



**HAL**  
open science

## Entre statut professionnel et politique familiale : l'emploi des assistantes maternelles en France

Marie-Agnès Barrère-Maurisson, Séverine Lemièrè

### ► To cite this version:

Marie-Agnès Barrère-Maurisson, Séverine Lemièrè. Entre statut professionnel et politique familiale : l'emploi des assistantes maternelles en France. *Enfances, Familles, Générations*, 2006, 4, pp. revue en ligne. halshs-00115643

**HAL Id: halshs-00115643**

**<https://shs.hal.science/halshs-00115643v1>**

Submitted on 22 Nov 2006

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.



Enfances, Familles, Générations

La conciliation famille-travail : perspectives internationales

Numéro 4, Printemps 2006

Numéro sous la direction de : Diane-Gabrielle Tremblay et Jens Thoemmes

Directeurs : Alain Roy et Hélène Belleau

Éditeur : Conseil de développement de la recherche sur la famille du Québec (CDRFQ)

ISSN : 1708-6310 (numérique)

- ↓ **ARTICLE**
- [Plan de l'article](#)
  - [Liste des tableaux](#)
  - [Bibliographie](#)
  - [Notes](#)

## Entre statut professionnel et politique familiale : l'emploi des assistantes maternelles en France

Auteurs

Marie-Agnès Barrère-Maurisson

MATISSE, CNRS-Université Paris 1

[barrere@univ-paris1.fr](mailto:barrere@univ-paris1.fr)

Séverine Lemière

MATISSE, CNRS-Université Paris 1 et IUT de Calais

[slemiere@univ-paris1.fr](mailto:slemiere@univ-paris1.fr)

## Résumé

Dans le cadre du redéploiement du régime d'État-providence amorcé depuis plusieurs années en France, des activités tendent à se professionnaliser, générant ainsi des emplois et de la protection sociale. La situation des assistances maternelles semble à ce titre symptomatique. En effet, les assistantes maternelles symbolisent la reconnaissance en compétences professionnelles d'activités longtemps associées aux tâches domestiques et familiales réalisées au sein de la sphère familiale. L'actuel projet de loi concerne près de 300 000 personnes qui pourraient ainsi prétendre à un véritable statut professionnel d'emploi. Cet emploi est au coeur de l'articulation entre vie professionnelle et familiale. Véritables « agents de conciliation » pour de nombreuses mères actives, les assistantes maternelles sont souvent elles-mêmes mères et actives, leur relation d'emploi étant au centre de l'articulation. Ce sont les parents, articulant par leur intermédiaire leur vie familiale et professionnelle, qui emploient et gèrent la relation d'emploi de ces assistantes maternelles, et constituent à ce titre une catégorie spécifique d'employeurs, les « parents-employeurs ». Sont analysées ici les caractéristiques spécifiques de cette relation d'emploi, ainsi que les conditions de la professionnalisation. Mais au-delà de la volonté institutionnelle, des ambiguïtés demeurent, notamment autour de la reconnaissance des compétences. La difficulté à créer un réel consensus social tenant sans doute à la nature particulière de l'emploi mais aussi aux intérêts des parties en présence : les assistantes, les parents-employeurs et l'Etat. Et au-delà de l'instauration d'un statut d'emploi semble se jouer un réel enjeu social, à travers l'articulation des politiques d'emploi et des politiques familiales, et la poursuite d'objectifs multiples. En particulier, le projet de loi peut être vu comme la participation de l'Etat à la « gestion de la parentalité », dans le cadre de l'institutionnalisation de procédures visant à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des travailleurs.

## Abstract

Within the redeployment of Welfare state regime started in France for several years, some activities have tended to professionalize, thus generating employment and social protection. The situation of the maternal assistants seems symptomatic of this phenomenon. Indeed, the maternal assistants symbolize the recognition in professional skills of activities associated a long time with the domestic and family tasks carried out within the family sphere. The current bill concerns nearly 300 000 people who could thus claim with a true professional status of employment. This job is central in the articulation between working and family life. True «agents of conciliation» for many active mothers, the maternal assistants are often themselves mothers and active, their relation of employment being in the core of the articulation. The parents articulate by their intermediary their family and professional life, employ and manage the employment relation with these maternal assistants, and constitute a specific of employers, the "parent-employers". The specific characteristics of this relation of employment are analyzed here, as well as the conditions of the professionalizing process. But beyond the institutional will, some ambiguities remain, in particular about the recognition of competences. The difficulty of creating a real social consensus undoubtedly holding with the particular nature of employment but also with the interests of the involved parts: assistants, parent-employers and the State. And beyond the introduction of an employment status, a real social stake seems to be played through the articulation of the employment policies and the family policies, and the continuation of multiple goals. In particular, the bill can be seen like the participation of the State in the «management of the parenthood ", within the institutionalization of procedures aiming at a better conciliation between the professional life and the family life of the workers.

