros). La convention collective fixe toutefois l'indemnité d'entretien à 90 % du salaire minimum légal. Le contrat de travail doit indiquer si l'employeur fournit ou non les repas.
[153] Indemnité mensuelle d'entretien de 151 € et indemnité mensuelle de repas de 80 € en moyenne.
[154] Par exemple Topassmat.com ou Nounou.fr. Voir Cresson, Devetter et Lazès (2024), Être une femme et travailler chez soi : les assistantes maternelles entre disponibilité étendue et rémunération limitée.

fixer leur tarif a été souligné par plusieurs représentants d'organisations syndicales rencontrés par la mission, en lien avec la reconnaissance de la qualité de leur travail.

[77] **La rémunération mensuelle des assistants maternels a cru fortement au cours des quinze dernières années pour dépasser désormais légèrement le niveau d'un Smic mensuel à temps plein**[155]. Selon les données de l'Urssaf caisse nationale, le salaire net mensuel - hors indemnités - s'établit en 2023 à 1 544 euros en moyenne[156], soit 1,1 Smic net mensuel[157] (contre 704 euros en 2007, soit 0,7 Smic). Trois facteurs expliquent la croissance des salaires (voir annexe 7) :

- Une augmentation du nombre moyen d'enfants accueillis par assistant maternel, passé de 2,5 à 3,6 entre 2007 et 2023 (respectivement 2,0 à 2,6 pour les seuls enfants de moins de trois ans)[158] ; sur le champ des assistants maternels accueillant trois enfants, le salaire net moyen s'élève à 1 635 euros mensuels (1 985 euros pour quatre enfants accueillis).
- Une augmentation du nombre d'heures d'accueil de chaque enfant, de 109 heures par mois en moyenne en 2007 à 112 heures en 2023. Cette hausse se reflète dans la durée hebdomadaire de travail, qui atteint près de 42 heures en moyenne dans l'enquête Conditions de travail de 2019, soit environ deux heures de plus qu'en 2005[159] ; selon le baromètre Unsa 2022, deux tiers des assistants maternels travaillent plus de 40 heures par semaine et un quart plus de 50 heures, avec des journées longues, qui débutent tôt le matin pour plus du quart des professionnels[160].
- Une augmentation du taux horaire global par contrat (y compris indemnités), très proche de celle du Smic sur la période 2007-2023 (38 %). Ce taux est influencé par les coups de pouce sur le salaire minimum conventionnel et les indemnités, ou encore par le nombre d'heures supplémentaires et leur taux de majoration[161].

[78] L'analyse de l'évolution du salaire moyen déflaté de l'augmentation du Smic entre 2007 et 2023 montre que l'augmentation du nombre d'enfants accueillis contribue pour une très grande part à cette dynamique (90 %), suivie par l'évolution du nombre d'heures par enfant (10 %)[162]. Compte tenu d'une croissance du taux horaire par contrat très proche de celle du Smic, cette variable ne joue que de façon marginale sur la croissance des salaires mensuels déflatés de l'augmentation du Smic[163].

[155] La mensualisation est obligatoire (art L. 423-2 du CASF et art. L.3242-1 du code du travail). Elle consiste à « lisser » le salaire entre chaque mois en divisant par 12 le salaire annuel anticipé. Les variations de salaires découlent alors de la réalisation d'heures complémentaires ou supplémentaires ou, à l'inverse, d'absence d'accueil (enfant malade, indisponibilité de l'assistant maternel). Les règles varient selon que les cinq semaines de congés payés sont intégrées ou non dans la période d'accueil. Si ces semaines ne sont pas incluses dans le calcul, une indemnité de congés payés doit être ajoutée selon des modalités prévues dans le contrat de travail.

[156] Le salaire mensuel est calculé en rapportant la somme des salaires perçus par l'assistant maternel dans l'année au nombre de mois travaillés dans cette même année. Cette convention diffère de cette retenue dans la publication annuelle de l'Urssaf caisse nationale, où le salaire mensuel est calculé en divisant le salaire annuel par 12. Il s'agit dans les deux cas d'un salaire tous contrats confondus.

[157] Calculé pour un temps plein à 35 heures hebdomadaires (151,67 heures par mois).

[158] La loi du 17 décembre 2008 porte à quatre, au lieu de trois, le nombre maximum de mineurs accueillis simultanément. Le calcul du nombre d'enfants accueillis par assistant maternel diffère de celui présenté dans le rapport de l'Onape réalisé au niveau agrégé.

[159] Dossier d'étude de la Cnaf n°232, précité. Cette durée moyenne de travail est confirmée par le baromètre Unsa 2022 précité.

[160] En revanche, seuls 13 % des assistants maternels exercent 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 tend à décroître le samedi (et à stagner le dimanche) alors qu'il augmente sensiblement pour l'ensemble des employés, notamment pour les aides à domicile.

[161] Un taux de majoration d'au moins 10 % s'applique sur les heures supplémentaires et complémentaires. D'autres mesures ont eu un effet sur la rémunération : majoration de 10 % pour travail un jour férié, diminution de 10 à 5 du nombre de jours d'absence de l'enfant malade, revalorisation de l'indemnité de rupture, création d'une indemnité de départ volontaire en retraite.

[162] Estimation réalisée par l'Urssaf caisse nationale à l'aide d'une modélisation linéaire sur les assistants maternels ayant déclaré un salaire à la fois en 2007 et en 2023, soit 35% des assistants maternels présents en 2023.

[163] En euros courants, l'augmentation du taux horaire et l'augmentation du nombre d'enfants accueillis pèsent à peu près le même poids dans l'évolution du salaire mensuel moyen.

Encadré 7 – Encadrement de la durée de travail des assistants maternels

Trois niveaux de règles influent sur l'organisation du travail et du temps des assistants maternels et viennent encadrer les demandes des employeurs : (i) l'assistant maternel bénéficie d'un repos quotidien minimum de onze heures de suite tous contrats de travail confondus[164], et ne peut pas être employé plus de six jours consécutifs[165] ; (ii) la règlementation fixe la durée légale de travail à 45 heures par semaine et la convention collective impose un taux de majoration d'au moins 10 % pour les heures effectuées au-delà ; (iii) la durée maximale de travail est de 48 heures par semaine calculée en moyenne sur une période de quatre mois ou, avec l'accord du salarié, sur une période de 12 mois dans la limite de 2 250 heures (art. L.423-22 du code de l'action sociale et des familles). La durée maximale de travail s'apprécie du point de vue de l'assistant maternel. Ces dispositions impliquent *« une forme de coordination entre parents employeurs »*, a minima par l'obligation d'unifier le jour de repos hebdomadaire et la plage horaire de repos quotidien[166].

[79] **Les niveaux de rémunération mensuelle des assistants maternels s'avèrent en moyenne plus favorables que ceux des autres salariés de particuliers employeurs, en raison principalement d'un nombre d'heures rémunérées plus élevé.** Selon les données de l'Urssaf caisse nationale, le volume horaire est de 41 heures par mois pour la garde d'enfants à domicile et de 37 heures pour les autres salariés de particuliers employeurs (contre 376 « heures-enfant » pour les assistants maternels)[167]. Conséquence de ce faible volume horaire, le salaire mensuel des gardes à domicile s'élève à 424 euros et celui des autres salariés de particuliers employeurs à 461 euros. En s'appuyant sur l'enquête Conditions de travail, des chercheurs confortent le constat selon lequel la situation salariale des assistants maternels est « *bien moins critique* » que celle des autres métiers des services aux particuliers : 56 % de ces derniers s'estiment mal ou très mal payés, contre 44 % des assistants maternels[168]. Le régime fiscal des assistants maternels est en outre plus favorable que celui des autres professionnels de la petite enfance et de l'emploi à domicile[169].

[80] **De forts écarts de rémunération mensuelle sont toutefois observés entre assistants maternels compte tenu de la forte dispersion du volume horaire.** En 2023, 25 % des assistants maternels perçoivent moins de 950 euros nets par mois et 25 % plus de 2070 euros. Ces disparités se retrouvent au niveau territorial, avec des salaires moyens de 1 070 euros nets en Haute-Marne et 1 978 euros dans les Hauts-de-Seine. La dispersion des salaires mensuels s'explique principalement par le volume d'heures rémunérées (qui dépend du nombre d'enfants accueillis simultanément et du nombre d'heures associées à chaque contrat), et de manière plus secondaire par le taux horaire[170]. Il est intéressant de constater que le nombre d'enfants accueillis en 2023 décroît avec l'âge des assistants maternels, alors qu'il augmentait en 2013. Un faible nombre d'enfants accueillis n'est pas toujours subi : la moitié des assistants maternels n'accueillant qu'un seul enfant déclarent, dans le questionnaire de la mission, ne pas souhaiter en accueillir davantage (voir annexe 18).

[164] Conformément à la directive européenne 2003/88/CE, transposée dans l'article L.3131-1 du code du travail.

[165] Avec un repos hebdomadaire de 35 heures consécutives. Les heures de début et de fin de l'accueil journalier doivent être fixées dans le contrat de travail ou le planning remis par l'employeur au salarié. L'accueil débute à l'heure prévue par le contrat ou à l'heure d'arrivée de l'enfant si celle-ci est antérieure, et se termine à l'heure prévue par le contrat ou à l'heure de départ de l'enfant si celle-ci est postérieure.

[166] L'article L.423-22 du code de l'action sociale et des familles est peu précis sur la manière d'apprécier la durée, stipulant que « *l'employeur ne peut demander à un assistant maternel de travailler plus de quarante-huit heures par semaine* ». Dans sa réponse à la question parlementaire n°4954 publiée au JO le 25 juillet 2023, la DGCS précise la distinction entre la capacité de travail (somme des heures d'accueil de chaque enfant), et la durée du travail (une heure d'accueil bénéficiant à plusieurs enfants ne compte qu'une fois).

[167] Urssaf caisse nationale (2024), En 2023, le nombre d'heures déclaré par les particuliers employeurs continue de progresser - Stat'Ur bilan n°391.

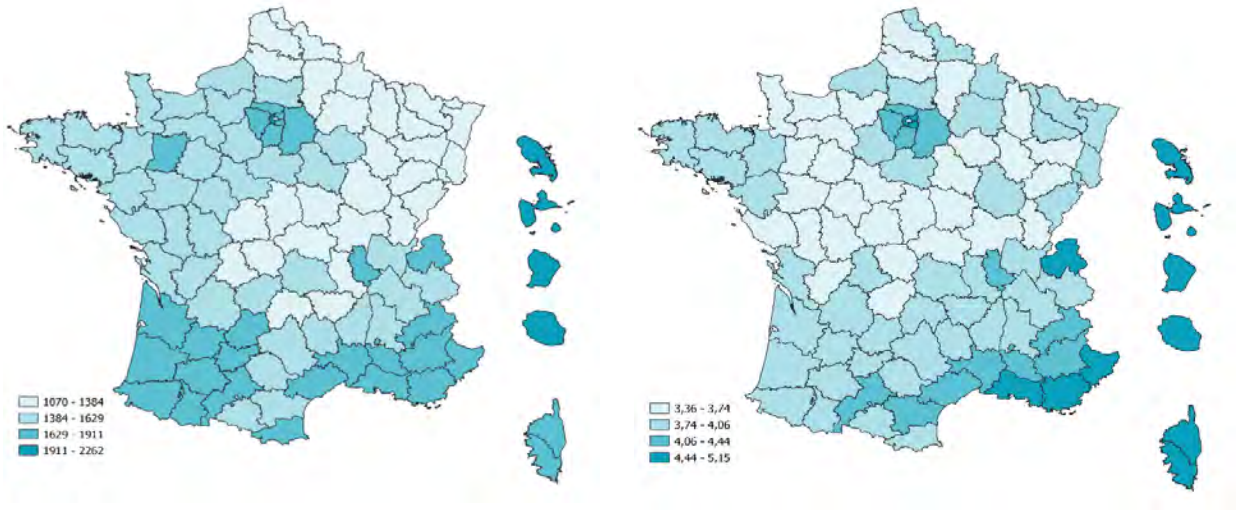
[168] Dossier d'étude de la Cnaf n°232, précité.

[169] Les indemnités pouvant s'apparenter à des remboursements de frais professionnels et non à un revenu d'activité, les assistants maternels bénéficient d'un régime d'imposition dérogatoire favorable (voir annexe 7). En 2023, le coût de ce régime dérogatoire représente 390 M€.

[170] Une analyse plus fine serait nécessaire pour isoler précisément la part de la dispersion du volume horaire attribuée au nombre d'enfants et celle liée au volume d'heures par contrat, en distinguant notamment les assistants maternels accueillant des enfants en sortie d'école. Un nombre élevé d'enfants accueillis peut en effet refléter un accueil périscolaire conséquent, mais pour un nombre d'heures limité.

[81] **La dispersion individuelle des taux horaires peut s'expliquer par différents facteurs**. D'après une étude de Pierre Moisset en 2020[171], avoir exercé d'autres activités professionnelles avant de devenir assistant maternel aurait un effet positif sur le salaire horaire, contrairement à l'ancienneté dans le métier (l'âge n'aurait pas d'effet propre)[172]. Le lien entre niveau de qualification et niveau de rémunération n'est en revanche pas avéré dans cette étude, en cohérence avec une analyse de 2012 montrant que les parents ne seraient que marginalement prêts à augmenter la rémunération des assistants maternels en fonction de leur qualification[173]. La dispersion géographique suggère l'influence du coût du foncier, qui se répercuterait sur les salaires demandés par les assistants maternels, mais la tension sur l'offre d'accueil peut également jouer sur le pouvoir de négociation. La mission a constaté lors de ses déplacements que, dans les zones où l'offre est tendue, les assistants maternels fixent souvent leur tarif au plafond de versement de la Paje pour les parents (encadré 8), et exigent en complément des indemnités d'entretien pouvant être très supérieures au minimum conventionnel. D'après les réponses au questionnaire de la mission, un quart des assistants maternels fixent leur tarif au niveau du plafond (dont plus de 10 % en gonflant le nombre d'heures déclarées pour ne pas dépasser le seuil). Les rémunérations peuvent ainsi atteindre 4 000 euros nets pour quatre enfants accueillis durant 41 heures par semaine[174]. A l'inverse, le taux horaire serait inférieur au Smic pour 10 % des assistants maternels accueillant trois enfants[175]. De manière générale, le taux horaire du salaire de base décroît avec le nombre d'enfants accueillis. Cependant, contrairement à ce qui pouvait être observé en 2013, le montant des indemnités déclaré en 2023 s'ajuste pour maintenir un taux global constant quel que soit le nombre d'enfants accueillis.

Graphique 3 : Salaires moyens nets mensuels (gauche) et horaires (droite) par département en 2023 (en euros)



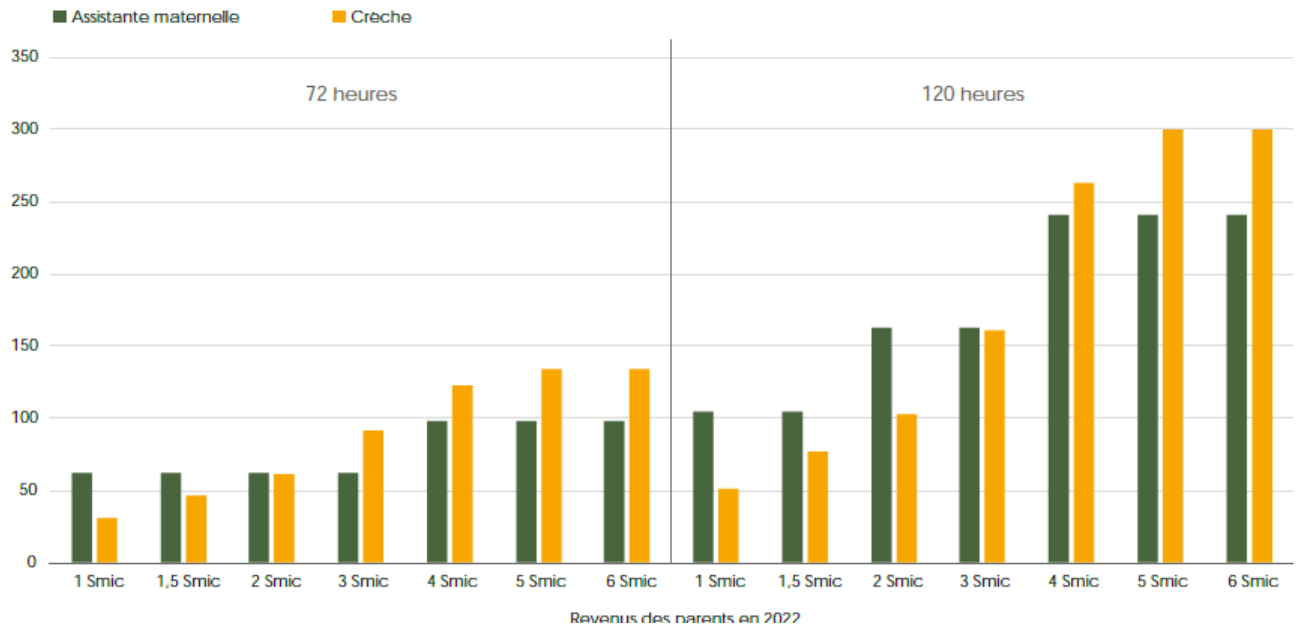
Source : Urssaf caisse nationale, données 2023.

[171] Etude Apema, pour le site Les pros de la petite enfance.
[172] En 2023, le taux horaire est de 4,0 euros pour les assistants maternels de moins de 45 ans et de 3,9 euros pour les plus de 55 ans.
[173] Fagnani J. et 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*, n° 109, p. 59-73.
[174] Illustration d'une situation rencontrée par la mission : un contrat de 41 heures d'accueil par semaine sur 44 semaines – soit 18,5 jours mensualisés - prévoit un taux horaire de 7,28 euros bruts, soit 1094,73 euros bruts mensuels, ce qui permet de se placer juste en-dessous du plafond journalier 59,4 euros. A noter qu'une indemnité entretien de 8 euros par jour de présence effective s'ajoute au salaire. Au total, avec quatre enfants accueillis, l'assistant maternel perçoit une rémunération mensuelle de 4 378,92 bruts, soit 3415,56 euros nets, auxquels s'ajoutent 600 euros d'indemnités d'entretien.
[175] Calculs de l'Urssaf caisse nationale sur le champ des assistants maternels ayant accueilli trois enfants pendant au moins un mois en 2023. Le salaire horaire net inclut les heures complémentaires. Cette proportion est très variable selon les départements (de 2 % à 40 %). Elle peut toutefois traduire en partie des erreurs de déclaration dans le cas de taux anormalement bas.

Recommandation n°6 Expertiser avec les partenaires sociaux la mise en œuvre d'une revalorisation du salaire minimum légal pour atteindre un tiers de Smic[176].

[82] **Dans l'attente de la réforme de la prestation d'accueil du jeune enfant, prévue pour septembre 2025, l'accueil par un assistant maternel pour les familles aux revenus modestes et celles ayant une durée d'accueil importante s'avère plus coûteux que l'accueil collectif** (graphique 5 et encadré 8). Le coût de l'accueil par un assistant maternel est le principal inconvénient évoqué par les familles concernant ce mode d'accueil[177]. La réforme conduira à aligner les restes à charge entre les différents modes d'accueil en cas de coût horaire égal à une référence fixée par arrêté. Lorsque le coût horaire – y compris indemnités d'entretien et de nourriture – dépassera un plafond, le montant de l'aide sera calculé sur la base du coût plafond (alors que le dépassement du plafond entraine aujourd'hui la non-éligibilité à la prestation). Les paramètres – coût horaire de référence et plafond – et leur modalité d'indexation seront définis dans un décret à venir. Les potentiels effets inflationnistes sur les salaires n'ont pas été documentés à ce jour et devront fait l'objet d'une vigilance particulière. Un ajustement du plafond de coût horaire pourra être expertisé le cas échéant, ainsi que l'instauration d'un plafond légal de rémunération des assistants maternels.

Graphique 4 : Reste à charge en fonction des ressources de la famille, du nombre d'heures de garde et du mode d'accueil choisi, en 2024 (en euros/mois)



Source : Cnaf-DSER.
Champ : familles ayant un seul enfant de moins de 3 ans.
Lecture : le reste à charge mensuel d'une famille gagnant trois Smic pour la garde d'un enfant pendant 120 heures est de 163 € avec une assistante maternelle, alors qu'il est de 161 € en crèche.

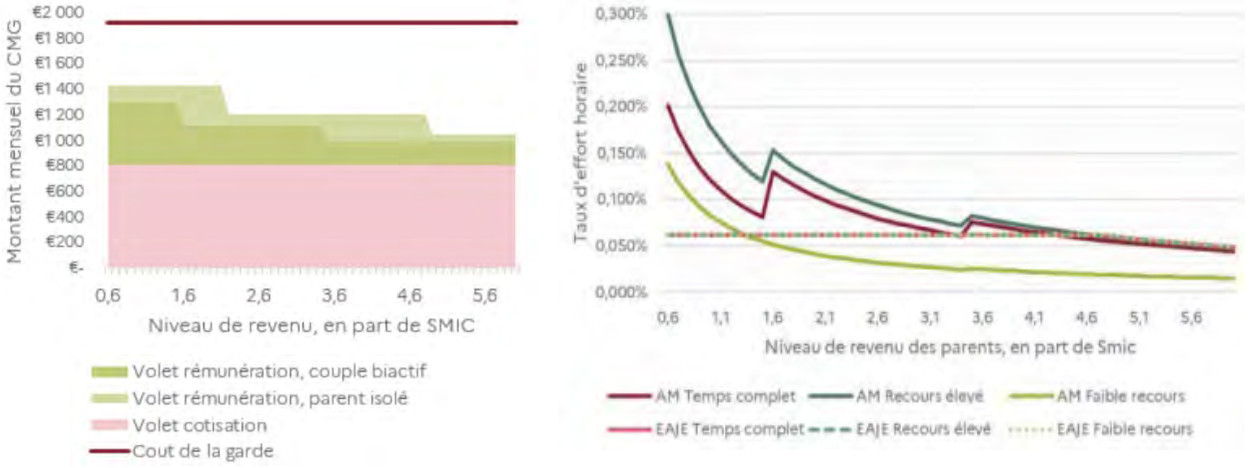
[176] Le coût d'une telle mesure pour les finances publiques serait vraisemblablement limité : sous l'hypothèse que 10 % des assistants maternels seraient concernés par la revalorisation du salaire minimum, pour une augmentation de leur salaire de base de l'ordre de 5 % en moyenne (soit une augmentation de 4 % de la rémunération incluant les indemnités d'entretien et de repas), on peut estimer la hausse des dépenses de CMG à 0,4 %, soit 24 M€ pour les volets « rémunération » et « cotisations » de la prestation. L'absence de prise en compte des indemnités soumises à cotisations (indemnité de rupture, congés, etc.) tend à majorer ce chiffrage en surpondérant la part du salaire de base soumis à revalorisation dans la rémunération globale.

[177] Enquête de la Drees, baromètre de la Cnaf, questionnaire de la mission adressé aux parents

Encadré 8 - Réforme du complément de libre choix du mode de garde (CMG)

Le volet « complément de libre choix du mode de garde » (CMG) de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) prend en charge l'intégralité des cotisations salariales et patronales dues au titre de la rémunération de l'assistant maternel, sous réserve que celle-ci ne dépasse pas un montant journalier[178]. Il prend également en charge 85 % de la rémunération nette et de l'indemnité d'entretien, dans la limite d'un plafond variable selon la configuration familiale et les revenus de la famille (pris en compte selon trois tranches)[179]. Le barème conduit aujourd'hui, pour les familles les plus modestes et les recours le plus élevés, à des restes à charge plus élevés qu'en cas de recours à une crèche collective bénéficiant de la prestation de service unique (PSU)[180].

Comparaison des taux d'effort des familles entre l'accueil par un assistants maternel (AM) et EAJE



La loi de financement de la sécurité sociale (LFSS) pour 2023 prévoit une réforme d'ampleur de cette prestation, devant entrer en vigueur en 2025. La prestation sera versée jusqu'aux 12 ans des enfants de familles monoparentales et le droit à prestation sera octroyé pour chacun des parents en cas de garde alternée. Les modalités de calcul seront également profondément modifiées en vue d'un alignement des restes à charge entre l'accueil collectif et l'accueil individuel. Le nouveau barème du CMG sera construit sur la notion de taux d'effort horaire, à l'instar de la tarification en vigueur dans les crèches financées par la prestation de service unique. Pour un niveau de rémunération horaire de l'assistant maternel égal à une référence définie par décret, le taux d'effort horaire sera équivalent à celui appliqué par les crèches[181]. Cet alignement conduira à mieux solvabiliser les dépenses des ménages les plus modestes et les recours les plus élevés, tandis que les ménages aisés et les faibles recours seront moins pris en charge. Un financement annuel de 300 M€ est prévu pour cette réforme.

2.1.3 La relation contractuelle reste complexe malgré une simplification des démarches

[83] **La liberté de fixation des « tarifs » des assistants maternels s'inscrit dans le cadre du statut très spécifique de salariés de particulier employeurs, qui n'est pas sans risque sur la qualité d'accueil**[182]. Défini par un environnement socio-fiscal visant à limiter le recours au travail dissimulé,

[178] La CAF verse directement le montant des cotisations à l'Urssaf en lieu et place de l'employeur. Lorsque ce dernier n'est pas éligible au CMG, il doit adhérer au centre Pajemploi, qui calculera les cotisations et se chargera de les prélever sur son compte bancaire.
[179] Lorsque que le plafond est dépassé, l'aide n'est plus versée.
[180] La participation des familles dépend dans ce cas uniquement de leur niveau de vie et du nombre d'enfants. Les crèches reçoivent un financement identique pour chaque heure de garde, pouvant varier selon la qualité du service rendu.
[181] Le plafonnement du montant de la prestation à 85 % de la rémunération versée sera supprimé dans le nouveau barème.
[182] M-A. Blanc et M. Orlak (2020) Etude exploratoire sur les pratiques des assistantes maternelles, Note de synthèse n°13 - Unaf et Ufnafaam ; C . Bouve et C. Sellenet (2018) *Confier son enfant, l'univers des assistantes maternelles* Éd. Autrement ; C. Bouve (2007) Le choix d'une assistante

le « secteur » des services à la personne présente la particularité de faire porter à des particuliers les responsabilités propres aux employeurs. La relation éducative centrée sur l'enfant se trouve intriquée avec la relation financière employeur-employé. La qualité d'accueil peut alors être compromise par la crainte de l'assistant maternel de perdre son emploi en cas de remarques sur le développement ou l'éducation de l'enfant, ou inversement par la frilosité des parents à faire part de leurs éventuels doutes sur la sécurité de leur enfant par crainte de répercussions sur celui-ci.

[84] **La gestion du contrat de travail avec le salarié est une véritable gageure pour les parents, peu préparés à remplir leur rôle d'employeurs.** Etablir un contrat de travail avec l'assistant maternel, convenir d'un tarif horaire et d'un taux de majoration des heures supplémentaires, calculer et déclarer la rémunération à l'Urssaf, calculer les indemnités de congés payés, gérer la rupture de contrat sont autant de démarches auxquelles les parents doivent se confronter pour confier leur enfant à un assistant maternel.

[85] **La difficulté du statut d'employeur est renforcée par un droit particulièrement complexe, issu essentiellement du code de l'action sociale et des familles et de la convention collective de la branche**[183]. Depuis l'ordonnance du 12 mars 2007 relative au code du travail, les dispositions portant sur les assistants maternels ont été transférées (à droit constant) dans le code de l'action sociale et des familles, le code du travail n'étant désormais applicable que pour certains sujets définis de façon limitative[184]. Les articles L.423-3 et suivants du code de l'action sociale et des familles prévoient des dispositions permettant de répondre aux spécificités d'exercice du métier, notamment son caractère multi-employeurs. L'articulation entre ces textes – avec lesquels interfèrent le code de la santé publique, celui de la sécurité sociale, celui de la construction et de l'habitation, le code civil etc. – est parfois difficile et comporte des ambiguïtés et vides juridiques. L'articulation avec la convention collective, dont la lecture est peu aisée, est source de complexité supplémentaire. De manière générale, les calculs de mensualisation, d'indemnité compensatrice de congés payés ou indemnité de rupture peuvent être compliqués à réaliser[185].

[86] **Les démarches administratives ont été progressivement facilitées et donnent aujourd'hui lieu à de nombreux décryptages, même si certains irritants persistent.** La diffusion de contrats de travail types et le développement de sites internet proposant une aide administrative participent d'un meilleur accompagnement des familles[186]. Mais la simplification tient surtout au développement du service Pajemploi. Ce service de l'Urssaf procure aux parents employeurs un outil de déclaration des salaires versés et, en cas d'adhésion au service Pajemploi+, permet de déléguer l'intégralité du processus de rémunération (encadré 9). D'après les entretiens de la mission, les difficultés et erreurs de calculs ayant accompagné la mise en œuvre du dispositif ont généré un sentiment durable de méfiance chez les professionnels. Fin 2024, seuls la moitié des assistants maternels sont adhérents au service Pajemploi+. Cela peut tenir à une réticence à voir leur salaire versé par l'administration

maternelle : de la rumeur à la confiance, *Enfances & PSY* n° 37 ; G. Cresson et N. Gadrey (2004) Entre famille et métier : le travail du care, *Nouvelles Questions Féministes* (Vol. 23).

[183] Convention collective nationale des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile du 15 mars 2021 étendue par arrêté du 6 oct. 2021.

[185] Lors de la rupture du contrat de travail, l'assistant maternel a droit à une indemnité compensatrice de congés payés correspondant à la rémunération des congés dus mais non rémunérés au titre de l'année de référence et de l'année en cours. Le calcul diffère selon que le salaire est mensualisé sur 52 semaines, sur 46 semaines ou moins.

[185] Lors de la rupture du contrat de travail, l'assistant maternel a droit à une indemnité compensatrice de congés payés correspondant à la rémunération des congés dus mais non rémunérés au titre de l'année de référence et de l'année en cours. Le calcul diffère selon que le salaire est mensualisé sur 52 semaines, sur 46 semaines ou moins.

[186] Le site le plus cité est www.nounou-top.fr créé en 2011 (fusionné en juin 2024 avec top-assmat.fr créé en 2016). Ce site se décrit comme « *une plateforme neutre, utilisée à la fois par l'assistant maternel et l'employeur* ». De nombreuses fonctionnalités sont proposées : préparation et édition d'un contrat de travail, simulation des différentes aides, suivi des plannings, suivi et calcul des congés payés, aide à la déclaration Pajemploi, établissement du salaire mensuel, solde de tout compte, documents dématérialisés, etc.

(au regard notamment des dysfonctionnements ayant eu lieu lors du déploiement du service) ou à un refus d'adhésion de l'employeur. Certains points d'amélioration sont par ailleurs identifiés, telle la gestion des fratries et la complexité de correction des déclarations erronées des employeurs.

Encadré 9 - L'offre de service Pajemploi

Pajemploi est une offre de service du réseau des Urssaf destinée à simplifier les formalités administratives des parents employant un assistant maternel (ou auxiliaire parental). Les parents doivent déclarer les salaires versés sur la plateforme, qui prend en charge - outre l'immatriculation - le calcul des cotisations et du prélèvement à la source de l'impôt, ainsi que l'édition des bulletins de salaire et leur transmission au salarié[187]. La plateforme propose également une aide aux démarches de fin de contrat[188]. L'application mobile « Mon Pajemploi au quotidien » simplifie la déclaration et offre un support partagé entre l'employeur et l'assistant maternel[189].

Depuis 2019, l'adhésion au service « Pajemploi+ », optionnelle et gratuite (mais nécessitant l'accord des deux parties), permet au parent employeur de déléguer à Pajemploi la gestion du paiement du salarié (prélèvement du salaire de l'assistant maternel – déduction faite du montant de CMG – crédité sur le compte bancaire de ce dernier) ; la seule démarche restant à la charge de l'employeur est la déclaration mensuelle du salaire. Pour l'assistant maternel, ce service offre le maintien du salaire pendant une période de deux mois en cas de défaut de paiement par l'employeur, Pajemploi se chargeant de procéder au recouvrement des sommes auprès de dernier[190]. Cet outil permet par ailleurs de lutter contre la fraude[191].

[87] **Malgré ces efforts de simplification, les démarches restent encore trop complexes pour toute une frange des familles, conduisant à un renversement des rôles entre l'employeur et l'assistant maternel**. De nombreux assistants maternels rencontrés par la mission affirment ainsi « *former les employeurs aux règles du droit du travail* », allant souvent jusqu'à préparer à leur place le contrat de travail et les déclarations pour l'établissement des feuilles de paye car « *les parents sont perdus* »[192]. Certains parents peuvent se trouver démunis face à un assistant maternel mieux informé, pouvant leur imposer plus facilement ses conditions (salaires, horaires, jours d'absence, etc.), y compris parfois le recours aux services privés d'assistance en ligne (Nounou-top étant le site le plus connu), pouvant aller jusqu'à la délégation complète à un service mandataire (encadré 10). Ni la formation initiale de 120 heures ni le CAP AEPE ne permettent en effet d'acquérir l'ensemble des connaissances nécessaires en droit du travail et procédures administratives.

[187] L'assistant maternel dispose d'un compte personnel où sont mis à disposition ses bulletins de paye et revenus à déclarer à l'administration fiscale. Afin de simplifier l'instruction des indemnités maladie, les CPAM ont désormais accès aux bases du service Pajemploi.
[188] Un outil de simulation permet de déterminer la durée du préavis et le montant des différentes indemnités de fin de contrat. Des documents pré-remplis de fin de contrat sont mis à disposition, ainsi qu'un envoi de flux d'information à France Travail.
[189] A la fin du premier semestre 2024, 65 000 contrats avaient été configurés sur l'application. Le plan pour l'accueil individuel prévoit une évaluation de l'outil sous l'égide d'un comité dédié associant les partenaires sociaux et organisations professionnelles concernés. A l'avenir, ce comité devrait être consulté pour l'élaboration de l'ensemble des futurs développements de l'offre Pajemploi.
[190] Décret n° 2024- 1161 du 4 décembre 2024 relatif à l'application de l'article 5 de la loi n° 2023-1250 du 26 décembre 2023 de financement de la sécurité sociale pour 2024.
[191] En 2024, 60 % des fraudes identifiées par Pajemploi correspondaient à de fausses déclarations réalisées en dehors de toute relation contractuelle. Sur les 466 fraudes détectées, 350 sont de fausses déclarations (pour 3,1 M€ de préjudice sur les 3,7 M€ de préjudice total).
[192] Verbatims issus des entretiens et de l'enquête auprès des assistants maternels.

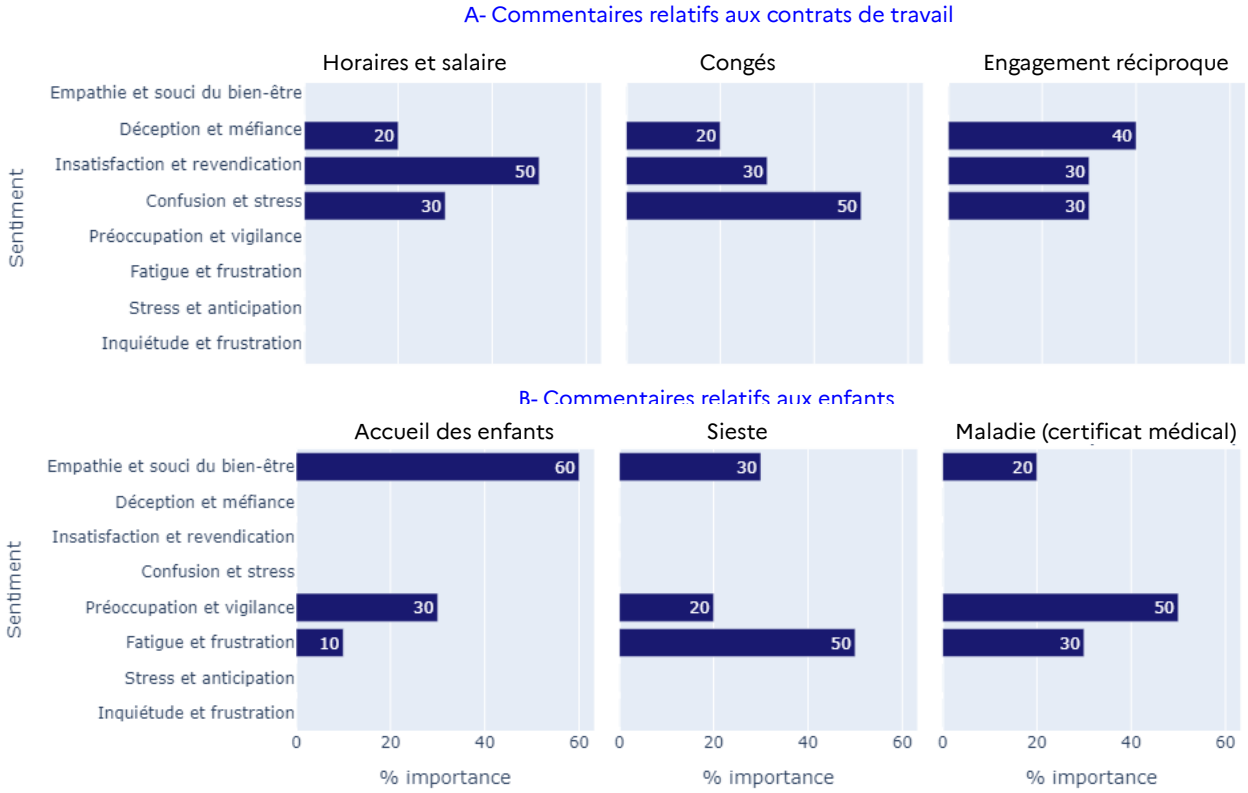
Encadré 10 – Recours à une structure mandataire pour la gestion contractuelle

La MAM « La tortue bleue », étudiée en 2020 par des chercheurs du laboratoire Experice, a opté pour l'externalisation de la gestion de la relation contractuelle à un organisme privé, dont les parents financent les services de mandataire, notamment le prélèvement automatique du salaire de l'assistant maternel. Cette organisation présente l'avantage *« d'évincer un sujet de discussion qui peut être pénible pour les deux parties. Ici l'institution fait tiers, évitant un rapport duel autour de la monétarisation de l'accueil de l'enfant »*.

Source : Dossier d'étude de la Cnaf n°277

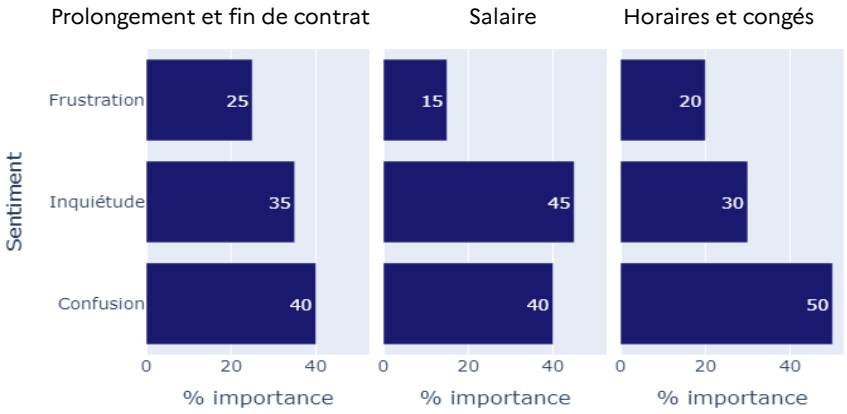
[88] **Cette complexité juridique et administrative a, sans aucun doute, des conséquences sur l'attractivité du métier d'assistant maternel.** Elle peut rebuter de nombreux parents, lui préférant le mode de facturation offert en accueil collectif (au-delà du reste à charge plus faible pour les familles aux revenus modestes). Elle est décrite par les assistants maternels comme un frein à l'exercice du métier. Sur les forums d'échanges en ligne, les thématiques associées à la gestion du contrat apparaissent ainsi comme source de stress, d'insatisfaction et de déception (Graphiques 6 et 7). Le passage au statut de travailleur indépendant, qui permettrait de dégager les parents de la responsabilité d'employeur, est écartée par une majorité d'interlocuteurs rencontrés par la mission. La création et la gestion de l'entreprise, qui vendrait une prestation facturée aux parents, serait source d'une complexité administrative aussi grande pour les assistants maternels, si ce n'est plus.

Graphique 5 : Analyse de commentaires publiés sur des forums d'assistants maternels



Source : https://forum.assistantes-maternelles.net, 7 713 message analysés.
Note : éléments produits avec le soutien d'une intelligence artificielle supervisée, vérifiés par le pôle data de l'IGAS.

Graphique 6 : Analyse de commentaires publiés sur des forums de parents employeurs d'assistants maternels



Source : https://zen-avec-mon-assmat.com, http://www.maminou-lemag.com/forum - 338 messages analysés.
Note : éléments produits avec le soutien d'une intelligence artificielle supervisée, vérifiés par le pôle data de l'IGAS.

2.1.4 La relation de gré à gré contribue à la précarité des assistants maternels

[89] **Par nature, les contrats de travail des assistants maternels salariés de parents employeurs sont destinés à se cumuler et à s'interrompre au bout de quelques années au mieux.** La relation de gré à gré implique pour l'assistant maternel de rechercher soi-même ses contrats, avec un risque de sous-activité chronique insécurisant et la nécessité de dégager du temps hors accueil d'enfants. Le site *monenfant.fr* de la Cnaf et les relais petite enfance sont utiles pour informer les parents sur l'offre disponible (voir annexe 14). Cependant, le recensement exhaustif et actualisé de l'offre des assistants maternels (et micro-crèches) s'avère difficile, souvent lacunaire et parfois redondant en raison d'une mauvaise circulation de l'information entre les différents acteurs publics. Ce manque de visibilité pour les parents complexifie la tâche des assistants maternels.

[90] **Le droit du travail applicable aux assistants maternels prévoit des modalités souples de rupture du contrat de travail.** A l'issue de la période d'essai[193], cette rupture se fait sous le régime du retrait d'enfant par les parents. A la différence d'un licenciement, la rupture pour retrait d'enfant n'a pas à être motivée par une cause réelle et sérieuse[194]. Cette situation, justifiée par la situation particulière de l'employeur, et la difficultés d'accès de salariés aux droits sociaux a pu conduire certains à qualifier la relation de gré à gré d'« *archaïsme* » privant les professionnels de « *nombreuses protections liées au statut de salarié* »[195].

[91] **En cas d'absence de l'enfant pour maladie, la convention collective autorise les parents à ne pas rémunérer l'assistant maternel jusqu'à cinq jours par an** (sous conditions de présenter un certificat médical). Cette possibilité est source de précarité, quand par ailleurs les parents peuvent

[193] L'article L. 1221-25 du code du travail prévoit depuis 2008 un délai de prévenance lors de la rupture en période d'essai. Cet article n'est toutefois pas cité par l'article L. 423-2 du CASF, entrainant une confusion sur l'applicabilité de ce la disposition aux assistants maternels. La Cour d'appel d'Angers (n°21/00106) et celle de Versailles(n°18/05103) ont arbitré dans le sens d'une non-application. La convention collective exige la fourniture d'une lettre de rupture par l'employeur, qui n'a pas à motiver sa lettre (mais peut le faire par correction).
[194] Une notification par courrier recommandé avec avis de réception est suffisante pour rompre le contrat au terme de la période de préavis La rupture ne peut cependant être fondée sur un motif illicite – en violation d'un droit fondamental du travail (discrimination, prise de congés, maternité, atteinte à la vie privée, etc.) - ou abusif (absence de raison valable, caractère vexatoire, intention de nuire, etc.).
[195] Devetter *et al.* (2024), précité. D'après le baromètre 2022 de l'Unsa précité, plus des deux tiers estiment que les parents employeurs ne sont pas assez soucieux de leurs droits sociaux.

souvent bénéficier eux-mêmes de jours de congés rémunérés pour enfant malade[196]. Le code de l'action sociale et des familles prévoit d'ailleurs en son article L. 423-20 le versement d'une indemnité compensatrice à l'ensemble des assistants maternels ; l'article D. 423-18 en restreint toutefois l'application aux seuls employés de personnes morales.

Recommandation n°7 Introduire un délai de carence de trois jours pour la suspension du paiement du salaire de l'assistant maternel en cas d'absence pour enfant malade, à l'instar de ce qui est prévu pour l'accueil collectif.

[92] **Enfin, les retards et impayés représentent un frein important à l'exercice du métier**. Certains assistants maternels déplorent être « *les variables d'ajustement du compte bancaire des parents en fin de mois* », avec des délais de paiement plus ou moins longs[197]. Une meilleure garantie de salaires en cas d'impayés compte parmi les trois raisons principales avancées par les assistants maternels pour attirer dans le métier[198]. Les impayés de salaires sembleraient augmenter ces dernières années, sans qu'il ait été possible à la mission d'objectiver ce point[199]. Une des raisons avancées par les acteurs de terrain réside dans l'interdiction du lissage de la rémunération des congés payés sur l'ensemble de l'année (encadré 11). En tout été de cause, la déclaration à Pajemploi de salaires non versés engendre une impossibilité pour les assistants maternels de toucher les allocations chômage[200]. Les procédures judiciaires pour recouvrement sont lourdes : saisine des Prud'hommes, frais de justice, etc. L'employeur n'étant pas une personne morale, il n'existe par ailleurs aucun recours en cas d'insolvabilité de ce dernier.

[93] **L'adhésion au service *Pajemploi+* permet de sécuriser le versement du salaire de l'assistant maternel et de lui garantir jusqu'à deux mois de salaire en cas d'impayés** (dans la limite de 1 000 euros mensuels). En 2024, moins de 1 % des employeurs déclarant via *Pajemploi+* enregistraient des impayés de salaires[201]. En cas de défaut de versement du salaire, Pajemploi procède à l'avance de la somme due auprès de l'assistant maternel et engage le recouvrement auprès de l'employeur. Une extension de cette garantie à trois mois de salaire a été annoncée dans cadre du plan pour l'accueil individuel du jeune enfant. Au vu du faible taux de reste à recouvrer, le coût de cette nouvelle mesure devrait être maîtrisé[202]. La couverture incomplète de la population des assistants maternels et la possibilité pour les employeurs de sortir à tout moment du dispositif, sans l'accord du salarié, peut en limiter la portée. Le déploiement du crédit d'impôt contemporain devrait à terme réduire

[196] En crèche, en cas de maladie de l'enfant, jusqu'à trois jours de carences s'appliquent pour lesquels les parents sont facturés. Les jours d'absence suivants ne sont pas facturés sous condition de présentation d'un certificat médical. En tout état de cause, la rémunération des professionnels n'est pas influencée par les absences des enfants.

[197] Verbatim issu du questionnaire administré par la mission auprès d'assistants maternels

[198] Les deux autres étant une meilleure reconnaissance du métier et une augmentation du salaire horaire (questionnaire de la mission).

[199] Il est en pratique très difficile de mesurer l'ampleur des situations d'impayés, non identifiables par les services de Pajemploi en l'absence d'adhésion à l'option Pajemploi+. Les entretiens de la mission laissent toutefois penser à une recrudescence des impayés de salaires, dans un contexte de baisse du pouvoir d'achat de la population. Un groupe Facebook *« Assmat impayées révoltées »* réunissait fin octobre 2024 plus de 4 600 membres, selon un article de Candice Santara publié le 31 octobre 2024 sur le site www.lesprodelapetiteenfance.fr.

[200] La déclaration d'un salaire versé dans le dispositif déclaratif Pajemploi sans versement effectif du salaire est constitutive d'une fraude au sens de l'article 441-6 du code pénal. Les montants versés à tort peuvent être recouvrés par Pajemploi, ainsi que les CAF ou MSA et le cas échéant majorés d'une pénalité pour fraude.

[201] Parmi ces employeurs, 86 % avaient des impayés inférieurs à 500 € et 12 % entre 500 et 1 000 € (source : Urssaf service Pajemploi).

[202] Le passage de la garantie de un à deux mois a nécessité deux ETP supplémentaires pour assurer le recouvrement, et s'est accompagné d'une augmentation de 400 000 euros du montant des restes à recouvrer. Fin 2024, le montant des restes à recouvrer s'élève à 4,5M€. Grâce à la mise en place de services proactifs, le taux de recouvrement des impayés salaire est de 57,5 % dès le 1er mois et de 80 % à horizon trois mois. La question de l'apurement des créances salaires restant à l'issue des procédures de recouvrement engagées par Pajemploi doit faire l'objet d'un arbitrage par les pouvoirs publics. Il convient d'identifier l'attributaire qui assumera la charge de ces montants non recouvrés.

les avances de trésorerie pour les parents (et encourager l'adhésion à Pajemploi+), tout comme la mise en œuvre des différents volets de la réforme de la prestation d'accueil du jeune enfant[203].

Recommandation n°8 Elargir à trois mois le dispositif de prise en charge des impayés de salaire (tel qu'annoncé par le gouvernement) et expertiser la faisabilité juridique d'un droit opposable donné au salarié pour l'utilisation du service Pajemploi+, voire une obligation d'adhésion.

Encadré 11 – Rémunération des congés payés

A l'exception de quelques spécificités, le droit commun s'applique pour la rémunération des congés payés des salariés de particuliers employeurs[204]. Il convient de distinguer l'indemnité *compensatrice* de congés payés, versée lors de la rupture du contrat de travail au titre des congés que le salarié n'a pas pu prendre, et l'indemnité *représentative* de congés payés, correspondant à la rémunération que le salarié aurait perçue pour une durée d'accueil égale à celle des congés. Les modalités de versement de cette dernière sont variables. Si la mensualisation est calculée sur une période de 52 semaines, les congés sont rémunérés lorsqu'ils sont pris. Si la mensualisation est calculée sur 46 semaines ou moins – ce qui semble le plus fréquent – la rémunération des congés payés, s'ajoutant au salaire mensuel, peut être versée selon trois modalités : en une seule fois en juin, lors de la prise du congé principal ou au fur et à mesure de la prise des congés. Cette dernière option présente l'avantage d'étaler les dépenses mais oblige à des calculs parfois compliqués. La possibilité d'un paiement mensuel fractionné au 1/12e, permettant de limiter les contraintes de trésorerie en lissant la rémunération sur l'année, a été supprimée dans la nouvelle convention collective.

2.1.5 Les droits en matière de protection sociale sont peu connus des assistants maternels

[94] **Si la protection sociale des assistants maternels est régie en grande partie par le droit commun, force est de constater le besoin d'information de ces derniers sur leurs droits sociaux**[205] (voir annexe 5). Selon le baromètre de l'Unsa réalisé en 2022, 60 % des assistants maternels déclarent ne pas connaître leurs droits en matière de protection sociale et un tiers ne pas connaître la convention collective. Celle-ci prévoit depuis 2005 un régime de prévoyance collective obligatoire, assuré par l'Ircem[206], dont les nombreuses aides demeurent toutefois peu connues (voir annexe 18).

[95] **La prévention des maladies professionnelles doit faire l'objet d'une vigilance particulière,** notamment quant aux troubles musculosquelettiques du fait du portage des enfants[207]. Si la pénibilité physique des conditions de travail est absente des représentations sociales sur ce métier, c'est pourtant, d'après les réponses au questionnaire administré par la mission, la raison principale avancée pour arrêter le métier avant la retraite, à égalité avec le manque de reconnaissance (voir annexe 18)[208]. Les assistants maternels portent en effet plus souvent des charges lourdes que l'ensemble des employés (+ 20 points) et effectuent plus fréquemment des mouvements douloureux ou fatigants (+ 5 points). Près des deux tiers des assistants maternels ressentent des

[203] Afin de limiter les impayés de salaires, la CAF de Seine-et-Marne a initié en 2023 une convention avec le conseil de Prud'hommes de Fontainebleau par laquelle ce dernier s'engage d'une à vérifier que Pajemploi + est connu des justiciables rencontrés en audience et, d'autre part, à inviter les assistants maternels à signaler à la Caf la situation de non-paiement du salaire afin que celle-ci puisse se rapprocher de l'employeur et lui demander de régulariser l'impayé dans un délai d'un mois sous peine de devoir rembourser les aides perçues.
[204] La convention collective prévoit une journée de congé « évènements familiaux » pour le décès d'un ascendant ou descendant en ligne directe. Les femmes bénéficient de deux jours de congés supplémentaires pour chaque enfant de moins de 15 ans au 30 avril de l'année en cours vivant à leur domicile ; lorsqu'elles ont plus de 21 ans, le nombre total de jours de congé (légal et supplémentaire) est limité à trente.
[205] La CPAM des Hauts-de-Seine mène par exemple des campagnes d'informations sur le droit aux indemnités journalières maladie.
[206] Le Groupe Ircem est le Groupe de protection sociale des emplois de la famille et des services à la personne.
[207] J. Curraladas *Lombalgies et Troubles Musculo Squelettiques dans le secteur de la Petite Enfance : Que faire ?* (www.dosetpetitenfance.fr)
[208] Sur les facteurs de pénibilité du métier, voir le dossier d'étude de la Cnaf n°232.

douleurs dans leur activité professionnelle mais 60 % n'effectuent pas de contrôles réguliers de santé au travail ; près des deux tiers déclarent également ne pas s'arrêter en cas de maladie par crainte de perdre leurs contrats, alors même que près de la moitié ne se sentent pas en bonne santé (baromètre Unsa). Il importe donc que la DGCS, la DGT et les partenaires sociaux s'assurent du déploiement effectif du service de médecine du travail, en vigueur au 1er janvier 2025[209], et encouragent le suivi de formations sur la prévention des troubles musculosquelettiques.

[96] **L'indemnisation du chômage est une autre composante importante de la sécurisation des trajectoires professionnelles des assistants maternels**. Fin 2023, environ 140 000 personnes indemnisables à l'assurance chômage étaient inscrites comme recherchant un emploi d'assistant maternel, dont un peu plus de 100 000 en activité[210].

- Les règles de droit commun s'appliquent en grande partie pour le calcul du montant de l'indemnisation ; la situation de multi-employeurs soulève toutefois des enjeux d'équité de traitement avec les autres salariés de personnes morales (calcul du taux de remplacement, durée minimale d'affiliation en heures, possibilité de cumul intégral de l'allocation d'assurance chômage avec les salaires issus des emplois conservés[211], modalités de calcul d'un nouveau droit « révisé » en cas de perte d'un emploi conservé ; voir annexe 5).
- L'ouverture des droits s'avère parfois complexe, notamment en cas de rupture de contrat pour non-paiement des heures travaillées (voir partie 2.1.4). Si cette situation constitue un motif légitime de rupture du contrat de travail donnant lieu à indemnisation chômage, il est toutefois nécessaire de fournir la décision du conseil de prud'hommes condamnant l'employeur à lui verser les sommes dues[212]. Des aménagements de la réglementation de l'Unedic et de la convention collective pourraient être envisagés afin de permettre, sous certaines conditions, d'anticiper l'ouverture des droits à l'assurance chômage dans l'attente de la décision du conseil des prud'hommes (avec possibilité de récupération des sommes versées en cas de non-reconnaissance de la légitimité du motif de démission par le juge).

Recommandation n°9 Expertiser la faisabilité d'une anticipation du versement de l'indemnisation chômage en cas de rupture du contrat de travail au motif de non-paiement du salaire par l'employeur ; revoir les modalités de prise en compte des salaires issus des activités conservées dans le calcul de l'allocation de retour à l'emploi de manière à se rapprocher des règles de droit commun.

[209] Ordonnance n° 2021-611 du 19 mai 2021 relative aux services aux familles. Art. L.423-23-1. du CASF : « *L'assistant maternel employé par un ou plusieurs particuliers bénéficie de la surveillance médicale définie au titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail.* » La loi n° 2021-1018 du 2 août 2021 adapte les règles de droit commun pour tenir compte des spécificités du secteur (art. L. 4625-3 du code du travail). Le suivi médical est assuré « *par le biais de la télésanté sur la base d'un protocole médical national unique et adapté aux spécificités du secteur* ». Depuis le 1er janvier 2025, les particuliers employeurs sont prélevés de 3,2 euros afin de défrayer le salarié du temps de visite médicale

[210] Les personnes indemnisables peuvent momentanément non indemnisées en raison de l'exercice d'une activité, du délai d'attente, d'un différé, etc. L'effectif fournit par France Travail inclut les personnes indemnisables au titre d'une activité d'assistant maternel perdue, ainsi que des personnes indemnisables recherchant un emploi d'assistant maternel dont l'activité perdue est inconnue.

[211] Les salariés de crèche familiale qui perdent un contrat d'accueil ne sont pas concernés par cette disposition car il n'y a pas de rupture de contrat avec leur employeur ; ils bénéficient cependant souvent d'un maintien de salaire ou, dans le cas contraire, d'une indemnité d'attente (article L422-1, L423-28 et D423-20 du CASF).

[212] Lorsqu'un salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture constitue une prise d'acte et produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit d'une démission dans le cas contraire. C'est le juge qui appréciera, en fonction des éléments de preuve des uns et des autres, si le salarié pouvait effectivement légitimement rompre le contrat aux torts de l'employeur. Si l'initiative du salarié est jugée légitime, la prise d'acte produit les effets d'un licenciement et le salarié peut prétendre au paiement d'une indemnité de licenciement et à l'indemnisation chômage. Dans le cas contraire, la prise d'acte produit les effets d'une démission. La règlementation de l'assurance chômage reconnaît le salarié comme « *involontairement privé d'emploi* » lorsque la prise d'acte est motivée par le fait que le salarié n'a pas perçu l'intégralité des sommes qui lui sont dues à titre de salaire, à condition que le conseil de Prud'hommes l'ait constaté en référé (art. 2 du règlement annexé au décret du 26 juillet 2019 relatif au régime d'assurance chômage). Le non-paiement d'un seul mois de salaire justifie la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail par le salarié (C.Cass 6 juillet 2022), tout comme un retard de paiement répété sur une période de cinq mois (C.Cass 30 mai 2018).

2.1.6 L'accès des assistants maternels à la formation professionnelle s'avère trop difficile

[97] **L'évolution des exigences d'accueil auxquelles doivent répondre les professionnels de la petite enfance rend essentiel l'accès à la formation continue**, afin notamment de mettre en pratique auprès des enfants de nouvelles méthodes issues de la recherche. Les études démontrent que le développement professionnel peut favoriser l'apprentissage et le bien-être des enfants[213]. Ce serait le prédicteur le plus fiable et robuste de la qualité des interactions avec les enfants et « *le seul indicateur de qualité structurelle dont on puisse dire actuellement avec un fort degré de confiance qu'il a un effet direct sur le développement des enfants [… notamment] quand les interventions sont étalées sur le long terme* »[214]. Plusieurs études montrent par ailleurs qu'il existe un lien entre la formation continue et le bien-être des professionnels, leur autonomie et la réduction du risque de rotation des effectifs en milieu d'année[215]. La stratégie de lutte contre la pauvreté de 2018 prévoyait ainsi un grand plan de formation des 600 000 professionnels de la petite enfance sur trois ans (avant d'être revu sensiblement à la baisse[216]). Depuis 2021, les premières années d'exercice de tout assistant maternel doivent être mises à profit pour s'engager dans une démarche d'amélioration continue de sa pratique professionnelle, conditionnant l'obtention du premier renouvellement d'agrément[217]. Dans les faits, d'après les entretiens réalisés par la mission, ce critère semble avoir été peu exigé par les services de PMI à ce jour. La présentation d'« *un projet éducatif précisant les objectifs et les réalisations et/ou activités mises en œuvre en application de la charte nationale de l'accueil du jeune enfant* », figurant parmi les démarches possibles d'amélioration des pratiques, pourrait être rendue obligatoire et comporter un volet dédié à la place des parents dans le projet d'accueil.

[98] **Les assistants maternels peuvent se former à leur initiative via le compte personnel de formation (CPF) ou avec l'accord de leur employeur via le plan de développement des compétences.** La gestion de ce dernier relève de la branche, à travers l'opérateur de compétences (Opco)[218] et surtout, de manière atypique, l'association paritaire nationale interbranche (Apni)[219]. Celle-ci a mandaté Iperia – plateforme nationale de professionnalisation issue de la fédération patronale – pour assurer le déploiement de sa politique de formation continue. L'Ufnafaam déplore le fait « *d'avoir identifié un seul acteur qui a tout pouvoir* », limite également pointée par la Cour des comptes ainsi que l'existence de « *liens étroits* » entre cet opérateur et la Fepem « *créant une situation de conflit d'intérêts* »[220].

[99] **Les départs en formation d'assistants maternels dans le cadre du plan de développement des compétences ont fortement progressé depuis 2019**, passant de 47 000 à plus de 70 000 depuis 2022[221] (Graphique 7). En 2023, 68 % des formations financées par la branche émanent d'assistants

[213] OCDE (2021), Petite enfance, grands défis VI « *Il ressort de méta-analyses récentes d'études solidement conçues que la participation à des initiatives de développement professionnel améliore la qualité des processus dans les structures d'EAJE, notamment en renforçant la capacité des enseignants à établir avec les enfants des relations étroites, chaleureuses et attentives, à prévenir et gérer les comportements et à stimuler la réflexion, le raisonnement et le développement du langage chez les enfants* ».
[214] Carbuccia *et al.* (2020), précité.
[215] OCDE (2021), Petite enfance, grands défis VI. Davis, Barrueco et Perry (2020) ; Wolf et al. (2018).
[216] Voir le rapport d'évaluation de la stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté – juillet 2022.
[217] Arrêté du 16 août 2021 relatif à la première demande de renouvellement de l'agrément d'un assistant maternel. Outre le fait de pouvoir justifier de l'engagement dans un parcours de qualification professionnelle, un justificatif de présentation aux épreuves des premières et troisièmes unités professionnelles du CAP AEPE est également demandé.
[218] L'Opco Entreprises de proximité (EP) couvre 54 branches professionnelles (artisanat, professions libérales, et services de proximité).
[219] Créée fin 2018 par les partenaires sociaux du secteur de l'emploi à domicile, l'Apni est une association dédiée à assurer l'interface entre les particuliers employeurs, les salariés et l'ensemble des acteurs « afin de garantir l'effectivité des droits collectifs et garanties sociales des salariés et mutualiser les obligations des employeurs ».
[220] Rapport de la Cour des comptes de février 2025 sur l'Apni.
[221] Chiffres transmis par Iperia, plateforme de formation mandatée par la branche à titre exclusif.

maternels, alors même qu'ils ne représentent que 20 % des salariés couverts[222]. Cette demande de formation en hausse de la part des assistants maternels, confirmée au premier semestre 2024, témoigne d'une demande de professionnalisation du métier. Elle est accompagnée par la montée en puissance des relais petite enfance, dont l'une des missions consiste à faciliter l'accès à la formation continue (recueil des besoins, propositions de formations, constitution de groupes pour inscription collective, etc.). Elle découle également de l'accord de branche de 2020, qui offre à chaque professionnel la possibilité de bénéficier de 58 heures de formation par an, dès la première heure travaillée, avec une allocation de formation de 4,75 euros de l'heure pour toute formation réalisée en dehors de son temps de travail (versée par Iperia).

Graphique 7 : Evolution de l'accès à la formation professionnelle (hors CPF)

Source : Iperia - données au 30/10/2024 pour l'année 2024
Lecture : En 2023, 70 781 départs en formation ont été comptabilisés, pour 52 477 professionnels.

[100] **La forte augmentation de la demande de formations, assortie d'une indemnisation plus généreuse depuis l'accord de 2020, génère des tensions sur les financements se traduisant par une restriction de l'offre.** Pour la deuxième année consécutive, faute de financements suffisants, la branche s'est vu contraindre de restreindre la prise en charge des formations des assistants maternels : entre septembre 2024 et mars 2025, seuls les primo-apprenants ont pu suivre une formation[223] (les compteurs étant remis à zéro au 1er janvier). Dans son communiqué de presse du 11 juillet 2024, Iperia indiquait ainsi que *« la capacité financière (de la branche) a atteint ses limites »*. Les départs en formation avaient déjà été gelés pour quatre mois fin juillet 2023, dans un contexte de baisse de la dotation de France Compétences attribuée à l'Opco (encadré 12).

[222] Bilan 2023 de la politique de professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile ; observatoire de l'emploi à domicile. Les assistants maternels représentent 95% des souhaits de formation exprimés via la plateforme téléphonique d'Iperia.
[223] Hors modules langagiers et Sauveteur et secouriste du travail (SST) pour la période entre juillet et septembre 2024. Communiqué de presse d'Iperia du 26 septembre 2024.

Encadré 12 - Financement de la formation professionnelle des assistants maternels

La formation professionnelle des assistants maternels est financée en grande partie par les cotisations sociales (prises en charge par la branche famille à travers le CMG). Au 1er avril 2024, le montant de la cotisation employeur liée à la formation professionnelle passe de 0,55 % à 0,85 %. Cette hausse s'explique par l'augmentation de la cotisation conventionnelle de 0,40 % à 0,70 %, à laquelle s'ajoute le taux légal de 0,15 %[224]. Une première hausse avait déjà eu lieu en 2019, faisant passer le taux de 0,35 % à 0,55 %. Cette hausse de cotisations est en partie motivée par la baisse en 2022 de la dotation attribuée à l'Opco par France Compétences. Le changement de formule de calcul de distribution des ressources - passant d'un calcul basé sur les effectifs à un calcul basé sur les ETP - joue en défaveur de la branche, qui compte de nombreux salariés à temps partiel. En 2023, le secteur a ainsi reçu 28 millions d'euros de moins qu'anticipé et 26 millions de moins en 2024 (sur une dotation d'environ 100 millions)[225]. Une baisse du niveau de prise en charge des coûts pédagogiques d'environ 20 % de l'heure serait envisagée, ainsi que des critères plus restrictifs pour mieux répartir les formations.

[101] **Rares sont les assistants maternels qui suivent, via le plan de développement des compétences, des formations inscrites au répertoire national des compétences professionnelles**. Les trois thématiques de formations les plus souvent suivies sont (i) sauveteur secouriste du travail (un tiers des formations suivies), (ii) comprendre l'enfant, (iii) accompagner l'enfant au quotidien. Le seul titre à finalité professionnelle inscrit au répertoire national des certifications professionnelles « *Assistant maternel / Garde d'enfant* » représente une faible part de l'ensemble des formations suivies[226]. Pour les formations certifiantes, les assistants maternels peuvent cependant, comme tout salarié, mobiliser leur compte personnel de formation (CPF)[227].

[102] **Si la branche a mis en place des procédures pour garantir la qualité des organismes de formation, il est néanmoins difficile d'objectiver cette dimension qualitative** (voir annexe 6). Selon l'Ufnafaam, « *il subsiste une certaine opacité des processus de décision des labélisations Iperia* ». France Compétences indique pour sa part avoir émis des réserves lors du réenregistrement du titre « assistant maternel / garde d'enfants » en juillet 2023 : le renouvellement n'a été octroyé que pour une durée de trois ans (au lieu de cinq au maximum) estimant que le manque de précision du référentiel sur les actions de formation rendait très difficile de prévoir un niveau de compétence en sortie, et ce d'autant qu'aucun prérequis n'est exigé des candidats[228] (aucune articulation n'est par ailleurs prévue avec le référentiel de la formation initiale).

[103] **De manière générale, le statut de salarié de particuliers employeurs rend complexe l'accès à des formations durant les horaires de travail**. Afin de simplifier l'accès à la formation, la branche a introduit le concept d'« employeur porteur » : il suffit qu'un seul employeur porte la demande de formation pour qu'elle puisse être réalisée. Néanmoins, un tiers des assistants maternels ayant répondu au questionnaire de la mission déclarent ne jamais suivre de formations ; ils ne sont que 10 % à répondre suivre très souvent des formations. Environ 85 % des formations sont réalisées hors

[224] A compter du 1er avril 2024 la cotisation patronale le Fonds d'Information et de Valorisation de l'Emploi à Domicile et de l'Attractivité (FIVED-A) est passée de 0,10 % à 0,40 %.
[225] Les effets pleins de la hausse de cotisation de 2024 seront perçus à partir de 2025.
[226] Moins de 500 certifications. La certification s'acquiert par l'obtention de sept blocs de compétences et la rédaction d'un dossier professionnel soutenu oralement devant le jury. Les deux formations de spécialisation inscrites au répertoire spécifique – *Prise en charge d'un enfant en situation de handicap* et CQP *Travailler en MAM* - sont représentent moins d'une centaine de validation par an.
[227] Selon les données de la Caisses des dépôts et consignations, les formations validées par les assistants maternels concernent en très grande majorité le permis de conduire.
[228] France Compétences soulignait aussi la nécessité d'une meilleure prise en compte des situations de handicap des enfants.

du temps de travail, dont environ 60 % le samedi[229]. Les formations ouvertes à distance - qui portent la totalité de la hausse des formations depuis 2019 - présentent l'avantage de pouvoir être suivies plus facilement en soirée, mais peuvent interroger sur leur niveau de qualité[230]. A titre illustratif, au sein des formations enregistrées via la plateforme téléphonique, 80 % des modules sont demandés en distanciel. Faciliter l'accès à la formation continue sur le temps de travail permettrait de limiter le recours aux formations à distance, ce qui nécessite de faciliter les solutions de replacement des enfants accueillis pour ne pas pénaliser les parents[231]. Un système de délégation d'accueil entre trois ou quatre assistants maternels ayant des places libres sur certains créneaux pourrait être envisagé.

Recommandation n°10 Expérimenter l'attribution aux relais petite enfance d'une mission d'organisation du replacement des enfants accueillis en cas d'absence d'un assistant maternel.

[104] **Au sein des actions de qualification professionnelle, l'analyse des pratiques gagnerait à être davantage développée compte tenu de son intérêt dans l'amélioration de la qualité d'accueil des jeunes enfants**. Elle fait d'ailleurs l'objet d'une mission renforcée pour les relais petite enfance[232]. Le plan pour l'accueil individuel prévoit de demander aux comités départementaux de services aux familles d'assurer dans chaque département la mise en place d'au moins un dispositif d'analyse de la pratique en accueil individuel[233]. Dans les faits, cette démarche repose sur le volontariat des assistants maternels et la moitié déclare n'avoir jamais ou rarement de temps pour échanger sur leurs pratiques professionnelles. Afin de contourner les difficultés organisationnelles vis-à-vis des parents employeurs, la mission préconise de rendre obligatoire le suivi de l'équivalent de deux journées d'analyse des pratiques pour chaque assistant maternel du département, ainsi que d'une journée de formation continue (voir partie 4.3.3). Ces temps de développement professionnel seraient prévus dès la signature du contrat d'accueil avec les parents, au même titre que les congés payés, sans obligation de proposer de solution de remplacement.

Recommandation n°11 Rendre obligatoire pour le renouvellement de l'agrément la participation à deux journées annuelles d'analyse de pratiques professionnelles et une journée annuelle de formation continue, avec communication des dates aux parents dès la signature du contrat.

2.2 Les efforts pour dépasser les tensions avec les services de PMI doivent être encouragés afin d'améliorer la qualité des conditions de travail

2.2.1 La diversité des référentiels sur le territoire est source d'inégalités de traitement dans la délivrance des agréments

[105] **Imposé depuis 1977 dans un souci de protection des mineurs, l'agrément permet de s'assurer des aptitudes éducatives du candidat ainsi que des conditions d'accueil** (voir annexe 3). L'instruction de la demande d'agrément relève de la compétence du conseil départemental. La demande est

[229] Les réponses au questionnaire adressé aux parents montent que 47% ne savent pas si l'assistant maternel suit une formation continue et si 90 % des parents estiment que la formation continue est utile, 28 % ne veulent pas que ce soit durant les heures de travail.
[230] Une proposition de loi a été déposée pour interdire la préparation au CAP AEPE en 100 % distanciel.
[231] Le rapport du HCFEA de 2019 préconisait déjà de « *créer un réseau de remplacement d'accueil des enfants entre assistants maternels et professionnels de la petite enfance pour faciliter les formations de ceux-ci* ».
[232] Plusieurs animateurs de RPE ont souligné la concurrence faite par l'offre d'analyse des pratiques professionnelles proposée par Ipéria, pour laquelle les assistants maternels peuvent bénéficier d'une indemnité en cas de suivi le WE.
[233] Le décret 2022-1772 du 30 décembre 2022 prévoit la possibilité pour les collectivités territoriales de proposer des séances d'analyse de la pratique aux assistants maternels volontaires, à raison de six heures par an.

appréciée au regard du dossier de candidature[234] et d'un ensemble de critères fixés dans un référentiel national. L'instruction de la demande d'agrément doit comprendre au moins un entretien avec le candidat et une visite à son domicile ou à la MAM[235]. Pour le reste, le département est libre d'organiser l'instruction comme il l'entend[236] et peut notamment déléguer cette mission à un organisme privé[237] (encadré 13). L'évaluation dans une même procédure des conditions tenants au candidat et des conditions matérielles d'accueil peut toutefois conduire à ce que des candidats ne disposant pas d'un domicile ou d'un local adéquat mais présentant les aptitudes pour l'accueil de jeunes enfants ne puissent être formés alors qu'ils pourraient utilement assurer des remplacements au domicile d'un assistant maternel en formation, en MAM ou en relais petite enfance par exemple.

Recommandation n°12 Recentrer l'agrément sur les conditions relatives au lieu d'accueil et conserver l'évaluation du projet éducatif comme préalable à l'inscription en formation initiale, dont l'attestation de validation ouvrirait droit à la possibilité d'exercer dans un lieu agréé pour l'accueil individuel sous réserve de la production d'un certificat médical et de l'attestation d'honorabilité.

Encadré 13 - Le recours à un prestataire extérieur pour l'évaluation préalable à l'agrément

Le service de la PMI du département du Nord a externalisé, dans le cadre d'un marché public, l'évaluation préalable et le renouvellement de l'agrément des assistants maternels exerçant à domicile. La prestation comprend l'examen du dossier de demande d'agrément et les visites au domicile du candidat, servant de base au remplissage de la grille d'évaluation construite par la PMI au regard du référentiel de l'agrément.

Selon la direction de la santé et de la prévention, l'externalisation a permis de recentrer l'activité de la PMI sur le contrôle et l'accompagnement individualisé des professionnels de la petite enfance à l'exercice de leur métier. Elle aurait ainsi permis de dégager du temps pour la prévention. Une condition de réussite réside dans la sélection, la formation et l'accompagnement des évaluateurs ainsi que dans la fourniture d'outils méthodologiques adaptés (référentiels précis de visite, outil de suivi de l'activité, etc.)

[106] **L'agrément détermine le nombre d'enfants pouvant être accueillis simultanément, dans la limite de quatre enfants de moins de trois ans** (voire six enfants de manière dérogatoire et si les conditions le permettent)[238]. Après avoir augmenté, fin 2008, de trois à quatre le nombre maximal d'enfants accueillis[239], la loi a ensuite supprimé en 2021 le critère d'âge des enfants dans la

[234] La liste des pièces à joindre est fixée par l'arrêté du 13 juillet 2022 fixant le modèle de formulaire en vue de l'agrément des assistants maternels et la composition du dossier de demande d'agrément. Doivent être joints au CERFA n° 13394*05 : une justification d'identité et de domicile, un certificat médical, des documents relatifs à la sécurité du logement (attestation d'entretien de chaudière, ramonage, constat de risque d'exposition au plomb, etc.), une attestation d'honorabilité.

[235] Les assistants maternels titulaire d'un agrément pour leur domicile et souhaitant exercer en MAM doivent adresser une demande de modification de leur agrément (art L. 424-5 du CASF). L'instruction de la demande portera sur le local où sont accueillis les enfants (il n'est pas prévu de motif de refus tenant à la personne alors que le référentiel précise qu'il est tenu compte de la capacité à travailler en équipe).

[236] La procédure d'instruction doit dans tous les cas se faire de manière la plus respectueuse possible de la vie privée des candidats. Voir réponse ministérielle à la question écrite n° 13329 relative à la présence de chiens dangereux chez l'assistant maternel : « *La réforme de l'agrément des assistants maternels vise à la fois à mettre en œuvre un agrément plus sûr et plus souple pour mieux répondre aux attentes de sécurité et de qualité de l'accueil ainsi qu'aux besoins des familles, tout en organisant une procédure plus respectueuse de la vie privée des candidats* ».

[237] L'article D. 421-7 dispose que « *le président du conseil départemental peut, pour réunir les éléments d'appréciation relatifs aux conditions définies aux 1° et 3° de l'article R. 421-3, faire appel à des personnes morales de droit public ou de droit privé ayant conclu à cet effet convention avec le département* ». Selon le questionnaire administré par la mission aux services de PMI, cette faculté est utilisée sept départements.

[238] Article L. 421-4 du CASF. Le nombre total d'enfants de moins de 11 ans placés sous la responsabilité exclusive de l'assistant maternel pendant les heures où il accueille des enfants en sa qualité d'assistant maternel ne peut excéder six, dont quatre de moins de trois ans. L'agrément précise les modalités selon lesquelles le nombre d'enfants de moins de 11 ans peut être augmenté de manière dérogatoire de deux enfants (dans la limite inchangée de quatre enfants de moins de trois ans). L'article L421-4-1 stipule que « *pour répondre à des besoins spécifiques, le président du conseil départemental peut, si les conditions d'accueil le permettent et à titre dérogatoire, autoriser tout assistant maternel à accueillir en cette qualité plus de quatre enfants simultanément, dans la limite de six mineurs âgés de moins de onze ans au total* ».

[239] La loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux avait fixé le plafond à trois enfants accueillis simultanément (un seul lors du premier agrément), y compris l'éventuel enfant de l'assistant maternel âgé de moins de trois ans, et sauf dérogation accordée par le président du conseil général (pouvant porter le nombre d'enfants à six). La LFSS pour 2008 a porté le nombre d'enfants autorisés à quatre, puis la loi n° 2010-625 du 9 juin 2010 relative à la création des maisons d'assistants maternels a prévu que

définition de ce nombre maximal d'enfants, conduisant à augmenter la capacité d'accueil des assistants maternels. Il relève donc désormais de la responsabilité de l'assistant maternel de veiller à ce que le rythme et les besoins de chaque enfant soient respectés à tout moment. A la connaissance de la mission, les effets de ces dispositions sur la qualité d'accueil ne sont pas évalués, notamment au regard de la littérature internationale établissant un optimum d'encadrement à un professionnel pour trois enfants de moins de deux ans. Certains services de PMI s'avèrent réticents à octroyer des agréments pour quatre enfants indistinctement de leur âge[240]. En tout état de cause, l'adaptation du logement doit désormais être jugée en tenant compte de la possibilité que l'ensemble des enfants accueillis soient en très bas âge, rendant *de facto* plus contraignants les critères d'octroi de l'agrément pour quatre enfants.

[107] **A l'instar du référentiel de formation initiale, le référentiel d'agrément laisse des marges d'interprétation aux services de PMI** (voir annexe 3). Le préambule du référentiel précise que *« les recommandations et limitations éventuellement formulées par le service départemental de protection maternelle et infantile doivent être proportionnées à l'objectif recherché, qui est de garantir la santé, la sécurité et l'épanouissement des jeunes enfants accueillis chez l'assistant maternel en tenant compte de leur nombre et de leur âge »* [241]. D'après le questionnaire réalisé par la mission IGAS auprès des services de PMI, 70 % déclarent avoir établi des référentiels spécifiques à leur département pour compléter les dispositions prévues par la loi (guides, circulaires, etc.)[242]. Selon l'Ufnafaam, les départements peuvent parfois contourner certaines dispositions réglementaires : par exemple, si la notion d'âge a bien été retirée des critères d'agrément, elle est parfois remplacée par des périphrases ou qualificatifs tels que « périscolaires » ou « ayant acquis la marche » ; l'objection du conseil départemental au nombre d'enfants demandés pour l'agrément serait en outre « *très rarement justifiée par écrit puisqu'ils appellent le plus souvent les candidats pour leur indiquer de refaire une demande en y baissant le nombre d'enfants* »[243].

[108] **Les critères exigés peuvent varier d'un département à l'autre, mais également d'un secteur de PMI à l'autre, voire d'un professionnel à l'autre** : « *tout dépend des inspectrices ; peu importe les lois au niveau national car au local il y a trop de différences ; par exemple une inspectrice de PMI tolère des lits parapluie alors qu'une autre les refusera* »[244]. La délivrance de l'agrément en tant que « *passeport* » vers la professionnalisation comporte en effet une ambigüité sur le niveau d'exigence attendu : selon certains services, « *on ne peut attendre d'un candidat que son logement soit déjà entièrement aux normes* ». Le pourcentage de candidats ayant obtenu l'agrément est très variable selon les départements, de 36 % à 98 % sur les deux dernières années, sans qu'il soit possible d'isoler

l'agrément initial soit d'emblée délivré pour deux enfants (au lieu d'un seul) si les conditions d'accueil le permettent. L'agrément est désormais fixé « par défaut » à quatre enfants accueillis simultanément et à deux enfants au minimum pour l'agrément initial, sauf si les conditions d'accueil ne le permettent pas.

[240] Une crèche familiale rencontrée par la mission souligne une « *frilosité de la PMI pour les nouveaux agréments et les extensions* » et l'« *application de restrictions contraires au CASF* ».

[241] Jusqu'en 2010, il pouvait « par une décision motivée et à titre dérogatoire, adapter les critères d'agrément pour répondre à des besoins spécifiques ». Afin d'harmoniser les pratiques des conseils départementaux, cette mention a été supprimée tandis que des dispositions ont été précisées et complétées au fil du temps : définition en 2012 d'un référentiel national approuvé par décret en Conseil d'Etat, mise en place d'un formulaire d'agrément de plus en plus précis, introduction en 2021 de la mention légale selon laquelle un refus d'agrément ne peut être fondé, selon le cas, sur des exigences autres que celles fixées par la loi (exigences fixées au III de l'article L. 214-1-1, aux quatrième, cinquième et sixième alinéas de l'article L. 421-3 et par le référentiel).

[242] Le site de France Compétences conforte cette diversité en mentionnant à propos du titre d'assistant maternel que « *La prise en charge de l'enfant à son domicile est soumise à certaines exigences variables d'un département à un autre et peuvent concerner par exemple le droit ou non à donner le bain de l'enfant* ».

[243] En cas de refus d'agrément, un recours gracieux peut être exercé auprès du président du conseil départemental, suivi d'un recours contentieux auprès du tribunal administratif. Le questionnaire de la mission auprès des PMI montre une grande variabilité dans la fréquence des recours contentieux, certains départements pouvant afficher une absence totale de recours quand d'autres affichent un taux de 25 % de contestation des décisions de refus total ou partiel d'agrément en 2023.

[244] Verbatim issu du questionnaire de la mission auprès des assistants maternels.

la part due aux profils des candidats et celle due aux pratiques des services de PMI. En tout état de cause, la non-validation de l'entretien préalable, notamment pour mauvaise maîtrise du français, ressort comme la première cause de refus d'agrément, loin devant les conditions de logement.

Recommandation n°13 Définir un référentiel bâtimentaire de l'accueil à domicile plus précis que l'actuel référentiel de l'agrément et réintroduire un critère d'âge des enfants dans le nombre maximal d'enfants autorisés par l'agrément au regard des conditions d'accueil.

[109] **Jugée déstabilisante par beaucoup d'assistants maternels rencontrés par la mission, cette incertitude relative aux exigences de la PMI génère une forte demande d'harmonisation**. Celle-ci est nécessaire pour garantir une égalité de traitement des candidats, tout en sécurisant les démarches engagées par ces derniers pour l'obtention de l'agrément. La définition de référentiels nationaux d'application de la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant[245] et la mise en place d'un cadre national de rencontres des services de PMI en matière d'accueil du jeune enfant, prévue par le plan d'urgence pour l'accueil individuel, devraient limiter les écarts d'appréciation d'un département à l'autre et de partager les expériences inspirantes. Des grilles nationales d'entretien d'évaluation pourraient être diffusées pour l'instruction de l'agrément. Si le syndicat national des médecins de PMI considère que le référentiel permet d'identifier clairement les motifs de délivrance ou de refus d'agrément, il reconnaît que « *se pose la question d'objectiver ces critères lors des entretiens d'agrément et des temps d'observation et de dialogue sur la pratique des assistantes maternelles une fois agréées* ». Il invite à mettre en place une formation spécifique des équipes de PMI chargées de l'accueil à domicile, et à s'assurer de la capacité de celles-ci à mener des entretiens d'évaluation.

Recommandation n°14 Rendre obligatoire pour les équipes de PMI en charge du suivi des modes d'accueil du jeune enfant le suivi d'une formation aux modalités d'évaluation et de contrôle, dont le contenu serait commun à l'ensemble du territoire.

2.2.2 La grande variabilité des contrôles suscite une frustration des assistants maternels

[110] **Il relève des compétences de la PMI de s'assurer que les conditions d'accueil exigées pour la délivrance de l'agrément demeurent remplies durant la durée de validité de celui-ci**. Si les conditions de l'agrément cessent d'être remplies, le président du conseil départemental peut, après avis d'une commission consultative paritaire départementale, modifier le contenu de l'agrément ou procéder à son retrait et, en cas d'urgence, procéder à une suspension[246]. Le nombre de retraits d'agrément apparaît très variable selon les départements, sans qu'aucun suivi ne soit assuré de manière consolidée au niveau national. Si la loi du 7 février 2022 a confié à France enfance protégée la gestion d'une base nationale des agréments, aucun décret d'application n'a été pris en Conseil d'Etat à ce jour. Ce retard est d'autant plus regrettable qu'une tolérance est appliquée à l'heure actuelle pour les conseils départementaux ne respectant pas l'obligation de communiquer

[245] En application de la loi pour le plein emploi, l'article L.214-1-1 du code de l'action sociale et des familles dispose que la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant « *établit les principes applicables à l'accueil du jeune enfant, qui sont déclinés dans des référentiels nationaux* ».
[246] Le décret n° 2025-207 du 3 mars 2025 relatif aux modalités de délivrance d'un nouvel agrément après un retrait stipule que, en cas de retrait d'agrément motivé par des faits de violences résultant d'atteintes à l'intégrité physique ou psychique de mineurs accueillis, une durée de six mois minimum est nécessaire avant de pouvoir déposer une nouvelle demande d'agrément à compte de la date de notification de la décision de retrait. Si ces faits donnent lieu à des poursuites pénales, ce délai est étendu à deux ans (sauf en cas d'ordonnance de non-lieu ou de décision définitive de relaxe ou d'acquittement). Le Conseil d'Etat a en effet souligné l'impossibilité juridique de lier, sans limite temporelle raisonnable, la procédure d'agrément et les poursuites pénales. Le président du conseil départemental conserve cependant son pouvoir d'appréciation et peut tenir compte du précédent retrait pour refuser la délivrance de l'agrément. En particulier, chaque nouvelle demande d'agrément doit être accompagnée d'une attestation d'honorabilité.

à Pajemploi les créations, suspensions et mouvements d'agrément d'assistants maternels[247] (voir annexe 15). Une telle remontée automatique des informations sur les agréments permettrait de constituer une base nationale, qui serait transmise à France Protégée pour rapprochement avec la base nationale des agréments familiaux.

Recommandation n°15 Prendre en Conseil d'Etat le décret d'application de création d'une base nationale des agréments d'assistants maternels, permettant aux conseils départementaux d'être informés des antécédents des personnes sollicitant l'agrément auprès de leurs services.

[111] **Près de la moitié des services de PMI ayant répondu au questionnaire de la mission estiment que l'accueil des enfants par les assistants maternels présente un risque en matière de sécurité ou de qualité d'accueil**. Un des principaux risques identifiés concerne des négligences fréquemment répétées et le non-respect des mesures de prévention de la mort inopinée du nourrisson, suivi par la sécurité des logements et la prévention des accidents. L'assistant maternel a l'obligation d'informer le conseil départemental des accidents graves et décès concernant les enfants accueillis[248], de même que pour tout employeur qui retire un enfant pour suspicion de danger ou mauvaise qualité d'accueil. Seuls cinq départements ont déclaré à la mission ne pas recevoir d'alerte de parents sur la qualité d'accueil.

[112] **Les modalités d'organisation interne des contrôles diffèrent d'un département à l'autre, dans un contexte de forte contrainte sur les effectifs.** Le rapport de 2019 de la députée Michèle Peyron montrait une attrition des ressources des PMI, avec un déficit de médecins et de puéricultrices, et une augmentation du poids des missions non sanitaires[249]. Afin de sanctuariser du temps pour les missions de contrôle de l'accueil des jeunes enfants, certains conseils départementaux ont fait le choix, comme pour l'organisation de la formation initiale, de sous-traiter à un prestataire externe une partie de l'instruction des agréments ; d'autres ont fait le choix de confier le suivi des modes d'accueil à un service départemental dédié indépendant de la PMI[250].

[113] **La fréquence des contrôles apparaît inégale selon les départements.** Les missions de contrôle et surveillance des assistants maternels prévus par l'article L2111-1 du code de la santé publique ne font pas l'objet de disposition réglementaire relative aux modalités de mise en œuvre. Si 60 % des départements déclarent contrôler les assistants maternels à domicile au moins une fois tous les deux ans (dont 20 % tous les ans), 20 % déclarent ne les contrôler qu'une fois tous les cinq ans au mieux. Les contrôles sont généralement plus fréquents pour les MAM : près de la moitié des départements déclarent les contrôler au moins une fois par an. Du côté des assistants maternels ayant répondu au questionnaire de la mission, un quart déclarent n'avoir jamais eu de contrôle tandis qu'un tiers se disent contrôlés au moins une fois par an. Ces contrôles ne prennent pas

[247] Article 4 de l'ordonnance n°2015-682 du 18 juin 2015

[248] Source : site de l'Urssaf service Pajemploi. Par ailleurs, un seul département a déclaré à la mission avoir mis en place un outil départemental à destination des professionnels permettant la déclaration des incidents. Huit départements ont répondu avoir mis en place un formulaire/fiche de déclaration d'accident. Un département a déclaré avoir mis en place un fiche interne de liaison entre professionnels.

[249] Le rapport soulignait que « *le financement local de la PMI par les départements s'est fait au fil de l'eau, de manière inégale, et parfois insuffisante, la PMI étant, faute de financement fléché, en concurrence avec des dépenses obligatoires très dynamiques, notamment les allocations individuelles de solidarité ; la tendance qui se dégage – avec de fortes disparités locales – est celle d'une érosion des moyens de la PMI de l'ordre de -25 % en 10 ans ; confrontée à un déficit croissant de médecins, la PMI a vu ses missions législatives non sanitaires s'accumuler, ce qui a conduit à réduire les moyens dévolus à la prévention alors même que les évolutions sociétales en cours auraient plutôt nécessité de les renforcer (demande accrue de soutien à la parentalité, augmentation de la pauvreté, augmentation des troubles du comportement, familles migrantes sans couverture sociale etc.)* […] *Au total, 30 % à 40 % des moyens humains sont donc « dérivés » du cœur de métier préventif de la PMI, obligeant les équipes à pratiquer un hyper-ciblage sur les publics les plus vulnérables et les enfants les plus jeunes* ».

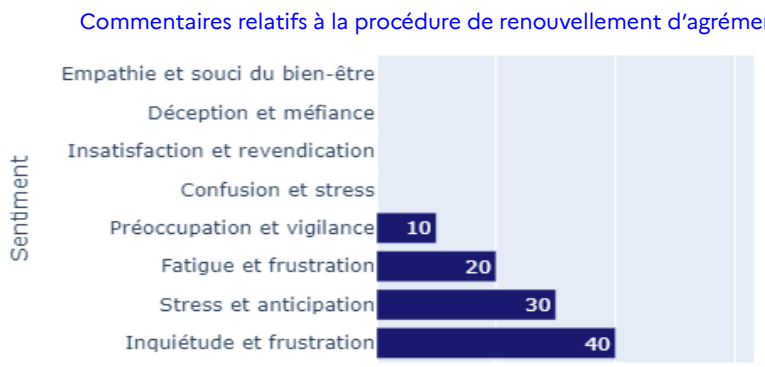
[250] Dans les Hauts-de-Seine, un service des modes d'accueil de la petite enfance a été créé au sein de la direction enfance adolescence et famille. Trois équipes de secteur couvrent le territoire, comprenant chacune une unité dédiée à l'accueil individuel. Ces dernières ont pour objectif des réaliser des visites inopinées chez les assistants maternels exerçant à domicile et en MAM.

toujours la forme d'une visite à domicile (mais d'un échange téléphonique ou par mél pour un tiers des répondants). Seules 15 % des répondants déclarent des visites inopinées. De même pour les procédures de renouvellement, il arrive que la visite à domicile n'ait pas lieu (6 % des assistants maternels interrogés)[251]. Le syndicat national des médecins de PMI souligne pourtant que le contrôle des assistants maternels devrait être suffisamment régulier, *« idéalement aller vers une périodicité annuelle et comporter deux volets, programmé et inopiné* » d'une part, et que les professionnels de PMI chargés du contrôle « *doivent être formés aux modalités et procédures de contrôle* » d'autre part[252].

2.2.3 La focalisation sur les enjeux sécuritaires se fait au détriment de l'accompagnement à l'amélioration des pratiques professionnelles

[114] **Une part des assistants maternels fait état d'un manque de reconnaissance professionnelle de la part des agents de la PMI, qui s'attacheraient moins aux pratiques relatives à l'épanouissement de l'enfant qu'aux enjeux sanitaires et sécuritaires**[253]**.** Les assistants maternels ne contestent pas l'utilité des contrôles pour détecter les comportements inappropriés et veiller au respect des règles de sécurité et de bien-être de l'enfant. D'après les réponses au questionnaire de la mission, deux tiers des assistants maternels jugent leurs relations avec la PMI « *bonnes* » ou « très *bonnes* », avec des professionnelles *« bienveillantes et compétentes »* (voir annexe 18). La moitié se sentent très libres de contacter leur référent PMI ; plus d'un tiers se sentent relativement libres mais ne le font que si c'est vraiment nécessaire. Cependant, une incompréhension se manifeste chez certains assistants maternels quant aux modalités que peuvent parfois prendre ces contrôles, avec le sentiment d'une forme défiance de la part des inspecteurs. C'est en particulier le cas des demandes d'aménagement de l'espace d'accueil, parfois perçues comme pointilleuses : « *je ressens chez certains agents de la PMI un abus de pouvoir* », « *la PMI est trop rigide* », « *on mesure la hauteur de la fenêtre sans noter que je développe des activités de relaxation* ». La direction d'une crèche familiale déplore que les assistantes maternelles « *se sentent mises en difficulté, dévalorisées* » par les services de PMI. Les forums en ligne peuvent alors servir d'exutoire (Graphique 8).

Graphique 8 : Analyse de commentaires publiés sur des forums d'assistants maternels



Source : https://forum.assistantes-maternelles.net, 7 713 messages
Note : éléments produits avec le soutien d'une intelligence artificielle supervisée, vérifiés par le pôle data de l'IGAS.

[251] En vertu de l'article D421-20 du CASF, les dispositions des articles R. 421-3, D. 421-4 à D. 421-16 sont applicables aux demandes de renouvellement d'agrément des assistants maternels, dont l'instruction se déroule donc dans les mêmes conditions que l'agrément initial.
[252] Contribution du SNMPMI de 2023 réalisée dans le cadre du comité de pilotage sur la qualité d'accueil de la petite enfance.
[253] Dans son récent rapport sur la politique d'accueil du jeune enfant, la Cour des Comptes relève que « *les contrôles des modes d'accueil réalisés par les services de protection maternelle et infantile des départements […] ne prennent pas suffisamment en compte des critères de qualité d'accueil et ne permettent pas une évaluation comparée de la qualité de l'offre* ».

Encadré 14 - La qualité d'accueil dans la réglementation

La réglementation des modes d'accueil a progressivement été enrichie avec des dispositions relative à la qualité d'accueil pour l'épanouissement des jeunes enfants (taux d'encadrement, formation, projet éducatif, analyse des pratiques professionnelles).

L'ordonnance du 13 mai 2021 sur les services aux familles et son exposé des motifs mettent l'accent sur l'attention à porter au bien-être des enfants, tandis que l'arrêté du 23 septembre 2021 fait de la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant une référence commune à tous les modes d'accueil en matière de développement de l'enfant. Le référentiel national de la qualité (et les guides de contrôle afférents) vise à permettre de décliner les principes d'un accueil de qualité. S'agissant plus spécifiquement des MAM, une charte qualité a été élaborée par la branche famille en 2017, sans toutefois revêtir de valeur réglementaire (sa signature est nécessaire à l'obtention de certaines aides de la CAF).

L'article 18 de la loi pour le plein emploi a par ailleurs réorganisé les contrôles en donnant plus de pouvoir au préfet. Un plan départemental d'inspection et de contrôle des modes d'accueil de jeunes enfants doit être élaboré par le préfet en coordination avec le département et la caisse d'allocations familiales. Les établissements d'accueil du jeune enfant sont désormais évalués au minimum tous les cinq ans et leur autorisation est valable pour une durée de 15 ans renouvelable.

Au niveau européen, la dernière décennie a vu émerger une prise de conscience de l'importance de l'investissement dans la petite enfance, tant au niveau de la Commission européenne[254] que du Conseil, qui rappelle que « *tous les enfants ont le droit à des services d'EAJE abordables et de bonne qualité* » et propose un cadre de qualité pour l'accueil du jeune enfant devant établir une compréhension commune de la bonne qualité dans tous les États membres de l'Union européenne[255] (voir annexe 10).

[115] **L'ambition portée par certains services de PMI de renforcer leur mission de suivi ou d'accompagnement des assistants maternels, prévue par la loi[256], se heurte à des contraintes de ressources humaines**[257]. L'Ufnafaam fait le constat que « *face aux missions plurielles des services de PMI l'accompagnement fait défaut auprès des assistantes maternelles* ». Confrontés à une diminution du personnel, la priorité est donnée aux contrôles. D'après les réponses au questionnaire de la mission, un quart des assistants maternels n'ont jamais de contact avec les agents de PMI en dehors de la procédure d'agrément et un tiers au maximum tous les deux ans. Lorsqu'ils ont lieu, ces contacts se déroulent en majorité sous forme de visites programmées au domicile du professionnel. Les appréciations portées par les inspecteurs de la PMI sur les compétences de l'assistant maternel ne font pas l'objet d'un envoi systématique de compte-rendu d'entretien à l'intéressé (seuls 5 % des services de PMI d'après les réponses au questionnaire de la mission).

Recommandation n°16 Prévoir l'obligation d'un envoi systématique des comptes-rendus de visites réalisées dans le cadre d'un contrôle ou renouvellement d'agrément.

[254] COM(2017) 673 final Renforcer l'identité européenne par l'éducation et la culture. La publication en 2014 d'une proposition de principes clés pour un cadre de qualité a été le premier texte établi par des experts de 25 pays sur la qualité de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance, comportant dix observations. Le Parlement européen, dans sa résolution du 14 septembre 2017 sur une nouvelle stratégie en matière de compétences pour l'Europe), invite les États membres à améliorer la qualité de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance tout en y élargissant l'accès, à remédier au manque d'infrastructures proposant des services d'accueil des enfants accessibles et de qualité pour tous les niveaux de revenus.

[255] Recommandation de 2019 sur les systèmes d'éducation et d'accueil de la petite enfance de haute qualité (2019/C 189/02). En juin 2021, l'adoption par le Conseil d'une recommandation établissant une « garantie européenne pour l'enfance » vise à prévenir l'exclusion sociale des enfants exposés au risque de pauvreté, en s'appuyant sur le socle des droits sociaux fondamentaux

[256] Article L. 421-17-1 du CASF.

[257] Amrous N. (2022), Protection maternelle et infantile (PMI) : un recul de l'activité et une forte baisse des effectifs de médecins entre 2016 et 2019, *Études et Résultats*, n° 1227, Drees.

[116] **La conciliation des volets de contrôle et d'accompagnement est par ailleurs complexe**. Certains assistants maternels disent hésiter à demander conseil aux services de PMI par crainte d'apparaître insuffisamment compétents. La crèche familiale offre à cet égard l'opportunité d'un suivi par le personnel de direction de la crèche[258], dissociant les missions de contrôle, dévolues à la PMI, de celles d'accompagnement des pratiques professionnelles, dévolues à l'employeur (voir partie 3). Seuls 10 % des services de PMI se déclarent cependant favorables à centrer leurs missions exclusivement sur le respect de l'agrément, en attribuant l'accompagnement à une autre instance : le lien opérationnel entre les deux fonctions est l'argument avancé pour ne pas les séparer (une visite de suivi pouvant être l'occasion d'identifier un problème grave et, à l'inverse, un contrôle pouvant conduire à apporter des conseils). Une spécialisation des équipes au sein de la PMI (entre puéricultrices et EJE par exemple), bien que recueillant davantage d'avis favorables que le recentrage exclusif sur le contrôle de l'agrément, se heurte en pratique aux mêmes difficultés ainsi qu'à un manque de ressources humaines. Dans ce contexte, certains services de PMI ont mis en place des actions visant à améliorer les pratiques d'accompagnement sans modifier les organisations. A titre illustratif, le service de PMI de la Seine-Saint-Denis a recruté un juriste afin de clarifier la responsabilité juridique des inspecteurs de la PMI, permettant de limiter les postures qui seraient excessivement pointilleuses ; il a également institué la production d'un rapport écrit sur les visites de contrôle, servant de support à la discussion collégiale en commission d'agrément et contraignant l'inspecteur à étayer son avis.

2.3 Le manque d'accompagnement des professionnels et des familles peut encore constituer un frein, malgré de notables progrès

2.3.1 Un élargissement des missions des relais petite enfance permettrait de sécuriser l'activité de certains professionnels mais nécessiterait de renforcer leurs moyens

[117] **Les trois premières années d'activité des assistants maternels sont sujettes à des abandons de la profession et doivent faire l'objet à ce titre d'une attention particulière**[259]. Si la mission n'a pas été en mesure d'objectiver et mesurer les facteurs d'abandons, les entretiens suggèrent une difficulté à trouver des familles et, dans une moindre mesure, une déception face à la réalité du métier. Une place plus grande faite à l'immersion durant la période de formation permettrait de limiter les déceptions[260]. Concernant les débutants dans le métier, la commission européenne comme l'OCDE soulignent qu'il est « *essentiel d'offrir un soutien individuel assorti d'un retour d'information par le biais d'un processus d'accompagnement ou de mentorat* »[261]. En apportant un regard d'un pair expérimenté, le tutorat permet d'identifier et de réagir aux signaux faibles dans l'épanouissement des enfants accueillis, et de prévenir ainsi des situations à risque. Cela requiert toutefois un soutien institutionnel au niveau local, avec la mise en place d'une organisation pour la prise en charge des enfants accueillis par l'assistant maternel « tuteur », en s'appuyant notamment sur les relais petite enfance[262].

[258] Article L. 421-17-1 du CASF
[259] Exploitation des réponses au questionnaire adressé par la mission aux services de PMI.
[260] Le rapport Giampino de 2016 préconisait « *que soit encouragées et clarifiées les conditions juridiques de l'accueil de stagiaires en MAM et chez les assistant-e-s maternel-le-s, moyennant des conditions d'expérience et l'accord de la PMI* ».
[261] OCDE (2021) ; Connors (2019) ; Egert, Fukkink et Eckhardt (2018) ; Markussen-Brown *et al.* (2017). La commission européenne préconise de prévoir une période d'insertion et/ou un tutorat pour les arrivants dans la profession.
[262] Le centre d'étude et de conseil petite enfance Sajesses a développé une expérimentation en ce sens.

[118] **Les assistants maternels semblent se trouver relativement démunis pour exercer la fonction de soutien à la parentalité, sur lesquels ils sont de plus en plus attendus**. Les professionnels de l'accueil du jeune enfant sont en effet des interlocuteurs naturels des parents, auprès de qui ces derniers viennent chercher des réponses à leurs questions. Les relais petite enfance apparaissent comme l'instance privilégiée pour accompagner les professionnels sur ce volet. La posture à adopter face aux parents, telle que présentée dans le référentiel sur la qualité d'accueil, pourrait être abordée systématiquement dans le cadre des exercices d'analyse de pratiques professionnelles ou faire l'objet d'ateliers dédiés.

[119] **Afin de garantir un accompagnement de qualité, il apparaît nécessaire de former systématiquement les animateurs de relais petite enfance aux problématiques propres au métier d'assistant maternel**. Un diplôme d'éducateur de jeunes enfants ou d'infirmier puériculteur ne garantit pas une connaissance des enjeux propres au métier. Les entretiens réalisés par la mission avec les collectivités et les relais petites enfance font ressortir le sentiment d'un périmètre trop large des missions attendues d'un animateur de relais, ce qui engendrerait des difficultés de recrutement. A cet égard, le référentiel des relais petite enfance gagnerait à être clarifié sur la possibilité de recruter plusieurs profils différents pour un même ETP.

[120] **De manière générale, les difficultés à respecter la trajectoire de créations de relais petite enfance doivent faire l'objet d'une attention particulière**. Afin de permettre un accès à ces structures dans des conditions satisfaisantes, les relais avec un champ d'intervention géographique large et organisés de façon « itinérante » doivent être privilégiés (avec des permanences hors des murs du lieu d'accueil principal mais aussi avec des véhicules permettant de se déplacer dans les zones isolées, tel que le Petit Bus à Paris). Des ETP supplémentaires d'animateurs pourraient s'avérer nécessaires – au-delà des 440 ETP déjà prévus la COG avec une enveloppe de 27M€ – afin de permettre un élargissement des missions en matière d'accompagnement des assistants maternels.

Recommandation n°17 Systématiser le suivi par les animateurs de relais petite enfance d'une formation préalable à leur prise de poste ; élargir leurs missions pour prendre en charge l'organisation de tutorat des assistants maternels ayant des besoins d'accompagnement.

2.3.2 Malgré des efforts de lisibilité, la complexité du droit demeure largement supportée par les familles et les assistants maternels, source d'inégalité d'accès au service public

[121] **La possibilité pour les RPE d'« *accomplir des formalités administratives et des déclarations sociales et fiscales liées à l'emploi des assistants maternels* », introduite par la loi pour le plein emploi, suscite de nombreuses réserve**s[263]. Les organisations syndicales représentatives et les associations d'assistants maternels ont désapprouvé officiellement cette disposition[264]. La fonction d'accompagnement relative à la relation contractuelle doit être circonscrite aux compétences des animateurs. Si ces derniers sont bien régulièrement amenés à « *expliquer les règles du contrat de travail et de la convention collective* », il s'agit uniquement d'une information de premier niveau. Outre l'absence très fréquente de juriste parmi les équipes du relais, une telle évolution pose la difficulté de conserver une position de neutralité entre l'employeur et le salarié dès lors que cela nécessite de s'immiscer dans la relation contractuelle.

[263] Article L214-2-1 du CASF. En réponse aux inquiétudes émises par les représentants des professionnels de l'accueil individuel, l'article 17 du projet de loi sur le Plein emploi a introduit la nécessité d'un accord conjoint des parents et des assistants maternels.
[264] L. Delhon (2023) « Les organisations représentatives vent debout contre la transformation des RPE en service mandataire », *L'assmat*.

[122] **Les outils d'information à destination des familles et des professionnels ont été fortement développés par les acteurs institutionnels**. Parents et assistants maternels disposent de nombreuses informations en ligne sur les sites *Monenfant.fr* de la Cnaf et *Pajemploi.urssaf.fr* de l'Acoss (avec l'application mobile afférente). Fin 2023, la branche professionnelle a pour sa part créé le portail *France Emploi à Domicile,* dont la vocation à terme est de servir d'appui juridique en ligne (simulateurs, contrats de travail, etc.). Les services des Deets peuvent également mobilisés dans certains territoires[265], ce qui nécessite parfois pour eux de recourir aux services de la Fepem.