# Introduction

1

Depuis plusieurs années en France, le régime d'État-providence accuse un redéploiement accentué par de nombreuses réformes ; la transformation de la protection sociale ouverte à tous, ou presque, comme le RMI, vers une protection sociale sous conditions d'activité, le RMA, semble significative de cette évolution. Parallèlement à ce mouvement allant de la protection sociale vers l'activité, à l'autre bout du système, des activités se professionnalisent et sont génératrices d'emplois et de protection sociale. L'analyse de la situation des assistantes maternelles semble symptomatique de ce deuxième mouvement.

2

En effet, l'actuel projet de loi concernant les assistantes maternelles<sup>[1]</sup> symbolise la reconnaissance en compétences professionnelles d'activités longtemps associées uniquement aux activités domestiques réalisées au sein de la sphère familiale. Environ 300 000 personnes pourraient ainsi prétendre à un véritable statut professionnel d'emploi. Cet emploi est particulier à plus d'un titre. Il est au coeur de l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale, et ceci d'une double façon. Tout d'abord pour les assistantes elles-mêmes : véritables « agents de conciliation » pour de nombreuses mères actives, elles sont dans la plupart des cas elles-mêmes mères, et actives. D'autre part, ce sont les parents, articulant par leur intermédiaire leurs propres vies familiale et professionnelle, qui emploient et gèrent la relation d'emploi de ces assistantes maternelles ; et ils constituent à ce titre une catégorie spécifique d'employeurs : les " parents-employeurs ".

3

Il a paru dès lors pertinent de s'intéresser aux assistantes comme acteurs dans des processus professionnels et sociaux fondamentaux : travail des femmes, articulation travail-famille, politique familiale, reconnaissance professionnelle d'emplois à prédominance féminine dans le prolongement de l'activité familiale .... Cette question est d'ailleurs au centre d'enjeux et de débats d'actualité : mise en place de la PAJE, projet de loi, convention collective, développement des emplois de service à la personne, etc. Les questions concernant la place et le statut des assistantes maternelles manifesteraient alors un enjeu social plus

vaste susceptible de rendre compte de la position que notre société - et le système d'emploi et de protection sociale qu'elle contribue à redéfinir- , octroie à la prise en charge des tâches de reproduction.

## **Un emploi de femme pour l'emploi des femmes**

### **Un emploi au coeur de l'articulation travail-famille**

4

Même si l'activité féminine a fortement augmenté depuis ces quarante dernières années, principalement car les femmes interrompent moins leur activité professionnelle à la naissance d'un enfant, leurs taux d'activité restent néanmoins conditionnés par la présence et l'âge des enfants, ce qui n'est pas le cas des hommes (Grcic et Morer, 2002 ; Méda, Wierink et Simon, 2003). Les femmes qui s'arrêtent ont, elles, plus d'enfants, et occupaient le plus généralement des emplois moins qualifiés et moins compatibles avec une vie familiale (travail du week-end, horaires atypiques...).

5

Ainsi, plus de 85% des ménages avec au moins un enfant non scolarisé<sup>2</sup> et dont la mère travaille ont recours à une garde extérieure, rémunérée ou non (Guillot 2002). L'accueil chez une assistante maternelle est le mode de garde payant le plus répandu, il concerne 45% des ménages l'ayant choisi comme mode de garde, unique ou non (DREES, 2003a). Ainsi le recours à une assistante maternelle constitue le mode de garde principal pour 18% des enfants de moins de 3 ans sur une semaine du lundi au vendredi (mercredi compris). Il s'agit du deuxième mode de garde, après les parents (64% des cas), le recours aux crèches s'établissant à 8% des cas. Notons que parmi les deux tiers des enfants de moins de trois ans principalement gardés par leurs parents, 57% le sont exclusivement par eux durant la semaine et les autres sont en partie pris en charge par d'autres modes de garde, par exemple 8% sont pris en charge, de manière complémentaire, par une assistante maternelle (sur l'ensemble des modes de garde des enfants de 0 à 3 ans et 3 à 6 ans en France, voir encadré 1).

6

Le temps moyen pendant lequel les enfants de moins de 3 ans sont gardés à titre principal et durant la semaine par une assistante maternelle est de 36h42 et 25% de ces enfants y passent plus de 44h et 25% moins de 30h45, la moitié d'entre eux y passant 37h. Le recours à l'assistante maternelle comme mode de garde principal chute considérablement pour les enfants de 3 à 6 ans, autour de 4%, l'école constituant dans 78% des cas la garde principale. Pour ces enfants, la garde du mercredi est principalement effectuée par les parents (75% des cas) puis par les assistantes maternelles (7% des cas) à égalité avec les grands-parents (DREES, 2003a).

7

Les assistantes maternelles sont légalement définies comme les personnes qui peuvent accueillir régulièrement à leur domicile, moyennant rémunération, des mineurs, dès lors qu'elles ont obtenu un agrément délivré par le Président du Conseil Général (DREES 2003b). Il existe deux formes principales d'exercice du métier : les assistantes maternelles non permanentes qui accueillent des enfants à la journée et les assistantes maternelles permanentes qui accueillent 24 heures sur 24, dans le cadre de la protection de l'enfance, des enfants qui font l'objet d'un placement. Les assistantes maternelles non permanentes peuvent être soit employées par des particuliers soit travailler dans des structures de crèche familiale et donc salariées par une collectivité ou une association.

8

Le projet de loi distingue ces deux types d'assistantes maternelles, permanentes et non permanentes, en créant deux métiers fondamentalement différents. D'un côté, celui des assistantes maternelles non permanentes, désormais les seules appelées « assistantes maternelles », qui accueillent des jeunes enfants confiés par leurs parents dans un objectif de conciliation de la vie professionnelle, familiale et sociale. De l'autre, celui des assistantes maternelles permanentes, qui accueillent des enfants en grande difficulté dans le cadre du dispositif de protection de l'enfance, d'un dispositif médico-social ou d'un service d'accueil familial thérapeutique. Une nouvelle dénomination de ces professionnels : « assistant familial », consacre cette distinction.

9

L'activité des assistantes maternelles est ainsi au coeur du système de garde des enfants permettant l'articulation entre vie professionnelle et vie familiale des mères. La politique familiale en France visant à améliorer l'articulation entre vie familiale et professionnelle se présente sous deux angles. D'un côté, permettre aux mères de rester en emploi grâce à la prise en charge des enfants en structures collectives d'accueil, à des aides financières permettant le recours à des modes de garde individuelle ou encore d'incitation fiscale aux entreprises pour l'amélioration de l'articulation pour leurs salariés... De l'autre, permettre aux mères qui le souhaitent de s'arrêter momentanément de travailler en leur proposant en partie des revenus de substitution leur permettant de s'occuper de leurs enfants.

10

Dans ce cadre, les assistantes maternelles apparaissent comme un recours individuel et aidé par l'Etat pour la garde des enfants. Le nombre d'assistantes maternelles agréées n'a cessé de croître depuis 1990 et en particulier depuis 1995 avec une hausse de 150% entre 1995 et 2001 (de 166 700 en 95 à 258 400 en 2001) du nombre d'assistantes maternelles réellement en activité (DREES, 2003b)<sup>[3]</sup>. Cette hausse s'accompagne d'une augmentation du nombre d'enfants pris en charge (2,6) et du nombre moyen d'employeurs par assistante maternelle, 2,4 employeurs par assistante maternelle en 2001. L'augmentation du nombre d'assistantes maternelles s'explique en grande partie par la mise en place en juillet 1992 de l'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA). Cette aide est destinée à couvrir le montant des cotisations patronales et salariales dues pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée : cotisation de sécurité sociale, d'ASSEDIC, d'IRCEM (Institution de retraite complémentaire des employés de maison), contribution sociale généralisée. Elle est accordée sans condition de ressources<sup>[4]</sup> et est exonérée d'impôt.