[123] **Afin de soutenir l'activité des relais petite enfance, la Cnaf a développé des partenariats, notamment avec la Fepem**. Initiée en 2017 et reconduite en 2024, la convention avec la Fepem indique s'inscrire dans le cadre du déploiement du service public de la petite enfance, en renforçant « *l'outillage et l'accompagnement des RPE* »[266] (voir annexe 16). Certaines CAF ont par ailleurs développé localement des partenariats financiers[267], leur permettant notamment de bénéficier d'une ligne téléphonique de réponse aux questions juridiques des animateurs de relais petite enfance, très appréciée de ces derniers (encadré 15). Deux associations d'assistants maternels ont également signé des conventions avec la Cnaf pour la période 2024-2027 : l'Ufnafaam et l'Anamaf[268]. Ces récents soutiens de la branche famille demeurent toutefois relativement faibles par rapport à ceux apportés à la Fepem[269], ce qui a pu conduire certaines associations à dénoncer un *« quasi-monopole »* de la Fepem mettant en cause la neutralité des informations délivrées[270]. La Cnaf a répondu à la mission être « *vigilante à associer dans ses échanges les syndicats des salariés assistants maternels, notamment dans le comité des partenaires Petite enfance ou à travers de temps de travail bilatéraux dédiés* ».

Encadré 15 - Convention départementale entre la CAF du Nord et la Fepem

Dans le cadre de sa politique d'action sociale, le conseil d'administration de la CAF du Nord a signé une convention avec la Fepem couvrant la période 2021-2024. Avec un montant maximal de 132 000 euros sur quatre ans, la Fepem est chargée d'accompagner les animateurs de relais petite enfance dans leurs missions d'information sur l'accueil individuel : organisation de huit sessions de formation d'un format de trois heures (dispensées par un juriste), accès à une ligne téléphonique dédiée (dans la limite de 575 appels par an), espace ressources (veille juridique, dossiers thématiques), forum internet de questions/réponses.

Source : convention CAF du Nord – Fepem signée le 3 septembre 2021.

[124] **Les sites privés lucratifs se multiplient par ailleurs et trouvent un écho important chez les parents et les assistants maternels**[271]. Les syndicats et associations jouent également un rôle de conseil et d'appui aux assistants maternels et aux parents employeurs, le plus souvent réservé à leurs adhérents ou facturé au service rendu.

[125] **Cette multitude d'interlocuteurs, ayant pour certains des intérêts commerciaux, pose la question de l'égalité d'accès au service public** et de l'amélioration des sites d'information publics

[265] C'est le cas dans certains départements rencontrés par la mission (Hauts-de-Seine et Haute-Savoie notamment), où les RPE orientent les parents vers les services de l'Etat. Dans certaines communes de grande taille, le service de consultation juridique proposé aux administrés peut également être sollicité par les parents et les assistants maternels pour des conseils relatifs au contrat de travail.

[266] Ainsi, le service « Forum Pro » déployé en 2024 par la Fepem permet aux animateurs de RPE d'accéder à une communauté numérique de partage d'informations juridiques

[267] Le site d'information *l'Assmat.fr* mentionne (31 janvier 2023) : « selon la FEPEM, 26 conventions sont actuellement actives, ce qui concerne donc un peu moins d'un tiers des CAF. » Par exemple, en Gironde, dans le Nord, les Yvelines, la Vendée, le Calvados, etc.

[268] Association nationale des assistantes maternelles et accueillants familiaux.

[269] Un financement annuel de 27 k€ est prévu pour l'Ufnafaam et 24 k€ pour l'Anamaaf.

[270] L. Delhon, Convention FEPEM-CNAF : un « monopole » dénoncé par l'Ufnafaam et des syndicats, publié dans l'Assmat.fr le 6 février 2024.

[271] Duclos (2018) L'Internet des assistantes maternelles - Un outil pour faire vivre le métier - Réseaux 2018/2

tels que Pajemploi et *Monenfant.fr* (voir annexe 14). Il ressort des réponses au questionnaire adressé aux parents que moins de 5 % d'entre eux ont trouvé leur assistant maternel en cherchant sur le site *Monenfant.fr*. L'enjeu est de rendre ces sites plus complets et ergonomiques afin d'offrir une information neutre et fiable, répondant au besoin de lisibilité juridique de la relation d'emploi des assistants maternels salariés de particuliers employeurs ainsi que de lisibilité de l'offre d'accueil disponible. La question de l'articulation avec les perspectives d'évolution du portail « France emploi domicile » développé par la branche devra être posée. En tout état de cause, un volet dédié aux MAM devrait être prévu compte tenu de la complexité supplémentaire de ce mode d'accueil.

2.3.3 Les études soulignent l'importance d'un accompagnement spécifique des MAM pour favoriser leur qualité d'accueil et leur pérennité

[126] **Les MAM séduisent aujourd'hui de plus en plus de professionnels de la petite enfance, issus tant du secteur de l'accueil individuel que de celui de l'accueil collectif**. La charte de qualité des MAM illustre cette situation à la croisée de chemin : *« les Mam allient les avantages d'une prise en charge individualisée de chaque enfant à ceux du travail en équipe des professionnels qui les accueillent. En effet, les Mam permettent une prise en charge personnalisée de l'enfant par un assistant maternel référent ».* Les parents y voient un accueil davantage professionnalisé et sécurisé qu'au domicile de l'assistant maternel, permettant de surcroît davantage de contacts de leur enfant avec des pairs ; il constitue à ce titre un bon compromis avec l'accueil en crèche, et ce d'autant plus que la durée légale du travail plus longue pour les assistants maternels offre une souplesse sur les horaires. Les professionnels y trouvent quant à eux une opportunité de rupture de l'isolement, ainsi qu'une plus grande reconnaissance professionnelle et un collectif de travail[272].

[127] **La délégation d'accueil entre assistants maternels de la MAM permet à ces derniers de réduire leur amplitude horaire,** en organisant des roulements sur les débuts et fins de journée où les enfants sont moins nombreux[273]. D'après les réponses au questionnaire de la mission, deux tiers des assistants maternels y recourent en début ou en fin de journée ou bien de manière ponctuelle pour des dépannages (formation, RDV chez le médecin, etc.) ; environ 10 % y recourent régulièrement pour des demi-journées et seuls 15 % n'y recourent jamais. Il n'est pas toujours assuré que le parent puisse voir plusieurs fois dans la semaine l'assistant maternel qu'il emploie.

[128] **La grande diversité dans les modalités d'organisation des activités peut parfois interroger le caractère « individuel » de l'accueil en MAM.** La délégation d'accueil est peu encadrée par les textes[274], laissant une grande marge de liberté aux professionnels dans la structuration de l'offre d'accueil. Au-delà des créneaux où certains assistants maternels peuvent ne pas être présents, l'organisation des activités durant la journée révèle tout un continuum entre un accueil familial « individuel » et un accueil collectif. Certaines MAM fonctionnent sur la base d'un référent, les moments clés de la journée étant pris en charge par l'assistant maternel « attitré » (accueil et départ

[272] Cnaf (2022) Les maisons d'assistantes maternelles : des pratiques professionnelles hybrides entre accueils individuel et collectif - Laboratoire Experice, Sorbonne Université Paris Nord, Dossier d'étude n°227.
[273] Dans ce cas, les parents et les assistants maternels donnent leur accord écrit pour qu'un ou plusieurs assistants maternels puissent remplacer l'assistant maternel ayant contracté avec les parents, pour l'accueil de l'enfant sur certaines plages horaires.
[274] L'article L. 424-2 du CASF stipule que « *Chaque parent peut autoriser l'assistant maternel qui accueille son enfant à déléguer cet accueil à un ou plusieurs assistants maternels exerçant dans la même maison. […] La délégation d'accueil ne fait l'objet d'aucune rémunération* ». Deux limites sont fixées à la délégation d'accueil (art. L. 424-3 du CASF) : l'assistant maternel ne peut pas accueillir un nombre d'enfants supérieur à celui prévu par son agrément ; chaque assistant maternel doit assurer le nombre d'heures d'accueil mensuel prévu par son ou ses contrats de travail. Tous les assistants maternels ont l'obligation de contracter une responsabilité civile professionnelle, comportant une clause de délégation pour l'exercice en maison d'assistants maternels le cas échéant.

de l'enfant, changes, repas, siestes). Dans d'autres MAM, les professionnels s'occupent indifféremment de tous les enfants : la délégation d'accueil est totale et les contrats avec les parents sont perçus comme ayant un caractère essentiellement administratif, conduisant à une forme d'occultation des relations employeurs-employés. « *On fonctionne comme en crèche, on fait une délégation d'accueil. On se répartit les enfants en fonction de leur âge et non pas en fonction des contrats pour pouvoir proposer des activités* »[275]. Parmi les assistants maternels ayant répondu au questionnaire de la mission, plus de 40 % déclarent s'occuper indifféremment de l'ensemble des enfants accueillis ; moins de 20 % s'occupent spécifiquement des enfants dont ils ont la responsabilité pour toutes les activités de la journée à l'exception de quelques activités ponctuelles en groupe, et un tiers s'en occupent uniquement pour les temps forts de la journée (accueil/départ, repas, change, sieste).

Recommandation n°18 Cadrer juridiquement le recours à la délégation, selon des modalités à définir en concertation avec les acteurs du secteur.

[129] **Les entretiens réalisés par la mission et les études sur ce mode d'accueil mettent en évidence des fragilités pouvant mettre en péril la pérennité des structures**[276]. Une difficulté tient au passage d'une activité individuelle à un exercice de groupe nécessitant de mettre en place des modalités de fonctionnement collectif, ainsi qu'à la création d'une structure dédiée avec une gestion adaptée. La gestion d'éventuels conflits apparaît centrale pour la pérennisation de ces collectifs de professionnels créés sans relation hiérarchique : élaboration du projet pédagogique, organisation en équipe, prise de décision sur diverses questions, etc. « *Tout se passe comme si ces professionnelles de l'accueil expérimentaient un accueil collectif sans bénéficier de toutes les "fonctions supports" existant en crèche, ce qui génère des conflits* »[277]. En l'absence de formation préalable et d'accompagnement institutionnel[278], la réussite d'un tel projet constitue une gageure et de nombreuses MAM ont été contraintes de fermer peu de temps après leur création. Aussi, lorsqu'elle finance le projet, la CAF veille à ce que la pérennité soit suffisante pour amortir les dépenses engagées : viabilité économique du projet, maintien durant 15 ans de la destination sociale du local financé, accompagnement par le RPE ou la collectivité[279].

[130] **La législation peu claire sur la délégation, « *entretenant le flou juridique au niveau des responsabilités* »** [280]**, suscite une vigilance particulière des services de PMI, ce d'autant plus que les MAM ne sont pas épargnées par les affaires de maltraitance**. Des dérives peuvent survenir et ce malgré un taux d'encadrement favorable et la présence d'un collectif de travail. Il est toutefois difficile aujourd'hui de mesurer le niveau de qualité des structures dans leur ensemble. Il arrive que les signalements proviennent de l'un des assistants maternels de la structure.

[131] **La gouvernance locale apparaît primordiale dans la réussite des projets** (politiques départementale et communale soutenantes, coopération entre CAF et départements, articulation

[275] P. Moisset (2019), Travailler en MAM ou la belle anarchie, Les Pros de la petite enfance, publié le 15 octobre 2019.
[276] Bouve et Sellenet (2011), Dossier d'étude de la Cnaf.
[277] P. Moisset (2019), L'insoutenable légèreté des MAM, Les Pros de la petite enfance, publié le 15 octobre 2019.
[278] Outre un guide ministériel en cours d'actualisation, plusieurs outils sont toutefois proposés par les associations structurées en têtes de réseaux (Ufnafaam, Anamaaf) pour accompagner les projets : Pack juridique pour les porteurs de projets en MAM, Projet d'accueil mode d'emploi - Réussir en Maison d'assistants maternels - Compta Mam - Création d'une Mam : guide pratique.
[279] Circulaire Cnaf 2024-023 concernant les critères d'accès à la subvention du plan d'investissement pour l'accueil des jeunes enfants (Piaje). Tous les projets font par ailleurs l'objet d'une évaluation préalable dans le cadre d'un protocole départemental pour définir l'opportunité de les financer. Une réduction des places entraînera une restitution des fonds au *prorata temporis* de la période non-conforme et au prorata des places initialement financées.
[280] Enquête des services départementaux en 2023 dans une MAM du Cotentin ; diffusion de scènes humiliantes à la MAM « les Minis Pouss » à Montceau-les-Mines (Saône-et-Loire) ; soupçons de maltraitance sur enfants dans une MAM à Cricquetot-l'Esneval (Seine-Maritime) ;

avec les PMI locales, etc.). Faute de cadre national, de nombreuses expérimentations se font jour sur le territoire afin d'améliorer la pérennité des MAM. Certains dispositifs visent à mieux accompagner les professionnels en amont de la création de la MAM, tel l'incubateur de MAM du Grand Chalon ; d'autres mettent l'accent sur l'accompagnement en aval, telle l'expérimentation de conventionnement de Lisieux-Normandie (encadré 16). Ces expérimentations doivent être encouragées et évaluées, au regard notamment de la pérennité des structures. L'institution d'un professionnel référent technique (éducateur, auxiliaire de puériculture ou assistant maternel expérimenté) constituerait un gage supplémentaire de qualité.

Encadré 16 – Exemples d'accompagnement de projets de MAM

Incubateur de MAM du Grand Chalon. Expérimenté depuis 2023, l'incubateur du Grand Chalon propose à des personnes ayant un projet de MAM de venir le tester en conditions réelles dans des locaux mis à disposition par la collectivité (sur plusieurs sites). Avec l'accord des familles, les professionnels ont la possibilité de venir sur place avec les enfants qu'elles accueillent, une semaine par mois pendant trois mois. Les candidats n'ayant pas encore l'agrément d'assistant maternel peuvent venir en observateurs. Les assistants maternels bénéficient en outre d'un appui du relais petite enfance pour la partie technique et administrative du projet, en lien avec les services de PMI (avec notamment une formation à la projection budgétaire). Soutenu financièrement par la CAF, cette expérimentation – développée à budget constant pour la communauté du Grand Chalon – a permis la création d'une première MAM en novembre 2023, et cinq à six groupes de professionnels devraient profiter de l'incubateur entre 2024 et 2025.

Projet de MAM à initiative publique de la communauté d'agglomération Lisieux-Normandie. En lien avec la CAF, la MSA et le conseil départemental, l'agglomération de Lisieux-Normandie développe une expérimentation de MAM reposant sur une démarche partenariale d'engagements réciproques, retracés dans une convention. Les assistants maternels s'engagent à garantir une offre d'accueil répondant aux besoins des familles et à se former régulièrement : trois séances par an d'analyse de la pratique, participations aux actions du relais petite enfance, participation à une réunion annuelle de suivi sur le bilan de la MAM. La collectivité s'engage à mettre à disposition un local conforme aux exigences des services de PMI (à titre gracieux ou avec un loyer modéré) et à communiquer sur la structure auprès des familles. Le RPE s'engage à accompagner les assistants maternels dans l'élaboration de la MAM et la prise en main d'outils facilitant la relation entre l'assistant maternel et les parents. La CAF s'engage à participer au financement de l'analyse des pratiques professionnelles, en plus du soutien financier via le Piaje pour l'aménagement, la rénovation ou la construction des locaux.

3 Les crèches familiales : un modèle à encourager fortement pour en faire le cadre d'exercice privilégié

[132] **Les crèches familiales sont des établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) qui emploient des assistants maternels accueillant les enfants à leur domicile et, de manière ponctuelle, dans les locaux de la crèche** (encadré 17). Ces structures d'accueil familial sont ainsi à la croisée de l'accueil individuel et de l'accueil collectif. Plusieurs types de gestionnaires sont autorisés par les textes : publics (collectivité territoriale ou établissement public), privés non lucratif (association ou mutuelle) ou privés à but lucratif (entreprises).

Encadré 17 – Réglementation des crèches familiales

En tant qu'établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE), les crèches familiales – ou services d'accueil familial – sont soumises au respect de la réglementation prévue par le code de la santé publique (art. R. 2324-16 et suivants). Elles font ainsi l'objet d'une autorisation de fonctionnement délivrée par le président du conseil départemental après avis des services de PMI. Les assistants maternels employés par une crèche familiale sont agréés par le service départemental de PMI, en charge de contrôler le respect des conditions de l'agrément. La capacité d'accueil maximale des crèches familiales est fixée à 150 places. Les locaux doivent respecter les normes de sécurité exigées pour les établissements recevant du public et celles relatives aux EAJE en matière de locaux, d'aménagement et d'affichage (arrêté du 31 août 2021).

Les dispositions propres aux crèches familiales sont précisées à l'article R. 2324-48 du code de la santé publique, notamment concernant la composition de l'équipe d'encadrement[281]. La direction est assurée par un puériculteur, un médecin ou un éducateur de jeunes enfants. Un projet d'établissement présente les modalités de formation continue des assistants maternels, du soutien professionnel qui leur est apporté et du suivi des enfants accueillis. Le gestionnaire organise notamment des temps d'analyse de pratiques professionnelles, ainsi que des rencontres d'information. Les assistants maternels se réunissent régulièrement en présence des enfants qu'ils accueillent pour des temps de socialisation et d'éveil. Les structures doivent ainsi disposer d'un local dédié à l'accueil des assistants maternels et des parents et, en particulier, d'un espace réservé aux activités d'éveil des enfants.

[133] **Après un fort développement dans les années 1970[282], l'accueil familial a connu un déclin continu depuis les années 2000, où l'on comptait plus de 1 000 structures.** Entre 2018 et 2023, le nombre de crèches familiales a diminué de 30 % et ne compte plus que 500 structures (hors multi-accueil). Le nombre de places a ainsi chuté de 40 % pour ne plus représenter que 5 % de l'offre totale en accueil collectif (Tableau 3)[283]. La répartition des crèches familiales sur le territoire est en outre très hétérogène, avec une forte proportion d'entre elles à Paris (une cinquantaine) ou dans les Hauts-de-Seine, mais aucune dans plusieurs départements. En 2023, la Cnaf évalue à environ 80 % le nombre de crèches familiales gérées par une collectivité ou un établissement public, les autres structures étant quasi-intégralement gérées par des associations.

Tableau 3 : Services d'accueil familial, hors multi-accueil

Année	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Evolution 2018-2023
Nombre de structures	690	50	543	523	506	477	-31 %
Nombre de places	35 700	28 200	26 651	25 177	23 253	21 299	-40%

Source : rapport de l'Onape 2024. Champ : France, hors Mayotte

[134] Une étude sur les causes du déclin des crèches familiales a été réalisée en 2017 par le cabinet Cekoïa Conseil pour le compte de la DGCS. Aucune suite n'ayant été donnée aux propositions formulées pour redynamiser le modèle, un collectif national d'assistants maternels en crèche familiale s'est formé début 2023 dans le but de promouvoir ce modèle d'accueil et de mettre en lumière les obstacles à son développement (détail de leurs propositions en annexe 12).

[281] Petites crèches familiales (< 30 places) : 0,5 ETP de directeur ; crèches familiales (> 30 et < 60 places) : 0,75 ETP de directeur et 0,5 ETP d'éducateur de jeunes enfants (EJE) ; grandes crèches familiales (> 60 et < 90 places : ETP de directeur et 0,50 ETP de directeur adjoint et 1 ETP d'EJE; très grandes crèches familiales (>90 places) : ETP de directeur et 0,75 ETP de directeur adjoint et 1,5 ETP d'EJE, complété par 0,5 ETP par tranche complète de trente places supplémentaires (art. R2324-48-1 du code de la santé publique).

[282] F. Leprince (2003), L'accueil des jeunes enfants en France : Etat des lieux et pistes d'amélioration », *La documentation française.*

[283] Le suivi du nombre d'établissements n'est pas totalement fiable en raison d'un changement de type d'accueil dans le système d'information ainsi que de stratégie de déclaration des établissements.

3.1 L'intermédiation de l'offre présente de nombreux avantages pour la qualité des conditions de travail et de l'accueil des jeunes enfants

3.1.1 Une offre à mi-chemin entre l'accueil individuel et collectif

[135] **Les crèches familiales proposent un accueil individualisé de l'enfant au domicile de l'assistant maternel**[284]. Elles offrent ainsi les avantages propres à ce mode d'accueil : un taux d'encadrement élevé et un environnement familial adapté au rythme de l'enfant. La fourniture du gros matériel et son renouvellement régulier sont assurés par le gestionnaire, contribuant à la sécurité de l'accueil. La plupart des gestionnaires fournissent également les repas, les couches et produits d'hygiène.

[136] **L'originalité de ce mode d'accueil tient aux temps de regroupement réguliers où les assistants maternels et les enfants accueillis se retrouvent dans les locaux de la crèche familiale.** Ces temps collectifs sont conçus comme des temps d'éveil et d'interactions des enfants entre eux. Certaines crèches familiales proposent également des activités dans d'autres lieux (ludothèque, RPE) ou faisant intervenir des personnes extérieures ; des séances de préparation à l'entrée à l'école peuvent être proposées pour les enfants les plus âgés. Quant aux assistants maternels, ils y trouvent une occasion de rupture de l'isolement et de travail en équipe sur leurs pratiques professionnelles.

[137] **Pour les parents, ce mode d'accueil hybride présente également des avantages**. Par rapport à l'accueil collectif, ils bénéficient généralement d'une plus grande souplesse dans l'adaptation à leurs contraintes : les horaires d'ouverture des crèches familiales pouvant afficher une amplitude plus importante qu'en crèches collectives classiques. Par rapport à l'emploi direct, ils bénéficient également d'une continuité de service en cas d'absence de l'assistant maternel[285] ainsi que de la présence d'une équipe de direction comme tiers dans la relation avec l'assistant maternel (tant sur les sujets administratifs que sur les enjeux relationnels).

3.1.2 Un mode d'accueil propice à la montée en compétence des assistants maternels

[138] **Comme les autres EAJE, les crèches familiales doivent respecter des quotités minimales de temps de travail dédié aux fonctions de direction** (encadré 17). Les assistants maternels de la crèche bénéficient ainsi d'un encadrement hiérarchique : accompagnement des projets pédagogiques, réunions d'équipe, mais également visites régulières à leur domicile. Ces dernières présentent l'avantage d'être clairement distinctes des contrôles par les agents de PMI[286]. L'accompagnement par le personnel de la crèche, perçu comme bénéfique et rassurant, est particulièrement apprécié au regard du caractère isolé de l'accueil à domicile. Ainsi, la présence d'une équipe de direction compte parmi les principaux avantages de l'exercice en crèche familiale identifiés par les assistants maternels ayant répondu au questionnaire administré par la mission (quel que soit leur mode

[284] Le décret d'application du 30 décembre 2023 n'ouvre pas la possibilité d'organiser dans une maison d'assistants maternels dans les locaux d'une crèche familiale, même à titre expérimental.
[285] La solution de remplacement dépend des ressources dont dispose la crèche : un accueil chez un autre assistant maternel de la crèche familiale ou dans une structure collective du même gestionnaire. Plusieurs crèches familiales visitées par la mission réservent une place vacante par agrément, ce qui laisse une marge de manœuvre en cas d'absence (congés, formation, maladie).
[286] Article L2111-2 et D421-37 du code de la santé publique : « *Les personnes morales employant des assistants maternels adressent au président du conseil général […] tout élément lui permettant d'assurer l'exercice de sa mission de contrôle. Une fois par an, les personnes morales employeurs communiquent au président du conseil général le nom des assistants maternels qu'elles emploient*».

d'exercice) : « *c'est un véritable atout qui leur permet d'améliorer leurs pratiques, de se tenir informées et d'être régulièrement formées afin de garantir le meilleur accueil possible aux enfants* »[287].

[139] **L'accompagnement pluridisciplinaire, enjeu de qualité, est également favorisé**, avec des quotités minimales de temps d'éducateur de jeunes enfants et de référent « santé et accueil inclusif »[288]. Le croisement des regards de différentes professions est jugé très enrichissant par les assistants maternels rencontrés par la mission. Il est au cœur même du projet de la crèche familiale lorsque celle-ci est adossée à une structure d'accueil collectif.

[140] **Le travail d'équipe et les échanges réguliers donnent aux professionnels un soutien et une dynamique de groupe ; ils s'accompagnent d'une meilleure qualité procédurale**. En effet, selon les études disponibles, les réunions d'équipe régulières contribueraient à l'émergence d'une culture de la collaboration et d'un climat de travail positif, propices à l'utilisation quotidienne des connaissances et compétences nouvellement acquises[289]. Comme pour tout EAJE, des temps d'analyse des pratiques professionnelles sont obligatoirement prévus par la structure[290]. Depuis 2024, la branche famille finance jusqu'à trois journées pédagogiques par an et par établissement (forfait de 10 heures facturées par jour et par place).

[141] **Enfin, l'accès à la formation continue est facilité pour permettre la montée en compétence tout au long de la carrière des assistants maternels**. Des solutions d'accueil de remplacement sont proposées aux parents durant le temps de la formation (contrairement à la relation de gré à gré). La valorisation de la formation continue au sein de la crèche familiale peut constituer un facteur d'attractivité et d'adhésion au projet. Aussi, certaines directions de crèche peuvent encourager la participation à des conférences, en prenant en charge le coût de l'inscription, ou la validation du CAP accompagnement éducatif petite enfance[291].

[142] **Compte de ces spécificités, le syndicat national des médecins de PMI « *plaide vivement pour un soutien des pouvoirs publics à cette modalité d'accueil* »**, tant publique qu'associative. Il juge « indéniables » les principes qualitatifs de ce mode d'accueil.

3.1.3 Une intermédiation de l'offre permettant de centrer exclusivement sur l'enfant la relation entre les parents et l'assistant maternel

[143] **En crèche familiale, les parents ne sont pas les employeurs de l'assistant maternel, qui est salarié de la structure.** Ce modèle permet de sortir de la double relation employeur/ employé et parent/professionnel inhérente à l'emploi direct, et donc des nombreuses complexités qu'elle engendre. Aucune relation hiérarchique ou financière n'a lieu d'être entre les parents et l'assistant maternel. La charge administrative s'en trouve considérablement allégée. « *La relation parents-assistante maternelle est débarrassée de tout ce qui la pollue, à savoir les problématiques financières, de congés, d'horaires. La seule relation qui existe est autour de l'enfant, c'est un gage de qualité* »[292].

[287] Etude Cekoia 2017 précitée.
[288] Note du syndicat national des médecins de PMI transmise à la mission dans le cadre de ses investigations.
[289] Bove *et al.* (2018) ; Resa *et al.* (2018) ; Jensen et Iannone (2018) ; Vangrieken *et al.* (2014).
[290] Art. R2324-37 du code de la santé publique « *Le gestionnaire de tout établissement d'accueil de jeunes enfants mentionné à l'article R. 2324-17 organise des temps d'analyse de pratiques professionnelles […] chaque professionnel bénéficie d'un minimum de six heures annuelles dont deux heures par quadrimestre* ».
[291] L'article L.333-13 du code général de la fonction publique stipule que « *les assistants maternels peuvent suivre les actions de formation mentionnées à l'article L. 422-21 et continuer à percevoir une rémunération* ».
[292] E. Laithier, présidente du comité de filière. Crèches familiales : pourquoi se sentent-elles aussi menacées ? - Les pros de la petite enfance

[144] **La direction de la crèche prend par ailleurs en charge la gestion de l'optimisation des accueils** : âge, horaires, besoins spécifiques des enfants. Par rapport à un exercice en « libéral », la présence d'une équipe d'encadrement s'assurant de la bonne adéquation entre les attentes des parents et les ressources humaines disponibles permet d'optimiser l'offre et la demande d'accueil des enfants sur le territoire (disponibilité des places par rapport aux agréments, lieu du domicile de l'assistant maternel notamment). Elle prend également en charge la gestion du replacement des enfants en cas d'absence de l'assistant maternel afin d'assurer la continuité d'accueil pour les parents, au prix cependant d'une certaine lourdeur logistique pour les gestionnaires.

[145] **La contrepartie de cette intermédiation réside dans l'absence de choix mutuel entre l'assistant maternel et la famille**. Il s'agit, avec la faible rémunération, du principal inconvénient avancé par les assistants maternels, qu'ils soient salariés de crèche familiale ou directement des parents (voir annexe 18). Dans les faits, la liberté de choix des salariés de particuliers s'exerce cependant surtout en situation de tension sur l'offre d'accueil. En outre, les professionnels de crèche familiale rencontrées par la mission mettent en avant l'écoute du personnel d'encadrement et leur rôle de médiation, qui permettent de rendre moins pesant cette absence de choix mutuel.

3.2 Les obstacles au développement des crèches familiales sont pour la plupart bien identifiés

3.2.1 Un modèle qui pâtit d'une grande méconnaissance des différents acteurs

[146] **L'accueil en crèche familiale est très peu connu, y compris des assistants maternels**. Parmi les salariés de parents ayant répondu au questionnaire de la mission, 40 % déclarent ne pas connaître l'existence des crèches familiales. Les services de PMI eux-mêmes semblent parfois méconnaître le fonctionnement de ces structures et leurs spécificités réglementaires. A la connaissance de la mission, ils ne semblent guère en faire la promotion lors de la réunion d'information ou dans leurs supports de communication (livret d'accompagnement, référentiels, etc.). Si la présence d'une hiérarchie peut rebuter certains assistants maternels, fortement attachés à leur autonomie, les avantages d'un tel encadrement en matière d'accompagnement, de montée en compétence ou de collectif de travail sont mal identifiés de leur part. D'après l'étude commandité par la DGCS en 2017, « *cette méconnaissance de l'exercice en crèche familiale par les assistants maternels participe aux difficultés de recrutement pour les crèches familiales […] De manière générale, il existe une confusion entre les différents modes d'accueil du jeune enfant qui ne profite pas à l'accueil familial* ».

[147] **Certains gestionnaires pointent une baisse de la demande de la part des familles et ce malgré un coût inférieur à celui observé en crèche collective**[293]. En effet, l'accueil familial souffre de l'*a priori* négatif des parents sur l'accueil chez un assistant maternel (manque d'interaction des enfants avec leurs pairs, isolement, absence de regards croisés, etc.). En outre, le fait de ne pas pouvoir choisir l'assistant maternel – et donc le lieu d'accueil – peut constituer une limite importante pour certaines familles (éloignement du domicile[294], crainte d'une mauvaise entente avec l'assistant maternel, etc.). Comme pour les professionnels, les mérites d'un accompagnement par le personnel

[293] Hors crèches financées par la Paje, où les tarifs appliqués aux familles ne sont pas encadrés. En 2025, le taux d'effort des familles ayant un seul enfant à charge est de 0,0619 % en accueil collectif et de 0,0516 % en crèche familiale et parentale (resp. 0,0516 % et 0,0413 % pour deux enfants à charge ; 0,0413 % et 0,0310 % pour trois enfants à charge). La circulaire Cnaf n° 2019–005 indique qu'un « *barème plus favorable aux familles est conservé en cas de recours à une crèche familiale […], la volonté de maintenir et de redynamiser l'accueil familial justifie le tarif préférentiel afin de rendre les crèches familiales plus attractives pour les familles* ». Le tarif plafond est de 3,61 €/h (au lieu de 4,33 €/h).

[294] Il est toutefois généralement tenu compte, dans l'allocation des places, de la distance entre lieu de résidence de la famille et lieu d'accueil.

de la crèche ne sont pas toujours perçus par les parents. Aussi, afin de mettre en visibilité la dimension collective de l'accueil, certaines crèches proposent régulièrement aux parents de venir déposer leur enfant directement sur le lieu de regroupement des assistants maternels.

[148] **En tout état de cause, l'absence de portage politique et institutionnel constitue un véritable frein au déploiement de ces structures.** Le faible attrait de ce mode d'accueil pour les élus, voire pour les institutions en charge de la petite enfance (services de la PMI, etc.), fragilise l'engagement des gestionnaires dans le maintien et le développement de ces structures.

Recommandation n°19 Valoriser les crèches familiales dans une campagne nationale de promotion du métier d'assistant maternel, en les renommant éventuellement à cette occasion ; au niveau local, encourager leur mise en avant dans les schémas départementaux de services aux familles et en faire la promotion auprès des candidats au métier d'assistant maternel par la PMI (lors des réunions pré-agrément et des formations) ainsi qu'auprès des parents par les RPE.

3.2.2 Un cadre juridique peu lisible sur le statut des assistants maternels, donnant lieu à des divergences d'application et un désengagement des gestionnaires

[149] **Les crèches familiales pâtissent d'un flou sur les règles juridiques applicables à leurs assistants maternels, dont le statut est jugé « illisible » par nombre d'acteurs**. En effet, le statut de ces deniers n'est encadré par aucune convention collective. Il est en outre dispersé dans différents codes, avec de nombreuses références à des articles abrogés et quelques vides juridiques. L'étude commanditée en 2017 par la DGCS montrait que la moitié des structures interrogées ne savaient pas sur quel texte juridique s'appuyer. Ce flou est source d'une grande complexité pour les gestionnaires et d'un manque de transparence dommageable vis-à-vis des potentiels candidats.

[150] **Parmi les gestionnaires publics, le cadre juridique d'agent non titulaire de la collectivité est appliqué aux assistants maternels de façon très hétérogène**. Entrant dans la catégorie des emplois dits particuliers[295], le cadre juridique diffère en effet du droit commun des agents contractuels de la fonction publique territoriale. Les dispositions relatives à cette modalité d'exercice du métier stipulent que les assistants maternels doivent remplir les conditions générales d'accès aux emplois publics pour pouvoir être recrutés[296] (sous réserve des dispositions relatives à l'agrément). Cependant, le décret qui devait fixer les conditions particulières d'emploi n'a jamais été publié et les aménagements qui auraient dû découler de la loi de 2005 n'ont pas été réalisés[297]. Si certaines communes réalisent un quasi-alignement statutaire des assistants maternels sur les personnels de leurs crèches collectives, d'autres leur appliquent des règles très différentes[298]. Il en résulte des différences de traitement sur des aspects aussi structurants que la durée maximale de temps de

[295] Article L. 333-14 du code général de la fonction publique.
[296] Articles R. 422-1 et suivants du CASF et décret n°88-145 du 15 février 1988 relatif aux agents contractuels.
[297] F. Conseil, Le guide des assistants maternels, le statut. *L'assmat*, édition 2024-2025.
[298] L'étude de 2017 montrait que 75 % des crèches familiales gérées par une commune faisaient bénéficier aux assistants maternels des mêmes droits que ceux accordés aux autres salariés de la collectivité. Le collectif national d'assistants maternels en crèche familiale a mené un travail de recension de la diversité des conditions d'emploi des assistants maternels de crèche familiale, présenté en annexe 12.

travail, le calcul des congés ou des heures supplémentaires[299], le mode de rémunération[300]. Ainsi, la mensualisation ne semble pas toujours appliquée conformément au code de l'action sociale et des familles[301].

[151] **Lorsque le gestionnaire de la crèche familiale est privé, le contrat de travail de l'assistant maternel résulte également de l'application de plusieurs textes** : le code du travail, le code de l'action sociale et des familles et la convention collective applicable à l'organisme. La convention collective nationale de la branche professionnelle Alisfa[302], dont relève certaines associations, diffère des dispositions de la convention collective de la branche des salariés à domicile.

[152] **Le personnel des crèches familiales s'est fortement mobilisé ces dernières années pour mettre en lumière les difficultés liées au cadre juridique de leurs structures** et échanger sur la compréhension de celui-ci. Le collectif national des assistants maternels en crèches familiales a ainsi effectué un travail de recension des incohérences entre textes, des divergences d'interprétation, des vides juridiques, des contentieux, etc. (voir annexe 12).

[153] **Ce manque de clarté du statut des salariés contribue à la réticence de certains gestionnaires à s'engager dans l'accueil familial.** Ainsi, *« beaucoup de collectivités abandonnent le modèle de crèches familiales au profit de MAM qu'elles peuvent éventuellement subventionner sans avoir à assumer la gestion RH »*[303]. Des mesures de clarification du statut des assistants maternels ont déjà été recommandées par le passé, sans avoir été mises en œuvre à ce stade. La mission estime que la préconisation formulée par l'étude de 2017 d'élaborer un « référentiel juridique » sur le statut des assistants maternels en crèche familiale doit être suivie dans les plus brefs délais[304]. Afin de faciliter l'appropriation de ce référentiel par les gestionnaires et acteurs concernés, cette préconisation doit par ailleurs être accompagnée par le développement d'outils d'information interactifs (forum en ligne, application mobile, hotline, etc.), en collaboration avec les centres de gestion de la fonction publique territoriale.

Recommandation n°20 Elaborer une circulaire interprétative sur le droit applicable aux assistants maternels exerçant en crèche familiale et prévoir les modalités d'accompagnement et de contrôle de sa mise en œuvre par les gestionnaires ; expertiser la faisabilité d'un rapprochement du statut de droit commun d'agent contractuel de la fonction publique territoriale et, pour les dispositions spécifiques au métier, un alignement sur la convention collective des salariés de particuliers employeurs.

[299] D'après l'étude de 2017, une majorité des structures répondantes calcule les heures supplémentaires « *à partir des heures travaillées au-delà de 45h. En revanche, pour 27% des structures, le calcul des heures supplémentaires se fait en fonction de la durée d'accueil de chaque enfant. Enfin, pour 17% des structures, des règles particulières sont mises en place pour calculer les heures supplémentaires. Ainsi, certaines structures expliquent ne pas mettre en place des heures supplémentaires, pour d'autres le temps de travail est annualisé, enfin pour certaines un forfait est mis en place en fonction du nombre d'enfants accueillis* ».

[300] D'après l'étude de 2017, 25 % des crèches familiales ne prévoyaient pas d'indemnité d'attente entre deux contrats, prévue par la loi. Par ailleurs, la mission a pu constater que certaines crèches multi-accueil imposent de travailler dans la structure collective en cas d'absence des enfants habituellement accueillis, avec un mode de rémunération non adapté à ce type de fonction.

[301] Des baisses de salaire peuvent être observées en fonction de la diminution de la demande des parents (durée hebdomadaire de travail non définie dans le contrat de travail) ou de la volonté de l'employeur (nombre de places utilisées non défini dans le contrat de travail).

[302] Acteurs du lien social et familial : centres sociaux et socioculturels, établissements d'accueil de jeunes enfants, associations de développement social local, espaces de vie sociale.

[303] Propos de la DGCS rapporté par Laurence Yème dans son article du 13 juin 2023 sur les Pros de la petite enfance.

[304] La mission a pris connaissance d'un projet de guide réalisé en 2021 par l'Ufnafaam sur le statut des assistants maternels en crèches familiales.

3.2.3 Les salaires en crèche familiale, quoique très variables, semblent souvent moins attractifs que pour les salariés de particuliers employeurs

[154] **Davantage encore que les crèches collectives, les crèches familiales sont confrontées à d'importantes pénuries de personnel**, et ce dans la plupart des territoires. Au 1er avril 2022, 35 postes de direction étaient vacants et 427 postes d'assistant maternel ouverts au recrutement. Rapporté au nombre de places agréées, le nombre d'ETP vacants apparaît deux fois supérieur à celui observé en crèche collective[305]. En outre, avec 1 170 places fermées[306], ce mode d'accueil s'avère également plus exposé aux fermetures de places en cas de difficultés de recrutement (le nombre de places fermées par ETP vacant s'élève à 2,74 contre 1,07 en crèche collective). Les problèmes de recrutement et la baisse de personnel entraînent une diminution de la capacité d'accueil à charges fixes incompressibles (loyer, assurances), ce qui augmente le coût par place d'accueil et fragilise la viabilité des structures.

[155] **Le premier frein à l'exercice en crèche familiale invoqué par les assistants maternels est le niveau de salaire**. Les rémunérations dont la mission a eu connaissance peuvent être inférieures à la rémunération moyenne d'un assistant maternel « libéral » exerçant sur le même territoire, sans pouvoir cependant prétendre à la représentativité. Dans un contexte de tension sur l'offre permettant aux assistants maternels libéraux de maximiser leur volume horaire, le nombre d'enfants accueillis en crèche familiale s'avère souvent plus faible : la continuité de service public impose en effet le replacement des enfants en cas d'absence de leur assistant maternel, ce qui conduit souvent à garder une place vacante par agrément, non systématiquement rémunérée. D'après les réponses au questionnaire de la mission, rares sont toutefois les assistants maternels de crèche familial souhaitant accueillir un enfant supplémentaire. Des amplitudes horaires contraintes par les heures d'ouverture de la crèche pourraient également peser sur le différentiel de rémunération par rapport à l'exercice libéral. A l'inverse, le mode de calcul du temps de travail – tous contrats d'accueils confondus – peut conduire à rémunérer une part plus importante des heures en heures supplémentaires. Les écarts de salaire gagneraient donc à être objectivés par une analyse comparative fine des données administratives sur les salaires perçus selon la modalité d'exercice. De manière générale, la complexité du statut ne permet pas de fournir une information claire et transparente sur les salaires des assistants maternels, contribuant à donner une image négative des conditions de rémunération en crèche familiale.

[156] **Pour attirer des candidats, certains gestionnaires peuvent proposer des jours de congé supplémentaires ou des salaires plus élevés qu'en crèche collective afin de réduire l'écart salarial avec les assistants maternels exerçant en libéra**l. A titre illustratif, pour trois enfants accueillis, les salaires déclarés en réponse au questionnaire de la mission vont de 1 000 euros à 2 800 euros (pour 47 heures hebdomadaires, hors indemnités). Un peu plus de la moitié des répondants déclarent avoir davantage que cinq semaines de congés annuels. La plupart des crèches rémunèrent les temps hors accueil d'enfants (formation, réunions, etc.) ou prévoient des heures de récupération, selon des conditions toutefois très variables (le collectif national indique une rémunération des réunions de travail variant entre 3 et 5 euros bruts de l'heure). les rémunérations devraient être revalorisées grâce au bonus « attractivité », mis en place par la Cnaf en 2024 pour favoriser l'attractivité des

[305] Enquête nationale sur les pénuries de professionnels en établissement d'accueil du jeune enfant, réalisée par la Cnaf en 2022. Le nombre d'ETP manquants pour 1000 places agréés est de 44 en crèche familiale et 22 en crèche collective. En réalité, le nombre de places non pourvues est probablement supérieur dans la mesure où les gestionnaires d'établissements ont réduit la capacité d'accueil de leur établissement pour tenir compte de la pénurie de personnel.

[306] Soit 12% du total des places ayant fait l'objet d'une réponse dans le cadre de cette enquête.

métiers de la petite enfance. Sont éligibles à ce bonus les gestionnaires qui revalorisent les rémunérations mensuelles de 100 euros dans le secteur public et 150 euros dans le secteur privé[307]. Sur la base des remontées des CAF, 152 crèches familiales et multi-accueil auraient bénéficié du « bonus attractivité » en 2024.

[157] **Dans un contexte de tension sur l'offre, les contreparties favorables à une moindre rémunération qu'en libéral – telle une plus grande sécurité des salaires – sont peu valorisées**. Il en est ainsi de la perception d'une indemnité d'attente, voire un maintien de salaire, entre deux contrats d'accueil[308]. Il en est de même du maintien de salaire en cas de non-paiement des factures par les parents, offrant une garantie contre les impayés de salaires tant redoutés par les professionnels « libéraux ». L'emploi en crèche familiale peut également apporter des garanties supplémentaires, comme la progression salariale avec l'ancienneté sur le poste (voire la durée dans la branche pour la convention collective Alisfa[309]), la prise en charge d'une partie de la complémentaire santé ou l'accès aux propositions du comité social et économique. Plus généralement, l'absence de recherche de ses contrats d'accueil, l'accès à la formation et les conditions de travail favorables sont autant d'atouts très mal identifiés.

3.3 Des modèles économiques très divers, reposant parfois sur une gestion non optimisée source de difficultés financières

3.3.1 Des modalités d'organisation des temps collectifs et d'accompagnement professionnel très diverses selon les structures

[158] **La fréquence des temps de regroupement entre assistants maternels peut considérablement varier selon leur effectif et la disponibilité du personnel d'encadrement et des locaux**[310]. Certaines crèches peuvent prévoir plusieurs demi-journées de regroupement par semaine et un accès continu à une salle pour des temps collectifs informels[311]. D'autres crèches ne peuvent proposer que deux demi-journées de regroupement par mois compte tenu de l'occupation des locaux par ailleurs (mutualisation avec le RPE notamment) et de la faible disponibilité des éducateurs. En milieu rural, les regroupements peuvent en outre nécessiter la mobilisation d'un minibus pour véhiculer les assistants maternels et les enfants[312]. Les temps collectifs en dehors de la crèche – ludothèque, bibliothèque, etc. – sont également plus ou moins fréquents selon les structures. Au total, un peu plus du tiers des répondants au questionnaire de la mission déclarent se retrouver plusieurs demi-journées par semaine, un tiers une demi-journée par semaine et environ 15 % moins deux fois par mois.

[307] Le montant de ce bonus forfaitaire sera calculé par place sur la base d'un montant déterminé pour représenter 66 % du coût pour l'employeur de revalorisations qui devront correspondre, pour les professionnels, à des augmentations de 100€ nets mensuels minimum pour le secteur public et de 150€ nets mensuels en moyenne pour le secteur privé. L'instruction au réseau du 5 mai 2024 précise que la revalorisation doit résulter d'une mesure de revalorisation équivalente pour les professionnels de la petite enfance qui ne sont pas éligibles au RIFSEEP au sein de la collectivité, notamment les assistants maternels exerçant en crèche familiale. La mesure s'applique de façon rétroactive à partir du 1er janvier 2024, pour un budget annuel de près de 240 M€ à terme pour la branche famille.

[308] Article L. 773-27 du CASF . Le montant de l'indemnité d'attente ne peut être inférieur à 2,8 fois le Smic horaire par jour.

[309] Dispositions de la convention Alisfa : 1 point par année d'ancienneté dans la branche et 1 point par année d'expérience sur le poste.

[310] Les dispositions prévues par les textes sur l'organisation des temps collectifs est en effet très souple et prévoit simplement que « *les assistants maternels d'une crèche familiale se réunissent régulièrement en présence des enfants qu'ils accueillent* »

[311] C'est le cas notamment pour des crèches familiales parisiennes.

[312] C'est le cas de la crèche familiale de Saint-Brieuc rencontrée par la mission.

[159] **Il existe également de fortes disparités dans la fréquence et le contenu de l'accompagnement professionnel proposé par le personnel de direction de la crèche.** Point fort souligné par les assistants maternels de crèche familiale rencontrés par la mission, l'accompagnement peut néanmoins sensiblement varier en fonction de la taille de la structure et du personnel dédié à cette mission. La place accordée à la formation, la fréquence et la nature des visites à domicile (inopinées ou non), la pluridisciplinarité des équipes, etc. sont autant de facteurs qui peuvent influer sur la qualité des pratiques professionnelles et des conditions de travail.

[160] **Quelques rares crèches familiales proposent un accueil régulier non pas au domicile des assistants maternels mais dans un local dédié, combinant ainsi le modèle des maisons d'assistants maternels et celui de la crèche familiale**. Ce modèle hybride est présenté comme permettant de dépasser les inconvénients du travail à domicile (isolement, moindre sécurité, logement non agréé, empiètement du travail sur la vie privée, etc.) et ceux du travail en maison d'assistants maternels (absence d'encadrement, relation d'emploi direct par les parents, accès limité à la formation professionnelle et à l'analyse des pratiques, etc.). De fait, l'absence de difficulté de recrutement au sein de ces structures suggère un intérêt chez certains professionnels (encadré 18). Mais alors que la loi Norma d'août 2021 autorisait les expérimentations de ce type de structure, le décret d'application du 30 décembre 2022 a rendu caduque cette disposition. Par conséquent, certains projets jugés intéressants ne peuvent voir le jour (notamment les lauréats du fonds d'innovation pour la petite enfance).

Encadré 18 - APIMI : un exemple bordelais de crèche familiale sous forme de MAM

L'association pour l'innovation en matière d'intégration (APIMI) gère deux structures d'accueil qui se caractérisent par le fait de proposer à la fois des places en accueil collectif et en accueil familial (par des assistants maternels). Le recrutement des assistants maternels pour un accueil à leur domicile a toujours été compliqué dans le quartier bordelais de la Bastide, avec des postes non pourvus malgré de nombreuses actions d'information et de valorisation du métier. L'annonce d'un recrutement d'assistant materne pour travailler en crèche familiale sous forme de MAM a suscité en revanche plusieurs candidatures, témoignant d'un attrait pour ce mode d'exercice.

Outre le caractère hybride de la structure, la proximité avec l'équipe de la crèche collective offre la possibilité de relais dans les situations complexes ou en cas d'absence d'une assistante maternelle, et d'ajustement aux besoins de l'enfant. Le croisement des regards et des pratiques entre les professionnels de l'accueil collectif et de l'accueil individuel permet d'enrichir les propositions.

Recommandation n°21 Dans l'attente d'une refonte structurelle des modes d'accueil préconisée par la mission à moyen terme, modifier le décret n°2022-1772 du 30 décembre 2022 relatif aux expérimentations dans le domaine des établissements d'accueil de jeunes enfants afin de permettre la prolongation des expérimentations de crèches familiales collectives et la mise en place de nouveaux projets.

3.3.2 Le financement par la prestation de service unique (PSU) est parfois jugé mal adapté au fonctionnement d'une crèche familiale

[161] **L'étude réalisée en 2017 pour le compte de la DGCS relevait que près de 40 % des crèches familiales rencontraient des difficultés financières.** Environ la moitié des structures concernées attribuaient ces difficultés en partie à la diminution de l'intérêt des parents pour ce mode d'accueil, et près de 60 % au statut des assistants maternels. Un tiers des structures déclaraient un écart important entre les heures facturées et les heures de présence, conduisant à minorer le montant de la prestation de service unique (PSU) versée par la CAF[313].

[162] **La quasi-totalité des crèches familiales sont financées par la PSU[314].** Cette prestation de la branche famille complète la participation financière des parents pour atteindre 66 % du coût de revient à la place, dans la limite d'un plafond. Le complément est versé par un « tiers financeur » ayant réservé les berceaux de la crèche : une personne publique (la plupart du temps une commune) ou une entreprise (pour ses employés). En contrepartie du financement par la branche famille, le gestionnaire s'engage à calculer la participation financière des parents selon le barème national établi par la Cnaf, tenant compte des ressources et de la composition familiale.

[163] **Les données 2023 de la Cnaf, les collectivités financent le reste à charge de leurs crèches familiales à hauteur de 50 % et la branche famille à hauteur de 37 %** (le reste étant pris en charge par les parents). La prestation de service unique étant conçue de manière à ce qu'un coût de revient inférieur au plafond défini par la Cnaf conduise à un reste à charge de 33 % pour le tiers financeur, une participation des collectivités à hauteur de 50 % témoigne d'un coût de revient de leurs crèches supérieur au plafond. Les collectivités financent par ailleurs à hauteur de 28 % les crèches familiales gérées par des associations et à hauteur de 20 % celles gérées par des hôpitaux[315]. Or beaucoup de communes se trouvent dans une situation financière difficile ; certaines ont ainsi pu faire le choix de prioriser les domaines à compétence obligatoire – telle la scolarisation – au détriment de la petite enfance (voir partie 4).

[164] **Près d'un quart des crèches familiales financées via la PSU n'étaient pas satisfaites de ce financement en 2017**. Le collectif national des assistants maternels de crèche familiale souligne la « *non-adéquation des modalités de financement de la PSU au fonctionnement des crèches familiales* ». La tarification à l'heure en vigueur depuis 2014 soulève en effet des difficultés de gestion[316]. Ce principe présente l'avantage de calibrer les contrats d'accueil au plus proche des besoins des familles, qui ne sont pas obligées de payer pour un temps qu'elles n'utilisent pas ; en revanche, toute heure contractualisée est due par la famille et co-financée par la CAF. L'ajustement du financement à la présence effective de l'enfant soulève toutefois des interrogations quant au

[313] Le montant de la PSU dépend du taux de facturation de l'EAJE, égal au ratio entre le nombre d'heures facturées et le nombre d'heures réalisées. Jusque fin 2024, le barème était fondé sur trois tranches : le montant de la PSU était élevé lorsque le taux de facturation était inférieur à 107 % ; intermédiaire lorsque le taux de facturation était compris entre 107 % et 117 % et faible lorsque le taux de facturation était supérieur à 117 %. Depuis le 1er janvier 2025, afin de supprimer les effets de seuil, le montant de la PSU est linéairement dégressif pour un taux de facturation compris entre 107 et 120 %, puis constant au-delà.

[314] En 2021, les crèches familiales financées par la Paje représentaient 3000 places (source : rapport cour des comptes).

[315] La participation de la branche famille permettant de compléter la participation des parents pour atteindre 63 % de leur coût de revient.

[316] En 2014, le modèle de tarif à la journée ou à la demi-journée a été remplacé par un forfait horaire choisi par les parents afin de disposer d'un service plus personnalisé et mieux ajusté à leurs besoins, tout en favorisant un meilleur taux d'occupation des crèches. Ce mode de tarification à l'heure induit toutefois une instabilité financière et organisationnelle pour les gestionnaires, se traduisant par une augmentation des coûts de gestion voire « une plus grande rigidité dans le rapport aux familles ». Un chantier de réforme de la prestation est mené en 2025.

fonctionnement des crèches familiales « *qui sont confrontées à la nécessité de trouver des contrats volumineux en termes d'heures afin de couvrir les frais de rémunération de l'assistant maternel* »[317].

- **Le salaire de l'assistant maternel est souvent déterminé en fonction des heures réservées par les parents** : les contrats d'accueil à temps partiel conduisent à une rémunération insuffisante de l'assistant maternel s'ils ne sont pas complétés par d'autres contrats[318]. Or s'il est fréquent qu'une même place puisse être occupée par trois ou quatre enfants en accueil collectif, c'est beaucoup moins le cas chez les assistants maternels, où une place d'accueil n'est généralement occupée que par un enfant. En outre, l'amplitude horaire proposée par les crèches familiales n'est pas valorisée financièrement.

- **L'accueil occasionnel, qui permet d'augmenter la prestation versée par la branche famille (paiement au réel des heures réalisées), est peu adapté en crèche familiale**. Cela revient à confier un enfant à différents assistants maternels selon les jours[319], ce qui peut être source d'insécurité pour l'enfant, amené à changer fréquemment d'environnement. En outre, un enfant en accueil occasionnel demande davantage d'attention, que l'assistant maternel seul avec les enfants ne sera pas toujours en mesure de donner. Dans le cas où l'assistant maternel est rémunéré selon un salaire fixe, ce risque lié à la nécessité de trouver de gros contrats sans pouvoir s'appuyer sur l'accueil occasionnel est supporté par le gestionnaire.

- **L'accueil en surnombre, qui permet pour les crèches collectives d'augmenter le nombre d'actes facturés, n'est pas possible en crèche familiale**. Les assistants maternels sont tenus de respecter les limites prévues par leur agrément. Pour des critères de qualité d'accueil, il est rare que les crèches familiales se saisissent de la possibilité d'accueils dérogatoires en confiant plus de quatre enfants à un assistant maternel.

[165] **De ce fait, certaines CAF ont fait le choix dérogatoire de ne pas appliquer la PSU horaire mais un forfait de 8 à 10 heures d'accueil par jour** (correspondant aux besoins majoritaires des parents) afin d'optimiser le fonctionnement des crèches familiales[320]. En pratique, le taux de facturation des crèches familiales, qui correspond au rapport entre le nombre d'heures facturées et le nombre d'heures effectives, s'avère très proche de celui des crèches collectives.

[166] **Par ailleurs, le fonctionnement d'une crèche familiale requiert un temps de gestion administrative important, peu pris en compte dans les financements.** Si la nouvelle méthode de calcul de la PSU à partir de janvier 2025 devrait – comme pour l'ensemble des EAJE – simplifier la tâche des gestionnaires, les contraintes propres aux crèches familiales demeurent non intégrées. En effet, la gestion d'une crèche familiale implique d'organiser la répartition des places à l'échelle des places offertes par l'agrément de chaque assistant maternel, ce qui s'avère plus contraignant qu'à l'échelle d'une unité de 15 ou 20 enfants. En particulier, la continuité de service public impose

[317] Rapport Cekoia de 2017 réalisé pour le compte de la DGCS.
[318] L'ajustement des contrats au plus près des besoins des familles peut en outre entraîner des modifications en cours d'année, qui peuvent se répercuter en une perte de salaire pour l'assistant maternel.
[319] L'assistant maternel travaille à domicile où vit sa famille : la multiplication du nombre d'enfants accueillis en accueil non régulier est donc moins acceptée (notamment du fait de la multiplicité des entretiens et visites de domicile avant l'accueil).
[320] La circulaire Cnaf sur la PSU précise que « *la réservation par créneaux horaires est possible pour la totalité des places d'une crèche familiale Cette possibilité est conditionnée par le respect des points suivants : les contrats signés par les parents doivent être rédigés en nombre d'heures ; un travail doit être effectué autour du projet d'établissement justifiant le fonctionnement proposé. Il vise notamment à renforcer la cohérence d'accueil entre les crèches familiales et les autres structures, sur le territoire. Dans tous les cas, les besoins des familles doivent être respectés : une structure ne peut pas imposer à une famille qui ne le souhaite pas l'application d'une consommation forfaitaire. Pour répondre à cet impératif, les crèches familiales peuvent par exemple proposer plusieurs forfaits diversifiés et compatibles avec les temps de travail rencontrés le plus couramment, ainsi 4 heures, 6 heures, 8 heures, 10 heures et plus* ».

aux gestionnaires le replacement d'enfants en cas d'absence d'un assistant maternel, tâche perçue comme particulièrement chronophage pour les gestionnaires de crèches familiales.

[167] **Au regard des nombreux avantages de ce mode d'accueil, la mission estime qu'un soutien financier devrait être consenti par la branche famille,** au-delà des 60 M€ prévus pour accompagner leur modernisation et leur développement ainsi que les initiatives innovantes dans le champ de l'accueil individuel.

Recommandation n°22 Dans le cadre du chantier sur le financement des modes d'accueil, expertiser la facilitation d'une PSU au forfait horaire (plutôt qu'à l'heure) et l'introduction d'une majoration du prix plafond de la PSU en fonction du taux d'encadrement et de l'amplitude horaire d'ouverture de la crèche, ainsi que la tarification d'heures au titre de la gestion administrative des crèches familiales ; ce surcoût pourrait être en partie financé par un alignement du barème des participations familiales sur celui de l'accueil collectif.

3.3.3 Le coût de revient est très variable selon les structures mais peut s'avérer plus avantageux qu'en accueil collectif avec une gestion optimisée et mutualisée

[168] **Le modèle de la crèche familiale semble souvent perçu comme plus coûteux que celui des crèches collectives, mais de fortes disparités sont en réalité observables entre structures.** D'après les données de la Cnaf, le coût de revient horaire d'une crèche familiale variait en 2023 d'environ 8 à 20 euros (hors valeurs jugées aberrantes). Certaines crèches familiales affichent ainsi un coût de fonctionnement équivalent, voir inférieur, à celui d'une crèche collective (tableau 4 et encadré 19). Le collectif national d'assistants maternels en crèche familiale déplore ainsi que « *les collectivités se désengagent, alors que les coûts de revient par heure d'accueil indiqués par les gestionnaires et les CAF sont souvent inférieurs* »[321].

Tableau 4 : Coût de revient horaire d'une place d'accueil

	Moyenne	Médiane	Minimum	Maximum
Multi-accueil	11,6	11,2	7,7	20,5
Accueil familial	12,1	11,8	7,7	20,3
dont collectivités locales	12,1	11,9	7,7	20,3
dont associatives	12,1	10,8	7,8	19,0
dont privés	12,4	11,4	9,7	15,2

Source : Cnaf.
Champ : EAJE financés par la PSU – à l'exception des 5 % des établissements ayant déclarés les valeurs les plus fortes ou faibles.
Note : le coût de revient est calculé comme le rapport entre le montant des charges et les heures facturées.

[169] **Un trop faible taux d'occupation des places peut conduire à majorer le coût de revient des crèches familiales.** Les données transmises par la Cnaf montrent que le taux d'occupation est de 0,46 en crèche familiale, alors qu'il est 0,67 en crèche collective et multi-accueil. Outre d'éventuels biais méthodologiques dans le calcul de la capacité d'accueil, cet écart peut venir de difficultés à recruter des professionnels (induisant un écart entre l'agrément théorique de la structure et le nombre de places effectivement disponibles), d'une réticence des familles à l'égard de ce mode d'accueil, d'horaires décalés entre familles d'un même assistant maternel ou encore de la gestion

[321] Lettre à la Ministre du 16 janvier 2024 portant sur les conditions de travail des assistants maternels de crèches familiales et revalorisation des crèches familiales au sein des modes d'accueil du jeune enfant.

des remplacements par le maintien d'une place vacante sur chaque agrément (il est plus compliqué de remplacer un assistant maternel, dont l'agrément est obligatoire, qu'une personne titulaire d'un CAP ou auxiliaire de puériculture dans les autres EAJE). Par ailleurs, la population des assistants maternels étant vieillissante, certains ne souhaitent plus accueillir d'enfants non marcheurs, pouvant poser des difficultés supplémentaires pour occuper les places.

[170] **Les gestionnaires font régulièrement remonter un montant plus élevé des charges de personnel, en lien avec un taux d'encadrement plus élevé des enfants**[322]. Pour renforcer leur attractivité, certaines crèches familiales améliorent par ailleurs les conditions salariales des assistants maternels, se traduisant par un renchérissement des charges de personnel (voir partie 3.2.3)[323]. A l'inverse, selon le collectif national d'assistants maternels en crèche familiale, de nombreuses collectivités auraient modifié les contrats de travail des assistants maternels de manière à réduire les coûts de personnel (non-paiement des replacements, non-maintien de salaire en cas d'enfants malades, etc.).

[171] **Il existe des marges d'optimisation sur les coûts, notamment par la mutualisation des locaux et du personnel d'encadrement avec d'autres structures** (EAJE, RPE ou autres structures accueillant des enfants). Les locaux peuvent être partagés pour un meilleur taux d'occupation des surfaces, tandis que les services de nettoyage et de restauration peuvent être mutualisés. La possibilité de replacer les enfants en accueil collectif en cas d'absence d'un assistant maternel permet d'augmenter le taux d'occupation. Dans certaines villes, des crèches exclusivement familiales ont été remplacées par des modèles mixtes de crèches collectives et familiales ou encore haltes-garderies et crèches familiales. Lorsque les locaux le permettent, un adossement aux écoles maternelles gagnerait à être étudié, afin de faciliter la continuité éducative avec des temps passerelles (voir partie 4.2.2). L'enquête de 2017 montrait que la possibilité de mise en place d'un multi accueil familial était souvent méconnue par les gestionnaires.

[172] **De manière générale, l'étude de 2017 faisait ressortir le besoin des gestionnaires d'être formés et accompagnés dans les règles de bonne gestion propres à ce type de structure** : informatisation contribuant à maitriser les coûts des structures, mise en place de logiciels spécifiques, solutions pour faciliter les remplacements, intégration de la crèche familiale à un multi-accueil, etc. Un tel accompagnement pourrait être financé sur l'enveloppe de 60 M€ sur cinq ans prévue par le plan d'urgence pour l'accueil individuel afin de soutenir le renouvellement du modèle des crèches familiales.

Recommandation n°23 Préciser les standards de bonne gestion adaptés aux crèches familiales (logiciels spécifiques, gestion des congés des assistants maternels, calcul des heures rémunérées, gestion des remplacements, etc.) et les promouvoir par un accompagnement renforcé des gestionnaires par les CAF.

[322] Source : note du collectif national d'assistants maternel de crèche familiale transmise à la mission.
[323] D'après les informations disponibles sur les sites de recrutement, les auxiliaires de puériculture ont un salaire mensuel compris entre 1 600 et 2 200 € brut, soit entre 1 250 et 1700 € nets.

Encadré 19 - Exemple de crèche familiale communale visitée par la mission

Un modèle économique rentable

- ➔ pas de coût de gestion des locaux, qui sont mutualisés avec deux multi-accueils de la commune.
- ➔ un coût de fonctionnement moyen annuel par place identique entre l'accueil collectif et familial (environ 20 000 €), avec des dépenses de fonctionnement de respectivement 4,60 M€ (218 places) et 0,72 M€ (14 assistants maternels, 36 places).
- ➔ une recette moyenne par place plus élevée en accueil familial (11 963 € versus 10 865 €) grâce à une offre d'accueil maîtrisée au plus près des besoins des familles permettant d'optimiser la PSU : les familles ayant des besoins inférieurs à 35h ou supérieurs à 45h sont orientées vers l'accueil collectif. Possibilité de recourir à l'accueil collectif pour des replacements.

Des conditions de rémunération et un régime social plus attractifs que le minimum obligatoire

Chaque assistant maternel est recruté sur la base d'un CDI. Le salaire mensuel de base est fixe, calculé sur la base de 40 heures par semaine et par enfant que l'assistant maternel est en capacité d'accueillir (ne varie pas en fonction des entrées et départs des enfants). Le salaire horaire correspond au minimum légal mais les assistants maternels bénéficient d'une prime annuelle versée semestriellement, dont le montant est déterminé en fonction du nombre d'enfants accueillis. L'assistant maternel dispose de 25 jours de congé annuel et 10 jours de RTT.

4 Un ambitieux service public de la petite enfance requiert des évolutions structurelles de l'offre d'accueil à moyen terme

[173] Au-delà d'aménagements de court terme visant à améliorer l'attractivité du métier d'assistant maternel, il apparaît nécessaire de procéder à des évolutions structurelles de la politique d'accueil de la petite enfance. Pour être porteuse d'évolutions significatives, la mise en œuvre du nouveau service public de la petite enfance (SPPE) doit en effet conduire à définir une approche globale des modes d'accueil. Seule une intégration pleine et entière des assistants maternels dans le système d'accueil du jeune enfant est à même de garantir une fluidité des parcours des professionnels tout autant que des parcours des enfants. Elle seule permet de concilier les objectifs de création de places d'accueil, d'une part, et de qualité des conditions de travail et de la prise en charge du jeune enfant, d'autre part. La plupart des évolutions proposées en ce sens nécessitent du temps de concertation et de conception ; leur mise en œuvre pourrait ainsi s'inscrire dans la COG de la Cnaf pour la période 2028-2032.

4.1 Renforcer l'attractivité des métiers de la petite enfance nécessite de se doter d'une gouvernance forte autour d'une vision partagée sur le développement de l'enfant

[174] Le secteur de la petite enfance ne fait pas, historiquement, l'objet d'une politique publique unifiée autour d'une feuille de route pluriannuelle. L'installation du comité de filière en 2022 et la préparation de la mise en place du service public de la petite enfance, entré en vigueur au 1er janvier 2025, ont amorcé un virage. A la suite de nombres d'instances, la Cour des comptes fait toutefois le constat d'une politique d'accueil caractérisée « *par une grande complexité et par une*

coordination encore insuffisante entre les niveaux national et local, qui affectent la lisibilité des actions conduites et l'évaluation des résultats atteints »[324].

4.1.1 Promouvoir une vision globale des besoins de l'enfant et des critères de qualité partagés par l'ensemble des acteurs

[175] **Le service public de la petite enfance doit se construire en priorité autour de l'intérêt de l'enfant et du respect de ses droits, au premier rang desquels la promotion de son bien-être**. Cela implique de poursuivre les efforts d'intégration de la politique d'accueil du jeune enfant avec l'ensemble des politiques qui interagissent avec elle : politiques de l'emploi, du travail et d'égalité entre les femmes et les hommes, mais aussi de soutien à la parentalité, d'aide sociale à l'enfance, d'égalité des chances[325], d'éducation et de santé (physique et mentale) de l'enfant. De nombreux pays européens adoptent désormais des orientations en ligne avec cette logique holistique de prime éducation préconisée par la commission européenne (voir annexe 10). En France, cet impératif de respect de la spécificité du développement global et interactif du jeune enfant est affirmé notamment par la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant.

[176] **De nombreux rapports soulignent l'absence d'un véritable pilotage de la qualité au sein de la politique publique d'accueil du jeune enfant.** Jusqu'à très récemment, les objectifs quantitatifs de places d'accueil et leur égalité d'accès n'étaient pas accompagnés de processus nationaux de pilotage et d'évaluation de la qualité[326]. A l'inverse de pays voisins[327], lorsque la qualité est considérée par les acteurs, elle ne l'est encore très souvent que sur le plan normatif de la qualité structurelle (niveau de qualification, taux d'encadrement, normes bâtimentaires, etc.) et non de la qualité de l'accompagnement global de l'enfant et des conditions de son épanouissement[328].

[177] **La déclinaison opérationnelle de la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant, à travers le nouveau référentiel de qualité (et le guide de contrôle afférent), constitue une avancée notable en faveur d'une politique d'accueil centrée sur l'enfant**[329]. De l'avis des experts au niveau européen, « *les pays qui élaborent et mettent en œuvre des cadres de qualité adoptent des approches plus complètes et cohérentes en matière de réformes* »[330]. L'appropriation du nouveau référentiel par l'ensemble des professionnels de la petite enfance est une condition essentielle pour garantir une vision partagée des critères de qualité. Dans le cas de l'accueil individuel, cette appropriation devra être accompagnée par les relais petite enfance et les services de PMI, et déclinée dans les formations initiale et professionnelle.

[178] **Le développement de pratiques professionnelles respectueuses de l'environnement ainsi que l'éveil des jeunes enfants aux questions environnementales, en interaction avec leur famille, doivent être intégrés dans les critères de qualité.** A défaut de texte visant l'éducation des jeunes

[324] Rapport 2024 de la Cour des comptes sur la politique d'accueil du jeune enfant.
[325] En cohérence avec les bonus mixité social, territoires et inclusion handicap.
[326] Les études de la statistique nationale relative aux modes d'accueil (enquête de la Drees) se concentrent sur l'adaptation de l'offre aux besoins des parents, l'efficacité de la politique étant comprise en termes d'accès au service davantage que de qualité de l'accueil des enfants.
[327] Certains pays comme la Suède ou l'Allemagne ont à l'inverse fait du développement de l'enfant un objectif de premier ordre. Voir Cnaf, France Stratégie, HCFEA, « Séminaire premiers pas », octobre 2021, intervention de Catherine Collombet.
[328] Rapport IGAS précité de 2023.
[329] Depuis l'ordonnance des services aux familles du 19 mai 2021, la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant est une référence commune à tous les modes d'accueil du jeune enfant (article L214-1-1 du CASF).
[330] Recommandation du Conseil de l'Union européenne du 22 mai 2019 (voir annexe 10). Il importe que les parties prenantes et les professionnels concernés participent à l'élaboration du cadre de qualité et se l'approprient.

enfants à la transition écologique comme il peut s'en trouver dans d'autres pays[331], la charte nationale met l'accent sur l'importance du contact avec la nature. Les entretiens réalisés par la mission mettent en évidence une forte variabilité des pratiques en matière de sorties en extérieur, selon le caractère plus ou moins rural de l'environnement. Diverses bonnes pratiques gagneraient à être mieux identifiées, à l'instar de ce qui peut être observé dans les « crèches éco-alternative »[332] : repas de saison à base de produits locaux et issus de l'agriculture biologique[333], produits d'entretien sélectionnés pour limiter l'impact des substances toxiques, pratiques anti-gaspillages, etc. (encadré 20). Certains territoires se sont emparés de la question : le département de Seine-Saint-Denis encourage le réemploi du matériel de puériculture dans le respect de la réglementation afin de limiter le gaspillage[334], la ville de Paris fournit des repas bio dans l'ensemble de ses crèches et encourage les assistants maternels à faire de même[335], la ville de Grenoble développer l'utilisation de produits d'entretien naturels dans les relais petite enfance et accompagne les assistants maternels à leur utilisation. Si la plateforme Iperia propose plusieurs formations sur les pratiques écoresponsables[336], aucune obligation de suivi n'est cependant prévue pour le renouvellement de l'agrément.

Encadré 20 – Label Eco Accueil Petite Enfance

Le label Eco Accueil Petite Enfance valorise auprès des parents les efforts de l'assistant maternel pour s'inscrire dans une démarche de transition écologique. Ce label, renouvelable tous les deux ans, repose sur un référentiel spécifiquement développé pour le secteur de la petite enfance avec le concours de la Cnaf, l'Ufnafaam, l'Acepp ainsi que de la Fnappe. Il est amélioré chaque année par le Comité Label Vie. Cette association s'engage par ailleurs à mesurer l'impact des lieux de vie engagés (études d'impact, étude d'efficacité des pratiques écologiques, etc.) et à former les professionnels de l'accueil, afin de promouvoir les pratiques dans un principe d'amélioration continue et durable.

[179] **En comparaison avec ses voisins, la France présente encore des marges de progression pour garantir un cadre éducatif de qualité dès le plus jeune âge.** Au sein de l'Union européenne, 21 pays ont un référentiel unique en matière d'objectifs et de contenus éducatifs pour l'ensemble de la tranche d'âge de zéro à six ans (voir annexe 13). Tant la commission européenne[337] que l'OCDE recommandent que le secteur de la petite enfance ne soit pas considéré comme entièrement

[331] European Education and Culture Executive Agency: Eurydice, Key data on early childhood education and care in Europe 2025. « *the scope of sustainability education varies significantly, in depth and level of detail, between education systems. For instance, the promoting nature competence can range from a brief statement, such as 'exposure to nature allows children to know, respect and love it'* [charte française]*, to more comprehensive learning outcomes and experiences, including understanding the impact of human actions on nature, observing animals or gardening* ».

[332] L'aménagement de ces crèches intègre du mobilier, des jouets et textiles qui répondent à des critères écoenvironnementaux, ainsi que des objets issus de la nature ; le jardin est un environnement propice au développement de la faune et de la flore. A noter que la branche famille met l'accent sur les critères environnementaux des projets dans ses modalité de financement.

[333] Dans une crèche familiale rencontrée par la mission, l'indemnité repas est majorée de 25 % sur justificatif d'achat de produits frais non transformés.

[334] Une étude de faisabilité a été initiée pour l'implantation d'une filière de réemploi de matériel de puériculture et d'une ressourcerie (un premier local serait identifié) ; il est par ailleurs prévu d'organiser en juin 2025 un village durable des assistants maternels sous la forme d'une braderie professionnelle et trocante entre particuliers d'une sélection de matériel de puériculture.

[335] La part des assistants maternels ne fournissant pas le repas serait toutefois croissante en raison des contraintes d'hygiène alimentaire (responsabilité en cas d'intoxication) et de la complexité à satisfaire aux exigences des parents. D'après les réponses au questionnaire adressé par la mission aux parents, près de la moitié d'entre eux fournissent les repas de leur enfant. Voir le rapport du HCFEA de 2024 sur la restauration des enfants de moins de trois ans. Voir aussi Dupuy A, Tibère L., Goirand S. (2019). Travail alimentaire et délégation éducative - Le cas des assistantes maternelles à domicile. *Revue des politiques sociales et familiales* n° 129-130. « *L'alimentation n'est pas, ou peu, considérée au niveau institutionnel, notamment pour ce qui concerne la formation et la rémunération du travail alimentaire. Sa prise en compte reste limitée à la préparation du repas dans sa seule dimension logistique et comme réponse à un besoin primaire alors même que la cuisine, son savoir-faire, est globalement valorisée par les assistantes maternelles* ».

[336] On peut citer les formations suivantes : « Fabrication de produits ménagers écoresponsables », « Intégrer des pratiques professionnelles écoresponsables », « Entretien du cadre de vie et pratiques écoresponsables », « Entretien du linge et pratiques écoresponsables ».

[337] European Education and Culture Executive Agency: Eurydice, Key data on early childhood education and care in Europe 2025 "*there is still progress to be made in providing educational guidelines for the early years […] While educational guidelines exist for both age groups, it remains crucial to align these steering documents and ensure that the transition from one type of setting to another is adequately supported*".

« détaché » des stades ultérieurs du parcours éducatif : *« dans les pays où des programmes d'enseignement sont en place uniquement pour les enfants de 3 à 5 ans, l'élargissement aux enfants de 0 à 2 ans dans toutes les structures, y compris les structures à domicile, est crucial pour assurer une EAJE [éducation et accueil des jeunes enfants] de qualité pour les plus petits »*[338] (voir partie 4.2.2). Un travail de rapprochement des référentiels de pratiques et de compétences de l'ensemble des métiers de l'accueil préélémentaire permettrait de favoriser l'émergence d'une culture commune entre les professionnels.

4.1.2 S'appuyer sur la recherche dans le domaine de la petite enfance afin de renforcer l'attractivité des métiers du secteur

[180] **Les travaux scientifiques menés durant la dernière décennie sur la qualité de l'accueil des jeunes enfants se sont accompagnés de plusieurs démarches institutionnelles**. Au niveau international, l'OCDE[339] et la commission européenne[340] ont ainsi formulé des recommandations dans ce domaine. En France, de nombreux rapports ont été produits, émanant de diverses instances : IGAS, Cour des comptes, Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA), France Stratégie, Cnaf, parlementaires, Cese et autres institutions ou *think tanks*[341].

[181] **Le secteur de la petite enfance apparaît toutefois insuffisamment en lien avec la recherche pour permettre la diffusion et l'appropriation des connaissances relatives au jeune enfant par les professionnels.** L'association des chercheurs à la définition des recommandations de bonnes pratiques professionnelles dans le secteur de la petite enfance, à leur suivi et à leur évaluation est cruciale pour assurer un haut niveau de qualité des pratiques (ainsi que rappelé dans la charte nationale pour l'accueil du jeune enfant[342]). C'était l'objectif du séminaire de 2021 intitulé « Premier pas », fruit d'un partenariat entre la Cnaf, France Stratégie et le HCFEA, visant à rassembler les savoirs issus de la recherche, des institutions impliquées dans ces politiques et des remontées des pratiques de terrain. Le fait que le référentiel de qualité de l'accueil du jeune enfant ait été réalisé avec l'appui d'un comité scientifique composé de chercheurs témoigne d'une volonté de rapprochement entre la sphère institutionnelle et la sphère académique. Il en est de même de l'annonce d'un programme national de recherche axé sur la petite enfance dans le cadre du volet

[338] OCDE (2021), Petite enfance, grands défis VI.
[339] OCDE (2006), Starting strong II : Early Childhood Education and Care.
[340] European Commission, Early childhood education and care – How to recruit, train and motivate well-qualified staff – Final report, 2021
[341] Outre les rapports de l'IGAS précités, on peut notamment mentionner : Giampino S. (2016), Développement du jeune enfant. Modes d'accueil, formation des professionnels, ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des femmes, mai, 261 p. Cnaf (2017), Revue de littérature sur les assistantes maternelles, Dossier d'étude n°197 ; Cnaf (2018), L'activité des relais assistantes maternelles, Essentiel n°189 ; Défenseur des droits (2018), De la naissance à 6 ans : au commencement des droits ; HCFEA (2019), Pilotage de la qualité affective, éducative et sociale de l'accueil du jeune enfant ; HCFEA (2019), Voies de réformes sur les congés parentaux dans une stratégie globale d'accueil de la petite enfance ; Commission des affaires économiques de l'Assemblée nationale (2020), Les « métiers du lien » ; Ministère des Solidarités et de la Santé (2020), Les 1 000 premiers jours. Là où tout commence ; Cnaf (2020), Revue de littérature sur les politiques d'accompagnement au développement des capacités des jeunes enfants (rapport du LIEPP), Dossier d'étude n°215 ; OCDE (2021), Petite enfance, grands défis ; HCFEA (2022), L'accueil des enfants de moins de 3 ans ; Cnaf (2022), Étude sur les lieux d'accueil enfants parents, Dossier d'étude n°229 ; Cnaf (2022), Évaluation des crèches à vocation d'insertion professionnelle (Avip), Dossier d'étude n°228 ; Cnaf (2022), Formes de coordination professionnelle et coopération interpersonnelle en maison d'assistantes maternelles, Dossier d'étude n°227 ; CESE (2022), Vers un service public d'accueil de la petite enfance ; HCFEA (2023) Accueil des enfants de moins de 3 ans : relancer la dynamique ; HCFEA (2023), Vers un service public de la petite enfance ; HCFEA (2023) Qualité, flexibilité, égalité : un service public de la petite enfance favorable au développement de tous les enfants avant 3 ans ; Rapport de la mission parlementaire flash (2023) Perspectives d'évolution de la prise en charge des enfants dans les crèches ; Conseil national de la refondation (2023) - Rapport de la consultation territoriale sur le SPPE ; Terra Nova (2024) La petite enfance un secteur à bout de souffle en mal d'attractivité ; Cnaf (2024), Agir pour le développement et l'épanouissement des jeunes enfants, Dossier d'étude n°234 ; Commission d'enquête parlementaire (2024) Rapport sur le modèle économique des crèches et sur la qualité de l'accueil des jeunes enfants au sein de leurs établissements ; Cour des Comptes (2024), La politique d'accueil du jeune enfant.
[342] Arrêté du 23 septembre 2021 portant création d'une charte nationale pour l'accueil du jeune enfant : « *Les pratiques professionnelles et les contenus des formations s'inspirent du dernier état de la connaissance sur les particularités du développement du jeune enfant et de ses relations avec le monde qui l'entoure, mais aussi sur la parentalité et les évolutions familiales ou sociétales.* »

« qualité » du service public de la petite enfance. Ce programme, que la mission appelle de ses vœux, devra veiller à l'implication du monde de la recherche dans la définition des contenus des formations des professionnels de l'accueil de jeunes enfants. Les chercheurs entendus par la mission regrettent en effet que ces contenus ne soit pas harmonisés et à jour de l'état des connaissances scientifiques sur le jeune enfant[343].

4.1.3 Définir une stratégie nationale pluriannuelle portée par une gouvernance interministérielle renforcée sur le champ de la petite enfance

[182] **La définition d'une politique unifiée de l'accueil du jeune enfant doit s'accompagner d'une gouvernance claire aux niveaux national et local**. Aucune autorité publique ne dispose en propre de la compétence du jeune enfant, qui se trouve éclatée entre de nombreux acteurs, tant au niveau national – plusieurs ministères (notamment celui en charge de l'éducation, d'une part, et de la famille, d'autre part) et opérateurs – qu'au niveau territorial – les régions (au titre de la formation), les départements (au titre de la PMI), les communes et intercommunalités au titre de régulation de l'offre et de la demande d'accueil. Du côté de l'accueil collectif, le secteur est particulièrement complexe, avec neuf branches professionnelles auquel s'ajoutent le statut de la fonction publique territoriale et les salariés qui ne dépendent d'aucune convention collective[344].

[183] **La structuration du pilotage de la politique d'accueil sur la base d'une stratégie nationale pluriannuelle concertée avec l'ensemble de ces acteurs apparaît prioritaire pour coordonner leur action, hiérarchiser les objectifs et réaliser les arbitrages budgétaires nécessaires**. Le séminaire « Premiers pas » aboutissait dans ses conclusions à la recommandation de « *définir une répartition claire des responsabilités et des moyens entre acteurs et niveaux de décision* »[345]. Le rapport de la consultation territoriale relative au service public de la petite enfance recommandait quant à lui que « *l'Etat affiche clairement, à échéance régulière et en concertation avec l'ensemble des acteurs, les priorités et objectifs de la politique d'accueil du jeune enfant en France* ». Pour atteindre cet objectif, la mission juge nécessaire de disposer au niveau national d'une gouvernance interministérielle forte, permettant de dépasser le fonctionnement en silo et le défaut de vision globale sur la tranche d'âge 0-6 ans, tant en ce qui relève des enfants (continuité éducative) que des professionnels (formation initiale et continue). L'installation du Haut-commissariat à l'enfance témoigne d'une volonté politique en ce sens. Le comité interministériel à l'enfance, installé en novembre 2022, gagnerait à se réunir à nouveau à raison d'au moins deux fois par an[346] : ces rencontres constituent une opportunité précieuse de communication sur la feuille de route de l'ensemble du champ petite enfance (dont les modes d'accueil), pour une meilleure lisibilité d'ensemble de cette politique. Le comité interministériel serait, au moins pour le volet relatif aux modes d'accueil, appuyé par une équipe technique pluridisciplinaire placée à la DGCS et pilotée par un rapporteur issu de ses équipes ; le format de cette équipe pourrait s'inspirer de celui retenu pour le pilotage des expérimentations dites « article 51 »[347], avec toutefois une dimension interministérielle permettant notamment d'associer la DGCL et la DGESCO[348]. Cette équipe

[343] A l'instar de ce qui était ressorti de la mission IGAS sur l'accueil collectif (rapport cité supra)
[344] Une majorité de salariés du privé marchand et du privé coopératif
[345] Synthèse du Séminaire de 2021 « Premiers pas. Développement du jeune enfant et politiques publique ».
[346] Le comité interministériel à l'enfance, animé par le ministre en charge de l'enfance, avait vocation à se réunir tout au long du quinquennat afin d'assurer le suivi des politiques menées. En pratique, il ne s'est réuni que deux fois, en novembre 2022 et en juin 2023.
[347] Expérimentations prévues par l'article 51 de la LFSS pour 2018.
[348] Les inspecteurs de l'éducation nationale intervenant en école maternelle pourraient notamment jouer un rôle d'information concernant l'ensemble de la stratégie éducative pour les moins de six ans, et ce en vue de renforcer la continuité éducative. L'adossement de structures d'accueil dans les locaux d'écoles maternelles nécessite également une gouvernance intégrée.

prendrait la suite de l'actuelle mission en charge du service public de la petite enfance (placée à la DSS), afin de porter dans la durée la diffusion et l'adaptation des référentiels de qualité et de favoriser les liens entre les différents acteurs publics concernés.

Recommandation n°24 Réactiver le comité interministériel à l'enfance et le doter d'une équipe technique pluridisciplinaire pilotée par la DGCS, chargée de porter ses propositions dans la durée.

[184] **Les orientations stratégiques pourraient être déclinées au niveau départemental par l'intermédiaire des comités départementaux de services aux familles**[349], en coordination avec les régions pour le volet formation. Devenus obligatoires en 2021, ces comités ont en charge l'établissement d'un schéma départemental pluriannuel des services aux familles (SDSF), comportant un diagnostic et un plan d'actions relatif à l'accueil du jeune enfant. Néanmoins, contrairement au secteur médico-social, c'est au niveau de la commune et non du département que s'impose le schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre : pour tout projet de création ou d'extension, les EAJE doivent obtenir un avis conforme de la commune ou l'EPCI.

Tableau 5 : Répartition des compétences entre acteurs locaux

Compétences partagées	Acteurs
Planification de l'offre	Autorité organisatrice communale ou EPCI (schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre), CAF (convention territoriale globale) et comité départemental des services aux familles (schéma départemental des services aux familles)
Autorisation d'activité	Département (agrément et formation des assistantes maternelles et autorisation des établissements d'accueil) et autorité organisatrice (avis préalable)
Gestion de l'offre	Autorité organisatrice, acteurs privés (associatifs et à but lucratif) Financement de l'offre CAF, MSA, tiers financeurs (collectivités territoriales, employeurs)
Contrôle de l'activité	Département (contrôle sécurité-qualité), CAF (contrôle financier), autorités organisatrices (contrôle hiérarchique / d'autorité délégante, contrôle de proximité), comité départemental des services aux familles (suivi et coordination des contrôles)

Source : Cour des comptes

[185] **L'obligation nouvelle faite aux communes de plus de 3 500 habitants de planifier l'offre d'accueil et de soutenir sa qualité implique, pour porter de véritables évolutions, de s'appuyer sur une démarche partenariale forte** (encadré 21). Si l'échelle de la commune – ou de l'intercommunalité[350] – semble adaptée aux pratiques des familles, la faible visibilité des collectivités locales sur l'offre privée (collective comme individuelle) peut susciter des interrogations. Elle implique la transmission aux élus locaux des informations détenues par les services de PMI et la CAF sur cette offre privée, dont celles concernant les assistants maternels. Les petites communes ne disposent pas nécessairement des ressources administratives et techniques suffisantes pour accompagner les élus dans cette mission. Le rapport de la consultation menée dans le cadre du conseil national de la refondation proposait d'expertiser le fait de « *centraliser des*

[349] Ordonnance du 19 mai 2021 précisé par le décret n°2021-1644 du 14 décembre 2021. Une commission départementale de l'accueil des jeunes enfants existait depuis 2009, mais aucun schéma n'était prévu par le CASF. Cette instance est présidée par le préfet du département, assisté par trois vice-présidents : le président du conseil départemental, un maire ou président d'établissement public de coopération intercommunal (EPCI), le président de la CAF. Le secrétariat du comité est assuré par la CAF (Article D214-3 et 4du CASF).

[350] D'après l'enquête flash réalisé début mars 2025 par Intercommunalité de France (200 répondants, soit une intercommunalité sur six), 91 % des intercommunalités sont compétentes en matière de petite enfance, et ce de manière pleine et entière par l'intercommunalité dans trois quarts des cas. Pour 60 % des répondants, le rôle de l'intercommunalité n'a pas évolué avec la mise en place du SPPE, et il s'est renforcé pour 30 % d'entre eux. Source : communiqué de presse du 5 mars 2025.

ressources et expertises dans le cadre de plateformes locales de soutien en ingénierie, pour accompagner de bout en bout les collectivités et les porteurs de projet sur les différentes dimensions de leur projet (économique, administratif, réglementaire) ». Un tel dispositif d'accompagnement – que les CAF pourraient prendre en charge puisque déjà outillées pour expertiser les conditions de soutenabilité des projets à financer[351] – permettrait d'envisager la suppression du seuil de 3500 habitants pour la planification de l'offre d'accueil sur le territoire, tel que préconisé notamment par la Cour des comptes[352].

Encadré 21 – Les communes, nouvelles autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant

Au 1er janvier 2025, les communes deviennent « autorités organisatrices » de l'accueil du jeune enfant[353]. Cela se traduit par l'obligation pour l'ensemble des communes de recenser les modes d'accueil et les besoins des familles, ainsi que d'informer et accompagner les parents. Les communes de plus de 3 500 habitants doivent également planifier le développement des modes d'accueil et soutenir leur qualité[354]. Pour les communes de plus de 10 000 habitants, la mise en place de relais petite enfance (RPE) devient obligatoire, tout comme la mise en œuvre d'un schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil, dont contenu et la durée d'application doivent être cohérents avec ceux du schéma départemental. Sont dispensées de ce schéma les communes ayant conclu avec la CAF une convention territorial globale dont le contenu correspond à celui attendu pour le schéma pluriannuel[355]. Les communes peuvent transférer tout ou partie de ces compétences à un établissement public de coopération intercommunale (EPCI) ou un syndicat mixte dont elles sont membres.

Le code de la santé publique prévoit que le projet de création, d'extension ou de transformation d'un établissement ou d'un service de droit privé accueillant des enfants de moins de six ans fait l'objet, préalablement à la demande d'autorisation mentionnée au premier alinéa, d'un avis favorable de l'autorité organisatrice de l'accueil du jeune enfant compétente. L'avis est rendu au regard des besoins recensés sur son territoire. Les assistants maternels en emploi direct ne sont pas concernés par cette disposition.

[186] **Plus généralement, le partage et l'accessibilité des données aux différents niveaux de gouvernance doivent être améliorés pour permettre la mise en place d'un schéma de planification stratégique**. Les systèmes d'information décisionnels ne permettent pas un suivi en temps réel des assistants maternels au niveau communal. Comme souligné par le HCFEA, la démarche de planification et de programmation instaurée par la loi pour le plein emploi « *nécessite que les systèmes d'information d'aide à la décision soient améliorés en conséquence, et que les informations au niveau communal soient accessibles en direct* », et ce pour toute personne intéressée. Le site *monenfant.fr*, qui repose sur une double déclaration des assistants maternels (auprès des services du conseil départemental et sur la plateforme), ne permet pas l'accès à une information fiable et

[351] Pour l'attribution du Piaje, *les projets font l'objet d'une évaluation préalable dans le cadre d'un protocole départemental pour définir l'opportunité de les financer. Cette évaluation […] s'appuie, a minima, sur les indicateurs suivants : le taux de couverture en mode d'accueil de la zone concernée ; le nombre d'enfants de moins de trois ans et l'évolution démographique ; le taux d'occupation des établissements à proximité ; la viabilité économique du projet* » (source : fiche repère de la Cnaf).

[352] Rapport de 2024 sur la politique d'accueil du jeune enfant.

[353] Loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023 pour le plein emploi – Titre IV : gouvernance en matière d'accueil du jeune enfant (articles 17 à 19). Décret n° 2025-253 du 20 mars 2025 relatif au schéma pluriannuel de maintien et de développement de l'offre d'accueil du jeune enfant prévus à l'article L. 214-1-3 du code de l'action sociale et des familles.

[354] Lorsqu'un EPCI met en œuvre les compétences d'autorité organisatrice, le nombre d'habitants à prendre en compte est celui de la population de l'ensemble des communes ayant transféré leurs compétences.

[355] La majorité des communes de plus de 3 500 habitants déclarent s'appuyer principalement sur la convention territoriale globale (CTG) de la CAF pour la planification de l'offre d'accueil. Les conventions territoriales globales sont des contrats d'engagements politiques entre les collectivités locales et les CAF, pour maintenir et développer les services aux familles. L'échelle territoriale pertinente est celle qui permet l'analyse la plus cohérente des besoins des familles et des réponses à leur apporter. Elle peut donc être indépendante des périmètres de compétences de chaque collectivité (circulaire CNAF 2020-01). Il appartient aux élus de déterminer l'échelon territorial pertinent pour établir la convention.

actualisée. Le répertoire national des assistant maternels agréés par les services départementaux des PMI n'est quant à lui toujours pas créé[356]. La piste d'un observatoire de la petite enfance – par exemple au sein des services Pajemploi ou de la Cnaf – mériterait d'être expertisée afin de permettre le suivi actualisé de l'évolution des besoins des familles et des places disponibles. Un tel observatoire aurait vocation à centraliser les données dont disposent les CAF, les services de PMI et les Urssaf et à les mettre à disposition des différents acteurs. Les assistants maternels pourraient renseigner sur l'application Pajemploi leurs disponibilités et les informations exigées par le conseil départemental, données qui seraient rendues accessibles aux services de PMI concernés[357].

Recommandation n°25 Centraliser et consolider les données des CAF, des services de PMI et des Urssaf et permettre leur intégration dans les systèmes d'information décisionnels des collectivités locales ; rendre accessible au public une information détaillée et actualisée sur l'offre d'accueil au niveau communal.

4.2 Créer un continuum des modalités d'accueil centré sur l'épanouissement de l'enfant à tous les stades de son développement

[187] En l'absence d'un droit opposable à une place d'accueil, option non retenue lors de la concertation sur le service public de la petite enfance[358], il est essentiel de revoir les incitations données aux autorités en charge de l'accueil afin d'assurer une prise en compte optimale des besoins des familles. Les acteurs consultés dans le cadre du conseil national de la refondation soulignaient l'importance de définir un système d'incitations « *qui guide et accompagne l'ensemble des acteurs dans les compétences qui leur sont propres, afin que de manière équivalente sur tout le territoire, avec le même niveau de normes et de qualité, toutes les familles soient assurées de pouvoir bénéficier d'un service de la petite enfance qui réponde à leurs besoins* »[359].

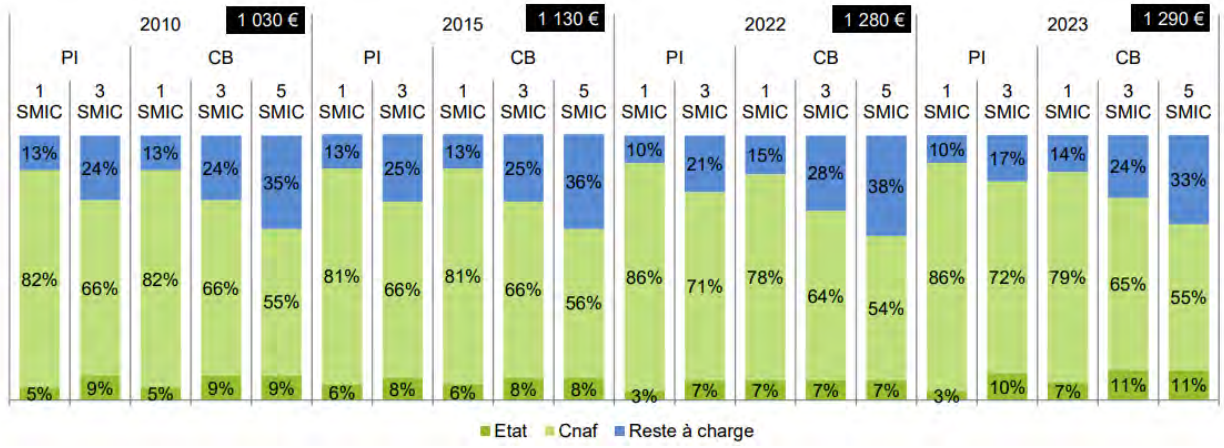
4.2.1 Repenser le financement des modes d'accueil pour valoriser la qualité et mettre fin au morcellement propice à un désengagement des communes

[188] **Le soutien financier par la puissance publique est important mais morcelé et peu lisible pour les familles**. En 2023, 16,7 Md€ ont été dépensés par les acteurs publics pour l'accueil des enfants de moins de trois ans, dont 5,0 Md€ pour l'accueil chez un assistant maternel[360] (auxquels s'ajoutent 157 M€ pour le soutien des relais petite enfance). Ce soutien fait coexister des subventions – qui financent en partie les gestionnaires (à l'instar de la PSU) – et diverses aides qui contribuent à la solvabilisation des familles (prestations familiales, crédits d'impôt, Cesu). La contribution des différents financeurs varie considérablement selon le type d'accueil. Les collectivités locales assurent ainsi une part importante du financement des places en accueil collectif, mais quasi nulle des places en accueil individuel (Graphique 9).

[356] Voir recommandation n°14.
[357] Plusieurs indicateurs pourraient être proposés : nombre d'assistants maternels agréés, effectifs en activité, nombre d'enfants de moins trois ans, taux de couverture du territoire, ratio entre accueil individuel et collectif, public et privé, potentiel financier des familles du territoire, indicateurs socio-démographiques, prévisions d'évolution de l'offre, etc.
[358] Plusieurs pays européens ont mis en place un droit opposable à une place d'accueil pour les jeunes enfants, selon des modalités variables (Suède, Allemagne, Danemark, Finlande, Estonie et Lettonie, Angleterre). Source : HCFEA (2023) Accueil des enfants de moins de trois ans. Relancer la dynamique.
[359] Rapport de synthèse de la consultation territoriale
[360] Hors crédit d'impôt aux parents et régime dérogatoire d'imposition des assistants maternels

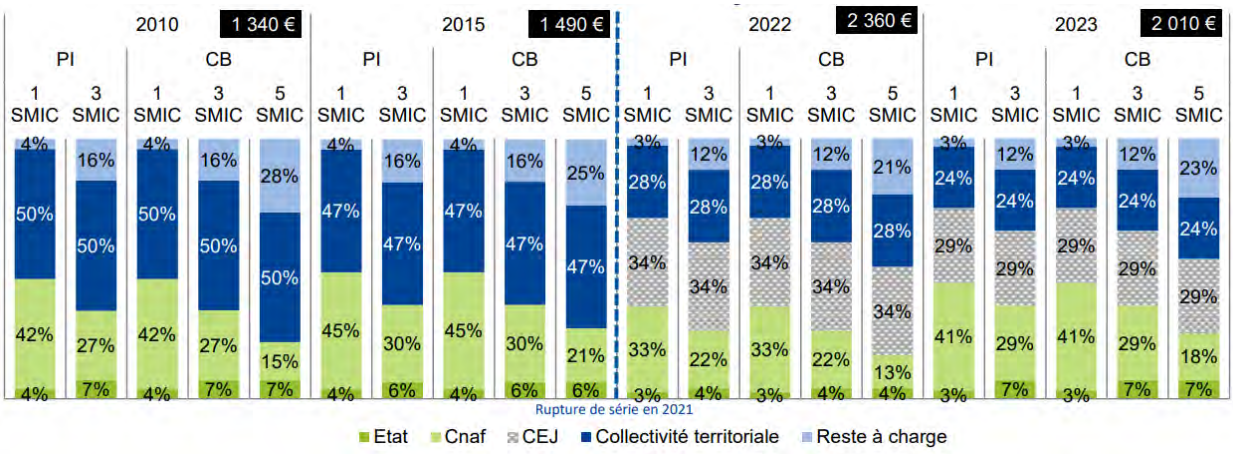
Graphique 9 : Répartition de la charge de l'accueil d'un enfant selon le niveau de revenu du foyer et le mode d'accueil

Assistant maternel



Source : Calculs Cnaf – DSS. Note : PI : parent isolé ; CB : couple biactif.
Lecture : en 2023, pour un couple biactif disposant d'un revenu équivalent à 3 Smic et ayant un enfant de moins de 3 ans à charge, le coût de la garde par un assistant maternel (1288 € mensuel) est financé à hauteur de 65 % par les CAF et de 11 % par l'Etat, le reste à charge s'élève à 24 % pour la famille.

Établissement d'accueil du jeune enfant



Source : Calculs Cnaf – DSS. Note : PI : parent isolé ; CB : couple biactif.
Lecture : en 2023, pour un couple biactif disposant d'un revenu équivalent à 3 Smic et ayant un enfant de moins de 3 ans à charge, un accueil à temps plein en EAJE (2013 € mensuel) est financé à hauteur 29 % par la Cnaf au titre de la PSU, et jusqu'à 29 % au titre du contrat enfance et jeunesse - CEJ (selon le recours de l'EAJE), de 24 % à 53 % par la collectivité territoriale (selon son recours au CEJ), et de 7% par l'Etat. Le reste à charge s'élève à 12 % pour la famille.

[189] **Le désengagement des communes dans l'offre de places d'accueil du jeune enfant depuis une quinzaine d'années est bien documenté**[361]. Dans un contexte de contraintes financières et en l'absence d'obligation pour elles de financer les modes d'accueil, les collectivités territoriales peuvent préférer favoriser l'installation de micro-crèches – au financement desquelles elles ne participent généralement pas – ou s'appuyer sur des acteurs privés à travers des marchés publics de réservation de berceaux ou la gestion en délégation de service public. Les micro-crèches non financées par la PSU (dites « Paje ») sont ainsi à l'origine de la création d'environ 80 % des places en

[361] Rapports IGAS précités - Rapport de la Cour des comptes sur la politique d'accueil du jeune enfant (décembre 2024).

accueil collectif depuis 2017 (33 600 places), avec un « *effet d'éviction entre micro-crèches Paje et autres crèches, qu'aucun pilotage national ou local ne contrebalance à l'heure actuelle* »[362]. Quant aux créations de places financées par la PSU, 95 % d'entre elles sont portées par le secteur privé à but lucratif sur la période 2013-2022[363], les communes privilégiant « *le critère du moindre prix au détriment de la qualité* »[364] .

[190] **Ces constats se retrouvent en matière d'accueil individuel, avec un fort développement des maisons d'assistants maternels (MAM)**, dont le financement ne repose pas sur les collectivités locales (ou uniquement sur une base volontaire, par exemple en mettant à disposition des locaux - voir partie 1.3.4.). Comme pour les micro-crèches, la solvabilisation de la demande d'accueil en MAM par le versement de la Paje offre une alternative peu coûteuse aux collectivités pour développer l'offre.

Tableau 6 : Evolution de l'offre d'accueil des enfants de moins de trois ans

Année	2010	2015	2021	Evolution 2010-2021
Micro-crèches				
Nombre de structures	220	1270	3 680	>+1600%
Nombre de places	4590	23 950	59 830	>+1300%
MAM				
Nombre de structures	160	1615	4212	>+2600%

Source : Drees - L'offre d'accueil des enfants de moins de 3 ans.

[191] **La mission estime qu'une réflexion devrait être menée sur la faisabilité d'un mode de financement intégré pour tous les modes d'accueil, dans la lignée des préconisations de plusieurs rapports institutionnels récents.** Le rapport de la commission d'experts sur les 1 000 premiers jours de l'enfant proposait un mode de financement universel pour tous les modes d'accueil individuels et collectifs, mettant fin aux distorsions financières entre modalités de financement[365]. La réforme de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje-CMG) prévue pour l'automne 2025 pourrait être vue comme la première brique d'une réforme vers l'unification des modes de financement, centrée sur l'harmonisation des restes à charge pour les familles, avant de traiter la question des restes à charge pour les gestionnaires et les collectivités. Une telle réforme, qui aurait l'avantage d'une plus grande lisibilité pour l'ensemble des acteurs, représente toutefois un chantier technique de grande ampleur, nécessitant plusieurs années de préparation pour la Cnaf et le centre national Pajemploi.

[192] **Si une refonte vers un mode de financement unique s'avérait trop complexe techniquement ou politiquement, la mission préconise d'instaurer une contribution des collectivités locales au financement de l'offre solvabilisée par la Paje.** L'enjeu consiste à définir *« quelles incitations ou contraintes mettre en place sur le bloc communal pour qu'une réponse plus harmonisée aux besoins d'accueil de leurs jeunes enfants puisse être mise en œuvre sur l'ensemble du territoire* »[366]. A cet égard, la mission estime indispensable d'égaliser au maximum les restes à charge des collectivités

[362] Rapport IGAS 2023-079 et IGF 2023-M-079-02 - Micro-crèches : modèles de financement et qualité d'accueil- Janvier 2024.
[363] D'après l'enquête de juin 2024 réalisée par Adso Etudes pour le compte de l'administration, si la moitié des communes voudraient développer l'offre d'accueil via des crèches publiques PSU (notamment en zone urbaine dense), un quart privilégierait le développement de micro-crèches Paje (surtout en zone péri-urbaine et dans les territoires ruraux).
[364] Rapport de la Cour des comptes sur l'accueil des jeunes enfants.
[365] Les deux derniers rapports de l'IGAS de 2023 et 2024 sur l'accueil collectif des jeunes enfants préconisaient de restreindre voir de supprimer la possibilité de financement des EAJE par la Paje.
[366] HCFEA (2023), Accueil des moins de trois ans, relancer la dynamique.

entre les différents modes d'accueil du jeune enfant, sans pour autant se prononcer sur le niveau optimal de contribution globale des collectivités (et donc sur l'ampleur de la diminution du reste à charge pour les structures financées par la PSU). La contribution au financement de l'offre solvabilisée par la Paje pourrait prendre différentes formes, par exemple :

i. une intervention directe des communes en matière de frais de fonctionnement, à l'instar de ce qui existe pour la participation au financement des écoles : l'aide au financement de l'activité assurée via le CMG serait accompagnée d'aides au fonctionnement de la structure attribuées par les collectivités : prise en charge des indemnités d'entretien et de repas[367], mise à disposition de locaux pour les MAM et prise en charge des frais d'installation et du loyer, etc.

ii. un transfert des collectivités vers la branche famille calculé sur la base du montant de prestation versée au parents au titre des places d'accueil situées sur leur territoire (emploi direct et prestataire, afin d'inclure les micro-crèches Paje), à hauteur par exemple du nouveau taux de participation à la PSU en tant que tiers financeur.

[193] **La mise à contribution des collectivités au financement de l'offre privée d'accueil du jeune enfant nécessite qu'elles aient un droit de regard sur l'implantation de cette offre sur leur territoire.** Cela suppose que les assistants maternels obtiennent une autorisation d'activité de la commune où ils exercent, pour un nombre de places définis au regard de leur agrément et des besoins identifiés par la collectivité. Par ailleurs, afin de limiter les risques d'une baisse globale de l'offre sur les territoires aujourd'hui largement couverts par de l'offre privée, une pénalité financière pourrait être envisagée pour les collectivités en cas de forte baisse du taux de couverture global[368].

[194] **La contribution des entreprises au financement d'un accueil de qualité pour les enfants de leurs salariés doit être prise en compte dans la réflexion**[369]. En effet, il n'existe pas d'obligation pour les employeurs de prendre en charge partiellement les frais d'accueil des jeunes enfants de leurs salariés, comme cela peut être le cas pour le logement ou les transports[370]. Afin d'attirer et fidéliser les parents de jeunes enfants, certaines entreprises se sont néanmoins dotées de places d'accueil, soit directement au sein de la crèche d'entreprise soit par la réservation de places dans des crèches extérieures. D'autres ont fait le choix de solvabiliser le coût de l'accueil supporté par les parents, notamment par le chèque emploi service universel (Cesu) préfinancé[371]. D'importants avantages fiscaux sont prévus pour encourager ces dépenses[372]. Certains sont toutefois jugés peu efficaces, tel le crédit d'impôt famille[373]. La suppression de ce dernier pour les dépenses autres que celles engagées dans le cadre d'un chèque emploi service universel, déjà préconisée par les récents rapports d'inspection sur l'accueil collectif, générerait un rendement estimé à environ 0,2 Md€ (hors effet de rééquilibrage sur les prix des berceaux)[374]. La consultation menée dans le cadre du

[367] Le barème fiscal serait appliqué en cas de fourniture des repas par les parents. Compte tenu de l'intérêt d'une fourniture des repas par les assistants maternels, le HCFEA préconise de rendre plus incitatifs les aides versées aux parents lorsqu'ils optent pour cette option.
[368] La mise en place de tarif plancher dans l'accueil collectif pourrait être expertisée pour limiter les risques d'une concurrence par les prix au détriment de la qualité.
[369] Notamment via la cotisation famille, qui représentent plus de 30 Md€.
[370] Via la participation de l'employeur à l'effort de construction (PEEC), d'une part, et via la prise en charge partielle des frais de transport de leurs salariés, d'autre part.
[371] Voir encadré 23 pour la contribution au financement de l'accueil en horaires atypiques.
[372] Ces sommes constituent des avantages en nature, qui sont exclus de l'assiette de cotisations et contributions sociales dès lors qu'elles permettent de réserver des places et ne confèrent pas d'avantages tarifaires. Elles sont en outre déductibles du résultat fiscal pour les entreprises assujetties à l'impôt sur les sociétés. Elles ouvrent droit au crédit d'impôt famille (CIFAM), qui représente 50 % des dépenses engagées, dans la limite de 500 000 € par société.
[373] Les investigations menées dans le cadre du IGAS-IGF de 2024 et le rapport d'évaluation de 2021 ont permis d'identifier plusieurs limites au crédit d'impôt famille, et notamment son caractère inégalitaire, qui en réduisent l'efficacité.
[374] Rapport IGAS-IGF sur le modèle économique des micro-crèches.

conseil national de la refondation suggérait par ailleurs que les entreprises s'engagent davantage pour limiter la tension sur l'offre d'accueil en inscrivant dans leur convention collective des clauses mieux-disantes que les dispositifs légaux concernant les congés de naissance.

Recommandation n°26 Intégrer l'accueil individuel dans le champ des travaux menés en 2025 sur la réforme du financement des modes d'accueil du jeune enfant afin de mettre fin aux distorsions financières pour les gestionnaires et les collectivités ; prendre en compte dans cette réflexion la contribution des entreprises au financement de frais d'accueil des jeunes enfants.

4.2.2 Favoriser la fluidité des parcours d'accueil et l'adaptation aux besoins de l'enfant en s'appuyant sur les structures multi accueil ainsi que sur les dispositifs passerelles

[195] **Sans revenir sur le débat autour d'un congé parental plus court et mieux indemnisé[375], la souplesse et la continuité des parcours d'accueil doivent être au cœur du nouveau service public de la petite enfance.** Le bien-fondé de la continuité éducative de la naissance à six ans fait l'objet d'un large consensus dans la littérature internationale[376]. Cela suppose que les familles puissent passer facilement d'un mode d'accueil à l'autre selon les besoins et le rythme de l'enfant. Cela milite ainsi pour des structures offrant de la souplesse dans les possibilités d'accueil, afin de faciliter les transitions du cadre familial vers l'accueil formel et de l'accueil formel vers l'école préélémentaire.

[196] **Le modèle du multi-accueil collectif et familial doit être fortement encouragé pour multiplier les passerelles entre les modes d'accueil du jeune enfant** (voir partie 3). L'adossement de crèches familiales à des structures collectives permet de s'adapter plus facilement aux besoins de l'enfant en fonction de son âge, en facilitant les transitions entre l'accueil individuel et l'accueil collectif. A cet égard, les expérimentations menées pour renforcer la dimension collective de la crèche familiale – en autorisant deux journées pleines dans les locaux de la crèche – devront être évaluées pour en mesurer les impacts sur l'épanouissement des enfants. En l'absence de gros travaux d'infrastructure, la création de places d'accueil au domicile d'un assistant maternel s'avère par ailleurs moins coûteuse et plus rapide à concrétiser que la création de places en structure collective, renforçant la complémentarité entre l'accueil collectif et familial.

[197] **Au regard de l'engouement pour les MAM, la mission rappelle l'importance de soutenir davantage les crèches collectives de petite taille avec un taux d'encadrement d'un professionnel pour quatre enfants et la désignation d'adultes référents.** Plusieurs rapports ont été publiés ces dernières années sur l'importance de repenser l'accueil collectif afin de garantir des conditions d'épanouissement du jeune enfant. La mission se contentera de rappeler ici l'importance pour les plus jeunes enfants de privilégier des groupes de petite taille, un taux d'encadrement d'au maximum cinq enfants pour un adulte[377] et la continuité de l'adulte référent ; au sein des grandes structures, l'organisation en section de petite taille doit être encouragée (voir partie 1.1). L'incapacité des

[375] Cette proposition, qui permettrait de diminuer la demande de place d'accueil pour les nourrissions, est portée par de nombreux acteurs, préconisée par la commission sur les 1000 premiers jours de l'enfant ainsi que par le HCFEA, la Cour des comptes et la Commission européenne notamment.

[376] La continuité éducative nécessite d'être adaptée au rythme de l'enfant, sans tomber dans l'écueil d'une « surcognitivation ». Voir aussi Giampino (2016) Développement du jeune enfant - Modes d'accueil Formation des professionnels.

[377] La Cour estime le coût annuel de mise en œuvre de cette recommandation à 1 Md€ : d'après l'Onape (2021), 6,85 Md€ sont alloués aux crèches. La masse salariale représente de l'ordre de 75 % des charges, soit 5,13 Md€ pour un taux d'encadrement d'un adulte pour six enfants en moyenne. Avec un ratio d'un adulte pour cinq enfants, la masse salariale s'élèverait à 6,17 Md€, soit + 1 Md€.

structures collectives à garantir ces critères de qualité se traduit par un report vers une offre privée en MAM, moins régulée et assurant de moindres garanties aux salariés (voir partie 4.3).

[198] **Il convient de généraliser les passerelles entre les modes d'accueil des enfants de moins de trois ans et l'école préélémentaire afin de renforcer la continuité des interventions éducatives auprès des enfants de zéro à six ans.** Ces deux mondes ressortent en France de deux logiques bien distinctes, avec un rattachement d'un côté aux administrations de la solidarité et de l'autre à celles de l'éducation nationale. Ainsi que souligné par de nombreuses instances[378], la mise en place d'une continuité éducative requiert notamment d'offrir à tous les enfants une expérience d'interactions progressives avec d'autres enfants, en lien avec leurs parents. Certains territoires proposent des solutions inédites de rapprochement entre l'accueil par des assistants maternels et l'école préélémentaire, telle la « cantine familiale »[379]. Un renforcement de la continuité éducative repose également sur une connaissance réciproque des métiers et un partage d'expérience entre professionnels : une circulaire de janvier 2023 invite ainsi les écoles à se rapprocher des EAJE pour l'organisation de visites croisées entre professionnels[380]. Ce type de rencontres gagnerait à être étendu à l'ensemble des professionnels de l'accueil du jeune enfant, en s'appuyant sur les relais petite enfance. Outre l'intérêt pour la qualité d'accueil, de telles passerelles favorisent l'attractivité du métier d'assistant maternel en offrant des perspectives de carrière, par exemple en tant qu'agent territorial spécialisé des écoles maternelles (Atsem).

Recommandation n°27 Afin de favoriser les conditions d'une continuité éducative, mettre en place des formations mutualisées entre assistants maternels, professionnels des EAJE, Atsem et animateurs de RPE, ainsi que des temps de regroupement communs avec les parents.

[199] **Compte tenu de la pression sur l'offre d'accueil et des enjeux de prime éducation, la réflexion sur l'intégration à l'école des enfants dès l'âge de deux ans mériterait d'être réouverte**, en cohérence avec les préconisations formulées par le HCFEA, le Cese, l'Igas et l'IGF. La forte chute du taux de scolarisation avant trois ans sur les vingt dernières années (de 34 % en 2001 à 10 % en 2021 et 2022) a en effet contribué à augmenter les tensions sur l'offre d'accueil collectif et individuel et, partant, la mise en œuvre de mesures d'assouplissement des critères de qualité structurelle pour pallier le manque de personnel. Outre le fait de renforcer la continuité éducative et de diminuer la pression globale sur l'offre d'accueil, la scolarisation avant trois ans n'entraine aucun reste à charge pour les familles et peut donc s'avérer une option intéressante pour les familles aux revenus modestes. Néanmoins, la mission ne peut se prononcer sur l'intérêt de cette solution d'accueil pour l'épanouissement de l'enfant, qui dépasse le champ de ses investigations. En tout état de cause, il apparaît crucial de satisfaire à des critères d'accueil au sein de l'école qui soient adaptés au jeune âge des enfants. Or les dispositifs dédiés, telles les classes passerelles, ne semblent pas toujours réunir les conditions de qualité requises (encadré 22). La mission estime donc utile que soit mené un chantier de réflexion spécifique sur la question de la scolarisation avant trois ans et les conditions de réussite d'un tel accueil.

[378] Rapport de synthèse du séminaire Premiers Pas de 2021, HCFEA(2023) Qualité, flexibilité, égalité un service public de la petite enfance favorable au développement de tous les enfants avant 3 ans.

[379] Lancé en 2021 à Saint-Nicolas-de-Port (Meurthe-et-Moselle), le dispositif « Cantine familiale » permet aux élèves de petite section d'école préélémentaire de prendre leur repas au domicile d'une assistante maternelle plutôt qu'à la cantine.

[380] NOR : MENE2300949N. Note de service du 10-1-2023

Encadré 22 - La scolarisation des enfants de deux ans

En théorie, le dispositif spécifique de scolarisation des enfants de moins de trois ans accueille jusqu'à 17 élèves avec des enseignants formés, des agents territoriaux spécialisés des écoles maternelles (atsem) et du matériel spécifique. L'Éducation nationale souhaite privilégier les familles dont les enfants tirent le plus de bénéfices de la scolarisation précoce. Or les familles de milieux défavorisés sont plus difficiles à toucher que les familles des catégories socioprofessionnelles les plus favorisées, qui considèrent le plus souvent cette scolarisation comme stimulante. Malgré les ambitions, le nombre d'enfants préscolarisés est en recul. À partir de 2017, la priorité a été donnée aux dédoublements des classes de CP, de CE1 et de grandes sections d'école maternelle en éducation prioritaire. Assez fréquemment, les enfants de moins de trois ans sont accueillis, parfois sans projet ni accompagnement spécifique, avec les élèves de petite section dans des classes à multiples niveaux, notamment dans les petites communes.

Source : Cour des comptes. Rapport sur l'accueil de la petite enfance (2024).

4.2.3 Faire de l'accueil du jeune enfant un service public de qualité accessible à toutes les familles et tous les enfants

[200] **Le service public de la petite enfance doit permettre de garantir un égal accès à toutes les familles.** Or les familles aux revenus les plus modestes recourent beaucoup moins souvent aux modes d'accueil formels pour des raisons d'accessibilité, mais aussi de représentations sur le développement de l'enfant[381]. S'adapter aux situations des familles dans leur diversité est un préalable au libre choix des parents, en cohérence avec la réforme du reste à charge des familles pour l'accueil de leur enfant prévue pour septembre 2025. L'actuelle convention d'objectifs et de gestion (COG) de la Cnaf porte ainsi une politique d'amélioration de l'accessibilité des modes d'accueil à toutes les familles (voir annexe 9).

[201] **La capacité à répondre aux besoins des parents ayant des horaires de travail atypiques est un premier axe d'amélioration**[382]. Les familles monoparentales sont, par exemple, celles qui ont le plus gros besoin d'accueil de leurs enfants en horaires atypiques. Or, si 30 % des assistants maternels déclarent des horaires atypiques dans le questionnaire administré par la mission, ils seraient de plus en plus réticents à répondre à cette demande compte tenu du taux d'occupation plus faible sur les horaires les plus extrêmes de la journée. La majoration de 10 % de la prestation versée aux parents – lorsqu'elle est connue – permet de négocier une augmentation salaire mais pouvoir toutefois compenser ce faible taux d'occupation[383]. Le fonds « publics et territoires » de la branche famille soutient les projets qui favorisent l'accueil en horaires atypiques[384], notamment sous forme d'accueil individuel « en relais » avant ou après un accueil collectif. Le Cese comme la Cour des comptes font le constat que « *les employeurs publics et privés, générateurs d'horaires atypiques, doivent aussi s'engager à soutenir les offres d'accueil répondant aux besoins des parents* »[385] (encadré 23). Une telle mesure pourrait faire l'objet d'une négociation collective au niveau des branches professionnelles.

[381] Crédoc (2023), Quels sont les besoins des familles en situation de pauvreté en matière d'accueil du jeune enfant et d'aide à la parentalité ?
[382] 90 % des parents qui subissent ces horaires considèrent qu'il est difficile de trouver un mode d'accueil pour leurs enfants.
[383] Le montant maximal de CMG est majoré de 10 % en cas d'horaires atypiques (art. L. 531-5 et R. 531-23-1 du CASF). La majoration est due si le nombre d'heures en horaires spécifiques est supérieur ou égal à 25 heures dans le mois. Sont pris en compte comme horaires spécifiques de travail les périodes comprises entre 22 heures et 6 heures ainsi que celles intervenant un dimanche ou un jour férié. Parmi les familles qui bénéficient de la majoration pour horaires atypiques, 31 % sont monoparentales (versus 10 % dans le total des familles bénéficiaires du CMG).
[384] Horaires étendus : plus de 10 h/ jour ; horaires élargis : entre 22 h et 6 h, le dimanche et les jours fériés, ainsi que de l'accueil d'urgence.
[385] Rapport du Cese. Selon le sondage réalisé pour la Cour des comptes, moins de 1 % des entreprises pratiquant des horaires atypiques participent aux frais de garde des enfants de leurs salariés. Voir aussi le rapport de groupe de travail de 2019 présidé par M. Villac - Propositions sur le développement de solutions ponctuelles et durables de garde d'enfants pour les demandeurs d'emploi et nouveaux embauchés.

Encadré 23 - Le dispositif Mamhique : des modes d'accueil mutualisés en horaires atypiques

Le service Mamhique a pour objectif de répondre aux besoins des familles qui travaillent en horaires atypiques, en s'appuyant sur un réseau de professionnels de l'accueil individuel (assistants maternels et auxiliaires parentaux) constitué en partenariat avec les associations et relais petite enfance du territoire. Afin de respecter le rythme des enfants et faciliter l'organisation des parents, des solutions « sur mesure » sont proposées en complément d'un mode d'accueil en horaires classiques : un assistant maternel peut par exemple aller chercher un enfant à la crèche et l'accueillir à son domicile jusqu'à la fin de service des parents. Les employeurs des parents doivent adhérer au dispositif pour en faire bénéficier leurs salariés. Une fois la solution trouvée, l'employeur ayant souscrit au service Mamhique s'engage à contribuer financièrement au surcoût lié à l'atypie du mode d'accueil.

[202] **Le service public de la petite enfance doit par ailleurs renforcer l'inconditionnalité de l'accueil des enfants, en favorisant leur accès aux parents en insertion socio-professionnelle** (encadré 24). Compte tenu de l'importance de l'accueil formel dans l'épanouissement des jeunes enfants, exclure ceux dont les parents sont sans emploi paraît contradictoire avec l'objectif d'égalité des chances[386]. Or les professionnels qui accueillent des enfants dont les parents sont en insertion professionnelle ou en situation de pauvreté doivent être en mesure de consacrer davantage de temps à ces derniers, d'une part, et de faire face à un accueil plus irrégulier ou de plus courte durée, d'autre part. Certaines crèches familiales peuvent aller jusqu'à proposer un accompagnement socioéducatif des parents en situation de vulnérabilité, afin notamment d'empêcher le placement des enfants en risque de maltraitance : accueillies par une équipe pluridisciplinaire, les familles bénéficient à la fois de l'accueil des enfants chez un assistant maternel ou familial et d'un accompagnement individualisé sur le plan éducatif et professionnel. Un accompagnement par la puissance publique est alors nécessaire, tant au niveau national que territorial[387].

[203] **À caractéristiques des familles et des enfants comparables, la situation de handicap apparaît comme un facteur limitant pour être accueilli chez un assistant maternel[388]**. Le défaut de formation, la peur de mal faire, la charge de travail supplémentaire conjugués à un manque à gagner du fait d'un accueil plus souvent à temps partiel sont les principaux freins relevés[389]. La majoration de salaire prévue par la convention collective pour l'accueil d'enfants « *présentant des difficultés temporaires ou permanentes* » ne comporte pas de minimum obligatoire. Le montant de l'aide versée aux parents est toutefois majoré de 30 % pour les bénéficiaires de l'allocation d'éducation de l'enfant handicapé (AEEH), ce qui laisse une marge de négociation aux assistants maternels. La réforme du calcul de l'aide prévue pour septembre 2025 maintiendra un avantage financier pour les familles allocataires de l'AEEH (voir partie 2.1.2), mais cet avantage – prenant la forme d'une minoration du taux de participation – pourrait être moins lisible pour l'assistant maternel et réduire sa marge de négociation. Au-delà des enjeux financiers, renforcer la formation initiale et continue des professionnels sur l'accueil des enfants en situation de handicap s'avère primordial (voir partie 4.3). Les crèches familiales apparaissent, une fois encore, particulièrement adaptées pour répondre

[386] La stratégie nationale de prévention et de lutte contre la pauvreté de 2018 prévoyait une démarche d'« aller vers » pour l'accueil des jeunes enfants issus de familles pauvres dans les lieux d'accueil.

[387] Créées en 2016, les crèches à vocation d'insertion professionnelle (Avip) réservent des places aux jeunes enfants de parents en situation de recherche d'emploi, volontaires pour s'engager dans une recherche intensive. Elles leur permettent de bénéficier d'un accompagnement social et professionnel en vue de leur intégration sur le marché du travail. Une réforme du label préparée pour 2025 en vue d'encourager son déploiement, y compris en accueil individuel. Compte tenu de la lourdeur du dispositif et de la difficulté de coordonner les partenaires, la Cour des comptes propose de remplacer le label Avip par un bonus « insertion » attribué directement aux crèches et assistants maternels pour l'accueil effectif d'enfants de parents en insertion professionnelle.

[388] Drees (2023), Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants handicapés : les parents en première ligne. Etudes et résultats n°1286.

[389] HCFEA (2018), Accueillir et scolariser les enfants en situation de handicap, de la naissance à 6 ans et accompagner leur famille.

à ce besoin spécifique, par la combinaison d'un accueil individualisé dans un environnement familial d'une part, avec un fort accompagnement des professionnels et des temps de partage entre pairs d'autre part[390] (voir partie 3). Les relais petite enfance pourraient également être mieux identifiés comme lieux d'information sur l'accueil des enfants en situation de handicap, tant pour les professionnels de la petite enfance que pour les parents.

Recommandation n°28 Expertiser la possibilité de versement par la CAF de bonus aux assistants maternels pour l'accueil d'enfants en horaires atypiques ou en situation de handicap, selon des modalités à définir en concertation avec les acteurs ; garantir aux professionnels de l'accueil individuel l'accès à un référent santé accueil inclusif.

Encadré 24 – Recours à un assistant maternel pour les parents en insertion professionnelle et sociale

Accueil individuel ciblé sur les parents en insertion - Plusieurs dispositifs ont été déployés depuis 2018 en vue de faciliter le recours à un assistant maternel par les parents en démarche d'insertion. Dans la Somme, le département, la CAF et la direction territoriale de France Travail ont entrepris de labelliser des assistants maternels à vocation d'insertion professionnelle (à domicile ou en MAM) ; le dispositif permet aux demandeurs d'emploi de bénéficier d'une solution d'accueil de leur enfant et d'un accompagnement socio-professionnel en vue de leur insertion sur le marché du travail. En Seine-Saint-Denis, le département et la CAF ont développé le programme "Fais-moi une place" à destination des publics en insertion.

Crèches familiales préventives - Créée en 1984, l'association « Enfant présent » s'est donné pour objectif *« la mise en œuvre des moyens appropriés pour répondre aux besoins des enfants à risques, sans rompre les liens familiaux* ». Cela passe par la proposition d'accompagnement socioéducatif des parents (démarches socio-professionnelle, soutien à la parentalité et lutte contre les violences intra-familiales) conjointement à une proposition accueil de l'enfant chez des assistants maternels et familiaux[391], selon des modalités souples[392]. Les assistants maternels sont rémunérés par l'association Enfant Présent, pour laquelle ils peuvent travailler de manière exclusive ou ne consacrer qu'une place de leur agrément. D'abord présentes uniquement en Ile de France, les crèches préventives commencent à voir le jour dans d'autres régions : en 2020, l'association a ouvert une crèche familiale départementale préventive dans la Vienne.

4.3 Repenser le métier d'assistant maternel en articulation avec l'ensemble du secteur de la petite enfance

4.3.1 Construire une identité professionnelle commune au secteur de la petite enfance à travers la création d'un métier unique à l'accueil individuel et collectif

[204] **L'évolution du métier d'assistant maternel et de ses modalités d'exercice rend moins pertinent aujourd'hui le maintien d'un métier spécifique, distinct de l'accueil collectif**. Juridiquement, le métier d'assistant maternel demeure aujourd'hui rattaché à celui d'assistant familial, avec lequel il partage des dispositions légales communes. Ces deux métiers ont pour principale similarité d'accueillir des mineurs à leur domicile : l'un de manière non permanente (assistant maternel) et l'autre de manière permanente (assistant familial[393]). Avant 2005, il était

[390] La crèche APIMI réserve une place de l'agrément de chaque assistant maternel à un enfant en situation de handicap. La mission a pu constater, lors de sa visite, les avantage de l'accueil en crèche familiale pour les enfants en situation de handicap et leurs parents.
[391] L'équipe de la crèche conjugue des compétences traditionnelles de la petite enfance : infirmière, éducateur de jeunes enfants, pédiatre, avec celles de la prévention spécialisée : éducateur spécialisé, psychologue. Les parents bénéficient ainsi d'une prise en charge individualisée
[392] L'intégration à la crèche familiale d'un service d'action éducative à domicile permet la prise en charge renforcée de certains enfants qui le justifient. Pour plus de détail, voir l'article de 2012 : Enfant présent, dispositif d'accueil familial et collectif dans le champ de la prévention précoce. Dans *La prévention prévenante en action ;* érès.
[393] Le nom d'assistant familial est apparu avec la loi du 27 juin 2005, renforçant le processus de différenciation progressive des deux métiers.

fréquent qu'un agrément soit mixte et permette l'accueil de manière permanente et non permanente[394]. Cette pratique est devenue moins fréquente avec la multiplication des contraintes inhérentes à chaque métier. La professionnalisation du métier d'assistant maternel sur la spécialité « petite enfance », sa plus grande régulation et le renforcement de la dimension collective de son exercice (montée en puissance des relais petite enfance, essor des maisons d'assistants maternels) le rapprochent de plus en plus de l'accueil collectif. Le maintien d'un cadre juridique commun aux assistants familiaux contribue à la complexité du droit et aux difficultés de son application. Il paraît désormais nécessaire d'acter la scission de ces deux métiers et d'aller au bout de la convergence du métier d'assistant maternel avec les métiers du secteur de la petite enfance.

[205] **Pour des raisons de lisibilité et de fluidité des parcours professionnels au sein du secteur de la petite enfance, il paraît préférable que la profession soit définie par son objet plutôt que par son lieu d'exercice ou son statut d'emploi.** La construction d'une « *identité professionnelle commune* » au secteur de la petite enfance permettrait, en outre, de naviguer plus facilement entre différentes modalités d'exercice du métier (au domicile ou en structure), entre différents statuts d'emploi (salarié de particulier employeur, de personnes morales de droit public ou de droit privé) et entre différents niveaux de responsabilités, offrant des perspectives de progression selon différents niveaux de qualification. Aussi, la mission recommande de créer une profession unique pour l'ensemble des professionnels accompagnant la petite enfance, que l'accueil soit collectif ou individuel. Cela nécessite également de s'interroger sur l'articulation avec l'accueil au domicile de l'enfant par des auxiliaires parentaux, d'autant plus que le manque de professionnels dans le secteur tend à renforcer le recours à cette modalité d'accueil.

[206] **Le choix d'un nouveau nom de métier pour les assistants maternels, prévu par le plan pour l'accueil individuel, devra par conséquent associer les professionnels de l'accueil collectif**. Le changement de nom devra être l'occasion de se défaire de la référence genrée à la sphère domestique (en supprimant le terme « maternel »), pour mettre davantage en avant la professionnalisation du métier et sa fonction éducatrice. Les clichés et stéréotypes de genre dont souffre le métier le rendent en effet peu attractif pour les hommes[395]. Or « *la mixité des personnels dans l'accueil, l'éducation et le soin des enfants quel que soit leur âge est un facteur d'égalité, car elle offre aux enfants des modèles et des relations socialement plus riches* »[396].

Recommandation n°29 Lancer une concertation avec l'ensemble des acteurs du secteur de la petite enfance afin de remplacer la dénomination d' « assistant maternel » par un nom commun aux métiers équivalents en accueil collectif, et ce de manière non genrée ; mettre en place à cette occasion un groupe de travail sur le métier d'auxiliaire parental.

4.3.2 Aligner les compétences requises pour exercer en accueil individuel sur celles requises pour exercer en accueil collectif

[207] **Il n'existe aucune justification aux écarts de qualification exigée entre l'accueil individuel et l'accueil en structure collective**. Exercer en accueil collectif nécessite de justifier soit d'un CAP ou BEP, soit d'une expérience professionnelle de trois ans auprès d'enfants ou en qualité d'assistant

[394] Le guide des assistants maternels, le statut. L'assmat. 2024
[395] Le rapport Giampino de 2016 préconisait déjà de sensibiliser les conseillers d'orientation et prescripteur sur la mixité attendue des métiers de la petite enfance, et d'examiner la pertinence d'actions volontaristes en faveur d'une plus grande mixité dans ces métiers.
[396] Charte nationale pour l'accueil du jeune enfant.

de vie aux familles[397]. La charte nationale pour l'accueil du jeune enfant précise que « *tous les professionnels de l'accueil collectif et individuel doivent avoir accès à une formation initiale professionnalisante* ». Par bien des aspects, l'accueil au domicile des assistants maternels fait reposer sur les professionnels des responsabilités plus fortes qu'en structure collective. Quant au développement des MAM, il peut être perçu comme remettant en cause une hiérarchie sociale des diplômes[398], les professionnels de l'accueil collectif pouvant se sentir *« attaqués »* par l'essor de cette nouvelle modalité d'accueil[399]. Renforcer le niveau de formation des assistants maternels, jugé insuffisant par de nombreux acteurs rencontrés par la mission, fait l'objet d'un assez large consensus dans la littérature (voir partie 1.2.4)[400]. La mission préconise donc d'aligner les niveaux de qualification requis pour l'accueil d'enfants à domicile et pour l'accueil en EAJE, en cohérence avec le fait de rapprocher le métier d'assistant maternel de celui des professionnels de crèche.

[208] **La pénurie de personnel ne peut justifier de se restreindre à des mesures de court terme** (recrutement de personnel sous-qualifié ou non qualifié, modification du taux d'encadrement, report vers des modes d'accueil moins régulé) sans combiner celles-ci à une stratégie à long terme traitant les causes profondes du manque d'attractivité[401]. En offrant une reconnaissance des compétences, l'exigence d'un diplôme contribue en effet à l'attractivité du métier, dans un contexte d'augmentation général du niveau général de qualification des assistants maternels.

[209] **Attirer de nouvelles vocations dans le secteur nécessite de redonner du sens au travail, ce qui ne peut se faire qu'autour d'un objectif de haute qualité d'accueil**. La concrétisation opérationnelle de cet objectif de qualité requiert la détention par les professionnels d'une « *base de connaissances communes* » à l'ensemble du secteur, contribuant à la constitution d'une véritable identité et filière professionnelle centrée sur la qualité d'accueil. Ce socle de compétences, prévu par la charte nationale[402], couvrira *a minima* le développement du jeune enfant et ses besoins fondamentaux, la prévention de la maltraitance et la relation avec les parents. Différents modules pourront être validés selon les modalités d'exercice du métier (collectif ou individuel notamment) et le niveau de responsabilité, en vue de fluidifier les parcours et donc l'attractivité des métiers.

[210] **Le CAP AEPE est le premier niveau de qualification du secteur de la petite enfance ouvrant la possibilité d'exercer en accueil collectif ou individuel. Le niveau de compétences à l'issu de ce CAP est toutefois questionné par nombre d'acteurs rencontrés par la mission**[403]. Les diplômes de l'éducation nationale peuvent être dispensés par tout organisme de formation, sans enregistrement préalable auprès du ministère[404]. La garantie de qualité est assurée par la procédure de certification des candidats assurée par le ministère (organisation des épreuves, évaluation des candidats,

[397] L'arrêté du 29 juillet 2022 relatif aux professionnels autorisés à exercer dans les modes d'accueil du jeune enfant.
[398] Dossier d'étude de Cnaf n°227, précité.
[399] P. Moisset (2019), L'insoutenable légèreté des MAM, Les Pros de la petite enfance, publié le 15 octobre et mis à jour le 13 novembre 2019.
[400] Recommandation du conseil du 22 mai 2019 sur des systèmes de qualité pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance (2019/C 189/02)
[401] Cadre stratégique de l'espace européen de l'éducation Groupe de travail sur l'éducation et l'accueil de la petite enfance (EAPE) Pénuries de personnel dans le secteur de l'EAPE - document de synthèse.
[402] En cohérence avec le rapport de la commission d'experts sur les 1000 premiers jours de l'enfant, qui préconisait de « *proposer un module commun et interdisciplinaire sur le développement de l'enfant à tous les professionnels de l'accueil ; à mettre à disposition des juges pour enfants, pédiatres, professionnels de la protection de l'enfance et de l'éducation nationale* »
[403] La mission IGAS de 2023 sur les EAJE posait déjà ce constat.
[404] A la différence des certifications inscrites au répertoire national des certifications professionnelles, pour lesquelles les organismes et ministères certificateurs doivent habiliter leurs partenaires à dispenser la formation. Les organismes pouvant délivrés le CAP AEPE sont les lycées publics ou privés, ainsi que les centres de formation par l'apprentissage et les organismes de formation continue certifiés Qualiopi ou Eduform (label qualité de l'Education nationale intégrant les exigences Qualiopi). Depuis 2018, la certification Qualiopi est obligatoire pour les dispensateurs de formations souhaitant bénéficier des fonds de la formation professionnelle.

délivrance du diplôme)[405]. Or, dans le cas du CAP AEPE, le référentiel serait trop peu précis pour permettre de juger de manière satisfaisante du niveau des candidats certifiés. Une hausse de 60 % du nombre d'admis au CAP AEPE est observée entre 2019 et 2023, essentiellement portée par la voie de l'apprentissage mais également de la formation à distance[406] (voir annexe 6). Une proposition de loi, en cours d'examen au Parlement, interdit le recrutement en micro-crèches de personnels ayant suivi des formations dispensées totalement en ligne, estimant qu'ils faire bénéficier les candidats d'une « immersion suffisante » [407]. Dans le cadre de la révision du référentiel du CAP prévue pour septembre 2026, des évolutions pourront être envisagées, en concertation avec l'ensemble des acteurs du secteur, en particulier pour tenir compte des préconisations de la charte nationale et du référentiel compétences[408].

Recommandation n°30 Lancer un chantier avec le ministère de l'éducation nationale et les départements sur les évolutions à prévoir relatives au contenu de la formation initiale obligatoire des assistants maternels, en lien avec le référentiel des compétences à venir sur le champ de la petite enfance et le contrôle de la qualité des formations proposées par les organismes.

[211] **La validation des acquis de l'expérience (VAE) doit être mieux accompagnée afin de faciliter la reconnaissance des compétences acquises par les assistants maternels**. En effet, le dispositif semble difficile d'accès pour un public peu qualifié et ce d'autant plus que les difficultés à l'écrit souvent rencontrées par les candidats ne leur permettent pas de bien travailler le lien demandé entre la théorie et la pratique. A cet égard, un meilleur accompagnement des assistants maternels dans l'obtention du CAP AEPE gagnerait à être développé. En complément, des modules de spécialisation à valider tout au long de la carrière devront être pensés, en articulation avec le socle de compétences prévu par la formation initiale. Le rapport 2019 du HCFEA proposait d'inclure les formations et analyses des pratiques dans un « passeport formation de la petite enfance », en les formalisant suffisamment pour que cela puisse être pris en considération par un jury de VAE[409].

Recommandation n°31 Inscrire le développement de la VAE pour les assistants maternels parmi les priorités du groupement d'intérêt public (GIP) national pour le service public de la VAE, en lien avec les départements.

[405] Pour les formations délivrées par apprentissage, des contrôles relatifs à la qualité des formations mises en sont organisés via les missions de contrôles pédagogiques mises en œuvre en académies. En 2024, 17 CAP AEPE sur 292 contrôles réalisés au total entre le 1er janvier et le 31 août, soit 6% du total des contrôles pédagogiques.

[406] 86 % des sessions de formation au CAP suivies en 2024 via le CPF le sont à distance. Un stage de 14 semaines est obligatoire même pour les formations à distance. L'apprentissage en milieu professionnel pendant la formation initiale des professionnels de la petite enfance est en effet associé à la qualité d'accueil. OCDE (2021), Petite enfance, grands défis VI

[407] Proposition de loi prenant des mesures d'urgence pour protéger nos enfants accueillis en crèches privées à but lucratif, n° 517, déposée le mardi 29 octobre 2024 : « *les professionnels de la petite enfance exercent des métiers de la santé et du soin qui nécessitent de la pratique et de l'expérience au contact des jeunes enfants, et qui ne sauraient se résumer à un apport théorique à travers des plateformes numériques* ».

[408] Avec 6 000 à 7 000 dossiers par an, le CAP AEPE est le quatrième titre RNCP le plus mobilisé par les organismes de formation sur la plateforme *Mon compte formation*. Le titre de la branche Assistant maternel/garde d'enfant arrive loin derrière, avec 400 à 850 dossiers. Fin 2024, 276 organismes de formation proposent le CAP AEPE. Une vérification réalisée en 2023 par la Caisses des dépôts révèle que, sur 800 offres de formation visant le CAP AEPE, 250 sont non conformes dans leur objectif ou contenu à la certification visée (FLE, bébé lecteur, Montessori, etc.) et 40 proposent un module non éligible à la certification (portage de l'enfant, signer avec le bébé, etc.).

[409] HCFEA (2019), Pilotage de la qualité affective, éducative et sociale de l'accueil du jeune enfant.

4.3.3 Mettre en place les conditions nécessaires à l'élaboration de parcours professionnels pour les métiers de la petite enfance

[212] **Améliorer les perspectives d'évolution de carrière est un facteur essentiel d'attractivité et de fidélisation[410]. Or le secteur de la petite enfance ne dispose pas d'une filière spécifique.** Il se trouve fragmenté en de multiples professions, conventions et statuts, ce qui peut freiner les mobilités professionnelles et recrutements. Les professionnels de la petite enfance viennent soit de la filière santé – pour les diplômes d'auxiliaire de puériculture et d'infirmier – soit de la filière travail social/éducation – pour le titre d'assistant maternel/garde d'enfant, le CAP AEPE et le diplôme d'éducateur de jeunes enfants (voir annexe 6). Ce morcellement entre filières peu perméables rend complexe les évolutions de carrière au sein du secteur de la petite enfance. De fait, les parcours professionnels sont souvent linéaires, avec peu de possibilités de diversification. Le rapport du HCFEA de 2023 sur l'accueil des jeunes enfants, s'appuyant sur une étude de Pôle emploi de 2018, montre que le métier d'assistant maternel ouvre avant vers les autres métiers des services à la personne ou les agents d'entretien plutôt que vers les autres métiers de la petite enfance[411].

[213] **Les opportunités d'évolution au sein des métiers de la petite enfance doivent être facilitées par la création d'une filière pédagogique dédiée, structurées autour de certifications permettant une progression des qualifications[412]**. La filière travail social/éducation dispose de certifications de niveau 3 (CAP AEPE) et 6 (éducateur de jeunes enfants) : la marche à franchir pour passer à la certification de niveau supérieure est donc très importante, entrainant une fuite des candidats vers le diplôme de niveau 4 de la filière santé (auxiliaire de puériculture). L'identification d'une certification de niveau 4 fléchée sur la dimension éducative permettrait de fidéliser les candidats dans la filière petite enfance, tout en créant un chaînage avec le diplôme d'éducateur de jeunes enfants. Une telle certification, qui devrait être accessible par la VAE, pourrait prendre la forme d'un titre professionnel développé ou bien d'un certificat de spécialisation adossé au CAP AEPE ou au baccalauréat professionnel Accompagnement, soins et services à la personne (ASSP)[413].

Recommandation n°32 Définir une certification de niveau 4 au sein de la filière petite enfance et l'ajouter à la liste des qualifications ouvrant droit à l'exercice professionnel dans les lieux d'accueil du jeune enfant[414].

[214] **Les passerelles vers les autres métiers de la filière du travail social mériteraient également d'être développées afin de permettre une diversification des parcours.** Le processus de rapprochement des certifications, amorcé depuis 2018, doit s'amplifier pour rendre plus lisible l'offre globale. Les métiers du travail social sont en effet structurés autour de treize diplômes d'Etat, placés sous le pilotage de plusieurs administrations (cohésion sociale, éducation nationale et enseignement supérieur). La DGCS travaille sur une architecture renouvelée de ces diplômes

[410] OCDE (2021), précité. La commission européenne préconise également d'« *ouvrir des perspectives de carrière motivantes et dynamiques, en ce qui concerne les possibilités de perfectionnement professionnel, les parcours de carrière, les possibilités d'assumer différents rôles dans un cadre ou un contexte d'EAPE, y compris des responsabilités supplémentaires, ou un rôle de responsable, assorti d'un niveau de rémunération approprié. Apporter une aide aux responsables qui contribuent grandement à soutenir l'ensemble de l'équipe d'EAP*E ».

[411] HCFEA (2023) L'accueil de jeunes enfants : relancer la dynamique. Le rapport de 2019 préconisait quant à lui de « *faciliter certaines mobilités entre les métiers d'assistants maternels et d'Atsem vers la crèche, l'encadrement de RAM ou l'accueil périscolaire ou extra-scolaire des jeunes enfants et développer les formations communes entre Atsem, assistantes maternelles et les autres professions de la petite enfance* ».

[412] La charte nationale précise que « *ces formations permettent d'établir des passerelles entre les diplômes, de garantir les progressions de carrière et de développer une culture commune à toutes les personnes intervenant auprès des enfants, ou œuvrant pour l'organisation de leur mode d'accueil. […] L'Etat encourage la structuration du secteur de la petite enfance, en vue de contribuer à la formation d'une identité commune à l'ensemble des professionnels qui s'y impliquent et de définir des objectifs et principes communs à l'ensemble des acteurs du domaine* ».

[413] La formation sur le jeune enfant au sein de ce bac professionnel est toutefois très faible à l'heure actuelle.

[414] Article premier de l'arrêté du 29 juillet 2022 relatif aux professionnels autorisés à exercer dans les modes d'accueil du jeune enfant

permettant de fluidifier les mobilités, avec notamment l'ouverture de passerelles vers le métier d'éducateur de jeunes enfants aux titulaires des diplômes d'Etat de même niveau[415]. Ces travaux permettront également de favoriser le passage d'un secteur à un autre, comme du grand âge à la petite enfance et inversement.

[215] **Pour les assistants maternels souhaitant rester dans l'accueil à domicile, un parcours de professionnalisation pourrait être envisagé à travers une valorisation financière des fonctions exercées en complément de l'accueil**. Le principe de tutorat présente le double avantage de valorisation de l'expertise acquise des professionnels aguerries et de garantie supplémentaire de qualité d'accueil (voir partie 2.3.1). L'accès à ces fonctions nécessiterait la validation de modules de formation et l'obtention d'un titre garantissant la reconnaissance de leurs compétences et leur expertise. Une progression pourrait être définie afin sous la forme d'un parcours de professionnalisation depuis l'entrée dans la profession : accompagnement durant les premières années d'activité, implication progressive des assistants maternels aux divers événements de promotion du métier (réunions d'information organisées par la PMI, forums des métiers, etc.), tutorat des entrants dans la profession, supervision des tuteurs en charge notamment de veiller à la diffusion des bonnes pratiques d'accueil et de soutien parental.

Recommandation n°33 Ouvrir un chantier avec la branche et le comité de filière sur la définition d'un parcours de professionnalisation des assistants maternels, avec une valorisation financière des responsabilités assumées en complément de l'accueil.

4.3.4 Harmoniser les conditions de travail en fonction des besoins de l'enfant et non du statut d'emploi des professionnels afin de garantir une lisibilité des normes de qualité

[216] **Si la formation des professionnels joue un rôle important sur le niveau de qualité de l'accueil, d'autres facteurs sont à prendre en compte :** analyse des pratiques, taux d'encadrement, pluridisciplinarité des professionnels, modalités de travail en équipe, etc. Or « *le millefeuille de l'accueil du jeune enfant* » comporte des contradictions soulignées par de nombreux rapports[416] : « *bien qu'avec des spécificités propres, les différents modes d'accueil doivent tendre vers une convergence de leurs normes afin de bénéficier d'une qualité structurelle équivalente* »[417]. Cela vaut *a fortiori* pour les normes sanitaires et sécuritaires.

[217] **La grande « *légèreté juridique* » des maison d'assistants maternels, constitutive de leur essor, répond à une volonté de ne pas freiner le développement de ce modèle hybride**[418]. Ce mode d'accueil, pouvant s'apparenter à un « *quasi-accueil collectif dérégulé* », est en effet soumis aux normes de l'accueil individuel, moins contraignantes que celles applicables aux établissements d'accueil du jeune enfant[419]. Or une MAM peut accueillir simultanément jusqu'à 20 enfants de moins de trois ans[420], soit davantage qu'une micro-crèche (limitée à 12). Son fonctionnement apparaît proche de celui des micro-crèches et petites crèches, sans pour autant être assujetti aux règles applicables aux EAJE. En particulier, si le taux d'encadrement apparaît globalement plus favorable en MAM qu'en structure collective[421], ce n'est pas le cas en présence d'un seul professionnel sur le

[415] Médiateur familial, conseiller en économie social et familiale, éducateur technique spécialisé, éducateur spécialisé, assistant de service social.
[416] HCFEA (2023), Qualité, flexibilité, égalité un service public de la petite enfance favorable au développement de tous les enfants avant 3 ans.
[417] HCFEA (2023), Accueil des enfants de moins de trois ans, relancer la dynamique.
[418] P. Moisset (2019), l'insoutenable légèreté des MAM, Les Pros de la petite enfance, publié le 15 octobre 2019.
[419] Article L. 424-7 du CASF.
[420] Article L. 424-1 du CASF. Ce nombre ne peut être atteint qu'en cas de dérogation au nombre de quatre enfants par assistant maternel.
[421] Le ratio maximal de quatre enfants pour un assistant maternel peut être dépassé de manière dérogatoire dans la limite de six enfants.

lieu d'accueil[422]. Par ailleurs, l'absence d'encadrement hiérarchique contraste avec les contraintes imposées aux EAJE et peut s'avérer un facteur de risque sur la pérennité des structures (voir partie 1.1.2). Quant aux normes de sécurité, il s'agit de celles applicables aux établissements recevant du public[423] et non celles applicables aux EAJE (voir annexe 10)[424]. De fait, la mission a visité une MAM ne disposant d'aucun espace extérieur, sans qu'aucune activité en plein air ne soit prévue par ailleurs[425].

[218] **Un tel écart de traitement fait l'objet de débats dans le secteur de la petite enfance et soulève des interrogations du côté des professionnels de l'accueil collectif** : « *entre l'accueil qui ressemble à de l'accueil collectif, les contraintes qui ne sont pas comparables en matière notamment bâtimentaire, ou alimentaire, le profil différent des encadrants des enfants, et l'absence de directeur ou référent technique, la concurrence leur paraît souvent difficile à comprendre* »[426]. Un projet de cadre unique aux MAM et micro-crèches avait ainsi été envisagé par la DGCS en 2019[427] - permettant aux micro-crèches d'accueillir jusqu'à 16 enfants tout en imposant aux MAM un cadre normatif plus strict – avant d'être écarté par les fédérations représentatives ainsi que la Fepem. En 2021, les MAM n'ont pas été incluses dans le référentiel bâtimentaire de la loi Norma. Aussi, le décret visant à rapprocher la réglementation des micro-crèches de celle des petites crèches a suscité de vives réactions de la part des gestionnaires du privé lucratif[428] : dans un communiqué faisant état de leurs craintes concernant l'effet de ces mesures sur les tensions de recrutement[429], ils soulignent notamment la différence de traitement avec les assistants maternels qui peuvent accueillir seuls jusqu'à six enfants (de manière dérogatoire) sans qu'aucune obligation de diplôme ne leur soit imposée, ni aucune structure hiérarchique pour ceux exerçant en MAM (voir partie 1).

[219] **En tout état de cause, et sans porter de jugement sur la qualité des MAM – que la mission n'a pas pu évaluer – la coexistence de cadres réglementaires aux exigences variables rend difficilement lisible la politique en matière de qualité de l'accueil**. Ce système à deux vitesses porte en soi une remise en question des normes appliquées à l'accueil collectif, tant sur les formations et l'organisation des professionnels (direction, référent technique, référent santé et inclusion, composition de l'équipe, etc.), que sur les normes bâtimentaires ou de restauration collective. L'essor des MAM est ainsi perçu par certains comme le signe d'une « dérive administrative » dans le secteur de l'accueil collectif. Un rapport du Sénat de 2016 mentionne un « *cadre particulièrement léger, correspondant à la volonté du législateur de ne pas donner lieu à des lourdeurs administratives et de laisser aux acteurs de terrain, qui sont à l'initiative du modèle des MAM, la souplesse*

[422] Un multi-accueil n'a pas l'autorisation d'ouvrir si le personnel n'est pas composé au minimum de deux personnes. En micro-crèche, un seul professionnel peut accueillir seul les enfants (maximum trois) et jusqu'à six en MAM.

[423] Le référentiel d'agrément (annexe 4-8 du CASF) stipule qu'en cas d'exercice en MAM, une vigilance particulière doit être apportée *« aux règles fixées conformément à l'article L. 143-2 du code de la construction et de l'habitation et aux dispositions prises pour son application concernant les établissements recevant du public classés dans le type R de la quatrième catégorie ou dans la cinquième catégorie.* »

[424] Arrêté du 31 août 2021 créant un référentiel national relatif aux exigences applicables aux établissements d'accueil du jeune enfant.

[425] Malgré les dispositions prévues à cet égard par la charte nationale d'accueil du jeune enfant.

[426] Propos de Lydie Gouttefarde rapporté par Les Pros de la petite enfance

[427] À la suite de la loi du 10 août 2018 pour un État au service d'une société de confiance (ESSOC) autorisant le gouvernement à légiférer par ordonnance pour l'implantation des modes d'accueil.

[428] Décret n° 2025-304 du 1er avril 2025 relatif aux autorisations de création, d'extension et de transformation des établissements d'accueil de jeunes enfants et à l'accueil dans les micro-crèches, qui « *renforce les obligations relatives au micro-crèches, notamment en obligeant le gestionnaire à formaliser un projet d'évaluation de la qualité d'accueil en complément du projet d'établissement, en limitant le nombre de micro-crèches qu'une même personne peut diriger, en rendant obligatoire la présence d'au minimum un professionnel diplômé dans l'équipe d'encadrement des enfants et en alignant le temps dédié aux missions de direction en micro-crèche sur celui des petites crèches* ». Les normes applicables aux petites crèches s'imposeront à elles à une exception près : elles garderont la possibilité d'avoir un professionnel jusqu'à 3 enfants à condition qu'il soit de catégorie 1.

[429] Communiqué de presse du 02 décembre 2024 « Sauve Ma Micro- Crèche : Le gouvernement veut organiser le plus grand plan social du secteur ! », signé par la FFEC, la FESP, le REMi et la Fedesap.

nécessaire »[430]. La même année, le rapport Giampino soulignait une tendance à la « *multiplication des normes sanitaires, qui entraîne un mouvement d'uniformisation des lieux d'accueil, à des degrés divers, selon qu'il s'agisse de lieux d'accueils collectifs ou du domicile de l'assistant-e maternel-le* » et la nécessité d'un changement de paradigme pour *« passer du 'tout-sécurité' à la culture du risque mesuré* ». Si la charte national pour l'accueil du jeune enfant précise que les normes relatives aux EAJE doivent être appliquées *« avec discernement, toujours en vue du bien-être et du bon développement de l'enfant* », de l'avis de plusieurs acteurs de collectivités territoriales, il est devenu très complexe de développer des structures d'accueil collectif qui répondent à l'ensemble des normes attendues.

[220] **L'harmonisation des normes doit concerner également les autres espaces accueillant les enfants de moins de trois ans, en fonction de leurs spécificités. Cela concerne les relais petite enfance, mais pourrait concerner également à l'avenir des lieux tiers permettant à des assistants maternels de se regrouper ponctuellement en dehors de leur domicile.** La mission a pu constater une très forte hétérogénéité dans la conception des espaces d'accueil des jeunes enfants au sein des relais petite enfance. Ceux-ci devraient faire l'objet systématique d'une visite de la PMI pour s'assurer du respect des conditions de sécurité et de qualité d'accueil. Il pourrait par ailleurs être envisagé de faire évoluer la loi pour permettre l'accueil temporaire dans des lieux tiers, afin de permettre à des assistants maternels de se regrouper régulièrement ou occasionnellement en dehors de leur domicile, dans des lieux agréés par la PMI. De telles pratiques peuvent être favorables à la rupture de l'isolement et favoriser les interactions des enfants avec leurs pairs, notamment dans les territoires peu couverts en relais petite enfance. Elles méritent toutefois d'être encadrées et conditionnées à une visite de la PMI contrôlant la sécurité des lieux.

Recommandation n°34 Elargir le périmètre d'application du référentiel d'aménagement des établissements d'accueil du jeune enfant, dit « référentiel bâtimentaire », pour y inclure les MAM et faire converger leurs normes sur celles applicables à l'ensemble des EAJE (surfaces et volumes, sécurité, luminosité, qualité de l'air, température, organisation des espaces, etc.) ; prévoir une section dédiée aux espaces d'accueil du jeune enfant dans les relais petite enfance.

[221] **Au-delà des critères traditionnels de sécurité et de qualité d'accueil, une différence structurante entre l'accueil collectif et l'accueil individuel, moins visible dans les débats, réside dans la durée du travail**. Le droit applicable aux assistants maternels stipule en effet une durée légale de travail de 45 heures hebdomadaires, conduisant à un calcul moins favorable des heures supplémentaires. La durée maximale de travail prévue par la convention collective est de 48 heures hebdomadaires en moyenne sur une période de trois mois, contre 44 heures en moyenne sur trois mois dans le droit commun. Une telle différence de droit du travail offre davantage de souplesse aux assistants maternels pour répondre aux besoins de l'ensemble des parents, en garantissant un seul adulte référent pour les enfants accueillis. Elle soulève toutefois des enjeux d'équité et d'attractivité. Le questionnaire administré par la mission auprès d'assistants maternels montre que l'amplitude horaire étendue est un frein à l'exercice du métier. Les entretiens de la mission suggèrent que les assistants maternels sont de plus en plus réticents à faire de longue journée. Un alignement de la durée légale du travail conduirait, à volume horaire inchangé, à une augmentation

[430] Rapport d'information n° 667 - Les maisons d'assistants maternels : une solution innovante pour un accueil de proximité et de qualité (2015-2016), déposé le 8 juin 2016. Dans son rapport d'information sur l'accueil du jeune enfant en milieu rural, fait au nom de la commission des affaires sociales du Sénat en juillet 2009, Jean-Marc Juilhard notait que les MAM, qualifiées de « *solutions d'accueil innovantes* », ne pourront se développer « *qu'à condition de ne pas faire l'objet de normes trop nombreuses et trop contraignantes* ». P. Moisset notait en 2019 qu'il y avait du côté des MAM « *du désordre, de la diversité, pas mal de casse, mais une façon de réfléchir à ce qu'est, à ce que doit être l'accueil de jeunes enfants enthousiasmante* » (Travailler en MAM ou la belle anarchie, Les Pros de la petite enfance, publié le 15 octobre 2019).

du salaire des assistants maternels et, partant, un surcoût pour les parents et les finances publiques, sauf à ce que le tarif horaire moyen soit revu à la baisse. Différents scénarios de montée en charge pourraient être expertisés afin de lisser dans le temps les conséquences budgétaires de la mesure.

Recommandation n°35 Expertiser différents scénarios de mise en œuvre d'un alignement sur le droit commun de la durée légale et de la durée quotidienne/hebdomadaire maximale de temps de travail des assistants maternels.

Isabelle BENOTEAU, François CARAYON, Thierry LECONTE

LISTE DES ANNEXES

ANNEXE 1 : METHODOLOGIE

ANNEXE 2 : ELEMENTS DE CADRAGE HISTORIQUE ET PROSPECTIF SUR LA PROFESSION

ANNEXE 3 : DISPOSITIONS REGLEMENTAIRES RELATIVES A L'AGREMENT

ANNEXE 4 : DISPOSITIONS RELATIVES A L'ACCUEIL INDIVIDUEL VERSUS COLLECTIF

ANNEXE 5 : LA PROTECTION SOCIALE DES ASSISTANTS MATERNELS

ANNEXE 6 : LA FORMATION DES ASSISTANTS MATERNELS

ANNEXE 7 : LA REMUNERATION DES ASSISTANTS MATERNELS

ANNEXE 8 : DIRECTIVE UE RELATIVE A DES SALAIRES MINIMAUX ADEQUATS

ANNEXE 9 : FINANCEMENT DE LA QUALITE D'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

ANNEXE 10 : RECOMMANDATION DU CONSEIL DE L'UNION EUROPEENNE

ANNEXE 11 : DETERMINANTS CLEFS DE L'EPANOUISSEMENT DES ENFANTS

ANNEXE 12 : COLLECTIF NATIONAL DES ASSISTANTS MATERNELS EN CRECHES FAMILIALES

ANNEXE 13 : COMPARAISONS INTERNATIONALES

ANNEXE 14 : LE PORTAIL DE LA CNAF MONENFANT.FR

ANNEXE 15 : REMONTEES DEPARTEMENTALES SUR LES AGREMENTS

ANNEXE 16 : EXTRAITS DE LA CONVENTION ENTRE LA CNAF ET LA FEPEM

ANNEXE 17 : CAMPAGNE DE COMMUNICATION 2023 - METIERS DE LA PETITE ENFANCE

ANNEXE 18 : REPONSES AUX QUESTIONNAIRES DE LA MISSION

ANNEXE 1 : Méthodologie

[1] Afin de recueillir de manière la plus exhaustive possible le point de vue des acteurs en charge de l'accompagnement, du suivi et du contrôle des assistants maternels, la mission a administré par mail un questionnaire à l'ensemble des départements d'une part, et à l'ensemble des relais petite enfance identifiés par la Cnaf d'autre part. Dans les deux cas, il était demandé que la réponse au questionnaire soit la plus collégiale possible au sein de l'équipe.

- Le **questionnaire adressé aux services de PMI** a été travaillé avec Départements de France et a bénéficié de l'expertise de la Drees. Le nombre de départements ayant répondu au questionnaire s'élève à 92.

- Le **questionnaire adressé aux relais petite enfance** a été renseigné par environ 2260 structures. Il est cependant difficile de mesurer la représentativité des réponses car certains relais ont été identifiés comme n'étant plus actifs dans la liste transmise par la Cnaf quand d'autres se sont manifestés à la mission alors qu'ils n'étaient pas dans la liste.

[2] En complément de cette démarche à visée exhaustive, la mission s'est déplacée dans quatre départements pour y étudier plus en finesse l'écosystème dans lequel travaillent les assistants maternels, tant au niveau départemental que communal.

[3] Quelques administrations, porteurs de projets innovants ou experts ont également pu être rencontrés par la mission dans le cadre de visioconférences, permettant de démultiplier possibilités de croisement des regards et des expériences.

Méthodes de recueil du point de vue des assistants maternels et des parents

[4] Un enjeu particulièrement important de la mission consistait à recueillir la parole des assistants maternels et des parents recourant à leurs services afin de percevoir leur vision du métier et leurs propositions d'évolution du cadre réglementaire. Pour ce faire, plusieurs approches méthodologiques complémentaires ont été retenues par la mission, combinant des approches qualitative et quantitative.

Approche qualitative

- **Entretiens semi-directifs (individuels et collectifs)** : sur chacun des territoires visités, la mission a cherché à rencontrer un maximum d'assistants maternels, exerçant dans des conditions diverses (à domicile, en maison d'assistants maternels, en crèche familiale « classique » et en crèche familiale expérimentant le format de maison d'assistants maternels). Les rencontres ont pu se faire soit de manière individuelle, en se rendant en fin de leur journée au domicile des assistants maternels ou de la maison d'assistants maternels de travail, soit sous forme *de focus group* regroupant plusieurs assistants maternels (dans les locaux du département, du RPE, de la mairie ou de la crèche familiale). Les contacts avec les parents ont été beaucoup plus complexes à établir : seuls des échanges rapides et non planifiés ont été possibles, lors de la récupération des enfants sur le lieu d'accueil visité par la mission.

- **Exploitation de verbatims disponibles sur des sites publics** (*webscrapping*) : une analyse textuelle de commentaires publiés sur des forums d'assistants maternels et de parents a été réalisée par le pôle data de l'IGAS pour en extraire les principales thématiques et les émotions associées (utilisation de *Microsoft Copilot*).
  - Pour les assistants maternels : 7 713 messages publiés entre juillet 2022 et septembre 2024 sur le site https://forum.assistantes-maternelles.net/
  - Pour les parents : 338 messages publiés entre avril 2014 et septembre 2024 sur les sites https://zen-avec-mon-assmat.com/forums/une-assistante-maternelle-au-quotidien http://www.maminou-lemag.com/forum

- **Exploitation de verbatims recueillis par la mission** dans le cadre de questionnaire adressés par la mission à des assistants maternels et des parents (voir infra).

Approche quantitative

[5] Outre l'exploitation des études existantes, la mission a diffusé par mail un **questionnaire à un échantillon représentatif** d'assistants maternels, d'une part, et de parents employeurs d'autre part.

- Les deux échantillons ont été constitués par l'Acoss à partir des fichiers du service Pajemploi, selon un tirage aléatoire par strate (région, nombre d'enfants, âge). Le champ est celui des assistants maternels actifs au cours du 1er semestre 2024, d'une part, et celui des employeurs d'assistants maternels actifs au cours du 1er semestre 2024 d'autre part.
- Sur les 33 000 assistants maternels sélectionnés, environ 8 300 ont fourni une réponse complète au questionnaire, soit un taux de réponse de 25 %. Sur les près de 14 000 parents sélectionnés, environ 2 300 ont fourni une réponse complète, soit 16 % de l'échantillon. Certains n'ont renseigné que partiellement le questionnaire : leurs réponses n'ont été retenues que lorsque la moitié au moins du questionnaire était renseignée.
- Il est vraisemblable que les personnes ayant répondu au questionnaire ne soient pas représentatives de l'ensemble de la population (plus grande aisance avec la langue française ou les outils numériques notamment). En outre, de nombreux assistants maternels ont pu partir à la retraite entre le 1e janvier 2024 et l'envoi du questionnaire à l'automne. Malgré le redressement de la non-réponse effectué par le pôle data de l'IGAS, il est probable que la représentativité ne soit pas assurée au regard du faible taux de réponse.
- Les ressources de la mission n'ont par ailleurs pas permis de réaliser l'ensemble des contrôles de cohérence nécessaires à la fiabilité des résultats. La représentativité et la robustesse statistique des résultats n'est donc pas assurée.

[6] Un questionnaire a par ailleurs été diffusé aux assistants maternels de **crèche familiale** par l'intermédiaire de leur employeur. L'absence de visibilité sur l'ensemble de la population des assistants maternels exerçant en crèche familiale et la difficulté à les cibler par mail ne permet pas d'avoir une vision représentative de l'ensemble de la population concernée, aucun redressement de la non-réponse n'étant possible.

[7] Malgré l'absence d'exhaustivité et de garantie de représentativité, l'ensemble des informations collectées permet de dresser un certain nombre de constats utiles à la réflexion. Les réponses données aux différents questionnaires sont détaillées en annexe 18.

ANNEXE 2 : Eléments de cadrage historique et prospectif sur la profession

Extrait du dossier d'étude Cnaf n°197 (2017) pp. 5-8 : *Revue de littérature sur les assistantes maternelles - Position sociale, conditions de travail et d'emploi et quotidien,* par A. Unterreiner

[1] Aux origines de la fonction de la garde des enfants d'autrui en dehors de la cellule familiale[1] se trouve la « *nourrice* ». Dès l'antiquité, des femmes exercent cette fonction pour les familles « *nobles* », puis pour les familles aristocrates et bourgeoises aux Moyen-Âge (Tirmarche-Issemann, 2011). C'est au XVIIe siècle que la demande explose, et que l'on va commencer à distinguer entre « *nourrices au loin* » et « *nourrices sur lieu* ». Les conditions de vie de ces deux types de nourrices ne sont pas du tout les mêmes. Les premières résident sur place, dans de meilleures conditions que les secondes, qui vivent quant à elle à la campagne et sont moins bien (voire pas du tout en cas de difficultés économiques de parents moins aisés) rémunérées.

[2] Ce secteur va peu à peu être réglementé, avec par exemple un Code des Nourrices édité en 1781. Dès le XIXe siècle, l'idéologie bourgeoise de l'époque replaçant les mères au cœur du foyer va mettre un frein à ces pratiques de garde hors du domicile parental. Et l'émergence des normes hygiénistes et sanitaires va fortement limiter les pratiques d'allaitement par des tiers à la même période. Pour autant, les pratiques de mises en nourrice se poursuivent et posent des problèmes importants, notamment de mortalité infantile élevée. Du fait de la faible rémunération et de la situation précaire économiquement parlant des nourrices au loin, les enfants qui leur sont confiés vivent donc dans de mauvaises conditions et sont mal nourris. C'est dans ce contexte qu'est adoptée la « *Loi Roussel* » du 23 décembre 1874. La déclaration de placement et le certificat d'aptitude à l'exercice de l'activité de nourrice deviennent obligatoires, et des structures localisées de protection infantile sont instaurées.

[3] Le cadre institutionnel que nous connaissons aujourd'hui est véritablement né après-guerre, avec l'ordonnance du 2 novembre 1945 créant la PMI. Pour les femmes souhaitant exercer le métier de nourrice ou de gardienne, qui sont alors qualifiées de « *nourrices agréées* » (Mozère, 2001), est demandé : un certificat de moralité, un certificat médical attestant de la salubrité de son logement, de l'absence de maladies contagieuses, et si elle souhaite allaiter, d'aptitude à l'allaitement. Le nombre d'enfants accueillis est limité à trois par le décret du 19 juillet 1962. L'obligation d'accord de l'époux de la femme accueillant des enfants est quant à elle levée en 1965.

[4] La loi du 6 juillet 1964 met en place un agrément pour les gardiennes d'enfants. Le statut d'assistante maternelle est instauré en 1977, par la loi du 17 juin de cette année qui délimite les fonctions, les droits et les devoirs de la profession. À partir de cette date, l'exercice de cette activité est conditionné par l'existence d'un contrat de travail entre employeur et salarié, et l'obtention

[1] Cette introduction historique reprend essentiellement la synthèse effectuée par Anne Tirmarche-Issemann dans sa thèse. Liane Mozère (1999) a elle aussi effectué une contextualisation historique très complète de son travail sur les assistantes maternelles et les nourrices non déclarées.

d'un agrément par la Direction départementale des affaires sanitaires et sociales. Cette loi est donc fondamentale, comme le détaille Marie Cartier :

> « *L'article 773-2 du Code du travail dans sa rédaction du 17 mai 1977 accorde aux assistantes maternelles le droit de constituer des syndicats professionnels, de bénéficier de l'aide publique aux travailleurs sans emploi et des congés payés, le droit à une retraite de la Sécurité Sociale et une retraite complémentaire. Alors que dans le régime antérieur, les nourrices et gardiennes d'enfants étaient imposées au taux forfaitaire de 50 % sur 10 % des sommes effectivement perçues, elles sont désormais soumises au régime général d'imposition des salariés et doivent inclure dans leurs revenus le salaire perçu l'année de référence. Rattachées au droit salarial commun par le biais de ces dispositions, les assistantes maternelles sont en même temps soumises à des dispositions dérogatoires concernant notamment la rémunération et le licenciement. Auparavant, la rémunération d'une gardienne d'enfants comprenait non seulement son salaire mais aussi les sommes représentatives des dépenses nécessaires pour l'enfant et le salaire était laissé au libre accord entre les parties. La loi de 1977 introduit au contraire une séparation nette entre le salaire proprement dit et les sommes destinées à payer les fournitures pour l'enfant. Celles-ci sont laissées à la libre appréciation des parents mais il est conseillé qu'elles soient précisées dans le contrat. Un salaire minimum est en revanche fixé : pour une journée de huit heures de garde d'un enfant, le salaire de l'assistante maternelle ne peut être inférieur à la valeur de deux heures payées au Smic*[2]*. Si l'enfant est gardé moins de huit heures, l'assistante maternelle est rémunérée à l'heure de garde sur la base du minimum du quart du Smic. Ce salaire est versé à l'assistante maternelle au moins une fois par mois, en fonction du nombre de jours ou d'heures où elle a effectivement gardé l'enfant. La loi prévoit le versement à l'assistante maternelle d'une indemnité d'absence, lorsque l'enfant n'est pas venu alors qu'il aurait dû normalement lui être confié, à condition que cette absence ne soit pas due à une maladie de l'enfant ou à "une circonstance contraignante pour l'employeur"(…). En matière de rupture du contrat de travail, à partir de trois mois d'ancienneté, la partie qui désire rompre le contrat doit un préavis de 15 jours seulement. Si l'employeur ne donne pas de préavis, il doit verser à l'assistante maternelle une indemnité compensatrice (sauf en cas de faute grave). La communication de la décision de rupture par lettre recommandée avec avis de réception est conseillée* » (Cartier, 2015, p. 32-33).

[5] Malgré la mise en place de la Prestation spéciale assistante maternelle (PSAM) en 1980 par la Caisse nationale des Allocations familiales (Cnaf), le dispositif ne remporte pas le succès escompté, du fait du coût toujours élevé de ce mode d'accueil pour les familles (Tirmarche-Issemann, 2011). C'est la loi du 6 juillet 1990 créant l'Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle (AFEAMA), dont le montant est augmenté et versé directement aux familles dès 1991, et mettant les cotisations patronales à la charge des caisses d'Allocations Familiales (Caf) et des caisses de la Mutualité Agricole (CMSA) qui va développer ce mode d'accueil. On passe ainsi d'environ 130 000 assistantes maternelles agréées salariées de particuliers employeurs (soit une capacité d'accueil d'approximativement 250 000 enfants) à la fin des années 1980 et au début des années 1990 à plus de 300 000[3] à la fin de cette décennie (Le Corre, 2001). L'AFEAMA est remplacée, en 2004, par la Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) par la loi de financement de la Sécurité sociale.

[6] La loi du 12 juillet 1992 revalorise quant à elle le salaire minimum des assistantes maternelles, qui passe à 2,25 fois le Smic horaire par jour et par enfant pour huit à dix heures de garde de celui-ci, les heures supplémentaires au-delà de huit heures n'étant pas rémunérées. Elle rend de plus obligatoire de suivre une formation de soixante heures organisée par la PMI dans les cinq ans suivant l'obtention de l'agrément (valable pour cinq ans), dont vingt heures les deux premières années. Cet agrément, limité alors à trois enfants maximum, et relevé à quatre par la loi du 9 juin 2010 (avec un minimum de deux enfants), est délivré suite à l'évaluation des candidatures et au contrôle effectué

[2] Acronyme de « salaire minimum interprofessionnel de croissance ».
[3] Ce qui correspond à une capacité d'accueil théorique trois fois plus importante.

par les agents de la PMI du secteur. Il est renouvelé tous les cinq ans, tout refus d'agrément devant être motivé et envoyé par lettre recommandée.

[7] C'est à partir de la loi du 27 juin 2005 qu'on distingue enfin clairement entre « *assistantes maternelles non permanentes* », qualifiées à partir de ce moment-là d'assistantes maternelles, et « *assistantes maternelles permanentes* » qui se font depuis appeler des « *assistantes familiales* ». Le temps de la formation des assistantes maternelles « *non permanentes* »[4] passe à 120 heures, la moitié devant être effectuée dans les six mois suivant l'obtention de l'agrément, l'autre dans les deux ans après l'accueil du premier enfant. De plus, une initiation aux gestes de secourisme doit être suivie. De nouveaux critères nationaux d'évaluation sont instaurés concernant les modalités d'obtention de l'agrément. Il est aussi précisé que les assistantes maternelles ont l'obligation de répondre aux besoins des enfants accueillis, de leur assurer un environnement correspondant aux normes de sécurité et d'hygiène, de contribuer à leur éveil et à leur socialisation et d'établir des relations professionnelles avec les familles et les professionnelles dont elles dépendent (Tirmarche-Issemann, 2011)[5]. Parmi ces critères se trouvent aussi « *la vigilance contre les violences perpétrées par des adultes contre les enfants » (Cartier, 2015, p. 54)*. Les PMI sont en charge de contrôler les pratiques des assistantes maternelles[6], dans le respect de leur vie privée (Ibid.).

[8] Les assistantes maternelles bénéficient, depuis 1977, du régime de la Sécurité sociale. D'après la convention collective nationale de travail des assistantes maternelles du 1er juillet 2004, leur salaire est mensualisé, et leur salaire horaire brut ne peut être inférieur à 0,281 fois le Smic horaire brut, soit, en 2016, 2,72 euros brut et 2,09 euros net (Onape, 2017). À ceci s'ajoutent les frais additionnels d'entretien de l'enfant (repas, goûter, couches, etc.), dont le montant minimum a été fixé règlementairement.

[9] La convention collective de 2004 a aussi précisé les modalités de cessation du contrat entre employeur et assistante maternelle, contrat qui doit obligatoirement être écrit.

> « *Un employeur qui décide de ne plus confier son enfant à une assistante maternelle doit notifier sa décision à l'intéressée par lettre recommandée mais n'est pas tenu à indiquer dans sa lettre le motif qui le conduit à retirer son enfant et aucun entretien préalable avec la salariée n'est prévu. La convention collective impose un préavis d'un mois à compter d'un an d'ancienneté de l'assistante maternelle et une indemnité égale à 1/120 du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat (…). Concernant le temps de travail, la durée conventionnelle de travail des assistantes maternelles est de 45 heures par semaine, soit bien plus que la durée légale pour l'ensemble des salariés aujourd'hui de 35h* » (Cartier, 2015, p. 82).

[10] Les assistantes maternelles exerçant en crèches familiales suivent les mêmes dispositions réglementaires concernant leur agrément et leur salaire que celles qui sont salariées de particuliers employeurs. Les différences entre les premières et les secondes se situent dans l'identité de l'employeur : une collectivité territoriale[7] (commune ou département) ou une association dans le premier cas, et les familles des enfants accueillis dans le second. De plus, les assistantes maternelles intervenant en crèche familiale disposent d'une indemnité d'attente après le départ d'un enfant pour une durée maximale de quatre mois. Il existe aussi une indemnité de suspension d'agrément pour une durée ne pouvant excéder quatre mois[8]. Ainsi, les assistantes maternelles exerçant en

[4] Ce volume de formation était déjà requis depuis 1992 pour les assistantes maternelles permanentes.
[5] Comme le souligne Anne Tirmarche-Issemann (2011), la Convention nationale des assistantes maternelles des particuliers employeurs conclue le 1er juillet 2004 renforce la visée de cette loi.
[6] Dans les faits, les pratiques divergent d'un département à l'autre (Alberola et al., 2012).
[7] L'assistante maternelle est alors agent non titulaire de cette collectivité.
[8] Source : https://ufnafaam.org/metiers/assistant-maternel/assistant-maternel-creche-familiale/, consulté le 12 octobre 2017.

crèches familiales ont un emploi stabilisé, et donc des revenus, plus stables que celles qui sont employées directement par les familles.

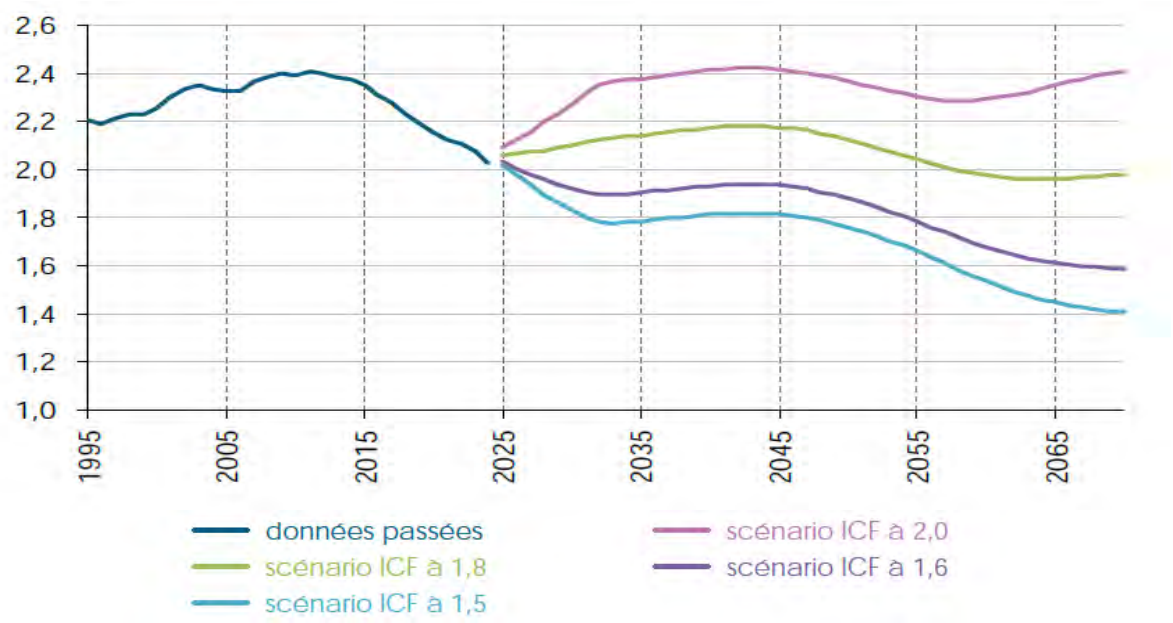
Evolution de la démographie des enfants de moins de trois ans

- Une baisse tendancielle des naissances depuis 15 ans

[11] Depuis 2011, les naissances sont chaque année moins nombreuses (à l'exception d'un rebond en 2021)[9]. Le nombre de naissances est, en 2024, inférieur d'environ 21 % à son niveau de 2010, année du dernier pic de naissances. Cette baisse de la natalité a un impact direct sur le nombre d'enfants de moins de trois ans. Au 1er janvier 2024, la France ne compte plus que 2 millions d'enfants de moins de trois ans (415 000 enfants de moins qu'en 2011).

[12] D'après les projections de population de l'Insee, sous l'hypothèse d'un indicateur conjoncturel de fécondité (ICF) qui resterait proche de son niveau de 2024 (à 1,6 enfant par femme), le nombre d'enfants de moins de trois ans diminuerait légèrement jusqu'en 2050 pour atteindre 1,9 million, puis plus fortement (1,6 million d'enfants en 2070)[10]. Toutefois, ce nombre varie nettement selon les scénarios de fécondité : le nombre d'enfants de moins de trois ans en 2070 serait ainsi compris entre 1,4 et 2,4 millions, selon que l'ICF diminue à 1,5 ou augmente à 2,0 enfants par femme.

Nombre et projections d'enfants de moins de trois ans (en millions)



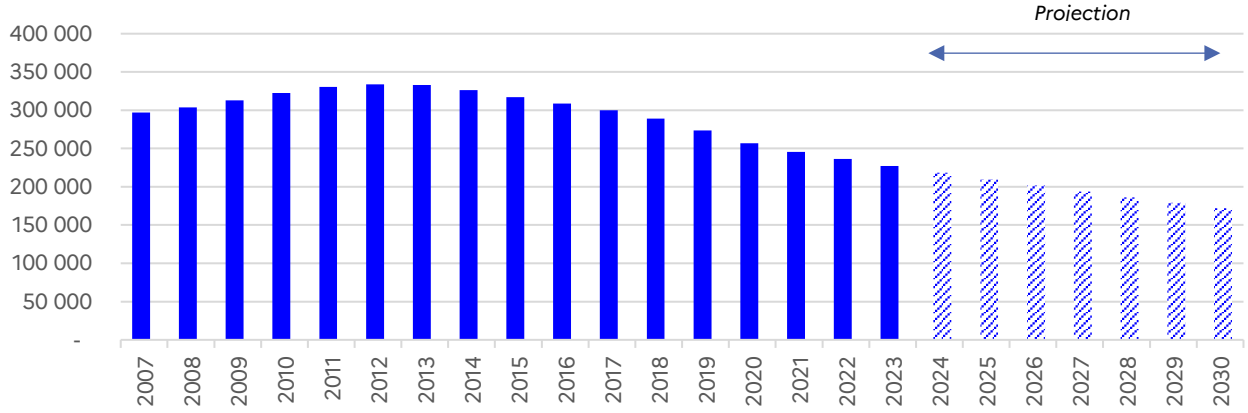
ICF : indicateur conjoncturel de fécondité.
Source : Insee - statistiques de l'état civil (Résultats provisoires de 2022 à 2024), puis projections de population 2021-2070. Extrait de l'édition 2024 du rapport de l'Onape.
Champ : France hors Mayotte jusqu'en 2013, France depuis 2014.
Lecture : au 1er janvier 2024, la France compte 2,0 millions d'enfants âgés de moins de 3 ans.

[9] Source : Insee Première n°2033, publié le 14 janvier 2025 (données provisoires, nombre de naissances vivantes).
[10] Rapport Onape 2024.

- Une baisse du nombre d'assistants maternels depuis 2013

[13] Le nombre d'assistants maternels ayant accueilli au moins un enfant de moins de trois ans est passé d'environ 300 000 en 2017 à 227 000 en 2023, tandis que le nombre d'enfants de moins trois ans accueillis par ces derniers passait dans le même temps d'environ 600 000 à 560 000. Le nombre d'enfants accueillis par assistant maternel tend ainsi à augmenter.

Evolution du nombre d'assistants maternels accueillant au moins un enfant de moins de trois ans



Source Urssaf, service Pajemploi. Calculs mission pour les projections post 2023.

[14] En prolongeant jusqu'en 2030 la tendance observée sur l'évolution du nombre d'assistants maternels depuis 2013 (soit une baisse de près de 4 % par an), on estime à environ 170 000 le nombre d'assistants maternels accueillant au moins un enfant de moins de trois ans en 2030, ce qui représente une diminution d'environ 55 000 professionnels.

- Sous l'hypothèse d'un ratio d'heures par professionnel stable à sa valeur de 2023, le volume d'heures d'accueil s'établirait à moins de 75 % de son niveau de 2023.
- Sous l'hypothèse d'un nombre d'enfants par assistant maternel stable à sa valeur de 2023, le nombre d'enfants de moins de trois ans accueillis annuellement chuterait d'environ 140 000.

- La baisse des naissances ne compenserait pas la contraction de l'offre à horizon 2030

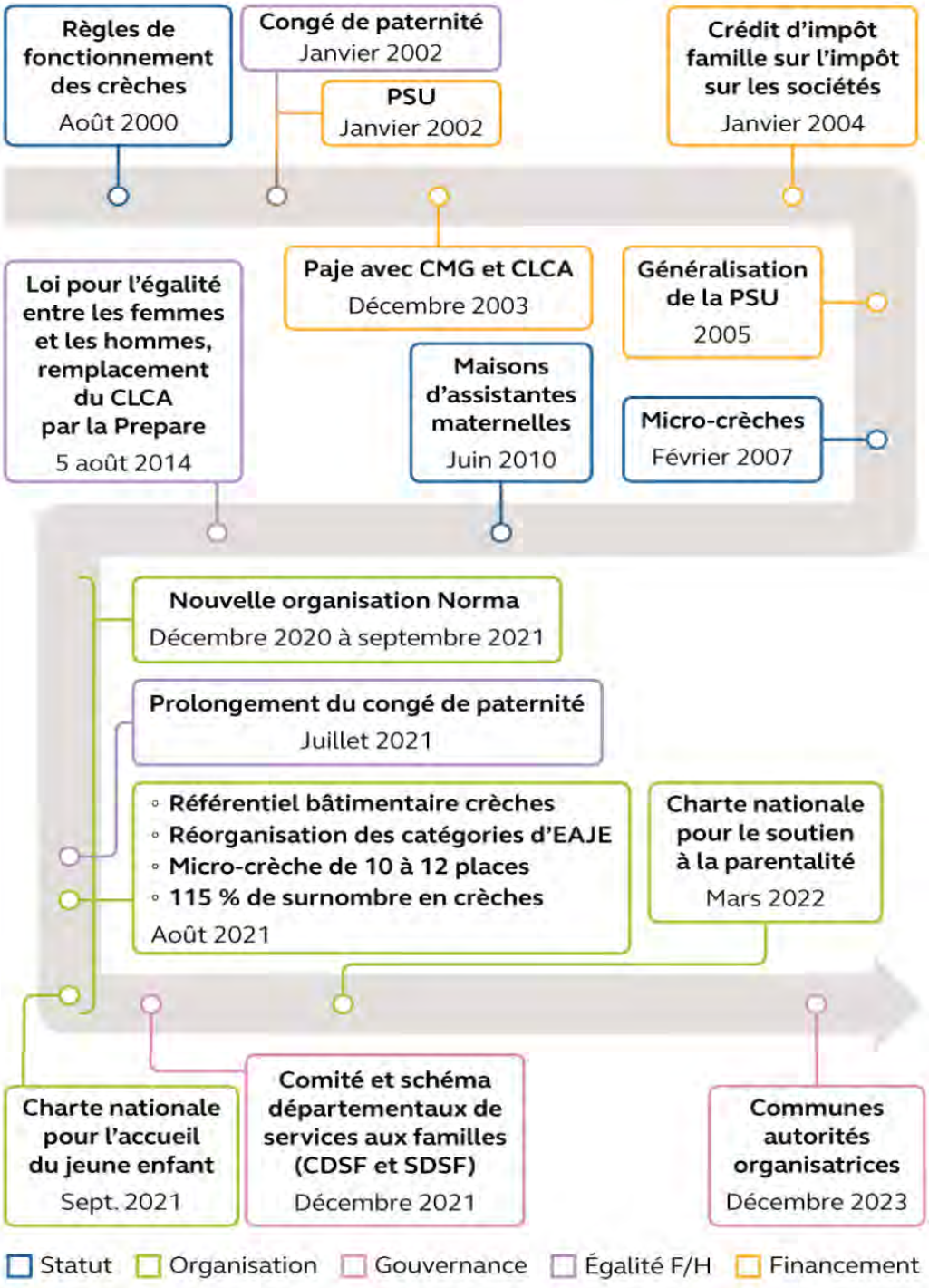
[15] La baisse du nombre d'enfants de moins de trois ans, de l'ordre de 200 000 dans le scénario le plus pessimiste, se traduirait par une baisse de la demande variable selon les hypothèses retenues :

- à répartition inchangée des modes d'accueil, cette baisse de la natalité se traduirait par une diminution du nombre d'enfants accueillis par un assistant maternel d'environ 57 000 (28 % des enfants de moins de trois ans), dont 40 000 accueillis à titre principal (20 %) ;
- si la répartition des modes d'accueil en 2030 devait évoluer pour correspondre au premier choix des parents tel que déclaré en 2021[11], la demande pour un accueil à titre principal auprès d'un assistant maternel augmenterait d'environ 15 000 places malgré la baisse de 200 000 enfant de moins de trois ans.

[11] D'après l'enquête de la Drees sur les modes d'accueil, la répartition fictive des enfants s'ils étaient gardés selon le mode d'accueil principal souhaité par leurs parents fait apparaître que l'accueil par la famille pourrait être très inférieur à son niveau observé (37 % contre 59 %) au profit principalement d'un accueil en EAJE (35 % contre 18 %) et, dans une moindre mesure, par un assistant maternel (23 % contre 20 %). En effet, parmi les 56 % d'enfants âgés de moins de trois ans gardés principalement par leurs parents ou grands-parents en 2021, cette solution était le premier choix dans 63 % des cas (soit environ 36 % d'enfants dont les parents ne souhaitent pas confier leur enfant à un mode d'accueil formel). La baisse de la natalité pourrait toutefois conduire à modifier ces chiffres.

Mesures et dispositions relatives aux assistants maternels entre 2000 et 2024

Principales mesures de la politique d'accueil du jeune enfant



Note : la LFSS pour 2023 prévoit une réforme du financement pour septembre 2025 à travers la refonte des modalités de calcul du CMG
Source : Cour des comptes, rapport 2024 sur la politique d'accueil du jeune enfant

Evolution des dispositions relatives aux capacités d'accueil des enfants par des assistants maternels depuis 2005

Version en vigueur	Taux d'encadrement	Dérogations
Ordonnance du 19 mai 2021 L'ordonnance modernise et clarifie le cadre législatif du métier d'assistant maternel	Le nombre d'enfants qu'un professionnel est autorisé à accueillir en sa qualité d'assistant maternel dans le cadre de son agrément est de quatre. Pendant les heures où il accueille des enfants en sa qualité d'assistant maternel, le nombre total de mineurs âgés de moins de onze ans simultanément sous la responsabilité exclusive de l'assistant maternel ne peut excéder six, dont au maximum quatre enfants de moins de trois ans. L'agrément initial du professionnel autorise l'accueil de deux enfants au minimum en sa qualité d'assistant maternel, sauf si les conditions d'accueil ne le permettent pas. Le refus d'agrément comme assistant maternel ou la décision d'autoriser un professionnel à accueillir moins de quatre enfants en cette qualité est motivé	Exceptionnellement et de manière limitée dans le temps, pour répondre à un besoin temporaire, notamment lors de vacances scolaires, ou imprévisible, ce nombre limite peut être augmenté de deux enfants dans la limite inchangée de quatre enfants de moins de trois ans sous la responsabilité exclusive de l'assistant maternel. Cette dérogation est limitée à 55 jours par année civile.
Loi du 9 juin 2010 **(dispositions inchangées avec les lois du 17 mai 2013 et du 7 décembre 2020)**	Le nombre des mineurs accueillis simultanément ne peut être supérieur à quatre y compris le ou les enfants de moins de trois ans de l'assistant maternel présents à son domicile, dans la limite de six mineurs de tous âges au total. L'agrément initial de l'assistant maternel autorise l'accueil de deux enfants au minimum, sauf si les conditions d'accueil ne le permettent pas. Le refus de délivrer un premier agrément autorisant l'accueil de deux enfants ou plus est motivé.	Toutefois, le président du conseil général peut, si les conditions d'accueil le permettent et à titre dérogatoire, autoriser l'accueil de plus de quatre enfants simultanément, dans la limite de six enfants au total pour répondre à des besoins spécifiques.
Loi du 17 décembre 2008	Le nombre des mineurs accueillis simultanément ne peut être supérieur à quatre y compris le ou les enfants de moins de trois ans de l'assistant maternel présents à son domicile, dans la limite de six mineurs de tous âges au total.	Toutefois, le président du conseil général peut, si les conditions d'accueil le permettent et à titre dérogatoire, autoriser l'accueil de plus de quatre enfants simultanément, dans la limite de six enfants au total pour répondre à des besoins spécifiques.
Loi du 27 juin 2005	Le nombre des mineurs accueillis simultanément ne peut être supérieur à trois y compris le ou les enfants de moins de trois ans de l'assistant maternel présents à son domicile, dans la limite de six au total. *« L'activité des assistants maternels après qu'ils ont été agréés doit donc d'abord être mieux suivie par les autorités qui ont délivré l'agrément, contrepartie nécessaire à la récente réforme prévoyant l'attribution d'un agrément en nombre de places d'accueil »(exposé des motifs)*	Toutefois, le président du conseil général peut, si les conditions d'accueil le permettent et à titre dérogatoire, autoriser l'accueil de plus de trois enfants simultanément et six enfants au total pour répondre à des besoins spécifiques.

ANNEXE 3 : Dispositions réglementaires relatives à l'agrément

Principaux critères d'agrément fixés par le référentiel figurant en annexe 4-8 du CASF

[1] L'agrément est accordé si les conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineurs accueillis, en tenant compte des aptitudes éducatives de la personne (art. L. 421-3 du CASF).

- Conditions tenant au candidat : maîtrise de la langue française orale et capacités de communication et de dialogue ; capacité à appliquer des règles relatives à la santé de l'enfant accueilli ; capacités et qualités personnelles pour accueillir de jeunes enfants dans des conditions propres à assurer leur développement physique et intellectuel ; disponibilité et capacité d'organisation/adaptation, y compris travail en équipe dans le cas des MAM ; connaissance du métier.
- Conditions matérielles d'accueil et de sécurité : la dimension, l'état du lieu d'accueil, l'aménagement, l'organisation de l'espace et la sécurité, la disposition de moyens de communication permettant de faire face aux situations d'urgence, l'environnement du lieu d'accueil, la sécurité de ses abords et l'accessibilité, la présence d'animaux dans le lieu d'accueil, le transport et les déplacements.

Attestation d'honorabilité

[2] L'instruction de la demande d'agrément comporte la vérification que le candidat et sa famille n'ont pas fait l'objet de condamnations mentionnées à l'article L. 133-6 du CASF. Le dossier comporte, pour l'ensemble des personnes d'au moins 13 ans vivant au domicile du candidat, un extrait du bulletin n° 2 du casier judiciaire du candidat ainsi qu'une attestation de non-inscription au fichier judiciaire automatisé des auteurs d'infractions sexuelles ou violentes. Depuis 2024, il revient non plus au président du conseil départemental mais au candidat de faire la démarche d'obtention de cette attestation d'honorabilité (dans les six mois précédant sa demande)[442]. Rien ne permet toutefois de s'assurer qu'une condamnation intervenant avant la demande de renouvellement de l'attestation (tous les trois ans) ne soit signalée au président du conseil départemental.

Instruction de la demande d'agrément

[3] Tout refus d'agrément doit être motivé ; à défaut de notification écrite de refus d'agrément dans les trois mois suivant la demande, l'agrément est réputé acquis. Le conseil départemental a la faculté de déléguer tout ou partie de l'instruction des agréments à des personnes morales conventionnées à cet effet (art. D421-7 du CASF). Seuls 10 % des départements ayant répondu au questionnaire recourent à cette faculté. La loi invite par ailleurs les services de PMI à « *solliciter l'avis*

[442] Cette dernière disposition entre en vigueur progressivement jusqu'en 2026. Fin 2024, six départements sont entrés dans le dispositif.

d'un assistant maternel n'exerçant plus cette profession, mais disposant d'une expérience professionnelle d'au moins dix ans, et titulaire d'un des diplômes prévus par voie réglementaire ». Même si les textes ne le prévoient pas, certains départements, tel celui de Seine-Saint-Denis rencontré par la mission, ont mis en place une commission d'agrément visant à confronter les points de vue et régler les questions complexes.

- Formation initiale obligatoire

[4] La validation de l'agrément nécessite le suivi d'une formation, comprenant notamment une initiation aux gestes de secourisme, à la prévention des violences éducatives ordinaires ainsi qu'aux spécificités de l'organisation de l'accueil collectif des mineurs. Cette formation est organisée et financée par le président du conseil départemental pour une durée totale d'au moins cent vingt heures, le cas échéant complétée de périodes de formation en milieu professionnel dans des conditions définies par arrêté du ministre chargé de la famille. Un référentiel du contenu de cette formation est annexé au CASF (voir annexe 6).

[5] Les quatre-vingts premières heures sont assurées dans un délai de six mois à compter de la réception du dossier complet de demande d'agrément de l'assistant maternel et avant tout accueil d'enfant par celui-ci. La durée de formation restant à effectuer est assurée dans un délai maximum de trois ans à compter de l'accueil du premier enfant par l'assistant maternel (art. L421-14 et D421-44 du CASF)[443].

[6] Une évaluation des acquis de l'assistant maternel est réalisée par l'organisme de formation ou le président du conseil départemental du département. Cette évaluation est organisée sous la forme d'un contrôle continu ou d'un contrôle terminal ou d'une combinaison de ces deux formes. Elle consiste en une interrogation écrite ou une interrogation orale ou une mise en situation professionnelle ou une combinaison de ces trois méthodes.

- Lorsque les résultats de l'évaluation sont satisfaisants, l'organisme de formation, ou le président du conseil départemental, délivre une attestation de validation des quatre-vingts premières heures de la formation, valant autorisation à accueillir un enfant.
- Dans le cas contraire, le président du conseil départemental peut décider de procéder, ou de faire procéder par l'organisme de formation, à une deuxième évaluation des acquis. Si les résultats de cette deuxième évaluation sont satisfaisants, il est procédé à la délivrance de l'attestation de validation des quatre-vingts premières heures de la formation, valant autorisation à accueillir un enfant.

- Validité de l'agrément

[7] L'agrément est valide pour une durée limitée, fixée à cinq ans pour la première demande. Au moins quatre mois avant l'échéance, une demande de renouvellement doit être faite par l'assistant maternel souhaitant continuer d'exercer. L'agrément renouvelé est lui-même accordé pour une durée limitée de cinq ans, ou dix ans en cas de validation des modules du CAP AEPE prévus par la

[443] La réforme de la formation de 2018 a fait passer de 60 à 80 heures la durée de la formation devant être suivie avant tout accueil d'enfant. Avant 2005, les professionnels effectuaient leur formation dans une période de cinq ans après l'agrément. Outre des garanties supplémentaires pour offrir dès le début de son exercice un accueil de qualité aux familles, l'anticipation d'une partie de la formation avant l'accueil du premier enfant décalage a permis d'alléger pour les départements la charge de l'organisation et du financement des accueils de remplacement des enfants pendant les temps de formation.

formation initiale. L'instruction de la demande de renouvellement est réalisée selon les mêmes modalités que celles prévues pour la première demande d'agrément. En cas de non-renouvellement d'agrément, le président du conseil départemental doit saisir préalablement la commission consultative paritaire départementale (CCPD).

[8] L'agrément demeure valable en cas de déménagement dans un autre département sous réserve d'une déclaration au président du conseil départemental (art. L421-7-1 du CASF), qui dispose d'un mois pour vérifier les conditions de logement. Au terme de ce délai, l'assistant maternel peut reprendre son activité, que la visite de services départementaux ait eu lieu ou non.

ANNEXE 4 : Dispositions relatives à l'accueil individuel *versus* collectif

Les normes ERP applicables aux maisons d'assistants maternels

[1] En tant que lieu de travail et établissement recevant du public, les maisons d'assistants maternels sont soumises à un ensemble de normes – en matière de sécurité, de sûreté, d'accessibilité, de prévention et de protection de la population (restauration collective) – contenues en particulier dans les codes de la construction et de l'habitation, de l'environnement et de l'urbanisme.

- Sécurité incendie : code de la construction et de l'habitation, code du travail, arrêté du 25 juin 1980 modifié (ERP), arrêté du 30 novembre 2011 modifié (IGH), arrêté du 31 janvier 1986 modifié (habitation).
- Accessibilité PSH : loi du 11 février 2005.
- Sécurité publique : loi du 21 janvier 1995 et sa traduction effective dans la loi du 5 mars 2007. Décret n°2007-1177 du 3 août 2007 pris pour l'application de l'article L.1113-1 du code de l'urbanisme relatif aux études de sécurité publique. Circulaire interministérielle n° NOR INT K0700103C du 1er octobre 2007, décret n°2011-324 du 24 mars 2011 relatif aux études de sécurité publique, décret n°2015-1783 du 28 décembre 2015.

[2] Les maisons d'assistants maternels dont les locaux accessibles au public sont strictement limités à un rez-de-chaussée ou un seul étage sur rez-de-chaussée et dont l'effectif ne dépasse pas 16 enfants sont des ERP de cinquième catégorie.

[3] Les maisons d'assistants maternels à plusieurs étages ou situées au 2e étage ou à un étage supérieur ou comportant des locaux à sommeil (dans le cas d'un hébergement de nuit des enfants) relèvent de la classification en ERP de quatrième catégorie. La visite de la commission est obligatoire pour ces ERP, soumis à dispositions plus contraignantes.

[4] L'accueil de mineurs dans une maison d'assistants maternels située en « sous-sol enterré » est interdit. Les locaux avec au moins un accès en rez-de-jardin sont autorisés

[5] Lorsque le local a été trouvé, les assistants maternels doivent obligatoirement saisir par écrit, en lettre recommandée avec accusé de réception, le maire de la commune d'implantation de la maison d'assistants maternels d'une demande d'ouverture au public en précisant l'adresse de la MAM et en incluant la copie du bail. Une copie de l'autorisation d'ouverture au public du maire de la commune d'implantation de la MAM sera demandée par la PMI au moment de la procédure de l'agrément. En l'absence de décision du maire, la copie du dossier de demande d'ouverture déposé en mairie daté d'au moins cinq mois suffit.

Tableau A - Normes applicables aux structures d'accueil du jeune enfant à compter de 2026

Indicateur	MAM	Micro-crèches	Petites crèches	Crèches	Grandes crèches	Très grandes crèches
Capacité d'accueil	16 places maximum	12 places maximum	13 à 24 places	25 à 39 places	40 à 59 places	Plus de 60 places
Capacité d'accueil en surnombre	20 places maximum	14 places maximum	13 à 28 places	25 à 45 places	40 à 68 places	
Fonction de direction	Inexistant	Obligatoire				
Quotité minimale des fonctions de direction	Inexistant	0,5 ETP		0,75 ETP	1 ETP	1 ETP + 0,75 ETP pour direction adjointe
Quotité minimale d'éducateurs de jeunes enfants (EJE)	Pas d'obligation	Pas d'obligation	0,5 ETP	0,75 ETP	1 ETP	1 ETP + 0,5 ETP toutes les 20 places à partir de 60 places
Qualification minimale pour quarante pour cent de l'effectif de référence (au minimum un ETP)	Pas d'obligation 120 heures de formation pour obtenir l'agrément	Au moins un Diplôme d'État d'auxiliaires de puériculture, d'éducateurs de jeunes enfants, d'infirmiers, de psychomotriciens ou de puériculteurs	Diplôme d'État d'auxiliaires de puériculture, d'éducateurs de jeunes enfants, d'infirmiers, de psychomotriciens ou de puériculteurs			
Intervention du référent « Santé et Accueil inclusif » (durées minimales)	Pas d'obligation	10 heures annuelles dont 2 heures par trimestre	20 heures annuelles dont 4 heures par trimestre	30 heures annuelles dont 6 heures par trimestre*	40 heures annuelles dont 8 heures par trimestre	40 heures annuelles dont 10 heures par trimestre +10 heures annuelles par tranche de 20 places

Accompagnement en santé du jeune enfant complémentaire à l'intervention du référent « Santé et Accueil inclusif » (durées minimales)	Pas d'obligation	Pas d'obligation	Pas d'obligation	0,2 ETP d'une puéricultrice ou infirmier	0,3 ETP d'une puéricultrice ou infirmier	0,4 ETP d'une puéricultrice ou infirmier + 0,1 ETP toutes les 20 places
Analyse des pratiques animée par un professionnel extérieur	Pas d'obligation	6 heures par an, 2 heures par quadrimestre				
Surface intérieure minimale[444]	Normes ERP	7 m² par place autorisée - 5,5 m² par place autorisée en zone densément peuplée				
Surface extérieure minimale (hors zone densément peuplée)	Pas d'obligation	2 m² par place autorisée, pour une surface minimale de 20 m²			2 m² par place autorisée dans la limite de 80 m²	
Surface extérieure ou intérieure dédiée à la motricité ou à l'éveil pour les établissements en zone densément peuplée	Pas d'obligation	15 mètres carrés	20 mètres carrés	30 mètres carrés	50 mètres carrés	70 mètres carrés
Effectif minimal	Pas d'obligation	3 enfants présents = 1 professionnel diplômé 4 enfants présents = 2 professionnels	Deux professionnels dès le premier enfant accueilli			
Normes d'encadrement	Un professionnel pour 4 enfants	Soit un professionnel pour 5 enfants qui ne marchent pas et un professionnel pour 8 enfants qui marchent Soit un professionnel pour 6 enfants				

Source : articles R. 2324-27 à R. 2324-46-5 du code de la santé publique, arrêté du 31 août 2021 créant un référentiel national relatif aux exigences applicables aux établissements d'accueil du jeune enfant en matière de locaux, d'aménagement et d'affichage. Décret n° 2025-304 du 1er avril 2025 relatif aux autorisations de création, d'extension et de transformation des établissements d'accueil de jeunes enfants et à l'accueil dans les micro-crèches

[444] Les zones très densément peuplées présentent une densité de population supérieure ou égale à 10 000 habitants au kilomètre carré.

ANNEXE 5 : La protection sociale des assistants maternels

- Le régime général de la sécurité sociale

[1] Quel que soit leur statut, les assistants maternels sont obligatoirement affiliés au régime général de la Sécurité sociale[445]. La couverture sociale des assistants maternels est assurée pour l'essentiel dans des conditions de droit commun. Concernant l'ouverture des droits aux prestations maladie, une circulaire ministérielle étend aux assistants maternels les conditions d'assurance maladie prévues pour les professions « à caractère saisonnier ou discontinu »[446].

- La protection complémentaire

[2] Sous certaines conditions, les assistants maternels peuvent bénéficier **d'indemnités complémentaires** en cas d'interruption de travail justifiée par l'incapacité résultant de maladie[447] ; ils doivent notamment justifier d'une ancienneté d'un an auprès de leur employeur. L'indemnisation complémentaire s'applique à compter du huitième jour d'absence. Les assistants maternels salariés de crèches familiales bénéficient, par ailleurs, d'une **complémentaire santé collective** financée par l'employeur, contrairement aux salariés de particulier employeur pour lesquels la souscription d'une mutuelle santé reste facultative et à leur charge.

[3] Les assistants maternels sont obligatoirement affiliés à un régime de **retraite complémentaire**. Ce régime est géré par l'Ircantec pour les salariés de crèches familiale publique, par l'Agirc-Arrco pour ceux de crèches privées et par l'Ircem pour les salariés de particuliers employeurs.

[4] Les assistants maternels salariés de particuliers bénéficient depuis 2005 d'un **régime de prévoyance collective obligatoire**, en application de la convention collective, modifiée par l'annexe 3 de la convention de 2021. Cette couverture est gérée par l'Ircem Prévoyance, moyennent une cotisation de 2,24 % (1,2 % à la charge de l'employeur et 1,04 % à la charge du salarié). Ce régime apporte, sous certaines conditions, une indemnité complémentaire aux indemnités journalières versées par la sécurité sociale en cas d'arrêt de travail pour maladie ou accident[448]. Les règles d'ouverture des droits « *doivent se combiner avec l'indemnisation […] figurant dans le code du travail, qui peut être plus favorable pour les arrêts de travail courts, si l'assistante maternelle a plus d'un an d'ancienneté avec son employeur* ». L'accord collectif prévoit également le versement d'une rente d'invalidité et des garanties collectives liées au risque décès

[5] L'Ircem propose en outre diverses **aides financières pour le matériel** de puériculture (e.g. une aide de 500 euros tous les cinq ans), ainsi que d'autres soutiens comme des chèques-vacances.

[445] Articles L. 311-2 et L.311-3-10 du CASF.
[446] Article R.313-7 du CASF ; circulaire n° DSS/2A/2023/163 du 16 avril 2013.
[447] Articles L.1226-1 et D.1226-1 et suivants du code du travail.
[448] La portabilité des garanties est possible sous certaines conditions en cas de rupture ou de suspension du contrat de travail.

[6] La loi n° 2021-725 du 8 juin 2021 visant à sécuriser les droits à protection sociale des assistants maternels et des salariés des particuliers employeurs a simplifié le circuit de gestion des cotisations de protection sociale complémentaire dont bénéficient les assistantes maternelles et les salariés du particulier employeur, pour créer un circuit unique de recouvrement. La gestion de ce circuit est confiée l'Association paritaire nationale interbranches (APNI) et gérée paritairement par les syndicats représentatifs des salariés et la Fepem.

- L'assurance chômage

[7] Le régime d'assurance chômage est applicable à tous les assistants maternels dans les conditions de droit commun[449]. Il est nécessaire d'avoir été involontairement privé d'emploi[450] et d'avoir été affilié au régime pendant une certaine durée. La durée d'affiliation préalable détermine la durée d'indemnisation.

[8] Les assistants maternels **employés par des personnes morales de droit privé** relèvent cependant non du règlement général, mais de l'annexe I au règlement général qui prévoit que, *« du fait de leurs conditions d'emploi, de la nature de leur activité, reçoivent des rémunérations variables »*, la recherche de l'affiliation se fait exclusivement en jours et non en heures[451]. La durée minimale d'affiliation est de 130 jours dans les 24 mois précédant la fin de contrat de travail (ou 36 mois pour les 53 ans et plus).

[9] Pour les **salariés du particulier employeur**, la durée minimale d'affiliation est de 130 jours ou 910 heures[452]. En pratique, l'affiliation est avant tout recherchée en jours, même si la recherche en heures reste possible dans les cas où la durée en jours n'est pas atteinte. La convention de 2017, en modifiant la modalité de décompte sur la base de jours travaillés, a permis de corriger une iniquité tenant à l'affiliation : un jour travaillé au titre de plusieurs contrats était décompté dans l'affiliation à hauteur d'autant de jours que de contrats : ainsi, sur la base de trois contrats, un assistant maternel atteignait la durée minimale d'affiliation trois fois plus rapidement qu'un salarié avec un seul employeur rémunéré sur la même base.

[10] Concernant le montant d'allocation de retour à l'emploi (ARE), celui-ci est calculé sur la base de la rémunération perdue durant la période de référence (congés payés inclus, mais hors indemnités de repas, d'entretien ou kilométrique). Plusieurs problématiques peuvent être identifiées :

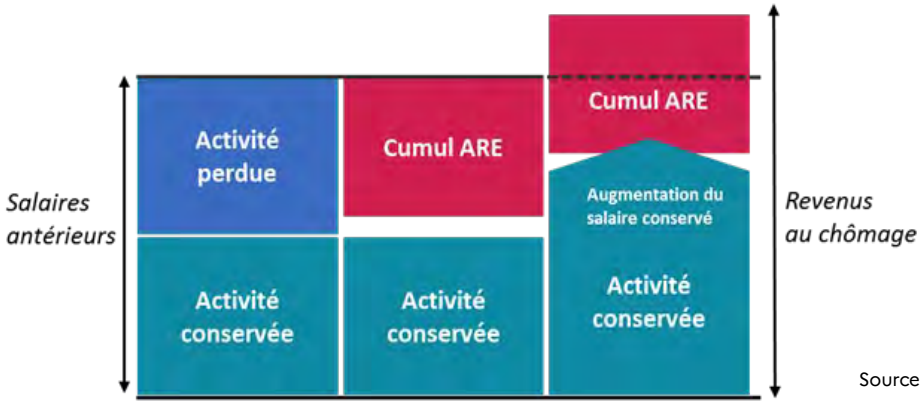
- **L'ouverture des droits** : la règlementation d'assurance chômage prévoit un taux de remplacement de l'allocation journalière variable (de 57 % à 75 %) selon le niveau du salaire de référence ; ainsi, les allocataires ayant perçu de bas salaires sont proportionnellement mieux indemnisés que les allocataires ayant perçu des salaires plus élevés.
    - Dans les situations de multi-emplois (et précisément pour les assistants maternels), le taux de remplacement n'est pas déterminé sur l'ensemble du salaire de référence, quel que soit le contrat perdu, mais sur la seule activité perdue.