11

Il semble donc que les autorités gouvernementales ont cherché à développer les pratiques individuelles de garde, au détriment des crèches familiales dont les capacités d'accueil stagnent. Le cadre de la politique familiale a évolué depuis avec la mise en place de la prestation d'accueil du jeune enfant depuis le 1er janvier 2004 (encadré 2 sur le financement des modes de garde et la PAJE). En cas d'une naissance ou d'adoption à partir de cette date, elle se substitue aux allocations liées



à la petite enfance c'est-à-dire l'APJE (allocation pour jeune enfant), l'AAD (allocation d'adoption), l'APE (allocation parentale d'éducation), l'AFEAMA (aide à l'emploi d'une assistante maternelle agréée et l'AGED (allocation de garde d'enfant à domicile)<sup>[5]</sup>.

## **Un emploi à prédominance féminine, dans le prolongement de l'activité maternelle privée**

12

Les assistantes maternelles sont globalement moins diplômées que les salariées du privé ; en 2002 la moitié d'entre elles n'ont aucun diplôme ou au plus un CEP ou un BEPC. 9% des assistantes maternelles sont titulaires d'un BEP ou d'un CAP dans une spécialité « de soins ou de services aux personnes » (DREES, 2003b)<sup>[6]</sup>. L'emploi d'assistante maternelle se situe complètement dans le prolongement de l'activité maternelle, privée et non professionnelle. C'est généralement après avoir interrompu son activité professionnelle salariée du fait de la garde de ses propres enfants, que la personne devient assistante maternelle (DRESS, 2003b) et décide de faire de son activité familiale une source de revenus. Même si la plupart des assistantes maternelles n'ont pas d'enfants de moins de 6 ans à charge - et leurs enfants sont en règle général tous scolarisés (seules 15% ont un enfant de moins de 6 ans à charge, proportion plus élevée pour les moins de 45 ans (28%)<sup>[7]</sup>) le choix de l'activité d'assistante maternelle peut permettre une articulation personnelle plus facile entre vie familiale et vie professionnelle.

## **Un statut salarial en définition**

### **La procédure d'agrément : « santé, sécurité et épanouissement de l'enfant<sup>[8]</sup> » mais sans diplôme**

13

L'exercice de la profession d'assistante maternelle ne requiert aucun diplôme particulier, même s'il existe un CAP Petite Enfance. C'est à partir de la loi du 17 mai 1977 que l'activité de nourrice a été réglementée et que le statut d'assistante maternelle a été institué. Ce statut est soumis à un agrément délivré par les services

départementaux de la Protection maternelle et infantile (PMI) et est accompagné d'une formation obligatoire, de 60 heures. Le cadre de cet agrément a été précisé avec la loi du 12 juillet 1992. L'agrément est délivré pour 5 ans et son objectif est de vérifier que « les conditions d'accueil garantissent la santé, la sécurité et l'épanouissement des mineurs accueillis » (CFAS article L421-1). Les assistantes maternelles peuvent accueillir au maximum 3 enfants, sauf dérogation. Le projet de loi actuel consacré à la professionnalisation des assistantes maternelles stipule que l'agrément pourra avoir une durée plus longue qu'aujourd'hui, voire être sans limitation de durée sous certaines conditions définies par voie réglementaire. De plus, il sera désormais accordé, non seulement si les conditions d'accueil permettent d'assurer la santé, la sécurité et l'épanouissement des enfants accueillis, mais aussi après évaluation des capacités éducatives des candidates, afin de valoriser la dimension éducative du métier.

## **Une relation d'emploi atypique**

14

La relation d'emploi des assistantes maternelles est une relation éclatée et singulière. Il ne s'agit cependant pas de l'exercice d'un travail libéral mais d'un emploi salarié. Différentes particularités caractérisent cette relation salariale des assistantes maternelles :

- Il s'agit d'une relation d'emploi inversée par rapport à la relation traditionnelle en institution. En effet, au lieu d'avoir un seul employeur, comme les puéricultrices de crèches collectives qui sont salariées de la municipalité ou d'une entité collective, les assistantes maternelles ont un ou plusieurs employeurs individuels, en moyenne 2,4 employeurs en 2001.
- L'employeur est un particulier, lui-même salarié d'un autre employeur.
- L'exercice de l'activité s'effectue sur le lieu de domicile de l'assistante maternelle, dans sa sphère domestique et privée.
- L'activité est associée aux sphères de l'affectif et du maternel, partagées par l'employeur lui-même.

- Il s'agit d'une relation d'emploi privé mais encadré par la politique familiale de l'Etat : allègement de charges, chèque de paiement, agrément...