[449] Les assistants maternels du particulier employeur relèvent du régime général de l'assurance chômage depuis la convention et le règlement du 1er janvier 2001, date à laquelle a été supprimée l'annexe XI.
[450] Depuis 2020, la démission en cas de refus des parents de se conformer aux obligations en matière de vaccination de leur enfant est considérée comme une privation involontaire d'emploi et ouvre ainsi droit à indemnisation.
[451] En 1992, il a été considéré que les ressortissants de l'annexe I, au nombre desquels les assistants maternels employés par des personnes morales de droit privé, ont un mode de rémunération particulier qui n'est pas fonction d'un horaire déterminé, et qu'il convenait dès lors de prévoir que leur affiliation devait être recherchée exclusivement en jours.
[452] Le nombre d'heures retenu pour la durée d'affiliation s'agissant de l'assurance chômage ne peut cependant l'être que dans les limites prévues par l'article L. 3121-35 du code du travail (durée hebdomadaire maximale de 48 heures, jusqu'à 60 heures en cas de circonstances exceptionnelles) ainsi qu'au regard du plafond mensuel de la durée d'affiliation prévu par le règlement général (260 heures par mois équivalant à 52 jours d'affiliation – article 3 RG) ou encore du plafond annuel de 2250 heures prévu par le CASF

- Cette modalité ne reflète pas la « rémunération antérieurement perçue » et la minore car elle ne tient pas compte des autres rémunérations résultant d'activités exercées simultanément, revenant à majorer le taux de remplacement, celui-ci pouvant atteindre 75 % du salaire perdu : à niveau équivalent de rémunération perçue, le taux de remplacement des travailleurs en multi-emplois est plus favorable que celui déterminé pour un salarié ayant un seul emploi.
- Cette problématique du taux de remplacement à 75% est identifiée principalement dans les contextes où le coefficient temps partiel n'a pas vocation à s'appliquer (cas des assistants maternels, pour lesquels les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail ne sont pas applicables).

- Le **cumul intégral :** la convention de 2014 a étendu la possibilité de cumul intégral de l'ARE avec les rémunérations issues d'une **activité « conservée »**[453] en supprimant les conditions limitatives qui existaient jusqu'alors.
  - Une réévaluation à la hausse du salaire issue de l'activité conservée n'influe pas sur le montant de l'allocation d'assurance chômage.
  - *A contrario*, un salarié indemnisé au titre de l'ARE et reprenant une activité professionnelle salariée (« **activité reprise** ») connaît dès le premier mois de reprise d'emploi une réduction de son montant d'allocation au regard de ses nouveaux salaire. Or le statut d'activité conservée ou reprise tient parfois à peu de chose (un contrat signé pour un enfant un mois avant la rupture du contrat d'un autre enfant compte comme activité conservée mais aurait été considéré comme activité reprise s'il avait été signé un mois plus tard).
  - La différence de traitement entre les activités conservées et les activités reprises soulève une question d'équité mais aussi d'efficacité. La non-révision du montant de l'indemnisation en cas de modification de la hausse de rémunération de l'activité conservée est peu incitative à l'accueil d'un nouvel enfant. Elle est susceptible de contrevenir aux dispositions énoncées à l'article L. 5422-3 du code du travail[454], visant à ce que l'allocation ne puisse aboutir à un revenu net supérieur au revenu antérieur.

Calcul de l'allocation chômage ARE en cas d'activité conservée



Source : Unédic

[453] L'activité est considérée comme conservée dès lors qu'elle a donné lieu à un cumul effectif des revenus avant la perte de l'une ou plusieurs des activités exercées.

[454] Article L5422-3 du code du travail (extrait) : *« L'allocation d'assurance est calculée soit en fonction de la rémunération antérieurement perçue dans la limite d'un plafond, soit en fonction de la rémunération ayant servi au calcul des contributions mentionnées au 1° de l'article L. 5422-9 et à l'article L. 5422-11. Elle ne peut excéder le montant net de la rémunération antérieurement perçue ».*

- La **révision du droit** : afin de tenir compte de la perte d'une activité conservée, la convention de 2014 a introduit la nécessité de réviser le droit ARE[455].

  - Pour déterminer le droit dont peut bénéficier un allocataire qui perd une activité conservée, deux droits distincts sont additionnés : celui ouvert au titre de la première activité perdue (*reliquat de droit*) ; celui qui aurait été ouvert au titre de l'activité conservée puis perdue si elle avait été seule.
  - Ces modalités de calcul d'un nouveau droit « révisé » sont dérogatoires au droit commun puisqu'en additionnant deux allocations journalières (celle du reliquat de droit + celle du droit qui aurait été ouvert au titre de la perte de l'activité conservée), le salarié est amené à bénéficier d'un montant qui n'est plus vraiment représentatif des anciens salaires perçus.
  - Le capital de droit se retrouve artificiellement augmenté du fait des modalités de calcul et le montant révisé de l'ARE mensuelle peut parfois se révéler supérieur aux anciens salaires mensuels habituellement perçus, réduisant toute incitation à une reprise d'emploi, ce qui peut ainsi contrevenir aux limites posées par la loi.

[11] **Les services de l'Unédic avaient étudié en 2018-2019 des scénarios d'évolution visant à limiter cette disparité entre les salariés poly-employeurs et mono-employeur.** A l'époque, l'alignement des règles sur le droit commun (revenu des activités conservées traité de manière identique au revenu des activités reprises) était évalué comme générant une économie potentielle pour le régime d'assurance chômage de 150 M€ en régime de croisière.

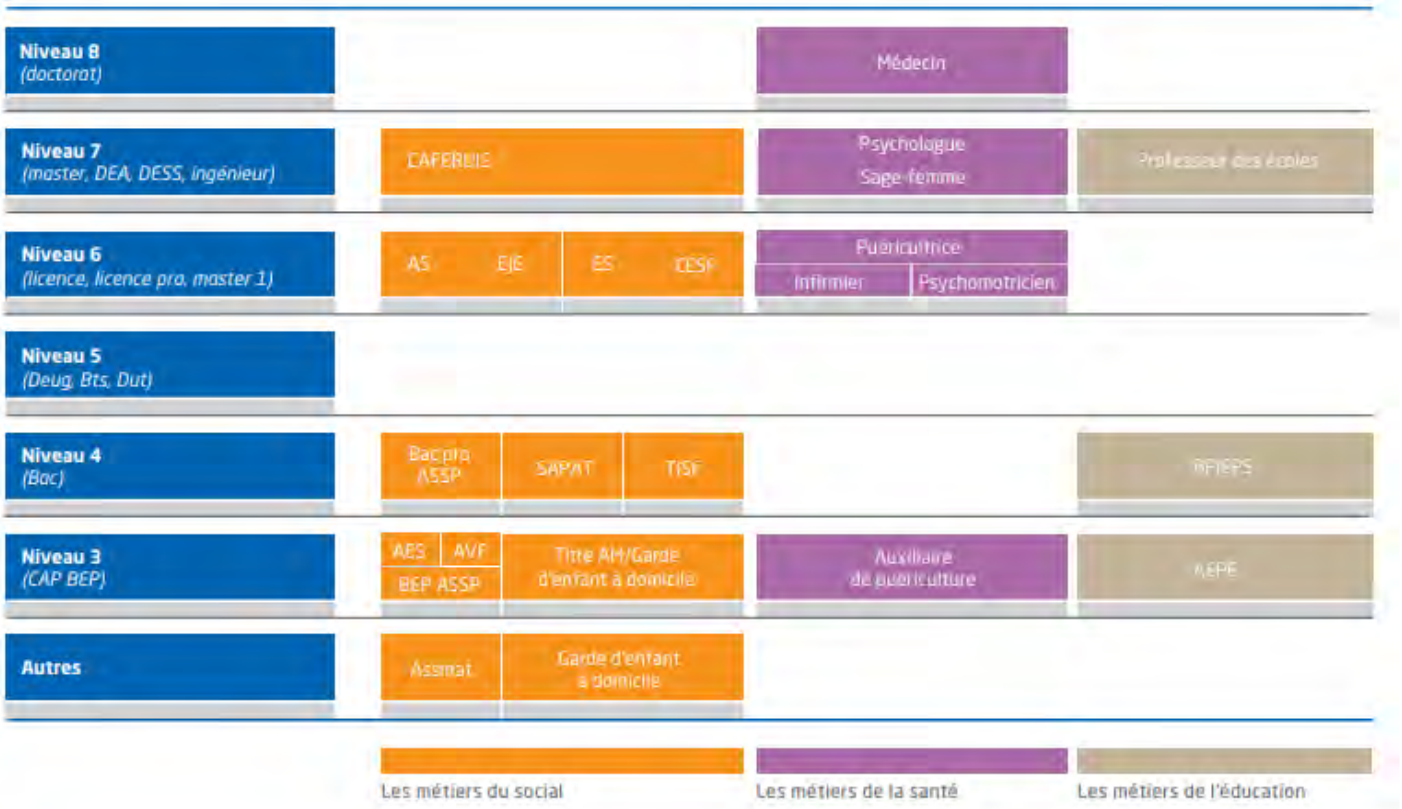
EVOLUTIONS	PROBLEMATIQUES RESOLUES
1 - Apprécier les rémunérations conservées au même titre que les rémunérations reprises	• Taux de remplacement de l'allocation et absence du coefficient temps partiel • Variations à la hausse des rémunérations conservées • Durée du cumul intégral
2 - Définir de nouvelles modalités de révision du droit en cas de perte d'une activité conservée	• Révision du droit
3 – Plafonnement cumul allocation-salaires conservés à x % des salaires perçus avant l'ouverture de droit	• Variations à la hausse des rémunérations conservées

Note : Les évolutions 1 et 3 sont alternatives, l'évolution 2 est complémentaire.

[455] Il s'agit d'une exception au mécanisme des droits rechargeables, qui prévoit qu'un droit ouvert doit être servi jusqu'à son terme alors que la révision permet, en cours de droit, de tenir compte de la perte d'une activité conservée, en définissant un nouveau montant d'allocation et une nouvelle durée d'indemnisation.

ANNEXE 6 : La formation des assistants maternels

Schéma : Diversité des formations aux métiers de la petite enfance



Sigles : Assistant de service social (AS) ; Accompagnant éducatif et social (AES) ; Assistant de vie aux familles (AVF) ; Auxiliaire de vie sociale (AVS) ; Assistant maternel (Assmat) ; Bac pro services aux personnes et territoires (SAPAT) ; BEP et Bac pro accompagnement, soins, services à la personne (ASSP) (ex BEP sanitaire et social) ; Chef de service (CafERUIS) ; Conseillère en économie sociale et familiale (CESF) ; Éducateur spécialisé (ES) ; Educateur de jeunes enfants (EJE) ; Technicien de l'intervention sociale et familiale (TISF).

Source : DGCS, séance 6 du séminaire « Premiers pas » -

Calendrier des révisions des diplômes d'Etat du travail social

Code RNCP	Intitulé du titre	Niveau	Échéance renouvellement	Démarrage des travaux de révision
36004	Accompagnant éducatif et social	3	01.09.2026	4ème Trimestre 2024
4500	Assistant Familial	3	31.12.2024	4ème trimestre 2026
492	Moniteur Educateur	4	31.12.2024	4ème trimestre 2026
4503	Technicien de l'intervention sociale et familiale	4	31.12.2024	4ème trimestre 2026
2028	Médiateur familial	6	31.12.2024	4ème Trimestre 2024
37677	Educateur technique spécialisé	6	31.08.2026	4ème Trimestre 2024
37676	Educateur spécialisé	6	31.08.2026	4ème Trimestre 2024
37679	Educateur de jeunes enfants	6	31.08.2026	4ème Trimestre 2024
37675	Assistant de service social	6	31.08.2026	4ème Trimestre 2024
37678	Conseiller en économie sociale familiale	6	31.08.2026	4ème Trimestre 2024
36836	Certificat d'aptitude aux fonctions d'encadrement et de responsable d'unité d'intervention sociale	6	31.08.2027	4ème trimestre 2025
4505	Ingénierie sociale	7	31.12.2024	4ème Trimestre 2024
36838	Certificat d'aptitude aux fonctions de directeur d'établissement ou de service d'intervention sociale	7	31.08.2027	4ème trimestre 2025

Source : DGCS

Cadre réglementaire : référentiel de formation initiale – focus sur les compétences relatives au développement de l'enfant

- **Concernant la sécurité psycho-affective de l'enfant** : disposer de connaissances quant au rôle de la sécurité affective dans le développement de l'enfant, en lien avec les notions d'attachement et de bientraitance ; savoir mobiliser les documents de liaison utiles à la préservation de la sécurité affective de l'enfant (feuille de rythme, cahier de vie, etc.).

- **Concernant la continuité des repères de l'enfant entre la vie familiale et le mode d'accueil :** savoir favoriser la sécurité affective de l'enfant (maternage, portage) ; savoir assurer la stabilité des relations et une communication adaptée avec l'enfant, les responsables de l'enfant et les autres professionnels.

- **Concernant l'accompagnement de l'enfant dans son développement, son épanouissement, son éveil, sa socialisation et son autonomie** : disposer de connaissances sur le développement physique, psychomoteur, affectif et langagier de l'enfant ; savoir observer le comportement de l'enfant et adapter sa pratique en conséquence ; reconnaître l'individualité de l'enfant et accompagner sa construction progressive ; accompagner l'enfant dans l'expression progressive de ses affects ; contribuer à l'acquisition du langage, de la motricité et la construction des relations sociales ; contribuer à l'acquisition de l'autonomie à travers les actes de la vie quotidienne (propreté, habillage, prise du repas,…) ; savoir favoriser les moments d'échange et de socialisation tout au long de la journée (repas, sorties, jeux,…) ; connaître les activités favorisant le développement psychomoteur, socio-affectif, le langage, la sensorialité chez l'enfant de la naissance à 6 ans (éveil culturel et artistique, découverte de la nature,…) ; savoir choisir, mettre en place et animer une activité adaptée à un enfant ou à un groupe d'enfants ; connaître les risques liés à la surexposition des jeunes enfants aux écrans et les recommandations en vigueur pour les éviter ; savoir éviter tout geste ou propos violent à l'encontre ou en présence de l'enfant.

Le CAP AEPE : statistiques sur le profil des candidats

- **On assiste à une hausse de 60 % du nombre d'admis au CAP AEPE entre 2019 et 2023**, passant de 13 700 à 22 000 admis.
  - Sous statut scolaire : stabilité du nombre des admis (2500 en 2023)
  - Sous statut d'apprenti : + 315 % d'admis (5000 en 2023)
  - Sous statut de stagiaire de la formation continue : + 34 % d'admis (4700 en 2023)
  - Au titre d'une expérience professionnelle : +41 % (8750 en 2023)
  - Suivant un enseignement à distance : +150 % (1 500 en 2023)

- **Débouchés pour les admis au CAP : l**e taux d'insertion des diplômés à six mois est faible pour la voie scolaire, de 0,2 ; il s'élève à 0,6 pour les apprentis.

- **Age des candidats admis** qui se sont présentés à la session 2023 du CAP AEPE[456] :
  - Les candidats admis de moins de 30 ans représentant 63 % des admis à la session 2023.
    - Parmi ceux-ci, 54 % ont entre 19 et 23 ans, ce qui peut correspondre majoritairement soit à une poursuite d'études pour des titulaires de CAP ou bac professionnel par exemple, soit à une reprise d'études ou réorientation du projet professionnel.
  - La tranche des 30-40 ans représente 20 % des admis. Il peut s'agir d'une reconversion professionnelle mais également d'une volonté de reconnaissance des compétences acquises par l'expérience professionnelle afin de pouvoir évoluer dans différentes structures.

- **Effectifs du CAP AEPE à la rentrée scolaire 2023**
  - Sous statut scolaire en lycée public et privé sous contrat : 5128 (1e et 2e année confondues)
  - Sous statut d'apprentis (CFA de l'Education nationale) : 8 215
  - Sous statut stagiaire (formation professionnelle continue) : 2 282 (qu'ils soient en fin de parcours - juin 2023 - ou en début - dernier trimestre 2023)

  Il s'agit du premier diplôme de l'Education nationale proposé par le réseau des Greta depuis de nombreuses années.

Le plan de développement des compétences : modalités de contrôle des organismes de formation habilités par la branche

- **La branche propose trois titres à finalité professionnelle de niveau 3 enregistrés au répertoire national des certifications professionnelles** (RNCP) : assistant maternel/garde d'enfants ; assistant de vie dépendance ; employé familial. Ces trois titres sont valorisés dans la convention collective nationale du secteur, ouvrant droit à une majoration de 4 à 5 % du salaire minimum pour les titulaires. En juillet 2023, France compétences a validé le réenregistrement de ces titres au RNCP pour une durée de trois ans.

- **Ces trois titres comportent en commun trois blocs de compétences, complétés par des blocs propres à chaque titre** (voir schéma *infra*). La refonte de 2023 a notamment conduit à réduire le nombre de blocs. Les blocs transversaux aux trois titres concernent la « gestion de son

[456] En 2023, sur 37 700 candidats inscrits aux épreuves, plus de 10 000 ne se sont pas présentés aux examens.

activité professionnelle auprès de son particulier employeur », la « prévention et sécurité de son activité professionnelle au domicile du particulier employeur » et l'« entretien du domicile et du linge : pratiques éco-responsables ». Concernant le titre assistant maternel/garde d'enfants, quatre blocs spécifiques sont prévus en complément : projet d'accueil et accompagnement personnalisé, accompagnement aux actes quotidiens, activités d'éveil et de sociabilisation et repas. Outre ces trois titres, de nombreuses formations sont proposées aux salariés de la branche.

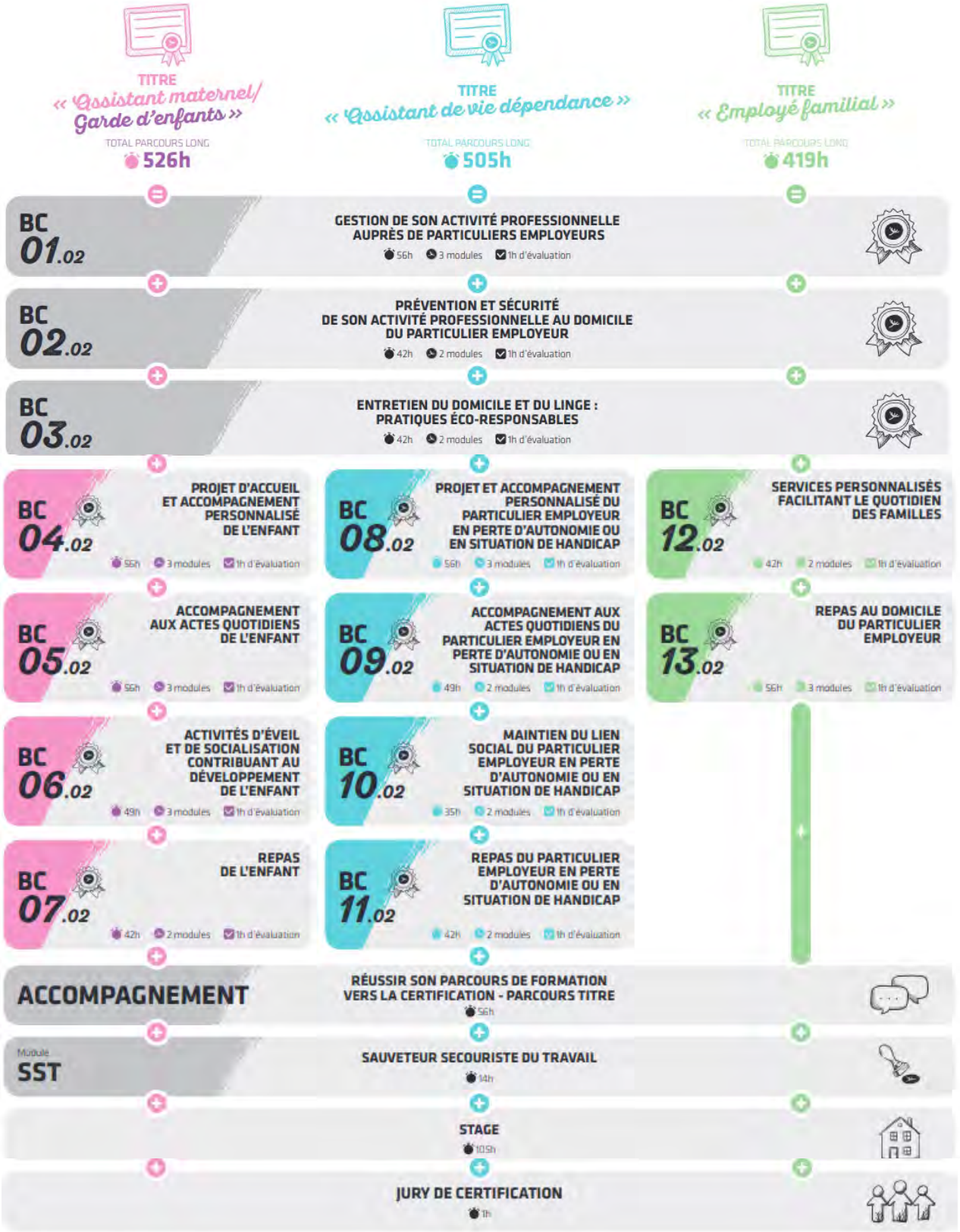
- **Les modalités et tarifs de mobilisation du plan de développement des compétences sont normés pour tous les organismes de formation**. Ils sont fixés par la Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNEFP) de la branche. Le catalogue national de formation ouvert au plan de développement des compétences, ainsi qu'à tout autre dispositif de financement, est validé par la CPNEFP tous les ans ou pour l'année suivante. Pour déterminer le catalogue (consultable sur le site d'Iperia), les partenaires sociaux s'accordent sur les besoins identifiés par l'employeur. D'après les échanges de la mission avec Iperia, cette identification des besoins se fait à travers différents canaux : questionnaires de satisfaction issus des formations enquêtes menées par le service prospective métiers et compétences d'Iperia, *focus group* auprès de salariés et employeurs, etc. Les chercheurs rencontrés par la mission regrettent pour leur part de ne pas être suffisamment associés à la définition des référentiels, ces derniers n'étant pas toujours à jour de l'état des connaissances scientifiques.

- **En matière de garantie de qualité**, outre le respect des exigences de l'Opco (pour les formations du plan de développement des compétences), la branche a mis en œuvre :
  - un label obligatoire pour tous les organismes souhaitant proposer l'offre de formation et de certification de la branche, quelle que soit la modalité de prise en charge financière. Ce label s'appuie sur un référentiel normé sectoriel ; il est octroyé par la CPNEFP à travers une commission qui se réunit tous les deux mois (passage en commission tous les trois ans maximum et contrôle continu avec échelle de sanctions). Depuis 2017, les organismes de formations doivent être détenteurs du label Qualiopi pour obtenir le label.
  - pour les formations certifiantes, un contrôle supplémentaire des organismes de formation est réalisé, quel que soit le mode de financement (PDC, financements publics etc.) ; récemment renforcé pour répondre aux exigences de France Compétences, ce contrôle se matérialise par une habilitation obligatoire administrée par Iperia.

  La gestion par l'Apni de la formation professionnelle a fait l'objet d'un rapport de la Cour des comptes mettant en lumière un **certain nombre de manquements de nature à affecter la qualité** des formations dispensées : « *un accord-cadre conclu au terme d'une procédure formellement régulière [toutefois] peu propice à l'émergence d'une réelle concurrence. Surtout, cet accord est entaché d'un conflit d'intérêt, du fait des liens qui unissent le prestataire choisi à une organisation professionnelle membre de la gouvernance de l'Apni. Enfin, le choix de déléguer à un prestataire externe les missions de conception des orientations pédagogiques, de gestion de la relation avec les organismes de formation et de contrôle des actions mises en couvre empêche l'Apni d'exercer la plénitude de ses responsabilités* »[457].

[457] Cour des comptes (2025) L'Association paritaire nationale d'innovation et d'information (Apni)

Schéma – Blocs de compétences des trois titres de la branches



ANNEXE 7 : La rémunération des assistants maternels

► **Durée quotidienne maximale :** 13 heures
► **Durée hebdomadaire moyenne maximale :** 48 heures
► **Durée légale hebdomadaire** : 45 heures

Smic = 11,88 €	**Employeur particulier**	**Employeur personne morale**
Salaire horaire minimal par enfant	Légal : 0,281 Smic horaire = 3,34 € bruts pour une heure d'accueil (2,64 € nets en droit privé et 2,68 € nets en droit public)	
	Conventionnel : → 3,50 € bruts/ heure d'accueil (3,64 € si titre assistant maternel / garde d'enfant) → 2,73 € nets (2,84 € si titre assistant maternel / garde d'enfant)	
Heures majorées	Majoration minimale de 10%	A négocier avec l'employeur
Indemnité d'absence de l'enfant malade	Pas d'indemnité légale, seule s'applique la convention collective	50% du salaire horaire minimum (1,67 €) par heure d'accueil
Majoration pour sujétion exceptionnelle	A négocier avec l'employeur.	0,14 Smic horaire (1,67 €) par enfant et par heure d'accueil
Indemnité d'attente		70 % du salaire horaire minimum = 2,34 € par heure sur la base de la durée moyenne d'accueil de l'enfant au cours des six derniers mois
Indemnité suspension d'agrément		33 Smic horaires = 392,04 € par mois
Indemnité d'entretien minimale	→ En-dessous de 6 heures 17 minutes d'accueil par jour et par enfant : 2,65 € par jour sans proratisation. → À partir de 6 heures 17 minutes d'accueil : 0,422€ par heure.	85% du minimum garanti par jour de 9 heures (proratisation) = 0,3986 € de l'heure par enfant
Indemnité de repas	à négocier avec l'employeur	
Allocation de formation	4,75 € par heure.	

► **Cotisations sociales salariales (particulier employeur) :** taux global de 21,88 % (Alsace-Moselle : 23,18 %)

→ Vieillesse : 7,30 %
→ Ircem retraite complémentaire : 3,15 %
→ Ircem prévoyance : 1,04 %
→ CEG : 0,86 %
→ Maladie maternité : 1,30 % (Alsace-Moselle)
→ CSG et RDS non déductible : 2,90 % sur 98,25 % du salaire brut
→ CSG déductible : 6,80 % sur 98,25 % du salaire brut
→ Réduction maximale de cotisations sur les heures complémentaires et majorées : 11,31 %

1. La rémunération et l'indemnisation des assistants maternels sont régies par le CASF et par la convention collective de la branche

A. Le salaire de l'assistant maternel doit être mensualisé

[1] Les principes relatifs au salaire de l'assistant maternel sont régis par l'article L. 423-19 du code de l'action sociale et des familles (CASF) et par la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile[458].

[2] En cas d'accueil régulier d'un enfant, le salaire d'un assistant maternel est obligatoirement mensualisé. Le calcul du salaire mensuel s'effectue au choix selon deux modalités :

- accueil en année complète : *salaire horaire x nombre d'heures d'accueil par semaine x 52/12* ;
- accueil sur 46 semaines (hors vacances d'été notamment) : *salaire horaire x nombre d'heures d'accueil par semaine x nombre de semaines travaillées dans l'année / 12*.

[3] Les heures d'accueil effectuées au-delà de la durée prévue au contrat et jusqu'à 45 heures par semaine sont des heures complémentaires, qui peuvent ouvrir droit à une majoration de salaire si le contrat le prévoit. Si l'assistant maternelle travaille plus de 45 heures par semaine (dans la limite de 48 heures), les heures supplémentaires donnent lieu à majoration négociée entre les parties. Le taux de majoration ne peut être inférieur à 10 %. La convention collective prévoit également une majoration lorsque l'enfant présente des difficultés particulières (art. 7 CCN) ou en cas d'activité durant un jour habituel de repos hebdomadaire prévu au contrat (majoration de 25 %, art. 10 CCN).

[4] En cas d'absence de l'enfant lors d'un jour d'accueil prévu au contrat, le salaire doit être maintenu, sauf si l'impossibilité d'accueil est le fait de l'assistant maternel ou si les parents présentent un certificat médical pour l'enfant (dans la limite de cinq jours d'absence sur 12 mois glissants). La nouvelle convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile prévoit la diminution de 10 à 5 du nombre de jours d'absence possible de l'enfant avec production d'un certificat médical, ainsi que l'application d'une majoration de 10 % pour travail un jour férié.

[458] Convention collective nationale du 15 mars 2021 - Étendue par arrêté du 6 octobre 2021, JORF 16 octobre 2021.

B. Indemnités et fournitures

[5] Les assistants maternels perçoivent une indemnité pour l'entretien et l'hébergement des enfants, ainsi qu'une indemnité de repas et de déplacement le cas échéant. Ils peuvent percevoir des prestations en nature au lieu et place d'indemnités en argent.

- L'indemnités d'entretien de l'enfant couvre le matériel et produits de couchage, de puériculture, de jeux et d'activités destinés à l'enfant, à l'exception des couches (qui sont fournies par les parents ou remboursés à l'assistant maternel sur la base des frais engagés) ; la part afférente aux frais généraux du logement de l'assistant maternel (consommation d'eau, chauffage, électricité, etc.) (art. D. 423-6 du CASF). L'indemnité d'entretien est au minimum égale à 90 % du minimum légal garanti (soit 3,8 € au 1er janvier 2025), dès lors que la durée effective d'accueil atteint neuf heures par jour (soit 0,422 € par heure) ; en-dessous de neuf heures, le montant de l'indemnité ne peut être inférieur à 2,65 € (due pour toute journée commencée et non versée en cas d'absence de l'enfant). Le montant doit être réexaminé en fonction des besoins de l'enfant et figure sur le bulletin de paie.

- Les repas sont fournis soit par les parents, soit par l'assistant maternel moyennant une indemnité de nourriture versée par l'employeur d'un montant convenu avec ce dernier (art. D. 423-8). Dans le cas où le repas est fourni par les parents, il s'apparente pour l'assistant maternel à une prestation en nature dont le montant est évalué librement par les parties dans le contrat. L'administration fiscale admet à titre de simplification que ce montant soit évalué selon les règles retenues pour la détermination des avantages en nature « nourriture »[459].

- Si l'assistant maternel utilise son véhicule pour transporter l'enfant, l'indemnisation kilométrique ne peut être inférieure à celle fixée par l'administration pour les agents utilisant leur véhicule personnel pour les besoins du service[460] ni supérieure au coût résultant de l'application du barème kilométrique.

[6] Ces différentes indemnités représentatives de frais professionnels, qui comptent pour environ 15 % de la rémunération des assistants maternels (hors indemnités de rupture notamment)[461], ne sont pas soumises à cotisations et bénéficient d'un régime dérogatoires d'imposition. En pratique, les assistants maternels déduisent de leurs revenus une somme forfaitaire représentative des frais d'entretien et d'hébergement des enfants, qui couvre notamment les frais engagés pour la fourniture des repas (encadré A).

[459] En l'absence de déclaration du montant des repas par les parents, l'Urssaf évalue à 5,20 € par repas en 2023 la valeur forfaitaire de cet avantage, de même que l'administration fiscale.
[460] Arrêté du 24 avril 2006 portant revalorisation des indemnités kilométriques.
[461] D'après les données de l'Urssaf caisse nationale, 42 % des parents payent des indemnités repas, pour un montant moyen de 2,8 € en 2023.

Encadré A - Régime d'imposition des revenus des assistants maternels

Les assistants maternels bénéficient d'un régime d'imposition dérogatoire qui s'applique au total du salaire et des indemnités, ces dernières pouvant pour partie s'apparenter à des remboursements de frais professionnels (art. L121-1 et L423-1 du code de l'action sociale et des familles et art. 80 sexies du CGI)[462]. Le revenu imposable est égal à la différence entre, d'une part, les rémunérations et indemnités perçues (y compris indemnités d'entretien et de repas) et, d'autre part, une somme forfaitaire représentative des frais engagés dans l'intérêt de l'enfant. Cet abattement forfaitaire est égal à trois fois le Smic horaire par jour et par enfant confié[463] (sans pouvoir excéder le total des sommes perçues). La déduction forfaitaire de 10 % est cumulable avec l'abattement forfaitaire. Compte tenu de ce barème favorable, rares sont les assistants maternels imposables. En 2023, le coût de ce régime dérogatoire représente 390 M€[464].

C. Indemnités de fin du contrat de travail

- **Indemnité compensatrice de préavis** (art. 66 et 122 CCN) : son montant correspond à la rémunération due au salarié jusqu'à la date de fin du contrat de travail.
- **Indemnité compensatrice de congé payés** (art. 67 CCN) : son montant correspond à la rémunération de l'ensemble des congés payés acquis non rémunérés au jour de la date de fin du contrat.
- **Indemnité de retrait** (art. 121.1 CCN) : en cas de retrait d'un enfant accueilli depuis au moins neuf mois, une indemnité doit être versée, égale à 1/80 du total des salaires bruts perçus pendant la durée du contrat hors indemnités non soumises à contributions et cotisations sociales (l'ancienne convention collective prévoyait un calcul sur 1/120 du salaire net perçu à partir de 12 mois ancienneté).
- **Indemnité de départ volontaire à la retraite**[465] : créée par la nouvelle convention collective, elle est versée par l'Ircem au titre de la prévoyance collective.

D. Indemnité de congés payés

[7] L'indemnité de congés payés ne peut être inférieure à la rémunération brute que le salarié aurait perçue pour une durée de travail égale à celle du congé payé, hors indemnités ou, si c'est plus avantageux, à 1/10e de la rémunération totale perçue par le salarié (y compris l'indemnité de congés payés) au cours de l'année de référence, hors indemnités (art. 48.1.1.5 de la CCN). En cas d'accueil sur 52 semaines, les congés payés sont indemnisés au moment de leur prise ; en cas d'accueil sur 46 semaines, ils peuvent être indemnisés soit en une seule fois en juin, soit lors de leur prise principale, soit au fur et à mesure de la prise (art. 102.1.2.1 et 102.1.2.2 CCN).

[462] Il est possible d'opter pour le droit commun. L'impôt est alors calculé sur le salaire imposable à l'exclusion des indemnités d'entretien et de repas. Depuis la suppression de la prime pour l'emploi, un tel choix n'apparaît que très rarement intéressant.
[463] Cette somme est portée à quatre fois le montant horaire du Smic par jour et par enfant présentant des « handicaps, maladies ou inadaptations » (au sens de l'article L. 423-13 du code de l'action sociale et des familles). Lorsque la durée de garde de l'enfant est de vingt-quatre heures consécutives, il est ajouté une somme égale au montant du Smic horaire. Lorsque la durée de garde est inférieure à huit heures, le forfait est adapté à cette durée [(3 ou 4 Smic) x (nombre d'heures de garde) / 8].
[464] En raison d'une révision de la méthode de chiffrage de l'impact budgétaire pour le projet de loi de finances pour 2025, un écart de - 0,2 Md€ est constaté entre l'estimation pour 2023 et le montant réalisé (605 M€ contre 391 M€).
[465] Les assistants maternels qui ont 10 ans d'ancienneté dans la branche et 5 années d'activité au cours des 7 années précédant la liquidation de la retraite perçoivent une indemnité de départ en retraite calculée en fonction de leur ancienneté, soit dans les faits entre 1 mois et 2 mois et demi du salaire brut de référence (moyenne du salaire des 5 années précédentes, tous employeurs confondus).

2. Les rémunérations sont encadrées par les textes

[8] Pour chaque enfant accueilli, le **salaire horaire brut** ne peut être inférieur au montant le plus favorable au salarié entre :

- 0,281 fois le Smic horaire brut (art. D. 423-9 du CASF), soit à 3,34 € brut au 1er janvier 2025 ;
- et le salaire minimum conventionnel (3,50 € brut au 1er janvier 2025)[466], majoré de 4 % si l'assistant maternel est titulaire du titre « *assistant maternel – garde d'enfant* ».

[9] Pour trois enfants accueillis, l'écart entre le salaire minimum conventionnel brut et le Smic horaire est de 13,1 % (8,8 % pour les titulaires du titre professionnel de la branche).

Tableau A - Ecart entre le salaire minimum brut conventionnel et le Smic horaire brut par enfant au 1er janvier 2025 pour l'accueil de trois enfants

	Assistant maternel	Titulaire du titre Assistant maternel /garde d'enfant
Minimum conventionnel brut horaire (A)	3,50 €	3,64 €
Smic horaire brut : 11,88 € divisé par 3 contrats (B)	3,96 €	3,96 €
Ecart de taux horaire [(A) – (B)] / (A)	- 13,1 %	- 8,8 %

[10] Par ailleurs, un plafond journalier de rémunération est appliqué pour le bénéfice de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje, volet « complément de libre choix du mode de garde » - CMG), fixé à 5 Smic horaire brut (soit une rémunération journalière maximale brute de 59,40 € au 1er janvier 2025, équivalent à 6,94 € brut de l'heure pour 9 h de travail et 5,94 € pour 10 h de travail).

3. Une forte progression de la rémunération moyenne des assistants maternels sur les quinze dernières années

A. Le salaire moyen mensuel des assistants maternels a doublé depuis 2007

[11] Selon les données transmises par l'Urssaf caisse nationale, le salaire moyen mensuel brut des assistantes a été multiplié par 2,2 en 15 ans pour atteindre 1 544 € par mois en 2023 contre 704 € par mois en 2007 (pour un Smic net de 1 383 € au 1er mai 2023). Dans le même temps, la hausse du Smic mensuel de 38 % et celle du salaire mensuel brut des salariés du secteur privé de 35 %[467].

[12] L'augmentation du salaire moyen découle de l'augmentation du nombre d'heures travaillées, qui dépend du nombre moyen d'enfants accueillis par assistant maternel et du nombre moyen d'heures travaillées par contrat, et de la hausse du salaire horaire par contrat.

- D'après les données de l'Urssaf caisse nationale, le taux horaire par enfant accueilli a cru d'environ 40 % sur la période 2007-2023, passant de 2,82 € à 3,94 € (le taux médian a cru

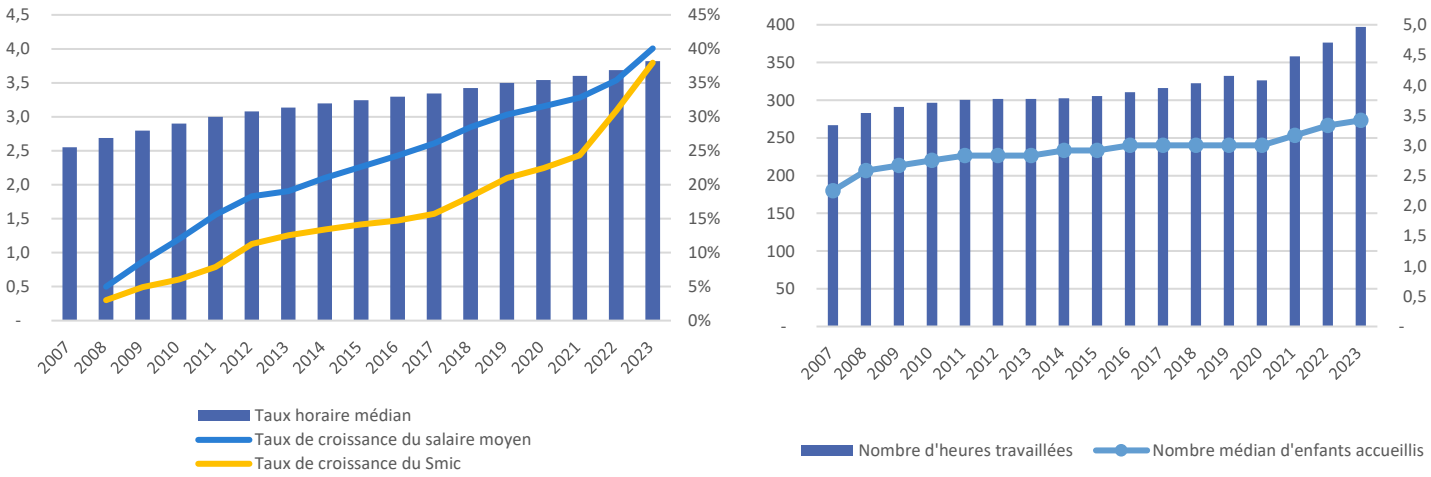
[466] Prévu par l'annexe 5 auquel renvoie l'article 107 de la convention collective de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Ce montant tient compte « *de la volonté des partenaires sociaux de porter le minium de branche à 7% au-dessus du minimum légal (…) contribuant ainsi à l'attractivité des métiers du secteur* ».

[467] Sources : Insee variation de l'indice des prix à la consommation hors tabac décembre 2007 à décembre 2023, Insee variation du Smic mensuel entre 2007 et 2023 et Dares évolution du salaire mensuel de base (SMB) des salariés du secteur privé entre 2007 et 2023, hors particuliers employeurs, agriculture et activités extraterritoriales sur le champ France hors Mayotte.

quant à lui de 50 %). D'abord plus forte que la croissance du Smic en début de période, la croissance du salaire horaire a ensuite été rattrapée par celle du Smic en fin de période où de fortes hausses de Smic ont été décidées pour tenir compte de la forte inflation[468].

- Entre 2007 et 2023, le nombre d'heures travaillées par mois est passé de 260 à 390 avec l'augmentation du nombre d'enfants accueillis simultanément par assistant maternel. Sous l'effet des évolutions successives des critères d'agrément, le nombre médian d'enfants accueillis est en effet passé de 2,3 à 3,4.

Evolution du taux horaire net (en € courant) et des heures mensuelles



Source : données URSSAF caisse nationale, Insee

Encadré – Evolution du salaire horaire tous contrats confondus

Prenant comme convention un salaire horaire « théorique » égal au salaire mensuel divisé par le nombre d'heures travaillées (quel que soit le nombre d'enfants accueillis), une étude publiée par la Cnaf en 2023 montre une croissance de 66 % du salaire horaire moyen des assistants maternels entre 2005 et 2019 (17 % pour les femmes employées), qui demeure néanmoins « *toujours significativement en dessous du Smic* », et en-dessous de celui des autres salariés du particulier employeur[469].

Durée hebdomadaire et rémunération horaire nette en 2005 et 2019 - étude publiée par la Cnaf

Métier	Salaire horaire théorique	
	2005	2019
Assistants maternels salariés du particulier employeur	**4,09**	**6,83**
Personnels des services directs aux particuliers	6,3	8,68
Employés	4,09	6,83
Smic	6,34	7,92
% du Smic	**64,5 %**	**86,2 %**

*Source : Enquête emploi 2005-2019. Salaire horaire théorique = salaire mensuel / heures hebdomadaires*4,3*

[468] Pour mémoire, progression du Smic de 38% sur la même période cf. supra.
[469] Cnaf (2023), Geneviève Cresson (Clersé), François-Xavier Devetter (IRES, Clersé) et Julie Lazès (IMTNE, Clersé), Conditions de travail et d'emploi des assistantes maternelles employées par les parents, Dossier d'étude n°232.

[13] L'augmentation du nombre d' « heures enfant » s'est traduite par une augmentation de la durée hebdomadaire moyenne du travail. L'étude de 2023 publiée par la Cnaf note 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* ». En outre, le nombre de mois travaillés dans l'année a progressé : 77,7% des assistants maternels ont reçu en 2023 à un bulletin de salaire sur 12 mois contre 70 % en 2007.

[14] Sur la base du salaire horaire moyen par contrat observé en 2023, il est possible de calculer le salaire mensuel selon le nombre d'enfants accueillis et le temps de travail hebdomadaire réalisé. Pour deux enfants accueillis, il est nécessaire de travailler 40 heures par semaine pour atteindre le Smic, soit nettement plus que la durée légale du travail de droit commun. Pour trois enfants, il est en revanche possible de dépasser assez largement le Smic en travaillant 35 heures par semaine.

Tableau B - Salaire net moyen pour un temps plein selon le nombre d'enfants et la durée hebdomadaire

Nombre d'enfants accueillis (A)	1	2	3	4
Salaire horaire moyen net par enfant 2023 (B)	3,94 €	3,94 €	3,94 €	3,94 €
Salaire horaire net (A) x (B)	3,94 €	7,88 €	11,82 €	15,76 €
Nombre d'heures hebdomadaires pour atteindre le Smic mensuel*	80 h	40 h	27 h	20 h
Salaire net mensuel sur la base de 35h/semaine**	600 €	1 195 €	1 795 €	2 390 €
Salaire net mensuel sur la base de 45h/semaine**	715 €	1 435 €	2 150 €	2 870 €

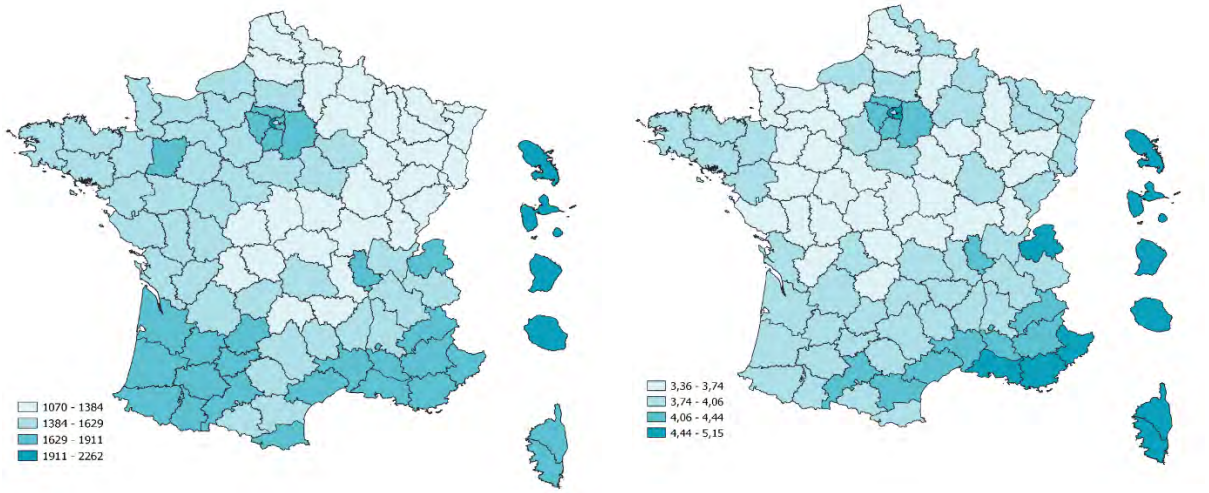
Source : mission – calculs pour un temps plein, hors indemnités.
Le salaire est présenté hors indemnités de repas et d'entretien (qui majorent la rémunération perçue de l'ordre de 15 à 20 %).
** Le Smic mensuel net considéré est une moyenne sur l'année 2023, soit 1 373 €.*
*** Le salaire est calculé comme le produit du salaire horaire net par le nombre de semaine par mois (soit 4,3) et le nombre d'heures hebdomadaires (35h ou 45h selon le cas considéré).*

4. La rémunération des assistants maternels est très variable selon les conditions d'exercice

A. De très fortes disparités salariales entre assistants maternels

[15] Le salaire mensuel moyen est plus élevé dans les DOM, en Ile de France, dans les départements du Sud de la France, dans le Rhône, en Corse et en Haute-Savoie. En métropole, le salaire mensuel moyen le plus élevé est observé en 2023 dans les Hauts de Seine (1978 € nets) et le plus bas en Haute-Marne (1070 € nets), soit un écart quasiment du simple au double.

Salaires moyens nets par département en 2023, en mensuel (droite) et horaire (gauche) (en €)



Source : Urssaf caisse nationale
Note : Les salaires horaires sont calculés en divisant les salaires mensuels nets par le nombre d'heures de travail déclarées.
Lecture : En 2023, la taux horaire moyen en Corse était de 4,84 € et de 3,36 € dans l'Orne (en net).

[16] Les données de l'Urssaf caisse nationale montrent une forte dispersion des taux horaires nets, avec des taux élevés dans les départements du Sud Est de la France, en Ile de France, dans le Rhône, en Haute-Savoie et dans les DOM. Les déplacements de la mission dans six départements ont confirmé les forts écarts de salaires selon les bassins de vie. Les salaires horaires sont influencés notamment par le contexte territorial**.** Ainsi, dans les départements des Hauts-de-Seine, de la Seine-Saint-Denis et de la Haute-Savoie, la rareté de l'offre d'accueil soutient les rémunérations et les assistants maternels se positionnent au plafond de rémunération du CMG[470]. L'augmentation du coût du foncier se répercute également sur les salaires des assistants maternels.

[17] Les salaires horaires sont également influencés par des facteurs propres à chaque relation assistant maternel-parents. La littérature et les entretiens de terrain de la mission suggèrent un effet de « bouche à oreille » entre familles sur les « meilleures assmat ». Ces derniers bénéficient de cet effet « réputationnel » pour négocier un salaire plus élevé, reflet de la qualité d'accueil. Plusieurs représentants des organisations syndicales ont souligné l'attachement des assistants maternels à leur liberté de fixer leur tarif. Cette position n'est toutefois pas unanime et certaines assistantes maternelles rencontrées ont évoqué la possibilité d'encadrer les salaires pour mettre fin aux fortes disparités territoriales et aux « abus » de certains professionnels (certains verbatims du baromètre 2022 de l'Unsa vont également dans ce sens, avec le souhait d' « *un seul tarif pour toute la France. Que tout le monde soit pareil* »).

[470] Illustration : un contrat prévoit un taux horaire de 5,68 € net pour 41 h d'accueil par semaine (excluant le mercredi-après-midi), avec un salaire mensuel net de 853,89 €, auquel s'ajoute une indemnité entretien de 8 € par jour présence effective. Pour 4 enfants accueillis à temps plein, l'assistante maternelle a un salaire net mensuel de 3.415 € par mois et perçoit, au global, en net de 4.107 € en incluant indemnités d'entretien et prise en charge des frais de déplacement (608 € de frais d'entretien et 84 € de frais de déplacement). Le salaire journalier se situe au plafond d'élgibilité à la prestation d'acccueil du jeune enfant (volet CMG).

B. Les assistants maternels exerçant en crèche familiale ont un statut très variable, avec des conséquences importantes sur les rémunérations

[18] Lorsqu'il s'agit d'une crèche familiale gérée par une commune ou un EPCI[471], l'assistant maternel a le statut d'agent contractuel de la collectivité. Compte tenu des règles spécifiques aux assistants maternels prévues par le code de l'action sociale et des familles, les communes appliquent toutefois le droit des contractuels de la fonction publique de façon très variable :

- certaines communes réalisent un quasi-alignement statutaire sur les personnels de crèches collectives municipales, tant en termes de rémunération (notamment une rémunération fonction uniquement de l'agrément et non du nombre d'enfants effectivement accueillis) que de conditions de travail (durée du travail de 35h, congés et jours RTT, etc.) ;
- d'autres communes visitées appliquent aux assistants maternels des règles distinctes des autres personnels communaux : rémunération selon le nombre d'enfants accueillis, exclusion des jours de récupération définis par rapport au seuil de 35h, absence de certaines primes, indemnisation des temps de réunion à des tarifs variables, etc.

[19] L'étude de 2017 réalisée pour le compte de la DGCS recommandait que l'Etat mette en œuvre des mesures de simplification et de clarification du statut des assistants maternels ainsi que des mesures d'appui aux gestionnaires, non mises en œuvre à ce jour :

- L'élaboration concertée avec les acteurs (DGCS, Ufnafaam, gestionnaires, DGCL, DGT…) d'un référentiel juridique du statut d'assistant maternel exerçant en crèche familiale afin de « simplifier, rendre plus lisible et accessible le statut des assistants maternels exerçant en crèche familiale » et de « permettre d'identifier et de combler d'éventuels vides juridiques autour du statut des assistants maternels » ;
- L'accompagnement des gestionnaires dans la mise en œuvre de ces règles juridiques : création d'un forum en ligne, implication des centres de gestion de la fonction publique territoriale, positionnement des contrôleurs des CAF dans une fonction de conseil en gestion.

[20] Lorsque la crèche familiale est gérée par une association sans but lucratif[472], le contrat l'assistant maternel de travail résulte d'une combinaison variable entre le droit du travail, les dispositions du code de l'action sociale et des familles et celles de la convention collective applicable à l'organisme (notamment Alisfa - acteurs du lien social et familial). Cette dernière peut avoir des effets significatifs en matière de rémunération et de congés payés.

[471] Ce qui représente 80% des crèches familiales en 2023.
[472] Soit 22% des crèches familiales, selon l'étude citée supra.

Convention collective de la branche professionnelle des acteurs du lien social et familial (Alisfa)

- Application d'un salaire socle conventionnel (SSC) minimal (négociés pour trois années) de 22 100 € en 2024, ne pouvant être inférieur au Smic.
- Taux horaire et majoration spécifiques :
  - 0,315 x SSC rapporté à l'heure pour les places en forfait et l'accueil occasionnel
  - 0,315 x SSC rapporté à l'heure + 25% pour les heures au-delà de 45h hebdomadaires sur une place
  - SSC rapporté à l'heure + 25% pour les heures de temps collectifs et les heures hors accueil
- Valorisation de l'ancienneté dans la branche professionnelle : + 1 point par an
- Valorisation de l'expérience sur le poste : + 2,5 points par an depuis le 01/10/2009 jusqu'en 2024, et jusqu'à 15 points tous les 6 ans en fonction des formations suivies et de l'évaluation annuelle (grille d'évaluation paritaire en cours de négociation)
- Complémentaire santé partiellement à la charge de l'employeur

[21] La rémunération des assistants maternels en crèche familiale est très variable. A titre d'illustration, pour trois enfants accueillis et 47 heures hebdomadaires de travail, les salaires déclarés dans le questionnaire administré par la mission peuvent aller de 1000 à 2800 euros (hors indemnités). Les quelques rémunérations observées par la mission lors de ses déplacements sont, sauf exception, inférieures à la rémunération moyenne pour trois enfants accueillis en « libéral » dans la même localité[473], quoiqu'elles puissent s'en rapprocher dans les grandes métropoles. Les assistants maternels salariés du particulier employeur pratiquent, dans la majorité des cas, des taux horaires et des taux de majoration pour les heures complémentaires et supplémentaires plus élevés qu'en crèche familiale. L'accueil de quatre enfants y serait en outre plus fréquent. A l'inverse, les assistants maternels exerçant en crèche familiale bénéficient d'une sécurité plus grande de leur rémunération, ne risquant pas de défaut de paiement des parents ou de « perdre » une famille.

C. Le salaire horaire moyen des assistants maternels employés par des parents est élevé par rapport à celui des autres professionnels de la petite enfance

[22] Les comparaisons de salaires entre assistants maternels et autres professionnels de la petite enfance ne sont pas aisées. En effet, les salaires moyens des assistants maternels reflètent à la fois une durée de travail souvent plus élevée (en moyenne 42h) car n'obéissant pas aux mêmes règles de durée légale hebdomadaire (45h versus 35h) ainsi qu'une variabilité en fonction du nombre d'enfants accueillis simultanément. Par ailleurs, d'importantes revalorisations de salaires sont intervenues pour les professionnelles de la fonction publique territoriale en milieu d'année 2023 et début d'année 2024, limitant la portée des comparaisons effectuées sur l'année 2023.

[23] Aux fins de comparaison, en retenant l'hypothèse d'une durée du travail de 35 heures comme dans un EAJE, et au taux horaire de 3,94 euros (taux moyen observé en 2023 hors indemnités), le salaire moyen d'un assistant maternel s'élève à 1 800 euros nets pour trois enfants accueillis et 2 400 euros nets pour quatre enfants accueillis. Ces salaires sont supérieurs à ceux observés en début de carrière dans la fonction publique territoriale pour les auxiliaires de puériculture[474] et même les éducateurs de jeunes enfants[475].

[473] La mission reprend ici l'expression utilisée par plusieurs assistantes maternelles et services de PMI rencontrés.
[474] Site de l'emploi des collectivités territoriales. Auxiliaire de puériculture principal classe normale (1er grade) : de 1 840 à 2 540 euros bruts, (soit 1 460 à 2 020 euros nets.) Auxiliaire de puériculture principal de classe supérieure (2e grade) : de 1 905 à 2 760 euros bruts (soit 1 510 à 2 310 euros nets).
[475] Site de l'emploi des collectivités territoriales. De 1 920 à 2 910 euros bruts (soit 1 520 à 2 310 euros nets) en classe normale et de 2 130 à 3 090 euros bruts (soit 1 690 à 2 450 euros nets) en classe exceptionnelle.

ANNEXE 8 : Directive UE relative à des salaires minimaux adéquats

Directive UE 2022/2041 du 19 octobre 2022

[1] La directive relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne vise à contribuer à l'instauration de conditions de travail et de vie décentes pour les travailleurs en Europe. Elle pose notamment les principes suivants :

- L'objectif « *d'améliorer les conditions de vie et de travail dans l'Union, en particulier le caractère adéquat des salaires minimaux pour les travailleurs, dans l'objectif de contribuer à la convergence sociale vers le haut et de réduire les inégalités salariales* ».
- La promotion de la négociation collective dans la négociation des salaires.
- L'existence de procédures de fixation de salaires minimaux légaux adéquats. « *Ces procédures de fixation et d'actualisation reposent sur des critères conçus pour contribuer à leur caractère adéquat, dans le but d'atteindre un niveau de vie décent, de diminuer la pauvreté au travail, ainsi que de promouvoir la cohésion sociale et la convergence sociale vers le haut et de réduire l'écart de rémunération entre les femmes et les hommes.* » Il relève de la compétence des États membres de définir « *ces critères conformément à leurs pratiques nationales dans le droit national applicable, dans les décisions de leurs organes compétents ou dans des accords tripartites* ». **L'article 6 prévoit dans son premier alinéa que « *lorsque les États membres autorisent des taux de salaires minimaux légaux différents pour des catégories spécifiques de travailleurs ou des retenues qui réduisent la rémunération versée à un niveau inférieur à celui du salaire minimum légal concerné, ils veillent à ce que ces variations et retenues respectent les principes de non-discrimination et de proportionnalité, ce dernier comprenant la poursuite d'un objectif légitime.* »**
- La « *participation des partenaires sociaux à la fixation et à l'actualisation des salaires minimaux légaux* ».
- « *L'accès effectif des travailleurs aux salaires minimaux légaux* », au travers des règles des marchés publics, de dispositifs de suivi et collecte de données sur les salaires, de l'information des salariés sur leurs droits, de l'existence de dispositifs de contrôle et de sanctions en cas de non-respect des salaires minimaux.

[2] Les États membres s'engagent à adopter les dispositions nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 15 novembre 2024 et à en informer la Commission.

[3] Les assistants maternels font partie des catégories de travailleurs recensées par la Direction générale du travail pour lesquels des modalités de variation du salaire minimum légal sont prévues par le législateur national. Afin de pouvoir inscrire ces professionnels dans le champ d'application de l'article 6 de la directive reconnaissant l'existence d'une catégorie spécifique de travailleurs, il revient aux autorités françaises de justifier l'écart de taux de rémunération par rapport au Smic par un objectif légitime, par exemple de politique sociale ou de l'emploi pour lequel les États membres disposent d'une large marge d'appréciation et de démontrer que cette mesure est non discriminatoire et proportionnée.

[4] L'analyse juridique conduite par la Direction générale du travail permet d'estimer que les spécificités de la rémunération minimale des assistants maternels peuvent être justifiées en droit en raison des particularités de leur exercice et notamment que *« les assistantes maternelles salariées du particulier employeur sont multi-employées par les parents des enfants qu'elles accueillent et travaillent chacune selon des modalités négociées avec chacun de leurs employeurs.* »

ANNEXE 9 : Financement de la qualité d'accueil du jeune enfant

[1] La convention d'objectifs et de gestion (COG) pour la période 2023-2027 porte une politique d'amélioration de la qualité des modes d'accueil, comprise dans une acceptation large : qualité des pratiques mises en œuvre, qualité environnementale des projets, accessibilité à tous (itinérance, handicap, coûts des actions pour les familles).

Dispositifs de droit commun

- *Source : circulaires Cnaf*

[2] La convention d'objectifs et de gestion (COG) engage la branche famille à poursuivre le renouvellement du modèle de financement des établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) bénéficiant de la prestation de service unique (PSU) : outre le financement de trois journées pédagogiques par an et de six heures de préparation à l'accueil par enfant, la part du financement « à l'activité » est appelée à être davantage complétée par un financement « forfaitaire », non immédiatement dépendant du niveau de l'activité (mais calculé en fonction du nombre de places autorisées). Outre la réduction de la variabilité des recettes des gestionnaires et la simplification des charges administratives, le renforcement de la part forfaitaire de financement des Caf au bénéfice des EAJE vise par ailleurs à répondre aux défis majeurs identifiés pour pérenniser le parc de places existantes et développer des places nouvelles et de qualité : (i) la persistance des écarts de financement historiques entre établissements, (ii) les limites de financement du bloc communal, observées au cours de la décennie 2010 et amplifiées par un contexte inflationniste (iii) et la pénurie de personnel qualifié au sein des établissements.

[3] Cette dynamique a été initiée au cours de la convention d'objectifs et de gestion pour la période 2018 à 2022, à la faveur de la mise en place des bonus « inclusion handicap » et « mixité sociale » et de l'extinction progressive de la Prestation de service enfance et jeunesse (Psej) au profit du bonus « territoire CTG », dont le bénéfice n'est plus conditionné à l'atteinte d'un taux d'occupation minimum. La COG 2023-2027 complète ces trois aides par deux nouveaux bonus : le bonus « trajectoire de développement » et le bonus « attractivité ». Versées par place et par an, ces aides sont proposées par la Cnaf selon une grille qui permet une progressivité (hormis pour le bonus attractivité).

- **Le bonus « territoire CTG »,** déployé progressivement entre 2020 et 2023, a permis de consolider le stock de places existantes, celles-ci constituant plus de 90 % des places disponibles à horizon 2027. Les modalités de calcul qui le caractérisent prévoient la réintégration périodique des montants de financement les plus avantageux dans le financement de l'ensemble du stock de places à l'échelle d'un territoire, par le biais du mécanisme de « lissage ». La revalorisation annuelle des montants versés au titre du bonus « territoire CTG » à compter du 2025 poursuit trois objectifs complémentaires en vue de garantir le développement et le maintien d'une offre d'accueil de qualité, en volume suffisant et équitablement réparti : contribuer à soutenir dans le temps la solvabilisation des EAJE par la branche famille, dont les prix de revient évoluent ; réduire la variabilité des recettes des

partenaires ; poursuivre la dynamique de réduction des écarts historiques de financement observés entre EAJE implantés sur des territoires aux caractéristiques proches. Les places concernées par cette revalorisation annuelle sont les places d'accueil en EAJE PSU financées via le forfait « offre existante » du bonus « territoire CTG ». Les places « nouvelles », ouvertes postérieurement à la signature de la dernière CTG et bénéficiant d'un financement correspondant au forfait national « offre nouvelle » ne sont pas concernées par cette mesure.

- **Le bonus « trajectoire de développement »,** doté de 70M€ par an à horizon 2027, vient consolider le financement des places existantes sur un territoire en contrepartie (i) du développement effectif du nombre de places d'accueil et (ii) de la signature d'une convention territoriale globale précisant les engagements conventionnés. La mise en œuvre de ce bonus s'inscrit dans le contexte de la mise en œuvre de la loi du 18 décembre 2023 pour le plein emploi qui confère au bloc communal la qualité d'autorité organisatrice de l'accueil du jeune enfant, au titre de laquelle les communes de plus de 3 500 habitants sont tenues de planifier le développement des modes d'accueil. L'instauration de ce bonus contribue à soutenir le cofinancement du bloc communal au service du maintien et du développement de places d'accueil accessibles tout en amplifiant la transition du modèle de financement des crèches par les Caf vers une part forfaitaire de financement plus importante. Le bonus est calculé chaque année (2025, 2026 et 2027) en fonction du développement observé par rapport à l'année 2023. Il ne soutient ni les places financées par les seuls employeurs réservataires, ni les places indirectement financées par le CMG de la prestation d'accueil du jeune enfant.

- **Le bonus attractivité** permet d'accompagner les augmentations de salaire des personnels de crèche, dans un contexte de pénurie de professionnels de la petite enfance qui fragilise l'accès des familles aux crèches. Le montant de ce bonus forfaitaire est calculé par place sur la base d'un montant déterminé pour représenter 66 % du coût pour l'employeur de revalorisations qui devront correspondre, pour les professionnels, à des augmentations de 100 euros nets mensuels minimum pour le secteur public et de 150 € nets mensuels en moyenne pour le secteur privé.

- **Le bonus « mixité sociale »** s'applique lorsque les participations familiales perçues par la structure sont faibles afin de compenser le manque de recettes observées par les structures qui concentrent une part importante d'enfants issus de familles particulièrement précaires, le montant de la PSU étant plafonné. Il s'applique à l'ensemble des places de la structure. Le bonus est calculé en fonction des participations familiales moyennes perçues par la structure et se déclenche dès lors que celles-ci sont inférieures à un seuil fixé chaque année par la Cnaf.

- **Le bonus « inclusion handicap »** dépend du pourcentage d'enfants en situation de handicap accueillis par la structure et du coût par place. Plafonné à 1300 euros par place, ce bonus s'applique à toutes les places de la structure dès le premier enfant en situation de handicap accueilli. Il vise à tenir compte des moyens supplémentaires requis pour l'accueil d'un enfant en situation de handicap (depuis la formation et le renfort des professionnels jusqu'à l'acquisition de matériel spécifique).

Barème 2025 des aides pour le fonctionnent des établissements d'accueil du jeune enfant

> Prestation de service unique (EAJE) pour l'accueil des enfants de 0 à 5 ans

		Prix plafonds par heure réalisée	Taux de la PS	Prestation de service par heure facturée
Eaje fournissant les couches et les repas	taux de facturation inférieur ou égal à 107%	10,05 €	66,00%	Prix plafond retenu (1) x taux de la PS
	taux de facturation supérieur à 107% et inférieur ou égal à 120%	21,96 - 11,13 x Taux de facturation	66,00%	
	taux de facturation supérieur à 120%	8,60 €	66,00%	
Eaje ne fournissant pas les couches ou les repas	taux de facturation inférieur ou égal à 107%	9,72 €	66,00%	
	taux de facturation supérieur à 107% et inférieur ou égal à 120%	21,63 - 11,13 x Taux de facturation	66,00%	
	taux de facturation supérieur à 120%	8,27 €	66,00%	

(1) le prix plafond retenu correspond au minimum entre le prix de revient calculé de l'équipement (total des charges / total des heures réalisées) et le prix plafond fixé annuellement par la Cnaf
Des exemples de calculs des prix plafonds sont communiqués en annexe des présents barèmes

> Seuils d'exclusion du bénéfice de la prestation de service unique (Circulaire Cnaf n° 61 du 20 décembre 1995)

	Prix moyen horaire estimatif 2023	Seuil d'exclusion
Accueil du jeune enfant	12,44 €/h réalisée	18,66 €/h réalisée

> Plancher et plafond de ressources pour le calcul des participations familiales

		Métropole et Dom	Mayotte
Plancher de ressources	(à compter du 1er janvier 2025)	801,00 €/mois	400,50 €/mois
Plafond de ressources	(à compter du 1er septembre 2025)	8 500,00 €/mois	8 500,00 €/mois

> Journées pédagogiques

	Plafond nb journées (1) par an	Prix plafonds	Taux de la PS
Financement par place	3	Celui retenu pour la PSU	66,00%

(1) 1 journée égale 10h

> Heures de préparation à l'accueil de l'enfant

	Nb heures	Prix plafonds	Taux de la PS
Financement par enfant inscrit ayant fréquenté l'Eaje	6	Celui retenu pour la PSU	66,00%

> Les bonus complémentaires

Bonus inclusion handicap (EAJE)

% enfants inscrits porteurs de handicap, reconnu ou en cours de détection	Prix de revient plafond par place	Taux de financement des places concernées
>= 7,5%	22 030,00 €	45,00%
>= 5% et < 7,5%	8 812,00 € + (% enfants Aeeh x 176 236,00 €)	30,00%
< 5%	17 624,00 €	15,00%
Montant plafond de bonus par place	1 432,00 €	

Bonus mixité sociale (EAJE)

	Seuil de participations familiales moyennes / Heure facturée
Tranche 1 : 2 100€ / place	<= 0,89 €/h facturée
Tranche 2 : 800€ / place	<= 1,18 €/h facturée
Tranche 3 : 300€ / place	<= 1,49 €/h facturée

Bonus territoire CTG – financement forfaitaire par an

EAJE		Groupe	Bonus offre nouvelle	Plancher offre existante
Quartier Politique de la Ville ou Zone de Revitalisation Rurale		Groupe 9	3 600 €/place	3 000 €/place
Potentiel financier/hab <=700€,	Médiane niveau de vie <=19 300 €	Groupe 8	3 300 €/place	2 000 €/place
Potentiel financier/hab<=700€,	Médiane niveau de vie >19 300 €	Groupe 7	3 000 €/place	1 600 €/place
Potentiel financier/hab<=900€,	Médiane niveau de vie <=19 600 €	Groupe 6	2 900 €/place	1 450 €/place
Potentiel financier/hab <=900€,	Médiane niveau de vie >19 600 €	Groupe 5	2 800 €/place	1 200 €/place
Potentiel financier/hab<=1200€,	Médiane niveau de vie <=20 300 €	Groupe 4	2 750 €/place	1 100 €/place
Potentiel financier/hab <=1 200€,	Médiane niveau de vie >20 300 €	Groupe 3	2 700 €/place	950 €/place
Potentiel financier/hab >1200€,	Médiane niveau de vie <=21 300 €	Groupe 2	2 650 €/place	850 €/place
Potentiel financier/hab>1200€,	Médiane niveau de vie >21 300 €	Groupe 1	2 600 €/place	500 €/place
Contrat territorial réservataire employeur			2 800 €/place	1 540 €/place

Bonus attractivité – financement forfaitaire par place et an

	Bonus par place
Eaje de droit privé	970 €/place
Eaje de droit public	475 €/place

Bonus trajectoire de développement

	Seuil	Bonus par place
Augmentation du nombre de places cofinancées par la collectivité signataire de la CTG par rapport à 2023	>4% et <=8%	100 €
	> 8% et <=12%	200 €
	>12%	300 €

Barème 2025 des aides à l'investissement pour les structures petite enfance

> Plan d'investissement pour les structures petite enfance

	Barème		
Nature du module de financement	**Eaje PSU**	**MC Paje**	**Mam**
Socle de base	8 000 €/place	5 300 €/place	4 400 €/place
Majoration "gros œuvre"	4 000 €/place	2 600 €/place	1 000 €/place
Majoration "développement durable"	3 500 €/place	2 300 €/place	700 €/place
Majoration "rattrapage territorial" liée au taux de couverture en mode d'accueil	3 500 €/place si < à 58%	2 300 €/place si < à 55%	900 €/place si < à 58%
Majoration "potentiel financier" modulée selon le potentiel financier par habitant			
Projets à dimension d'insertion sociale ou professionnelle	7 000 €/place		-
QPV – FRR	7 000 €/place	4 600 €/place	
Tranche 1 (0 € à 449,99 €)	7 000 €/place	4 600 €/place	3 000 €/place
Tranche 2 (450 € à 699,99 €)	7 000 €/place	4 600 €/place	1 500 €/place
Tranche 3 (700 € à 899,99 €)	6 000 €/place	4 000 €/place	1 200 €/place
Tranche 4 (900 € à 1200 €)	4 000 €/place	Non éligible	250 €/place
Taux de prise en charge maximum des dépenses éligibles	80,00%	50,00%	80,00%

Rpe	**Plafond des dépenses pour "Création"**	**Plafond des dépenses pour "Aménagement ou transplantation"**
Projet avec gros œuvre et labellisé au titre du développement durable	300 000 €	250 000 €
Autres projets	216 000 €	120 000 €

> Fonds de modernisation des EAJE (FME)

	Eaje PSU	**MC Paje**	**Mam**
Taux de prise en charge maximum des dépenses éligibles	80,00%	50,00%	80,00%
Plafonds par place - Socle de base	4 800 €		1 000 €
Plafond par place majoré en présence de travaux de gros œuvre permettant l'obtention d'un label développement durable	6 800 €		Non éligible

> Accueil individuel

	Barème
Montant de la prime d'installation des assistants maternels quel que soit le territoire	1 200 €
Montant de l'aide au démarrage des maisons d'assistants maternels (MAM) quel que soit le territoire (non cumulable avec l'aide à l'investissement)	6 000 €

Fonds « publics et territoires » (FPT) pour la période 2024-2027

- *Extrait de la circulaire Cnaf du 29/02/2024 « Evolution et priorités du Fonds « publics et territoires » (Fpt) pour la période 2024-2027 »*

[4] Complémentaire aux prestations de service et aux fonds locaux, le fonds publics et territoire (FPT) constitue un axe important de l'action territoriale des Caf. […] Dotés de 1,47 Md€ pour la période 2023-2027, les crédits dédiés progresseront de 102 % par rapport à la précédente période sous réserve de disponibilité des fonds.

Tableau - Fonds mobilisables par le réseau des CAF au titre du FPT

En millions d'euros	*2022*	2023	2024	2025	2026	2027	**TOTAL 2023-2027**
Fpt petite enfance	*76,2*	98,7	114,9	135,5	145,4	161,2	**655,6**
Fpt enfance et jeunesse	*155,5*	161,8	164,2	164,8	161,5	123,5	**775,7**
Fpt logement	*3,9*	4,0	9,0	9,0	9,0	9,0	**39,8**
Ensemble	***235,6***	**264,4**	**288,0**	**309,2**	**315,9**	**293,7**	**1 471,2**

Le total de chaque bloc revêt un caractère limitatif, mais une fongibilité est possible entre les dispositifs d'un même bloc de dépenses et dans la limite d'un plafond notifié par la Cnaf. Une fongibilité d'un pourcentage fixé au national est par exemple possible entre les aides à l'investissement, la PSU, les bonus (mixité, inclusion handicap et territoire) et le FPT au sein du bloc de dépenses petite enfance. Elle donne ainsi la possibilité d'utiliser, au sein d'un même bloc de dépenses, une part des fonds non consommés sur certaines lignes pour abonder les crédits dédiés au FPT.

[5] Les actions soutenues dans le cadre du FPT participent pleinement aux priorités du Schéma départemental des services aux familles (SDSF). Toutefois, en 2021, seulement 52 % des actions soutenues dans le cadre du FPT étaient inscrites dans le plan d'actions d'une CTG. Cette inscription partenariale doit être renforcée durant la présente COG, de manière à mettre en cohérence les financements territoriaux de la CAF avec les priorités du projet de territoire élaboré dans le cadre de la CTG.

[6] Dans le cadre de la présente COG, les priorités sont données à la consolidation des dynamiques engagées ainsi qu'à de nouveaux volets venant soutenir tout particulièrement les enjeux de renforcement de la qualité d'accueil et l'accompagnement de solutions émergentes. Les CAF accompagneront les partenaires (notamment petite enfance) engagés dans un processus d'amélioration et de promotion de la qualité des conditions d'accueil au-delà des seules exigences réglementaires, conformément au référentiel « qualité » en cours d'élaboration au niveau national. Cette dimension supplémentaire, particulièrement sensible sur le champ de l'accueil du jeune enfant, irriguera les sept axes du FPT.

Axe 1 : L'accueil des enfants et adolescents en situation de handicap dans les structures et services de droit commun

Volet 2 : Engager les professionnel(le)s de la petite enfance dans l'inclusion des enfants porteurs de handicap

[7] En complément du bonus dédié, 616 actions favorisant l'inclusion d'enfants porteurs de handicap en crèches ont été soutenues en 2021. Elles se sont caractérisées par la sensibilisation ou la supervision en direction des équipes (63 % des actions), l'information et l'accompagnement en direction des familles (26 %) et enfin l'adaptation des locaux et des équipements (11 %).

[8] Pour la période 2024-2027, le volet 2 de l'axe 1 du FPT soutient en particulier :

- l'appropriation, par les parents et les professionnels de la petite enfance, des recommandations en matière de repérage précoce des troubles du spectre autistique et du neurodéveloppement ;
- la préparation de l'équipe, en amont de l'accueil d'enfants en situation de handicap (financé par le bonus inclusion), dans une logique de préfiguration ou d'amorçage.

[9] Pour les professionnels de la petite enfance, l'appropriation de ces nouvelles connaissances ainsi que le changement de pratique nécessitent un temps de travail dédié et l'adaptation du projet d'accueil. Il s'agit aussi de permettre aux professionnels de se mobiliser dans un travail en réseau nécessitant des temps de partage et de concertation avec les parents et les professionnels de santé [...].

[10] Par ailleurs, dans une logique de préfiguration ou d'amorçage, le présent volet permet également de soutenir toute action permettant d'adapter le projet d'accueil, de construire le partenariat et d'accompagner les professionnels de la petite enfance dans la perspective de cet accueil. Les actions visant à rapprocher en particulier les professionnels de l'accueil individuel du référent santé accueil inclusif peuvent être soutenues. Elles favorisent la capacité des professionnels de la petite enfance à s'inscrire dans une dynamique de réseau en lien avec l'appui apporté par le PRH, le relais petite enfance (RPE) et la PMI.

Axe 2 : Amélioration de la qualité et de l'accessibilité des accueils collectifs et individuels du jeune enfant

[11] L'axe 2 du fonds « publics et territoires » est mobilisé pour engager les partenaires et cofinanceurs dans une dynamique volontariste d'élévation de la qualité au-delà des exigences strictement réglementaires, dont le plein respect conditionne l'attribution de l'ensemble des fonds de droit commun de la branche famille. Les porteurs de projets seront ainsi amenés à décrire et évaluer dans quelle mesure le projet soutenu concourt à élever le niveau de qualité des modes d'accueil visés par le projet.

Volet 1 : Renforcer l'accessibilité des modes d'accueil

[12] L'ouverture des EAJE aux besoins diversifiés des familles, notamment les plus vulnérables, se traduit par des projets adaptés aux caractéristiques d'un large public et par des pratiques d'accueil régulièrement adaptées et conçues en tenant compte des besoins spécifiques des familles. Ces projets et pratiques requièrent des temps d'accompagnement, de partenariat et de préparation conséquents.

[13] Le volet 1 favorise l'adaptation des projets d'établissements et d'accueil par l'émergence (prioritairement) et le soutien (secondairement) :

- des accueils en horaires atypiques susceptibles de répondre aux besoins spécifiques des parents qui travaillent en horaires atypiques, étendus ou décalés[476] : sur des horaires élargis le matin et/ou le soir, les week-ends et jours fériés, le cas échéant dans le cadre de l'organisation de relais et de recherche de complémentarité entre modes d'accueil collectifs, individuels et au domicile des parents ;
- de dispositifs passerelle facilitant la transition vers l'école maternelle : cette appellation recouvre les classes passerelles au sein de l'école et toute initiative favorisant la création ou le renforcement d'un lien entre l'enfant, sa famille et l'école préalablement à la scolarisation obligatoire de l'élève. Les projets soutenus dans le cadre du Fpt s'attacheront particulièrement aux projets susceptibles de favoriser la scolarisation précoce des enfants éloignés des modes d'accueil ou pour lesquels l'accès à l'enseignement représente un bénéfice pour la scolarité ultérieure ;
- de projets ayant pour objet « l'aller-vers »[477] les familles éloignées des services en favorisant la levée des freins matériels, géographiques, informationnels ou symboliques notamment : les démarches appuyées sur des communautés de parents ambassadeurs et la pair-aidance, les accueils enfants-parents ponctuels ou adossés à des modes d'accueil du jeune enfant favorisant la découverte des modes d'accueil et facilitant la séparation progressive ultérieure de l'enfant et de ses parents. La mise en œuvre d'offres d'accueil du jeune enfant à vocation éphémère ou ponctuelle, en complémentarité avec d'autres services, en particulier publics (agence France Travail, Ccas, services sociaux, etc.) et permettant aux parents de réaliser des démarches ou conduire des entretiens dans un cadre serein et propice, sera favorisée dans ce cadre ;

[476] La Mutualité Française a rédigé en octobre 2021 un « Tour de France des solutions d'accueil du jeune enfant en horaires atypiques » à la demande du secrétaire d'Etat chargé de l'Enfance et des Familles.
[477] Désigne les démarches qui visent à aller à la rencontre de celles et de ceux qui n'accèdent pas aux prestations ou aux services qui leur sont destinés.

- de solutions d'accueil en urgence et tenant compte de la situation sociale, médicale ou familiale particulière des enfants : le financement est mobilisé en soutien des projets d'accueil adaptés à l'accueil réactif des enfants pour répondre à des besoins des parents au titre de la prévention de l'épuisement parental ou consécutifs à une situation sanitaire ou médicale imprévue, ou dans un contexte de violences intra familiales. Un accueil d'urgence répond à un besoin d'accueil immédiat, auquel il faut répondre sans délai et qui n'a pas pu être anticipé ; ces demandes correspondent généralement à des situations où la sécurité de l'enfant et/ou de sa famille est en jeu et visent à préserver l'enfant de difficultés que subit son ou ses parent(s) sur le plan économique, psychologique, social ou médical ; à ce titre, la Caf veillera à ce que le mode d'accueil soutenu à ce titre s'inscrive dans un partenariat étroit avec les services sociaux prescripteurs.

- de solutions d'accueil à vocation d'insertion sociale ou professionnelle :

  - S'agissant particulièrement des offres d'accueil à vocation d'insertion professionnelle (Avip), la branche famille s'engage pour la période 2023 à 2027 à œuvrer en faveur du développement des offres d'accueil à vocation d'insertion professionnelle dans un cadre de labellisation rénovée, en vue d'intégrer notamment les offres d'accueil individuel et à l'échelle de bassins de vie et de modes d'accueil organisés en réseaux. Le FPT sera à ce titre mobilisé pour faire émerger **au moins une offre d'accueil Avip sur l'ensemble des départements à horizon 2027**, et pour accompagner les projets susceptibles d'émerger à la faveur de la rénovation du label en 2024. Seront particulièrement accompagnées les charges résultant d'un rôle de coordination dans le fonctionnement d'une offre ou d'un réseau de modes d'accueil, et/ou associées à un projet d'accueil particulièrement ambitieux et que les dispositifs de droit commun (Prestation de service unique, bonus « territoire CTG », bonus « mixité sociale ») accompagnent imparfaitement. Une attention particulière sera portée aux projets menés dans le cadre des Pactes locaux des solidarités.

  - Selon les caractéristiques du territoire, l'axe 2 du FPT sera le cas échéant mobilisé pour **favoriser la création de solutions d'accueil à vocation d'insertion sociale** (ou la réorientation des solutions existantes à cette fin), s'adressant aux parents en insertion sociale et permettant l'accès aux modes d'accueil des enfants dont les conditions de vie sont les plus précaires.

Volet 3 : Faciliter le recours à l'accueil individuel et accompagner la qualité des pratiques et des carrières professionnelles

[14] L'accueil individuel et l'exercice du métier d'assistant maternel, premier mode d'accueil formel, connaissent une crise multifactorielle durable. A un déficit d'image persistant s'ajoute un renouvellement insuffisant de la profession. Le modèle dynamique de la maison d'assistants maternels (MAM) se démarque de ce tableau et sa progression soutenue illustre une évolution des besoins et des aspirations des professionnels. En référence au plan d'actions en faveur de l'accueil individuel annoncé par la ministre des Solidarités et des Familles le 27 octobre 202317, l'axe 2 du FPT est doté d'une enveloppe dédiée de 11,7M€ par an dès 2024 pour soutenir les partenaires qui accompagnent le secteur de l'accueil individuel.

[15] Le présent volet est mobilisé sur les trois champs d'intervention suivants :

1. **Permettre le recours à l'accueil individuel pour toutes les familles** : la réforme du complément de libre choix du mode de garde (CMG) intervenant en 2025 et la loi pour le plein emploi adoptée par l'Assemblée nationale le 14 novembre 2023 ambitionnent notamment de permettre de renforcer le recours à l'accueil individuel en favorisant l'appropriation par tous les parents des enjeux et responsabilités de la fonction d'employeur et en abaissant le coût final pour les foyers aux revenus modestes. Le FPT sera mobilisé en direction des autorités organisatrices de l'accueil du jeune enfant et des RPE dans le cadre du déploiement des réformes précitées pour renforcer l'accompagnement des familles vers le recours à un assistant maternel ou à une garde d'enfants à domicile.

2. **Favoriser l'attractivité du métier d'assistant maternel en soutenant les nouvelles formes d'exercice** : le déclin de la profession d'assistant maternel résulte d'un nombre d'entrées dans le métier inférieur aux départs et illustre un changement des aspirations des candidats potentiels s'agissant notamment des conditions d'exercice. Cela justifie de rénover les modalités de promotion de la profession, d'accompagnement des entrées dans le métier, et d'exercice. Le présent volet du FPT sera ainsi mobilisé pour favoriser l'attractivité du métier d'assistant maternel, renouveler et soutenir les nouvelles formes d'exercice.

3. **Accompagner la qualité des pratiques professionnelles tout au long de la carrière** : le FPT sera mobilisé pour renforcer l'accompagnement de la qualité des pratiques professionnelles tout au long de la carrière. Une attention sera portée aux initiatives permettant d'inclure pleinement les assistants maternels au sein du réseau local des professionnels de la petite enfance afin de décloisonner l'accueil individuel et l'accueil collectif, de généraliser dans tous les départements les démarches d'analyse de la pratique18 au bénéfice des assistants maternels, des gardes d'enfants à domicile et des animateurs de Relais petite enfance.

[16] Les actions éligibles au financement du présent volet :

- <u>Concernant le recours à l'accueil individuel pour toutes les familles</u>

  - Le renforcement de l'accompagnement des familles vers le recours à un assistant maternel ou à une garde d'enfants à domicile : ce soutien concernera des actions non spécifiquement prévues dans le référentiel des missions des relais petite enfance financées par la prestation de service dédiée.

- <u>Concernant l'attractivité du métier d'assistant maternel</u>

  - Le renouvellement et le soutien des nouvelles formes d'exercice ; à ce titre, seront notamment soutenues les actions :
    - de promotion (événementielle, de communication, de *sourcing*) renforcée des métiers de l'accueil individuel construites dans un cadre partenarial à l'échelle du CDSF et associant les acteurs de l'emploi ;
    - les actions en collaboration avec les conseils départementaux, des acteurs de l'insertion, de l'emploi et de la formation favorisant les passerelles entre carrières, notamment la mobilité des professionnels de la garde d'enfants à domicile vers le métier d'assistant maternel seront encouragées.

- Le renouvellement des modes d'exercice de la profession d'assistant maternel, en particulier exercée en-dehors du domicile et/ou de façon regroupée. A cette fin sont visées :
  - les actions d'incubation, de mise en réseau et de coordination des porteurs de projets innovants ;
  - les actions de médiation ou de supervision au sein des équipes en MAM en amont de la création du projet et au long cours afin de favoriser la pérennité de l'accueil ;
  - les actions favorisant le renouvellement du modèle des crèches familiales, leurs objectifs et leurs modalités de fonctionnement, en hybridation le cas échéant avec des structures collectives ou des MAM.

- Concernant la qualité des pratiques professionnelles « tout au long de la carrière » :
  - l'ouverture du label Avip à l'accueil individuel en coordination avec les autres modes d'accueil du territoire ;
  - les actions permettant d'initier et d'amplifier la prise en compte des objectifs de développement durable dans les projets d'accueil des assistants maternels à l'échelle d'un bassin de vie significatif ;
  - la réponse globale aux défis majeurs qui caractérisent l'accueil individuel.
  - l'émergence d'agences de développement et d'accompagnement de l'accueil individuel, à l'image par exemple de l'agence départementale de développement de l'accueil individuel (Addai) dans le département de Seine-Saint-Denis

Axe 4 : Le maintien et le développement des services aux familles dans des territoires spécifiques

Volet 2 : Développer les projets itinérants adaptés à la configuration des territoires

[17] Au-delà des structures d'accueil classiques, le volet 2 de cet axe vise à soutenir les accueils itinérants qui présentent souvent un surcoût significatif. Leur appui renforcé s'inscrit dans les orientations de la COG visant à conforter la dimension territoriale de nos interventions, et vise à ce titre à renforcer l'accessibilité des services aux familles dans les territoires marqués par des sujétions particulières.

➢ Le présent volet est mobilisé pour développer les services d'accueil itinérants.

[18] Particulièrement adapté à des zones peu denses, rurales ou de montagne, le soutien des CAF permet de faciliter l'acquisition d'équipement spécifique, mobile, ou leur rénovation en vue de développer leur attractivité. En milieu urbain et dans les territoires prioritaires au titre de la politique de la ville, ce volet permet de soutenir des projets d'accueils ouverts (de type animation de rue). Ces accompagnements doivent s'inscrire en cohérence avec les dispositifs territoriaux existants et notamment les contrats de ville, contrats de ruralité de relance et de transition écologique, Projets éducatif de territoire, Chartes famille et dispositif MSA « Grandir en milieu rural ».

Axe 5 : Le soutien des établissements d'accueil du jeune enfant et des services d'accueil jeunesse présentant de graves fragilités économiques

Volet 1 : Soutenir le fonctionnement des structures d'accueil petite enfance qui font face à des difficultés structurelles et conjoncturelles de fonctionnement

[19] La mobilisation de l'axe 5 s'intègre systématiquement dans un plan d'action contractualisé entre la CAF et l'EAJE. Si la finalité de ce plan consiste principalement dans le rétablissement de l'équilibre financier de l'EAJE à échéance d'une ou de plusieurs années, un EAJE sur quatre a pu aller au-delà du seul maintien de l'offre existante, en s'engageant soit dans la mise en place d'actions de soutien à la parentalité, soit dans une augmentation du nombre d'heures réalisées par place ou du nombre de places.

[20] Pour autant, en dépit d'une mobilisation particulièrement dynamique (ce dont témoigne le budget annuel global, passant de 2,3 à 11,3 millions d'euros par an entre 2018 et 2022), les motifs de fragilité affectant les crèches existantes demeurent, voire se renforcent et se diversifient, ce qui appelle plus que jamais le réseau des CAF à se tenir vigilant et proactif dans le cadre de la démarche « Informer, Détecter et Accompagner » (IDA) pour prévenir la dégradation de la santé économique des EAJE les plus fragiles. L'attribution d'une aide par la CAF à un EAJE se fera avec une vigilance sur le maintien, voire l'accroissement du soutien financier des collectivités territoriales concernées

Axe 6 : L'appui aux démarches innovantes

Volet 1 : Soutenir des actions innovantes si possible portées par les acteurs de l'économie sociale et solidaire et du développement local ou identifiés dans le cadre de la dynamique innovation national

[21] Les actions relevant du présent volet s'inscrivent dans le programme d'innovation sociale territorial animé au niveau national par la Cnaf et annoncé dans la fiche 14 de la COG.

Volet 2 : Actions lauréates du fonds innovation « petite enfance » (FIPE)

[22] Le fonds innovation petite enfance (Fipe) a été créé en vue de contribuer au déploiement du service public de la petite enfance. Co-porté et financé à part égale par l'Etat et la branche famille, il est doté de 10 millions d'euros par an, pour la période 2023-2025. Un appel à projets lancé en juin 2023 a permis de sélectionner plus de 200 projets sur l'ensemble du territoire national (métropole et DOM). Le fonds publics et territoire est le levier de financement des CAF pour financer ces projets lauréats pour la partie supportée par la branche famille. Pour la période 2026/2027, sur la base du bilan des actions mises en œuvre établi fin 2025, les CAF évalueront le besoin de poursuivre le financement de certains projets.

Volet 3 : Autres actions innovantes, faisant intervenir la participation des usagers / des publics dans le processus d'élaboration

[23] D'un périmètre volontairement très ouvert, ce dernier volet doit permettre aux CAF d'accompagner et de faire remonter des projets dont le caractère innovant ne relève pas des deux premiers volets.

[24] **Les actions éligibles sur les trois volets :**

- solutions basées sur le lien intergénérationnel ;
- solutions hybrides d'accueil du jeune enfant pouvant préfigurer les solutions de demain ;
- solutions multidimensionnelles et partenariales permettant aux jeunes de se forger un projet d'avenir ;
- projets qui permettent de favoriser la prise en compte de la dimension écologique au sein des actions dans une visée de soutenabilité reliant solidarité et respect de l'environnement ;
- actions hybrides transcendant les domaines des politiques de la branche (par exemple pouvant relever à la fois de la jeunesse et de la parentalité) ;
- actions permettant d'anticiper des besoins émergents.

ANNEXE 10 : Recommandation du Conseil de l'Union européenne

du 22 mai 2019

relative à des systèmes de qualité pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance

(2019/C 189/02)

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE

vu le traité sur le fonctionnement de l'Union européenne, et notamment son article 165,

vu la proposition de la Commission européenne,

[…]

RECOMMANDE AUX ÉTATS MEMBRES :

dans le respect des législations nationale et européenne, en fonction des ressources disponibles et des situations nationales, et en étroite coopération avec l'ensemble des parties prenantes :

1. d'améliorer l'accès à des systèmes de qualité pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance conformément aux axes définis dans le « cadre de qualité pour l'éducation et l'accueil de la petite enfance », présenté dans l'annexe de la présente recommandation, et au onzième principe du socle européen des droits sociaux.
2. de s'employer à ce que les services d'éducation et d'accueil de la petite enfance soient accessibles, abordables et inclusifs. Il pourrait être envisagé :
   a) d'accompagner de manière cohérente le développement de l'enfant en commençant dès que possible à faire usage des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance ;
   b) d'analyser l'offre et la demande des familles afin de mieux adapter l'offre de services d'éducation et d'accueil de la petite enfance aux besoins de ces familles, tout en respectant les choix des parents ;
   c) d'analyser et de s'employer à lever les obstacles auxquels les familles sont confrontées lors de l'accès ou du recours aux services d'éducation et d'accueil de la petite enfance, tels que les coûts, les obstacles liés à la pauvreté, la situation géographique, des heures d'ouverture non flexibles, les obstacles liés à des dispositifs inadaptés aux enfants ayant des besoins spécifiques, les obstacles culturels et linguistiques, la discrimination ainsi que le manque d'informations ;
   d) d'établir un contact et une coopération avec les familles, notamment les familles vulnérables ou défavorisées, afin de les informer des possibilités et des avantages qu'offre la participation à l'éducation et à l'accueil de la petite enfance et, le cas échéant, des aides disponibles, ainsi que de créer la confiance dans les services concernés et d'encourager une telle participation à un âge précoce ;

e) de veiller à ce que toutes les familles qui souhaitent recourir aux services d'éducation et d'accueil de la petite enfance aient accès à des services abordables et de qualité, idéalement en œuvrant au niveau de gouvernance approprié pour le droit à une place de qualité dans l'éducation et l'accueil de la petite enfance ;

f) de fournir des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance ouverts à tous les enfants, y compris les enfants issus de milieux divers et ceux ayant des besoins éducatifs spéciaux, notamment en raison d'un handicap, en évitant la ségrégation et en encourageant leur participation, quel que soit le statut sur le marché du travail de leurs parents ou tuteurs/de ceux qui s'occupent d'eux ;

g) de soutenir tous les enfants dans leur apprentissage de la langue d'enseignement tout en tenant compte et en respectant leur langue première ;

h) de renforcer les mesures préventives, l'identification précoce des difficultés et les dispositions adaptées aux enfants ayant des besoins spécifiques et à leur famille, en y associant tous les acteurs concernés, notamment les services éducatifs, sociaux ou de santé ainsi que les parents.

3. d'encourager la professionnalisation du personnel des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance, y compris les responsables de ces services. En fonction du niveau existant de qualification professionnelle et des conditions de travail, des efforts fructueux peuvent inclure les mesures suivantes :

a) relever le statut des professions d'éducation et d'accueil de la petite enfance par la mise en place d'exigences professionnelles élevées, l'offre d'un statut professionnel et de perspectives de carrière attractifs pour les éducateurs des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance, la recherche d'une représentation plus équilibrée des femmes et des hommes ainsi que par la création de voies de professionnalisation pour le personnel présentant un niveau de qualification faible ou inexistant et de voies spécifiques permettant aux assistants d'acquérir des compétences ;

b) améliorer la formation initiale et le perfectionnement professionnel continu afin de prendre pleinement en compte les besoins des enfants en matière de bien-être, d'apprentissage et de développement, les évolutions sociétales pertinentes et l'égalité entre les femmes et les hommes ainsi que d'assurer une connaissance approfondie des droits de l'enfant ;

c) accorder du temps au personnel aux fins d'activités professionnelles telles que la réflexion, la planification, les relations avec les parents et la collaboration avec d'autres professionnels et collègues ;

d) chercher à doter le personnel des compétences nécessaires pour répondre aux besoins individuels des enfants issus de milieux divers ainsi que de ceux ayant des besoins éducatifs particuliers, y compris ceux présentant un handicap, et préparer ainsi le personnel à gérer des groupes présentant une grande diversité.

4. d'améliorer la mise au point des programmes destinés à la petite enfance afin qu'ils répondent aux intérêts des enfants, contribuent à leur bien-être et satisfassent aux besoins spécifiques et au potentiel unique de chaque enfant, y compris ceux qui ont des besoins spéciaux ou qui sont vulnérables ou défavorisés. Les approches en faveur d'un apprentissage holistique et du développement de l'enfant pourraient notamment :

a) veiller à un équilibre dans les dispositions mises en place pour le développement socio-émotionnel et cognitif, l'importance du jeu, du contact avec la nature ainsi que du rôle de la musique, des arts et de l'activité physique étant prise en compte ;

b) promouvoir la participation, l'initiative, l'autonomie, la résolution de problèmes et la créativité ainsi qu'encourager les dispositions à apprendre pour raisonner, étudier et collaborer ; C 189/8 FR Journal officiel de l'Union européenne 5.6.2019 c) favoriser l'empathie, la compassion, le respect mutuel et la sensibilisation en ce qui concerne l'égalité et la diversité ;

c) offrir des possibilités d'exposition aux langues et d'apprentissage de celles-ci dès le plus jeune âge au moyen d'activités ludiques ; et

d) envisager, dans la mesure du possible, des programmes multilingues sur mesure destinés à la petite enfance, qui tiennent également compte des besoins spécifiques des enfants bilingues ou multilingues ;

e) conseiller les prestataires sur l'utilisation adaptée à l'âge des outils numériques et des nouvelles technologies émergentes ;

f) promouvoir la poursuite de l'intégration de l'éducation et de l'accueil de la petite enfance dans le continuum de l'éducation et encourager la collaboration entre le personnel des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance et le personnel de l'enseignement primaire, les parents et les services d'orientation en vue d'une transition en douceur des enfants vers l'école primaire ;

g) favoriser un environnement éducatif qui soit inclusif, démocratique et participatif, et qui englobe et intègre la voix de tous les enfants.

5. de promouvoir un suivi et une évaluation transparents et cohérents des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance aux niveaux appropriés, en vue de l'élaboration de politiques et de leur mise en œuvre. Des approches efficaces pourraient notamment consister à :

   a) utiliser des outils d'auto-évaluation, des questionnaires et des lignes directrices en matière d'observation dans le cadre d'une gestion de la qualité au niveau du système et du service ;

   b) utiliser des méthodes appropriées et adaptées à l'âge pour encourager la participation des enfants, d'écouter leurs avis, préoccupations et idées et prendre en compte le point de vue des enfants dans le processus d'évaluation ;

   c) mettre en œuvre les outils existants afin de renforcer le caractère inclusif des services d'éducation et d'accueil de la petite enfance, tels que l'outil de réflexion sur un environnement d'apprentissage inclusif pour l'éducation de la petite enfance (*Inclusive Early Childhood Education Learning Environment Self-Reflection Tool*) élaboré par l'Agence européenne pour l'éducation adaptée et inclusive.

6. de s'employer à assurer un financement approprié et un cadre juridique pour l'offre de services d'éducation et d'accueil de la petite enfance. Il pourrait être envisagé :

   a) d'augmenter les investissements dans l'éducation et l'accueil de la petite enfance en mettant l'accent sur la disponibilité, la qualité et l'accessibilité économique des services, y compris en utilisant, le cas échéant, les possibilités de financement offertes par les Fonds structurels et d'investissement européens ;

   b) de créer et de maintenir des cadres de qualité nationaux ou régionaux adaptés aux besoins ;

   c) de promouvoir une meilleure coopération entre les services ou le renforcement de l'intégration de ces services destinés aux familles et aux enfants, en particulier avec les services sociaux et de santé ainsi qu'avec les établissements scolaires, aux niveaux national, régional et local ;

d) d'incorporer de solides politiques de protection de l'enfant dans le système d'éducation et d'accueil de la petite enfance afin de contribuer à la protection des enfants contre toutes les formes de violence ; e) de mettre au point un système qui œuvre pour :

i) une forte culture du dialogue et de la réflexion, qui favorise un processus continu de développement et d'apprentissage entre les acteurs à tous les niveaux ;

ii) des infrastructures d'éducation et d'accueil de la petite enfance de grande qualité et une répartition géographique appropriée tenant compte du cadre de vie des enfants.

7. de rendre compte, au moyen des cadres et outils existants, des expériences vécues et des progrès réalisés en ce qui concerne l'accès aux systèmes d'éducation et d'accueil de la petite enfance et leur qualité.

SE FÉLICITE DE L'INTENTION DE LA COMMISSION DE :

8. Faciliter l'échange d'expériences et de bonnes pratiques entre les États membres dans le contexte du cadre stratégique pour la coopération dans le domaine de l'éducation et de la formation et des dispositifs qui lui succéderont, ainsi qu'au sein du comité de la protection sociale.

9. Encourager la coopération des États membres, à leur demande, en organisant des activités d'apprentissage par les pairs et de conseil entre pairs.

10. Favoriser la coopération avec le réseau de l'OCDE sur l'éducation et l'accueil des jeunes enfants afin de faciliter la diffusion des résultats et d'éviter les doubles emplois.

11. Soutenir le développement de services d'éducation et d'accueil de la petite enfance inclusifs et de qualité en mettant à disposition des fonds de l'Union, notamment dans le cadre du programme Erasmus+ et, le cas échéant, des Fonds structurels et d'investissement européens, dont Interreg, sans préjuger de l'issue des négociations sur le prochain cadre financier pluriannuel.

12. Proposer un critère de référence ou un objectif européen actualisé en matière d'éducation et d'accueil de la petite enfance en vue de la fourniture de services, conformément au critère de référence révisé du cadre stratégique « Éducation et formation 2020 » et aux objectifs de Barcelone, après consultation des États membres. Le Conseil devrait se pencher et se prononcer sur cette proposition de critère de référence ainsi que sur d'autres critères de référence européens proposés en matière d'éducation et de formation dans le contexte de la mise en place du nouveau cadre stratégique dans le domaine de l'éducation et de la formation après 2020.

13. Présenter un rapport au Conseil sur le suivi de la recommandation conformément aux modalités d'établissement de rapports des cadres et outils existants.

Fait à Bruxelles, le 22 mai 2019.

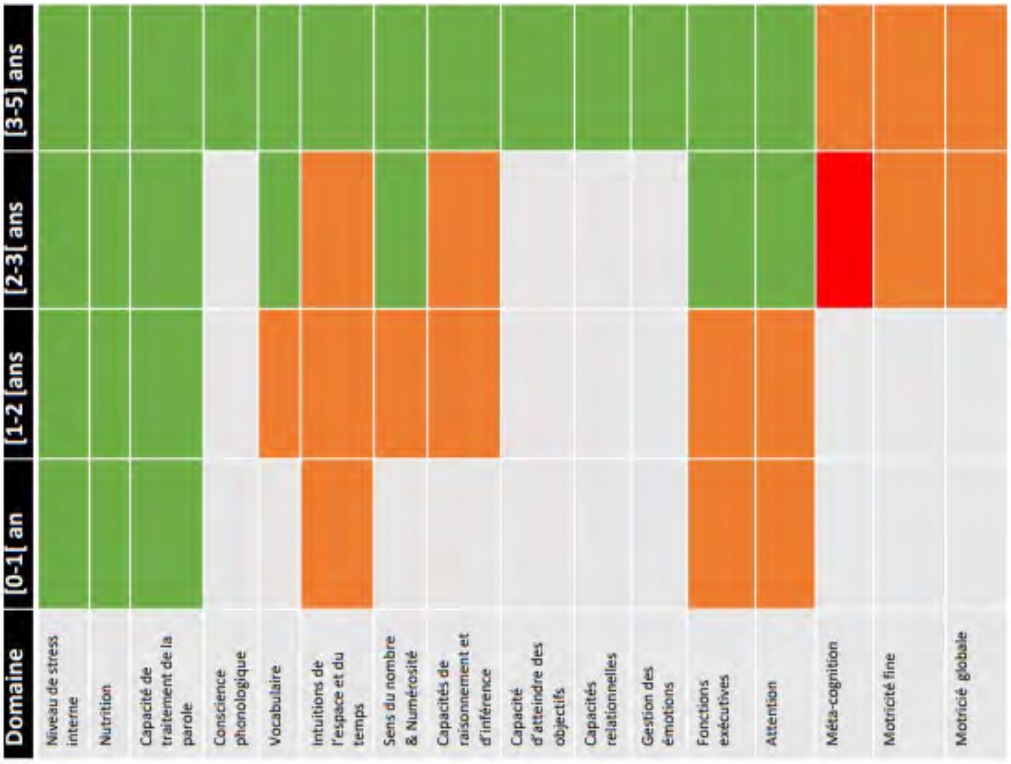
Par le Conseil

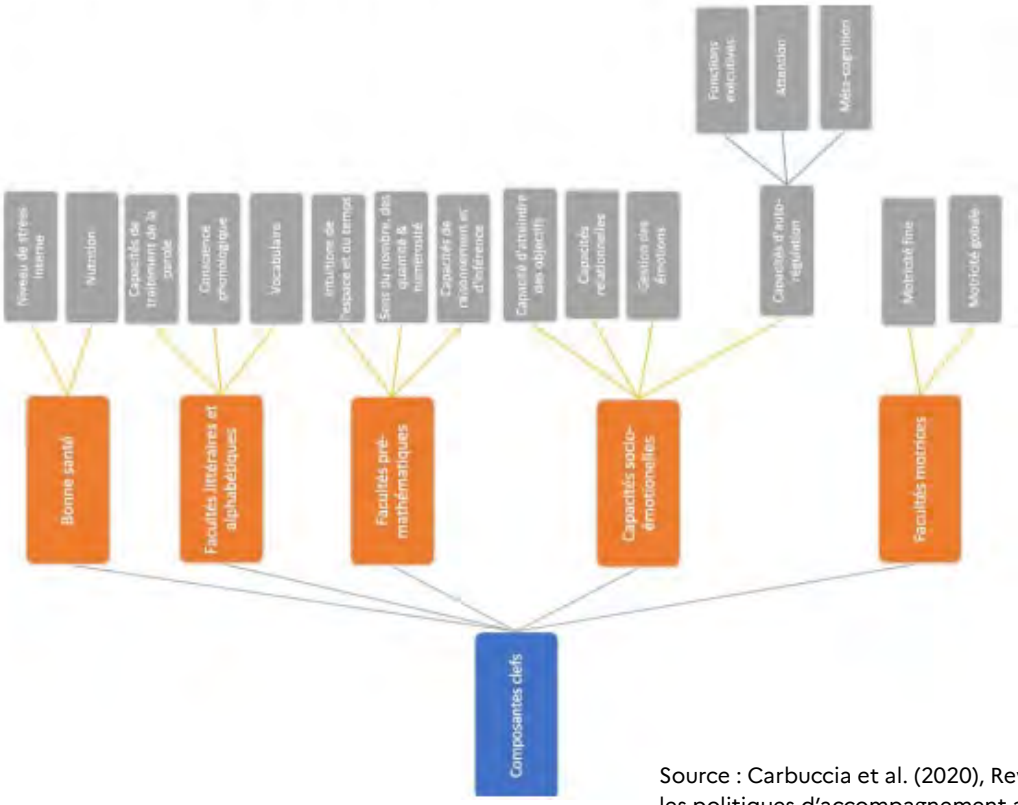
Le président

C. B. MATEI

ANNEXE 11 : Déterminants clefs de l'épanouissement des enfants

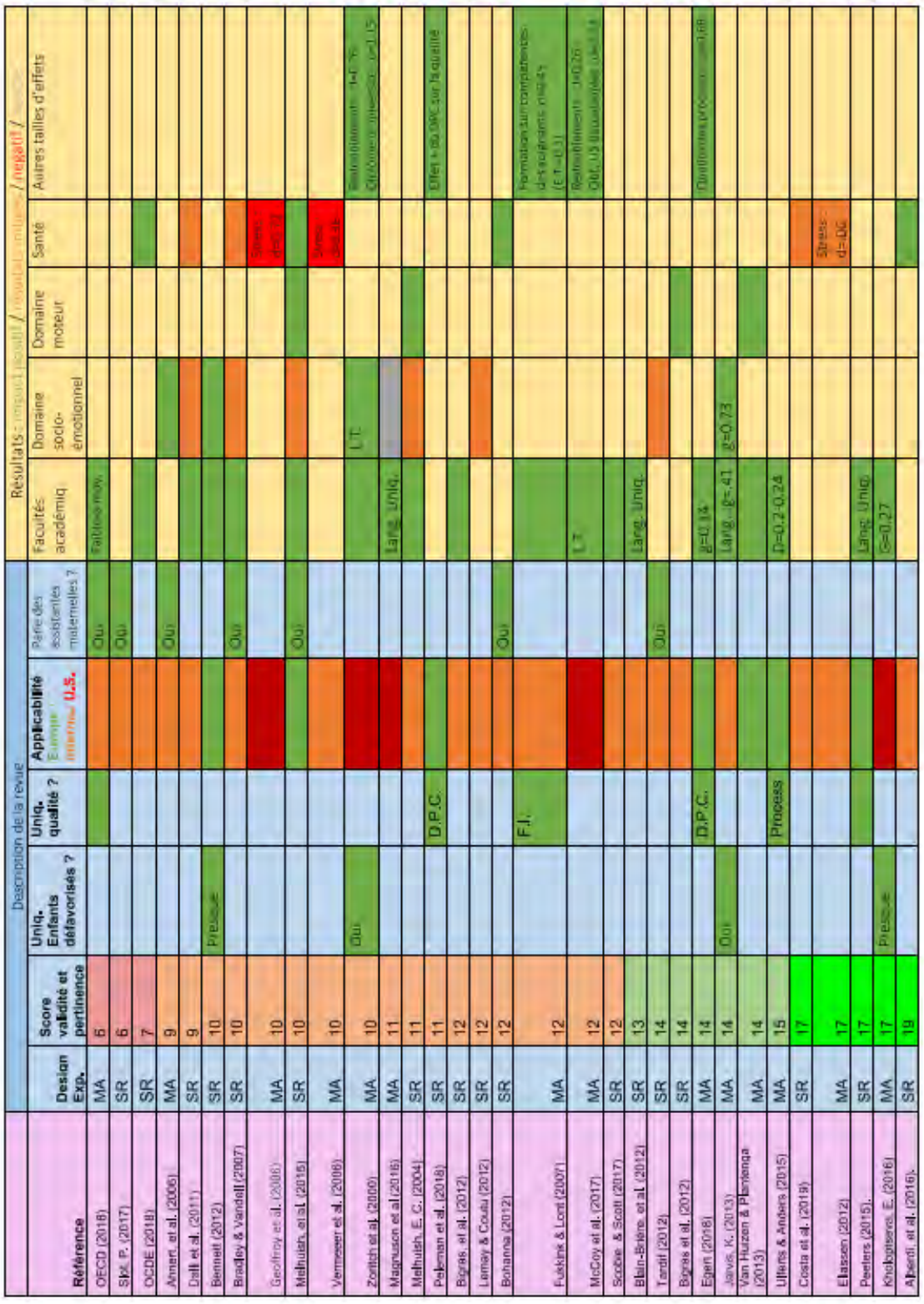
Tableau A - Carte conceptuelle des prédicteurs clefs de l'accomplissent académique dans la





Source : Carbuccia et al. (2020), Revue de littérature sur les politiques d'accompagnement au développement des capacités des jeunes enfants

Tableau B - Principaux résultats de la littérature sur l'effet des modes d'accueil sur l'accomplissement académique des enfants



Référence	Design Exp.	Score validité et pertinence	Uniq. Enfants défavorisés ?	Uniq. qualité ?	Applicabilité Europe / International / U.S.	Père des assistantes maternelles ?	Résultats : neutre / positif / négatif / Facultés académiq.	Domaine socio-émotionnel	Domaine moteur	Santé	Autres tailles d'effets
OECD (2018)	MA	6				Oui	Faible/non signif.				
Sylva, P. (2017)	SR	6				Oui					
OCDE (2018)	SR	7									
Annett, et al. (2006)	MA	9				Oui					
Dalli et al. (2011)	SR	9									
Bennett (2012)	SR	10	Preuve								
Bradley & Vandell (2007)	SR	10				Oui				Stress : d=0.72	
Geoffroy et al. (2006)	MA	10									
Melhuish, et al. (2015)	SR	10				Oui					
Vermeer et al. (2006)	MA	10								Stress sociaux	
Zoritch et al. (2000)	MA	10	Oui					L.T.			Rattrapage : 1-4 ? Décrochage : g=0.15
Magnuson et al (2016)	MA	11					Lang. Uniq.				
Melhuish, E. C. (2004)	SR	11									
Pelkman et al. (2018)	SR	11		D.P.C.							Effet = 50 % de l'écart sur la qualité
Bigras, et al. (2012)	SR	12									
Lamay & Couiu (2012)	SR	12									
Bohanna (2012)	SR	12				Oui					
Fukkink & Lont (2007)	MA	12		F.I.							Formation sur comportements d'élèves difficiles : (ES : 0.1) Rattrapage : 1-0.2% Obt. US équivalent : 0.4 à 1
McCoy et al. (2017)	MA	12					L.T.				
Scobie & Scott (2017)	SR	12									
Blain-Brière, et al. (2012)	SR	13					Lang. Uniq.				
Tardif (2012)	SR	14				Oui					
Bigras et al. (2012)	SR	14									
Egert (2018)	MA	14		D.P.C.			g=0.14				Rattrapage proc. : g=0.68
Jarvis, K. (2013)	MA	14	Oui				Lang. : g=.41	g=0.73			
Van Huizen & Plantenga (2013)	MA	14									
Ulferts & Anders (2015)	MA	15		Process			D=0.2-0.24				
Costa et al. (2019)	SR	17									
Elassen (2012)	MA	17								Stress : d=.06	
Peeters (2015).	SR	17					Lang. Uniq.				
Kholgoserei, E. (2016)	MA	17	Preuve				G=0.27				
Akandi, et al. (2016).	SR	19									

D.P.C= Développement Professionnel Continu (i.e. formation continue) ; F.I. = Formation initiale : Process.= qualité des processus; L.T. = Long Terme (les autres résultats sont par défaut à court terme) ; Obt.US Baccalauréat : effet sur l'obtention d'un diplôme du secondaire. SR : revues systématiques ; MA méta-analyses

Source : Carbuccia et al. (2020), Revue de littérature sur les politiques d'accompagnement au développement des capacités des jeunes enfants.

Lecture : Egert (2018) rapporte que l'impact de la qualité structurelle (développement personnel continu du personnel) sur la qualité des processus est positif. L'impact direct de ce même développement personnel continu sur le développement des facultés académiques (langagières, pré-mathématique et raisonnement global) des enfants est aussi positif, avec une taille d'effet faible mais significative. Parmi les 32 articles, 7 abordent au moins une fois la question des effets des assistantes maternelles, un seul est entièrement consacré à la question (Bohanna et al., 2012).

ANNEXE 12 : Collectif national d'assistants maternels en crèche familiale

Dépenses et recettes de trois crèches familiales, dans deux villes différentes

Catégorie	Crèche familiale municipale Champs d'Andorre	Crèche familiale municipale Longs Prés	Ensemble Ville de Rennes	Crèche familiale associative Les Septimousses (Lyon)
Nombre de places	73	14	87	45
Nombre d'heures réalisées	90 621	18 408	109 029	54 000
Nombre d'heures facturées	101 949	20 709	122 658	57 000
Dépenses	1 479 973 €	302 617 €	1 782 590 €	786 183 €
60 Achats	9 266 €	2 523 €	11 789 €	8 766 €
61 Services extérieurs	20 689 €	2 375 €	23 064 €	26 442 €
62 Autres services extérieurs	1 118 €	227 €	1 345 €	23 568 €
63 Impôts et taxes liés aux frais de personnel	30 820 €	6 328 €	37 148 €	25 965 €
64 Frais de personnel	1 418 080 €	291 164 €	1 709 244 €	669 592 €
Autres charges	0 €	0 €	0 €	14 550 €
Valorisation / mise à disposition gratuiite des locaux	0 €	0 €	0 €	17 300 €
Recettes	1 097 980 €	236 575 €	1 334 555 €	560 183 €
70 Participations familiales	83 598 €	16 981 €	100 579 €	85 500 €
74 Prestations CAF	972 512 €	217 257 €	1 189 769 €	424 025 €
74 Prestations MSA	11 297 €	2 290 €	13 587 €	13 158 €
74 Participation Etat	30 341 €	0 €	30 341 €	0 €
74 Participation département	0 €	0 €	0 €	0 €
74 Participation UE	232 €	47 €	279 €	0 €
Autre sproduits	0 €	0 €	0 €	20 200 €
Valorisation / mise à disposition gratuiite des locaux	0 €	0 €	0 €	17 300 €
Reste à charge / subvention de fonctionnement commune	381 993 €	66 042 €	448 035 €	226 000 €
Prix de revient horaire financier	14,52 €	14,61 €	14,53 €	13,79 €
Prix de revient par place	20 274 €	21 616 €	20 490 €	17 471 €

Rémunération et indemnités	Ensemble Ville de Rennes	Crèche familiale associative Les Septimousses (Lyon)
Salaire horaire brut par place	3,88 €	3,91 €
Indemnité d'entretien par enfant et par jour	4,43 €	3,80 à 4,75*
Indemnité de nourriture par enfant et par jour	5,57 €	5,45 à 6,81*

* Pour la crèche familiale associative Les Septimousses, les indemnités comprennent un montant minimum fixe + une majoration jusqu'à 25% sur justificatifs pour couvrir les dépenses liées à des pratiques éco-responsables

SYNTHESE DES DIFFICULTES RECENSEES PAR LE CNAMCF - 18 JUIN 2024

Les difficultés recensées ci-dessous, relatives au statut et à l'application hétérogènes des textes, n'existent pas dans toutes les crèches familiales. Elles sont issues des remontées que le CNAMCF a pu avoir depuis février 2023 et ne sont pas exhaustives (le CNAMCF compte 69 crèches familiales).

Un statut complexe

- Cadre statutaire réparti dans le CASF, le code du travail et le décret de 1988
- Cadre statutaire dérogatoire : quid de ce qui n'est pas prévu dans le statut dérogatoire ? ex : CDD, modification de contrat, journée de solidarité, congés payés, CET, indemnités kilométriques, rupture conventionnelle, régime indemnitaire
- Statut d'agent contractuel, pourtant non-application systématique des règles générales (celles en dehors du statut dérogatoire) du statut d'agent contractuel et de la FPT, et n'ont pas vu pour autant leur statut évoluer à l'instar des assistants maternels (AM) du particulier employeur et des assistants familiaux.
- Différence de traitement par rapport aux autres agents de la collectivité (congés supplémentaires, congés pour évènement familiaux, primes, accès au CNA). Souvent application de règles de droit générales de la fonction publique « non avantageuses » : journée solidarité, 1607h, entretien individuel professionnel sans réévaluation de la rémunération tous les 3 ans…) et pas ou peu d'application des règles « avantageuses » comme CET, CDI au-delà de 6 ans, prime d'ancienneté
- Lois/décrets applicables aux agents publics/agents contractuel qui n'exclut pas expressément les assistants maternels: le texte leur est-il applicable ? Les assistantes maternelles doivent elle être expressément mentionnées pour que le texte soit applicable ? Ou doivent-elles être expressément exclues pour que le texte ne leur soit pas applicable ?
- CASF : des articles font référence à des articles abrogés. Ex : art R422-10 du CASF renvoie à la loi du 19 janvier 1978 sur la mensualisation, art R422-21 renvoi à l'art D 773-1-5 du code du travail
- Vides juridiques : congés, CET, durée légale de travail, accident du travail, rémunération après indemnité d'attente quand l'employeur ne confie pas d'enfant volontairement ou non…
- Application très hétérogène des textes suivant les employeurs. Suivant l'employeur le contrat de travail de l'AM est considéré comme un contrat

Le contrat de travail

- CDD à répétition
- Contenu du contrat de travail : absence de mentions obligatoires déterminantes pour l'établissement de la rémunération (nombre de places d'accueil et modalités de leur utilisation, durée de travail hebdomadaire ou mensuelle, temps complet ou non, rémunération mensualisée et mode de calcul), références assurance responsabilité civile pro obligatoire de l'employeur
- Objet du contrat : en cas d'absence d'accueil d'enfants, demande de l'employeur soit de poser un congés ou de réaliser des tâches autres que celles fixées au contrat (ménage, rangement, etc.)

La rémunération

- Salaire non sécurisé : absence de mensualisation sur 52 semaines malgré une mise à disposition de l'employeur sur 52 semaines (astreintes non rémunérées), rémunération en fonction de la contractualisation des familles avec la crèche comme les assistants maternels du particulier employeur, pourtant les replacements d'enfants ne sont pas systématiquement rémunérés, pas de durée de temps de travail, pas d'indication du nombre de places utilisées. L'assistant maternel peut donc voir son salaire varier de manière importante à n'importe quel moment si le parent modifie les horaires d'accueil ou si l'employeur confie un enfant avec moins d'heures d'accueil.
- Différents modes de rémunération selon les employeurs (rémunération de base, des replacements, du temps de travail hors accueil des enfants, des heures supplémentaires…)
- Rémunération du temps de travail hors accueil des enfants : parfois rémunérés au taux horaire de 4€ brut/heure
- Taux horaire bas pour l'accueil d'un enfant
- Non-utilisation de l'ensemble des places d'accueil de l'assistant maternel
- Perte de 50 % de rémunération en cas d'enfant malade avec certificat médical sans aucune limitation, quid de la rémunération lors de l'accueil d'enfants porteurs de maladies ou de handicap ?
- Indemnité d'attente limité à 4 mois. Quid après le délai de 4 mois si toujours pas d'enfant confié ? Quid de l'articulation de cette indemnité d'attente avec la rémunération des replacements occasionnels ?
- Non-paiement de l'indemnité d'attente lorsque le contrat de travail prévoit la rémunération pour l'accueil de 3 enfants alors que l'assistant maternel accueille de manière régulière 4 enfants.
- L'indemnité d'attente ne permet pas la sécurisation du salaire. L'assistant maternel subit une baisse de salaire alors qu'il appartient à l'employeur de fournir du travail
- Non-paiement des jours fériés
- Heures supplémentaires non structurelles alors que ces heures supplémentaires ne sont pas aléatoires mais prédéfinies en fonction des horaires réservés par les parents et contractualisées avec la crèche

Le temps de travail
- Temps de travail élevé avec participation à des réunions, analyse de la pratique professionnelle, festivités le soir et à disposition de l'employeur pour un éventuel replacement d'urgence en dehors de ses horaires habituels de travail - Temps de travail non comptabilisé par l'employeur - Absence de contrôle du temps de travail - Temps de travail calculé par enfant accueilli et non par rapport à l'employeur - Non-respect de l'amplitude horaire journalière de 13h (temps de travail et interruptions) et du repos journalier de 11h - Absence de renouvellement de l'autorisation pour dépassement des 48h semaine - Dépassement des 2250h annuel par employeur
La protection sociale
- Délai de carence des indemnités complémentaires employeur est différent suivant l'employeur (en général 7 jours mais cas de 11 jours ou 3 jours par enfant) - Régime de prise en charge de l'accident du travail non précisé dans les textes
L'agrément
- Modification de la règlementation concernant la durée d'agrément de 10 ans en crèche familiale
Les congés payés
- Détermination du nombre de congés payés, période de référence et décompte variable selon les structures - Vide juridique : absence de textes dans le statut dérogatoire du CASF, les employeurs appliquent le plus souvent le statut d'agent contractuel mais exclut le droit au CET. - Congés payés : absence de maintien de salaire et de régularisation des indemnité de congés payés. Ex: période de congés payés rémunérée en indemnité d'attente lorsque l'enfant quitte la crèche avant les congés de l'assistant maternel.
Le bulletin de salaire
- Soumission des indemnités repas et entretien aux cotisations sociales alors qu'ils s'agit d'indemnités (la ligne salaire brut comprend les indemnités de repas et d'entretien) - Prise en compte de l'abattement dans le net fiscal mentionné sur le bulletin de salaire (abattement calculé par l'employeur sans possibilité de contrôle du salarié et sans possibilité pour le salarié de choisir l'autre option de déclaration de revenu sans abattement (= frais réel) - Erreur dans le calcul du montant net social avec par exemple la prise en compte des indemnités de repas et d'entretien
Le licenciement
- Refus de paiement d'indemnité de licenciement en cas de non-renouvellement d'agrément ou de retrait d'agrément (par ex à la suite d'une maladie grave de l'AM, à la renonciation à l'agrément par l'AM…) - Refus de paiement de l'indemnité de licenciement en cas de licenciement pour inaptitude physique - Refus de licenciement après la période de 4 mois de l'indemnité d'attente lorsque l'employeur ne peut confier d'enfant à l'AM ou lorsqu'il refuse de confier des enfants (en vue par ex de la fermeture de la CFA) - Refus de licenciement en cas de non-renouvellement d'agrément ou de retrait d'agrément - Refus de licenciement en cas de déménagement de l'AM
Divers
- Prime pouvoir achat : prise en compte des indemnités de repas et d'entretien dans le calcul de la rémunération brute

ETAT DES LIEUX SUR LA RÉMUNÉRATION - CNAMCF - MARS 2024

Les modes de rémunération pendant l'accueil des enfants

Art L423-19 CASF, Art D423-5 CASF et Art L3242-1 code du travail et Art D423-9 CASF

L'assistante maternelle en crèche familiale est salariée d'une personne morale de droit public ou privé, elle a donc un employeur unique avec qui elle est liée par un contrat de travail. Il n'y a aucune relation contractuelle entre l'assistante maternelle et les parents. Les contrats de travail sont pour certains très succincts et ne mentionnent pas les éléments obligatoires (conformément au CASF - art D423-5) qui sont pourtant essentiels pour déterminer la rémunération, tels que :

- Le nombre de places utilisées par l'employeur.
- Si le nombre de places utilisé est mentionné, dans la pratique, les assistants maternels accueillent plus d'enfants de manière régulière (dans la limite de l'agrément) à ce qui est défini au contrat de travail : conséquence sur l'indemnité d'attente qui n'est pas versée en cas de départ d'un enfant. Certains contrats laissent à la libre discrétion des employeurs la possibilité d'utiliser deux ou trois places. Certaines assistantes maternelles peuvent donc du jour au lendemain se retrouver avec une baisse de salaire.
- Le nombre d'heures hebdomadaire de travail vis à vis de l'employeur personne morale ainsi que le nombre d'heures hebdomadaire par place d'accueil, embauche pour un temps complet ou partiel ?
- Le mode de rémunération selon l'art 3242-1 du code du travail (mensualisation) à savoir : nombre heures par semaines travaillées x nombre de semaines travaillées / 12, les assistantes maternelles de crèches familiales sont embauchées sur 52 semaines.
- L'ensemble des places d'accueil de l'assistante maternelle ne sont pas toujours utilisées par l'employeur, ce qui entraîne une perte de salaire, souvent une place d'accueil est laissée libre pour effectuer uniquement des éventuels accueils relais et/ou d'urgence. La 4e place est mise à disposition de l'employeur sans contrepartie financière si elle n'est pas utilisée.

Les contrats de travail (ou la pratique) imposent une mise à disposition des assistantes maternelles tous les jours de l'année, soit sur 47 semaines. On constate des modes de rémunération très variables selon les employeurs (liste non exhaustive)

- Rémunération au forfait en fonction d'un nombre de jours. Il existe différents types de forfait (ex: forfait mensuel pour un enfant à 3 Smic horaire x 21 jours pour un accueil entre 8 et 10h par jour).
- Rémunération via une mensualisation sur 52 semaines en fonction des heures réservées par les parents. Le contrat de travail ne précise pas toujours la durée hebdomadaire de travail.
- Rémunération via une mensualisation sur 52 semaines à temps complet soit 45h/semaine par place d'accueil ou sur la base d'un minimum d'heures hebdomadaire par place d'accueil (40h par exemple)
- Rémunération à l'identique de celle des assistantes maternelles du particulier employeur (équivaut à la contractualisation des parents avec la CAF via une mensualisation en fonction des semaines et des heures réservées par les parents). Pourtant :
    - Les accueils relais ne sont pas systématiquement rémunérés comme pour les assistantes maternelles du particulier employeur

  - Pratique de mensualisation sur 47 semaines (et non 52 semaines) si le parent réserve 47 semaines
  - L'employeur exige une mise à disposition de l'assistante maternelle tous les jours de l'année. Certaines assistantes maternelles doivent rester aussi joignables en dehors de leurs heures d'accueil pour assurer les accueils relais
- Certains contrats ne prévoient la régularisation des ICP.
- Certains contrats de travail précisent une durée maximale quotidienne et hebdomadaire de temps de travail
- Certains contrats ne précisent pas de durée hebdomadaire de travail = salaires instables avec risque de perte importante de salaire

La rémunération des replacements/accueils relais

Les crèches familiales proposent la possibilité de replacement (ou accueil relais) : aucun encadrement juridique. Le mode de rémunération est variable suivant les employeurs :
- Paiement systématique de tous les accueils relais sur une base forfaitaire (9h ou 10h par ex) ou au réel
- Mensualisation en fonction des semaines réservées par les parents :
  - Accueil relais sur une place non utilisée (de manière régulière) : paiement au réel ou au forfait
  - Accueil relais sur une place utilisée (accueil régulier) : accueil relais uniquement payé (forfait ou réel) en cas de congés de l'enfant en accueil régulier. En cas d'absence pour convenance personnelle pas de rémunération de l'accueil relais, en cas de maladie complément de salaire en fonction de la rémunération perçue pour l'enfant malade (minimum 50%)
- Mensualisation sur 52 semaines ou si rémunération au forfait, les accueils relais sur les places d'accueil régulier ne sont pas rémunérés, excepté pour les heures réalisées au-delà des heures prévues au contrat d'accueil de l'enfant en accueil régulier
- Paiement d'une place d'accueil non utilisée de manière régulière (place réservée uniquement aux accueils relais et accueils d'urgence) sur la base d'une mensualisation à temps complet (195h).
- Non-paiement d'un replacement d'une journée si un enfant en accueil régulier a été absent 1 journée sur la même semaine.
- Dans certains cas, non-régularisation des indemnités de congés payés en fonction des accueils relais réalisés par l'assistante maternelle

QUESTIONNEMENT :
- Qu'est-ce qu'un temps complet ? 45h/semaine (9h/jour) ? Quelle est la durée légale de temps de travail d'un assistant maternel de crèches familiales ?
- Le contrat de travail doit-il préciser si l'assistante maternelle est embauchée à temps complet ou non complet ? Doit-il préciser la durée quotidienne et hebdomadaire de travail (vis à vis de son employeur) et préciser les mentions obligatoires de l'art D423-5 du CASF ?
- Quel est le mode de rémunération d'une assistante maternelle embauchée à temps complet sur 52 semaines (contrat de travail précisant une mise à disposition de l'assistante maternelle sur 52 semaines hors congés payés) ?
- Paiement sur la base d'un forfait, quid si l'assistante maternelle fait plus d'heures que le forfait ? Exemple de l'accueil relais sur 15j payé pour 9h par jour alors que le "contrat d'accueil" de l'enfant qui est en accueil relais est de 10h par jour

- En cas de mensualisation à l'identique des assistantes maternelles du particulier employeur (donc rémunération en fonction des "contrats d'accueil" des enfants et non par place d'accueil), pourquoi l'accueil relais n'est-il pas rémunéré systématiquement à l'identique des assistantes maternelles du particulier employeur ? Est-il légal d'imposer une disponibilité de l'assistante maternelle en cas de congés des enfants en accueil régulier (les congés des enfants sont retirés de la mensualisation) pour assurer des accueils relais ?
- Définition de l'accueil relais : accueil occasionnel ? Durée maximale ? Ex d'un accueil relais sur une place utilisée uniquement pour les accueil relais avec une rémunération au forfait. Comment doivent être rémunérés les accueils relais ?
- Les indemnités de congés payés doivent-elles être régularisées pour la prise en compte notamment des accueils relais ?

La rémunération en dehors du temps d'accueil des enfants

Réunion, formation interne ou externe, APP, festivités… Ces temps peuvent avoir lieu le soir en semaine après l'accueil des enfants (entre 18h et 20h30), voire le samedi. On constate une très grande hétérogénéité du mode de rémunération :

- Récupération ;
- rémunération au Smic horaire même s'il s'agit d'heures supplémentaires :
- rémunération au Smic horaire majoré car en heure supplémentaire ;
- rémunération au taux horaire pour l'accueil d'un enfant même s'il s'agit d'heures supplémentaires ;
- rémunération au taux horaire pour l'accueil des enfants sous "contrats" (ex: tx horaire x 3 enfants), donc différence de rémunération pour une même "tâche" entre l'assistante maternelle qui accueille trois enfants et celle qui en accueille quatre ;
- rémunération au taux horaire pour l'accueil des enfants sous contrats majoré en heure supplémentaire ;
- rémunération forfaitaire à l'heure : par ex 4€ bruts de l'heure.

QUESTIONNEMENT :

- Comment doit être rémunéré ce temps de travail ?
- L'art L423-19 du CASF s'applique uniquement en cas d'accueil d'enfant "par enfant présent". Est-il légal de rémunérer une assistante maternelle en-dessous du Smic horaire pour un temps de travail en dehors de l'accueil d'enfants ?
- Comment justifier une rémunération différente entre assistant maternel lors de réunion de travail, d'analyse des pratiques professionnelles ? La rémunération en fonction du nombre d'enfants place les assistant maternel dans une situation inégalitaire.
- Doit-on considérer ces heures de travail en heures supplémentaires en fonction de l'amplitude journalière (au-delà de 9h par jour) ou du nombre d'heures hebdomadaire ?
- Dans le cas d'un calcul hebdomadaire au-delà de 45h, quelles heures de travail sont considérées comme en HS, les heures d'accueil des enfants ou les heures de travail en dehors de l'accueil des enfants ? Ex: une assistante maternelle a une amplitude de 9h par jour tous les jours, elle a une réunion de 2h le lundi, soit 47 heures hebdomadaires, quelles heures sont des heures supplémentaires ? Les deux heures de réunion ou les deux dernières heures travaillées sur la semaine lorsqu'elle accueille les enfants ?

La rémunération des heures complémentaires

- Lorsqu'il y a des heures complémentaires par rapport au contrat de travail ou aux besoins fixés par les parents ces heures complémentaires ne font l'objet, à notre connaissance, d'aucune majoration.
- Aucun texte ne réglemente la majoration des heures complémentaires pour les assistantes maternelle de crèche familiale.

La rémunération des heures supplémentaires

Art D423-10 CASF et réponse à la question écrite n°20646 de Mme Jacqueline Alquier publiée dans le JO Sénat du 27/10/2011

- Calcul des heures supplémentaires par amplitude journalière de l'AM, permet de couvrir l'amplitude journalière
- Calcul des heures supplémentaires au-delà des 45h hebdomadaire par enfant accueilli, exclut la prise en compte des amplitudes journalières > à 9h, cas fréquents avec les chevauchements d'accueil des enfants
- Les heures supplémentaires sont majorées entre 10% et 25 % (pas de taux minimum de majoration fixé réglementairement)
- Compensation des heures supplémentaires entre les jours de la semaine par certains employeurs. Par exemple, le 1er enfant en accueil commence contractuellement à 8h (les autres enfants commencent à 8h30) et il arrive en retard de 30 mn le lundi soit à 8h30, si le mardi il part 30 mn après l'heure de départ prévue au contrat, l'employeur compense sur les deux jours et ne paie aucune heure supplémentaire alors que l'assistante maternelle est bien à son poste de travail à 8h du matin le lundi. Par contre, l'employeur facture bien des heures supplémentaires aux parents.
- Une assistante maternelle qui accueille 1 enfant sur 4 jours 10h par jour et un autre enfant sur 1 jour 10h sur la journée ne touche aucune heure supplémentaire alors qu'elle travaille pour son employeur 50h semaine.

QUESTIONNEMENT :

- Comment se calculent les heures supplémentaires ? Comment justifier qu'une assistante maternelle ne perçoive pas d'heures supplémentaires alors qu'elle travaille plus de 50h semaine pour un même employeur (accueil de plusieurs enfants sur une même place)
- Les heures supplémentaires peuvent-elles être compensées ? Quel est le taux de majoration minimal des heures supplémentaires ?

La rémunération en cas d'absence des enfants

Art L423-20 CASF ; Art D423-18 CASF

- Absence pour convenance personnelle :
  - Maintien de la rémunération
  - Perte totale de salaire au bout de x jours d'absence (cumul avec absence pour congés et maladie)
- Absence pour congés :
  - Suivant le mode de rémunération : maintien de la rémunération ou congés retirés de la mensualisation
- Absence pour maladie :

- Maintien de la rémunération à 100% ou entre 50% et 100% ou à 50% (minimum légal)
- En cas de maladie les parents disposent pourtant d'une franchise de 3 jours avant toute déduction. L'employeur facture donc les parents les 3 premiers jours mais peut réduire la rémunération de l'assistante maternelle à hauteur maximum de 50%.
- Perte totale de salaire au bout de x jours d'absence

QUESTIONNEMENT :

- Pourquoi l'absence d'enfants entraîne-t-elle une diminution de salaire alors que l'employeur est tenu de fournir le travail (comme dans tout EAJE) ? Pourquoi cette diminution n'est-elle pas limitée à l'instar des assistantes maternelles du particulier employeur ?
- Quid de l'accueil des enfants handicapés ou porteur de maladie en cas de non-maintien de salaire à 100 % en cas de maladie ou d'hospitalisation ?

L'indemnité d'attente

Art L423-28 CASF, Art D423-20 CASF

- Indemnité d'attente versée sur moins de 4 mois à un taux dégressif mais toujours > à 70%
- Indemnité d'attente sur 2 ou 3 mois à 100%
- Indemnité à 70% sur 4 mois
- Indemnité > à 70% sur 4 mois
- Indemnité 100% sur 120j puis 70% sur 120j (sur la base de 4 enfants)
- Indemnité à 100% sur 1 mois puis 70% sans durée et si suspension agrément 70% pendant 4 mois
- Indemnité en fonction du temps de présence des enfants sur les 6 derniers mois
- Absence de mention au contrat de travail du nombre de places utilisées ou écart entre le nombre de places mentionnées au contrat de travail et les places réellement utilisées. Ex : une assistante maternelle est embauchée pour l'accueil de 2 enfants pourtant elle accueille 3 enfants régulièrement depuis des années : aucune indemnité d'attente est versée par l'employeur pour la 3e place. L'assistante maternelle ne touche donc jamais d'indemnité d'attente.
- Aménagement du poste de travail de l'assistante maternelle par la médecine du travail. Ex : une assistante maternelle ne peut plus accueillir d'enfants de moins de 2 ans pour raisons de santé, l'employeur ne place pas le nombre d'enfants chez cette assistante maternelle conformément au contrat de travail et refuse le paiement de l'indemnité d'attente sur les places d'accueil vacantes.
- Le CASF n'apporte pas de précision sur la rémunération de l'assistante maternelle après le délai de 4 mois et place l'assistante maternelle en situation précaire qui se retrouve non licenciée et sans rémunération

QUESTIONNEMENT

- Pourquoi le salaire de l'assistante maternelle n'est-il pas maintenu dans le cas où l'employeur est dans l'impossibilité de fournir du travail ?
- Quid après le délai de 4 mois en cas d'absence d'enfant(s) confié(s) (absence totale ou absence partielle du nombre d'enfants) ? L'employeur doit il maintenir le salaire à 100% ? Certaines assistantes maternelles se retrouvent sans aucune rémunération sur une ou plusieurs places d'accueil et se voient contraintes de démissionner suite au refus de licenciement de leur employeur. Quelles solutions face au refus de licenciement ?

- Passé le délai de 4 mois, en cas de refus de licenciement et de démission de l'AM, l'assistante maternelle peut-elle prétendre à l'assurance chômage ?
- En cas d'absence d'enfants confiés, l'employeur peut-il affecter l'assistante maternelle sur un autre poste (de manière temporaire ou définitive) comme en crèche collective par ex ?
- L'indemnité d'attente est-elle due en cas de refus de placement d'enfants par l'employeur à une assistante maternelle qui a annoncé son départ en retraite ou sa démission par ex au mois d'octobre (refus de confier des enfants de septembre à octobre)?
- L'indemnité d'attente est-elle suspendue pendant les congés de l'assistante maternelle ?
- L'employeur peut-il refuser le paiement de l'indemnité d'attente en cas d'inaptitude partielle de l'assistante maternelle ? (cas de l'assistante maternelle qui ne peut accueillir des enfants non marcheurs et impossibilité pour la crèche de confier un enfant).

L'indemnité en cas de suspension d'agrément

Art L423-8 CASF, Art D423-3 CASF

La suspension d'agrément est une mesure provisoire, elle entraîne la suspension de l'assistante maternelle de ses fonctions par son employeur (maximum 4 mois) puisqu'il ne peut accueillir d'enfants jusqu'à son passage en CCPD. Durant cette période, l'assistante maternelle bénéficie d'une « indemnité dont le montant mensuel ne peut être inférieur à 33 fois le montant du salaire minimum de croissance par mois ». Il s'agit donc d'une indemnité forfaitaire qui ne tient pas compte du nombre d'agrément ou de la durée de travail. Dans les faits peu de contrats de travail prévoient une indemnité supérieure.

Art R421-24 CASF : la décision de suspension d'agrément fixe la durée pour laquelle elle est prise qui ne peut en aucun cas excéder une période de 4 mois. A l'issu de cette période de 4 mois qui implique un passage en CCPD :

- retrait d'agrément = licenciement (pas de précision du motif de licenciement dans le CASF)
- maintien de l'agrément (ou modification de l'agrément) : le contrat de travail est maintenu = enfants confiés ou indemnité d'attente de 4 mois

QUESTIONNEMENT

- En cas de suspension : quid de l'absence de maintien de salaire alors qu'il s'agit d'une mesure provisoire et que l'assistante maternelle peut ne rien avoir à se reprocher (décès d'un enfant à la suite d'une maladie, mort subite du nourrisson, dénonciation calomnieuse) ? Présomption d'innocence ?
- En cas de suspension d'agrément, comment se calcule l'indemnité ? Qu'entend-on par salaire minimum de croissance par mois ? Smic horaire brut ? L'indemnité telle que définie dans le CASF est une indemnité forfaitaire. Elle ne tient donc pas compte du nombre d'enfants accueillis et du temps de travail.
- En cas de maintien de l'agrément et de non-affectation d'enfants par l'employeur, l'indemnité d'attente court-elle à compter de la notification de maintien de l'agrément du conseil départemental ou de la date de suspension de l'agrément ?
- En cas de retrait d'agrément, le licenciement est-il obligatoirement prononcé pour faute grave avec les conséquences juridiques que cela implique ? Le retrait d'agrément peut être dû à un motif ne relevant pas de la faute grave, par ex lié au logement à la suite d'un déménagement.

Majoration pour sujétions particulières

Art L423-13 CASF, Art D423-1 CASF et Art D423-2 CASF

Dans certains cas, on note une absence de majoration alors que l'enfant accueilli présente des contraintes réelles

QUESTIONNEMENT

- Qui détermine si les contraintes sont réelles (contraintes dues aux soins particuliers ou à l'éducation spéciale entraînés par l'état de santé de l'enfant) = nécessité d'un intervenant extérieur indépendant et sur quelles bases/quels fondement ? (Diagnostic obligatoire ? Peu de diagnostic médical avant 3 ans)
- Quid de la prise en charge de ces enfants alors que le mode de rémunération ne permet pas de rémunérer à 100% en cas d'absence pour maladie ou hospitalisation.

ANNEXE 13 : Comparaisons internationales

A. Analyse comparative réalisée par la Cnaf sur quelques pays européens (Allemagne, Danemark, Pays-Bas, Portugal et Royaume-Uni)[478]

- **Un mode d'accueil sur représenté en France par rapport aux autres pays européens**

[1] En 2021, les assistants maternels représentent 55 % de l'offre d'accueil des enfants de moins de trois ans en France, environ 30 % au Danemark et aux Pays-Bas, 15 % en Allemagne et au Royaume-Uni et une part minime au Portugal (3 %). L'accueil par un assistant maternel connaît un déclin marqué dans l'ensemble des pays étudiés, en lien avec une moindre attractivité du métier et un vieillissement de la profession. Si la part des plus de 50 ans dans la profession est de 39 % au Royaume-Uni, elle atteint 69 % au Portugal. Enfin, la profession est très féminisée dans l'ensemble des pays, avec un taux de féminisation qui s'élève à 96 % en Allemagne et atteint 99 % en France.

- **Des exigences de qualification et de formation disparates mais relativement faibles**

[2] Seuls les Pays-Bas imposent un niveau de qualification minimal à l'entrée dans la profession (le niveau CITE 3, qui correspond à un niveau d'enseignement secondaire de second cycle, équivalent au niveau CAP). L'Allemagne et le Portugal, comme la France, n'imposent pas de niveau minimal de qualification mais une durée minimale d'heures de formation. Le Danemark et le Royaume-Uni n'imposent ni niveau de qualification minimal ni durée de formation obligatoire pour exercer la fonction d'assistant maternel.

[3] L'Allemagne, le Portugal, les Pays-Bas et le Danemark proposent des lieux où les assistants maternels peuvent venir s'informer et trouver des conseils. Ces lieux s'apparentent aux relais petite enfance. Ils se situent au niveau des communes en Allemagne et au Danemark, ou au niveau des centres locaux de sécurité sociale au Portugal.

- **Un statut d'emploi très variable**

[4] Dans tous les pays du panel de l'étude, les assistants maternels sont soumis à une procédure d'enregistrement ou d'agrément.

- En Allemagne, les assistants maternels peuvent être employés par des municipalités, des organismes indépendants de protection de la jeunesse ou des établissements d'enseignement, mais la plupart exercent en tant qu'indépendants.
- Au Danemark, les trois quarts des assistants maternels sont employés par les communes, selon un modèle assez proche d'une crèche familiale en France.

[478] Les assistantes maternelles en Europe : quel rôle et quelles évolutions de la profession ? Étude comparative sur un panel de pays (France, Allemagne, Danemark, Pays-Bas, Portugal et Royaume Uni) - Catherine Collombet (Mreic) - Comparaisons internationales des politiques familiales et sociales, Numéro 2 - Aout 2023

- Au Portugal, 37 % des assistants maternels sont salariés de la sécurité sociale et 63 % ont le statut de travailleur indépendant. Ces derniers peuvent exercer dans une crèche familiale (58,5 % des assistants maternels) ou en régime libre à titre individuel (4,5 % des assistants maternels).
- Aux Pays-Bas, les assistants maternels sont affiliés à un système d'agences qui font l'intermédiation entre le parent et l'assistant maternel. Cette intermédiation systématique ne signifie pas automatiquement que les assistants maternels sont salariés des agences : ça n'est le cas que pour 15 % d'entre eux, 85 % restant salariés des parents. Ces agences ont pour rôle d'assurer la mise en relation entre assistants maternels et parents, de collecter la rémunération auprès des parents, de payer les assistants maternels, d'assurer une supervision des pratiques pédagogiques, d'accompagner, de former et de conseiller les assistants maternels qui leur sont affiliés.
- Au Royaume-Uni, les assistants maternels peuvent, depuis 2014, s'enregistrer auprès d'une agence mais cette pratique reste très minoritaire (4 % environ).

- **Des modes d'exercice qui tendent à se diversifier, avec un engouement pour le regroupement de professionnels**

[5] Les assistants maternels exercent encore principalement à leur domicile. Pour autant, à l'exception des Pays-Bas, les assistants maternels peuvent choisir d'exercer en crèche familiale ou de se regrouper dans des locaux externes au domicile, selon des modalités proches des MAM en France. Ce dernier mode s'est récemment développé dans un grand nombre de pays du panel. Il concerne 10 % des assistants maternels au Danemark (sachant que les trois quarts exercent en crèche familiale) et un tiers en Allemagne. Au Royaume-Uni, ce type de regroupement ne concerne que 3 % des places offertes par les assistants maternels.

- **Un exercice soumis au respect de ratios d'encadrement souvent plus stricts qu'en France**

[6] Les Pays-Bas et le Royaume-Uni appliquent des ratios différenciés selon l'âge des enfants accueillis : aux Pays-Bas, les ratios sont de deux enfants maximum de moins de 1 ans et cinq enfants de 0-4 ans. Au Royaume-Uni, les ratios sont d'un enfant maximum de moins de 1 ans et de trois enfants de moins de 3 ans. En Allemagne et au Danemark le ratio applicable est de cinq enfants maximum par assistant maternel, et de quatre enfants au Portugal.

- **Une solvabilisation publique des familles dans l'ensemble des pays**

[7] Dans l'ensemble des pays, la solvabilisation des parents pour le recours à une assistant maternel est conditionnée à l'enregistrement de celui-ci ou à la détention d'un agrément. D'autres critères peuvent être requis :

- Aux Pays-Bas, la solvabilisation du recours à une garde d'enfant est conditionnée au fait que les parents sont salariés ou suivent des études, une formation ou un programme de recherche d'emploi.
- Au Royaume-Uni, les parents qui recourent à un mode d'accueil pour leur jeune enfant peuvent bénéficier d'un certain nombre d'heures d'accueil gratuites, qui varient en fonction des revenus de la famille, de l'âge de l'enfant et de la participation au marché du travail des

parents. Pour les heures de garde non gratuites, plusieurs modes de solvabilisation sont mobilisables par les familles.

- En Allemagne, les parents qui recourent à un assistant maternel sont solvabilisés à la même hauteur que les parents qui recourent à un mode d'accueil collectif. L'aide est versée directement aux assistants maternels (complétée le cas échéant d'un supplément lié à la qualification).
- Au Portugal, il existe depuis 2022 ainsi un droit à une place gratuite pour tous les enfants jusqu'à leur un an. Cette gratuité vaut pour les places dans les structures collectives comme celles auprès des assistants maternels agréés.

B. Extraits du rapport Eurydice[479]

[8] Outre l'accueil d'enfants en crèche, le cadre juridique de l'accueil d'enfants peut également prévoir des services d'accueil d'enfants à domicile réglementés, qui doivent respecter des règles et des normes de qualité établies.

[9] L'accueil d'enfants à domicile (également appelé service de garde d'enfants ou accueil familial) est défini dans le rapport Eurydice comme un service d'accueil d'enfants réglementé par le secteur public, dispensé au domicile d'un prestataire ou dans un autre lieu familial. L'accueil d'enfants à domicile est généralement assuré par un seul assistant maternel pour un petit groupe d'enfants. Parfois, deux ou trois assistants maternels assurent leurs services ensemble. L'accueil d'enfants à domicile exclut la garde dispensée au domicile de l'enfant (notamment par des auxiliaires parentaux et baby-sitters à domicile, garde par des proches).

[10] L'accueil familial peut être choisi par les familles qui souhaitent que leurs enfants évoluent dans un environnement similaire à celui de leur foyer. Les assistants maternels, qui gèrent souvent un nombre d'enfants inférieur à celui des crèches, sont perçus par les parents comme offrant une attention plus personnalisée et une plus grande stabilité, répondant mieux aux besoins de leur enfant. Ces modes d'accueil couvrent généralement des enfants d'âge différent, ce qui permet d'accueillir les frères et sœurs et de simplifier l'organisation des parents.

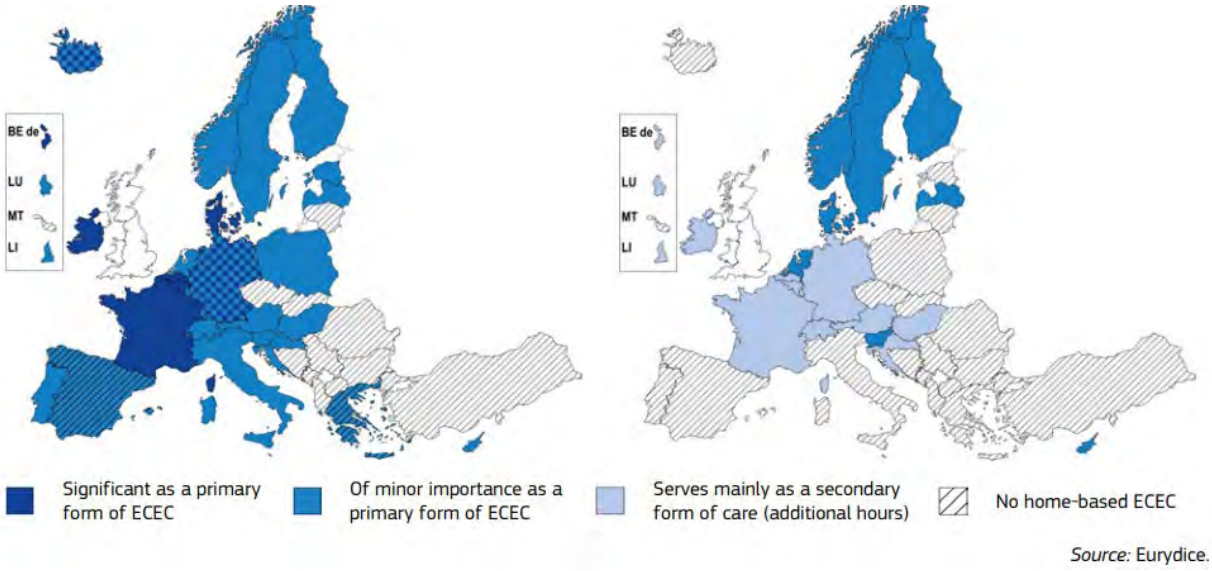
[11] Dans l'ensemble, le rôle de l'accueil de la petite enfance à domicile en Europe est mineur. Dans plusieurs pays, ce service constitue une alternative pour les jeunes enfants, notamment lorsque les structures d'accueil classiques en crèche sont indisponibles ou manquent de flexibilité. Pour les enfants plus âgés, l'accueil de la petite enfance à domicile est principalement utilisé comme solution d'accueil secondaire lorsque les horaires d'ouverture des structures d'accueil sont insuffisants.

[479] European Education and Culture Executive Agency: Eurydice, *Key data on early childhood education and care in Europe 2025 – Eurydice report*, Publications Office of the European Union, 2025.

Services réglementés d'éducation et d'accueil à domicile

Enfants de moins de 3 ans

Enfants de plus de 3 ans



Notes explicatives : L'importance de l'accueil à domicile est déterminée par les statistiques nationales et les évaluations d'experts. L'accueil à domicile est jugé important si au moins 10 % des enfants y participent.

Notes spécifiques à chaque pays :
Tchéquie et Slovaquie : la législation autorise l'accueil à domicile, mais il est très rare.
Allemagne : l'accueil à domicile est présent dans tous les Länder, mais son importance varie. Il est moins répandu dans les Länder de l'Est, comme la Saxe-Anhalt et la Thuringe.
Grèce : l'accueil à domicile est un projet pilote dans 61 municipalités sur 332.
Espagne : l'accueil à domicile réglementé existe dans 3 des 17 communautés autonomes : Madrid, Navarre et Galice.
Monténégro : le cadre juridique de l'accueil à domicile a été établi. Cependant, ce type de service n'est pas encore mis en œuvre dans la pratique.
Macédoine du Nord : la loi sur la protection de l'enfance autorise l'accueil à domicile. Cependant, dans la pratique, ce phénomène est quasiment inexistant.

[12] La carte ci-dessus souligne l'importance de l'accueil à domicile en Europe, pour les enfants de moins de trois ans, d'une part, et de plus de trois ans, d'autre part. Les services d'accueil d'enfants sont considérés comme importants s'ils constituent la principale source d'accueil pendant la majeure partie de la journée pour au moins 10 % des enfants. L'accueil à domicile est disponible pour les plus jeunes enfants dans près des trois quarts des systèmes européens. Pour les enfants de trois ans et plus, les services d'accueil d'enfants à domicile sont autorisés dans environ la moitié des pays européens, généralement comme mode d'accueil secondaire ou complémentaire après les heures de classe. La communauté germanophone de Belgique et la France sont les deux seuls systèmes européens où l'accueil à domicile est la majoritaire pour les enfants de moins de trois ans.

[13] En outre, dans six systèmes éducatifs (Belgique - communautés française et flamande, Danemark, Allemagne, Irlande, Islande), une proportion significative (plus de 10 %) des enfants de moins de trois ans sont pris en charge par des assistants maternels.

[14] Pour les plus jeunes enfants, l'accueil à domicile réglementé n'existe pas dans huit pays européens, principalement regroupés dans les régions du centre et du sud-est (Bulgarie, Lituanie, Malte, Roumanie, Albanie, Bosnie-Herzégovine, Serbie et Turquie). De plus, la Tchéquie, la Slovaquie, le Monténégro et la Macédoine du Nord entrent dans une catégorie similaire, car, bien que l'accueil à domicile soit légalement établi, sa mise en œuvre reste limitée ou exceptionnellement rare.

En France, en 2022, la décomposition du taux de couverture théorique des enfants de moins de trois ans reflète la structure de l'offre : les assistants maternels offrent 32 places pour 100 enfants, les crèches 23 places et la garde à domicile 2 places (l'école préélémentaire offre 3 places pour 100 enfants).

En Belgique, dans la communauté germanophone, 36 % des enfants de moins de trois ans étaient accueillis dans des services d'accueil de la petite enfance à domicile en 2022, contre 7 % dans des crèches. En Wallonie, l'accueil à domicile est assuré soit par des professionnels indépendants, soit par des professionnels conventionnés ou salariés. L'accueil à domicile a généralement lieu chez l'assistant maternel, dans un espace spécialement aménagé à son domicile ou dans un espace mis à disposition par la commune ou une association locale. L'accueil à domicile représente environ 25 % des places d'accueil disponibles pour les enfants de moins de 2 ans et demi, soit un taux de participation de 11 %. Dans la région flamande, 17 % des enfants de moins de 3 ans sont accueillis à domicile, tandis que 36 % fréquentent des centres d'accueil.

Au Danemark, l'accueil à domicile représente un quart des places pour les moins de 3 ans. En 2022, 14 % des enfants de 0 à 2 ans étaient accueillis à domicile, tandis que 40 % fréquentaient des centres.

En Allemagne, l'accueil familial pour les enfants de moins de 3 ans est assimilé par la loi à l'accueil en structure (Code social, Loi sur l'enfance et la jeunesse, Livre VIII, article 24). Le droit à une place en crèche subventionnée par l'État dès l'âge de 1 an peut être utilisé en milieu familial jusqu'à l'âge de 3 ans. À partir de 3 ans, les services d'accueil familial sont principalement utilisés comme option complémentaire si les horaires d'ouverture des structures d'accueil ne conviennent pas aux besoins des parents. En 2023, 135 000 enfants (5,7 % des moins de 3 ans ou 15,8 % des enfants accueillis) étaient inscrits en accueil familial. On observe toutefois de fortes variations selon les Länder. Alors qu'en Rhénanie-du-Nord-Westphalie, 10,5 % des enfants de moins de 3 ans ont recours à un assistant maternel, ce taux n'est que de 1,2 % en Saxe-Anhalt.

En Islande, l'accueil à domicile joue un rôle important pour les enfants d'un an : en 2022, 17,8 % des enfants de cet âge étaient accueillis par des assistants maternels. Cela représente une place d'accueil sur quatre pour cette tranche d'âge. Cette proportion diminue considérablement à partir de 2 ans, où 95 % des enfants sont accueillis en structure d'accueil collective.

À Malte, bien que l'accueil à domicile soit autorisé par les normes nationales de 2006 pour les structures d'accueil de jour, il n'est pas inclus dans les normes d'accueil d'enfants en vigueur depuis 2021.

En Finlande, les taux de participation en accueil familial sont en baisse constante. À son apogée dans les années 1990, plus de 90 000 enfants fréquentaient ce type d'accueil. En 2022, ils n'étaient plus que 10 000.

En Norvège, le pic récent d'enfants inscrits en accueil familial a été atteint en 2005, dépassant les 10 000. Cependant, ce nombre a régulièrement diminué chaque année, tombant à moins de 2 500 enfants en 2023.

[15] Pour les enfants de trois ans et plus, l'accueil à domicile est peu fréquent comme mode d'accueil principal. Un programme préscolaire obligatoire est rarement autorisé par ces prestataires. Dans plusieurs pays européens, les assistants maternels peuvent constituer une forme complémentaire d'accueil, offrant des heures supplémentaires lorsque les services d'accueil collectif ne sont pas disponibles à temps plein. Globalement, l'importance de l'accueil à domicile a diminué au fil du temps dans de nombreux pays européens. Certains pays adoptent des lois visant à introduire ou à améliorer la réglementation de ces services d'accueil.

En Grèce, un programme pilote d'accueil à domicile a récemment été mis en place. Le programme de nounous de quartier a été lancé en 2021 en vertu de la loi 4837/2021, visant à faciliter la garde des enfants de deux mois à 2 ans et 6 mois. Ce programme permet la garde des enfants soit au domicile des parents, soit au domicile d'une assistante maternelle dans 61 des 332 communes.

En Irlande, les assistants maternels étaient jusqu'en septembre 2024 exclus de la réglementation en raison des exemptions prévues par la loi de 1991 sur la garde d'enfants ; les parents qui choisissaient un assistant maternel pour l'accueil et l'éveil de leurs enfants ne bénéficiaient d'aucune subvention. Selon les données du recensement de 2022, 22 644 enfants âgés de 0 à 4 ans (soit 7,7 % des enfants de cette tranche d'âge) étaient pris en charge par un assistant maternel (à son domicile), mais très peu d'assistants maternels (moins de 80) étaient inscrits auprès de Tusla, l'Agence pour l'enfance et la famille. Dans le cadre du Plan d'action national pour l'accueil des enfants (2021-2028), la réglementation relative à l'accueil à domicile est entrée en vigueur en septembre 2024. Les prestataires d'accueil à domicile bénéficient d'une période de transition de trois ans (jusqu'en septembre 2027) avant que l'inscription ne devienne obligatoire.

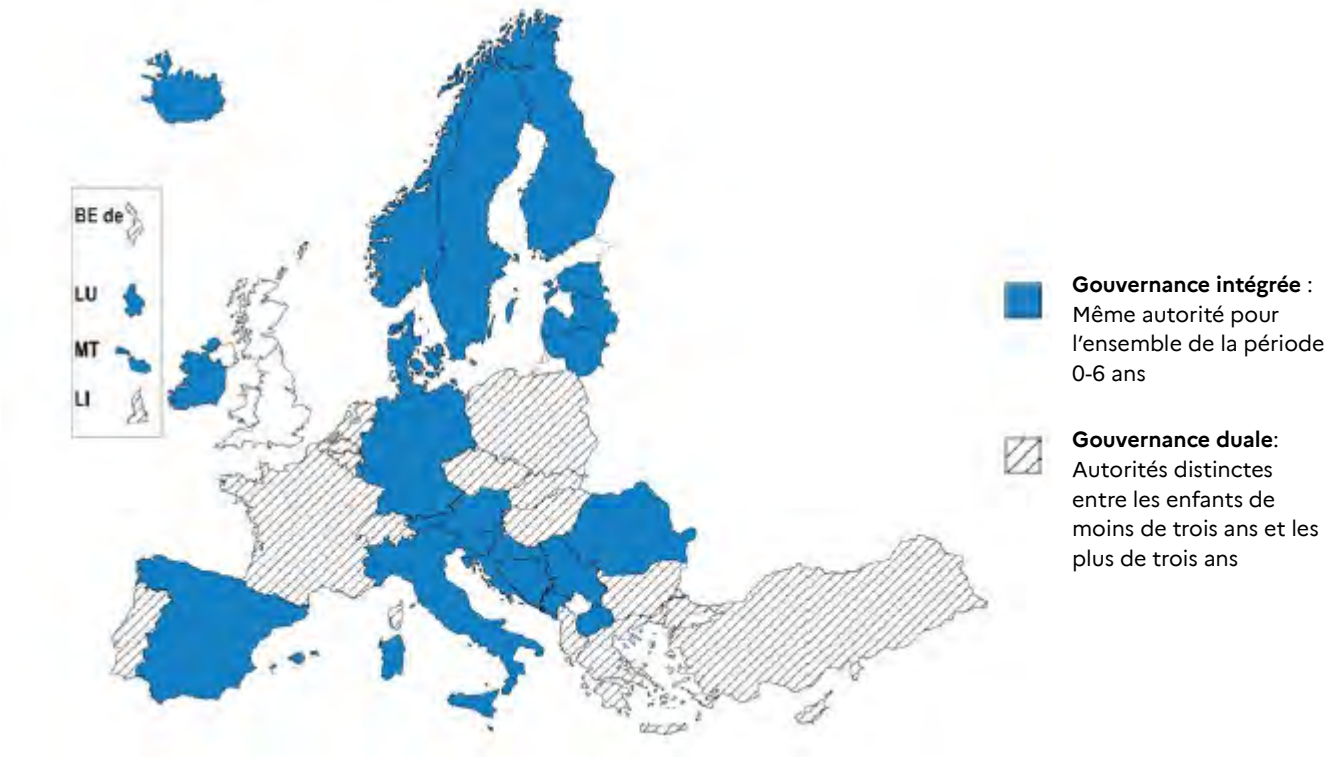
En Espagne, l'accueil à domicile a été officialisée en 2022 dans la communauté autonome de Galice, qui couvre les agglomérations rurales de moins de 5 000 habitants, bien que sa mise en œuvre ait débuté en 2016. L'accueil à domicile est disponible dans deux autres communautés autonomes, à savoir Madrid et Navarre.

Dans la plupart des pays européens, l'éducation et l'accueil de la petite enfance sont gérés par un seul ministère

[16] L'organisation des services d'accueil et les cadres réglementaires auxquels ils se conforment sont étroitement liés à leurs structures de gouvernance. La cartographie des autorités responsables donne un aperçu de la manière dont les gouvernements abordent les modes d'accueil (figure *infra*). Il existe deux principaux modèles de gouvernance : la gouvernance duale et la gouvernance intégrée. Dans certains pays, la gouvernance de l'accueil des jeunes enfants est partagée entre deux ministères ou autorités supérieures distincts. Une autorité supervise l'accueil des jeunes enfants, généralement ceux de moins de trois ans, tandis qu'une autre gère l'accueil et l'éducation des enfants plus âgés, généralement de trois ans et plus. Dans d'autres pays, la gouvernance est intégrée, une seule autorité étant responsable de l'accueil pour l'ensemble de la tranche d'âge.

[17] La gouvernance du système d'accueil et d'éducation des jeunes enfants a un impact significatif sur la qualité des services fournis. Si un système dual peut présenter des avantages, tels que la mise en place d'environnements adaptés au jeune âge, d'un programme d'apprentissage ciblé et d'une formation spécifique du personnel, un système intégré offre généralement une meilleure coordination, des interactions entre enfants d'âge différent, une stabilité et un sentiment d'appartenance sans transition structurelle avant l'entrée des enfants à l'école primaire. Les systèmes intégrés considèrent les enfants comme des apprenants dès la naissance, mettant l'accent sur l'éducation des plus jeunes plutôt que sur la garde. Confier la responsabilité de l'ensemble de la phase d'accueil à un seul ministère ou à une seule autorité supérieure peut également contribuer à promouvoir des politiques cohérentes et à garantir des services de meilleure qualité (Kaga et al., 2010).

Gouvernance des système d'accueil et d'éducation des jeunes enfants, 2024/2025



Notes spécifiques à chaque pays
Allemagne, Espagne et Suisse : Cette figure illustre la situation la plus courante dans les régions.
Estonie : Cette figure illustre la situation des écoles maternelles, où la plupart des enfants passent toute la phase d'EAJE. Actuellement, le ministère des Affaires sociales est responsable des services d'accueil de la petite enfance, mais cette responsabilité sera transférée au ministère de l'Éducation et de la Recherche en 2025.

[18] La gouvernance intégrée et la gouvernance duale sont toutes deux courantes en Europe.

- La gouvernance intégrée est majoritaire, avec un seul ministère responsable de l'accueil dans tous les pays à structures unitaires et dans la plupart des pays à structures mixtes ; l'Italie, le Luxembourg, Malte et la Roumanie, qui ont recours à des systèmes disjoints, ont ainsi récemment transféré la responsabilité des modes d'accueils aux ministères chargés de l'éducation.
- Dans 17 systèmes éducatifs, la gouvernance de l'accueil collectif relève de deux autorités, en fonction des tranches d'âge. En général, l'autorité éducative gère l'éducation préscolaire des enfants de 3 ans et plus, tandis qu'une autorité distincte, souvent chargée des affaires sociales, du travail ou de la santé, supervise l'accueil et l'éducation des plus jeunes.

[19] L'accueil et l'éducation à domicile relèvent généralement de la même autorité que celle en charge des structures collectives. En particulier, dans les pays où la gouvernance est duale, l'accueil des enfants de moins de trois ans relève généralement des mêmes autorités que l'accueil collectif.

ANNEXE 14 : Le portail de la Cnaf *Monenfant.fr*

[1] Créé en 2009 et rénové en 2018, le site *monenfant.fr* a pour objectif de faciliter la mise en relation des parents avec l'offre d'accueil : les assistants maternels ont, depuis le 1er septembre 2021, l'obligation de se référencer sur le site, d'y renseigner leurs disponibilités d'accueil et de les mettre à jour au moins deux fois par an[480]. Le site porte l'ambition de valoriser l'offre d'accueil des assistants maternels et de donner plus de visibilité aux professionnels de la petite enfance en étant « une source d'information et de services gratuits, adaptés et fiables ».

[2] Afin d'apparaître sur le portail, les assistants maternels doivent renseigner leur identité et transmettre la copie de leur agrément numérisé via la plateforme. Une fois l'agrément vérifié par une cellule nationale de modérateurs en CAF, le profil de l'assistant maternel apparaît sur le site monenfant.fr. Le site comporte également un espace documentaire où les assistants maternels peuvent trouver des informations et des outils pour leur pratique quotidienne.

[3] Malgré un effort de simplification et un accompagnement de la Cnaf (campagne de communication nationale et locale, soutien numérique, etc.), la procédure demeure, de l'avis des animateurs de RPE rencontrés par la mission, trop complexe pour de nombreux assistants maternels. La Cnaf souligne elle-même que *« les études mettent en évidence un manque de lisibilité de l'offre de service de monenfant.fr lié à une profusion de contenus, un manque d'accompagnement au fil de la navigation et une absence de contact clairement identifié* ». Si le site référence désormais la grande majorité des assistants maternels, l'information les concernant est peu actualisée. Rares sont les professionnels tenant à jour leurs disponibilités ou leur cessation d'activité et de nombreuses MAM référencées n'existent plus. En outre, l'interface ne permet pas pour les familles de naviguer facilement sur le portail afin de trouver l'information recherchée. Le site *monenfant.fr* a attiré en moyenne 187 600 visiteurs chaque mois en 2023, totalisant plus de 3,2 millions de visites par an (en hausse de 34 % entre 2022 et 2023). Les parents représentent 64 % des visiteurs, le reste étant constitué des professionnels, principalement des assistants maternels. La recherche géolocalisée de structures demeure le service le plus sollicité sur le site (70 % des visiteurs en 2023) devant la simulation du coût des modes d'accueil de la petite enfance (29 %).

[4] Fort de ce constant, la Cnaf a lancé des travaux visant à *« enrichir les services pour faciliter le parcours des parents dans la recherche de modes d'accueil de la petite enfance […] augmenter la visibilité des contenus liés à la parentalité […] proposer des parcours utilisateurs plus lisibles pour les parents, en fonction de leurs besoins* ». Une refonte visuelle du site et de la recherche géolocalisée apparaît notamment indispensable. La feuille de route de la Cnaf prévoit ainsi plusieurs axes d'amélioration : création d'un éditorial présentant les différents modes d'accueil ; intégration d'un questionnaire d'orientation destiné aux parents au début de leur parcours sur monenfant.fr ; création d'une plateforme dédiée aux RPE (gestion des demandes des parents, prise de rendez-vous

[480] La loi d'accélération et de simplification de l'action publique (ASAP) du 7 décembre 2020 fait de *monenfant.fr* le portail public national de référence pour la mise en relation de l'offre d'accueil et de la demande des familles.

et pilotage de l'activité) ; création d'éditoriaux sur les RPE (communication sur le rôle des RPE et mise en avant de la profession).

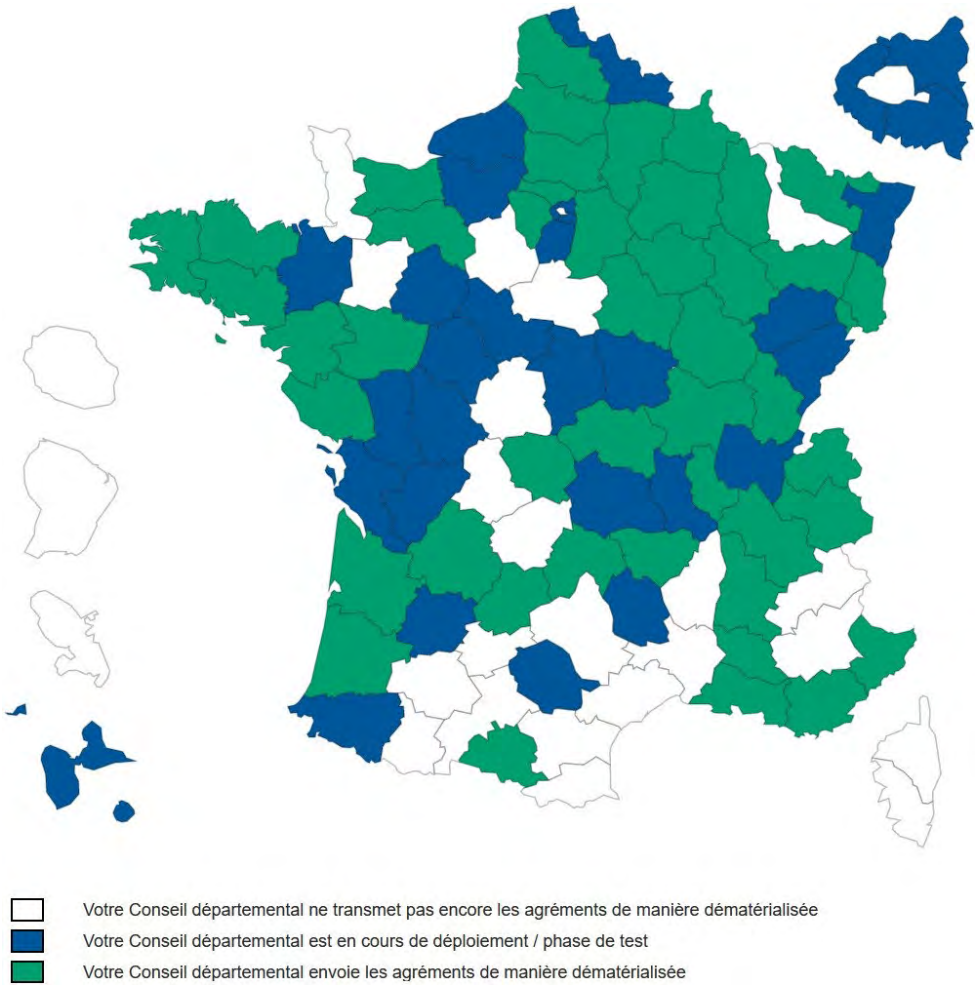
[5] Ces améliorations sont d'autant plus importantes que d'autres sites se développent à l'initiative de collectivités territoriales ou d'acteurs privés, au risque d'un renforcement des disparités sociales d'accès à l'information, certains sites étant payants.

ANNEXE 15 : Remontées départementales sur les agréments

[1] Les conseils départementaux doivent communiquer à l'Urssaf service Pajemploi les créations, suspensions et mouvements d'agrément. Toutefois, une tolérance est appliquée à l'heure actuelle. Au 1er octobre 2024, seuls 46 départements communiquent les agréments de manière dématérialisée et 28 sont en cours de déploiement ou de phase de test.

[2] Lorsque le conseil départemental dont dépend l'assistant maternel ne communique pas encore les agréments de manière dématérialisée à l'Urssaf service Pajemploi, c'est à l'employeur de l'assistant maternel (ou à l'assistant maternel lui-même) d'adresser par mél ou courrier, la copie de l'attestation d'agrément à l'Urssaf service Pajemploi.

Carte - Le transfert des agréments par les Conseils départementaux



Source : site internet Urssaf service Pajemploi

ANNEXE 16 : Extraits de la convention entre la Cnaf et la Fepem

31 janvier 2024

Les parties s'accordent sur la nécessité de permettre aux familles d'accéder à une pluralité de solutions d'accompagnement dans le respect de la liberté de choix des parents.

Plus particulièrement, les parties poursuivent quatre objectifs pour améliorer et promouvoir l'offre d'accueil individuel :

- Favoriser l'information et les relations entre les Caisses d'allocations familiales et les délégations régionales de la Fepem, lesquelles sont membres de droit des Comités départementaux des services aux familles en vertu des dispositions du décret n ⁰ 2021 -1644 du 14 décembre 2021 ;
- Soutenir les animateurs de relais petite enfance dans leur mission d'information et d'accompagnement des familles, concernant les deux modes d'accueil individuel ;
- Diffuser auprès des parents ou futurs parents employeurs une information fiable et actualisée sur le cadre de l'accueil individuel et proposer en cas de besoin des solutions d'accompagnement sur le rôle et la fonction d'employeur ;
- Renforcer la professionnalisation des assistants maternels et des gardes d'enfants à domicile par la promotion de l'offre de formation de la branche des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile (formation continue et certificats de qualification professionnelle) dans un souci d'amélioration de la qualité du service rendu et d'attractivité de ces métiers.

[…] La Cnaf et la Fepem s'associent par ailleurs afin :

- D'accompagner les parents à comprendre et bien appréhender les évolutions du complément de mode de garde dans le cadre des lois de financement de la sécurité sociale, ainsi 'que la mise en place de l'avance immédiate du crédit d'impôt (cet accompagnement pourra s'envisager en partenariat avec l'URSSAF Caisse Nationale) ;
- Communiquer conjointement auprès des parents pour rendre plus attractifs les modes d'accueils individuels et réaliser des supports communs ;
- Contribuer ensemble à la mise en œuvre du Service public de la petite enfance (SPPE) et à la consolidation de l'offre d'accueil individuel et de sa notoriété auprès des parents dans ce cadre.

[…] Il est notamment convenu d'évaluer conjointement la poursuite d'actions dans les domaines suivants :

- outillage et accompagnement des RPE dans le cadre prescrit par les circulaires Cnaf en vigueur et outillage et leurs évolutions à venir (proposition de 2-3 webinaires nationaux annuels pour l'ensemble des RPE sur des sujets d'actualité : fin de contrats d'assistants maternels , congés payés, établissement du contrat de travail, etc.) ;
- animation de réunions en direction des parents employeurs au sein des RPE sur la responsabilité et la relation d'emploi ; accompagnement juridique de la relation d'emploi au bénéfice des parents employeurs ;

- promotion de la garde à domicile partagée sur des territoires ciblés ;
- organisation de rencontres entre employeurs et salariés du secteur, en partenariat avec le service public de l'emploi ;
- organisation de réunions d'information à thème autour des droits sociaux des salariés du secteur, des dispositifs de professionnalisation, à destination des professionnels comme des employeurs et des salariés ; élaboration de guides et de chartes qualité adaptés aux différents modes d'accueil individuel ;
- mise à disposition de fiches spécifiques à destination des parents employeurs d'assistants maternels exerçant en MAM.

ANNEXE 17 : Campagne de communication 2023 sur les métiers de la petite enfance

[1] Du 14 au 30 avril 2023 a été lancée une campagne de promotion des métiers de la petite enfance intitulée « Les métiers de la petite enfance nous font grandir ». L'objectif était de mieux faire connaître le secteur, améliorer l'attractivité de ces métiers, susciter des vocations et mobiliser de nouveaux talents.

[2] Les cibles directes de la campagne étaient les jeunes en études, les adultes en reconversion professionnelles et les demandeurs d'emploi, auprès de qui susciter l'intérêt à devenir professionnel de la petite enfance. Des retombées indirectes étaient visées sur le grand public, les professionnels du secteur, les bénéficiaires du service, en vue que la société porte un regard plus valorisant sur le secteur, notamment les parents et les futurs parents.

Les supports de communication

- Un communiqué de presse, diffusé le jour du lancement de la campagne, le 14 avril 2023.
- Un dossier de presse, précédé d'un point presse avec une sélection de journalistes, en amont du lancement.
- Un motion design, présentant le secteur de la petite enfance et les métiers qui en découlent.
- Six fiches métiers, rédigées avec la collaboration du comité de filière petite enfance : assistant maternel et accompagnant éducatif petite enfance, ainsi que garde à domicile, auxiliaire de puériculture, éducateur de jeunes enfants et infirmier puériculteur.
- Six témoignages vidéo de professionnels de la petite enfance, pour accompagner les fiches métiers Pour les trois protagonistes du film, deux versions existent : l'intégrale de 2 minutes et un extrait teaser de 30 secondes.
- Un film de 30 secondes, décliné en 3x10 secondes, valorise les compétences de trois des professionnels de la petite enfance filmés pour les fiches métiers : assistante maternelle, auxiliaire de puériculture et éducateur de jeunes enfants de formation.
- Trois affiches, disponibles en formats A3 et A4, reprend les trois scénettes du film : l'assistante maternelle, l'auxiliaire de puériculture, l'éducateur de jeunes enfants.

Les canaux de diffusion

- Un volet de diffusion via le ministère :
  - La campagne renvoie sur le **site** solidarites.gouv.fr : www.metiers-petite-enfance.gouv.fr ; elle a été relayée sur les **réseaux sociaux** du ministère.
  - Deux **ambassadeurs** de la campagne, dont Alexia Poirier, infirmière puéricultrice et influenceuse fondatrice du projet Parlons Bambins, a amplifié la visibilité de la campagne en s'adressant à sa communauté présente sur les réseaux sociaux Instagram, TikTok, Facebook et Linkedin.

- Un **kit de communication** destiné aux partenaires, incluant le dossier de presse, le communiqué de presse, le film, les affiches, les témoignages vidéo, le motion design, trois fiches métiers en format PDF, des éléments pour les réseaux sociaux, deux propositions d'articles.
  - Relais par le Comité de filière petite enfance, les caisses d'allocations familiales (CAF), les agences régionales de santé (ARS), les directions régionales de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités (Dreets), Pôle emploi, les conseils régionaux et départementaux, l'Education nationale, l'Onisep, Parcoursup, les élus et les collectivités.

Relais des partenaires institutionnels

Types de relais	Institutionnels	Accueil Individuel	Accueil collectif	Formations	Emplois	Prescripteurs
Exemples	Comité de Filière Petite enfance, CNAF, DSS, DGCS, DREETS, Missions locales, conseils régionaux et départementaux des services aux familles, les Préfectures, le CNFPT	Associations Assistants maternels, les services de PMI délivrant les agréments	Associations crèches collectives, micro-crèches, auxiliaires puériculture, éducateurs jeunes enfants, infirmiers en puériculture, directeurs crèche, parents	Education nationale - Parcoursup, Ecoles, centres de formations, l'Onisep, salons étudiants	Pôle emploi, élus et collectivités, mairies, fédérations professionnelles d'employeurs, salons professionnels	Organisateurs de la semaine de la Petite enfance, journalistes, prescripteurs, influenceurs
Objectifs	Sensibiliser les relais & amplifier la visibilité de la campagne	Valoriser les professionnels, faire connaître la campagne	Valoriser les professionnels, faire connaître la campagne	Valoriser le secteur auprès des étudiants	Valoriser la campagne	Sensibiliser, convaincre et amplifier la visibilité de la campagne
Actions à mener	Kit de mobilisation, reprendre les éléments de campagne sur leurs propres canaux, s'appuyer sur les partenaires pour fournir les informations de la page de redirection de la campagne	Kit de mobilisation, affiches dans les PMI et dans les MAM Contenu décliné ass. Mat.	Kit de mobilisation, Affiches dans les crèches, Mailing parents, contenu décliné Crèche	Affiches dans les écoles, diffusion des fiches métiers et témoignages de professionnels	Kit de mobilisation, relai sur les sites, sensibiliser les employeurs à centraliser leurs offres sur Pôle emploi, affiches dans les salons pour faire connaître le secteur	Kit de mobilisation avec affiches et articles, soutien RP

- Un volet média :
  - La campagne a été relayée sur les **chaines TV**
  - Et les vidéos relayés en **ligne (**Replay et IPTV - My TF1, FTV, 6Play + YouTube, NRJ, Twitch ; Réseaux sociaux - Facebook, Instagram, Tik Tok, Linkedin, Snapchat)

Les retours d'expérience

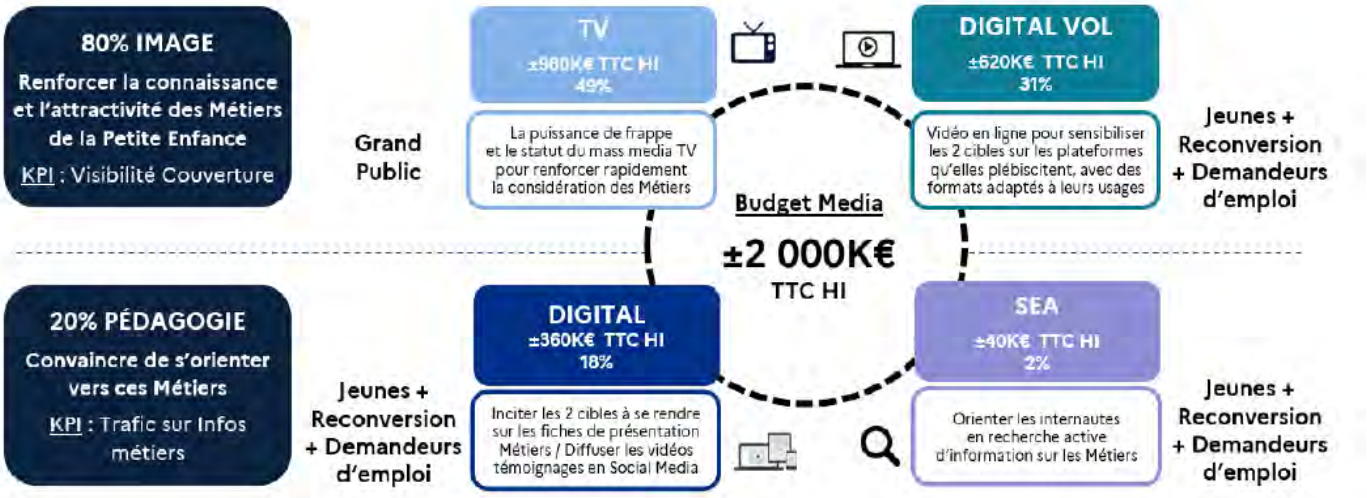
- Le souvenir de la campagne est très bon auprès des demandeurs d'emploi (42%) et des jeunes (38%) ; les trois cibles (grand public, demandeurs d'emploi et jeunes), ont principalement mémorisé une campagne TV, les réseaux sociaux constituent le second point de contact.
- Le mobile, les réseaux sociaux et la vidéo en ligne sont en très forte affinité avec les jeunes ; tandis que la TV et les réseaux Sociaux sont en très forte affinité avec les demandeurs d'emploi 25-49.
- Grâce à sa clarté et l'attractivité des créations, les messages de la campagne sont bien compris : la petite enfance recrute et ces métiers ont besoin d'être valorisés ; la campagne permet de faire évoluer positivement sur de nombreux items l'image que les demandeurs d'emploi ont de ces métiers (+15 points).

- Chez les jeunes, le constat est positif : les bons scores d'incitation déclarées se vérifient au regard de l'analyse entre non-impactés et impactés (+ 8 points) : la campagne a un effet sur l'intérêt porté aux métiers de la petite enfance.
- Les publications vidéo, de courte durée, ont bien fonctionné sur les réseaux sociaux du ministère. La vidéo 30 secondes a particulièrement bien fonctionné sur LinkedIn. Outre le nombre de vues très élevé (plus de 30 000), les vidéos ont été largement partagées et ont donc gagné en visibilité, avec un excellent taux d'engagement global (plus de 6 %).

⇨ Privilégier les vidéos témoignages stories (30 secondes), plutôt que les versions longues (2 minutes). Le nombre élevé de vidéos témoignage a pu faire baisser l'intérêt de ces vidéos.

Coût de la campagne de communication

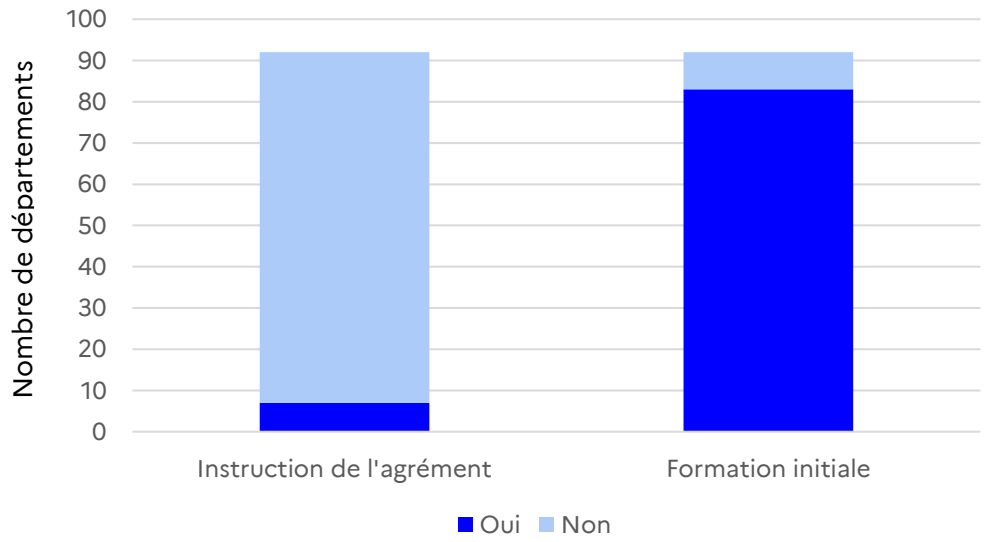
- Budget de **2,5 M€ TTC pour la première vague,** dont 2 M€ pour l'achat média
- Budget de **550 k€ pour la seconde vague** (330 k€ sur les jeunes et 220 k€ sur les 25-49 ans)



ANNEXE 18 : Réponses aux questionnaires de la mission

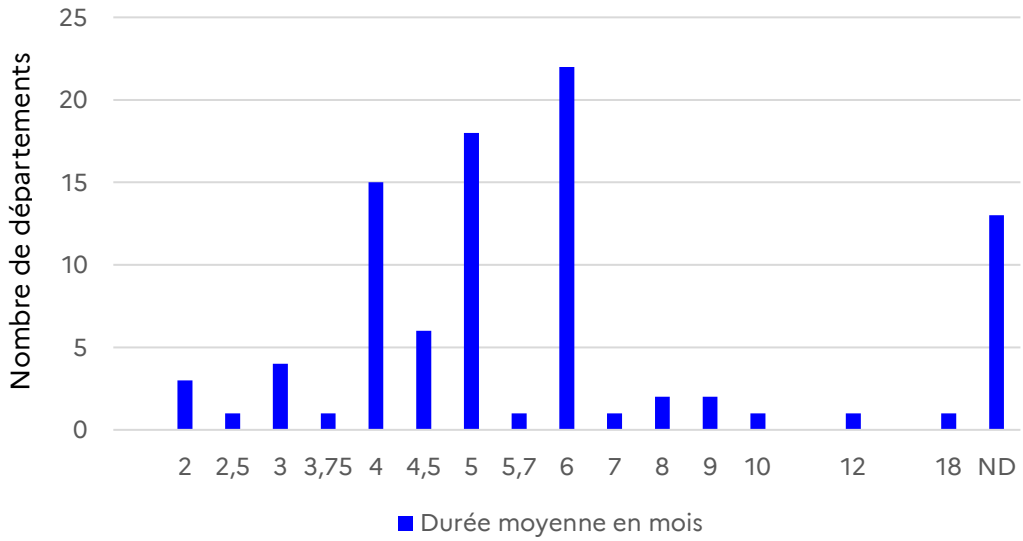
Réponses au questionnaire adressé aux services de PMI

Le conseil départemental délègue-t-il à un organisme extérieur tout ou partie des missions suivantes ?



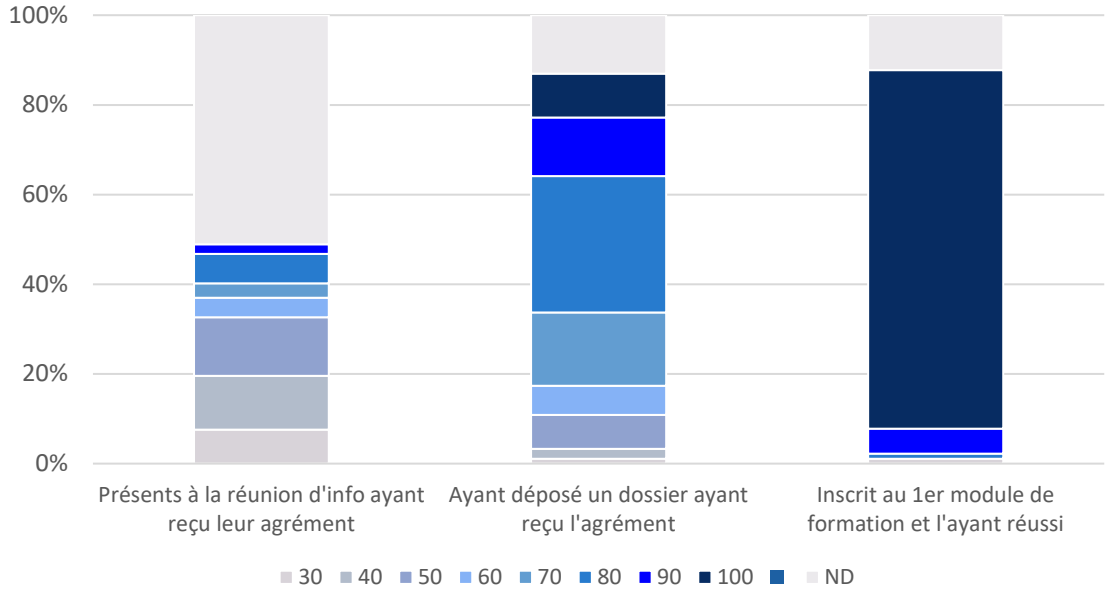
Source : questionnaire administré par la mission aux services départementaux en charge des modes d'accueil
Champ : France entière, 92 départements répondants
Lecture : 85 départements ont répondu de ne pas avoir délégué l'instruction de l'agrément à un organisme extérieur.

Au cours des deux dernières années, quel est le délai moyen entre le dépôt de dossier de demande d'agrément des candidats au métier d'assistant(e) maternel(le) et leur l'entrée en formation initiale ?



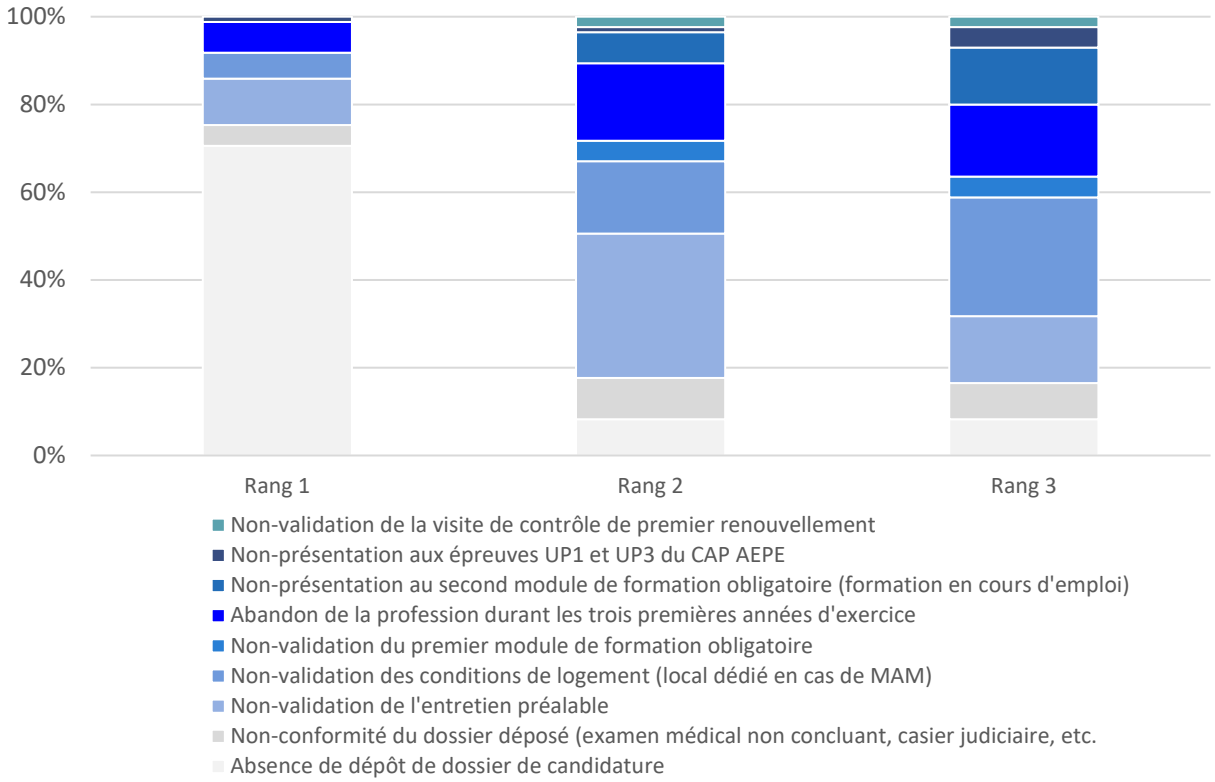
Source : questionnaire administré par la mission aux services départementaux en charge des modes d'accueil
Champ : France entière, 92 départements répondants
Lecture : 22 départements ont répondu avoir une durée moyenne de 6 mois entre le dépôt du dossier de demande et l'entrée en formation.

Au cours des deux dernières années, en moyenne, quelle est la part des candidats… ?



Source : questionnaire administré par la mission aux services départementaux en charge des modes d'accueil
Champ : France entière, 92 départements répondants
Lecture : 78 % des départements répondants ont déclaré un taux de réussite de 100 % à la formation initiale.

Quels sont les principaux motifs de non-aboutissement de la démarche depuis la réunion d'information jusqu'au premier renouvellement ?



Source : questionnaire administré par la mission aux services départementaux en charge des modes d'accueil
Champ : France entière, 92 départements répondants
Lecture : deux tiers des départements répondants ont mentionné l'absence de dépôt de dossier de candidature comme première raison de non-aboutissement de la démarche, 8 % comme seconde raison et 8 % comme troisième raison.

Dispositions relatives au suivi de la qualité et de la sécurité de l'accueil

	Oui	Non
Publication de référentiels venant compléter les dispositions prévues par la loi	70%	30%
Mise à disposition d'un système de remontée des incidents survenus avec les enfants	65%	35%
Remontée d'alertes sur la qualité de l'accueil par les parents	95%	5%
Outil de pilotage permettant de suivre l'atteinte des objectifs en matière de contrôle	40%	60%

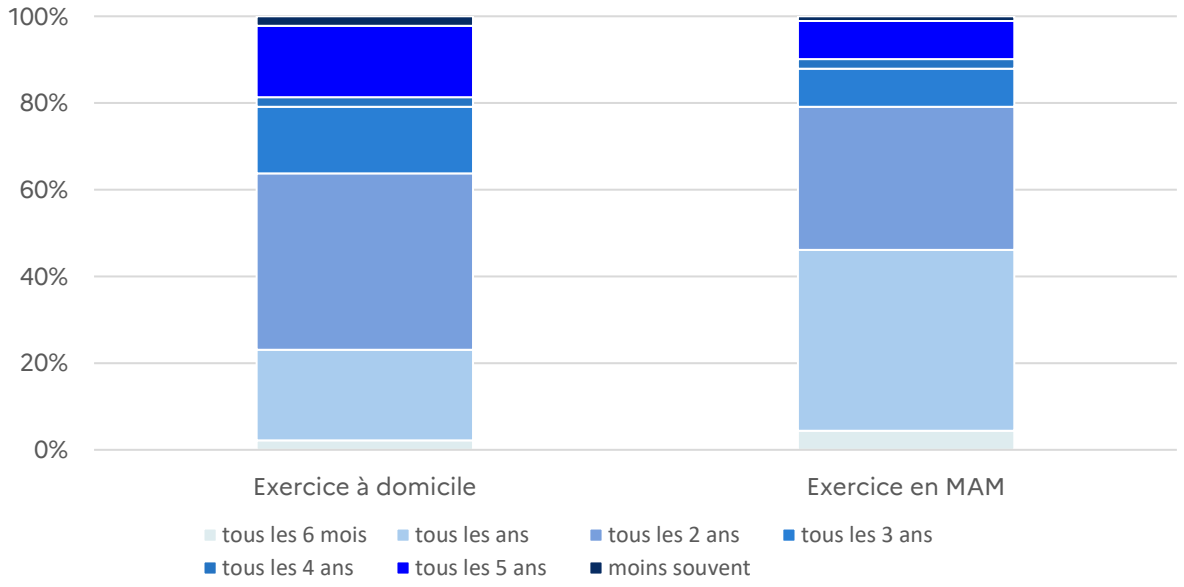
Source : questionnaire administré par la mission aux services départementaux en charge des modes d'accueil
Champ : France entière, 92 départements répondants
Lecture : 70 % des départements répondants ont déclaré avoir publié des référentiels venant compléter les dispositions prévues par la loi.

Présence et nature des risques en matière de sécurité/qualité de l'accueil par les assistants maternels

Présence de risques en matière de sécurité ou de qualité de l'accueil	
Non, pas de risque identifié	45 %
Oui, présence de risques	45 %
Sécurité des logements et prévention des accidents	*37%*
Des violences physiques à l'encontre des enfants	*29%*
Des négligences fréquemment repérées et le non-respect des mesures de prévention de la mort inopinée du nourrisson (matelas supplémentaires, couettes)	*37%*
Des violences éducatives (mise au coin, punition, brimades)	*35%*
Des situations influant sur la sécurité psycho-affective des enfants accueillis (violences entre membres de la famille d'accueil, alcoolisme, etc.)	*21%*
Autres	*20%*
Ne sait pas	10 %

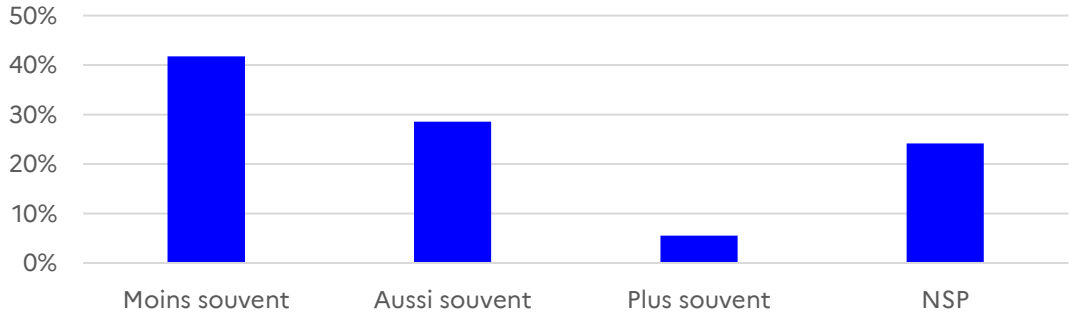
Source : questionnaire administré par la mission aux services départementaux en charge des modes d'accueil
Champ : France entière, 92 départements répondants
Lecture : 45 % des départements répondants ont déclaré estimer que l'accueil des enfants par les assistants maternels de leur territoire présente des risques en matière de sécurité ou de qualité d'accueil.

Fréquence moyenne des contrôles des assistants maternels



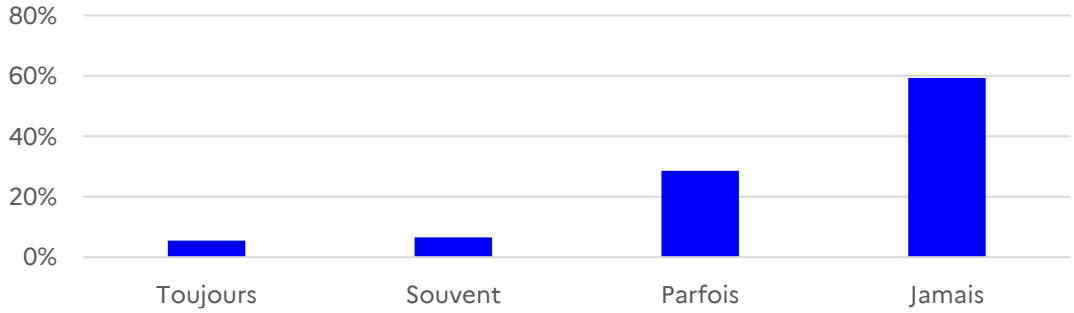
Source : questionnaire administré par la mission aux services départementaux en charge des modes d'accueil
Champ : France entière, 92 départements répondants
Lecture : 40 % des départements répondants ont déclaré contrôler tous les deux ans les assistants maternels exerçant à domicile.

Fréquence moyenne des contrôles d'assistants maternels exerçant en crèche familiale par rapport à ceux exerçant uniquement à domicile



Source : questionnaire administré par la mission aux services départementaux en charge des modes d'accueil
Champ : France entière, 92 départements répondants
Lecture : 42 % des départements répondants ont déclaré contrôler moins souvent les assistants maternels exerçant en crèche familiale que les assistants maternels exerçant uniquement à domicile (salariés de particuliers).

Envoi du compte-rendu de la visite d'agrément/renouvellement/contrôle aux assistants maternels



Source : questionnaire administré par la mission aux services départementaux en charge des modes d'accueil
Champ : France entière, 92 départements répondants
Lecture : 5 % des départements répondants ont déclaré toujours envoyer le compte-rendu de la visite de la PMI aux assistants maternels.

Types d'accompagnement mis en place pour les assistants maternels (plusieurs réponses possibles)

	En %
Visites régulières sur le lieu d'exercice	80
Permanence téléphonique	68
Rencontres individuelles avec un professionnel en dehors du lieu d'exercice	44
Rencontres collectives en dehors du lieu d'exercice	54
Autre	43

Source : questionnaire administré par la mission aux services départementaux en charge des modes d'accueil
Champ : France entière, 92 départements répondants
Lecture : 80 % des départements répondants ont déclaré réaliser des visites régulières pour accompagner les assistants maternels.

Avis sur le fait de distinguer les personnes en charge des procédures d'agrément et de contrôle des assistants maternels, d'une part, et celles en charges du suivi et de l'accompagnement, d'autre part

	Répartition
Ne pas séparer les deux fonctions	44 %
Oui, en spécialisant les équipes au sein de la PMI	27 %
Oui, en centrant la PMI sur l'agrément et en attribuant l'accompagnement à une autre instance	10 %
Ne sait pas	3 %
Autre	15 %

Source : questionnaire administré par la mission aux services départementaux en charge des modes d'accueil
Champ : France entière, 92 départements répondants
Lecture : 44 % des départements répondants ont déclaré ne pas juger utile de séparer les fonctions d'accompagnement et de contrôle. La modalité « autre » recouvre souvent une séparation des fonctions d'instruction de l'agrément de celles de contrôle et accompagnement.

Réponses au questionnaire adressé aux animateurs/responsables de relais petite enfance

Diplôme ou formation du responsable et des animateurs du RPE (une réponse par personne du RPE)

	Effectifs	En %
Aucun diplôme/certificat	4	0 %
CAP petite enfance	209	9 %
Auxiliaire de puériculture	124	5 %
Educateur de jeunes enfants	1742	77 %
Infirmière puéricultrice	112	5 %
Assistant de service social, conseiller en économie sociale et familiale	226	10 %
Animateur socio-culturel	108	5 %
Psychomotricien	18	1 %
Psychologue	31	1 %
Autre diplôme/certificat inférieur au bac	31	1 %
Autre diplôme/certificat niveau bac	74	3 %
Autre diplôme/certificat supérieur au bac	448	20 %

Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 2259 relais petite enfance ayant répondu à la question
Lecture : 77 % des responsables et animateurs de RPE ayant répondu au questionnaire ont un diplôme d'éducateur de jeunes enfants

Secteur de la petite enfance dans lequel les responsables ou animateurs du RPE ont une expérience professionnelle confirmée (une réponse par personne du RPE)

	Effectifs	En %
Garde à domicile en tant qu'assistant(e) maternel(le)	137	6 %
Expérience en EAJE	1828	81 %
Expérience en service de PMI	125	6 %
Expérience en école maternelle	234	10 %
Aucune expérience professionnelle dans le secteur de la petite enfance mais expérience confirmée dans le domaine du travail social	378	17 %
Autre	817	36 %

Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 2255 relais petite enfance ayant répondu à la question
Lecture : 77 % des responsables et animateurs de RPE ayant répondu au questionnaire ont un diplôme d'éducateur de jeunes enfants

Répartition de l'activité des relais petite enfance entre leurs différentes missions

	Répartition
Informer les parents sur les différents modes d'accueil	20 %
Accompagner les parents dans le recours à un professionnel de l'accueil individuel	23 %
Offrir un lieu d'information, de rencontres et d'échanges pour les professionnels	22 %
Accompagner la professionnalisation et l'amélioration continue des pratiques	35 %
Total des activités	**100%**

Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 2011 relais petite enfance ayant répondu à la question.
Lecture : les relais petite enfance ayant répondu au questionnaire consacrent en moyenne 20 % de leurs activités à l'information des parents.

Part des relais petite enfance engagées dans les missions dites « renforcées »

.	Effectifs	Répartition
Guichet unique	817	38 %
Analyse de la pratique	199	9 %
Promotion renforcée de l'accueil individuel et du métier d'assistant maternel	1012	48 %
Total des répondants	**2130**	**100 %**

Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 2130 relais petite enfance ayant répondu à la question
Lecture : 38 % des relais petite enfance ayant répondu au questionnaire exercent la mission renforcée de guichet unique

Avis sur le profil du poste d'animateur de RPE proposé dans le référentiel CAF

	Effectifs	Répartition
Adapté	910	43 %
Partiellement adapté	602	28 %
Non adapté	18	1 %
Adapté mais trop large pour une seule personne	596	28 %
Total des répondants	**2126**	**100 %**

Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 2126 relais petite enfance ayant répondu à la question.
Lecture : 43 % des relais petite enfance ayant répondu au questionnaire estiment le profil du poste d'animateur de RPE adéquat.

Offre de services du RPE

	Effectifs	Répartition
Permanences décentralisées ou délocalisations de certaines de ses activités pour être plus près des usagers (RPE itinérant)	1415	66 %
Implantation à proximité immédiate d'autres services aux familles (Laep, maison des parents, crèches, écoles, etc.)	1948	91 %
Organisation d'activités d'éveil favorisant le décloisonnement entre modes d'accueil (structures d'accueil, ludothèques, centres sociaux, etc.)	1771	83 %
Total des répondants	**2134**	**100 %**

Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 2134 relais petite enfance ayant répondu à la question.
Lecture : 66 % des relais petite enfance ayant répondu au questionnaire proposent des permanences dans d'autres lieux que l'accueil principal.

Poids moyen représenté par les missions du RPE dans le temps passé avec les assistants maternels

	Répartition
Informer sur le cadre d'exercice du métier d'assistant maternel	17 %
Assister les assistants maternels dans leurs démarches sur le site monenfant.fr	5 %
Proposer des temps d'échange et organiser des ateliers d'éveil (espace jeux notamment)	49 %
Accompagner le parcours de formation des professionnels	14 %
Lutter contre la sous activité subie et promouvoir le métier d'assistant maternel	9 %
L'analyse de la pratique professionnelle	6 %
Total des répondants	**100 %**

Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 1983 relais petite enfance ayant fourni une réponse exploitable.
Lecture : l'information sur le cadre d'exercice représente en moyenne 17 % de l'activité des relais petite enfance à destination des assistants maternels.

Fréquence maximale de participation aux matinées d'espace jeu pour les enfants

	Effectifs	Répartition
Plusieurs fois par semaine	871	43 %
Une fois par semaine	667	33 %
Une fois tous les 15 jours	335	17 %
Une fois par mois	76	4 %
Cinq à six fois par an	15	1 %
Trois à quatre fois par an	24	1 %
Une à deux fois par an	20	1 %
Mois souvent	7	0 %
Total des répondants	**2015**	**100 %**

Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 2015 relais petite enfance ayant répondu à la question.
Lecture : 43 % des relais petite enfance répondants proposent une participation aux matinées d'espace jeu pour les enfants plusieurs fois par semaine.

Répartition du temps consacré aux différentes missions du RPE à destination des parents

	Répartition
Informer sur l'offre d'accueil existante sur le territoire	34 %
Faciliter la mise en relation avec les assistants maternels	27 %
Accompagner dans l'appropriation de leur rôle de particulier employeur	39 %
Total des répondants	**100 %**

Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 1782 relais petite enfance ayant fourni une réponse exploitable.
Lecture : l'information sur l'offre d'accueil existante représente en moyenne 35 % de l'activité des RPE à destination des parents.

Nature de l'information donnée aux parents

	Effectifs	Répartition
Sur l'ensemble des modes d'accueil de la petite enfance	1844	94 %
Sur l'accueil individuel uniquement	112	6 %
Total des répondants	**1956**	**100 %**

Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 2015 relais petite enfance ayant répondu à la question.
Lecture : 94 % des relais petite enfance ayant répondu au questionnaire informent les parents sur l'ensemble des modes d'accueil.

Mode de contact privilégié utilisé par les parents pour solliciter le RPE, par ordre d'importance

	Téléphone	Mél	Rencontre	Total
Premier mode de contact	67 %	29 %	5 %	**100 %**
Deuxième mode de contact	30 %	50 %	20 %	**100 %**
Troisième mode de contact	3 %	22 %	75 %	**100 %**

Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 1951 relais petite enfance ayant répondu à la question.
Lecture : 67 % des relais petite enfance ayant répondu au questionnaire utilisent le téléphone comme premier mode de contact avec les parents.

Sollicitation sur des enjeux juridiques relatifs au contrat de travail et les démarches déclaratives

	Effectifs	Répartition
Très souvent	817	42 %
Relativement souvent	746	38 %
Parfois	378	19 %
Jamais	13	1 %
Total des répondants	**1954**	**100 %**

Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 1954 relais petite enfance ayant répondu à la question.
Lecture : 42 % des relais petite enfance ayant répondu au questionnaire sont très souvent sollicités sur des enjeux relatifs au contrat de travail.

Formation des animateurs aux enjeux juridiques de la relation contractuelle du particulier employeur

	Effectifs	Répartition
Non	648	33 %
Oui	1310	67 %
dont par la CAF	*681*	*34 %*
dont par Pajemploi	*8*	*1 %*
dont par les syndicats représentatifs des employeurs	*54*	*3%*
dont par les syndicats représentatifs des assistants maternels	*22*	*2 %*
dont par d'autres instances	*540*	*27 %*
dont CNFPT	*199*	*10 %*
dont collectivités locales	*138*	*7%*
Total des répondants	**1958**	**100 %**

Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 1958 relais petite enfance ayant répondu à la question.
Lecture : 67 % des relais petite enfance ayant répondu au questionnaire ont reçu une formation aux enjeux juridiques de la relation contractuelle.

Fréquence des contacts avec le service Pajemploi de l'Urssaf

	Effectifs	Répartition
Toutes les semaines	19	1 %
Tous les mois	684	35 %
Deux fois par an	705	36 %
Une fois par an	135	7 %
Moins souvent	219	11 %
Jamais	198	10 %
Total des répondants	**1960**	**100 %**

Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 1960 relais petite enfance ayant répondu à la question.
Lecture : 35 % des relais petite enfance ayant répondu au questionnaire déclarent avoir des contacts avec Pajemploi tous les mois.