15

L'ensemble de ces particularités témoigne de la difficulté à reconnaître l'emploi d'assistante maternelle comme un véritable emploi salarié soumis au droit du travail et régi par des règles collectives. Certaines études témoignent de leurs conditions de travail. 38% des assistantes maternelles déclarent travailler plus de 45 heures par semaine, et pour 62% d'entre elles, avec des horaires quotidiens réguliers, habituellement la semaine en journée. Néanmoins, elles sont plus nombreuses qu'auparavant à déclarer des horaires irréguliers (38% contre 34% en 1994). Leur salaire mensuel net est en moyenne de 542 euros, ce qui représente 45% du salaire moyen de l'ensemble des salariés du privé, mais il augmente plus rapidement. Ceci peut s'expliquer en partie par l'inexistence de tensions entre l'offre et la demande, notamment dans certaines zones (variable selon les régions, cf. DREES, 2003b et Cnaf, 2003).

Tableau 1

### Pleine grandeur

Répartition des salaires mensuels nets moyens, en Euros, des assistantes maternelles, en 2002 (%)

Champ : France métropolitaine.

Sources : enquête Emploi 2002. Tableau extrait de Dress, 2003b.

## **Une première convention collective nationale**

16

La première convention collective nationale des « assistants maternels » (au masculin dans le texte) du particulier employeur a été signée le 1er juillet 2004, par la FEPEM (Fédération nationale des particuliers employeurs) pour la partie patronale et par les

organisations syndicales CFDT, CFTC, CGT, FO et autonome (SNPAAM). Elle a été négociée parallèlement à la discussion au parlement d'un projet de loi, présenté au conseil des ministres en février 2004<sup>9</sup>.

17

L'objectif de la convention est de régler les rapports entre chaque parent employeur et l'assistante maternelle. Ainsi, doit être établi un contrat de travail écrit, qui n'est aujourd'hui pas obligatoire, pour chaque enfant. Ce contrat précise notamment la durée de la période d'essai, les phases d'accueil et les absences de l'enfant, la rémunération, les dates habituelles des congés payés, les frais d'entretien<sup>10</sup>, les jours fériés travaillés, les jours de repos hebdomadaire. En plus des aspects de la relation salariale, le contrat de travail indique également des consignes et informations sur l'enfant, concernant sa santé et les personnes autorisées à le reprendre chez l'assistante maternelle.

#### La rémunération des assistantes maternelles

Le salaire de base d'une assistante maternelle est fixé par référence au SMIC et suit son évolution. Au 1er juillet 2004, le salaire minimum de base d'une assistante maternelle agréée, employée par un particulier, est égal à 2,25 fois le SMIC horaire brut, soit 7,61 EUR X 2,25 = 17,12 EUR. Ce salaire minimum correspond à la garde d'un enfant pour une durée de 8 à 10 heures par jour.

Au-delà de 10 heures et pour toute heure supplémentaire, 1/8ème du salaire de base est versé, soit 2,14 EUR au 1er juillet 2004. En deçà de huit heures de garde, la rémunération est également fixée à 1/8ème du salaire de base par heure et par enfant. Il s'agit toujours de rémunération brute par référence au SMIC en vertu des dispositions des articles L 773-3-1 et D 773-1-1 du code du travail.

Le projet de loi définit la rémunération des assistantes maternelles en référence à une unité de temps au lieu de la journée, de manière à pouvoir facilement, dans un second temps et par voie réglementaire, évoluer d'une rémunération journalière à une rémunération horaire qui assurerait une plus juste reconnaissance du travail effectif. Le niveau de la rémunération relève de dispositions réglementaires.

L'absence non justifiée d'un enfant par un certificat médical pendant des jours où il aurait dû être accueilli devra désormais être

rémunérée normalement, alors qu'elle ne l'est qu'à moitié dans la réglementation actuelle ; l'absence pour cause de maladie de l'enfant sera, quant à elle, rémunérée à mi-taux alors qu'elle ne donne lieu à aucun salaire actuellement. Enfin, la notion de circonstances contraignantes pour l'employeur, qui l'exonérait de toute indemnisation de l'assistant maternel en cas d'absence de l'enfant, est supprimée, en raison non seulement de la précarité qu'elle induisait mais aussi des difficultés d'interprétation, des conflits et des abus de certains employeurs qu'elle suscite.

L'enquête de la Dress (2003b) montre que de fortes disparités de rémunération existent selon les départements : « si Paris et les Hauts-de-Seine constituent une exception avec des niveaux moyens de rémunération brute respectivement à environ 1 200 € et 1 000 €, un quart des départements ont une rémunération brute moyenne supérieure à 650 €, tandis qu'un quart ont une rémunération inférieure à 500 € ». Les auteurs soulignent ainsi l'importance de la négociation et des tensions sur le marché de l'emploi local.

18

La convention précise que toutes les heures d'accueil sont rémunérées. Le temps de travail est prévu dans le contrat et les temps d'absence de l'enfant imprévus sont rémunérés (sous réserve de règles particulières en cas de maladie de l'enfant). Le salaire est mensualisé avec un paiement effectué à date fixe. Même si l'accueil s'effectue sur une année incomplète, la rémunération est « lissée ».

19

La salariée a droit au paiement d'heures supplémentaires à partir de la 46<sup>ème</sup> heure, le taux de majoration est laissé à la négociation individuelle. La durée hebdomadaire conventionnelle de l'accueil est de 45 heures, la durée quotidienne « habituelle » est de 9 heures. Le repos quotidien est de 11 heures consécutives au minimum et la salariée a droit à 2,5 jours ouvrables de congés payés par mois d'accueil durant la période de référence). La date des congés est fixée par l'employeur. Cependant, en cas de pluralité d'employeurs, si un accord n'est pas trouvé, c'est la salariée qui fixe la date de trois semaines en été et une en hiver. Comme le souligne le projet de loi, le choix par la salariée constitue une disposition dérogatoire.

20

Il est intéressant de noter quelques différences entre cette récente convention collective et le projet de loi. En particulier, le projet de loi stipule que les assistantes maternelles ne pourront être employées plus de quarante-huit heures par semaine sans leur accord, en expliquant que ces dispositions permettront de concilier la nécessité d'une amplitude élargie pour répondre aux besoins d'accueil des parents et celle de protéger les professionnelles et les enfants qui leur sont confiés du risque d'une exigence excessive des horaires d'accueil. Le texte précise que l'employeur ne peut demander à une assistante maternelle de travailler plus de quarante-huit heures par semaine, cette durée étant calculée comme une moyenne sur une période de quatre mois, sans avoir obtenu l'accord de celui-ci et sans respecter des conditions définies par décret. Or, la convention collective prévoit la durée conventionnelle de travail à 45 heures. Ce flou semble ouvrir certaines pratiques d'aménagement du temps de travail : calcul sur 4 mois pour le projet de loi, durée hebdomadaire pour la convention collective. Dès lors des questions affleurent : comment vont s'articuler ces deux textes ? Dans quelle mesure les négociations entre assistantes maternelles et parents-employeurs pourront-elles se situer dans ces textes ?

21

La rémunération et plus particulièrement le moyen de paiement de celle-ci fait l'objet de débats alimentés par le syndicat national professionnel des assistantes et assistants maternels. En effet, le projet de loi et la convention collective insistent sur l'obligation d'un contrat écrit et affirment la « mensualisation » souvent contestée, alors qu'applicable depuis janvier 1978 dans le Code du Travail, mais la loi de 1992 indiquait un forfait journalier de 8 à 10 heures. Et alors que les assistantes maternelles et ce syndicat réclament un bulletin de paie établi en Brut (comme celui de tous les salariés), vient de paraître dans le chéquier PAJE « une attestation d'emploi valant bulletin de salaire » (encadré 2). Les assistantes maternelles sont en colère constatant qu'aucune concertation n'a eu lieu sur l'attestation d'emploi proposée aux employeurs, dans ce chéquier<sup>[11]</sup>. Cette situation témoigne de l'écart entre le projet de loi qui vient de paraître faisant le voeu de rapprocher la situation des assistantes maternelles du droit commun des salariés et les outils de politique familiale mis en place.

22

Ces exemples devront bien sûr être suivis dans l'avancement des textes mais sont intéressants à souligner car ils témoignent de la situation complexe dans laquelle se trouve l'emploi d'assistante maternelle ; à la fois devant être rattaché aux règles communes du droit du travail, mais également devant permettre le maximum de flexibilité pour l'emploi des mères, et aussi dispositif « privé » de la politique familiale dont l'Etat veut simplifier et accroître le recours, action plus simple et économique que le développement des modes de garde collectifs.