Fréquence des contacts avec la Fepem

	Effectifs	Répartition
Toutes les semaines	16	1 %
Tous les mois	169	9 %
Deux fois par an	355	18 %
Une fois par an	215	11 %
Moins souvent	431	22 %
Jamais	760	39 %
Total des répondants	**1946**	**100 %**

Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 1958 relais petite enfance ayant répondu à la question.
Lecture : 18 % des relais petite enfance ayant répondu au questionnaire déclarent avoir des contacts avec la Fepem deux fois par an.

Nature des contacts avec Pajemploi et la Fepem

	Pajemploi	Fepem
Envoi d'informations en temps réel sur les évolutions réglementaires	30 %	12 %
Réponse par téléphone aux sollicitations des animateurs du RPE	36 %	19 %
Réponse par mail aux sollicitations des animateurs du RPE	18 %	6 %
Rencontres des animateurs du RPE avec des conseillers	1 %	8 %
Participation à des journées thématiques du RPE	1 %	7 %
Autre	3 %	8 %
Total	**90 %**	**60 %**

Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 1958 relais petite enfance ayant répondu à la question. Les non-concernés ne sont pas affichés.
Lecture : 30 % des relais petite enfance répondants déclarent que Pajemploi leur envoie des informations sur les évolutions réglementaires.

Rôle du RPE comme mandataire dans la relation contractuelle entre les parents et l'assistant maternel

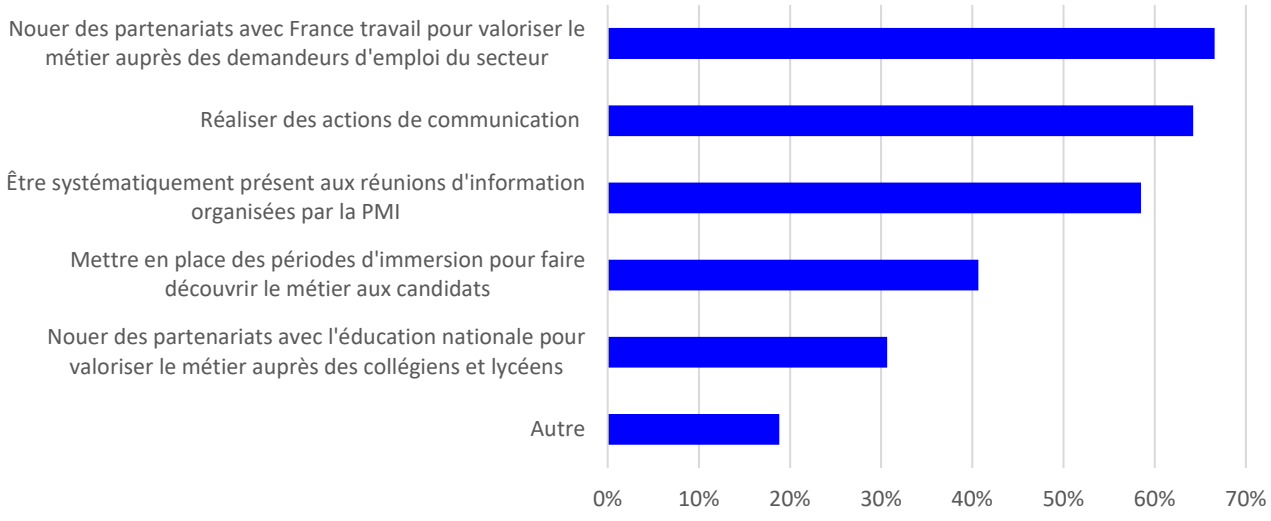
	Effectifs	Répartition
Une bonne chose pour permettre un égal accès à l'information	102	5 %
Un risque de rompre la neutralité de positionnement des animateurs de RPE entre les parents et les assistants maternels	421	21 %
Un risque de contentieux car les animateurs ne sont pas formés au métier de juriste	1182	60 %
Autre	259	13 %
Total des répondants	**1964**	**100 %**

Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 1958 relais petite enfance ayant répondu à la question.
Lecture : 5 % des relais petite enfance ayant répondu au questionnaire considèrent comme une bonne chose le fait de pouvoir exercer le rôle de mandataire dans la relation contractuelle entre les parents et l'assistant maternel.

Principaux facteurs de manque d'attractivité du métier d'assistant maternel (cinq réponses possibles)

Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 2004 relais petite enfance ayant répondu à la question.
Lecture : près de 90 % des relais petite enfance considèrent que le manque d'attractivité du métier d'assistant maternel vient de la complexité de la relation contractuelle entre les parents et l'assistant maternel.

Missions à renforcer en priorité pour développer l'attractivité du métier d'assistant maternel auprès des candidats potentiels (plusieurs réponses possibles)



Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 1945 relais petite enfance ayant répondu à la question.
Lecture : deux tiers des relais petite enfance considèrent que nouer des partenariats avec France Travail est une mission qui doit être renforcée en priorité pour développer l'attractivité du métier d'assistant maternel.

Intérêt de rendre obligatoire la fréquentation des RPE pour améliorer la qualité de l'accueil individuel

	Effectifs	Répartition
Oui, en renforçant les moyens et le maillage territorial des RPE	822	42 %
Non	759	39 %
Autre	361	19 %
Total des répondants	**1942**	**100 %**

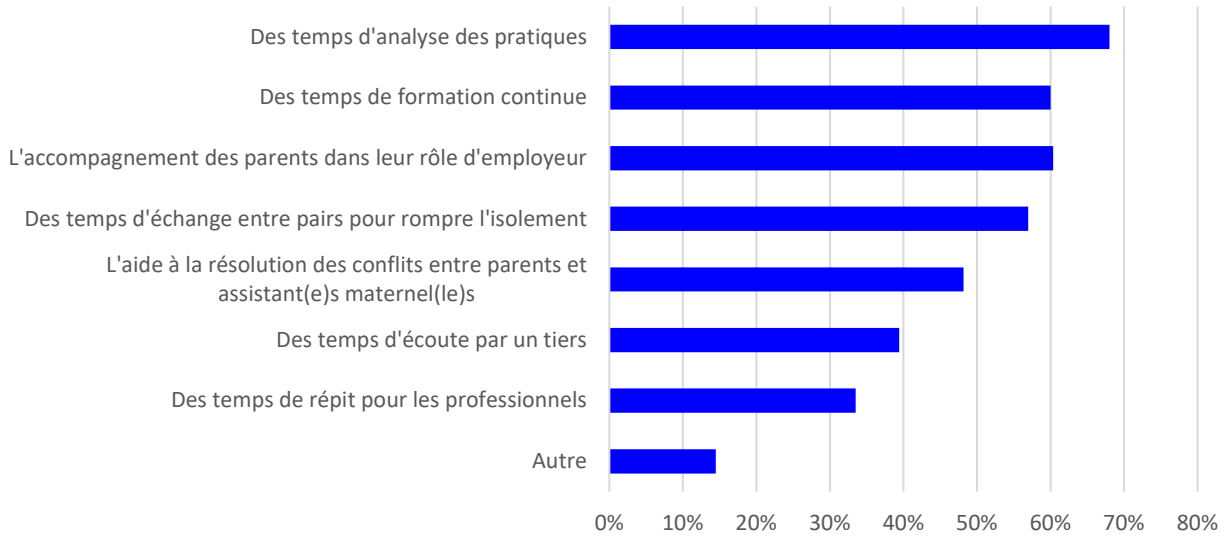
Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 1942 relais petite enfance ayant répondu à la question.
Lecture : 39 % des relais petite enfance répondants ne voient pas d'intérêt à rendre obligatoire la fréquentation du relais.

Aides financières de la commune du RPE pour soutenir l'activité des assistants maternels (complémentaires aux aides de la CAF)

	Effectifs	Répartition
Aucune aide financière	1572	82 %
Oui, une aide financière à l'installation	33	2 %
Oui, une aide au fonctionnement (renouvellement de matériel, etc.)	68	3 %
Autre aide	161	8 %
Ne sait pas	114	6 %
Total des répondants	**1948**	**100 %**

Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 1948 relais petite enfance ayant répondu à la question.
Lecture : 82 % des relais petite enfance répondants sont situés dans des communes qui ne proposent pas d'aide financière pour soutenir l'activité des assistants maternels.

Type d'accompagnement à développer en priorité par le RPE pour améliorer la qualité de l'accueil auprès d'assistants maternels (plusieurs réponses possibles)



Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 1943 relais petite enfance ayant répondu à la question.
Lecture : 68 % des relais petite enfance répondants considèrent prioritaire de développer les temps d'analyse des pratiques professionnelles pour améliorer la qualité de l'accueil chez des assistants maternels.

Thématiques abordées dans l'espace d'expression libre

Complexité administrative et législative	
Difficulté à déterminer le temps pour chaque mission	25 %
Complexité des applications du statut d'assistants maternels et de parent employeur	
Besoin de simplifier les démarches administratives et législatives	
Problèmes liés aux déclarations Pajemploi et à la loi ASAP	
Formation et professionnalisation	
Nécessité de formation continue et initiale pour les assistantes maternelles	20%
Importance de la formation juridique pour les animateurs de RPE	
Propositions pour des formations sur des jours de semaine et non le soir ou le samedi	
Neutralité et rôle des RPE	
Importance de maintenir la neutralité des RPE dans la relation employeur/employé	15 %
Risque de rompre la neutralité en prenant part active dans la relation contractuelle	
Propositions pour des permanences juridiques menées par des juristes	
Reconnaissance et valorisation du métier	
Besoin de reconnaissance et de valorisation du métier d'assistant maternel	15 %
Propositions pour améliorer l'attractivité du métier	
Importance de la reconnaissance salariale et des conditions de travail	
Financement et moyens	
Manque de moyens financiers et humains pour les RPE	10 %
Propositions pour augmenter le nombre d'ETP en lien avec la charge de travail	
Besoin de soutien financier pour les formations et les missions des RPE	
Relations partenariales et communication	
Importance de renforcer les relations partenariales avec la CAF, PMI, etc.	10 %
Besoin de mieux faire connaître les missions des RPE auprès de la population	
Propositions pour améliorer la communication et la collaboration avec les partenaires	
Conditions de travail des assistantes maternelles	
Problèmes liés aux impayés et à la protection des assistantes maternelles	5 %
Besoin de diminuer la différence de coût entre l'accueil collectif et individuel	
Propositions pour améliorer les conditions de travail et de rémunération	
Total	**100 %**

Source : questionnaire administré par la mission aux relais petite enfance (RPE)
Champ : France entière, 765 relais petite enfance ayant renseigné un commentaire dans l'espace d'expression libre.
Note : les verbatims ont été analysés avec le soutien d'une intelligence artificielle supervisée et vérifiés par la mission IGAS, afin de faire ressortir les principales thématiques abordées et la proportion des verbatims associés à chaque thématique.
Lecture : 25 % des commentaires renseignés par les relais petite enfance répondants concernent la complexité administrative et législative.

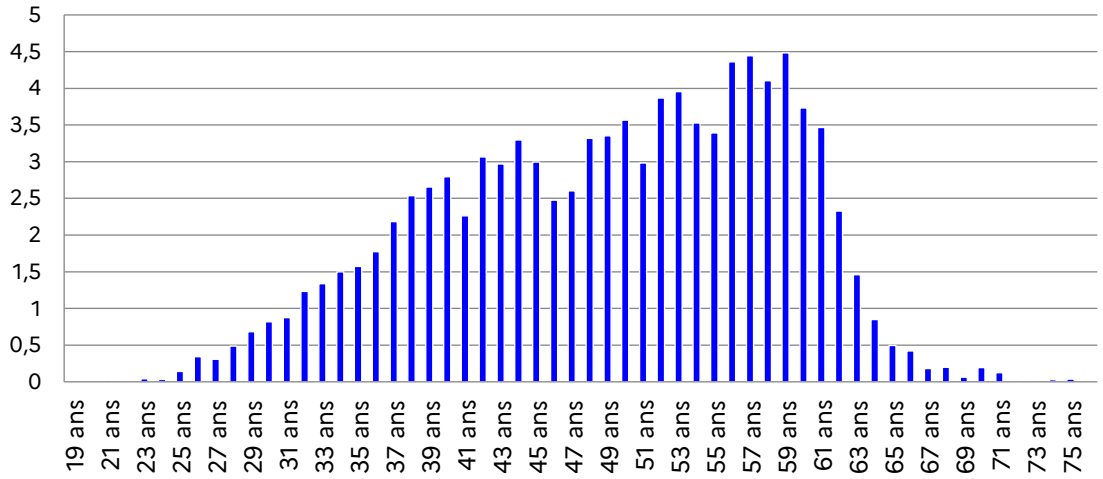
Réponses au questionnaire adressé aux assistants maternels

Situation familiale de l'assistant maternel

	Proportion
En couple	85 %
Avec enfants	96 %
Avec enfants de moins de 11 ans résidant au domicile	29 %
Avec enfants de moins de 3 ans résidant au domicile	6 %

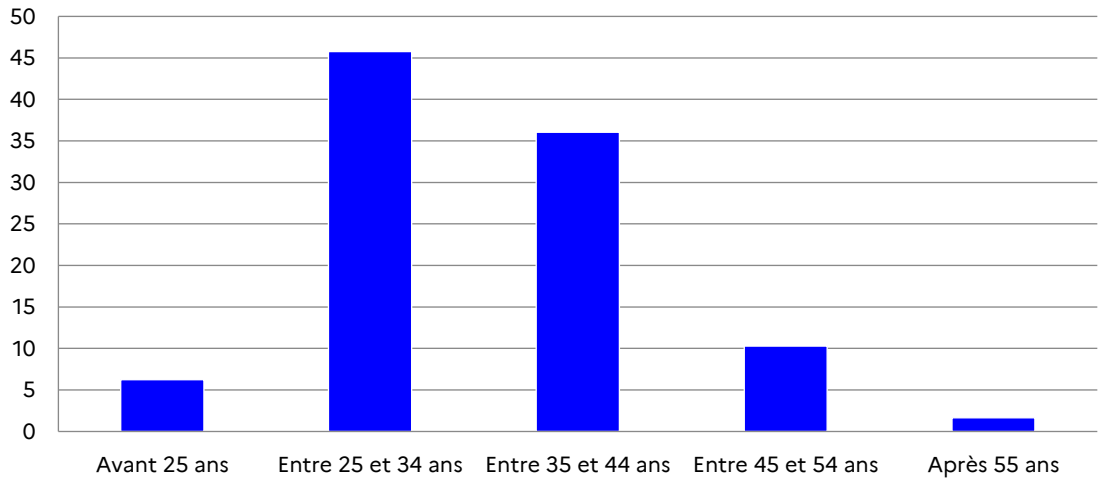
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : 85 % des assistants maternels ont déclaré être en couple.

Répartition selon l'âge (en %)

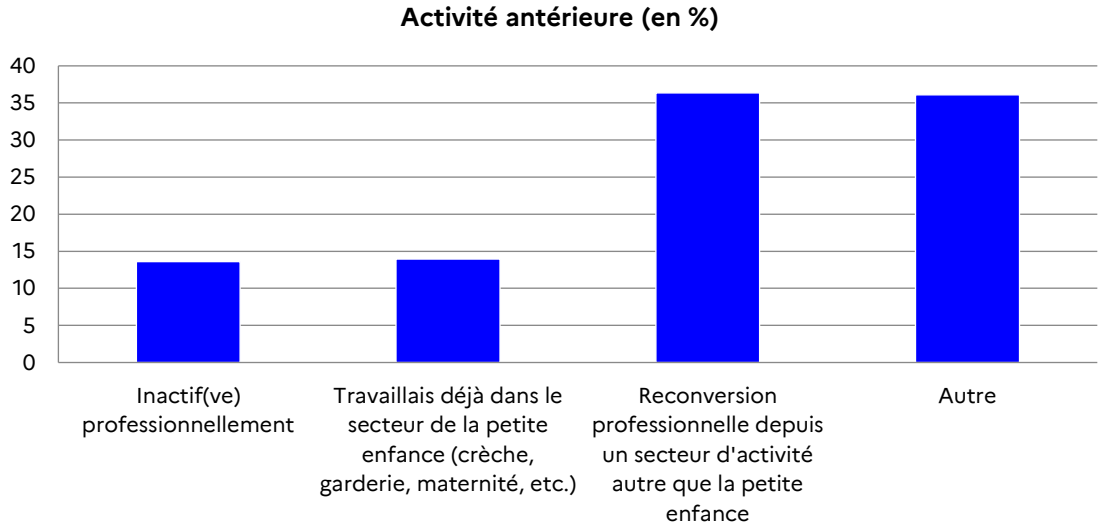


Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : 50 % des assistants maternels ont plus de 49 ans.

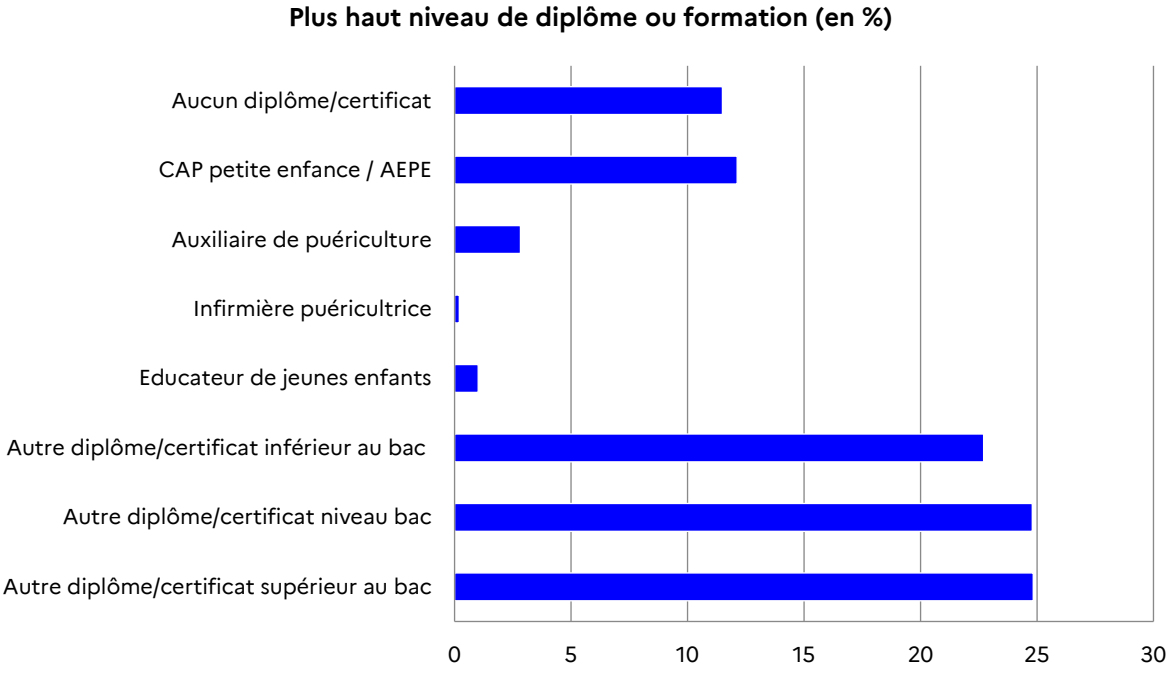
Age d'entrée dans l'activité d'assistant maternel (en %)



Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : 45 % des assistants maternels sont entrés dans la profession entre 25 et 34 ans.



Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : près de 15 % des assistants maternels travaillaient déjà dans le secteur de la petite enfance avant d'exercer ce métier.



Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : 11 % des assistants maternels déclarent n'avoir aucun diplôme.

Motivations pour choisir ce métier (en %)

	Goût, envie d'être avec les jeunes enfants	Possibilité de travailler chez soi	Possibilité de s'occuper en même temps de ses propres enfants	Facilité d'entrée dans le métier (formation courte)	Relation directe avec les parents (choix des familles, négociation du contrat)	Niveau de salaire
Rang 1	58	25	11	2	2	1
Rang 2	15	30	25	14	14	2
Rang 3	18	22	24	17	12	7
Rang 4	6	11	18	31	24	10
Rang 5	1	9	11	21	38	20
Rang 6	2	4	11	14	11	59

Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 202 ; 9060 répondants.
Lecture : 58 % des assistants maternels déclarent comme motivation principale pour exercer ce métier l'envie d'être avec de jeunes enfants. 30 % des assistants maternels déclarent comme seconde motivation la possibilité de travailler chez soi.

Modalité d'exercice (en %)

	Répartition
A votre domicile	92 %
En maison d'assistants maternels (MAM)	6 %
En crèche familiale	0 %
Autre	2 %
Total	**100 %**

Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : 92 % des assistants maternels répondants exercent à leur domicile et 6 % en MAM.

Si exercice en MAM, exercice à domicile auparavant (en %)

	Répartition
Oui	49 %
Non	51 %
dont accord pour travailler à domicile si pas possible en MAM	*14 %*
Total	**100 %**

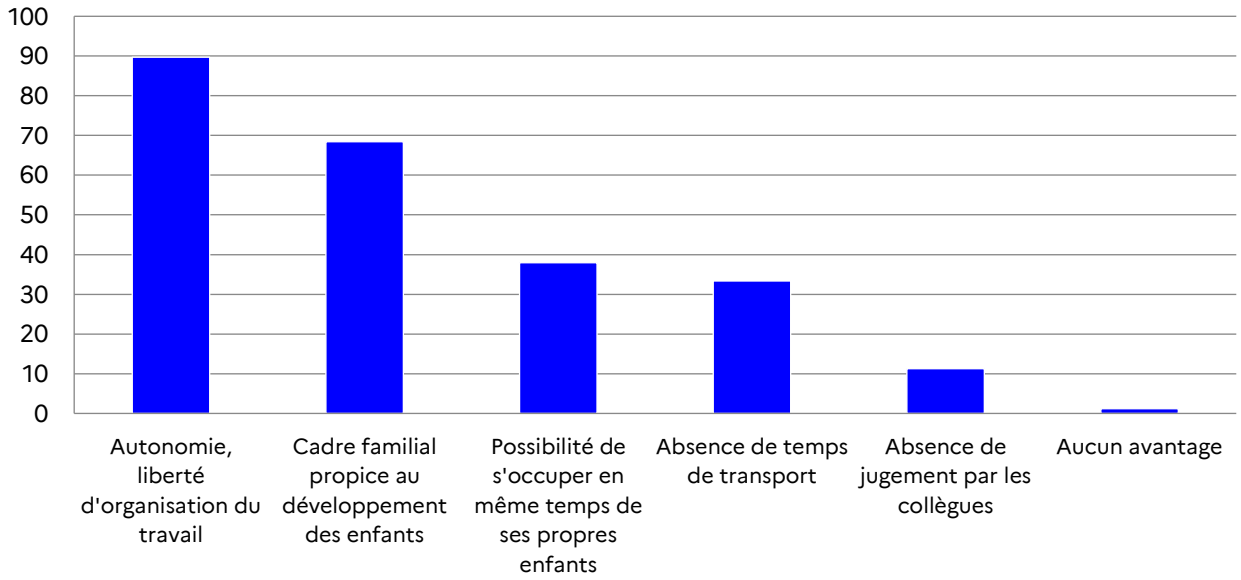
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 573 répondants.
Lecture : parmi les assistants maternels travaillant en MAM, 51 % n'ont jamais exercé à domicile auparavant et 14 % auraient été d'accord pour travailler à domicile s'il n'avait pas été possible de travailler en MAM.

Si exercice à domicile, projet de travailler en maison d'assistants maternels (en %)

	Répartition
Souhait de travailler en MAM	14 %
dont projet trop complexe administrativement	*8 %*
dont difficulté à trouver des collègues avec qui s'associer	*5 %*
dont difficulté à trouver un lieu	*9 %*
dont investissement trop coûteux financièrement au démarrage (travaux notamment)	*9 %*
dont perte de revenus mensuels trop importante en raison des charges	*7 %*

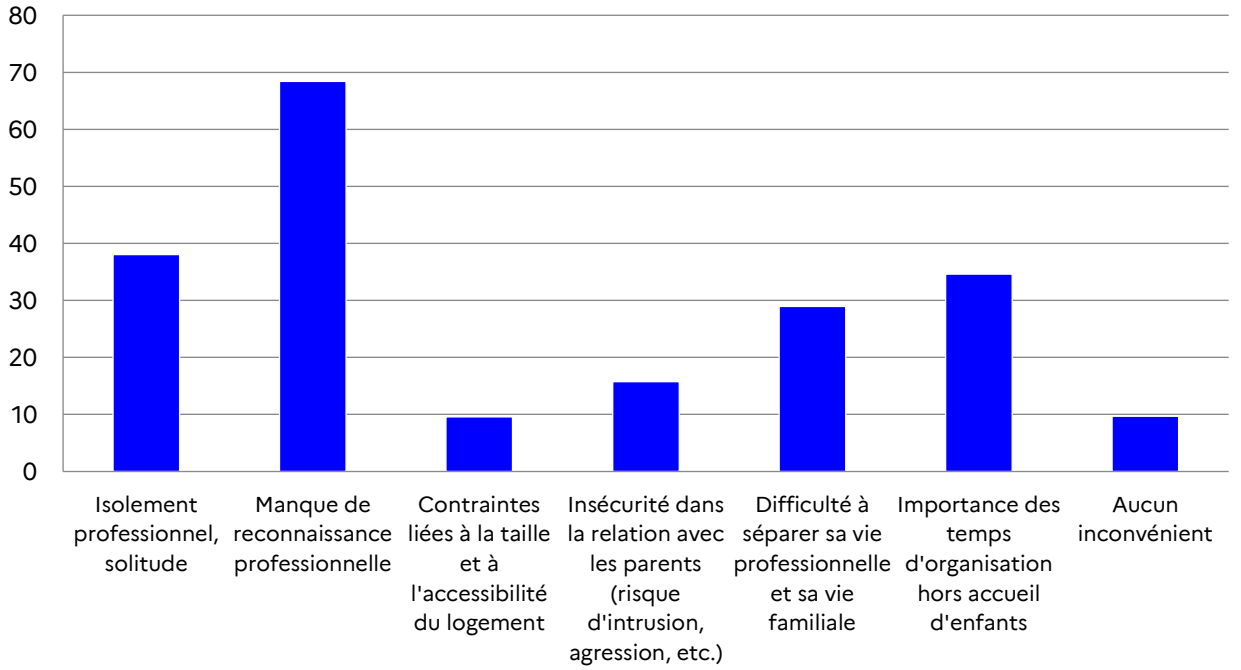
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8488 répondants.
Lecture : parmi les assistants maternels exerçant à domicile, 14 % souhaiteraient travailler en MAM et 8 % évoquent la complexité administrative du projet comme principal obstacle à sa réalisation.

Principaux avantages à exercer le métier d'assistant(e) maternel(le) à domicile
(en %, jusqu'à trois réponses possibles)



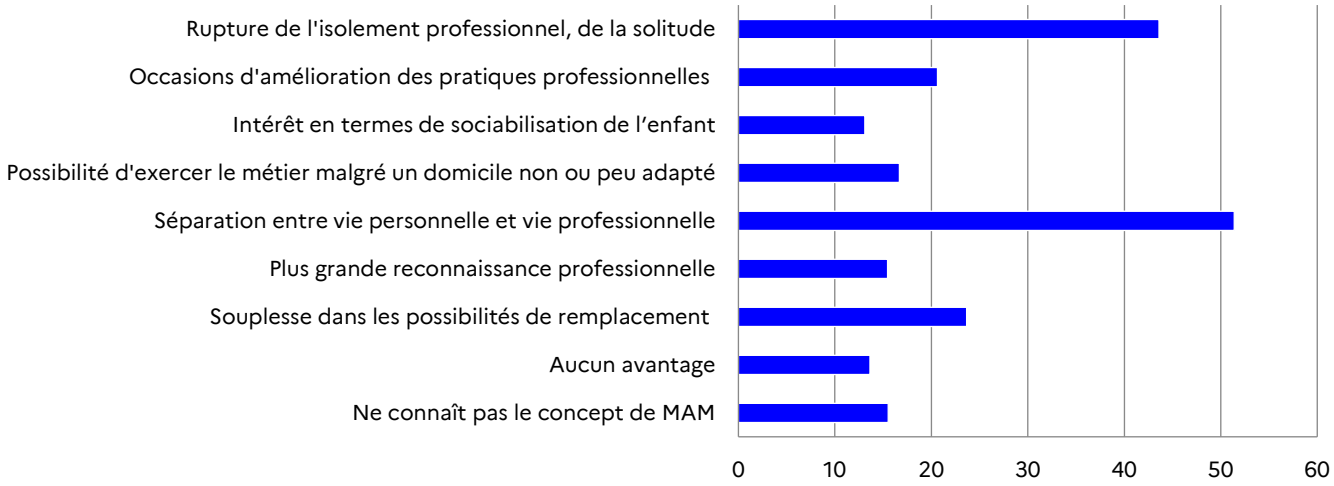
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : 90 % des assistants maternels déclarent l'autonomie comme principal avantage à l'exercice à domicile.

Principaux inconvénients à exercer le métier d'assistant(e) maternel(le) à domicile
(en %, jusqu'à trois réponses possibles)



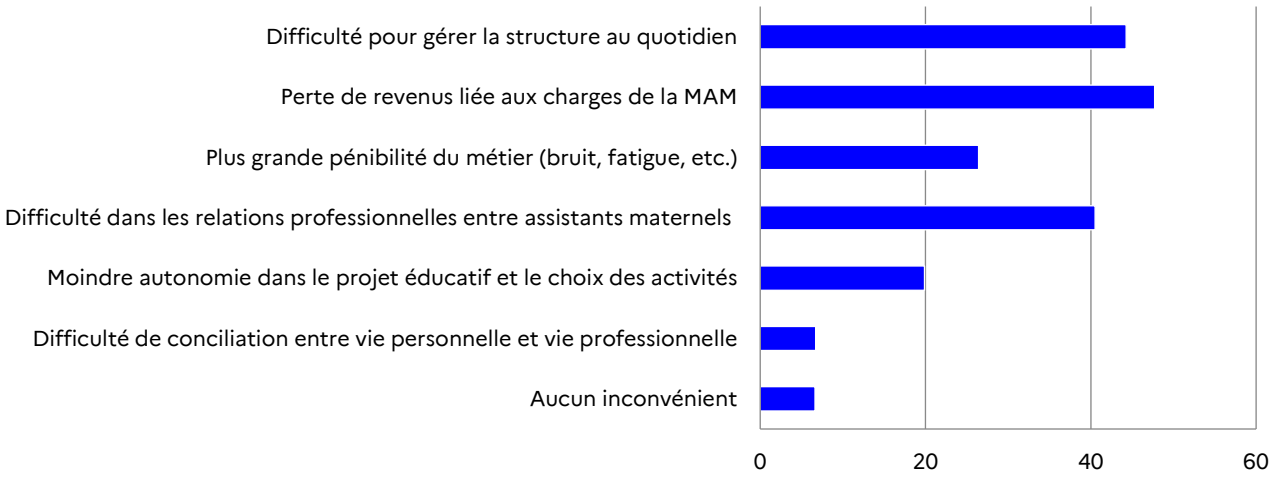
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : plus de 35 % des assistants maternels déclarent l'isolement professionnel comme principal inconvénient à l'exercice à domicile.

Principaux avantages à exercer en maison d'assistants maternels (MAM) par rapport à l'exercice à domicile (en %, plusieurs réponses possibles)



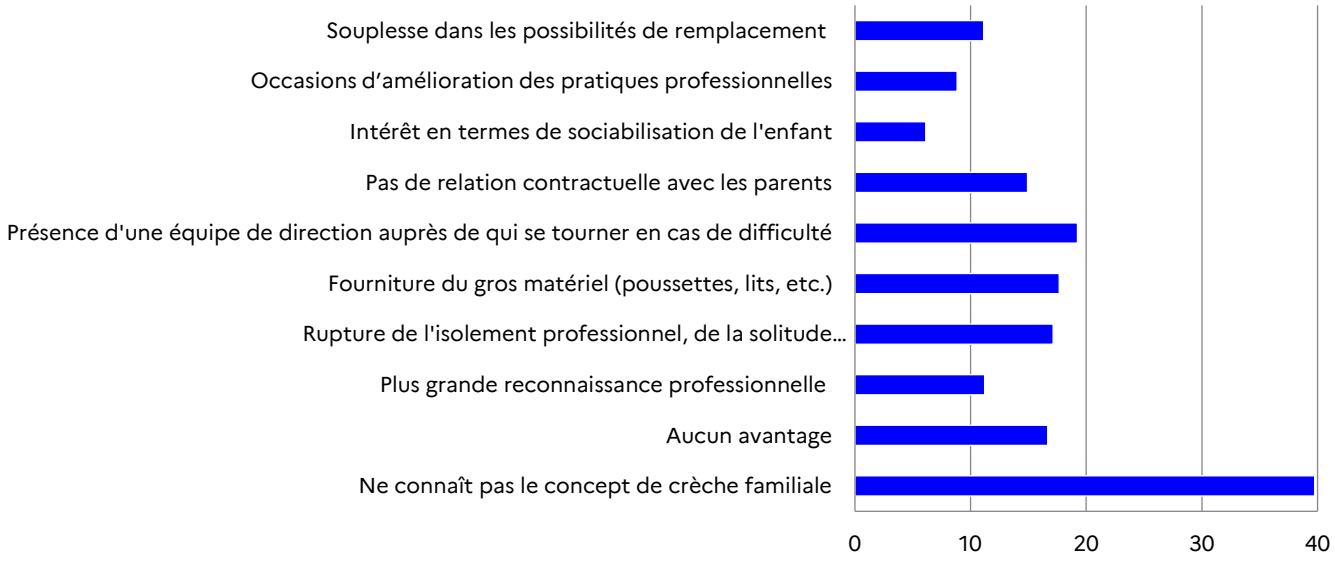
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : environ 50 % des assistants maternels déclarent la séparation entre vie professionnelle et la vie personnelle comme principal avantage à l'exercice en maison d'assistants maternels.

Principaux inconvénients à exercer en maison d'assistants maternels (MAM) par rapport à l'exercice à domicile (en %, plusieurs réponses possibles)



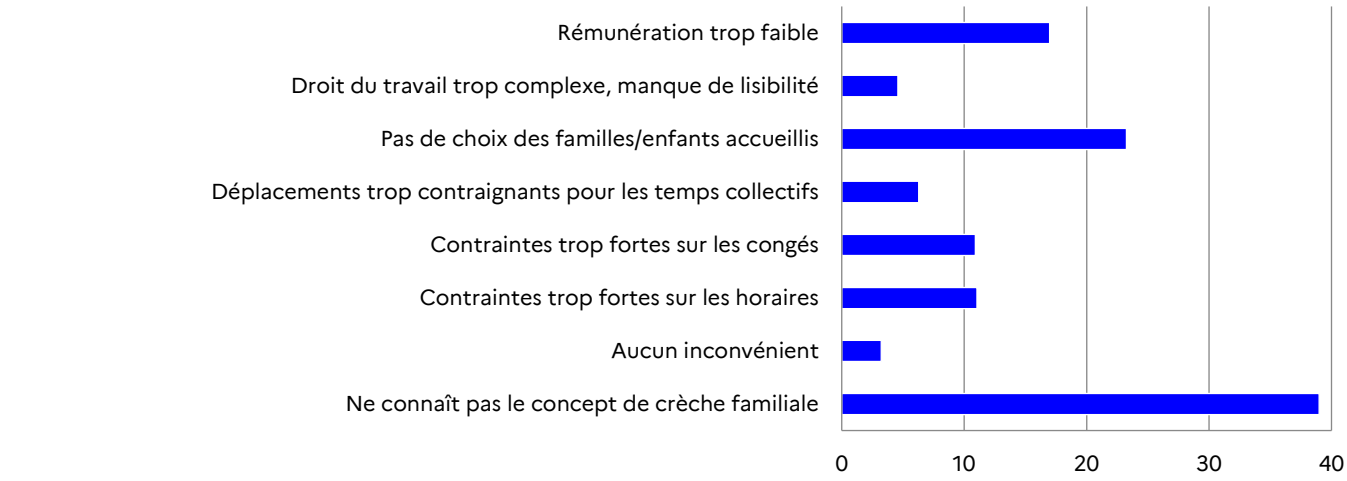
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : 40 % des assistants maternels déclarent les difficultés relationnelles entre collègues comme principal inconvénient à l'exercice en MAM.

Principaux avantages à exercer en crèche familiale par rapport à l'exercice à domicile en libéral
(en %, plusieurs réponses possibles)



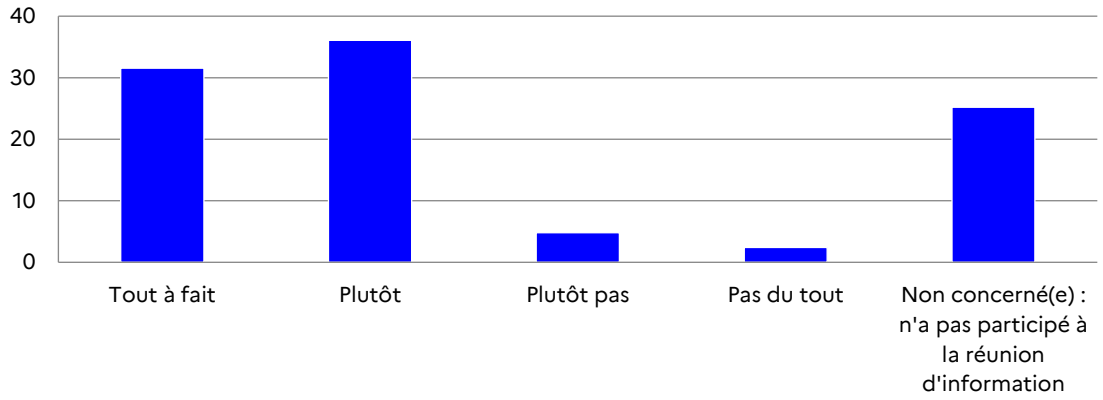
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : près de 20 % des assistants maternels déclarent la présence d'une équipe de direction vers qui se tourner en cas de difficulté comme principal avantage à exercer en crèche familiale. 40 % ne connaissent pas le concept de crèche familiale.

Principaux inconvénients à exercer en crèche familiale par rapport à l'exercice à domicile en libéral (en %, plusieurs réponses possibles)



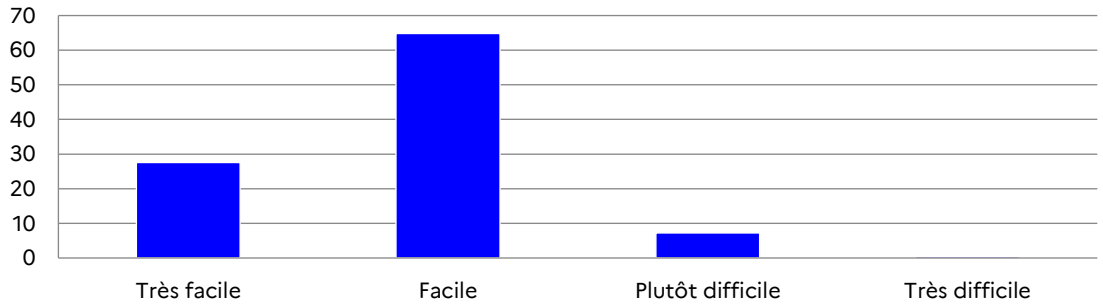
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : près de 25 % des assistants maternels déclarent l'absence de choix des familles comme principal inconvénient à l'exercice en crèche familiale. 40 % ne connaissent pas le concept de crèche familiale.

Réponse aux attentes concernant la réunion d'information organisée par la PMI (en %)



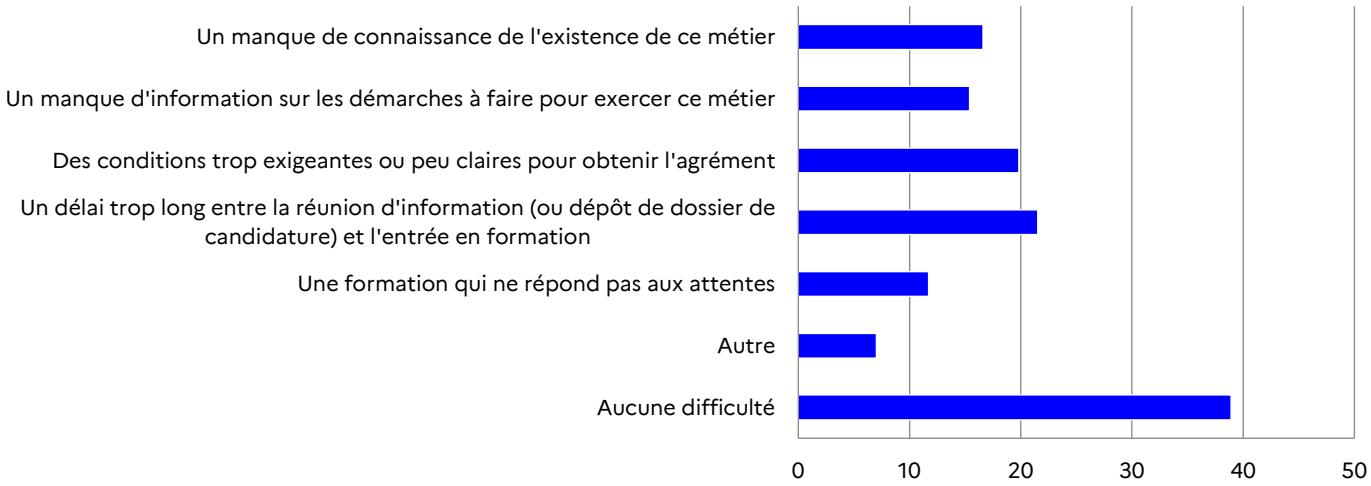
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : environ 30 % des assistants maternels considèrent que la réunion d'information organisée par la PMI répondait tout à fait à leurs attentes.

Niveau de difficulté d'obtention du premier agrément (en %)

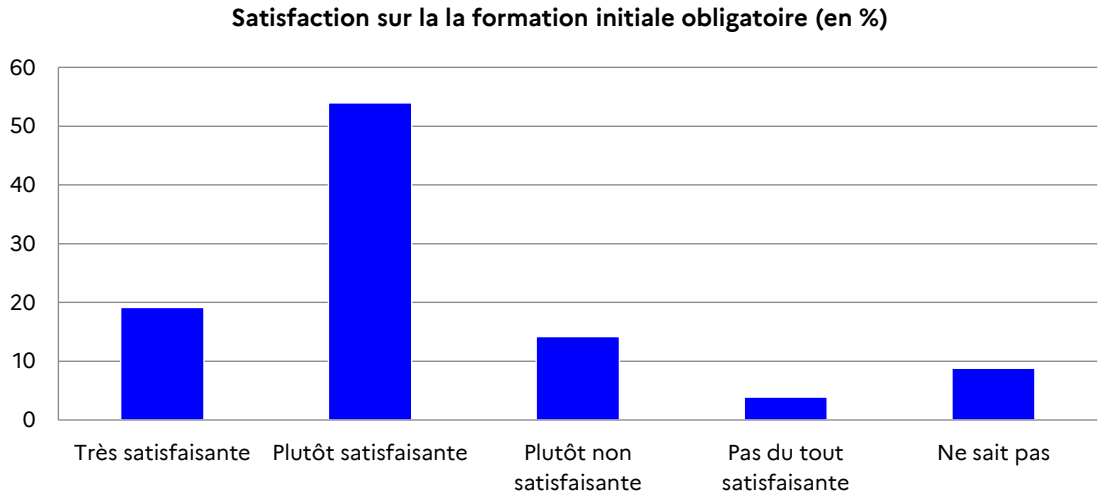


Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : près de 65 % des assistants maternels considèrent comme facile l'obtention du premier agrément d'assistant maternel.

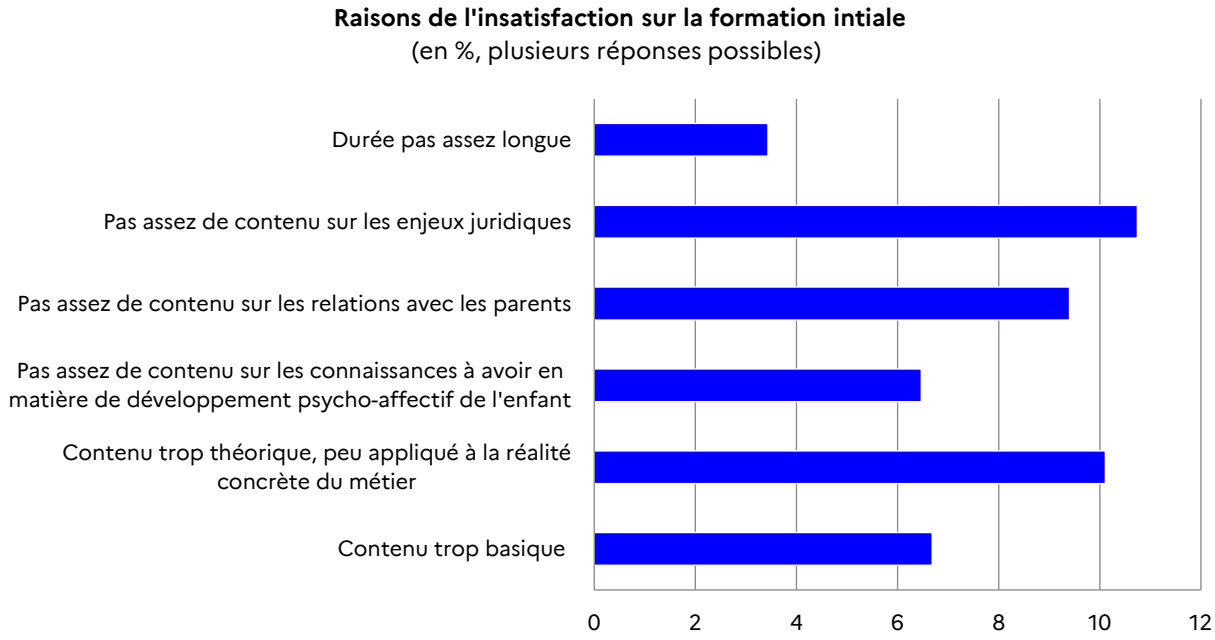
Principales difficultés à l'entrée dans le métier
(en %, plusieurs réponses possibles)



Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : près de 40 % des assistants maternels estiment qu'il n'y a aucune difficulté pour entrer dans le métier.

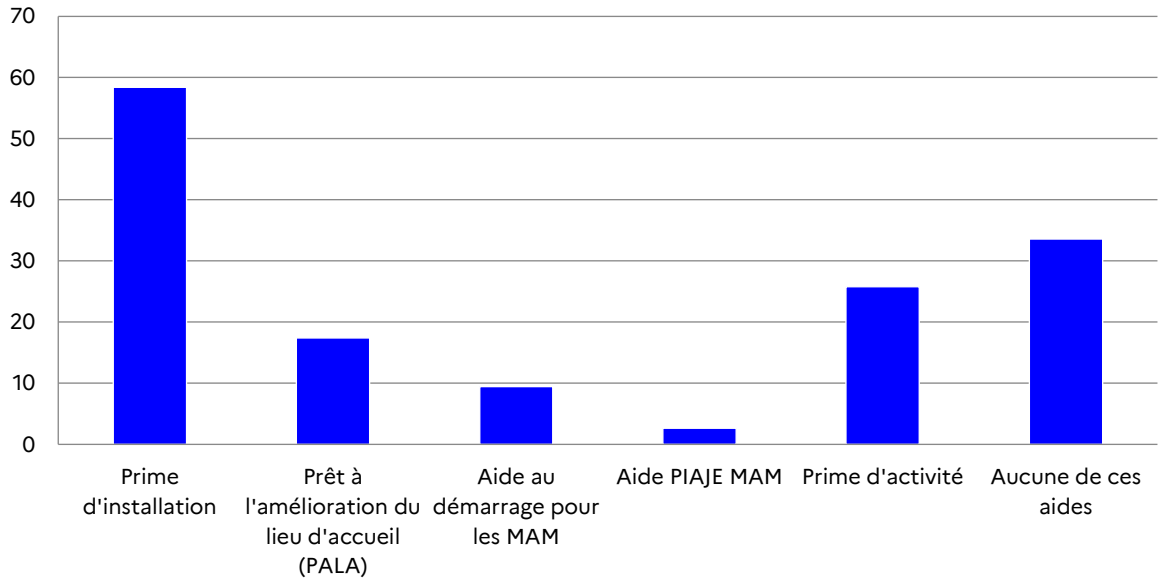


Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : un peu moins de 20 % des assistants maternels sont très satisfaits de la formation initiale obligatoire.



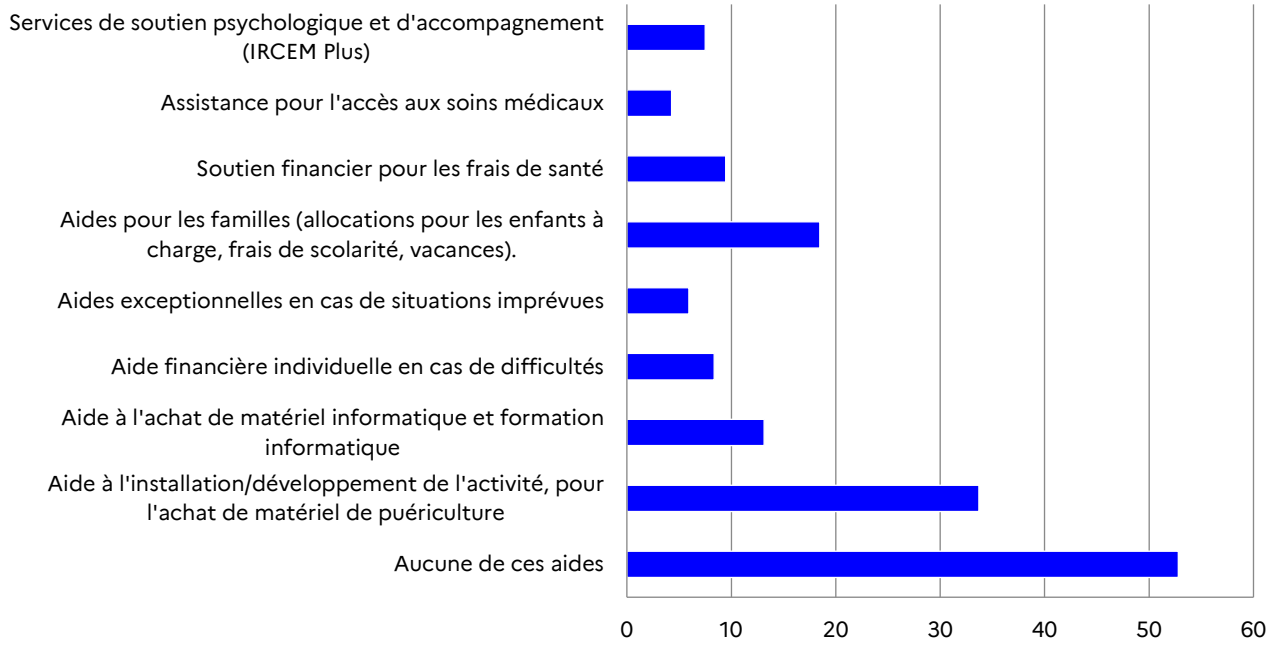
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 1705 répondants ayant déclaré être insatisfaits.
Lecture : 10 % des assistants maternels jugent le contenu de la formation initiale trop théorique et peu appliqué à la réalité concrète du métier.

Connaissance des aides versées par la CAF (ou la MSA)
(en %, plusieurs réponses possibles)

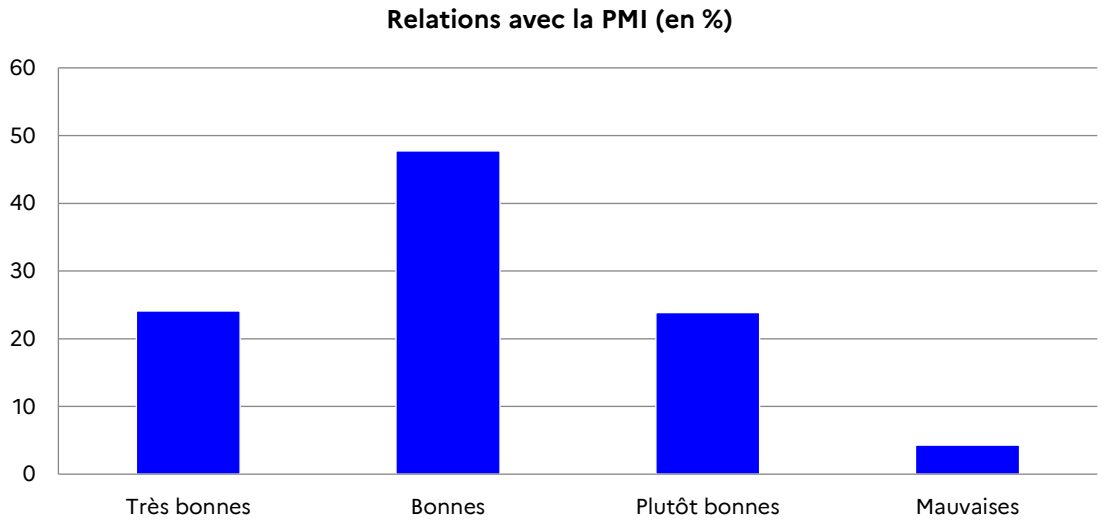


Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : près de 60 % des assistants maternels connaissent la prime d'installation.

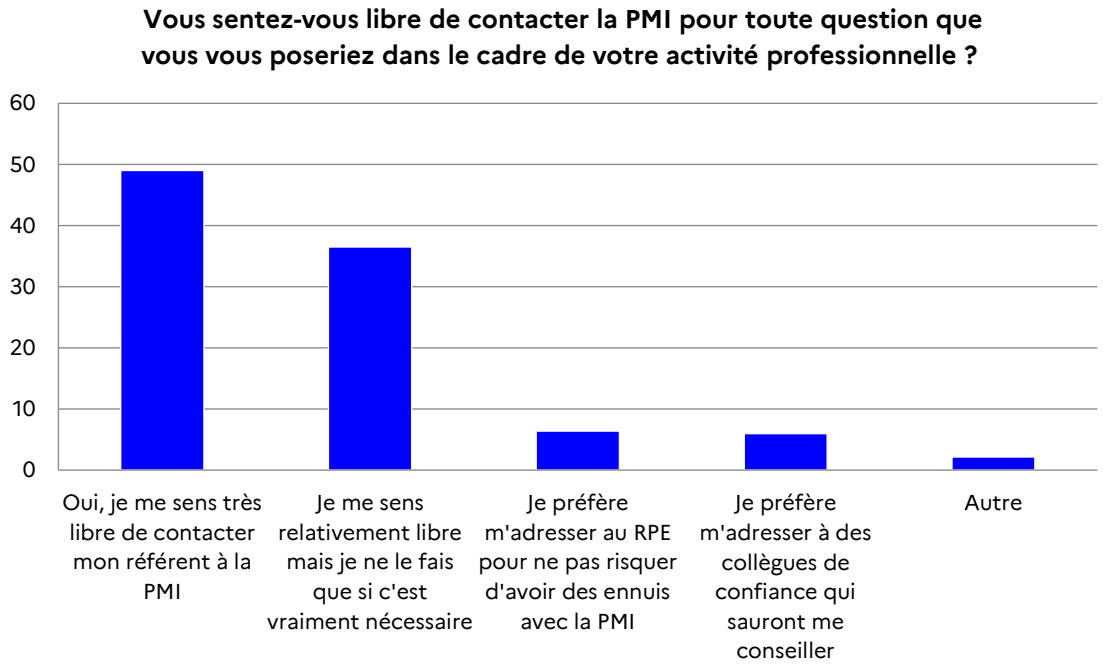
Connaissance des aides versées par l'Ircem
(en %, plusieurs réponses possibles)



Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : environ 55 % des assistants maternels ne connaissent aucune des aides proposées par l'Ircem.



Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : près de 25 % des assistants maternels estiment que leurs relations avec la PMI sont très bonnes.



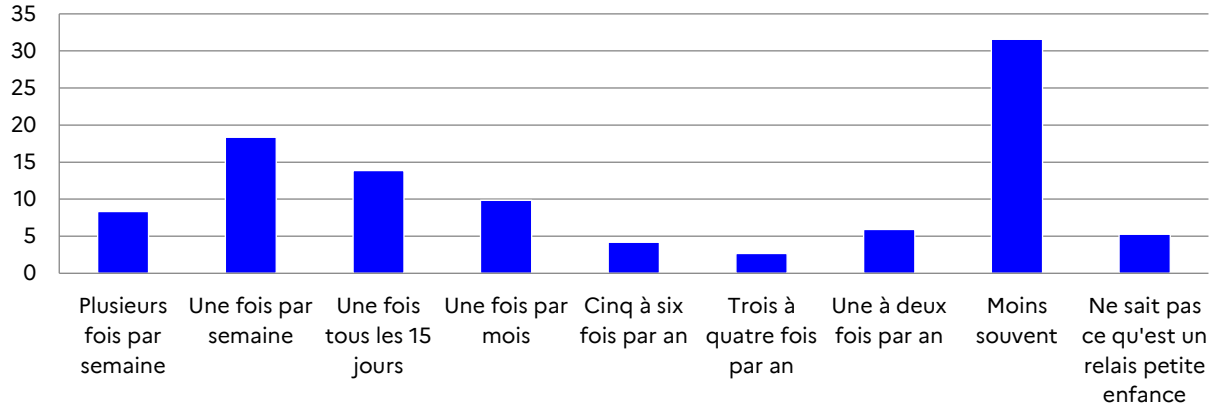
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : près de la moitié des assistants maternels se sentent très libres de contacter leur référent à la PMI.

Nature du suivi réalisé par la PMI (en %)

Procédure relative à l'agrément	En %
Visite de la PMI à domicile pour chaque renouvellement	**94**
Autre format des procédures de renouvellement (plusieurs réponses possibles)	
Réunion individuelle en dehors du domicile	*1*
Entretien téléphonique	*2*
Echange par mail	*1*
Aucun contact particulier	*2*
Autre (dont pas encore de renouvellement)	*3*
Fréquence des contrôles par la PMI en dehors des renouvellements d'agrément	
Plusieurs fois par an	6
Une fois par an	27
Une fois tous les deux ans	11
Une fois tous les trois ans	*5*
Une fois tous les quatre ans	*3*
Une fois tous les cinq ans	11
Mois souvent	11
Jamais	27
Nature du contrôle (plusieurs réponses possibles)	
Visite à domicile non prévue	12
Visite à domicile programmée en avance	53
Réunion individuelle en dehors du domicile	1
Entretien téléphonique	22
Echange par mail	13
Autre	18
Accompagnement hors contrôle et renouvellement d'agrément	
Fréquence de l'accompagnement	
Plusieurs fois par mois	*2*
Plusieurs fois par an	22
Une fois par an	24
Une fois tous les deux ans	*7*
Une fois tous les trois ans	4
Une fois tous les cinq ans	17
Jamais	24
Nature de l'accompagnement (plusieurs réponses possibles)	
Visites à domicile	20
Réunion individuelle en dehors du domicile	4
Entretien téléphonique	38
Echange par mail	38
Aucun contact particulier	37

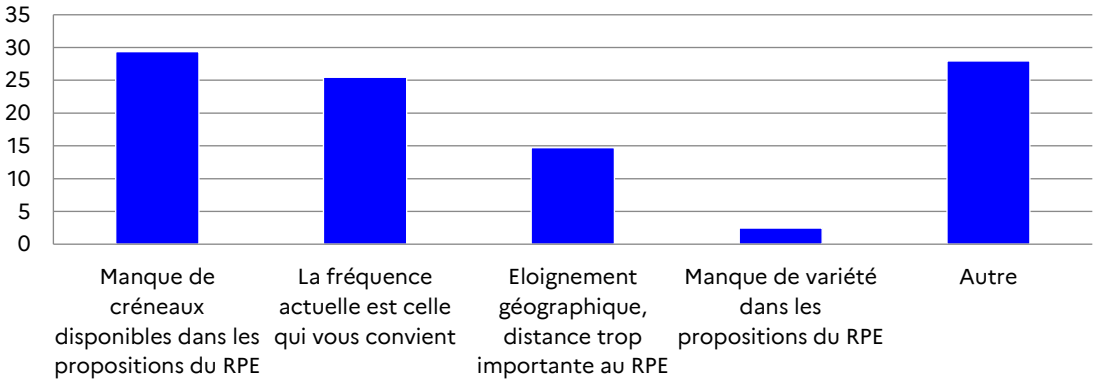
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : 27 % des assistants maternels déclarent n'avoir jamais été contrôlés par la PMI.

Fréquentation d'un relais petite enfance (en %)



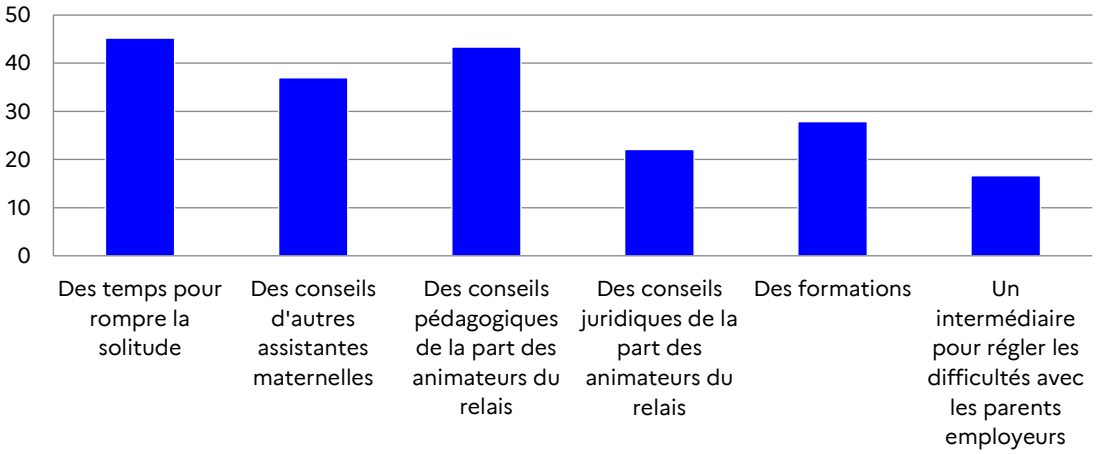
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : près de 20 % des assistants maternels déclarent fréquenter le relais petite enfance une fois par semaine.

Principale raison pour ne pas fréquenter le RPE plus souvent (en %)



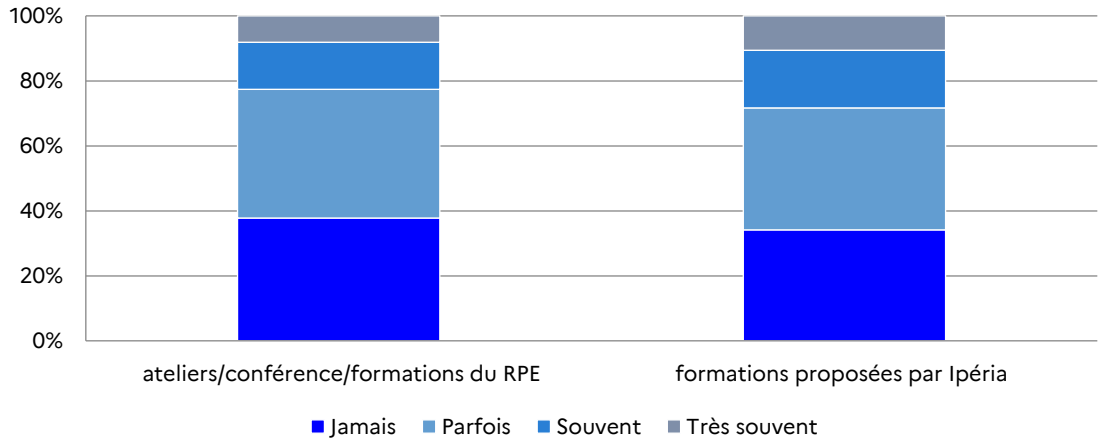
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : près de 30 % des assistants maternels déclarent ne pas fréquenter davantage le relais petite enfance par manque de créneaux disponibles dans les propositions du relais.

Que vous apportent ces visites au relais petite enfance (RPE) ?
(en %, plusieurs réponses possibles)



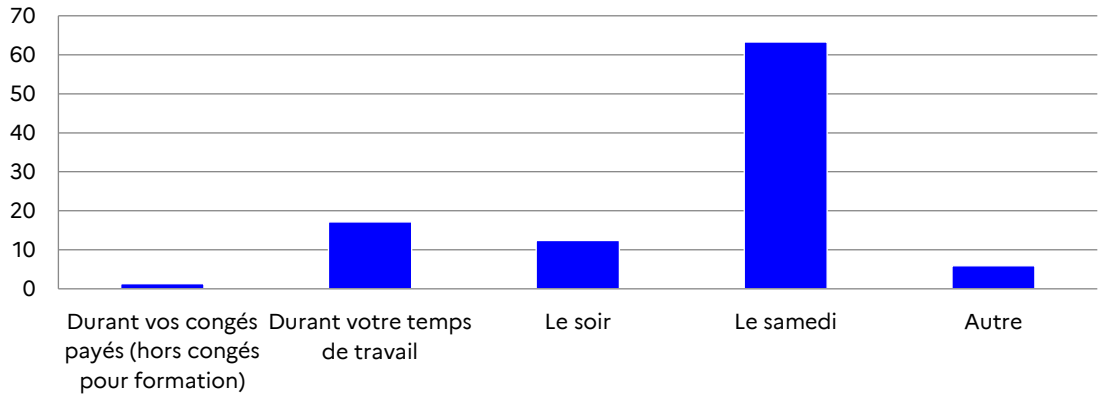
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 9060 répondants.
Lecture : environ 45 % des assistants maternels considèrent que les visites au RPE leur permettent de rompre la solitude.

Suivi d'action de développement professionnel (en %)



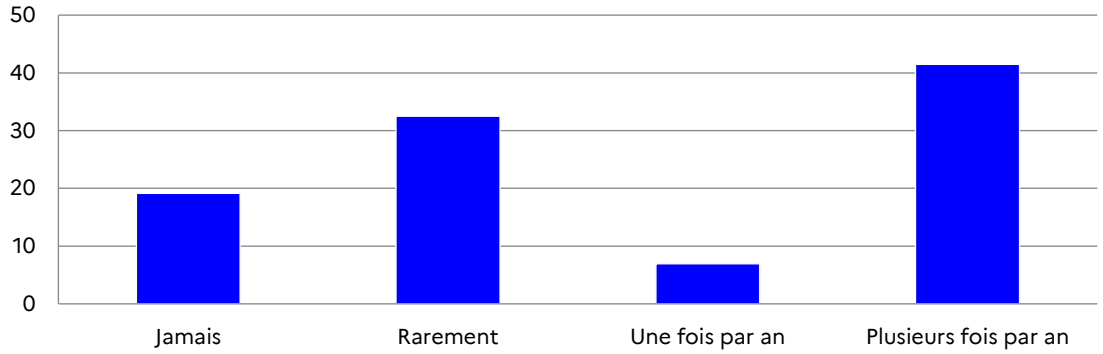
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8365 répondants.
Lecture : 40 % des assistants maternels suivent parfois des actions de développement professionnel proposées par le relais petite enfance.

Moment où ces formations ont le plus souvent lieu (en %)



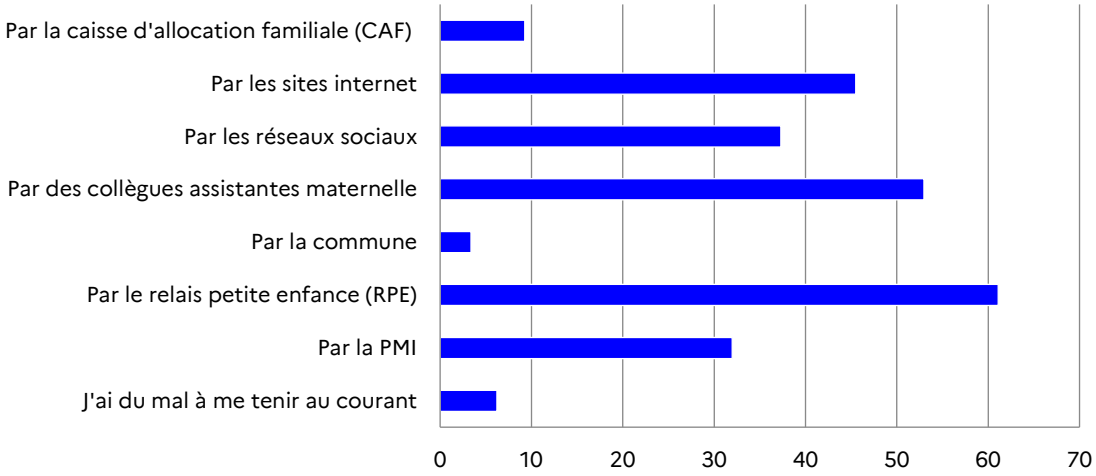
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 5312 répondants.
Lecture : parmi les assistants maternels ayant suivi des actions de développement professionnel, près des deux tiers les suivent le samedi.

Temps de réflexion avec d'autres professionnels de la petite enfance pour échanger sur vos pratiques professionnelles (en %)



Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8365 répondants.
Lecture : environ 40% des assistants maternels ont des temps d'analyse de pratique professionnelle plusieurs fois par an.

Moyen de se tenir courant des changements concernant les métiers de la petite enfance (en %, plusieurs réponses possibles)



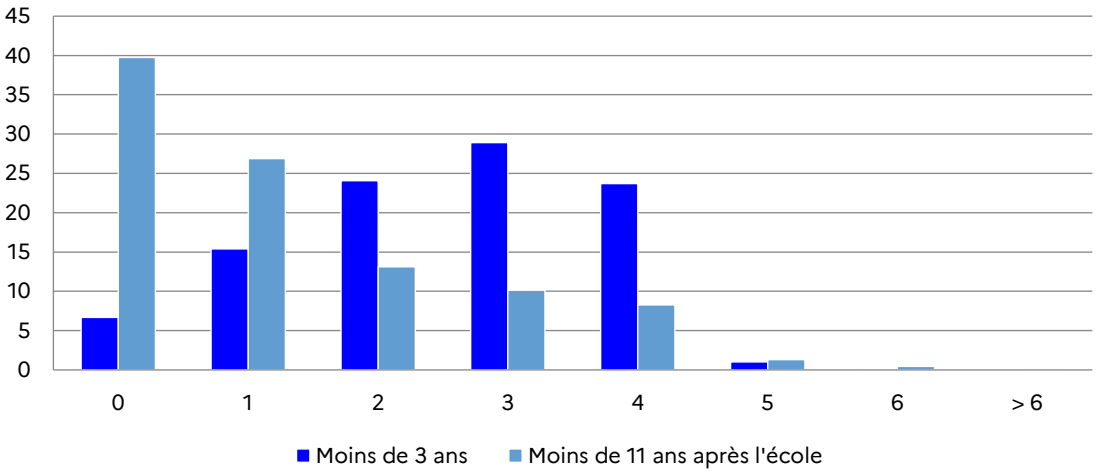
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8365 répondants.
Lecture : plus de 60 % des assistants maternels se tiennent au courant des changements concernant les métiers de la petite enfance grâce au relais petite enfance (RPE).

Nombre d'enfants prévu par l'agrément

	Répartition
Un enfant	1%
Deux enfants	8%
Trois enfants	23%
Quatre enfants	67%
Moyenne	**3,7**

Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8365 répondants.
Lecture : deux tiers des assistants maternels répondants ont un agrément pour quatre enfants et un quart pour trois enfants.

Nombre d'enfants accueillis (en %)



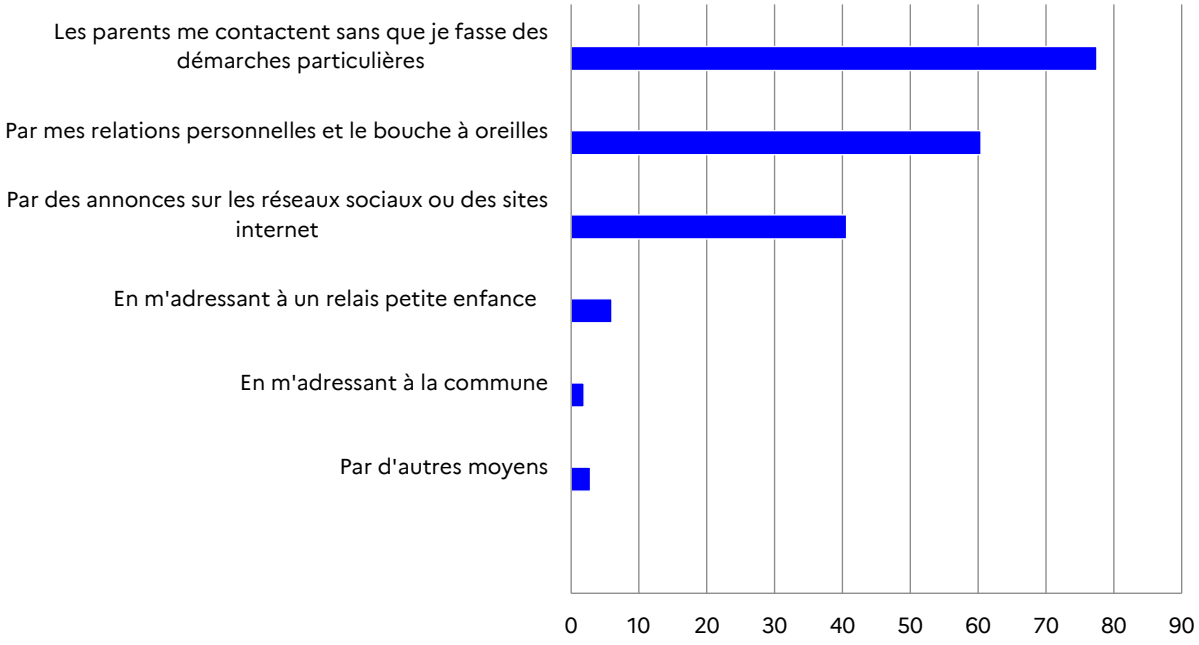
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8365 répondants.
Lecture : près de 30 % des assistants maternels accueillent trois enfants de moins de trois ans. Plus d'un quart des assistants maternels accueillent des enfants de plus de trois après l'école.

Opinion sur le nombre d'enfants accueillis (en %)

	Ensemble	1 enfant	2 enfants	3 enfants	4 enfants
Non	66	48	58	71	82
Oui, j'ai habituellement plus d'enfants, ce n'est que temporaire	10	16	15	9	2
Oui, mais je ne parviens pas à trouver de familles actuellement	9	21	13	5	2
Oui, mais ma santé ne le permet pas	2	4	2	1	1
Oui, mais mon agrément ne le permet pas à cause de mon logement	3	2	4	4	1
Oui, mais mon agrément ne le permet pas pour d'autres raisons	4	3	5	4	7
Autre	5	5	4	5	6
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**
Facilité à trouver des parents					
Oui	64	51	58	69	77
Non	36	49	42	31	23
Total	**100**	**100**	**100**	**100**	**100**

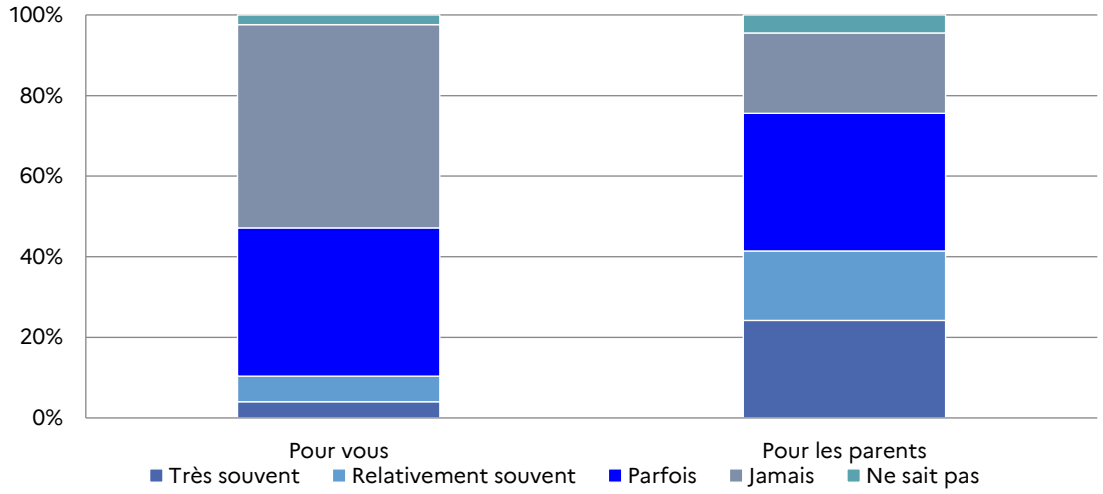
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8365 répondants.
Lecture : deux tiers des assistants maternels ne souhaitent pas accueillir davantage d'enfants et la moitié parmi ceux n'accueillant qu'un enfant.

Comment entrez-vous le plus souvent en contact avec les parents ?
(en %, jusqu'à trois réponses possibles)



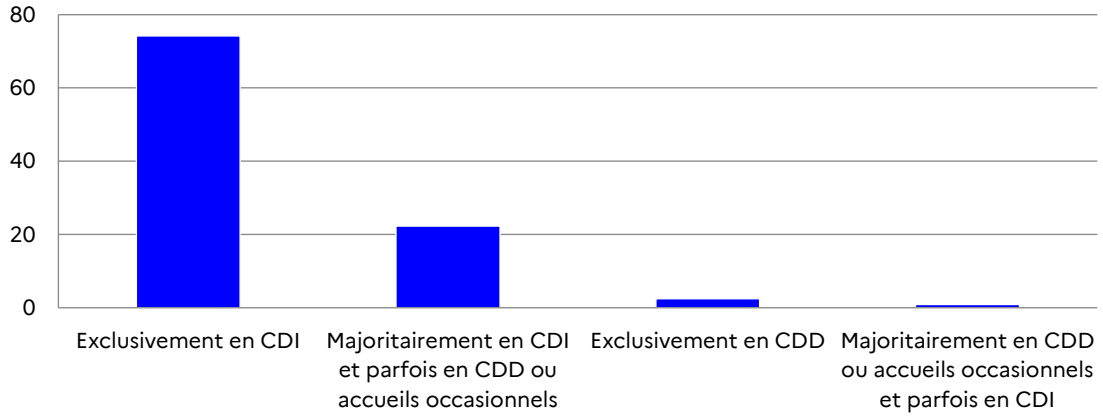
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8365 répondants.
Lecture : plus des trois quarts des assistants maternels sont contactés par les parents sans avoir à faire de démarches particulières.

L'établissement du contrat de travail est-il source de difficultés (en %)



Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8365 répondants.
Lecture : mois de 5 % des assistants maternels déclarent avoir très souvent des difficultés pour établir le contrat de travail. Ils sont près d'un quart à déclarer que c'est le cas des parents.

Nature du contrats de travail avec les parents employeurs (en %)



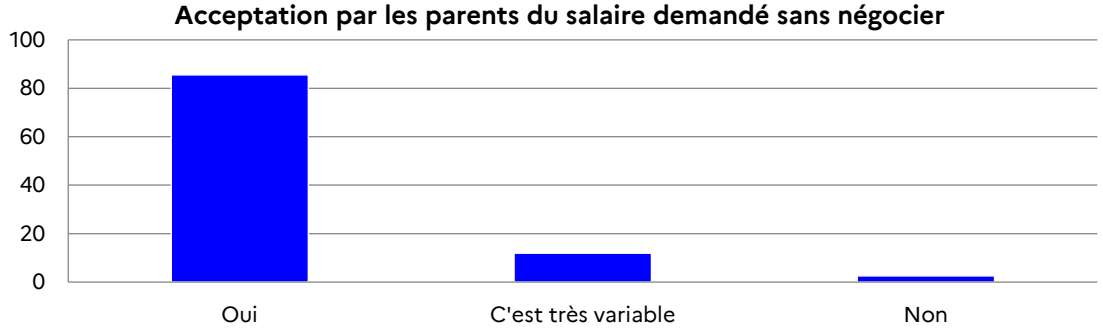
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8365 répondants.
Lecture : environ trois quarts des assistants maternels sont employés exclusivement en CDI.

Temps de travail

Durée moyenne de travail hebdomadaire	43 heures
Horaires de travail régulièrement atypiques (avant 7h30, après 19h, le WE)	31 %
A déjà dû limiter son temps de travail à cause du plafonnement réglementaire	23 %
A déjà dû prendre une période de chômage pour se reposer sans perdre trop de revenus	9 %
Arrêt de travail (reconnu par le médecin) pour des raisons de santé liées au métier	
Jamais	75 %
Rarement (entre une à trois fois depuis le début de l'exercice de ce métier)	21 %
Environ une fois par an	3 %
Plus souvent	1 %
Favorable à ce que la loi baisse la durée légale du travail en-dessous de 45h	35 %

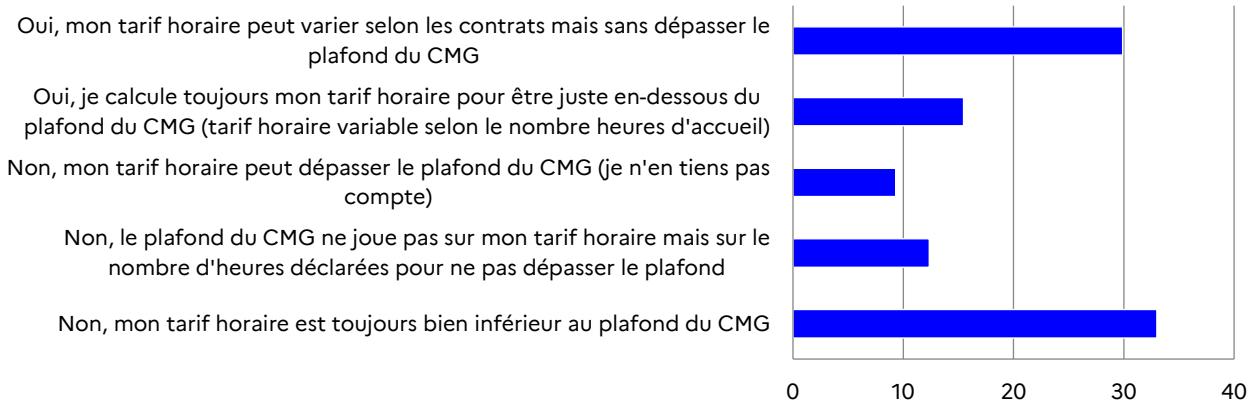
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8365 répondants.
Lecture : 31 % des assistants maternels ont régulièrement des horaires de travail atypiques.

Acceptation par les parents du salaire demandé sans négocier



Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8365 répondants.
Lecture : plus de 80 % des assistants maternels déclarent que les parents acceptent leur tarif sans négocier.

Le plafond du CMG a-t-il un effet sur votre tarif ?



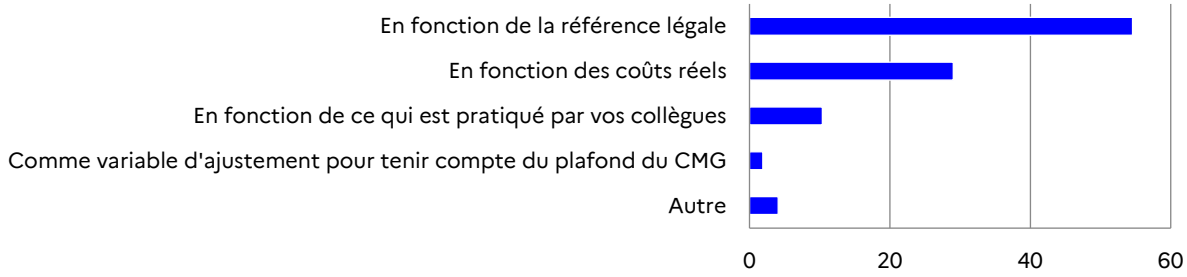
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8365 répondants.
Lecture : environ 30 % des assistants maternels fixent leur tarif de manière à ne jamais dépasser le plafond du CMG.

Perception d'indemnités complémentaires au salaire de base (en % plusieurs réponses possibles)

	En %
Indemnité d'entretien (obligatoire)	99
Indemnité repas	57
Autre indemnité (kilométriques, etc.)	6
Aucune indemnité	1

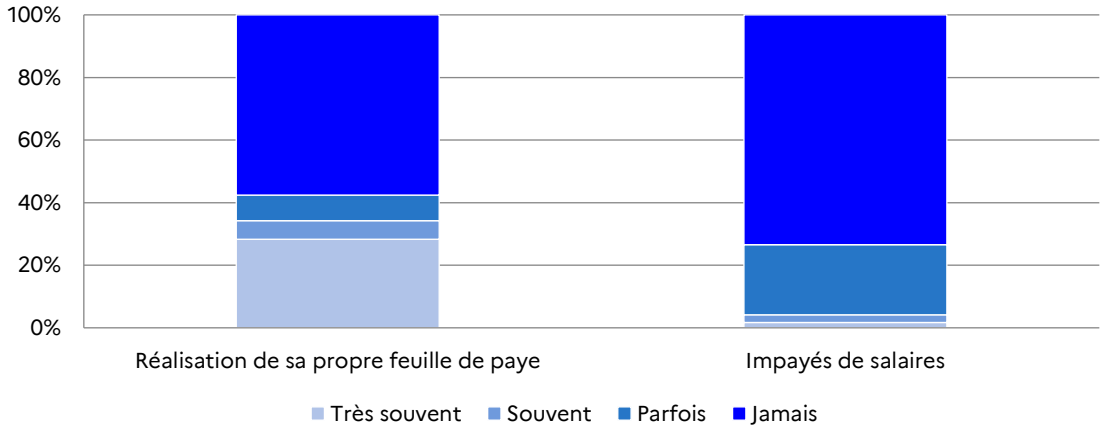
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8365 répondants.
Lecture : 57 % des assistants maternels perçoivent une indemnité repas.

Fixation du montant de ces indemnités (en %)



Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8293 répondants.
Lecture : pour environ 55 % des assistants maternels, le montant des indemnités est fixé en référence aux textes.

Manquements des parents employeurs (en %)



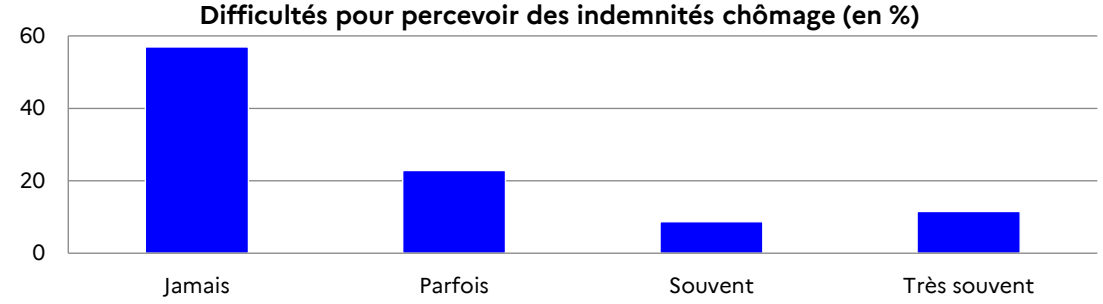
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8365 répondants.
Lecture : près de 30 % des assistants maternels réalisent eux-mêmes leur feuille de paye et 20 % sont confrontés parfois à des impayés de salaire.

Rupture de contrat

A déjà mis fin volontairement à un contrat de travail	**39 %**
Pour cause de déménagement	4 %
Pour cause de difficulté avec un enfant	14 %
Pour cause de mésentente avec les parents	25 %
Pour une autre cause	6 %
A déjà eu un contrat rompu par des parents hors entrée à l'école de l'enfant	**52 %**
Pour cause de place disponible en crèche	19 %
Pour cause de déménagement des parents	30 %
Pour cause de perte d'emploi d'un des parents	10 %
Pour cause d'horaires inadaptés	1 %
Pour cause de mésentente avec les parents (ponctualité, rémunération, etc.)	11 %
Pour cause d'enfant malade	1 %
Pour cause de retrait ou suspension de votre agrément	0,5 %
Pour cause de faute professionnelle	0,5 %
En cas de licenciement, versement des indemnités prévues	**84 %**

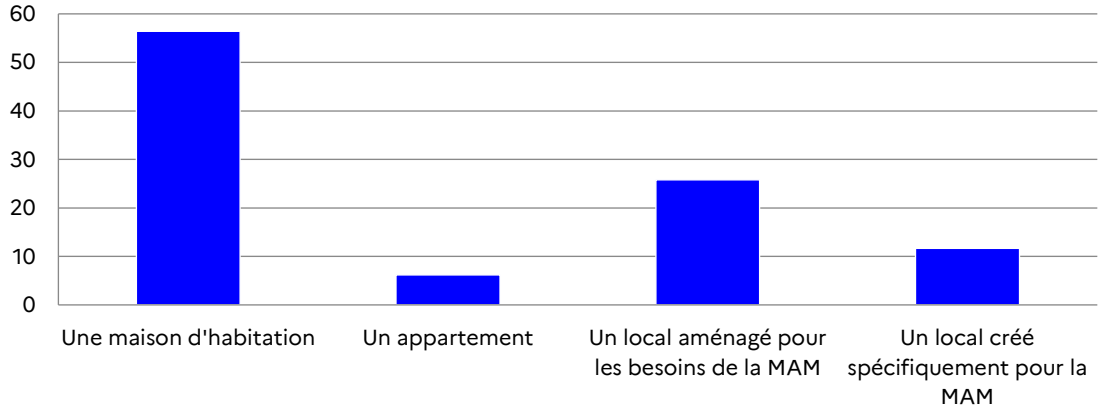
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8365 répondants.
Lecture : 25 % des assistants maternels ont déjà mis fin à contrat pour cause de mésentente avec les parents.

Difficultés pour percevoir des indemnités chômage (en %)



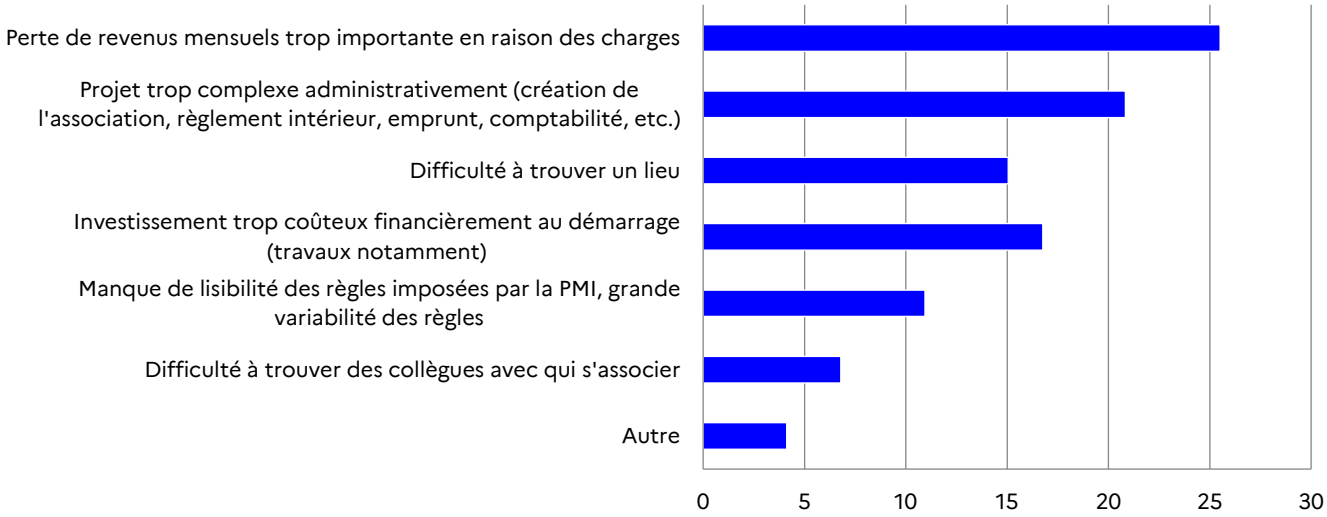
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8365 répondants.
Lecture : environ 55 % des assistants maternels n'ont jamais de difficulté pour percevoir les indemnités chômage.

Type de structure de la MAM (en %)



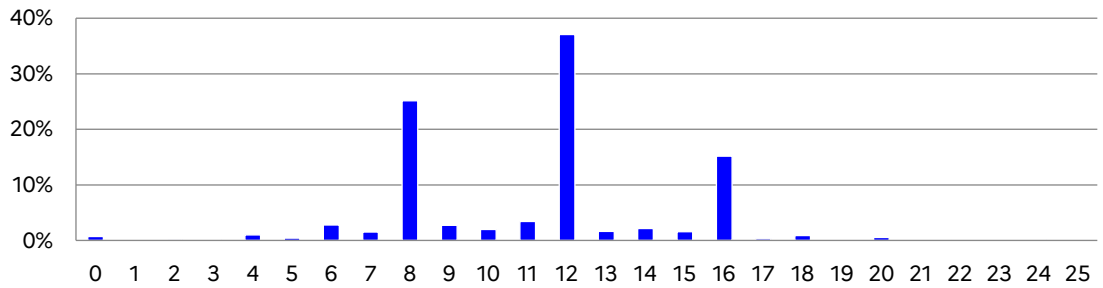
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 515 répondants exerçant en MAM.
Lecture : environ 55 % des assistants maternels exerçant en MAM accueillent les enfants dans une maison d'habitation.

Principales difficultés pour venir travailler en MAM (en %, plusieurs réponses possibles)



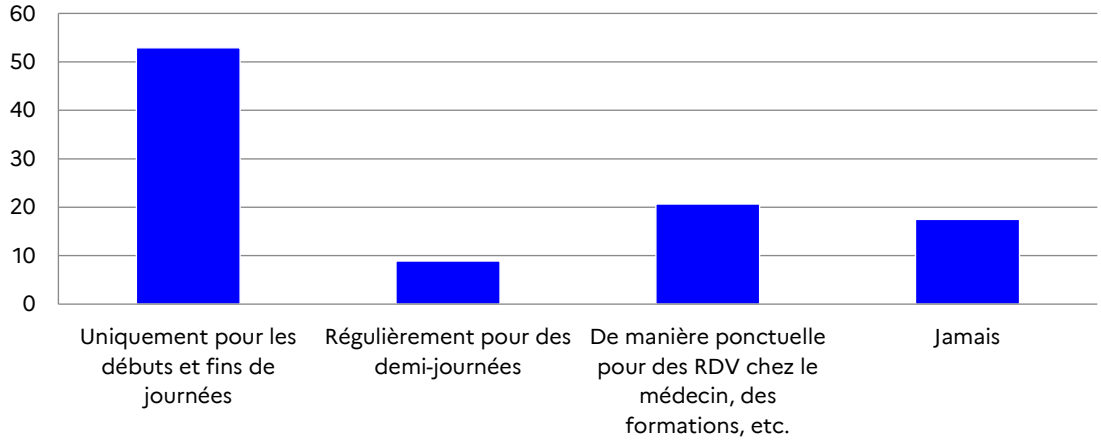
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 515 répondants exerçant en MAM.
Lecture : 25 % des assistants maternels exerçant en MAM citent la perte de revenus comme principal frein à l'exercice en MAM.

Nombre d'enfants accueillis dans la MAM



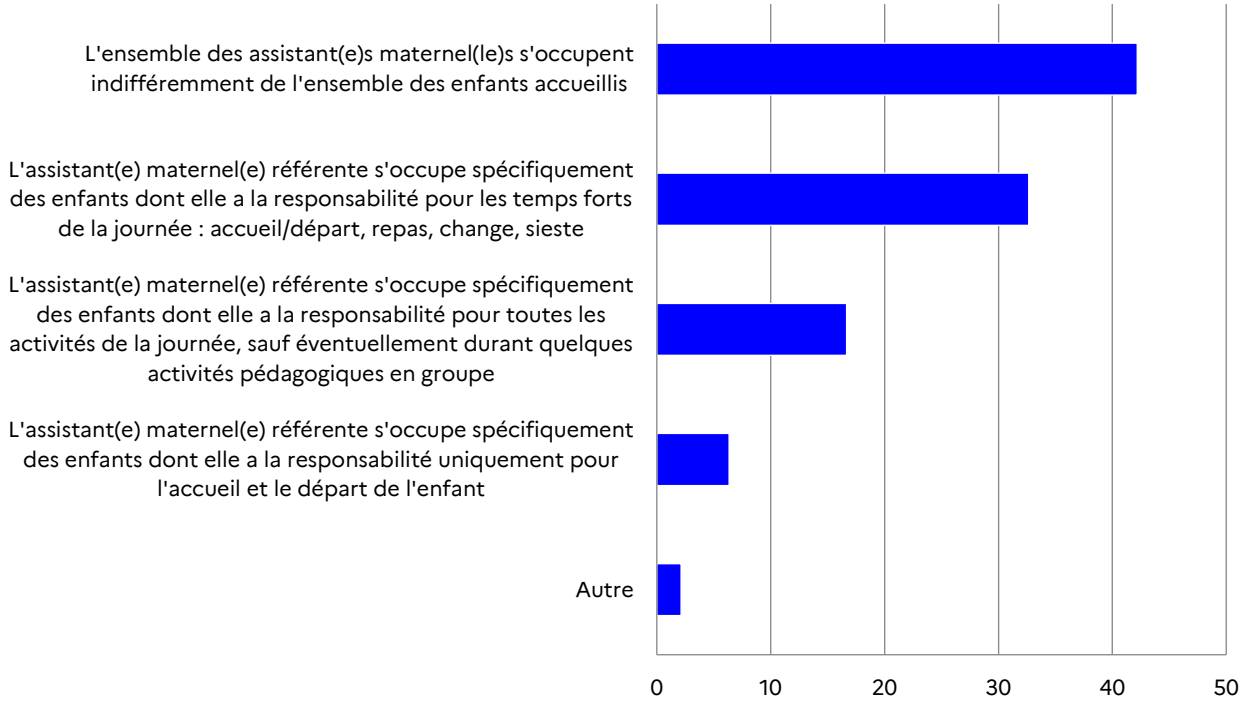
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 515 répondants exerçant en MAM.
Lecture : 37% des assistants maternels exerçant en MAM exercent dans une structure où 12 enfants sont accueillis.

Utilisation de la délégation d'accueil (absence d'un assistant maternel quand les enfants dont il a la responsabilité sont présents)



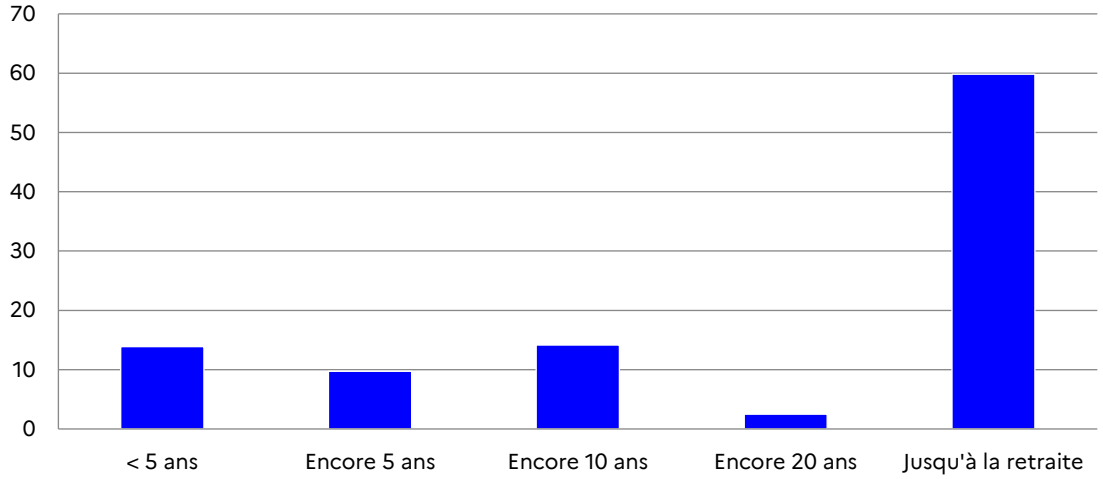
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 515 répondants exerçant en MAM.
Lecture : 20% des assistants maternels exerçant en MAM recourent à la délégation d'accueil de manière ponctuelle (RDV, formation, etc.).

Prise en charge par les assistant(e)s maternel(le)s (en %)



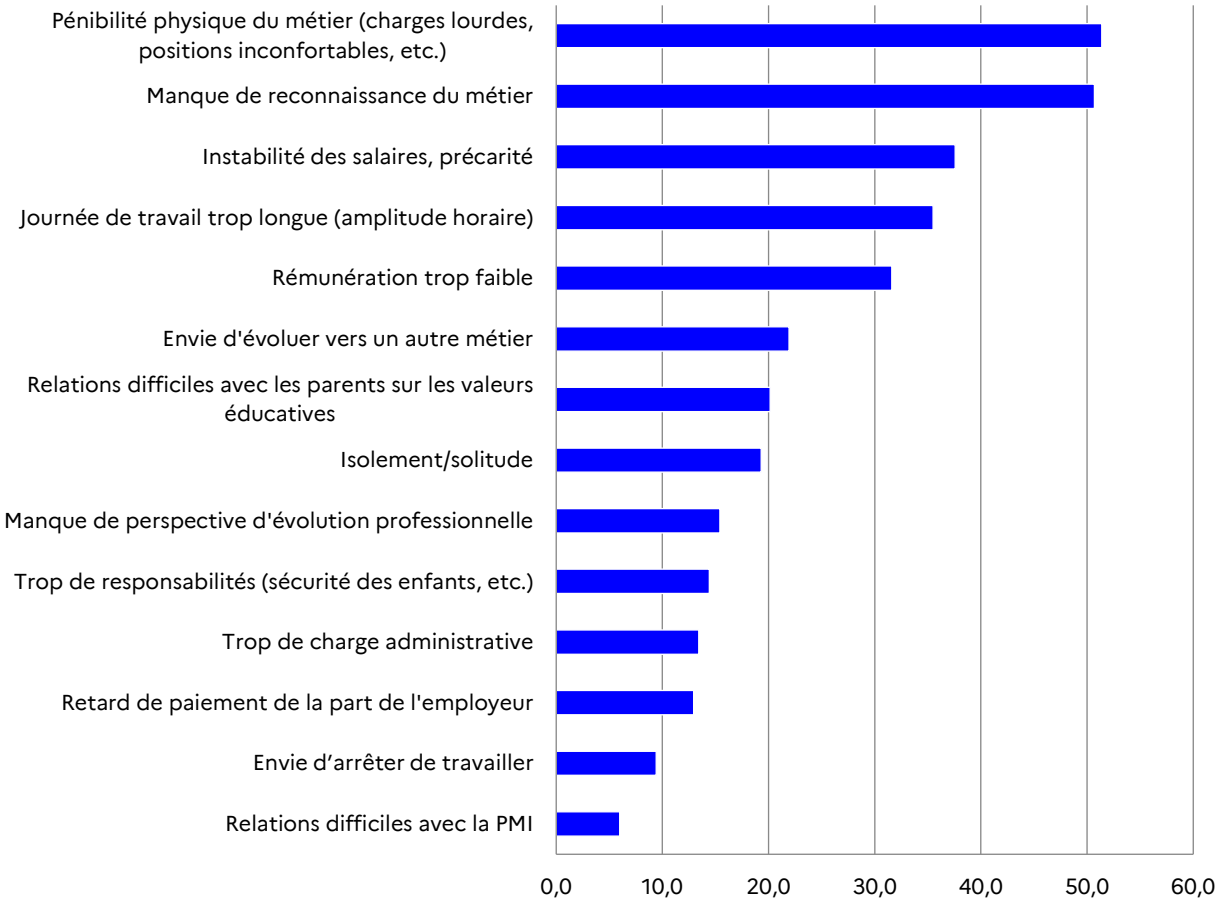
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 515 répondants exerçant en MAM.
Lecture : un tiers des assistants maternels exerçant en MAM s'occupent des enfants dont ils sont le référent uniquement pour les temps forts de la journée.

Durée envisagée avant de cesser d'exercer le métier



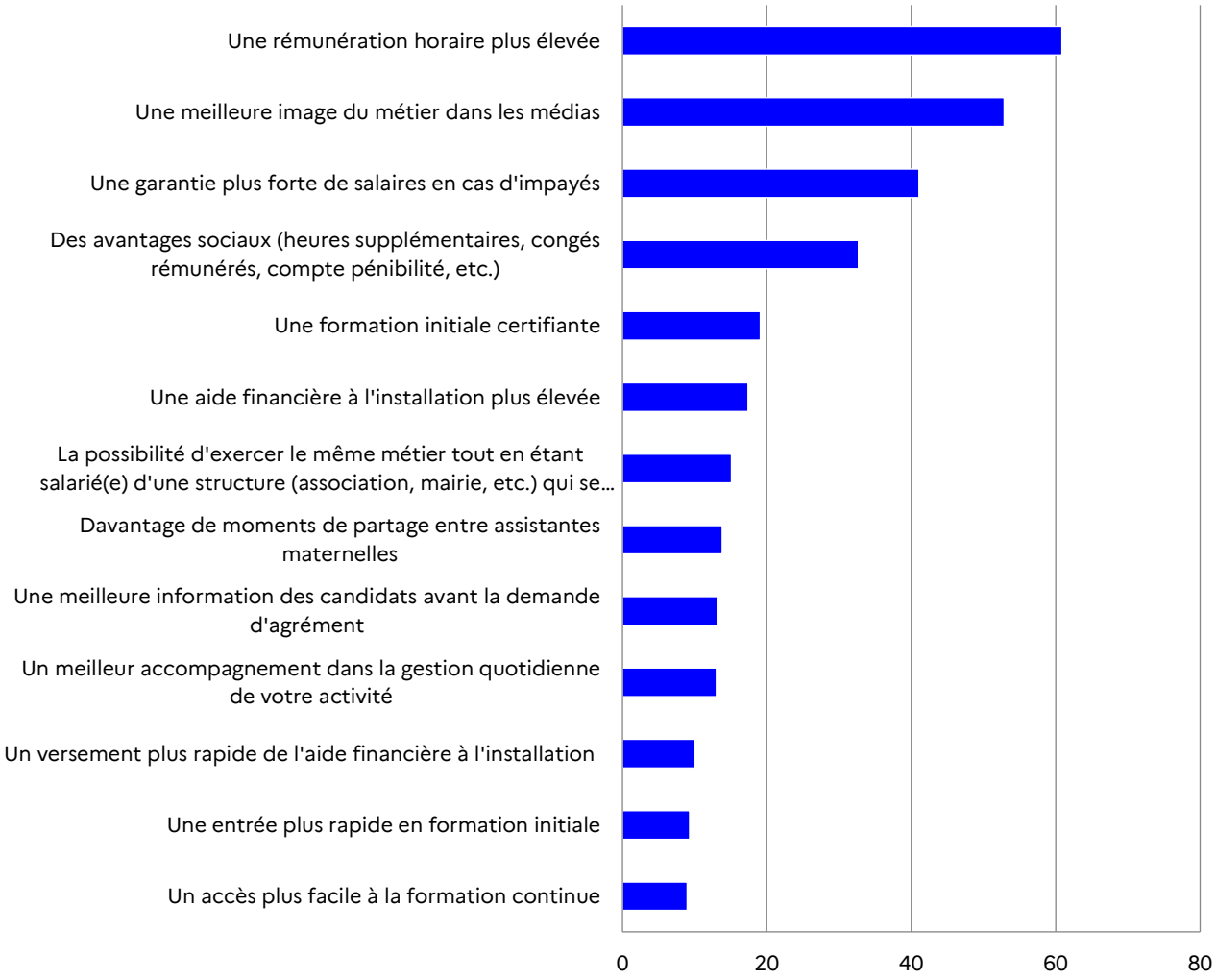
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8365 répondants.
Lecture : 60% des assistants maternels pensent exercer leur métier jusqu'à la retraite.

Raisons pour arrêter ce métier avant la retraite
(plusieurs réponses possibles)



Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 3565 répondants pensant arrêter le métier avant la retraite.
Lecture : la moitié des assistants maternels pensant arrêter ce métier avant la retraite le feraient en raison de sa pénibilité physique.

Eléments qui pourraient attirer davantage de personnes dans cette activité
(en %, cinq réponses possibles)

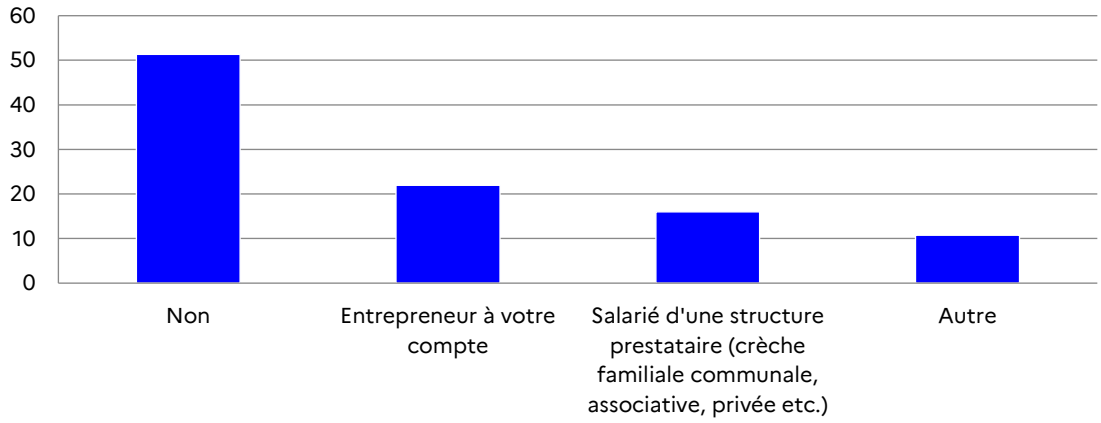


Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8365 répondants.
Lecture : 60% des assistants maternels considèrent qu'une rémunération horaire plus élevée permettrait d'attirer davantage dans le métier .

Avantages sociaux prioritaires pour renforcer l'attractivité
(en %, trois réponses possibles)

Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8365 répondants.
Lecture : 45% des assistants maternels considèrent qu'une reconnaissance financière des temps de préparation hors enfants serait à privilégier en matière d'amélioration des avantages sociaux.

Souhait de pouvoir exercer sous un autre statut



Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024 ; 8365 répondants.
Lecture : 50% des assistants maternels ne souhaitent pas exercer sous un autre statut.

Thématiques abordées dans l'espace d'expression libre

Reconnaissance et valorisation du métier	
Besoin de reconnaissance professionnelle et salariale	25 %
Souhait d'être rémunérées au Smic	
Importance de la formation continue et des droits à la formation	
Souhait d'une meilleure reconnaissance des compétences et des diplômes	
Conditions de travail et santé	
Charge de travail élevée, y compris les tâches non rémunérées (préparation, ménage)	20 %
Problèmes de santé liés au métier (douleurs, absence de médecine du travail)	
Difficulté à prendre des arrêts maladie et manque de remplaçants	
Relations avec les parents employeurs	
Difficultés administratives et financières (impayés, préparation des fiches de paie)	20 %
Manque de respect et de reconnaissance de la part des parents	
Problèmes liés à la gestion des contrats et des paiements	
Réglementation et soutien institutionnel	
Incohérences et disparités dans les règles départementales	15 %
Exigences abusives des PMI et manque de soutien	
Nécessité d'un organisme unique pour simplifier les démarches administratives	
Formation et accompagnement	
Besoin de formations plus adaptées et accessibles	10 %
Importance d'un meilleur accompagnement par les PMI et les RPE	
Souhait d'une formation obligatoire pour les parents employeurs	
Sécurité de l'emploi et précarité	
Inquiétudes concernant la stabilité des contrats et le risque de licenciement	10 %
Problèmes financiers liés à la précarité du métier	
Demande de meilleures garanties en cas de chômage	

Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels
Champ : France entière, assistants maternels en activité au premier semestre 2024.
Note : les verbatims ont été analysés avec le soutien d'une intelligence artificielle supervisée et vérifiés par la mission IGAS, afin de faire ressortir les principales thématiques abordées et la proportion des verbatims associés à chaque thématique.
Lecture : 25 % des commentaires renseignés par les assistants maternels concernent le manque de reconnaissance du métier.

Quelques verbatims des assistants maternels salariés des parents

Intérêt du métier

« Apporter un accueil de qualité » ; « le respect du rythme de l'enfant et la bienveillance » ; « La possibilité d'offrir un accueil de qualité, en petit effectif, en proximité de la famille de l'enfant, dans un beau cadre, aux couleurs pédagogiques que l'on souhaite » ; « La dégradation de l'accueil des enfants et donc des conditions de travail en crèche collective municipale » ; « Ne plus dépendre d'une institution, de ses lourdeurs administratives et de sa hiérarchie » « Pas de supérieur, ni de collègue » ; « Être libre de choisir les activités, les plannings. D'avoir plus de souplesse sur le choix des horaires de travail. Accorder un accueil plus individualisé à chaque enfant » ; « L'autonomie dans l'organisation de travail » ; « Gérer sa journée comme on a envie » ; « Le choix des horaires » ; « Avoir du temps pour soi » ; « Travailler chez moi »

Difficultés du métier

« Amplitude horaire » « Difficultés à se libérer du temps pour les rendez-vous médicaux par exemple » ; « Métier "envahissant" pour nos familles lorsque nos enfants grandissent. Notre matériel est omniprésent dans toutes les pièces de la maison. » ; "Le fait de travailler tout le temps chez soi, pas de coupure avec la maison » ;

« Problème de considération comme un métier par les autres professionnels de la petite enfance » ; ; « Le métier n'est pas assez mis en valeur » « Le manque de respect de la part des parents (respect des horaires, versement salaire à la même date …) » ; « Les parents mauvais payeurs, et souvent peu compréhensif de notre métier » ; « Les parents après avoir déclaré notre salaire, ne nous versent pas nôtre salaire. Et peuvent décider du jour au lendemain de ne plus déposer leurs enfants. Malgré le CDI mise en place » ; « Relations conflictuelles avec les parents qui ne respectent pas le droit du travail » ; « Manque de soutien face aux impayés, aux parents ne donnant pas suite au contrat sans prévenir. Le manque d'informations des parents sur leurs devoirs d'employeurs » ; « Le côté administratif, contrat, chronophage surtout lorsque les parents employeurs ne se sentent pas concernés »

« Nos salaires : le taux horaire, les risques de ne pas être payé par les parents et ne pas être protégé, ou peu face à cela. Peu d'aide financière par exemple pour l'achat d'un véhicule adapté pour transporter minimum 4 enfants » ; « Faible salaire (salaire lié au nombre d'enfants accueillis et non au nombre d'heures faites + heures de préparation non payées) » ; « La précarité d'emploi selon secteur géographique » ;

Apports et limites du relais petite enfance

« Des activités pour les enfants » ; « Permet aux enfants de changer de la routine quotidienne et de pouvoir jouer avec d'autres jeux » ; « Un environnement différent pour les enfants » ; « Prêt de matériel pédagogique » ; « Travail de socialisation pour les enfants accueillis » ; « Les enfants voient d'autres enfants » ; « Un moment convivial partagé avec les enfants, les membres du RPE, et les autres assistantes maternelles » ; « Echanger entre professionnels » ; « Quand j'ai des questions, ils sont là pour y répondre » ; « Aide pour établir les contrats » ;

« Je ne me sens pas à l'aise avec le RPE, trop répétitif et il y a trop de jugement entre chaque personne, ce qui ne donne pas envie » ; « Nous sommes trop éloignés du RPE pour pouvoir y aller, la logistique en campagne exige voiture, sièges auto, etc. ce n'est pas du tout adapté avec le rythme des enfants » ; « Rien du tout ».

Relations avec la PMI

« La PMI est un pilier, les relations et échanges avec les professionnels de PMI sont indispensables dans l'exercice de la profession (conseils, doutes, difficultés …) » ; « La puéricultrice de secteur me soutient me donne des conseils, me permet d'échanger sur mes accueils » ; « Les personnes que j'ai pu rencontrer étaient très sympathiques, bienveillantes et compétentes » ;

« Les deux professionnelles présentes lors de la visite du logement et l'entretien professionnel pour obtenir l'agrément étaient vraiment très respectueuse et valorisantes » ; « Elles m'ont toujours conseillé sur les questions qui me posaient problème » ; « Jamais eu de soucis avec la PMI » ; « Puéricultrice disponible lorsque j'ai eu besoin d'aide, sans jugement et impartiale dans l'écoute et l'aide qu'elle m'a apporté » ; « Disponible au téléphone » ; « J'ai toujours eu une réponse à mes questions » ; « J'ai dû faire appel à ma référente lors d'un questionnement sur un enfant, l'échange à été parfait et a répondu à mes attentes » ;

« La PMI ne m'a pas soutenue dans plusieurs situations compliquées » ; « Peur de la PMI, aucun échange, toujours dans le jugement et jamais dans l'entraide ce qui isole les assistantes maternelles » ; « Malheureusement, certaines puéricultrices sont méprisantes et complètement déconnectées de la réalité du métier. Au lieu de nous apporter un soutien et une analyse constructive de notre pratique, elles nous prennent de haut et ont un manque de bienveillance » ; « Trop de jugement de la part des puéricultrices qui nous prennent de haut et incompréhension des différentes règles selon les puéricultrices ou encore les régions » ; « Trop de contraintes et d'irrespect » ; « Jamais eu de contact direct durant l'exercice de mes fonctions » ; « Je n'ai pas vraiment de relation avec la PMI » ; « PMI peu encourageante »

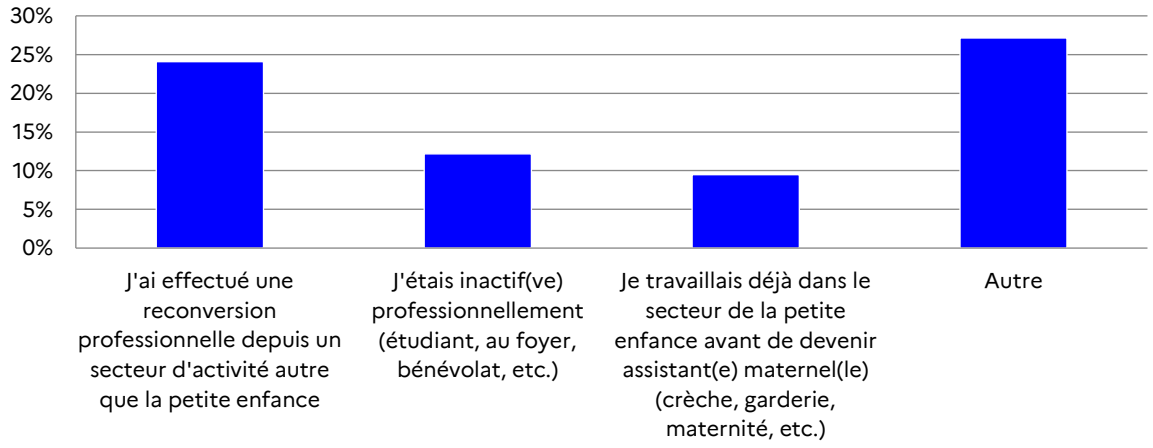
Réponses au questionnaire des assistants maternels de crèche familiale

Situation familiale de l'assistant maternel

Age au moment de la réponse au questionnaire	
Age moyen	52 ans
Age médian	53 ans
Age d'entrée dans le métier	
Après 55 ans	1 %
Avant 25 ans	8 %
Entre 25 et 34 ans	49 %
Entre 35 et 44 ans	34 %
Entre 45 et 54 ans	8 %

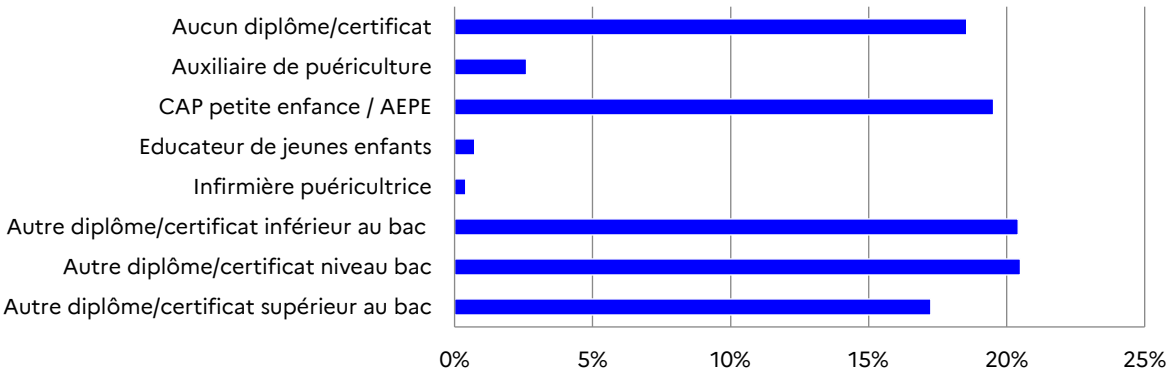
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1230 répondants.
Lecture : la moitié des assistants maternels répondants ont plus de 53 ans et un tiers sont entrées dans la profession entre 35 et 44 ans.

Activité antérieure (en %)



Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1230 répondants.
Lecture : le quart des assistants maternels répondants ont effectué une reconversion professionnelle depuis un secteur d'activité autre que la petite enfance lors de leur entrée dans le métier.

Plus haut niveau de diplôme ou formation



Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1230 répondants.
Lecture : près de 20 % des assistants maternels répondants déclarent n'avoir aucun diplôme.

Motivations pour choisir ce métier (en %)

	Goût, envie d'être avec les jeunes enfants	Possibilité de travailler chez soi	Possibilité de s'occuper en même temps de ses propres enfants	Facilité d'entrée dans le métier (formation courte)	Relation directe avec les parents (choix des familles, négociation du contrat)	Niveau de salaire
Rang 1	54	3	31	12	1	0
Rang 2	16	16	32	27	6	2
Rang 3	22	19	19	28	5	6
Rang 4	5	40	10	19	15	12
Rang 5	2	13	6	7	42	31
Rang 6	1	10	2	8	31	48

Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1230 répondants.
Lecture : 54 % des assistants maternels répondants déclarent comme motivation principale pour exercer ce métier l'envie d'être avec de jeunes enfants. 16 % des assistants maternels déclarent comme seconde motivation la possibilité de travailler chez soi.

Nature de l'employeur (en %)

	Répartition
Crèche familiale communale	88
Crèche familiale associative	7
Crèche familiale privée	2
Ne sait pas	3
Total	**100**

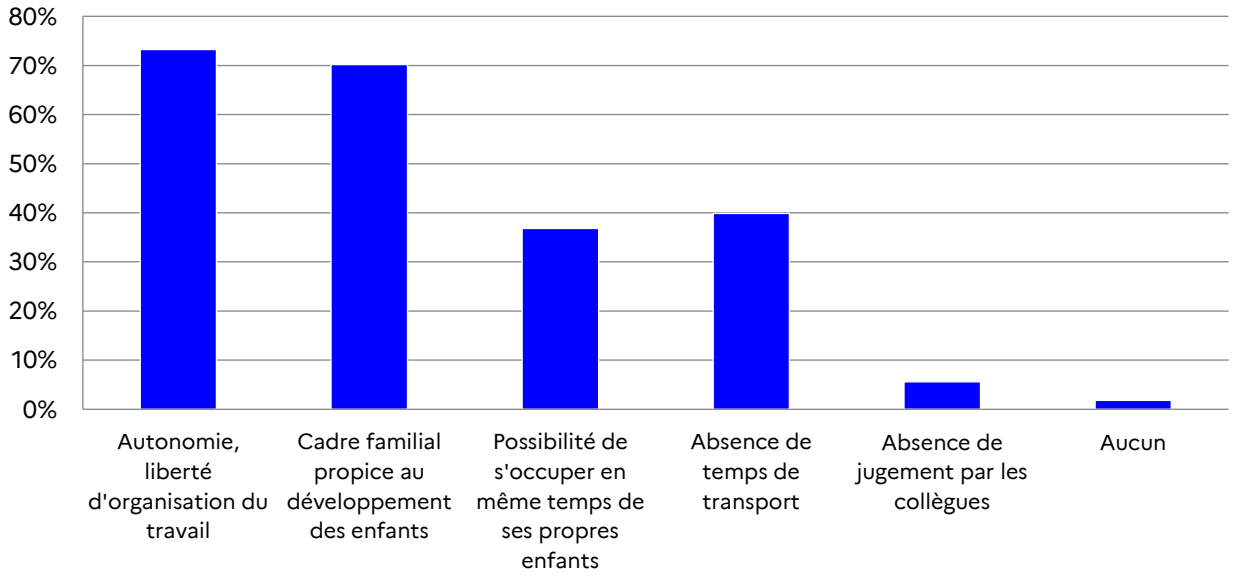
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des particuliers.
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1230 répondants
Lecture : 88 % des assistants maternels répondants sont employés par une crèche familiale municipale.

Souhait de travailler en MAM (en %)

	Répartition
Souhait de travailler en MAM	12
dont projet trop complexe administrativement	*8*
dont difficulté à trouver des collègues avec qui s'associer	*4*
dont difficulté à trouver un lieu	*6*
dont investissement trop coûteux financièrement au démarrage (travaux notamment)	*7*
dont perte de revenus mensuels trop importante en raison des charges	*4*

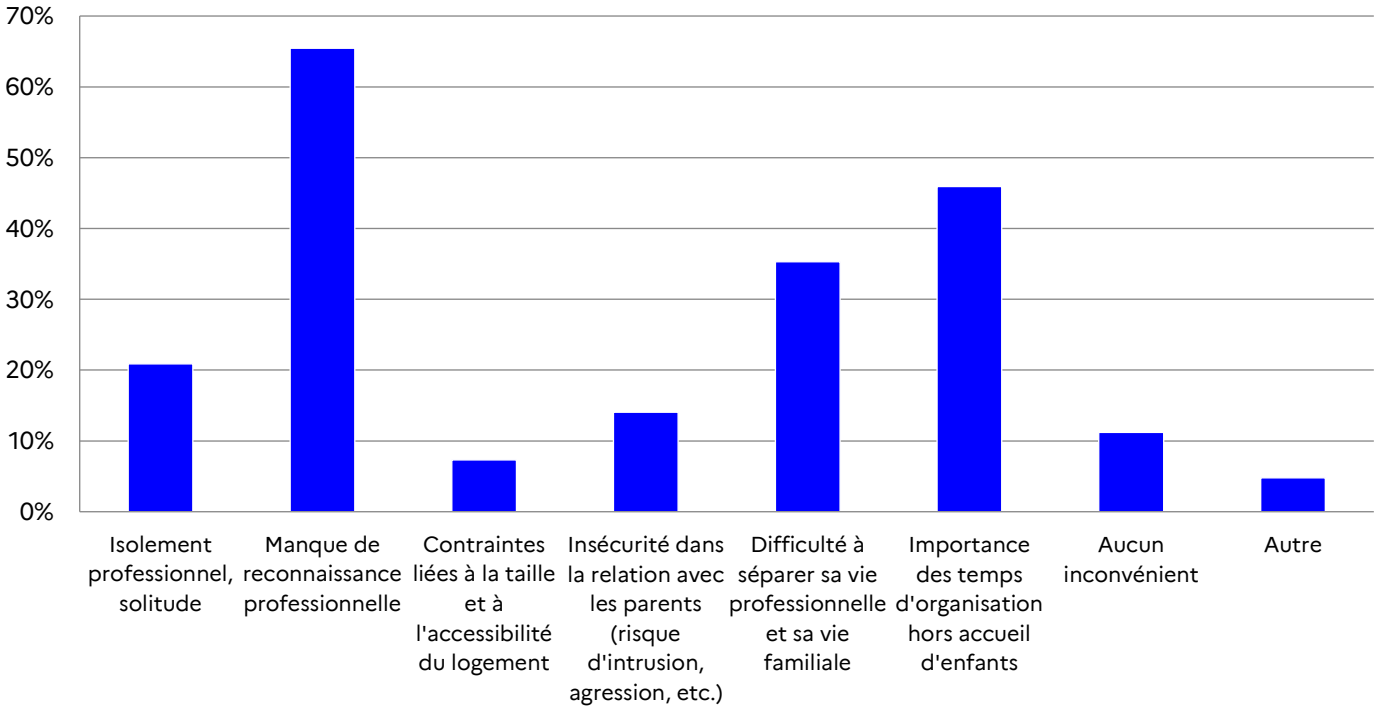
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1230 répondants.
Lecture : 14 % des assistants maternels de crèches familials ayant répondu au questionnaire souhaiteraient travailler en MAM et 8 % évoquent la complexité administrative du projet comme principal obstacle.

Principaux avantages à exercer le métier d'assistant(e) maternel(le) à domicile
(en %, jusqu'à trois réponses possibles)



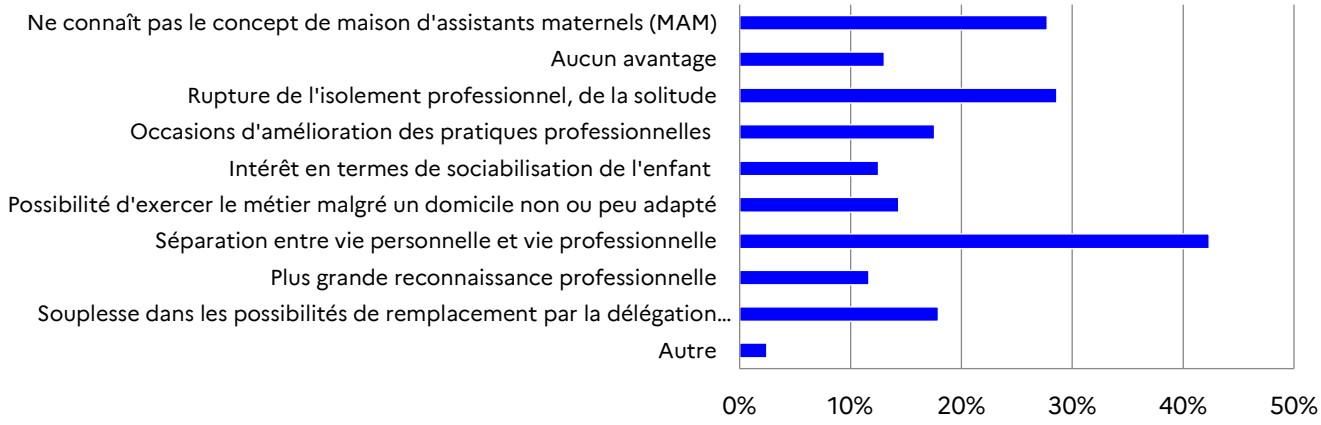
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1230 répondants.
Lecture : environ trois quarts des assistants maternels répondants déclarent l'autonomie comme principal avantage à l'exercice à domicile.

Principaux inconvénients à exercer le métier d'assistant(e) maternel(le) à domicile
(en %, jusqu'à trois réponses possibles)



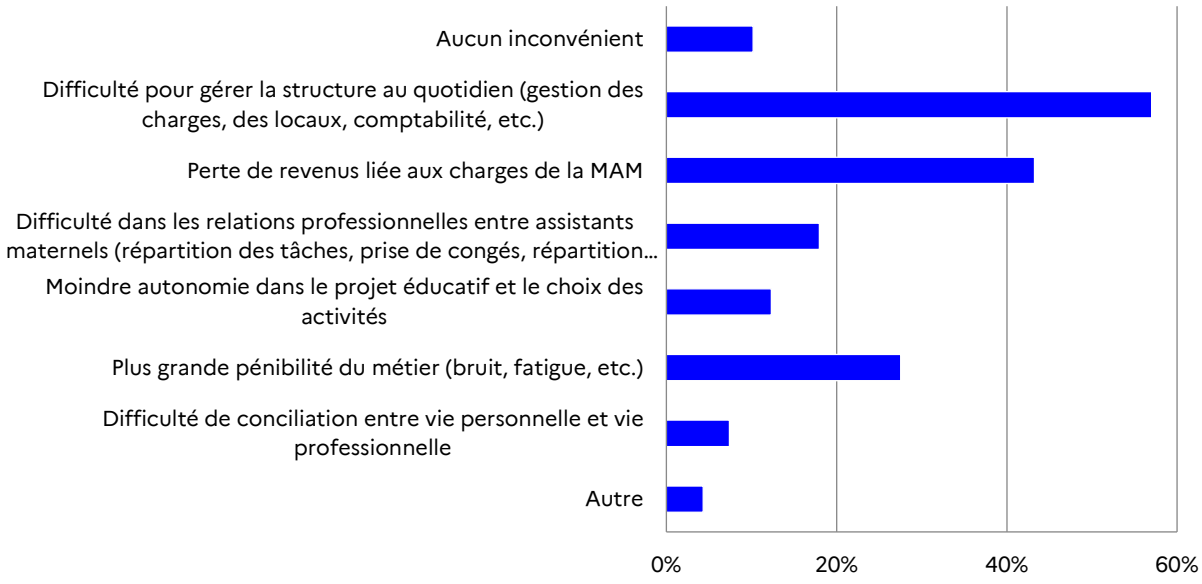
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1230 répondants.
Lecture : 20 % des assistants maternels répondants déclarent l'isolement professionnel comme principal inconvénient à l'exercice à domicile.

Principaux avantages à exercer en maison d'assistants maternels (MAM) par rapport à l'exercice à domicile (en %, plusieurs réponses possibles)



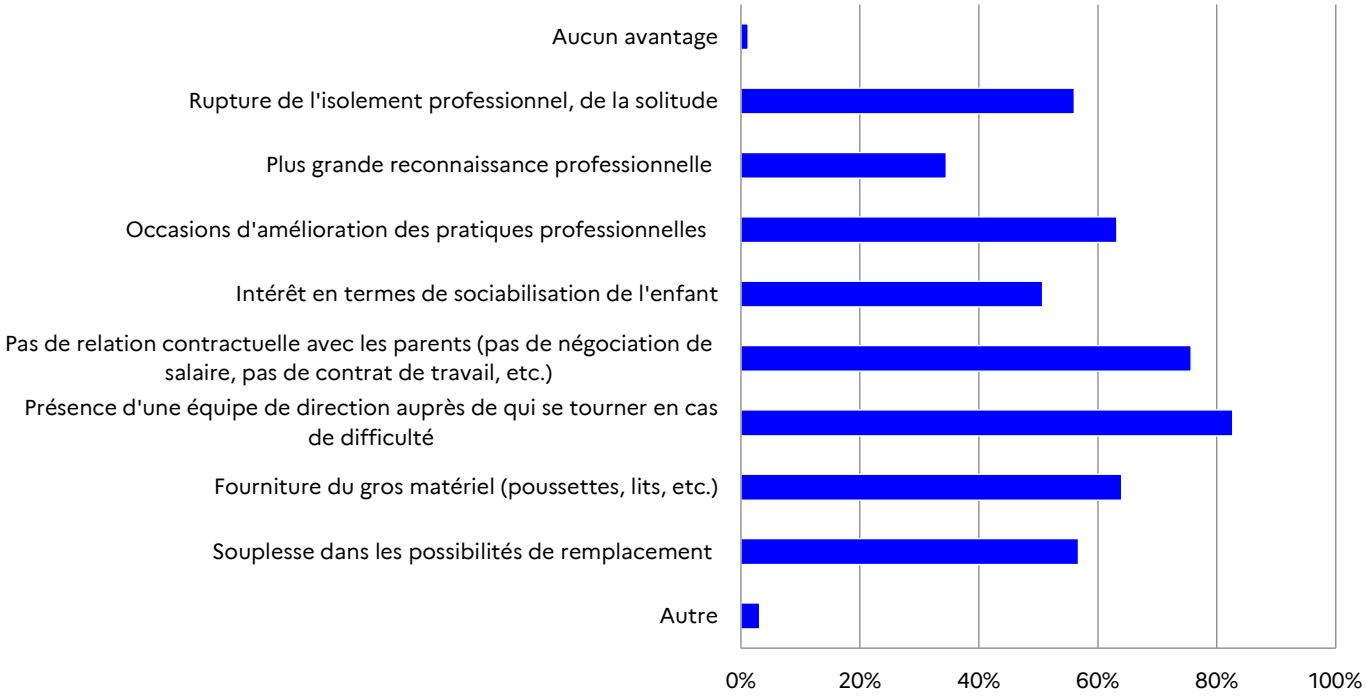
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1230 répondants.
Lecture : environ 50 % des assistants maternels déclarent la séparer entre vie professionnelle et la vie personnelle comme principal avantage à l'exercice en maison d'assistants maternels.

Principaux inconvénients à exercer en maison d'assistants maternels (MAM) par rapport à l'exercice à domicile (en %, plusieurs réponses possibles)



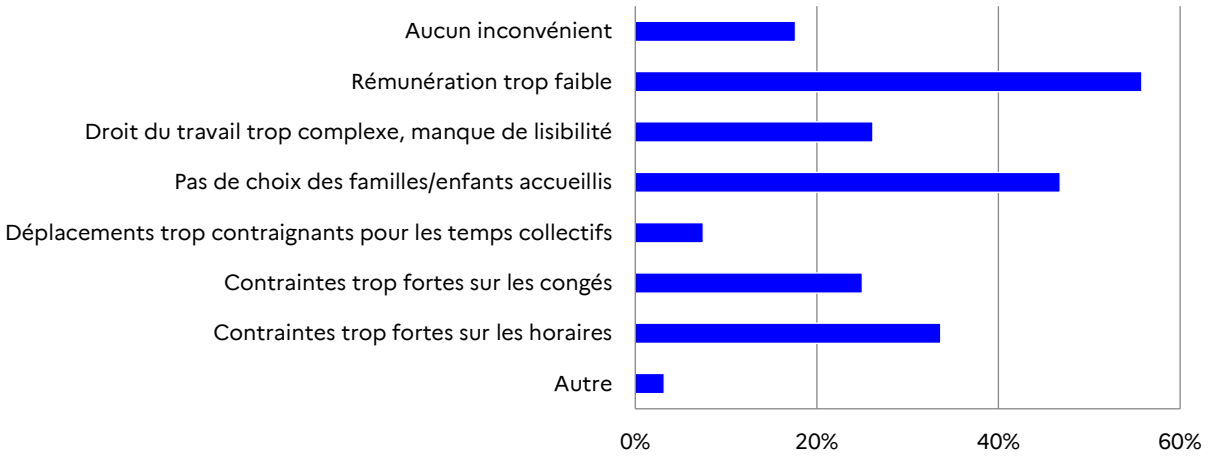
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1230 répondants.
Lecture : 10 % des assistants maternels répondants ne voient aucun inconvénient à l'exercice en MAM.

Principaux avantages à exercer en crèche familiale par rapport à l'exercice à domicile en libéral
(en %, plusieurs réponses possibles)



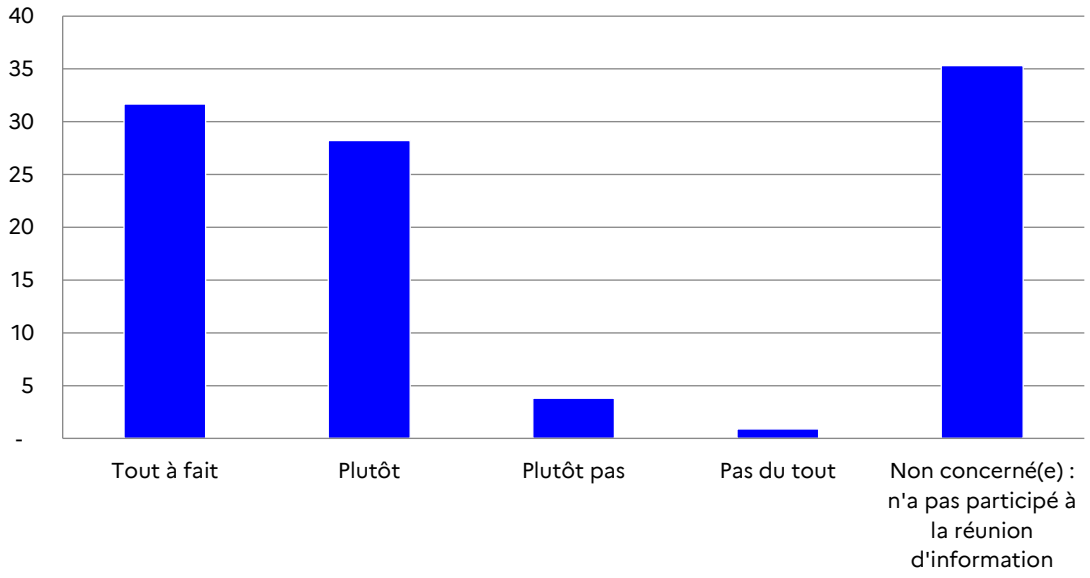
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1230 répondants.
Lecture : environ 55 % des assistants maternels répondants déclarent la souplesse dans les remplacements comme principal avantage à exercer en crèche familiale.

Principaux inconvénients à exercer en crèche familiale par rapport à l'exercice à domicile en libéral
(en %, plusieurs réponses possibles)



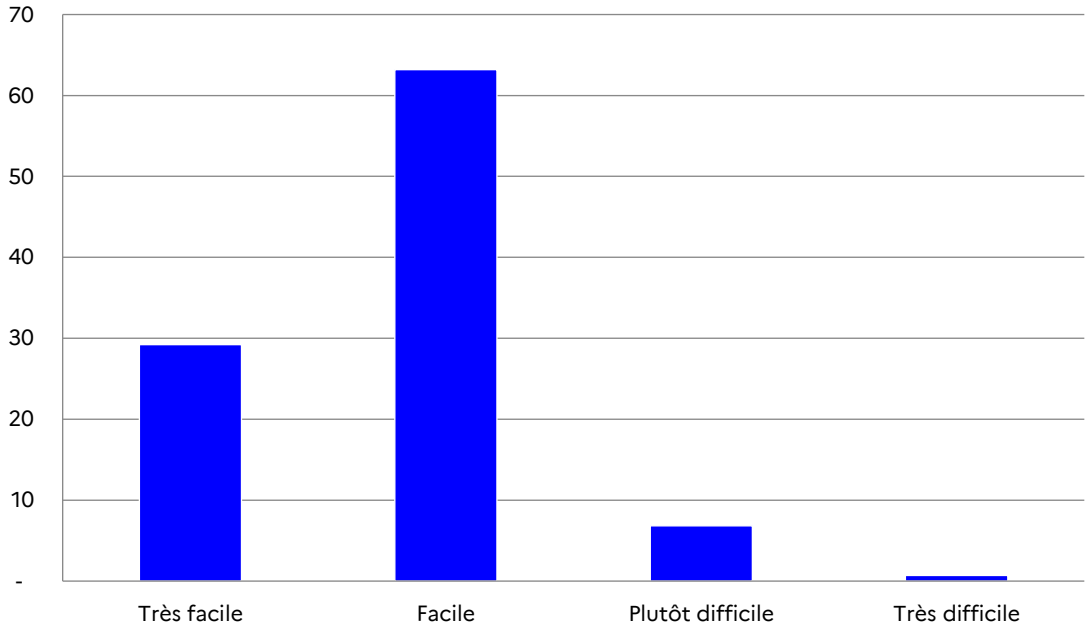
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1230 répondants.
Lecture 55 % des assistants maternels répondants déclarent la faiblesse des rémunérations comme principal inconvénient à l'exercice en crèche familiale.

Réponse aux attentes concernant la réunion d'information organisée par la PMI (en %)



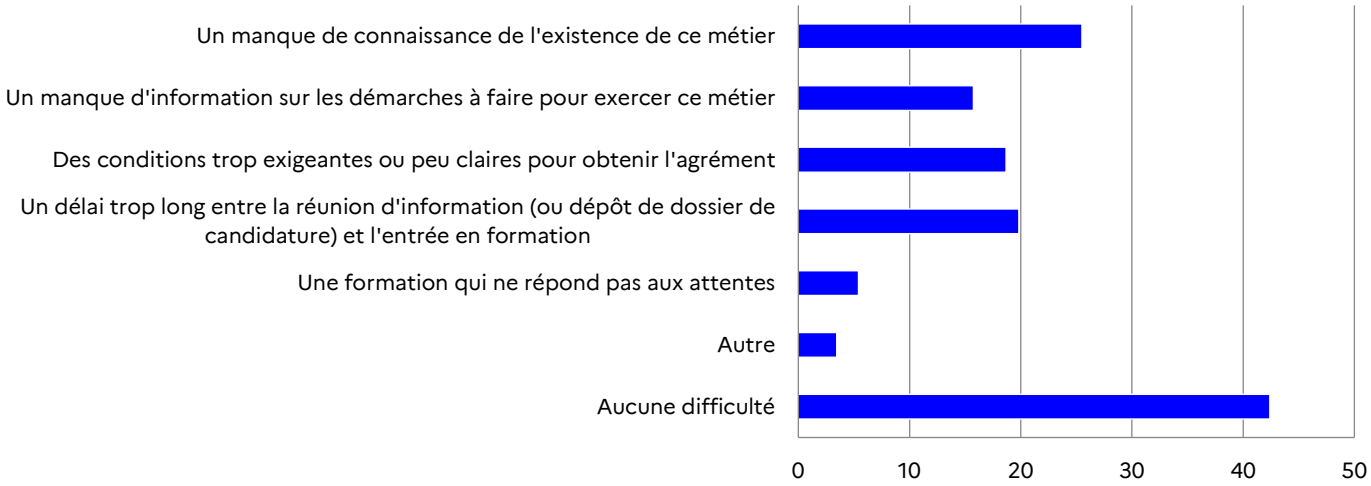
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1230 répondants.
Lecture : un tiers des assistants maternels répondants considèrent que la réunion d'information organisée par la PMI répondait tout à fait à leurs attentes.

Niveau de difficulté d'obtention du premier agrément (en %)



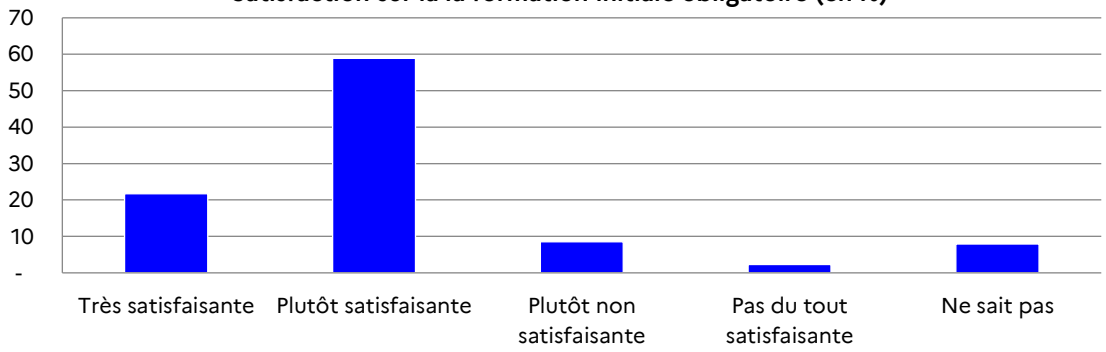
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1230 répondants.
Lecture : près de 63 % des assistants maternels répondants considèrent comme facile l'obtention du premier agrément d'assistant maternel.

Principales difficultés à l'entrée dans le métier
(en %, plusieurs réponses possibles)



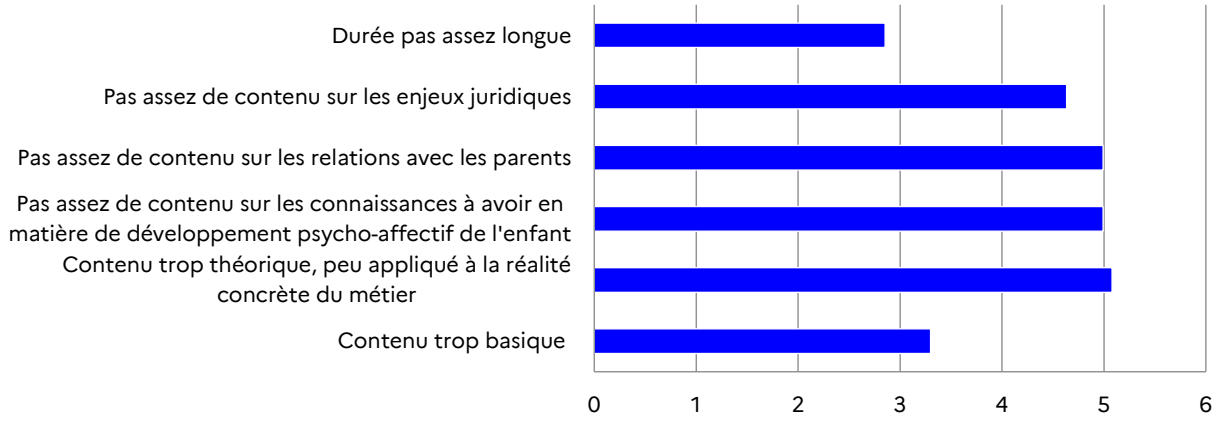
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1230 répondants.
Lecture : plus de 40 % des assistants maternels répondants estiment qu'il n'y a aucun difficulté pour entrer dans le métier.

Satisfaction sur la la formation initiale obligatoire (en %)



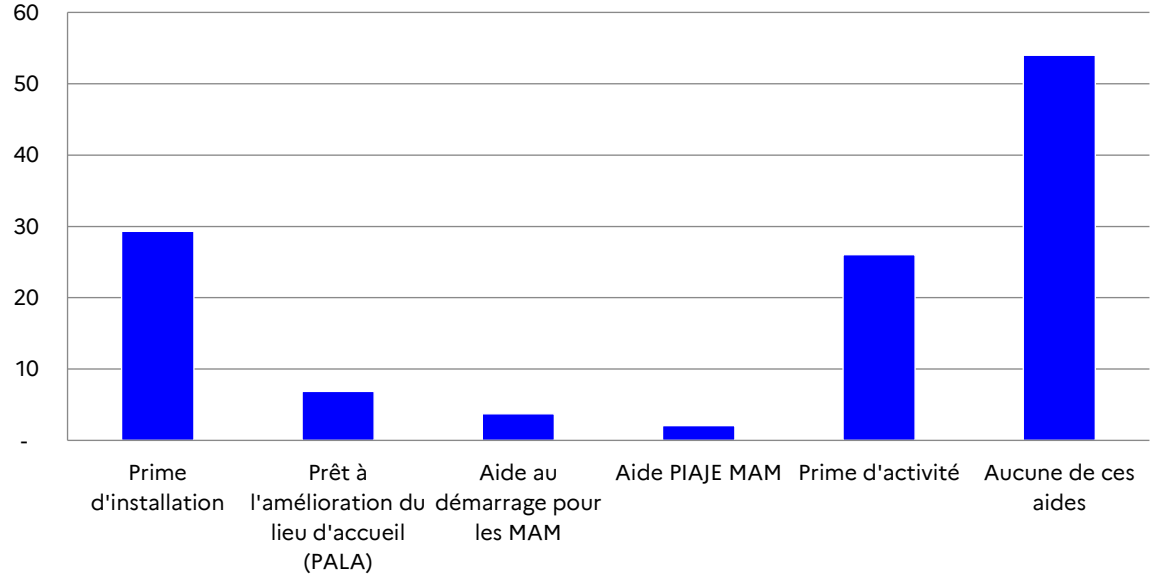
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1230 répondants.
Lecture : 20 % des assistants maternels répondants sont très satisfaits de la formation initiale obligatoire.

Raisons de l'instatisfaction sur la formation intiale
(en %, plusieurs réponses possibles)



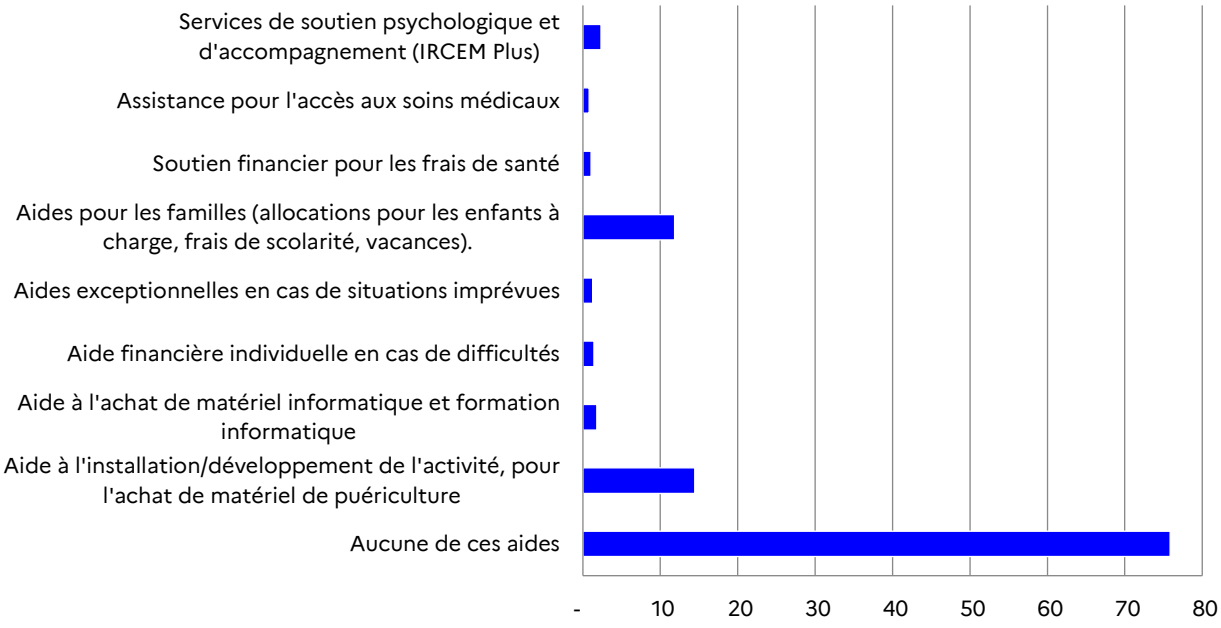
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1230 répondants.
Lecture : 5 % des assistants maternels répondants jugent le contenu de la formation initiale trop théorique et peu appliqué à la réalité concrète du métier (NB : les trois quarts des assistants maternels jugent la formation initiale plutôt satisfaisante ou très satisfaisante)

Connaissance des aides versées par la CAF (ou MSA)
(en %, plusieurs réponses possibles)

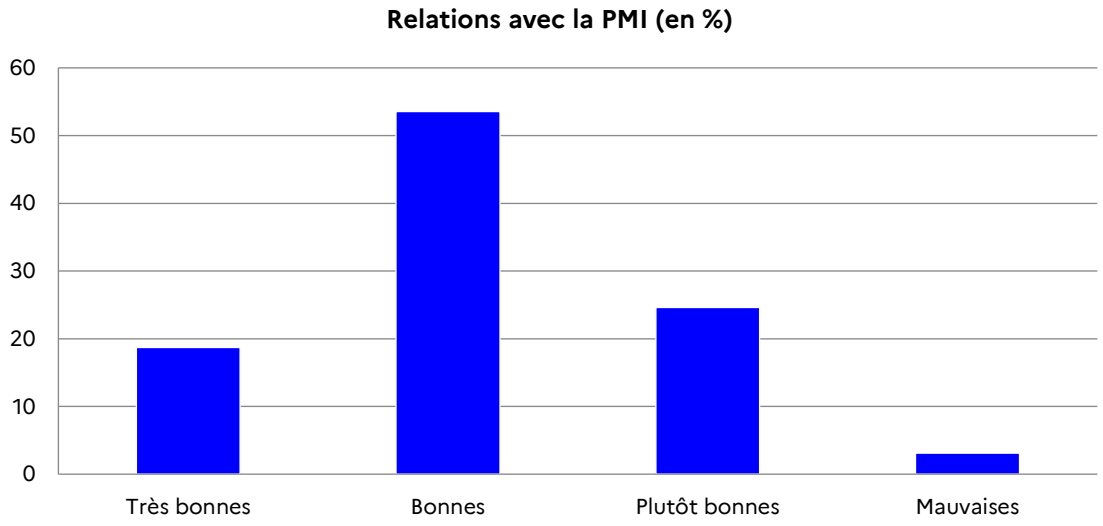


Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1230 répondants.
Lecture : 30 % des assistants maternels répondants connaissent la prime d'installation.

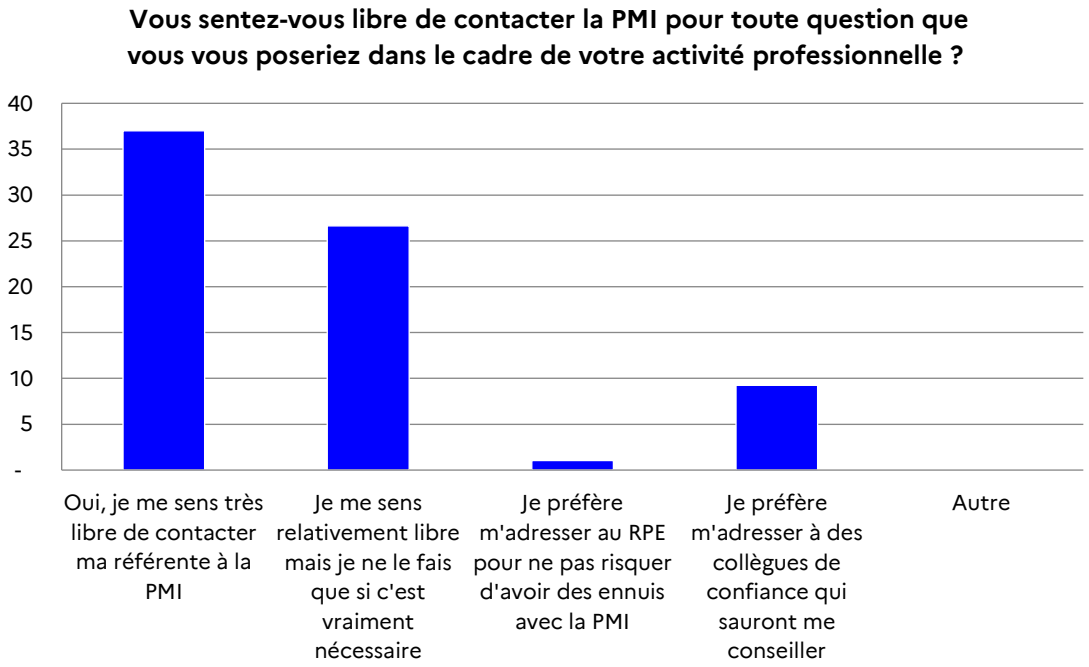
Connaissance des aides versées par l'Ircem
(en %, plusieurs réponses possibles)



Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1230 répondants.
Lecture : trois quarts des assistants maternels répondants ne connaissent aucune des aides proposées par l'Ircem.



Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1230 répondants.
Lecture : près de 20 % des assistants maternels répondants estiment que leurs relations avec la PMI sont très bonnes.



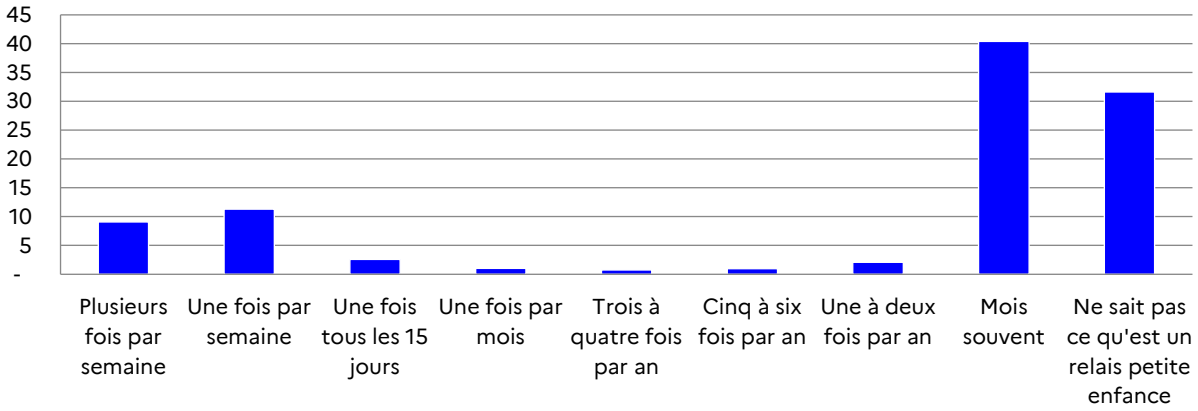
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1230 répondants.
Lecture : plus de 35 % des assistants maternels répondants se sentent très libres de contacter leur référente à la PMI.

Nature du suivi réalisé par la PMI et la crèche (en %)

Procédure relative à l'agrément	
Visite de la PMI à domicile pour chaque renouvellement	**88**
Autre format des procédures de renouvellement (plusieurs réponses possibles) :	
Réunion individuelle en dehors du domicile	0
Entretien téléphonique	2
Echange par mail	1
Aucun contact particulier	4
Autre* (dont absence de renouvellement)	7
Fréquence des contrôles par la PMI en dehors des renouvellements d'agrément	
Plusieurs fois par an	5
Une fois par an	11
Une fois tous les deux ans	4
Une fois tous les trois ans	2
Une fois tous les quatre ans	1
Une fois tous les cinq ans	12
Mois souvent	8
Jamais	55
Nature du contrôle par la PMI (plusieurs réponses possibles)	
Visite à domicile non prévue	7
Visite à domicile programmée en avance	38
Réunion individuelle en dehors du domicile	0
Entretien téléphonique	14
Echange par mail	11
Autre	40
Accompagnement hors contrôle et renouvellement d'agrément	
Fréquence de l'accompagnement par la PMI	
Plusieurs fois par mois	4
Plusieurs fois par an	11
Une fois par an	11
Une fois tous les deux ans	3
Une fois tous les trois ans	3
Une fois tous les cinq ans	26
Jamais	43
Nature de l'accompagnement par la PMI (plusieurs réponses possibles)	
Visites à domicile	15
Réunion individuelle en dehors du domicile	2
Entretien téléphonique	17
Echange par mail	18
Aucun contact particulier	49
Autre	17
Fréquence de l'accompagnement par l'équipe d'encadrement de la crèche	
Plusieurs fois par mois	91
Plusieurs fois par an	7
Une fois par an	0
Une fois tous les deux ans	0
Une fois tous les trois ans	0
Une fois tous les cinq ans	0
Jamais	0
Total	**100**

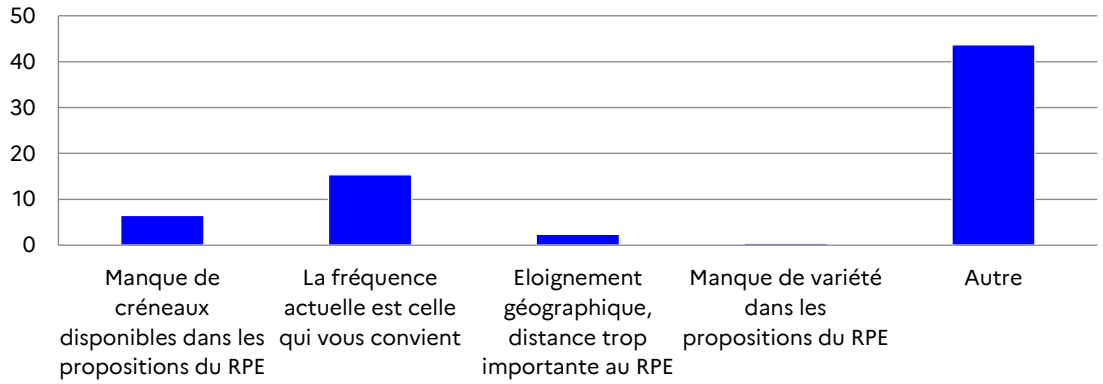
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales.
*Note * : la modalité 'Autre' correspond souvent à une mention d'une visite de la direction de la crèche pour le renouvellement d'agrément.*
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1070 répondants.
Lecture : 55 % des assistants maternels répondants déclarent n'avoir jamais été contrôlés par la PMI.

Fréquentation d'un relais petite enfance (en %)



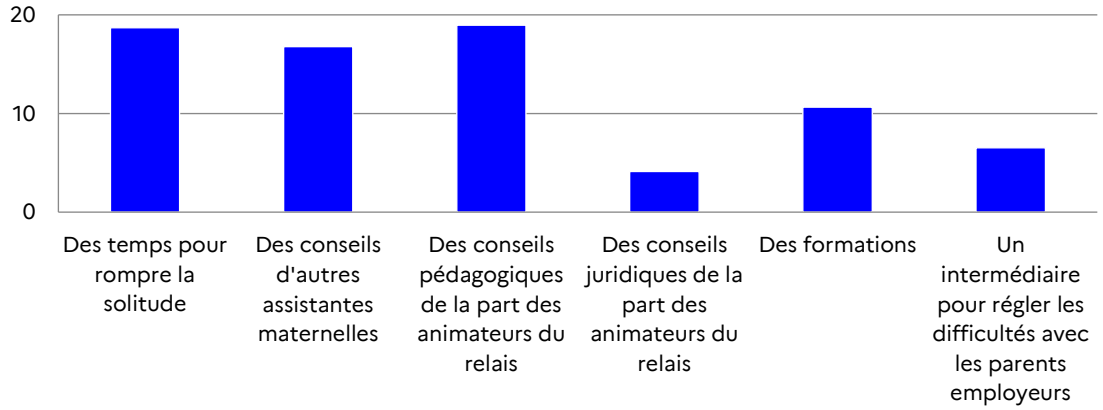
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales.
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1070 répondants.
Lecture : 40 % des assistants maternels répondants déclarent fréquenter un relais moins souvent qu'une fois par an.

Principale raison pour ne pas fréquenter le RPE plus souvent (en %)



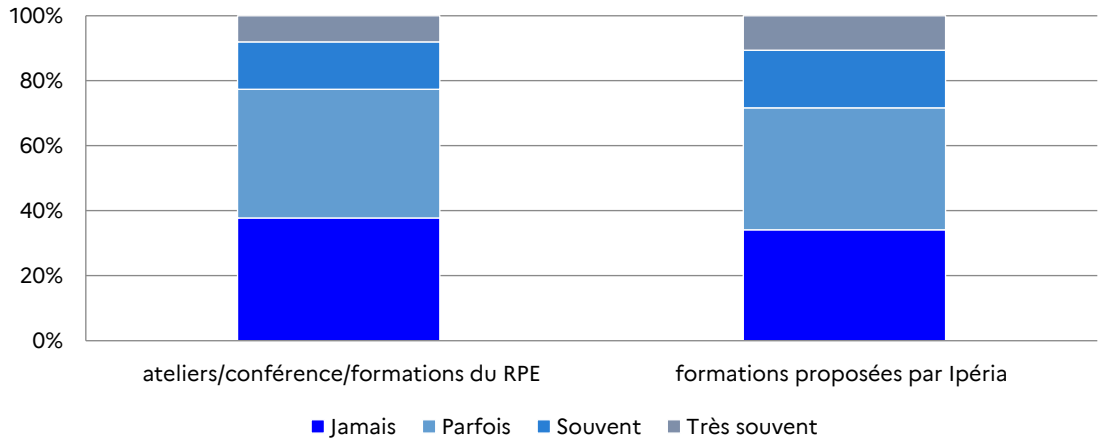
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales.
*Note * : la modalité 'Autre' correspond souvent à une mention d'un accompagnement par la direction de la crèche.*
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1070 répondants.
Lecture : 7 % des assistants maternels répondants déclarent ne pas fréquenter le relais plus souvent par manque de créneaux disponibles (NB : un tiers ne savent pas ce qu'est un relais petite enfance).

Apport des visites au relais petite enfance (RPE)
(en %, plusieurs réponses possibles)



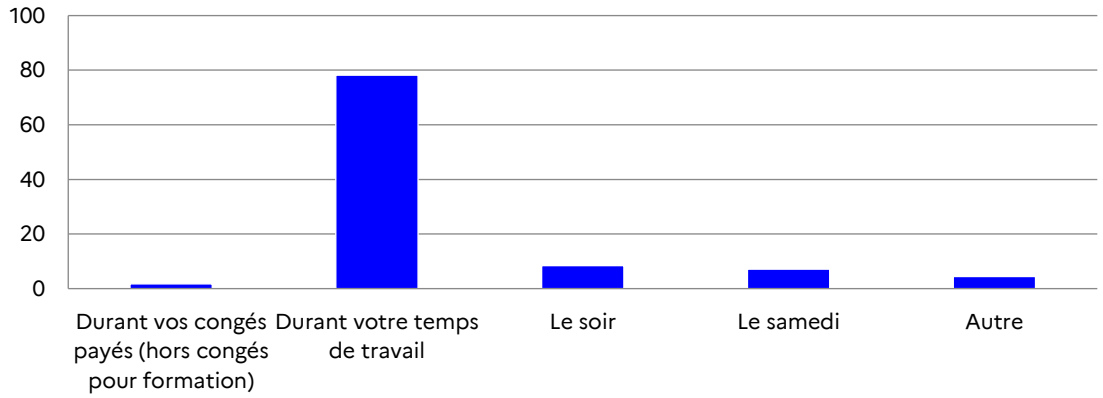
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales.
Champ : France entière, assistants maternels en activité; 1070 répondants.
Lecture : 20 % des assistants maternels répondants considèrent que les visites au RPE leur permettent de rompre la solitude (NB : un tiers ne savent pas ce qu'est un relais petite enfance).

Suivi d'action de développement professionnel (en %)



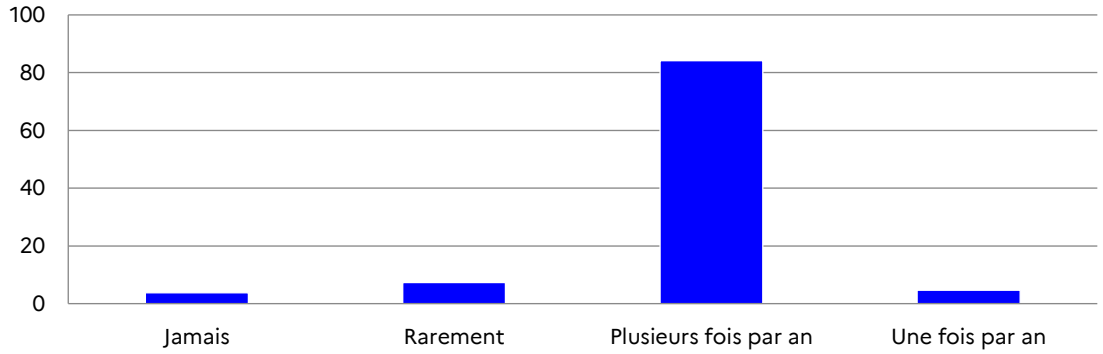
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales.
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1070 répondants.
Lecture : près de 40% des assistants maternels répondants ne suivent jamais d'actions de développement professionnel proposées par le relais petite enfance.

Moment où les formations ont le plus souvent lieu (%)



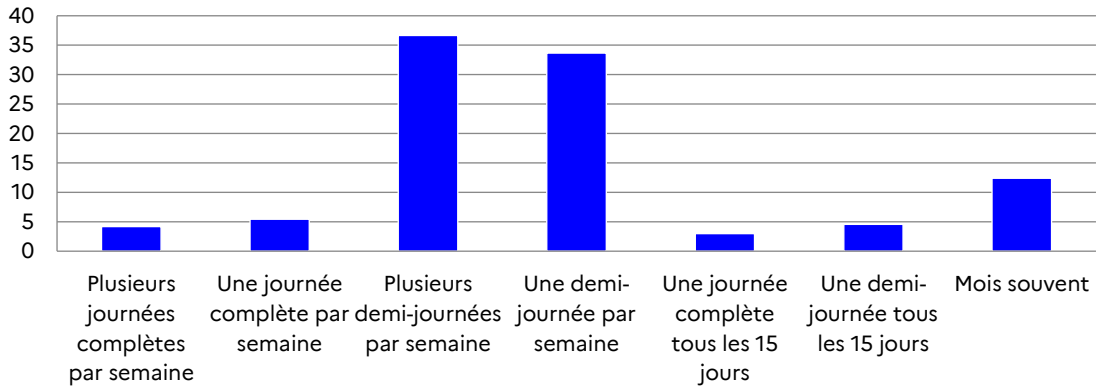
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales.
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1070 répondants.
Lecture : parmi les assistants maternels ayant suivi des actions de développement professionnel, près 80 % les suivent sur le temps de travail.

Temps de réflexion avec d'autres professionnels de la petite enfance pour échanger sur les pratiques professionnelles



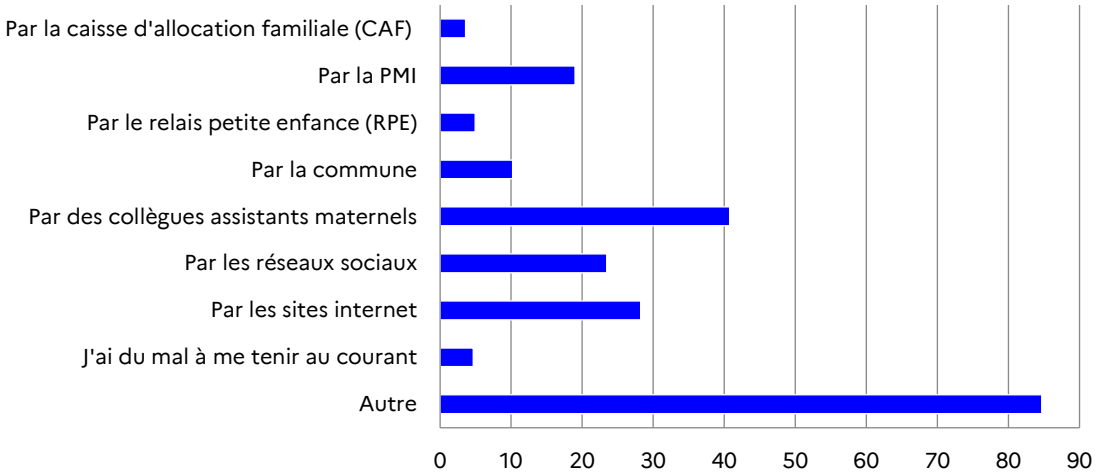
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales.
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1070 répondants.
Lecture : environ 85% des assistants maternels répondants ont des temps d'analyse de pratique professionnelle plusieurs fois par an.

Temps collectifs avec des collègues de la crèche familiale



Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales.
Champ : France entière, assistants maternels en activité; 1070 répondants.
Lecture : un tiers des assistants maternels répondants ont des temps collectifs avec des collègues de la crèche familiale une demi-journée par semaine.

Moyen d'information sur les changements concernant les métiers de la petite enfance (en %, plusieurs réponses possibles)



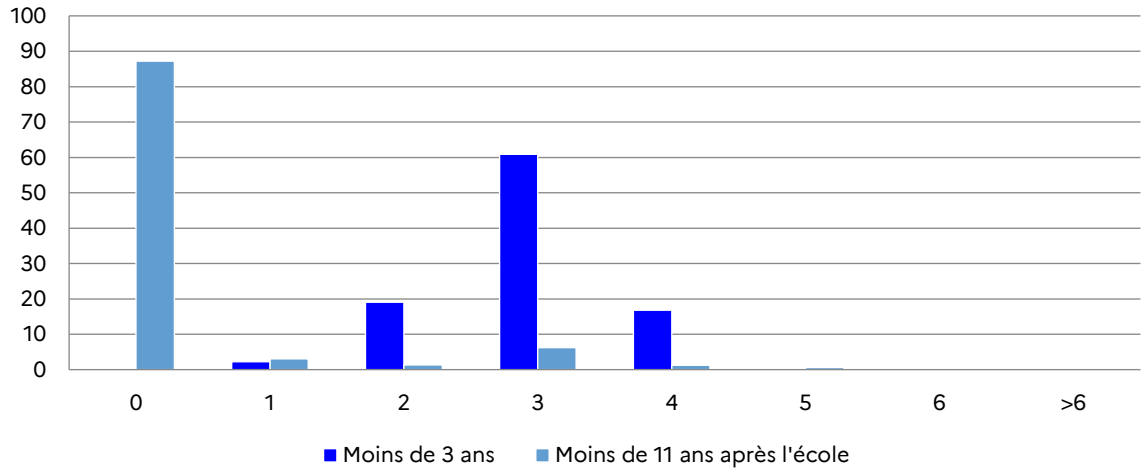
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales.
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1070 répondants.
Lecture : 40% des assistants maternels répondants se tiennent au courant des changements concernant les métiers de la petite enfance par des collègues assistants maternels. 85 % se tiennent courant autrement, notamment par la direction de la crèche familiale.

Nombre d'enfants prévu par l'agrément

	Répartition
Un enfant	0%
Deux enfants	7%
Trois enfants	49%
Quatre enfants	44%
Moyenne	**3,5**

Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales.
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1070 répondants.
Lecture : la moitié des assistants maternels répondants ont un agrément pour trois enfants et 44 % pour quatre enfants.

Nombre d'enfants accueillis (en %)



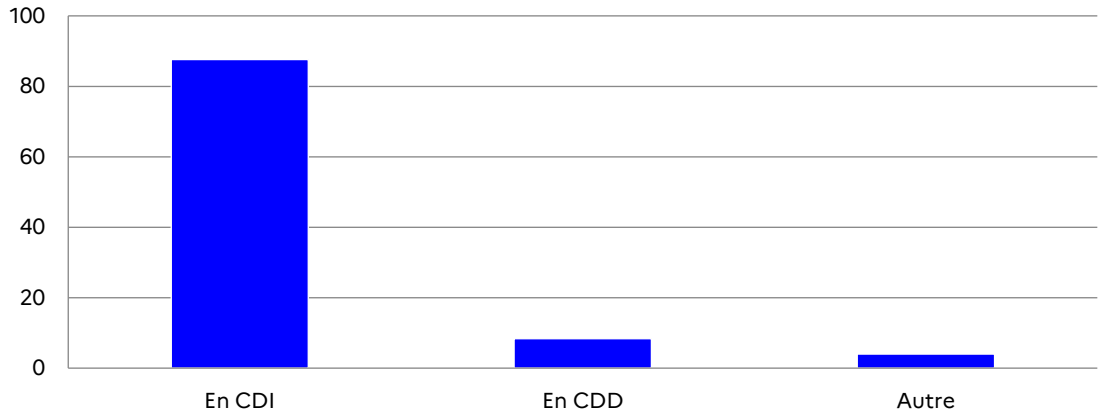
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales.
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1030 répondants.
Lecture : 60% des assistants maternels répondants accueillent trois enfants de moins de trois ans. 85 % n'accueillent aucun enfant de moins de onze ans après l'école.

Opinion sur le nombre d'enfants accueillis (en %)

	Ensemble	2 enfants accueillis	3 enfants accueillis	4 enfants accueillis
Non	79	71	73	92
Oui, j'ai habituellement plus d'enfants, ce n'est que temporaire	7	21	6	0
Oui, mais je ne parviens pas à trouver de familles actuellement	1	0	0	8
Oui, mais ma santé ne le permet pas	2	0	0	0
Oui, mais mon agrément ne le permet pas à cause de mon logement	2	0	5	0
Oui, mais mon agrément ne le permet pas pour d'autres raisons	2	0	3	0
Autre	7	7	13	0
Total	**100**	**100**	**100**	**100**
Demande suffisante auprès de la crèche familiale pour avoir le nombre d'enfants prévu au contrat				
Oui	68	64	63	54
C'est variable selon les périodes	27	29	31	31
Non	5	7	6	15
Total	**100**	**100**	**100**	**100**

Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales.
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1030 répondants.
Lecture : 79 % des assistants maternels répondants ne souhaitent pas accueillir davantage d'enfants et 71 % parmi ceux n'accueillant qu'un enfant.

Nature du contrat de travail avec la crèche familiale (en %)



Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales.
Champ : France entière, assistants maternels en activité; 1020 répondants.
Lecture : près de 90 des assistants maternels répondants sont employés en CDI par la crèche familiale.

Temps de travail

Durée moyenne de travail hebdomadaire	49 heures
Horaires de travail régulièrement atypiques (avant 7h30, après 19h, le WE)	20 %
A déjà dû limiter son temps de travail à cause du plafonnement réglementaire	7 %
Davantage de nombre de jours de congés payés que 5 semaines	57 %
Arrêt de travail (reconnu par le médecin) pour des raisons de santé liées au métier	
Jamais	54 %
Rarement (entre une à trois fois depuis le début de l'exercice de ce métier)	33 %
Environ une fois par an	9 %
Plus souvent	4 %
Favorable à ce que la loi baisse la durée légale du travail en-dessous de 45h	35 %

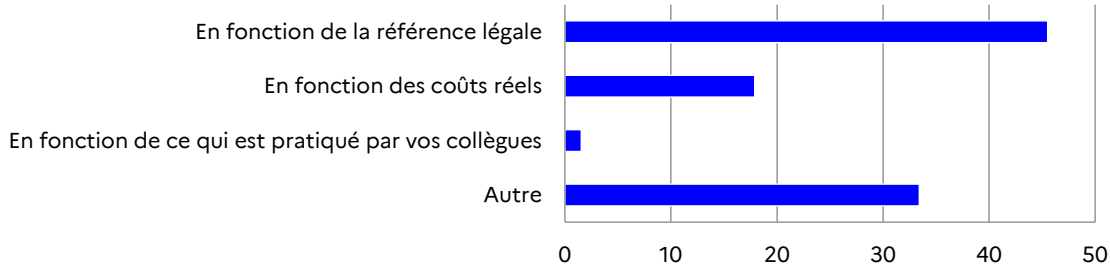
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales.
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 1020 répondants.
Lecture : 20 % des assistants maternels répondants ont des horaires de travail atypiques.

Revenus perçus et statut

Salaire mensuel	**En euros**
Salaire moyen (hors salaires <10 euros) – hors indemnités	1600
Salaire médian – hors indemnités	1600
Salaire moyen (hors salaires <10 euros) – y compris indemnités	2200
Salaire médian – y compris indemnités	2000
Perception d'indemnités complémentaires au salaire (en % plusieurs réponses possibles)	**En %**
Indemnité d'entretien (obligatoire)	96
Indemnité repas	15
Autre indemnité (kilométriques, etc.)	16
Aucune indemnité	0

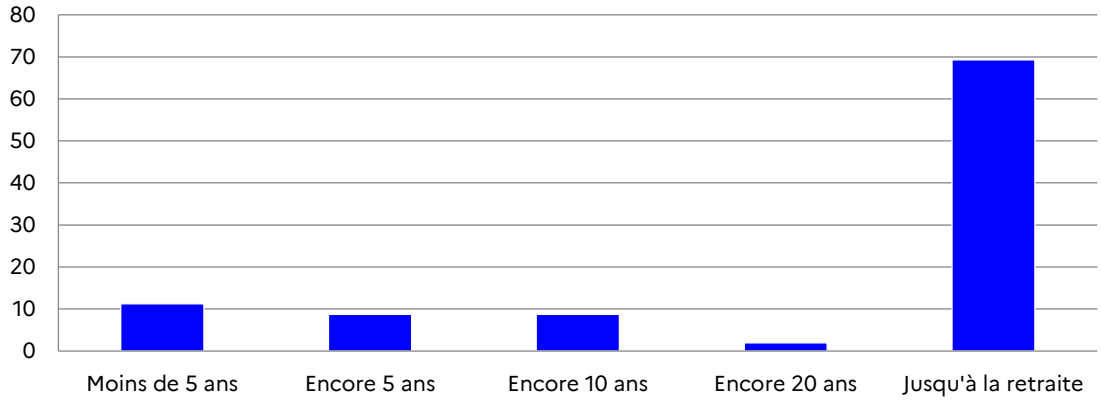
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales.
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 920 répondants.
Lecture : 96 % des assistants maternels répondants perçoivent une indemnité d'entretien.

Fixation du montant de ces indemnités (en %)



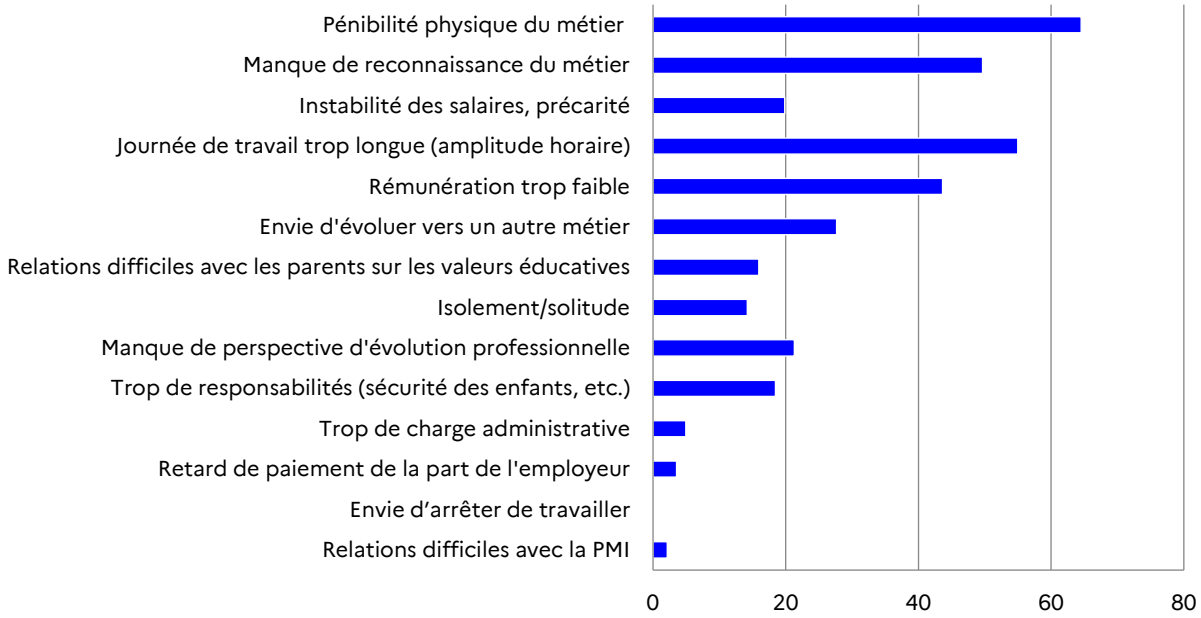
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales.
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 920 répondants.
Lecture : pour environ 45% des assistants maternels répondants, le montant des indemnités est fixé en référence aux textes. Parmi les assistants ayant coché la modalité autre, nombreux sont ceux qui font référence à une fixation par la commune.

Durée envisagée avant de cesser d'arrêter ce métier



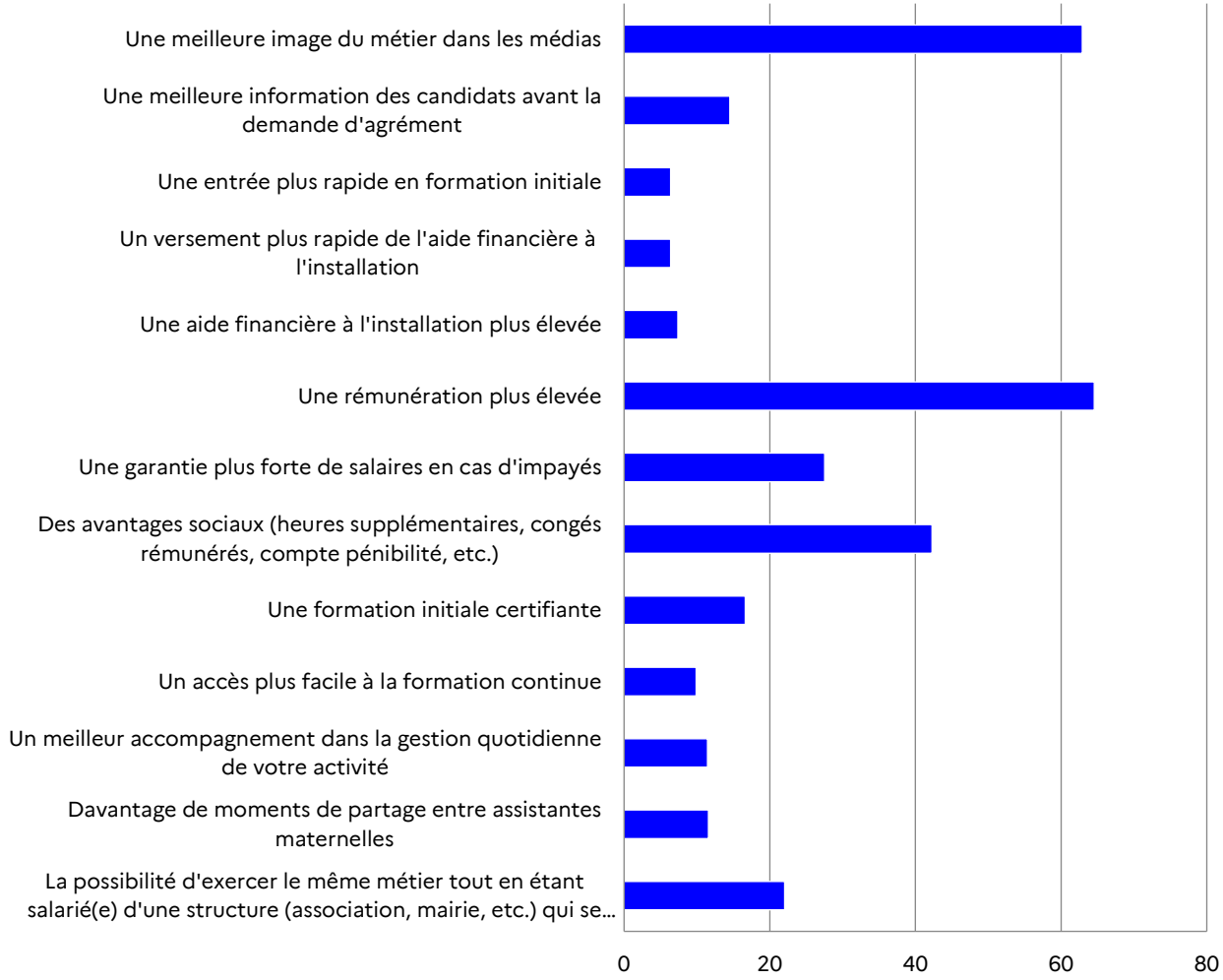
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales.
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 920 répondants.
Lecture : 70% des assistants maternels répondants pensent exercer leur métier jusqu'à la retraite.

Raisons pour arrêter ce métier avant la retraite
(plusieurs réponses possibles)



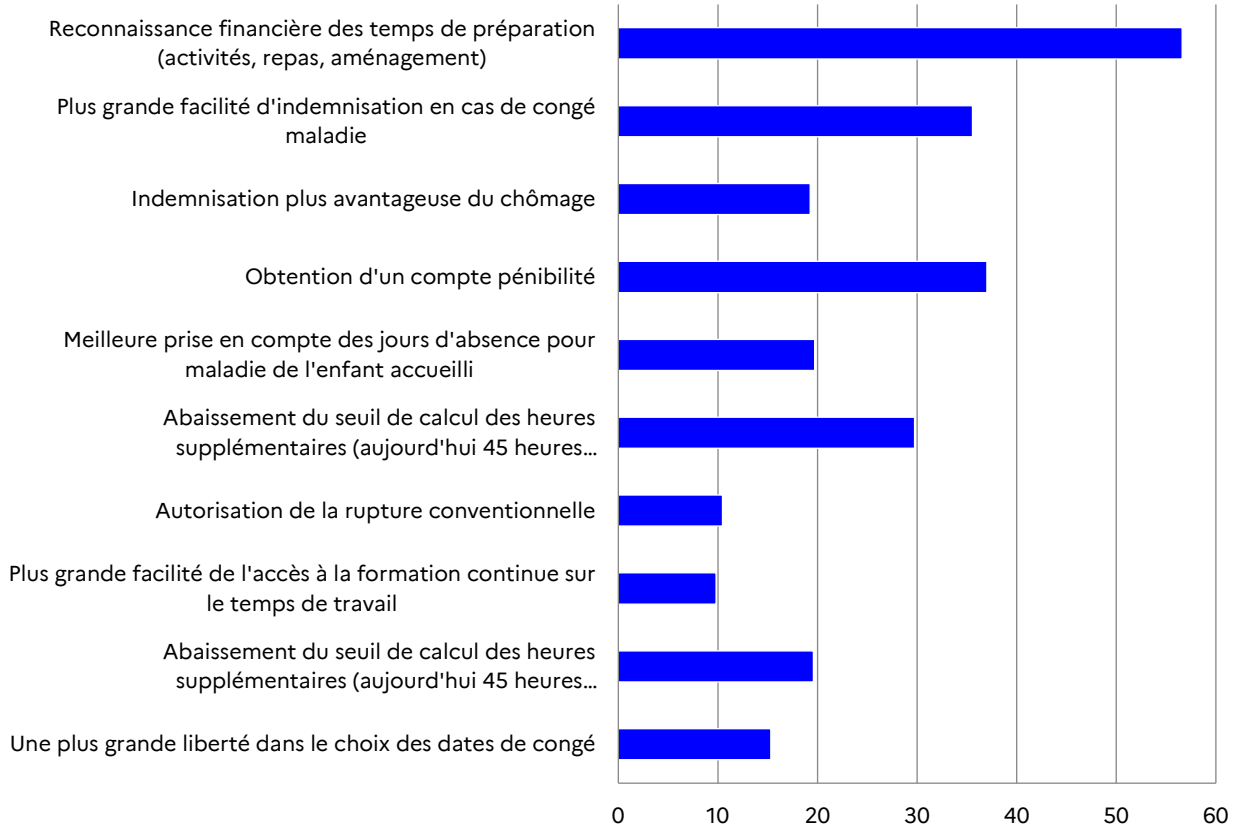
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales.
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 280 répondants ne pas continuer jusqu'à la retraite.
Lecture : 65 % des assistants maternels pensant arrêter ce métier avant la retraite le feraient en raison de sa pénibilité physique.

Eléments qui pourraient attirer davantage de personnes dans cette activité
(en %, cinq réponses possibles)



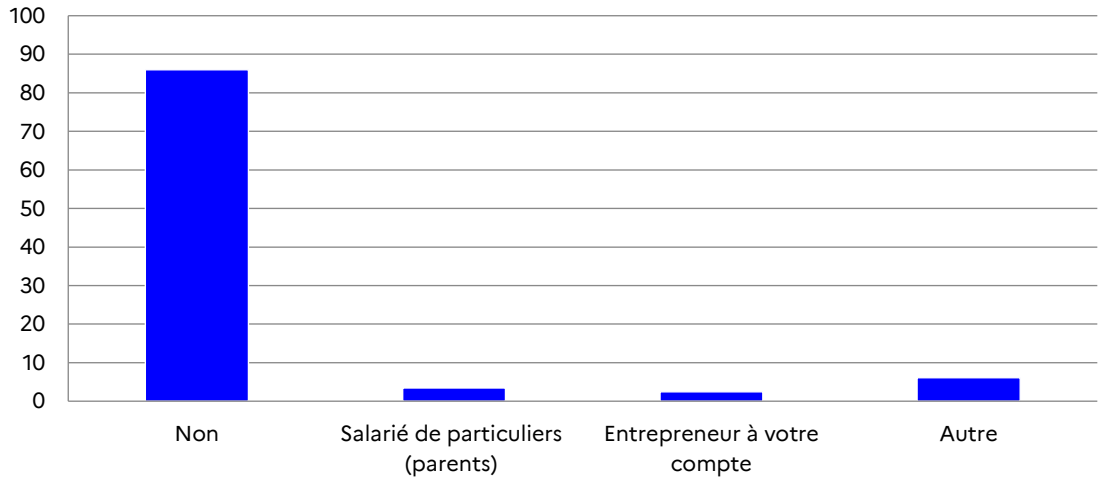
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales.
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 920 répondants.
Lecture :plus de 60% des assistants maternels répondants considèrent qu'une meilleure image du métier dans les médias pourrait attirer davantage de personnes dans la profession.

Avantages sociaux prioritaires pour renforcer l'attractivité
(en %, trois réponses possibles)



Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales.
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 920 répondants.
Lecture : 55% des assistants maternels répondants considèrent qu'une reconnaissance financière des temps de préparation hors enfants serait à privilégier en matière d'amélioration des avantages sociaux.

Souhait de pouvoir exercer sous un autre statut



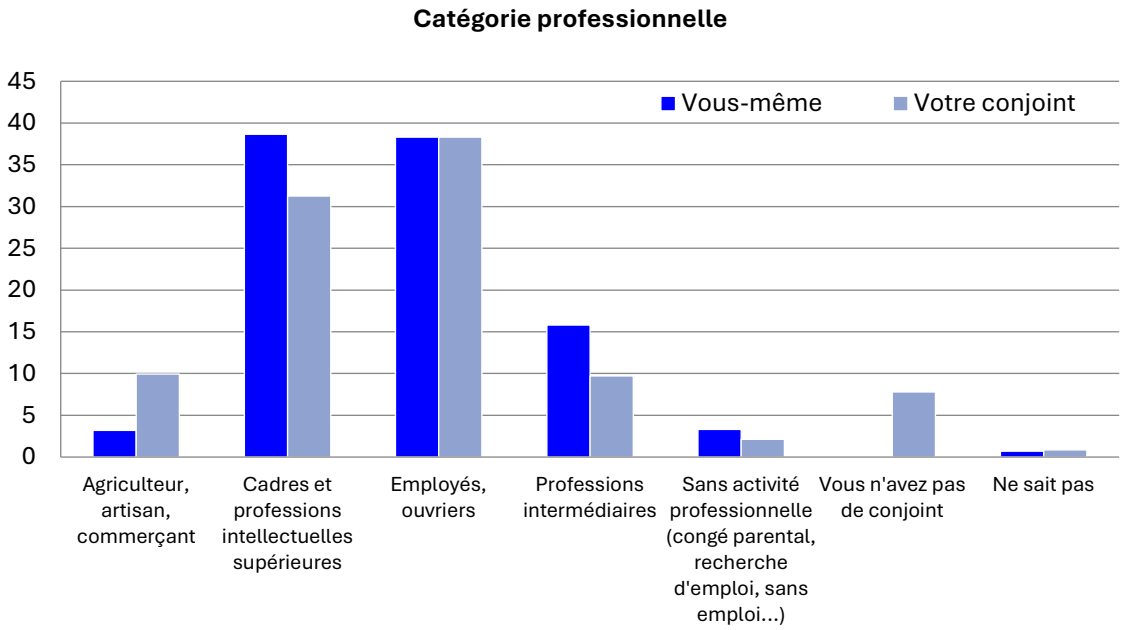
Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels employés par des crèches familiales.
Champ : France entière, assistants maternels en activité ; 920 répondants.
Lecture : 85 % des assistants maternels répondants ne souhaitent pas exercer sous un autre statut. Néanmoins l'absence de statut de fonctionnaire est souligné par certains.

Thématiques abordées dans l'espace d'expression libre

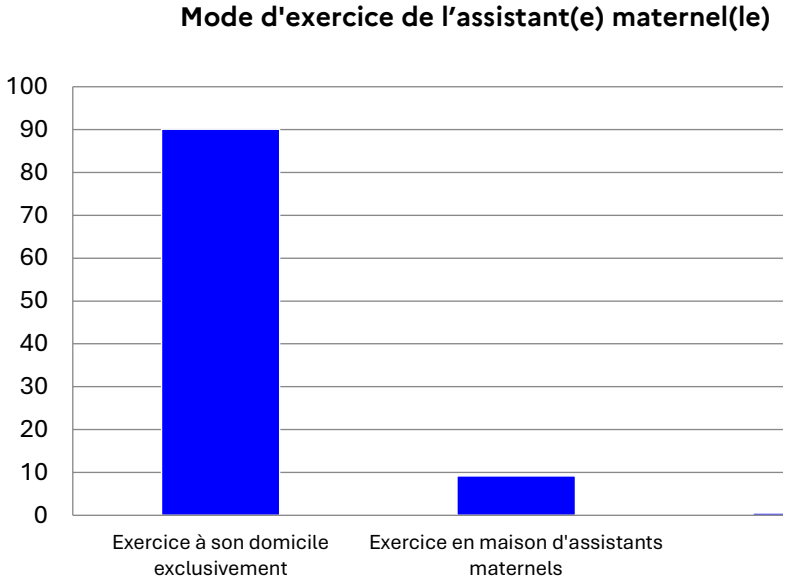
Reconnaissance et valorisation du métier	
Besoin d'une meilleure reconnaissance du métier, souvent perçu comme peu valorisé	30 %
Souhait d'une revalorisation salariale	
Souhait d'une reconnaissance de la pénibilité du travail, notamment pour permettre un départ anticipé à la retraite.	
Conditions de travail	
Longues heures de travail, souvent sans pause	25 %
Contraintes physiques liées à la manipulation des enfants	
Manque de soutien médical, comme l'absence de médecine du travail	
Formation et encadrement	
Demande de formations diplômantes	15 %
Souhait de soutien et de visites régulières de la part des encadrants	
Souhait d'un meilleur encadrement professionnel	
Relations avec les parents	
Difficultés avec certains parents qui ne respectent pas les horaires ou les contrats	15 %
Manque de reconnaissance de leur travail par les parents	
Droit et statut	
Demande d'un statut juridique clair	10 %
Droits similaires à ceux des autres agents communaux	
Meilleure prise en charge en cas de chômage ou d'arrêt maladie	
Satisfaction dans le métier	
Expression de la satisfaction et passion pour le métier	5%
Goût pour le contact avec les enfants	
Reconnaissance pour le soutien reçu dans les crèches familiales	

Source : questionnaire administré par la mission aux assistants maternels de crèches familiales.
Champ : France entière, assistants maternels exerçant en crèche familiale
Note : les verbatims ont été analysés avec le soutien d'une intelligence artificielle supervisée et vérifiés par la mission IGAS, afin de faire ressortir les principales thématiques abordées et la proportion des verbatims associés à chaque thématique.
Lecture : 30 % des commentaires renseignés par les assistants maternels exerçant en crèche familiale concernent le manque de reconnaissance du métier.

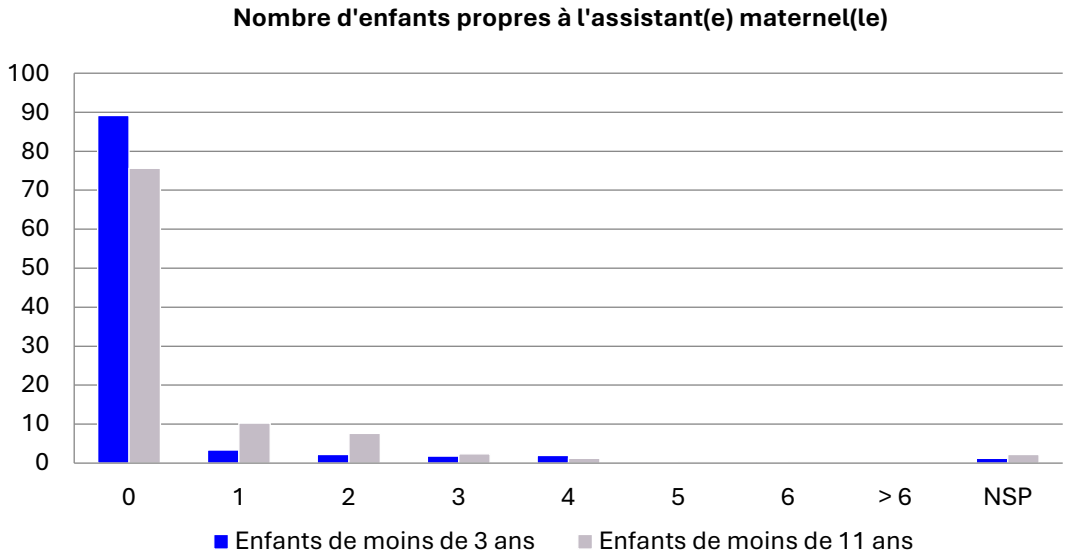
Réponses au questionnaire adressé aux parents employeurs



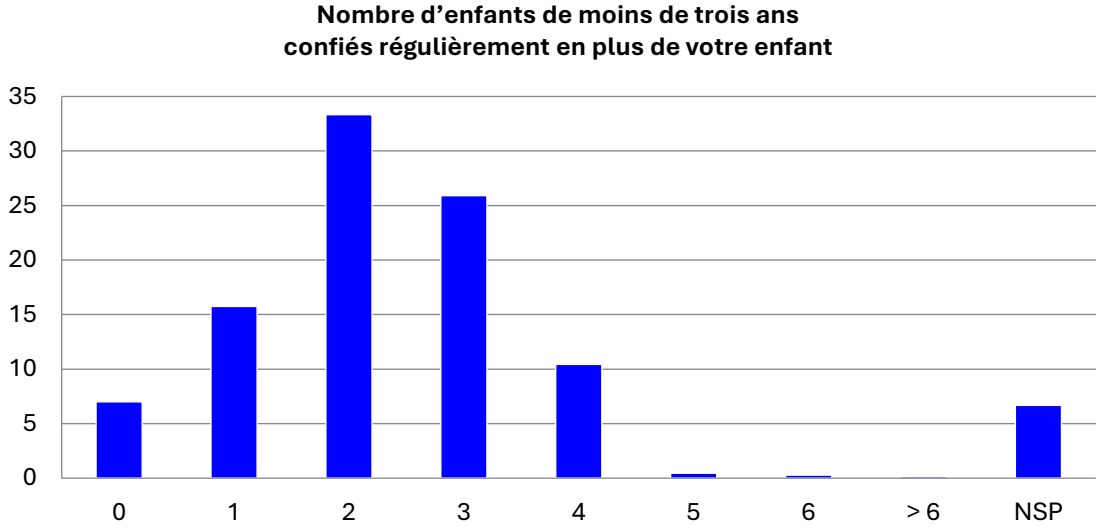
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2570 répondants.
Lecture : près de 40 % des parents répondants sont employés ou ouvriers.



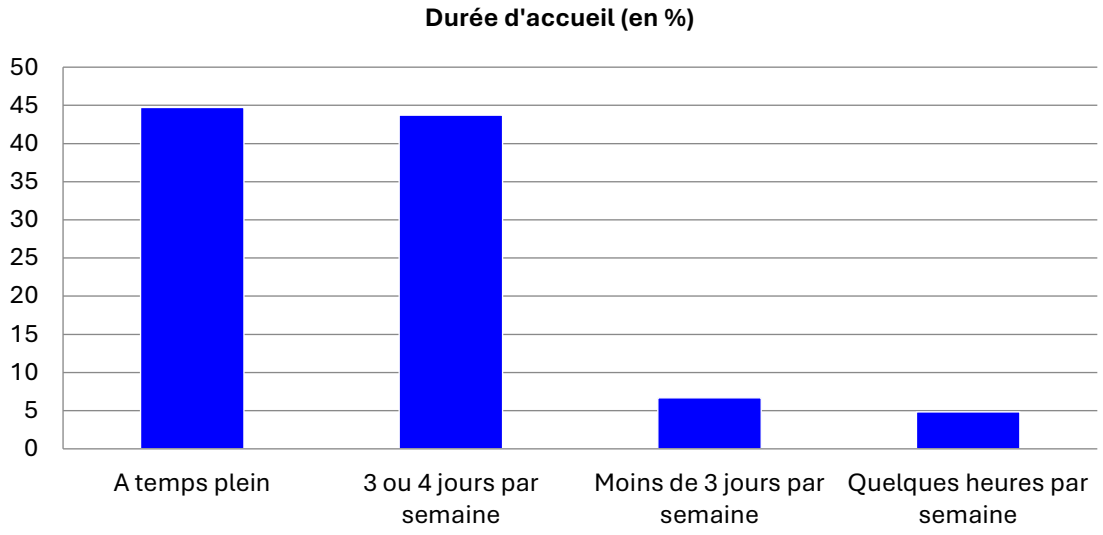
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2570 répondant.
Lecture : 10 % des parents répondants emploient un assistant maternel qui exerce en maison d'assistants maternels.



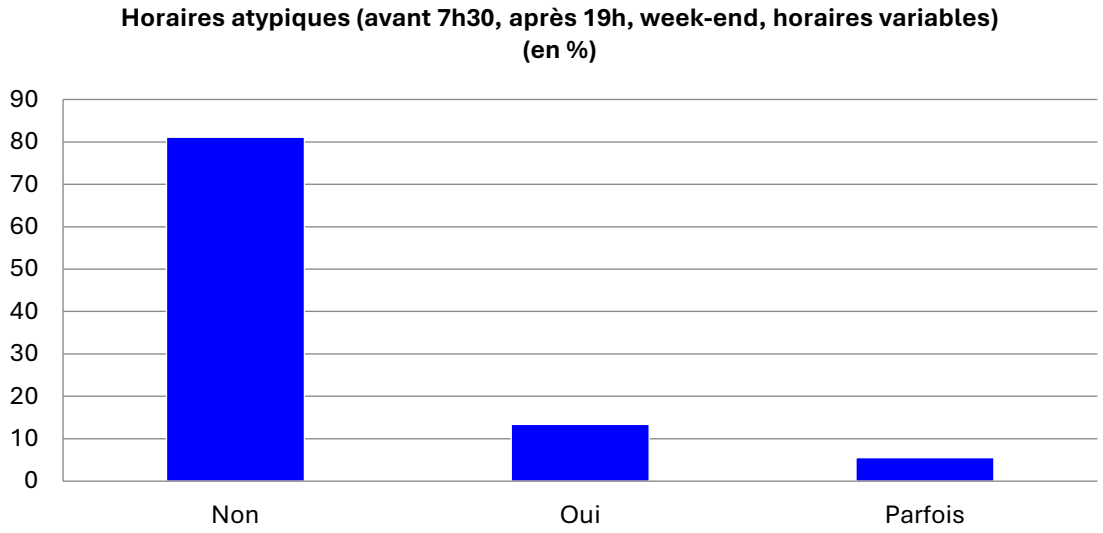
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2570 répondants.
Lecture : près de 90 % des parents répondants emploient un assistant maternel qui n'a pas d'enfant propre de moins de trois ans.



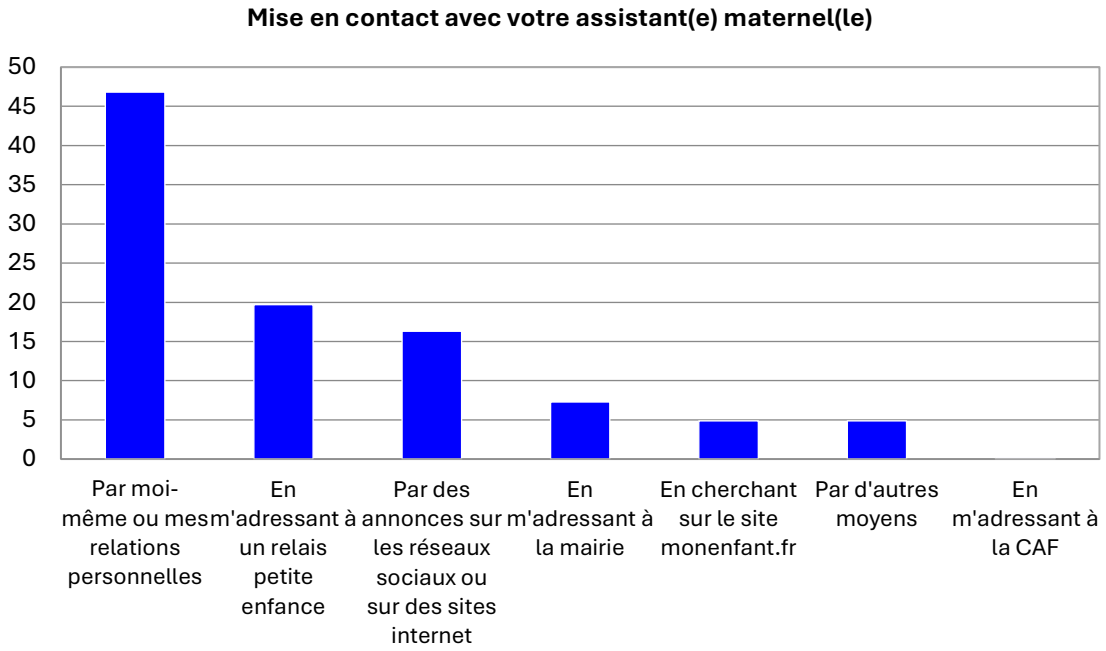
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2570 répondants.
Lecture : un tiers des parents répondants confie leur enfant à un assistant maternel qui accueille deux autres enfants de moins de trois ans.



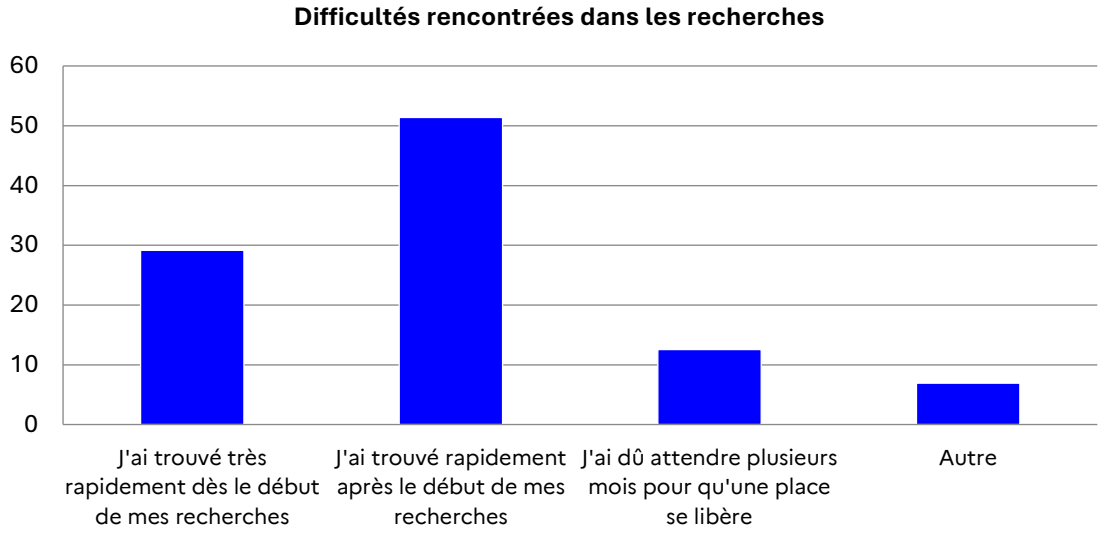
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2570 répondants.
Lecture : 45 % des parents répondants confient leur enfant à temps plein (5 jours) à leur assistant maternel.



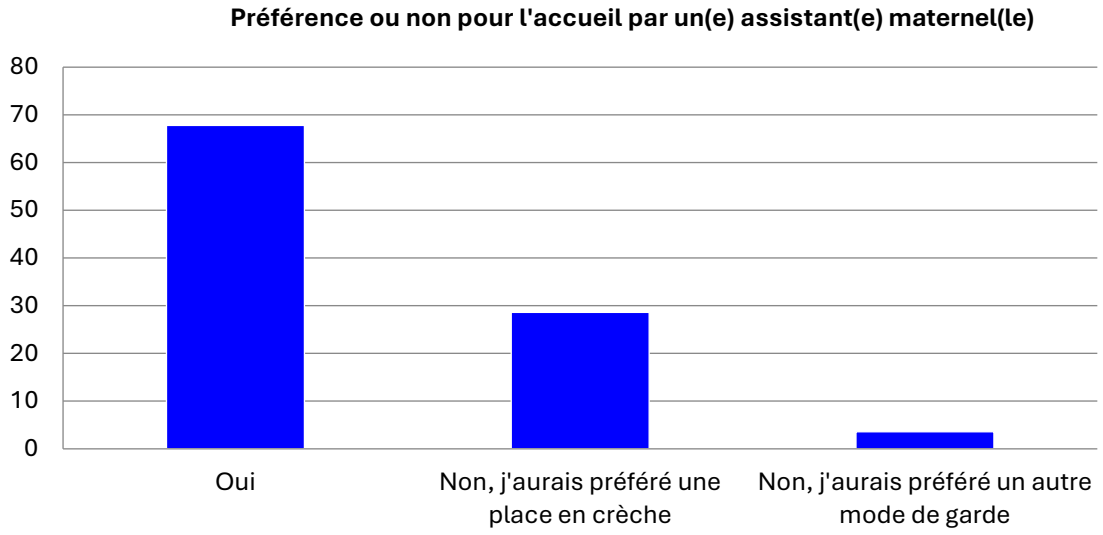
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2570 répondants.
Lecture : 80 % des parents répondants n'ont pas de besoins d'accueil en horaires atypiques.



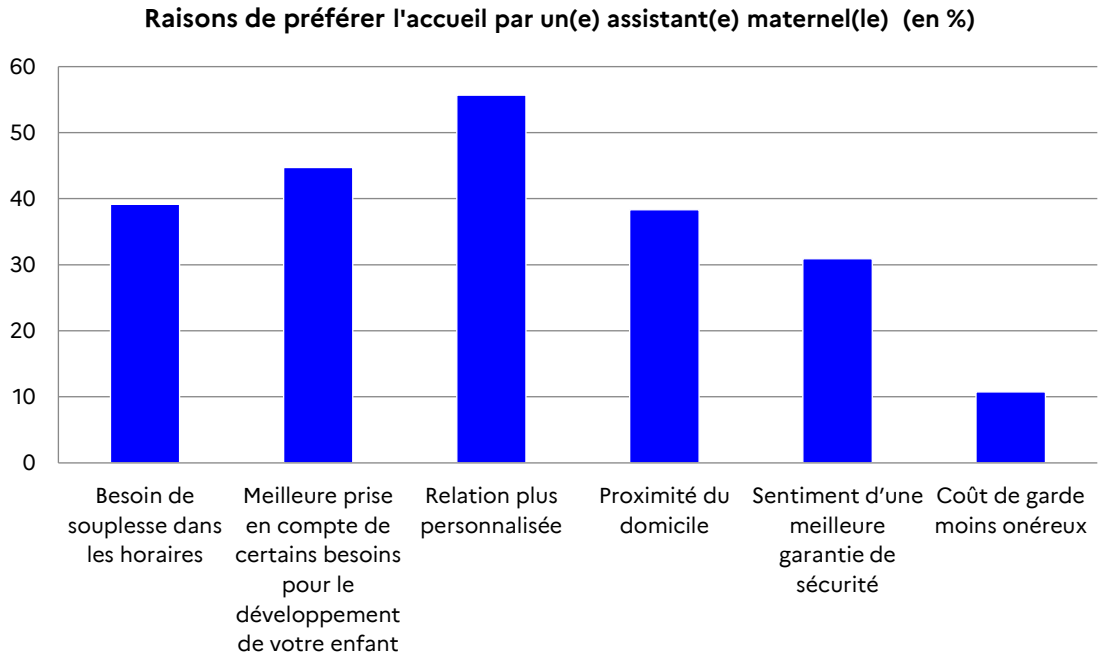
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2570 répondants.
Lecture : 5 % des parents répondants ont été mis en contact avec leur assistant maternel en cherchant sur le site monenfant.fr.



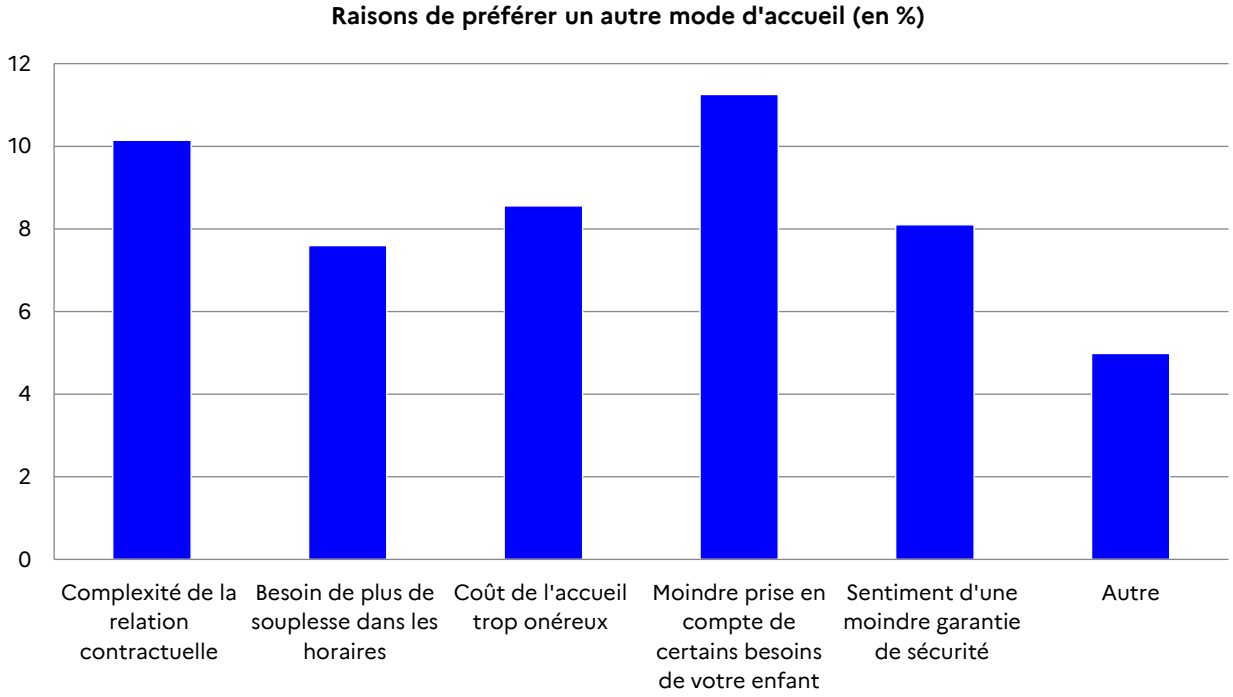
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2570 répondants.
Lecture : plus de 50 % des parents répondants ont trouvé leur assistant maternel rapidement après le début de leurs recherches.



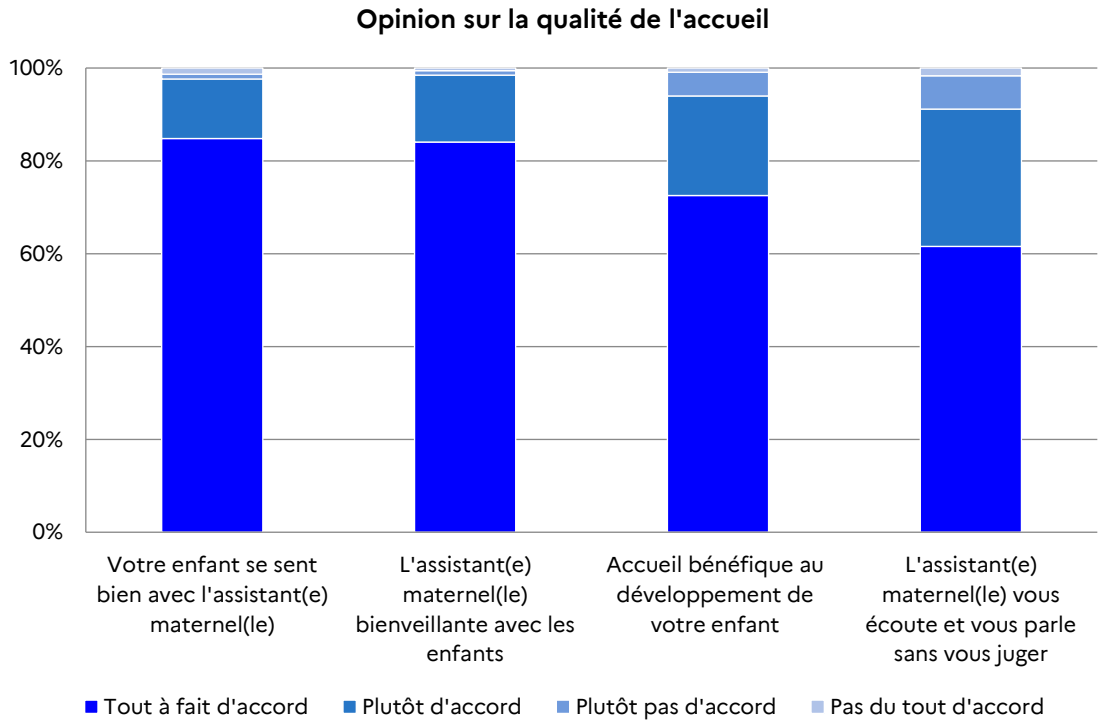
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2570 répondants.
Lecture : près de 30 % des parents répondants auraient préféré une place en crèche.



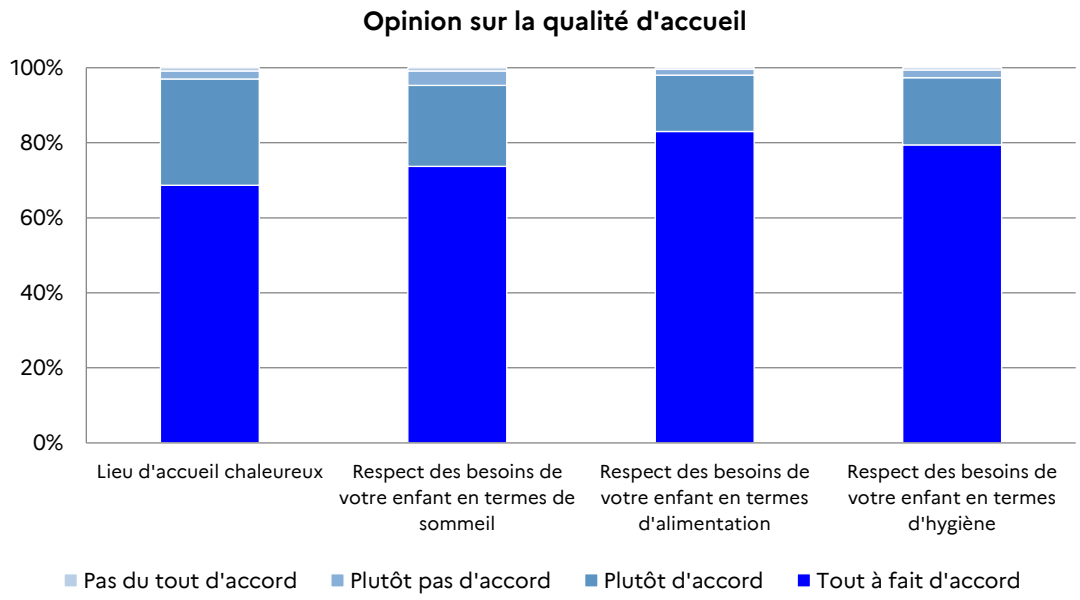
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2570 répondants.
Lecture : près de 40 % des parents répondants ont préféré l'accueil par un assistant maternel car ils avaient besoin de souplesse dans les horaires.



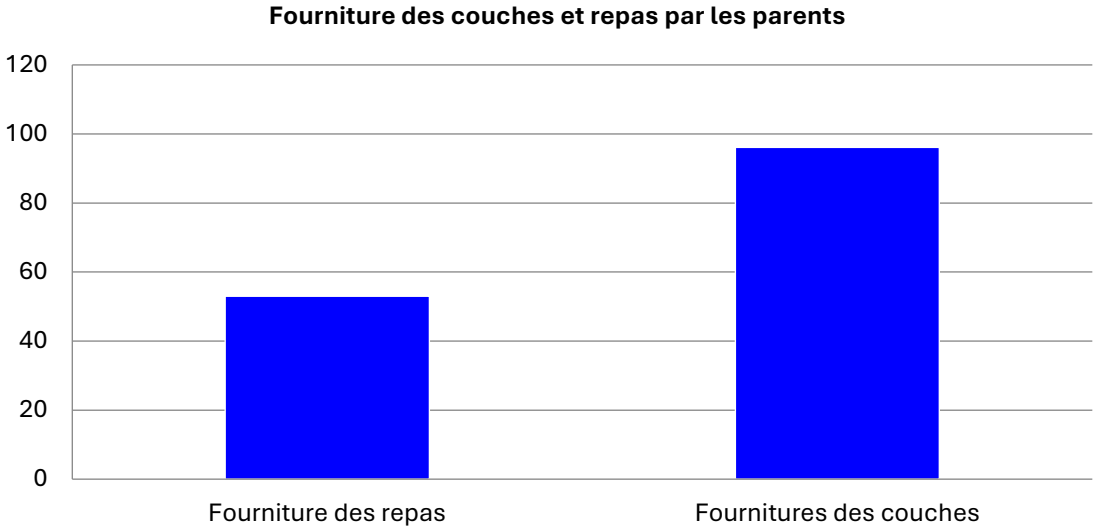
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2570 répondants.
Lecture : 10 % des parents répondants auraient préféré un autre mode d'accueil en raison de la complexité de la relation contractuelle avec l'assistant maternel (68 % n'auraient pas préféré un autre mode d'accueil – cf question précédente).



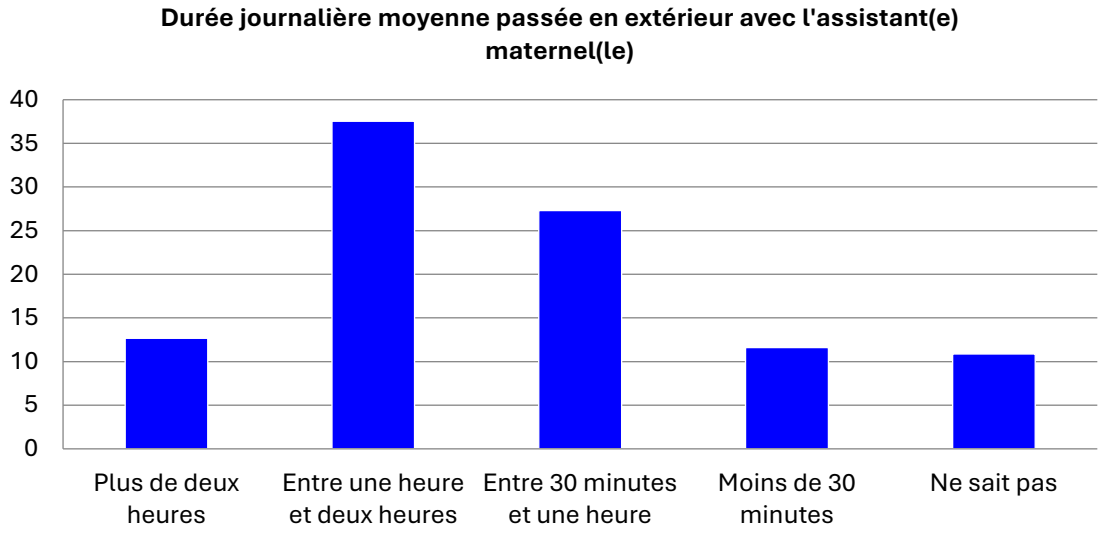
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2570 répondants.
Lecture : plus de 60 % des parents répondants sont tout à fait d'accord pour considérer que l'assistant maternel les écoute et leur parle sans les juger.



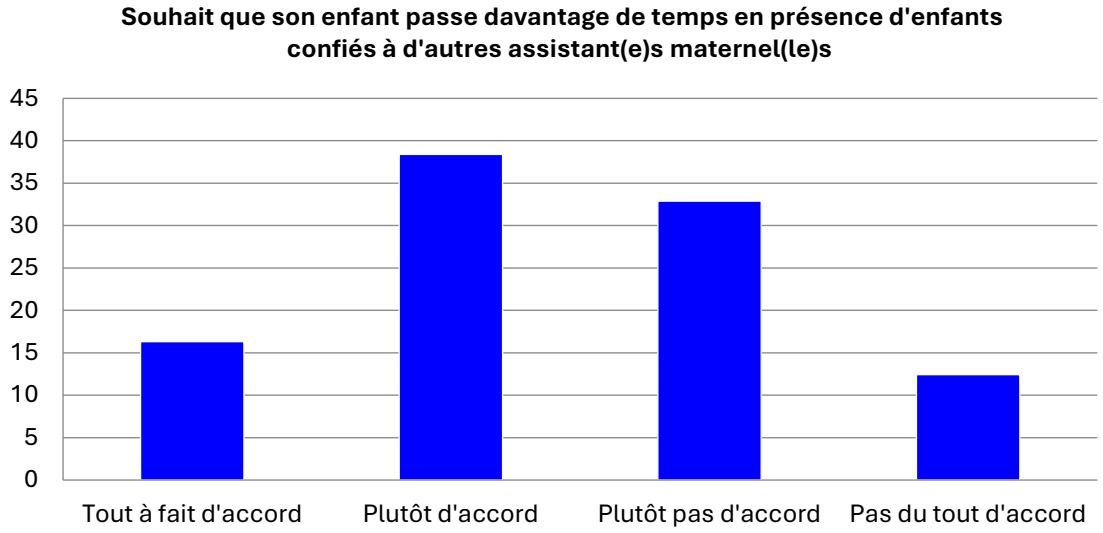
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2570 répondants.
Lecture : 80 % des parents répondants sont tout à fait d'accord sur le fait que l'accueil respecte les besoins de leur enfant en termes d'hygiène.



Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2570 répondants.
Lecture : plus de 50% des parents fournissent les repas.

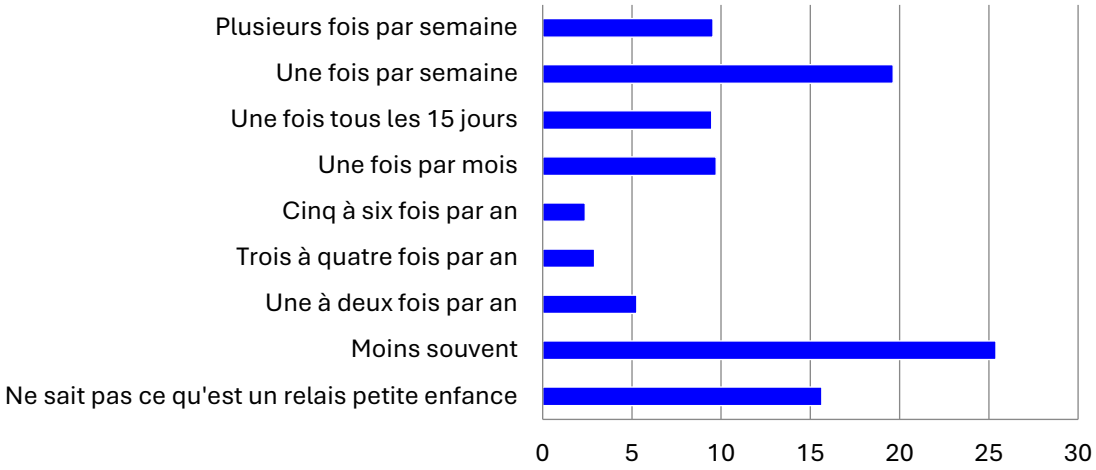


Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2570 répondants.
Lecture : plus 35 % des parents répondants estiment que la durée moyenne passée en extérieur avec l'assistant maternel se situe entre une et deux heures.



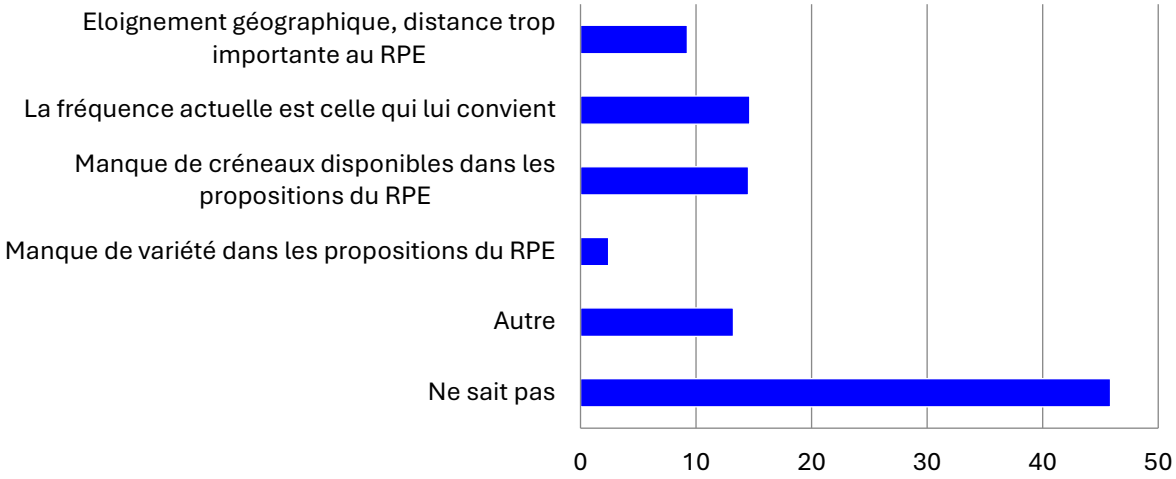
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2570 répondants.
Lecture : plus de 15 % des parents répondants sont tout à fait d'accord pour que leur enfant passe davantage de temps en présence d'enfants confiés à d'autres assistants maternels.

Fréquentation du relais petite enfance par l'assistant(e) maternel(le)

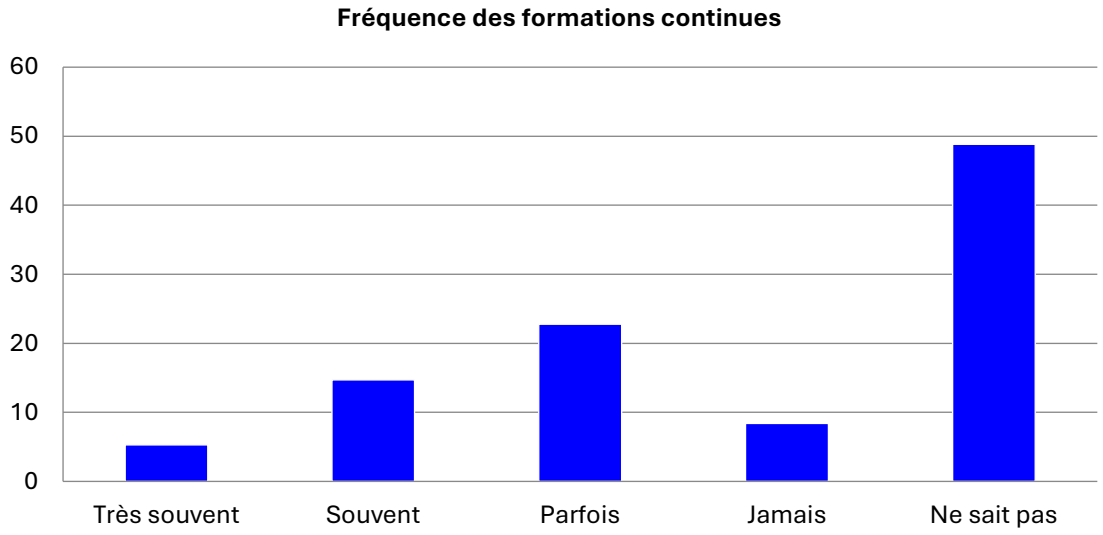


Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2264 répondants.
Lecture : près de 20 % des parents répondants déclarent que l'assistant maternel fréquente un relais petite enfance une fois par semaine.

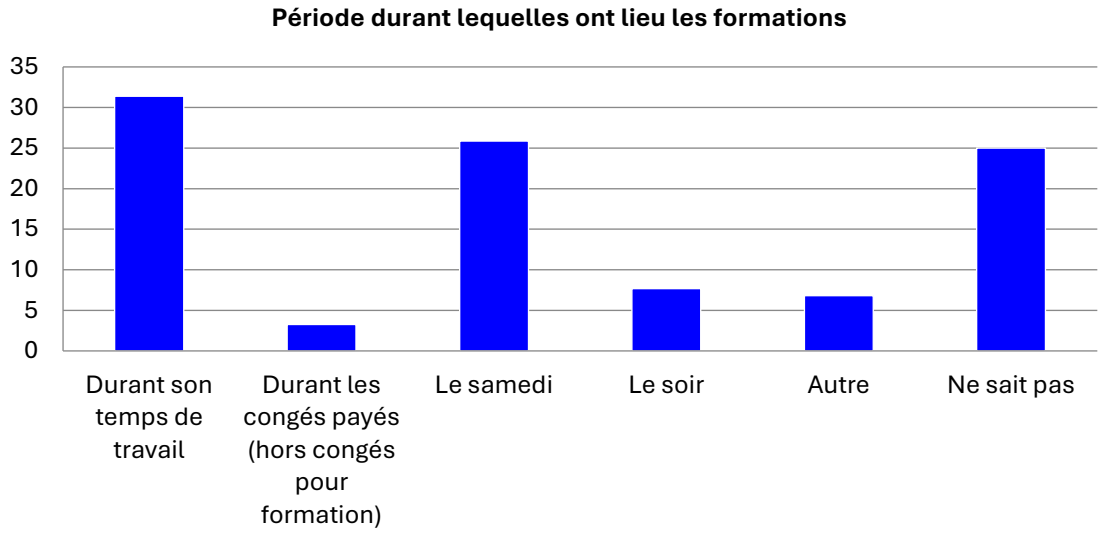
Raisons pour lesquelles l'assistant(e) maternel(le) ne fréquente pas plus souvent le relais petite enfance



Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2264 répondants.
Lecture : près de 10 % des parents répondants déclarent que leur assistant maternel ne fréquente pas le RPE plus souvent en raison de l'éloignement géographique.

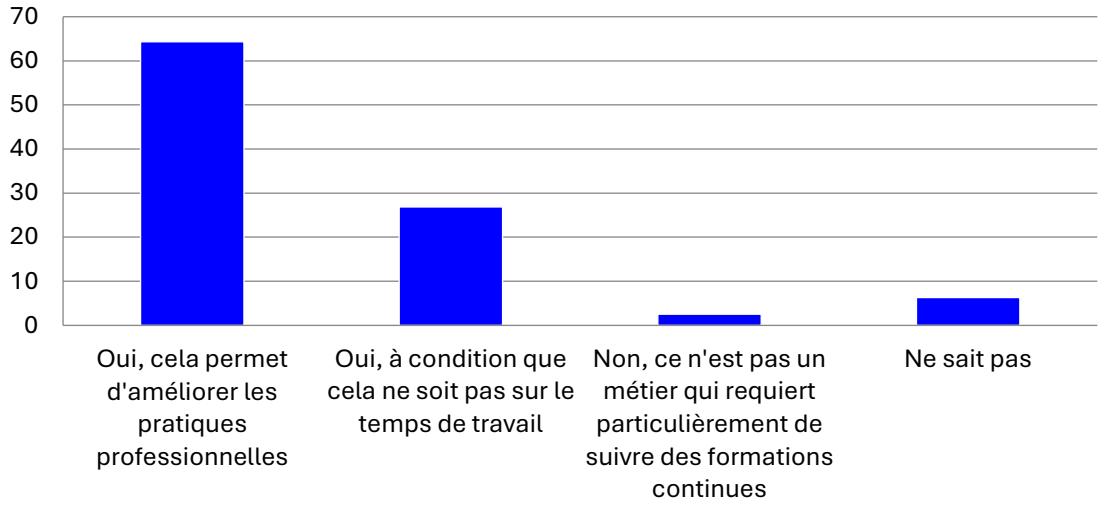


Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2264 répondants.
Lecture : près de 50 % des parents répondants ne savent pas à quelle fréquence l'assistant maternel suit une formation continue



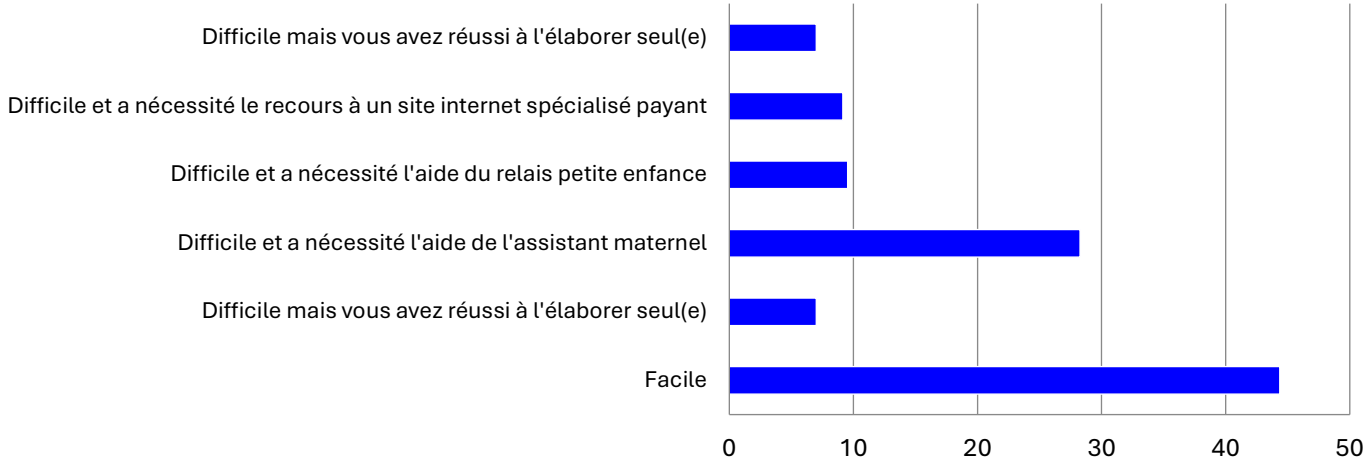
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2264 répondants.
Lecture : 25 % des parents répondants emploient ne sait pas à quelle période ont lieu les formations.

De manière générale, êtes-vous favorables à ce que votre assistant(e) maternel(le) consacre du temps à se former



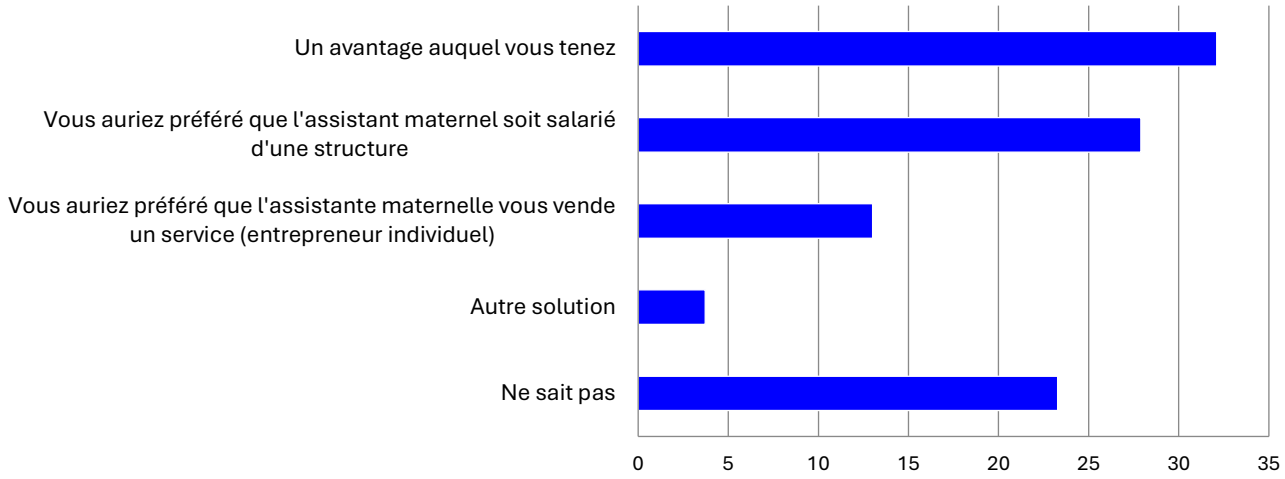
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2264 répondants.
Lecture : plus de 60 % des parents répondants sont favorables à ce que leur assistant maternel consacre du temps à se former car cela permet d'améliore ses pratiques professionnelles.

Avis sur l'élaboration du contrat de travail avec l'assistant(e) maternelle



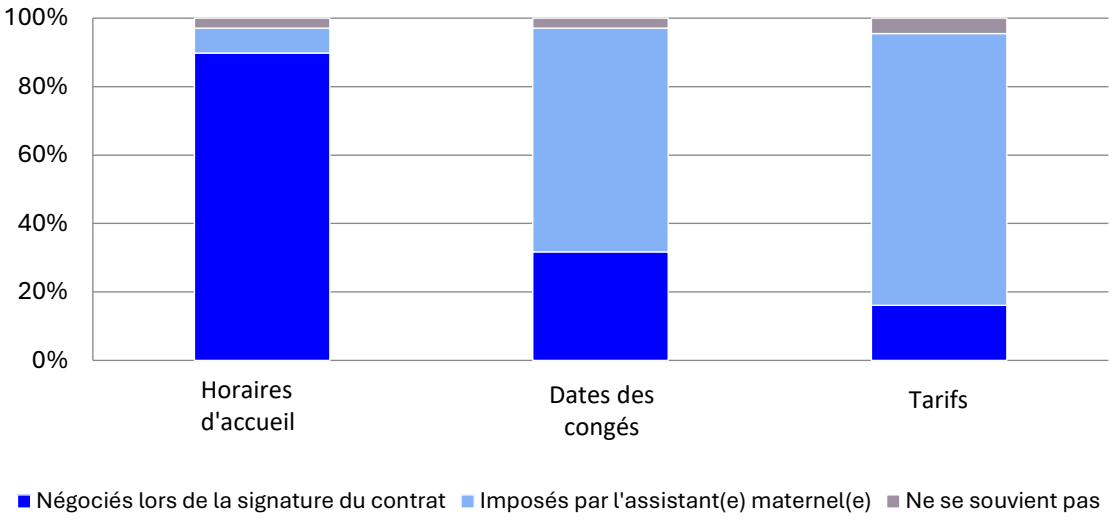
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2264 répondants.
Lecture : près de 10 % des parents estiment que l'élaboration du contrat de travail avec l'assistant maternel est difficile et a nécessité l'aide du relais petite enfance.

Le fait d'être l'employeur direct de votre assistant(e) maternel(le) est-il



Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2264 répondants.
Lecture : plus de 30 % des parents répondants estiment que le fait d'être l'employeur direct de leur assistant maternel est un avantage auquel ils tiennent

Détermination des éléments du contrats



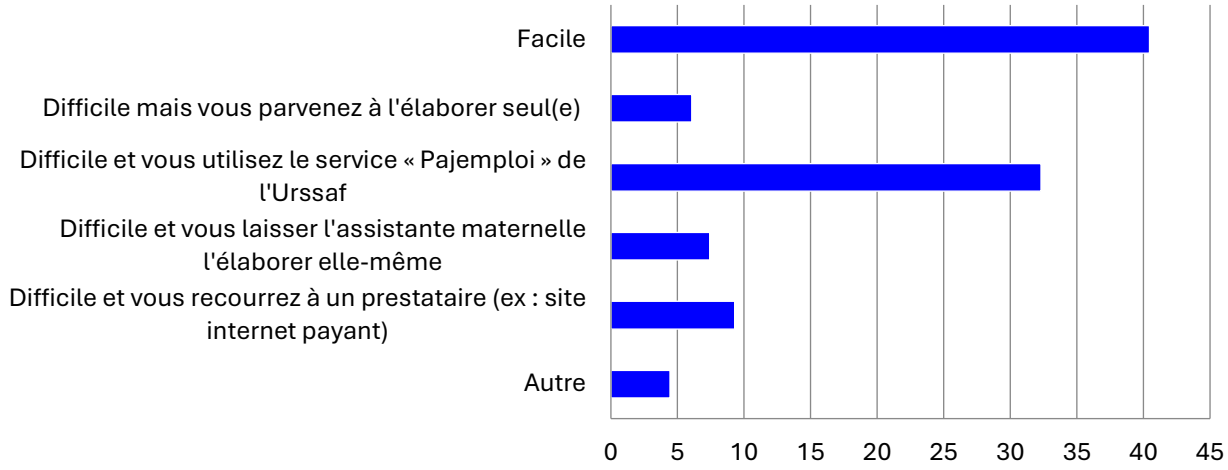
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2264 répondants.
Lecture : 90 % des parents répondants emploient un assistant maternel qui accueille leur enfant à leur domicile.

Retard dans le versement de la rémunération de votre assistant(e) maternel(le)

	Répartition
Jamais	86 %
Parfois	13 %
Souvent	1 %

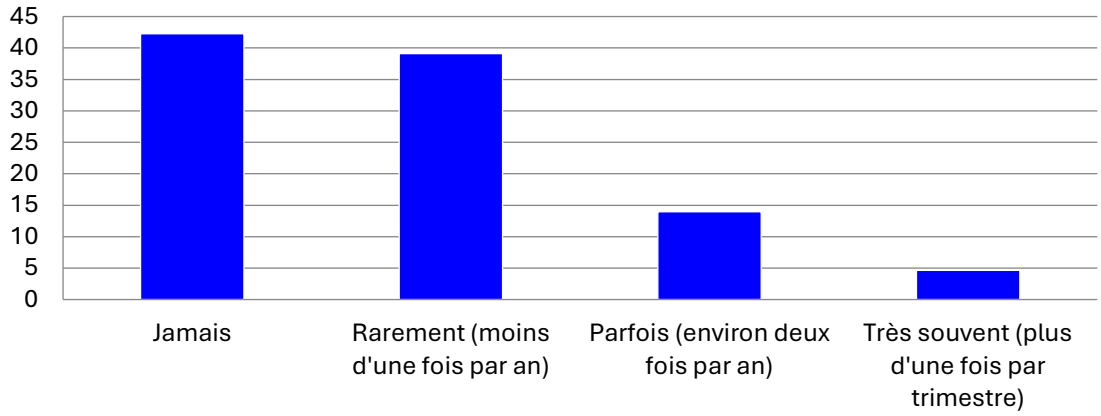
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2264 répondants.
Lecture : 86 % des parents répondants déclarent ne jamais avoir de retard dans le versement de la rémunération de leur assistant maternel.

Elaboration de la feuille de paye de votre assistant(e) maternelle



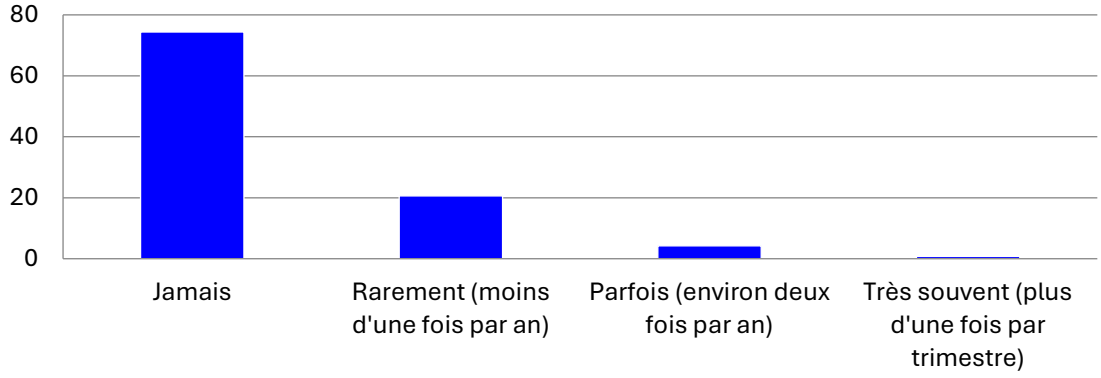
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2264 répondants.
Lecture : 40 % des parents répondants estiment que l'élaboration de la feuille de paye de leur assistant maternel est facile.

Fréquence des absences imprévues



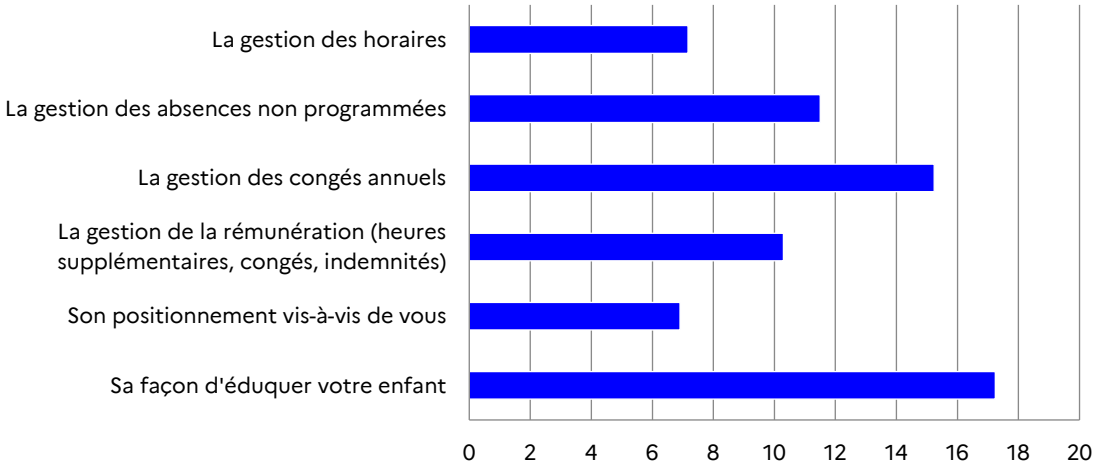
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2264 répondants.
Lecture : moins de 5 % des parents répondants déclarent que leur assistant maternel est très souvent absent de façon imprévue

Fréquences des arrêts de travail (reconnus par le médecin) pour des raisons de santé liées à son métier



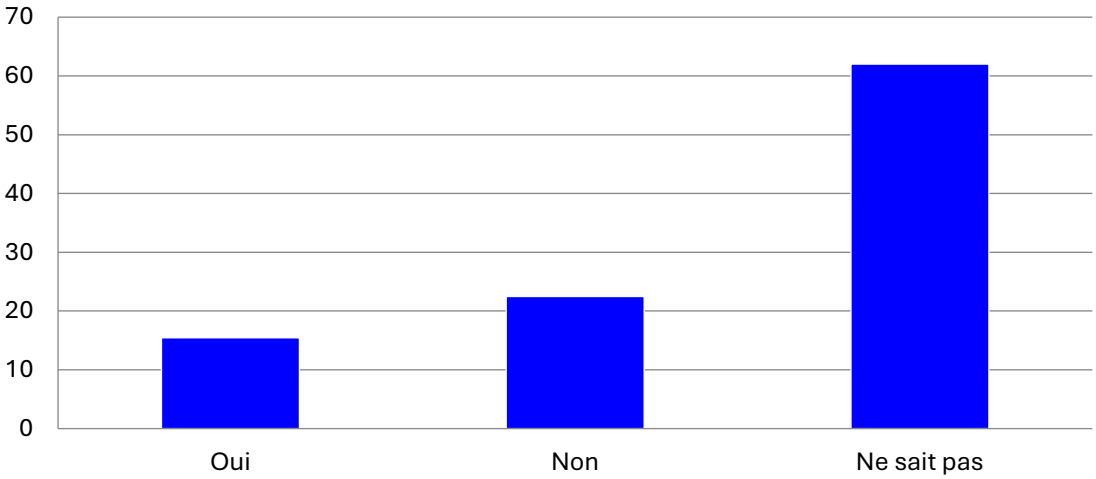
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2264 répondants.
Lecture : 20% des parents répondants déclarent que les arrêts de travail de leur assistant maternel pour raison de santé sont rares.

Principales sources de désaccords avec votre assistant(e) maternel(le)

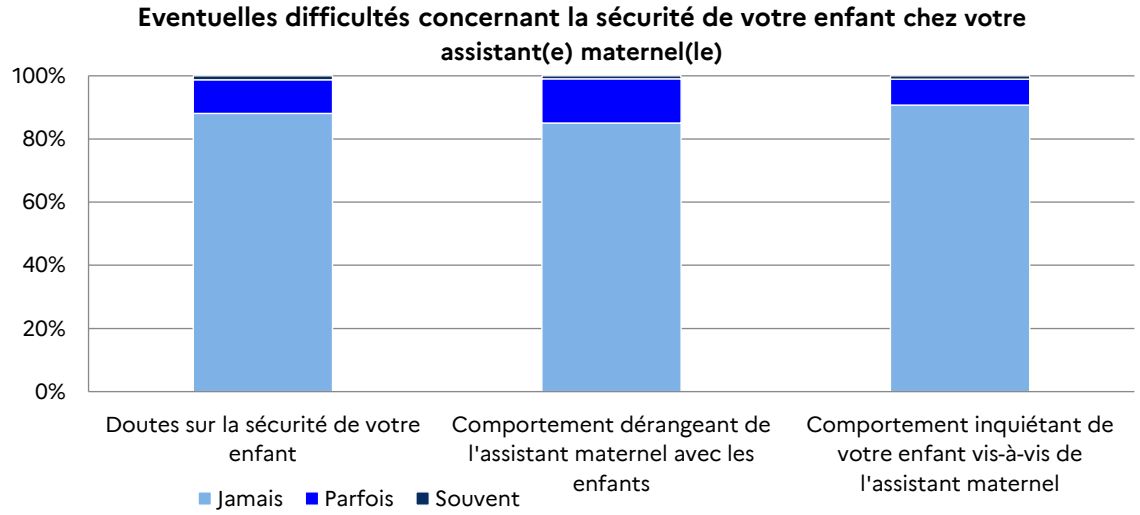


Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2264 répondants.
Lecture : un peu plus de 10 % des parents répondants estiment que la principale source de désaccord avec leur assistant maternel porte sur la gestion de la rémunération.

Possibilité d'avoir de l'aide du RPE pour traiter ces désaccords



Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2264 répondants.
Lecture : 15 % des parents déclarent avoir la possibilité de recevoir de l'aide du RPE pour traiter les désaccord avec leur assistant maternel.



Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2264 répondants.
Lecture : 10 % des parents répondants n'ont parfois eu des doutes sur la sécurité de leur enfant chez l'assistant maternel.

Possibilité de parler de ces difficultés avec le relais petite enfance (RPE), les services de la protection maternelle et infantile (PMI) ou tout autre administration publique

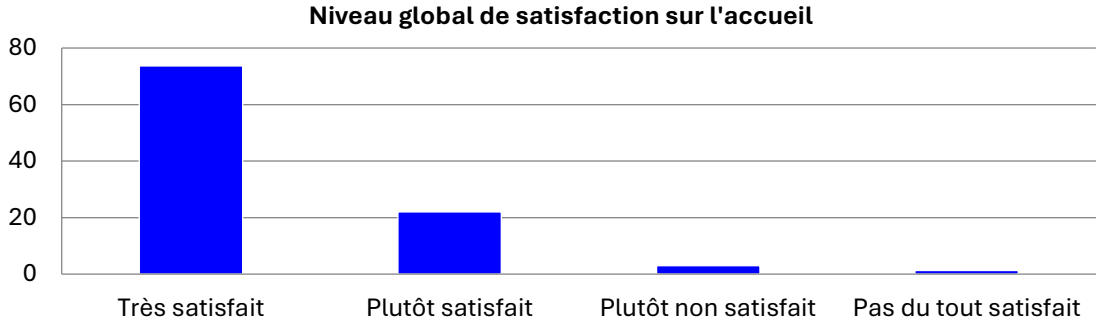
	Répartition
Non	84 %
Oui	16 %
dont entièrement rassuré	*3 %*
dont partiellement rassuré	*6 %*
dont pas tout à fait rassuré	*4 %*
dont pas du tout	*3 %*

Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2264 répondants.
Lecture : 16 % des parents répondants ont pu en parler avec le RPE, les services de PMI ou tout autre administration publique.

Licenciement

	Proportion
A déjà envisagé de licencier son assistant(e) maternel(le)	9 %
A déjà été amené par le passé à licencier une assistant(e) maternel(le) en raison de soupçon sur la sécurité de son enfant	11 %

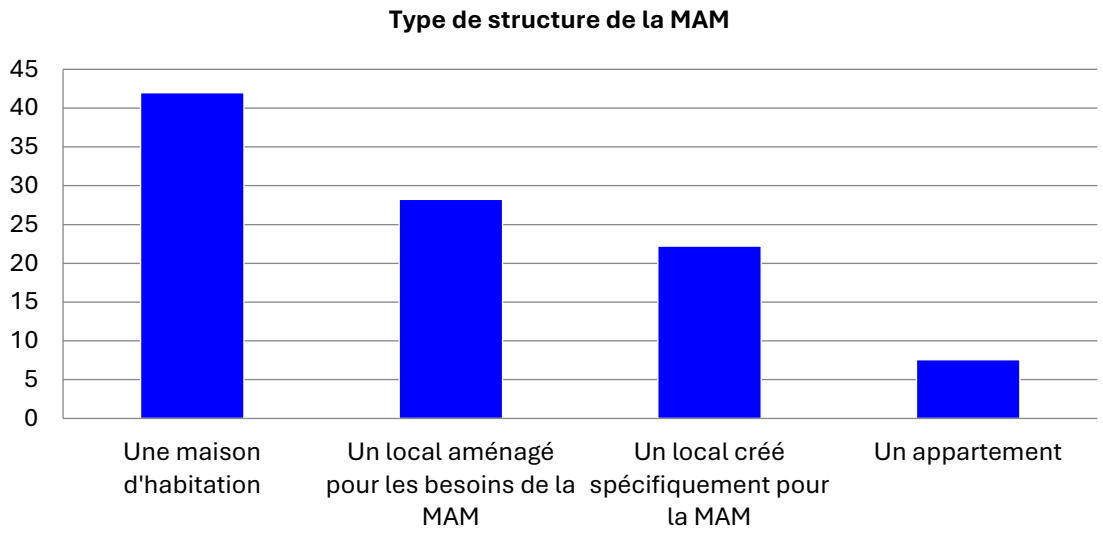
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2264 répondants.
Lecture : 8,8 % des parents répondants ont déjà envisagé de licencier leur assistant maternel.



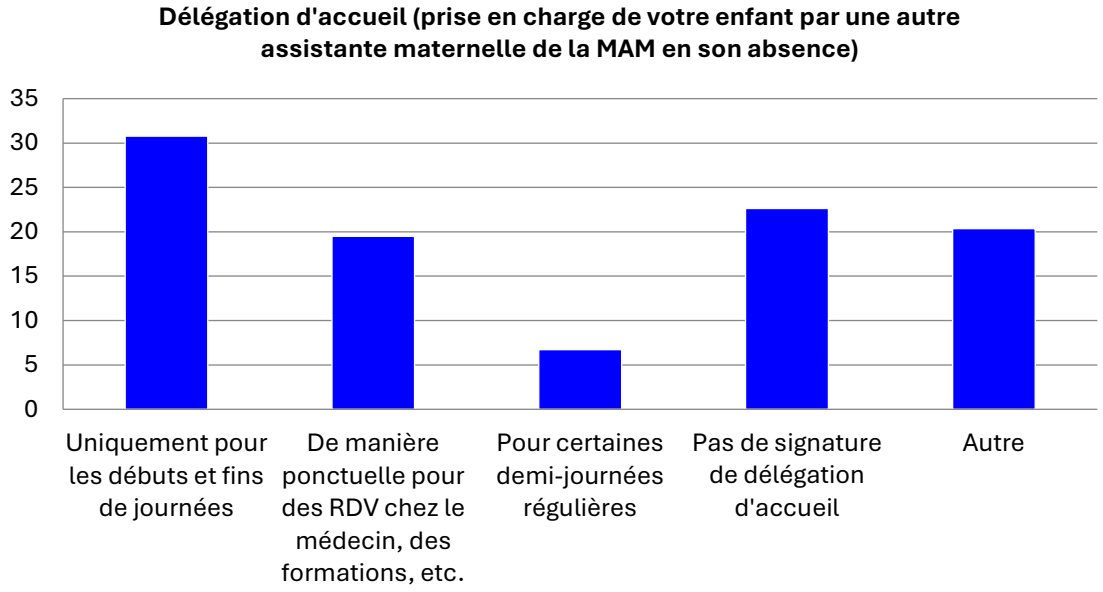
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 ; 2264 répondants.

Lecture : plus de 70 % des parents répondants sont très satisfaits de l'accueil.

Focus sur l'accueil en MAM

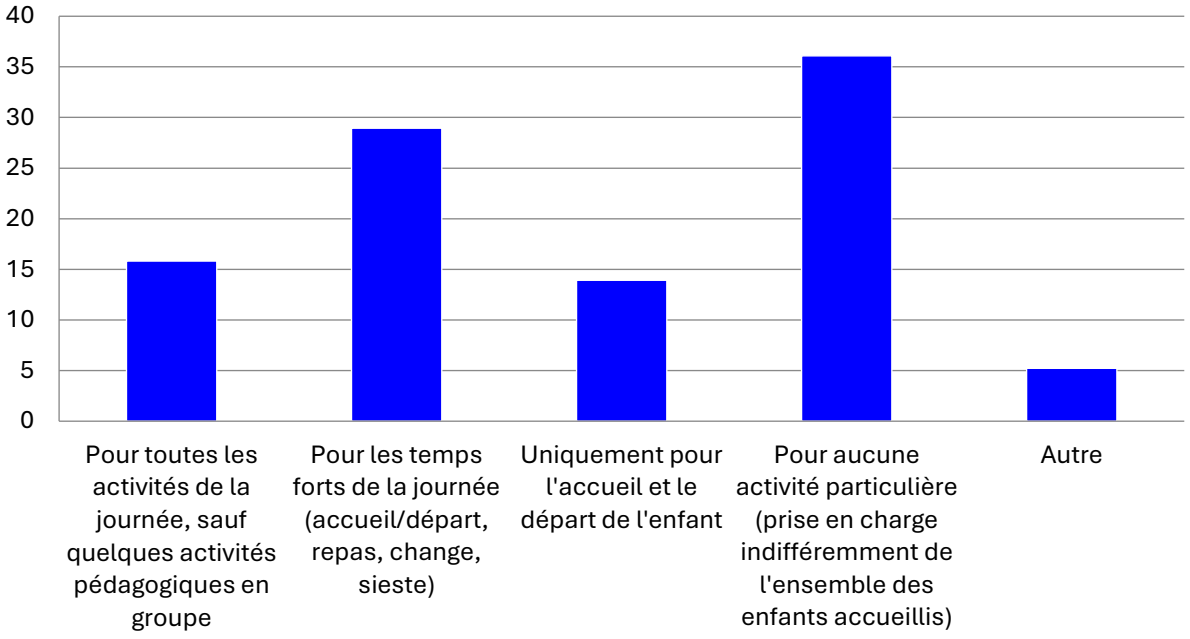


Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel exerçant en MAM et en activité au premier semestre 2024 ; 145 répondants.
Lecture : environ 40 % des parents ayant confié leur enfant à une MAM déclarent que celle-ci est une maison d'habitation.



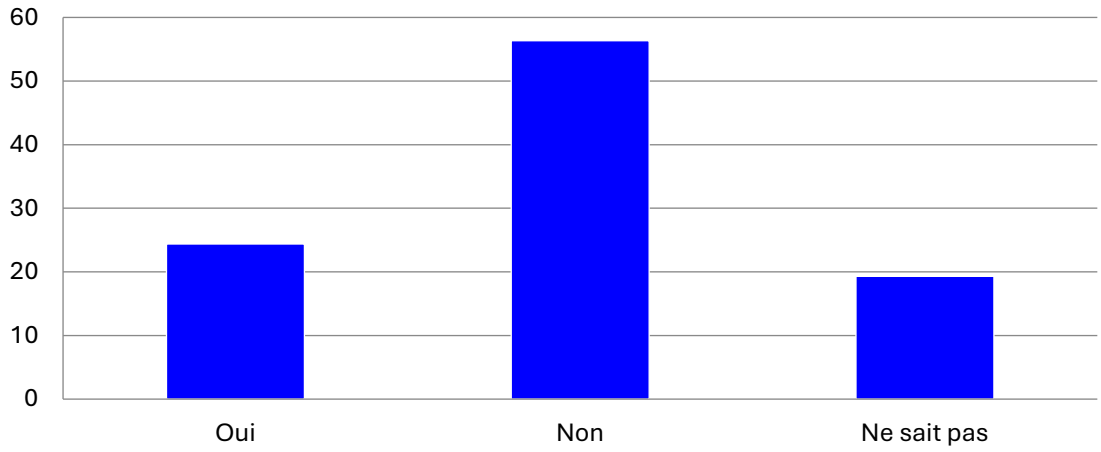
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ France entière, parents employeurs d'un assistant maternel exerçant en MAM et en activité au premier semestre 2024 ; 145 répondants.
Lecture : un peu plus de 30% des parents ayant confié leur enfant à une MAM ont donné délégation d'accueil uniquement pour les débuts et fins de journée.

Prise en charge des enfants par l'assistant maternel référent



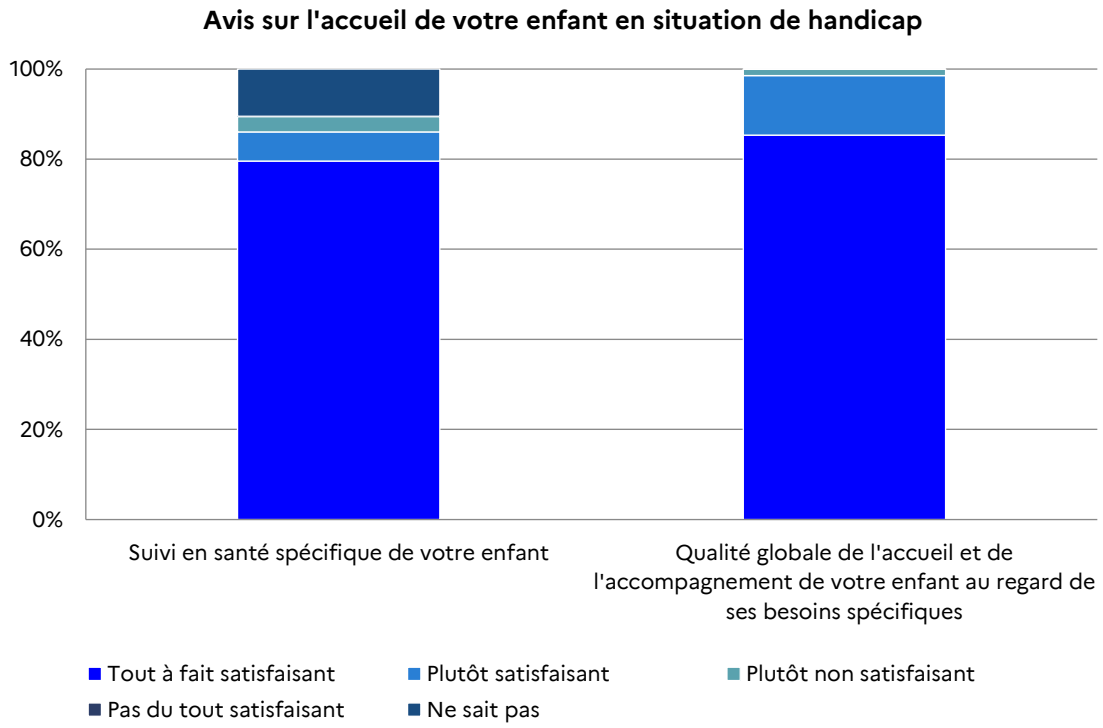
Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel exerçant en MAM et en activité au premier semestre 2024 ; 145 répondants.
Lecture : un peu plus de 15 % des parents ayant confié leur enfant à une MAM indiquent que la prise en charge par l'assistant maternel référent concerne toutes les activités de la journée sauf quelques activités de groupe.

Accord pour confier son enfant à une assistant(e) maternel(le) exerçant à domicile plutôt qu'en MAM

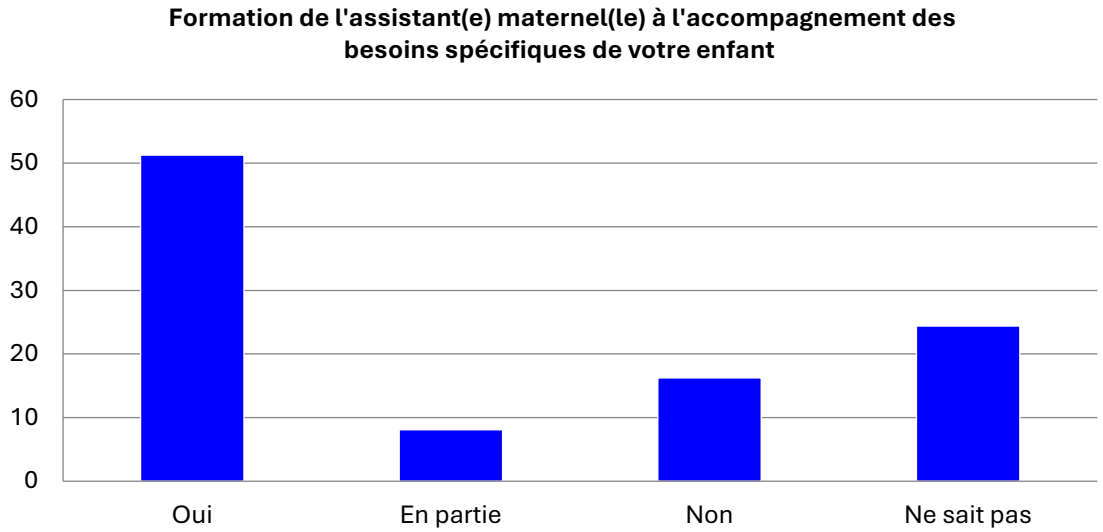


Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ France entière, parents employeurs d'un assistant maternel exerçant en MAM et en activité au premier semestre 2024 ; 145 répondants.
Lecture : plus de 55 % des parents ayant confié leur enfant à une MAM n'auraient pas confié leur enfant à un assistant maternel exerçant à domicile.

Focus sur l'accueil d'un enfant en situation de handicap (très faible nombre de répondants : ~50)



Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 pour l'accueil de leur enfant en situation de handicap ; 52 répondants.
Lecture : 80 % des parents ayant confié l'accueil de leur enfant en situation de handicap à un assistant maternel sont tout à fait satisfaits du suivi en santé de leur enfant.



Source : questionnaire administré par la mission aux parents employeurs d'un assistant maternel.
Champ : France entière, parents employeurs d'un assistant maternel en activité au premier semestre 2024 pour l'accueil de leur enfant en situation de handicap ; 52 répondants.
Lecture : un peu plus de 50 % des parents ayant confié l'accueil de leur enfant en situation de handicap à un assistant maternel déclarent que ce dernier est formé à l'accompagnement des besoins spécifiques de leur enfant.

Thématiques abordées dans l'espace d'expression libre

Satisfaction générale	
Globalement satisfaits de l'accueil par un assistant maternel	40 %
Appréciation de la relation personnalisée, de la proximité du domicile et de la souplesse des horaires d'accueil	
Coût du mode d'accueil	
Coût souvent jugé trop onéreux	20 %
Souhait d'une prise en charge plus importante de la rémunération pour aligner le reste à charge sur celui des crèches	
Complexité administrative	
Difficulté de la gestion des aspects juridiques et administratifs	15 %
Souhait d'un meilleur accompagnement dans la gestion quotidienne de l'activité et la relation contractuelle	
Préférence pour la crèche	
Coût élevé de l'accueil par un assistant maternel	10 %
Meilleure socialisation en milieu collectif	
Formation continue et amélioration des pratiques	
Formation continue des assistantes maternelles jugée importante pour améliorer les pratiques professionnelles	10 %
Autres préoccupations	
Gestion des absences non programmées	5 %
Avantages sociaux pour les assistants maternels	
Meilleure image du métier dans les médias	

Source : questionnaire administré par la mission aux parents d'enfants accueillis chez un assistant maternel au cours du premier semestre 2024.
Champ : France entière
Note : les verbatims ont été analysés avec le soutien d'une intelligence artificielle supervisée et vérifiés par la mission IGAS, afin de faire ressortir les principales thématiques abordées et la proportion des verbatims associés à chaque thématique.
Lecture : 40 % des commentaires renseignés par les parents concernent leur satisfaction générale sur l'accueil de leur enfant.

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

- **CABINET MINISTERIEL DE L'ENFANCE, DE LA JEUNESSE ET DES FAMILLES**

M. David BLIN, directeur de cabinet
Mme Pauline DOMINGO, directrice adjointe de cabinet

- **ADMINISTRATIONS CENTRALES**

Direction générale de la cohésion sociale (DGCS)
Mme Pauline DOMINGO, sous-directrice de l'enfance et de la famille
M. Jean-Régis CATTA, adjoint à sous-directrice de l'enfance et de la famille
Mme Marie LAMBERT-MUYARD, cheffe du bureau familles et parentalité
M. Jean-Philippe MERCIRIS, chargé d'études au bureau familles et parentalité
Mme Lydie GOUTTEFARDE, chargée d'études au bureau familles et parentalité
Mme Mouna ABDESSELEM, cheffe du bureau des professions sociales
Mme Sandrine LERAY-BODARD, adjointe à la cheffe du bureau des professions sociales
Mme Sabrina MARTEL, chargée de mission au sein du bureau des professions sociales

Direction générale de la santé (DGS)
Mme Christine JACOB-SCHUHMACHER, sous-directrice de la santé des populations et la prévention des maladies chroniques
Mme Caroline BUSSIERE, cheffe du bureau de la santé des populations et de la politique vaccinale
Mme Khadoudja CHEMLAL, adjointe à la cheffe du bureau de la santé des populations et de la politique vaccinale
Mme Maud GODIGNON, adjointe à la cheffe du bureau de la santé mentale

Direction de la sécurité sociale (DSS)
M. Jean-Baptiste FROSSARD, directeur de projet Service public de la petite enfance, secrétaire général du comité de filière petite enfance
Mme Elisa BAZIN, cheffe de projet Service public de la Petite enfance, adjointe au directeur de projet
M. Thomas RAMILIJAONA, adjoint au sous-directeur du financement de la sécurité sociale
M. Charles BORIAUD, adjoint au sous-directeur du financement de la sécurité sociale
Mme Marion MUSCAT, sous-directrice de l'accès aux soins, des prestations familiales et des AT-MP
M. Vincent MALAPERT, chef du bureau des prestations familiales et aides au logement
Mme Noémie AUBERTIN, chargée de mission au bureau des prestations familiales et aides au logement

Direction générale du travail (DGT)
M. Théo ALBARRACIN, chef du bureau des relations individuelles du travail
Mme Sophie FLEURANCE, adjointe à la cheffe du bureau des relations individuelles du travail
M. Alexandre SALLE, adjoint au chef du bureau de la durée et des revenus du travail
Mme Camille ROSNOBLET chargé d'études au bureau de la durée et des revenus du travail
M. Alexandre LAURENT, chargé d'études

Délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle (DGEFP)
Mme Natacha DJANI, cheffe de la mission du droit et du financement de la formation
Mme Alina SAVCHUK, chargée de mission sur le droit et du financement de la formation
Mme Marie-Agnes PARIAT-POMMERAY, cheffe de la mission indemnisation du chômage
Mme Marion GAUDEMET, adjointe à la cheffe de la mission - en charge du pôle règlement général
M. Patrick TROADEC, chargé de mission sur le règlement général
Mme Emma BEN ABDALLAH, chargée de mission sur le règlement général

Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques (Drees)
Mme Julie LABARTHE, sous-directrice Observation de la solidarité
Mme Clotilde SARRON, cheffe du bureau des collectivités locales
Mme Hélène GUEDJ, adjointe à la cheffe du bureau Jeunesse, famille
Mme Nadia AMROUS, chargée d'étude au bureau des collectivités locales

Direction de l'animation de la recherche et des études statistiques (Dares)
M. Pierre LEBLANC, sous-directeur de l'emploi et du marché du travail
M. Jérôme LE, chef du département analyse des métiers et emploi des travailleurs handicapés

Direction de la législation fiscale (DLF-DGFIP)
M. Lucas PASZKOWIAK, chef du bureau des principes généraux de l'impôt sur le revenu
M. François LECORNÉ, adjoint au chef du bureau des principes généraux de l'impôt sur le revenu
M. Quentin LEVIEIL, adjoint au chef de bureau des principes généraux de l'impôt sur le revenu
M. David ZANNI, adjoint au chef du bureau des principes généraux de l'impôt sur le revenu
M. Augustin HARB, chef du bureau « champ, taux et régimes particuliers de la fiscalité directe des entreprises »

Direction générale des entreprises (DGE)
M. Chakir RACHIQ, directeur de projets - Analyse économique des services marchands
Mme Elodie CHEVENOT, cheffe de projets - Economie des services à la personne

Direction générale des collectivités locales (DGCL)
M. Pascal MATHIEU, sous-directeur des élus locaux et de la fonction publique territoriale
Mme Marie-Josée MIRANDA, adjoint au sous-directeur des élus locaux et de la fonction publique territoriale
M. Lionel LAGARDE, chef du bureau des statuts et de la réglementation des personnels territoriaux
M. Jean-Marc LESCURE, adjoint au chef du bureau des statuts et de la réglementation des personnels territoriaux

- **COUR DES COMPTES**

M. Jean-Baptiste GOURDIN, conseiller-maître
M. Emmanuel SUARD, conseiller-maître

- **HAUTS CONSEILS - OPERATEURS**

Caisse nationale d'allocations familiales (Cnaf)
M. Nicolas Grivel, directeur général
M. Frédéric VABRE, directeur de cabinet
Mme Gaëlle CHOQUER-MARCHAND, directrice générale déléguée sur les politiques familiales et sociales
Mme Sandra BERNARD, directrice du département des analyses statistiques et économiques
Mme Céline MARC, directrice du département enfance, jeunesse et parentalité
M. Guillaume ROUSSIER, responsable du pôle Petite Enfance
Mme Louise LEVESQUE, conseillère politiques familiales et sociales
Mme Anne-Claire HOREL, coordinatrice de projets - en charge de la réforme du CMG

Agence centrale des organismes de sécurité sociale (Acoss)
Mme Evelyne FLEURET, adjointe du directeur de cabinet
Mme Yamina KEMEL, attachée de direction au cabinet du directeur général
Mme Patricia POULET- MATHIS, directrice des offres particulières
Mme Nicole BARRALLON, directrice Service Pajemploi
Mme Anne-Laure ZENNOU, responsable adjointe du département statistique

Mme Magali VENZAC, département statistique
Mme Delphine BLANCHET, département statistique
Mme Isabelle PURET, juriste

France Travail
Mme Monika MISKOLCZY, chargée de mission au cabinet du DGA SAI
M. Joël DERSON, responsable du département de l'indemnisation et gestion de liste
Mme Sabine BESSIERE, adjointe au directeur des statistiques, des études et de l'évaluation
M. Nicolas VANNI, responsable du département marché du travail, direction des statistiques, des études et de l'évaluation
Mme Anne De VASCONCELOS, chargée des relations partenariales avec les entreprises et fédérations professionnelles

Unédic
Mme Céline JAEGGY, directrice des affaires juridiques et institutionnelles
Mme Marion TELLENE, sous-directrice conseil
Mme Elise GODEFROY, responsable de la relation avec les opérateurs
Mme Morgane PERSINET, experte juridique

Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA)
Mme Laurence RIOUX, secrétaire générale
Mme Hélène PERIVIER, présidente du conseil de la famille
Mme Catherine COLLOMBET, conseillère scientifique

Haut conseil du travail social (HCTS)
M. Mathieu KLEIN, président – maire de Nancy

Santé Publique France (SPF)
M. Thierry CARDOSO, responsable de l'unité périnatalité - petite enfance au sein de la direction de la prévention - promotion de la santé.

France compétences
M. Goulven DROUMAGUET, directeur de la certification professionnelle

Caisse des dépôts et consignations (CDC)
M. Laurent MOISAN-BRUN, responsable de l'unité expertise et régulation
Mme Valerie VERDIER, experte qualité de la formation professionnelle

Opérateur de compétences des entreprises de proximité (OPCO EP)
M. Arnaud MURET, directeur général
Mme Émilie MARTINEZ, directrice des affaires institutionnelles et transverses
M. Fabien ROULLET, directeur des opérations
Mme Laurence DENIS, directrice de l'appui au branches pro

Iperia, plateforme nationale de professionnalisation du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile
Mme Nadège TURCO, directrice déléguée

France Enfance protégée
Mme Anne MORVAN-PARIS, directrice générale

- **ASSOCIATIONS ET FEDERATIONS NATIONALES**

Comité de filière petite enfance (CFPE)
Mme Elisabeth LAITHIER, présidente

Départements de France (DF)
M. Eric BELLAMY, directeur délégué, solidarité, santé, travail
Mme Laurette LE DISCOT, conseillère enfance

Association nationale des directeurs d'action sociale et de santé des départements (ANDASS)
M. Arnaud LOPEZ, référent du réseau social européen (ESN)

Association des maires de France (AMF)
M. Xavier MADELAINE, co-président du groupe Petite enfance de de l'AMF
Mme Nelly JACQUEMOT, responsable action sociale, éducation, culture, sport, santé, politique de la ville
Mme Sarah REILLY, conseillère technique petite enfance

Association des maires ruraux de France (AMRF)
M. Jean-Paul CARTERET, premier vice-président national des maires ruraux

France urbaine
Mme Annick BOUQUET, présidente de la commission petite enfance ; présidente de l'association des élus petite enfance des Yvelines, maire-adjoint de la commune de Versailles déléguée à la petite enfance, conseillère communautaire VGP

Familles rurales
Mme Rita CICCARELLA-VANDERBEKE, secrétaire
M. Mickael PHILIPPE, conseiller technique solidarité et cohésion sociale

Syndicat national des médecins de PMI (SNMPMI)
M. Pierre SUESSER, président
Mme Elisabeth JUDE, membre du bureau
Mme Agnès LACASSIE-DECHOSAL, membre du bureau

Union nationale des associations familiales (UNAF)
Mme Marie-Andrée BLANC, présidente
Mme Patricia HUMANN, coordinatrice du pôle éducation, petite-enfance, jeunesse
M. Yvon SERIEYX, chargé de mission sur conciliation responsabilités familiales et vie professionnelle

Union fédérative nationale des associations de familles d'accueil et assistants maternels (UFNAFAAM)
Mme Sandra ONYSZKO, directrice de la communication

Collectif national d'assistants maternels en crèche familiale (CNAMCF)
Mme Véronique LUYPAERT, co-fondatrice du collectif
Mme Sarah MESSINA, assistante maternelle en crèche familiale, porte-parole du collectif

Fédération des Particuliers Employeurs de France (Fepem)
Mme Véronique DUBEAU-VALADE, vice-présidente de la Fepem
M. Tristan SIMON, chargé de mission politiques sociales Petite Enfance
Mme Pauline CAVANNA, responsable juridique et des relations sociales
Mme Mélanie EL KIT, juriste

Association nationale des assistants maternels assistants & accueillants familiaux (ANAMAAF)
M. Bruno ROY, président
Mme Marie-Noëlle PETITGAS, conseillère technique

Fédération des services CDFT
M. Guilain BIHAN, secrétaire fédéral de la branche du secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile
Mme Blandine WURTZ, ancienne secrétaire fédérale de la branche

Union nationale des syndicats autonomes (UNSA)
Mme Audrey BESNARD-LESCENE, Secrétaire générale nationale UNSA PROASSMAT

Confédération générale du travail (CGT)
M. Stéphane FUSTEC, conseiller fédéral CGT commerce et des services

Confédération des salariés du particulier employeur, assistants familiaux et assistants maternels (CSAFAM)
Mme Nathalie SCHORR, secrétaire confédérale
Mme Marie-Christine MARTIN, chargée de communication et de formation

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes - Force ouvrière (FGTA-FO)
Mme Véronique DELAITRE, secrétaire générale du syndicat national FO des emplois de la famille

Syndicat professionnel des assistants maternels et des assistants familiaux (SPAMAF)
Mme Henriette AMIEL, secrétaire générale
Mme Angélique LEMAY, secrétaire administrative

- **ADMINISTRATIONS TERRITORIALES**

Ville de Paris
M. Xavier VUILLAUME, directeur des Familles et de la petite enfance
M. Simon VANACKERE, directeur adjoint Familles et petite enfance
Mme Marine KEISER, sous-directrice des Familles, de l'agrément et de l'accueil individuel
Mme Chloé SIMMONET, cheffe du bureau de l'agrément des modes d'accueil
Mme Emmanuelle DAUPHIN, adjointe à la cheffe du service pilotage et animation des territoires

Calvados

CAF du Calvados (14)
Mme Myriam HARLEY, directrice
M. Vincent DELANNOY, sous-directeur en charge de l'action sociale
Mme Laurence DUMONT, responsable du pôle action sociale
M. Jaufré VANNIER, responsable du service d'accompagnement des partenaires et développement territorial
M. Loïc LEVERRIER, conseiller technique
Mme Marie-Laure REGNAC, conseillère technique territoriale
Mme Emmanuelle HEUZARD, chargée de mission Enfance/jeunesse au pôle Gestion et Expertise

Mutualité Sociale Agricole (MSA) Côtes Normandes (14)
M. Stéphane LEPOITTEVIN, responsable adjoint Action sanitaire et sociale

Agglomération Lisieux Normandie (14)
Mme Véronique DEVEAUX, directrice de la cohésion sociale

Elus locaux (14)
Mme Angélique PERINI, conseillère départementale vice-présidente du CDSF, vice-présidente de la communauté d'agglomération Lisieux-Normandie, conseillère municipale de Lisieux
M. Xavier MADELAINE, maire d'Amfreville, vice-président du CDSF

Charente

UDAF (16)
M. Michel VAUCELLE, président de l'UDAF
M. Daniel ARTIST, directeur de l'UDAF
Mme Christine Granet, responsable de l'action familiale et le soutien à la parentalité
Mme Isabelle SICART, charge de mission sur le projet

Côtes d'Armor

DDETS de Côtes d'Armor (22)
Mme Sophie HYS-LE-MEHAUTE, directrice départementale adjointe

CAF de Côtes d'Armor (22)
M. Frédéric OZENNE, directeur
Mme Adeline Morel, directrice-adjointe en charge de l'offre de service allocataires
Mme Anne-Cécile LE PAPE, conseillère thématique petite enfance
Mme Clémence VERSTAEN, en alternance sur les thématiques petite enfance

Département des Côtes d'Armor – service de PMI (22)
Dr Isabelle LE PEU, médecin départemental
Mme Emmanuelle NAVION, puéricultrice, conseillère technique

Agglomération de Saint Brieuc (22)
Carine GELARD, éducatrice de jeunes enfants, animatrice au sein du Relais petite enfance
Roxane ROUILLE, éducatrice de jeunes enfants, animatrice au sein du Relais petite enfance

Ville de Saint Brieuc (22)
Mme Fanny MOTHRE, directrice générale adjointe des services à la population
Mme Aurélie BELLOIR, responsable du service petite enfance
Mme Aurélia SERET, directrice de l'action éducative
Mme Brigitte LE COQ, responsable de la crèche familiale
Mme Isabelle BERTIN, responsable du pôle administratif

Gironde

CAF de Gironde (33)
Mme Christine MANSIET, directrice
Mme Marie-Pierre BENABEN, directrice-adjointe en charge de l'offre globale de service
M. Matthieu ARZEL, sous-directeur prestations
Mme Stéphanie AUGONNET, conseillère thématique petite enfance
Mme Cécile LOUEY, responsable du département de l'action sociale
M. Philippe MIRANDE-DAVID, responsable unité territoriale et thématique petite enfance

Département de Gironde (33)
M. Stéphane CORBIN, directeur général des services
Mme Sophie HARRISTOUY, directrice générale adjointe chargé de la solidarité et du logement
Dr. France AHANO-DUCOURNEAU, directrice de la promotion de la santé
Dr. Emmanuelle MOSTERMANS, dir. adj. de la promotion de la santé, cheffe du service PMI enfance
Dr. Anne-Dominique MARQ, médecin - coordinatrice du service PMI mode d'accueil
Dr. Martine BESANÇON, médecin - coordinatrice du service PMI mode d'accueil
Mme Christine MALVILLE, infirmière puéricultrice - coordinatrice territoriale du service PMI
Mme Stéphanie GALLAND, infirmière puéricultrice - coordinatrice territoriale du service PMI
Mme Véronique GODET, infirmière puéricultrice - coordinatrice territoriale du service PMI

Mme Léa DUWIME, conseillère juridique à la direction de la promotion de la santé

Ville de Bordeaux (33)
Mme Constance DONDAIN, directrice générale éducation, sports et société
Mme Caroline GRAOUER, directrice de la petite enfance et des familles
Mme Nathalie LINQUIER, cheffe du service des modes d'accueil petite enfance
Mme Cécile LABASTIE, conseillère en accompagnement des familles à la recherche d'un mode d'accueil

Ville du Bouscat (33)
Mme Céline LAVERGNE, directrice du service petite enfance
Mme Marie-Line DAVID, animatrice en RPE

Ville de Mérignac (33)
Mme Karine GRANDJEAN, directrice petite enfance
Mme Elisabeth ESTRABON, animatrice en RPE
Mme Carolez BANDERA, animatrice en RPE
Mme Inès, stagiaire au RPE

Ville de Bruges (33)
Mme Nadège BALEIX-MATHE, directrice du service petite enfance
Mme Sylvia GACHET, gestionnaire petite enfance en charge de l'accueil des familles au pôle petite enfance

Elus locaux (33)
Mme Fanny LE BOULANGER, adjointe au maire de Bordeaux chargée de la ville, petite enfance et parentalité.
M. Mael FETOUH, adjoint au maire chargé de la cohésion sociale, famille, logement du Bouscat
Mme Brigitte TERRAZA, maire et présidente du CCAS de Bruges
Mme Emmanuelle LAMARQUE, adjointe au maire de Bruges en charge de la petite enfance

Isère

Ville de Grenoble (38)
Mme Marion BRUNAT-MORTIER, directrice générale adjointe solidarités, directrice générale du CCAS
Mme Aurélie HENRION-GAYET, directrice de l'action sociale petite enfance

Nord

CAF du Nord (59)
Mme Audrey MATHON DEBETENCOURT, directrice
M. Antoine TONDEUR, sous-directeur de l'action sociale

Département du Nord (59)
M. Arnaud BUCHON, directeur général adjoint en charge de l'enfance des familles et de la santé
Mme Véronique LEROY, directrice santé et directrice adjointe de la PMI

Ville de Lille (59)
M. Claude HAUBOLD, directeur en charge de la petite enfance

Ville de Roubaix (59)
Mme Amandine GRENEZ, directrice en charge de la petite enfance ville
Mme Vanessa SOBRY, chargée de développement de projets petite enfance
Mme Maurane DUMONT, Chargé de mission Dispositifs Petite Enfance
Mme Séverine HALLOT, Coordinatrice des crèches municipales et du RPE
Mme Pascale BEUN, Responsable de l'Accueil individuel
Mme Françoise JOSSE, Animatrice du RPE

Mme Fatima MAHBOUBI, Animatrice du RPE

Elus locaux (59)
Mme Catherine CRESSENT, adjointe au maire de Roubaix en charge de la petite enfance

Lozère

UDAF (48)
M. Dominique PREVOT, président de l'Udaf de Lozère
Mme Aurore PIERREDON, animatrice du RPE départemental géré par l'Udaf
Mme Lucie BOUDON, animatrice de RPE départemental géré par l'Udaf

Saône-et-Loire

Le Grand Chalon agglomération (71)
Violaine COMMEAU-DEPLAUDE, directrice petite enfance
Laëtitia SAGOT, coordinatrice petite enfance

Haute Savoie

DDETS - Pôle travail (74)
Mme Christine BRUNET, inspectrice du travail, responsable du service Appui politique travail

CAF de Haute-Savoie (74)
Mme Muriel NICOD, directrice adjointe
Mme Nathalie ROBINE-LISSANDRE, conseillère thématique petite enfance
Mme Manuel PORTAIS, responsable action sociale

Conseil départemental de Haute-Savoie (74)
Mme Stéphanie BRUN, directrice enfance famille
Docteur Anne LETORET, directrice adjointe de la PMI
Mme Sylvie FAVRE, adjointe au chef de service PMI Prévention

Ville d'Annecy (74)
Mme Corine SARDELLI, directrice petite enfance
Mme Magalie PALTANI, coordinatrice RPE et Mam bassin annécien
Mme Leslie BOZON-LIAUDET, responsable du RPE d'Annecy-le-Vieux
Mme Lidwine DRUZ, chef de service petite enfance secteur sud
Mme Lucile THOREY, adjointe de la crèche familiale
Mme Catherine BERTRAND, éducatrice de jeunes enfants à la crèche familiale

Elus locaux (74)
Mme Christelle MERMILLOD-BLARDET, conseillère municipale d'Annecy déléguée à la petite enfance

Hauts-de-Seine

CAF des Hauts-de-Seine (92)
M. Emmanuel GOUAULT, directeur
Mme Marie VIGNES, sous-directrice en charge du service aux partenaires
Mme Sabine MEGARBANE, conseillère en développement territorial, pôle d'élaboration des politiques d'action sociale

Conseil départemental des Hauts –de-Seine (92)

M. Jean-Michel RAPINAT, directeur général adjoint du pôle solidarités
M. Arnaud LOPEZ, directeur enfance adolescence et famille
M. Frédéric GUILLAUME, responsable du service des modes d'accueil de la petite enfance
Mme Laurence FRAMEZELLE, responsable d'équipe, unité mode d'accueil individuel
Mme Annick VALENTIN, unité mode d'accueil individuel
Mme Anne ROQUE, unité mode d'accueil individuel
Mme Stéphanie MOCOS, unité mode d'accueil individuel

Ville d'Issy-les-Moulineaux (92)
Mme Adeline ANDRE directrice petite enfance
Mme Solène PERDRIAU, coordinatrice direction petite enfance
Mme Marly SANCHEZ, en charge du suivi de la convention territoriale globale
Mme Emilie SARDA, responsable du relais petite enfance Arlequin
Mme Emeline BOUTTEMONT, responsable relais petite enfance Petit Train Vert

Ville de Boulogne-Billancourt (92)
M. Nicolas SEVILLIA, directeur général adjoint en charge de la petite enfance
Mme Sandra OLMEDO, directrice des ressources humaines
Mme Véronique CAPIOMONT, directrice en charge de la petite enfance
Mme Carine RANCUREL, chef de service de la petite enfance
M. Olivier THOMAS, chef de service administration générale
Mme Emilie LEONZI, coordinatrice de la petite enfance
Mme Isabelle CLEMENT, éducatrice de jeune enfant, responsable des deux relais petite enfance

Elus locaux (92)
Mme Elisabeth de MAISTRE, adjointe au maire de Boulogne Billancourt en charge de la famille et de la petite enfance

Seine-Saint-Denis

DRIEETS – UD93
M. Mattieu CHAPELON, responsable du pôle Entreprises, emploi et solidarités
Mme Mélissa CHOLET-MAKOUCHE, responsable du service développement de l'emploi et des compétences

CAF de Seine-Saint-Denis (93)
M. Tanguy WYBO, sous-directeur du développement territorial et du service aux allocataires
Mme Kheira BENHAMOUDA, responsable du développement des territoires
Mme Valérie GAUVAIN, conseillère technique petite enfance

France Travail - direction départementale 93
Mme Adeline BAYOUNGUISSA, chargée de missions partenariat

Département de Seine-Saint-Denis (93)
M. Amos WAINTRATER, directeur adjoint, responsable de la petite enfance et du soutien à la parentalité
Dr Ghyslaine Merle, cheffe de service PMI
Mme Nathalie DORE, chargée du développement de l'accueil individuel (PMI)
Mme Nyse JALCE, cheffe du bureau des modes d'accueil (PMI)
M. Antoine BOUR, juriste sur les modes d'accueil au sein du bureau des modes d'accueil (PMI)
Mme Ana LARREGLE, responsable du pôle Innovation petite enfance et parentalité (PIPE – PMI/CAF)
Mme Angélique PEDRO, infirmière au sein de l'instance de médiation et de recours (IMR-PMI)
Mme Isabelle FISBEN, psychologue au sein de l'instance de médiation et de recours (IMR-PMI)
Mme Jeanick SOLITUDE, responsable circonscription PMI Noisy le Sec – Romainville

Ville de Bobigny (93)
Mme Carine PICARD NILES, directrice de la petite enfance

Mme Sophie LESAGE, directrice adjointe de la petite enfance

Ville de Noisy-le-Sec (93)
Cécile DUMAY, responsable RPE

Ville de Noisy-le-Grand (93)
Mme Nadine MONDOLONI, responsable de relais petite enfance
Mme Stéphanie GUILLEMOT, éducatrice de jeunes enfants en relais petite enfance

Intercommunalité Est Ensemble (93)
Mme Marlène LE GUIET, coordinatrice de projets emploi

Ville de Saint-Ouen (93)
Mme Hélène MALPOT, directrice de la petite enfance

- **PROFESSIONNELS de terrain dans le secteur de l'accueil des jeunes enfants**

Mme Laure LE BIHAN, directrice de la crèche familiale associative Septimousses (Lyon - 69)
Mme Laurine MOLLARD, éducatrice de jeunes enfants - crèche familiale Septimousses (Lyon - 69)
Mme Emilie SEMEI, auxiliaire petite enfance - crèche familiale Septimousses (Lyon - 69)

Mme Dalila RAHMANI, directrice de la crèche familiale Némo (Bagnolet - 93)
Mme AINOUZ, assistante maternelle - crèche familiale Némo (Bagnolet - 93)
Mme DIDIER, assistante maternelle - crèche familiale Némo (Bagnolet - 93)

Mme Samia BAYOUDI, assistante maternelle - 10 ans d'expérience à la MAM Orgemômes (Epinay - 93)

Mme Zuriñe BILBAO, assistante maternelle - MAM Mokos (Montreuil - 93)
Mme Leire BILBAO, assistante maternelle - MAM Mokos (Montreuil - 93)
Mme Leticia BURON, assistante maternelle - MAM Mokos (Montreuil - 93)
Mme Zineb MEJAI, assistante maternelle à domicile (Montreuil - 93)

Mme Mathilde DOS SANTOS, assistante maternelle à domicile (Noisy-le-Grand - 93)

Mme Dany BILLES, directrice coordinatrice de l'association APIMI (Bordeaux - 33)
Mme Gaëlle REBONDY, directrice multi-accueil collectif et familial La Cabane de Gustave (Bordeaux - 33)
Mme Erika LIMERI, assistante maternelle de l'association APIMI (Bordeaux - 33)
Mme Cécile SABAN-BILLE, assistante maternelle de l'association APIMI (Bordeaux - 33)

Mme Karine SUBERROQUE, assistante maternelle en MAM (Le Bouscat - 33)
Mme Chloé AUCHE, assistante maternelle à domicile (Le Bouscat - 33)

Mme Stéphanie MINEAU, assistante maternelle à domicile (Mérignac - 33)
Mme Pauline DAVENIERE, assistante maternelle en MAM (Mérignac - 33)

Mme Julie MANJARIMANANA, directrice de crèche familiale du CCAS (Bruges - 33)

Mme Haude CARSIN, assistante maternelle en crèche familiale (Saint Brieuc - 22)
Mme Edith LE BRUN, assistante maternelle en crèche familiale (Saint Brieuc - 22)
Mme Solveig RENAULT, assistante maternelle en crèche familiale (Saint Brieuc - 22)

Mme Isabelle LIGNEL, assistante maternelle – MAM Comme à MAM maison (Plérin - 22)
Mme Céline MEIGNAN, assistante maternelle – MAM Comme à MAM maison (Plérin - 22)

Mme Colomba VAYER, assistante maternelle en crèche familiale (Annecy – 74)
Mme Adelina FERREIRA, assistante maternelle en crèche familiale (Annecy – 74)

Mme Catherien BERTEL, assistante maternelle en crèche familiale (Annecy – 74)

Mme Christelle RIVEIRA, assistante maternelle à domicile (Issy-les-Moulineaux - 92)
Mme Aicha LAKHDARI, assistante maternelle à domicile (Issy-les-Moulineaux - 92)
Mme Suragnee GEEREEDHARRY, assistante maternelle à domicile (Issy-les-Moulineaux - 92)
Mme Anne-Charlotte GOULAY, assistante maternelle à domicile (Issy-les-Moulineaux - 92)

Mme Amélie CIROTTEAU, directrice de la crèche familiale (Boulogne-Billancourt - 92)
Mme Anne DORSEUIL, EJE, crèche familiale (Boulogne-Billancourt - 92)
Mme Sandrine PINTO, assistante maternelle en crèche familiale (Boulogne-Billancourt - 92)
Mme Nassera SEDDIKI, assistante maternelle en crèche familiale (Boulogne-Billancourt – 92)

Mme Sabrina MEJRI, assistante maternelle – MAM Mes premiers pas (Suresnes – 92)
Mme Sonia CHERIFI, assistante maternelle – MAM Mes premiers pas (Suresnes – 92)

Mme Anne DECLERCK, directrice de l'association Premier Pas (Lille - 59)
Mme Hélène LEGRAND, directrice adjointe du relais petite enfance de l'association Premier Pas (Lille - 59)
Mme Mina PHAMT, assistante maternelle – MAM Les Lutins Malins (Lille - 59)

Mme Anne-Marie DA SILVA, assistante maternelle (Roubaix -59)
Mme Sabrina MARTINS, assistante maternelle en crèche familiale (Roubaix -59)
Mme Hadjira ABDELHOUAHAB, assistante maternelle en crèche familiale (Roubaix -59)
Mme Dalila MEZRAG, assistante maternelle en crèche familiale (Roubaix -59)
Mme Jacqueline HEBRAD, assistante maternelle à la MAM Grandissons ensemble (Roubaix -59)

- **EXPERTS**

Dr. Nicole BOHIC, membre de L'IGAS en appui au comité de filière petite enfance sur le volet « qualité »

Mme Catherine BOUVE, maîtresse de conférences - département Sciences de l'Éducation et de la Formation - Laboratoire Experice

Mme Cécile ENSELLEM, sociologue, coordinatrice de l'appui à l'évaluation locale · CNAF

Mme Catherine LELIEVRE, présidente des Pros de la petite enfance

M. Pierre MOISSET, sociologue consultant en politiques sociales et familiales

Dr. Anne REYNAUD, médecin psychiatre spécialisée dans le domaine de la périnatalité et de la petite enfance

Mme Catherine SELLENET, professeur des Universités en Sciences de l'éducation, Université de Nantes ; chercheur au Centre de Recherche en Education de Nantes

Mme Marie-Ange ZORROCHE-CORMIER, directrice du centre d'étude et de Conseil Petite Enfance SAJESSES

SIGLES UTILISES

ACOSS	Agence centrale des organismes de sécurité sociale
ADF	Assemblée des départements de France
ALISFA	Acteurs du lien social et familial
AMF	Association des maires de France et des présidents d'Intercommunalités
AMRF	Association des maires ruraux de France
ANACT	Agence nationale pour l'amélioration des conditions de travail
ANAMAAF	Association nationale des assistants maternels assistants & accueillants familiaux
ANDASS	Association nationale des directeurs d'action sociale et de santé des départements et métropoles
APNI	Association paritaire nationale interbranche
ARF	Association des régions de France
ATSEM	Agent territoriaux spécialisés des écoles maternelles
AVIP	Crèches à vocation d'insertion professionnelle
AVS	Auxiliaire de vie scolaire
CAF	Caisse d'allocations familiales
CAP AEPE	Certificat d'aptitude professionnelle Accompagnant éducatif petite enfance
CASF	Code de l'action sociale et des familles
CCMSA	Caisse centrale de la Mutualité sociale agricole
CCPD	Commission consultative paritaire départementale
CDC	Caisse des dépôts et consignations
CDSF	Comité départemental des services aux familles
CERPE	Centre d'études et de recherches pour la petite enfance
CFDT	Confédération française démocratique du travail
CFPE	Comité de filière petite enfance
CGI	Code général des impôts
CGT	Confédération générale du travail
CIFAM	Crédit d'impôt famille
CMG	Complément de libre choix du mode de garde
CNAF	Caisse nationale des allocations familiales
CNAMCF	Collectif national d'assistants maternels en crèche familiale
CNFPT	Centre national de la fonction publique territoriale
COG	Convention d'objectifs et de gestion
CPNEFP	Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CPOM	Contrat pluriannuel d'objectif et de moyen
CSAFAM	Confédération des salariés du particulier employeur, assistants familiaux et assistants maternels
CSP	Code de la santé publique
CTG	Convention territoriale globale
DAEI	Délégation aux affaires européennes et internationales

DARES	Direction de l'animation de la recherche et des études statistiques
DAJ	Direction des affaires juridiques
DDETS	Direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités
DGCL	Direction générale des collectivités locales
DGCS	Direction générale de la cohésion sociale
DGE	Direction générale des entreprises
DGS	Direction générale de la santé
DGEFP	Direction générale à l'emploi et à la formation professionnelle
DGESCO	Direction générale de l'enseignement scolaire
DGFIP-DLF	Direction générale des finances publiques – direction de la législation fiscale
DGT	Direction générale du travail du ministère du travail
DREES	Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et des statistiques
DREETS	Direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DRIEETS	Direction régionale et interdépartementale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités
DSS	Direction de la sécurité sociale
DUERP	Document unique d'évaluation des risques professionnels
EAJE	Etablissement d'accueil du jeune enfant (*international : éducation et accueil du jeune enfant*)
EJE	Educateur de jeunes enfants
ELFE	Etude longitudinale française depuis l'enfance
EPCI	Etablissements publics de coopération intercommunale
ETP	Equivalent temps plein
ETPT	Equivalent temps plein travaillé
FEPEM	Fédération des particuliers employeurs de France
FGTA-FO	Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités annexes - Force ouvrière
FNAS	Fonds national d'action sociale
GIP	Groupement d'intérêt public
HAS	Haute autorité de santé
HCFEA	Haut conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge
HCTS	Haut conseil du travail social
IDE	Infirmier diplômé d'Etat
IFSI	Institut de formation en soins infirmiers
IGAS	Inspection générale des affaires sociales
IGF	Inspection générale des finances
INSEE	Institut national de la statistique et des études économiques
IRTS	Instituts régionaux du travail social
LIEPP	Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques
LFSS	Loi de financement de la sécurité sociale
MAM	Maison d'assistants maternels
MSA	Mutualité sociale agricole
OCDE	Organisation de coopération et de développement économiques

OMS	Organisation mondiale de la santé
ONAPE	Observatoire national de la petite enfance
ONPE	Observatoire national de la protection de l'enfance
OPCO	Opérateur de compétences
PAJE	Prestation d'accueil du jeune enfant
PDC	Plan de développement des compétences
PMI	Protection maternelle et infantile
PREPARE	Prestation partagée d'éducation de l'enfant
PSU	Prestation de service unique
RAM	Relais d'assistants maternels
RALFSS	Rapport sur l'application des lois de financement de la sécurité sociale
REPSS	Rapport d'évaluation des politiques de sécurité sociale
RNCP	Répertoire national des certifications professionnelles
RPE	Relais petite enfance
SDSF	Schéma départemental des services aux familles
SMIC	Salaire minimum de croissance
SNMPMI	Syndicat national des médecins de protection maternelle et infantile
SPAMAF	Syndicat professionnel des assistants maternels et des assistants familiaux
SPF	Santé publique France
SPPE	Service public de la petite enfance
UDAF	Union départementale des association familiales
UE	Union européenne
UFNAFAAM	Union fédérative nationale des associations de familles d'accueil et assistants maternels
UNAF	Union nationale des associations familiales
UNSA	Union nationale des syndicats autonomes
URSSAF	Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et d'allocations familiales
VAE	Validation des acquis de l'expérience

LETTRE DE MISSION

MINISTÈRE
CHARGÉ DE L'ENFANCE,
DE LA JEUNESSE
ET DES FAMILLES
Liberté
Égalité
Fraternité

Nos Réf. : D-24-008647

Paris, le 28 MAI 2024

La Ministre déléguée chargée de l'Enfance,
de la Jeunesse et des Familles

à

Monsieur le Chef de l'inspection générale
des affaires sociales

Objet : Mission relative à la qualité de l'accueil individuel du jeune enfant et à l'attractivité de la profession d'assistant maternel.

L'article L214-1-1 du CASF prévoit que l'accueil du jeune enfant [moins de 3 ans] consiste à prendre régulièrement ou occasionnellement soin d'un ou de plusieurs jeunes enfants à la demande de leurs parents ou responsables légaux. Cet accueil peut être assuré par :

- Les établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) : cette solution d'accueil en collectivité a été évaluée par l'IGAS en 2023 à l'exception des crèches familiales qui organisent un accueil individuel chez des assistantes maternelles salariées par une organisation administrative.
- Les assistants maternels salariés de particuliers employeurs ou de personnes morales de droit public ou privé et quels que soient leur mode et lieu d'exercice.

Les accueils individuels comme les accueils collectifs prennent en charge un jeune enfant qui présente, par nature, une très grande vulnérabilité et une forte dépendance (en particulier avant l'accès à la mobilité et au langage). L'enjeu de prévention de la maltraitance est d'autant plus important.

L'agrément nécessaire pour exercer la profession d'assistant maternel est délivré par le président du conseil général du département où le demandeur réside. L'agrément est accordé si les conditions d'accueil garantissent la sécurité, la santé et l'épanouissement des mineurs accueillis, en tenant compte des aptitudes éducatives de la personne.

Tout assistant maternel agréé doit suivre une formation d'au moins 120 heures. Une initiation aux gestes de secourisme, à la prévention des violences éducatives ordinaires ainsi qu'aux spécificités de l'organisation de l'accueil collectif des mineurs est obligatoire pour exercer la profession d'assistant maternel.

Tél. 01 40 56 60 00
14 avenue Duquesne - 75350 PARIS 07 SP

Le traitement des données est nécessaire à la gestion de la demande et entre dans le cadre des missions confiées aux ministères sociaux.
Conformément au règlement général sur la protection des données (RGPD), l'intervenant peut exercer ses droits à l'adresse ddc-rgpd-cab@ddc.social.gouv.fr ou par voie postale.
Pour en savoir plus : https://solidarites.gouv.fr/donnees-personnelles-et-cookies

Je souhaite que l'IGAS examine la qualité de l'accueil individuel du jeune enfant sous deux aspects : d'une part, un état des lieux général de la qualité des modes de prise en charge individuelle et, d'autre part, face au risque de tension sur l'offre, un focus particulier sur la question de l'attractivité du métier d'assistant maternel.

S'agissant de la qualité de l'accueil :

L'accueil individuel appelle une attention particulière concernant les risques de violences les plus graves, telles que le secouement du bébé (décès, séquelles graves ou moins graves et insuffisamment détectés avec des conséquences importantes sur le développement de l'enfant) qui se produit de manière générale en l'absence de témoin et de façon répétée. Il peut survenir au domicile de l'assistant maternel ou au domicile des parents ou encore (plus rare mais en augmentation selon la société française de pédiatrie) en crèche.

Relèvent également de l'accueil individuel les Maisons d'assistants maternels (MAM) : quatre assistants maternels au plus peuvent accueillir chacun un maximum de quatre enfants simultanément dans un local qui garantit la sécurité et la santé des enfants. Toutefois, la délégation d'accueil peut conduire un assistant maternel en MAM, autre que celle avec laquelle les parents ont contractualisé, à assurer seule la responsabilité de l'enfant.

Votre mission portera donc sur la qualité de l'accueil des jeunes enfants de façon individuelle (au domicile des assistants maternels) et dans le cadre d'une contractualisation individualisée avec un assistant maternel exerçant en MAM. Elle pourra vous conduire à formuler toute recommandation sur ce champ.

Une attention particulière sera portée :

- Au dispositif des MAM, dont le développement récent mérite de faire l'objet d'une évaluation dans le cadre de la mise en place du service public de la petite enfance (SPPE) ;
- A l'adéquation de la formation des assistants maternels aux exigences de qualité de l'accueil du jeune enfant ;
- A l'effectivité des contrôles exercés par les services de PMI.

S'agissant de l'attractivité du métier d'assistant maternel :

Bien qu'elle demeure le premier mode d'accueil des enfants de moins de 3 ans, l'offre proposée par les assistants maternels diminue constamment alors que, dans le même temps, la demande des familles ainsi que le volume horaire des assistants maternels agréés en activité progresse. Le plan d'action pour l'accueil individuel, présenté le 27 octobre 2023, vise à améliorer l'attractivité du métier d'assistant maternel et, notamment à mieux les rémunérer et les valoriser.

La rémunération des assistants maternels est calculée sur la base d'un salaire horaire minimum fixé règlementairement et conventionnellement. Á ce dernier s'ajoutent des indemnités, non soumises à cotisations sociales. Bien que les assistants maternels soient en principe libres de déterminer leurs tarifs lors de la négociation du contrat d'accueil avec le parent employeur, ils demeurent soumis à un encadrement important qui détermine à la fois un minimum, comme précédemment indiqué, et actuellement un maximum via le plafonnement des rémunérations versées pour que les parents bénéficiant du complément de libre choix du mode de garde (CMG), plafonnement qui sera modifié en 2025 dans le cadre de la réforme du CMG.

Cette rémunération varie également en fonction de la demande et du taux de couverture en mode d'accueil du territoire d'exercice. Elle croit tendanciellement depuis ces dernières années. Pour autant, l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) estime que plus d'un assistant maternel sur quatre est à bas salaire en équivalent temps plein (soit un salaire inférieur aux deux tiers du salaire médian de l'ensemble de la population). La rémunération reste de surcroît fortement conditionnée au nombre d'enfants accueillis.

Une attention particulière sera portée à la rémunération des assistants maternels en tant que levier pouvant permettre d'enrayer la contraction de l'offre d'accueil individuel anticipée à l'horizon 2030 qui verra plus de 100 000 d'entre eux partir à la retraite.

Un autre ressort pour renforcer l'attractivité du métier est le cadre juridique applicable à cette profession, notamment en matière de droit du travail.

Dans le cadre de la transposition de la directive européenne du 19 octobre 2022 relative à des salaires minimaux adéquats dans l'Union européenne, des arbitrages sont attendus d'ici la fin d'année sur les modalités de rémunération des assistants maternels. Afin de les préparer et d'éclairer les choix qui seront opérés, une réflexion approfondie doit être menée sur la structuration de leur rémunération dans toutes ses composantes, y compris le régime fiscal qui lui est appliqué.

Vous pourrez faire des propositions sur la structuration de la rémunération des assistants maternels et sur tous les déterminants légaux qui déterminent à la fois les marges de manœuvre de la négociation collective dans ce champ, et les revenus finaux d'activité des assistants maternels.

En particulier, vous évaluerez la soutenabilité d'une revalorisation de leur rémunération en expertisant notamment l'augmentation du salaire minimum défini à l'article D423-9 du code de l'action sociale et des familles en lien avec la réforme du CMG prévue par la LFSS 2023, qui entrera en vigueur au 1er septembre 2025.

Vous vous attacherez à analyser l'impact de vos propositions en termes de solvabilisation des familles et à évaluer leur coût pour les finances publiques.

Par ailleurs, vous analyserez la situation particulière des suspensions d'agrément et de leurs conséquences sur la rémunération des assistants maternels. Vous pourrez comparer avec le statut des assistants familiaux dans des situations similaires.

Répondant à l'attente des professionnels, le rapprochement du statut juridique des assistants maternels de celui des personnes relevant du droit commun du code du travail constituait l'un des axes majeurs de la loi du 27 juin 2005 relative aux assistants maternels et aux assistants familiaux. Malgré les progrès importants opérés par cette loi et depuis lors, dont le plus récent est l'ouverture de la médecine du travail pour les assistants maternels, vous examinerez l'opportunité de poursuivre ce rapprochement, notamment sous l'angle de l'accès à la rupture conventionnelle et de la durée du travail.

Enfin, vous accorderez une attention particulière à la situation des assistants maternels exerçant dans les crèches familiales à gestion publique. Vos travaux porteront notamment sur une clarification du statut juridique qui leur est applicable afin de faciliter la mise en œuvre de la règlementation pour les gestionnaires de ces structures et sécuriser l'exercice professionnel des assistants maternels concernés. Plus généralement, vous instruirez l'opportunité d'encourager l'émergence de nouveaux modèles d'activité du métier d'assistant maternel, notamment d'un modèle consistant en un conventionnement entre d'une part un assistant maternel exerçant à domicile ou en MAM, et d'autre part une autorité organisatrice de l'accueil du jeune enfant.

Pour la réalisation de cette mission, vous pourrez vous appuyer sur l'ensemble des autorités et des acteurs compétents, en particulier les services de l'Etat central ou déconcentré et ceux de la caisse nationale des allocations familiales. Vous veillerez à consulter tout au long de vos travaux les organisations syndicales et patronales de la convention collective des particuliers employeur et de l'emploi à domicile, ainsi que les associations représentatives des professionnels et des familles et les associations représentatives des collectivités territoriales.

Vos conclusions et vos recommandations sont attendues pour octobre 2024.

Sarah El Haïry