## **Une salariée et plusieurs parents-employeurs**

23

L'assistante maternelle peut garder jusqu'à trois enfants chez elle. Dans ce cadre, elle peut se tenir dans plusieurs relations salariales avec des parents-employeurs différents. Cette particularité semble prédominante car elle demande de la part de l'assistante maternelle une négociation multiple, par exemple sur le temps de travail et les congés. Cette négociation vient elle-même s'insérer dans sa propre articulation entre vie professionnelle et vie privée et est conditionnée par l'articulation vie professionnelle-vie privée de chaque parent-employeur. Quel est alors le poids de chaque donnée dans cette négociation complexe : place de l'employeur des parents, place de la vie privée de l'assistante maternelle, conciliation avec les autres négociations des autres enfants gardés par l'assistante... ? La situation semble alors plus de l'ordre de l'arrangement privé que de la négociation dans le cadre d'une relation salariale.

### **L'exemple du temps de travail**

24

Rappelons que 38% des assistantes maternelles déclarent travailler plus de 45 heures par semaine, et pour 62% d'entre elles, avec des horaires quotidiens réguliers, habituellement la semaine en journée. Mais elles sont plus nombreuses qu'auparavant à déclarer des horaires irréguliers (38% contre 34% en 1994). Lorsque les parents ont des horaires de travail variables, imprévisibles ou tardifs, le compte des heures durant lesquelles l'enfant est confié à une assistante maternelle

est souvent un enjeu de négociation (Fagnagni et Letablier, 2003). Différents critères interviennent dans la négociation : la notoriété de l'assistante maternelle dans le quartier, l'offre restreinte rendant les parents « captifs », l'absence de crèches qui oblige les parents à recourir à un mode de garde individuel, l'environnement résidentiel « valorisé » et le logement de la nourrice conforme aux critères de confort et d'hygiène exigés par les parents (Fagnagni et Letablier, 2003). Notons sur cet aspect de flexibilité horaire que la convention collective rend possible au début de la relation un temps d'adaptation prévu par l'employeur avant que les horaires ne soient figés. Compte tenu de ces négociations difficiles, les assistantes maternelles peuvent être tentées d'exercer de leur côté davantage de sélection préférant les enfants dont les parents ont des horaires normaux

## **Vers une professionnalisation ?**

### **Une volonté institutionnelle**

25

Le projet de loi en cours de lecture insiste sur la nécessaire professionnalisation du métier d'assistante maternelle. Il s'intéresse ainsi au statut juridique de l'assistante maternelle. La formation et la certification de celle-ci sont un aspect également essentiel de la professionnalisation d'une activité.

26

Le projet précise que la formation initiale obligatoire des assistantes maternelles sera désormais assurée pour une partie au moins égale à sa durée actuelle (60 heures) - précision qui sera apportée par la voie réglementaire - avant tout accueil d'enfant, alors qu'actuellement les professionnelles effectuent leur formation dans une période de cinq ans après l'agrément. Cette modification montre que la formation devient un préalable à l'emploi, même si notons qu'en même temps cela suppose que la formation s'effectue en dehors du temps de travail, en amont de celui-ci. Le texte évoque l'élaboration, en cours, de référentiels sur le métier, les compétences et la formation qui permettront de redéfinir la durée et le contenu de la formation, et enfin,



de l'intégrer, voire de la faire aboutir à une certification. Actuellement, les formations portent notamment sur les besoins et les rythmes de vie des enfants, les aspects éducatifs de l'accueil des enfants, les relations avec les parents et le cadre institutionnel de l'accueil de la petite enfance.

27

Par ailleurs, les assistantes maternelles employées par des particuliers pourront désormais bénéficier de la formation professionnelle continue, comme tout salarié - alors qu'elles en sont aujourd'hui exclues<sup>[12]</sup> - dans des conditions actuellement négociées par les partenaires sociaux. La dépense supplémentaire, afférente à la prise en charge de la nouvelle cotisation patronale pour la formation professionnelle, sera budgétée dans le cadre des lois de financement pour la sécurité sociale 2004 et 2005, conformément aux décisions prises lors de la Conférence de la famille. La loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle tout au long de la vie et au dialogue social, a créé à la charge des employeurs d'assistantes maternelles une nouvelle contribution obligatoire pour financer la formation professionnelle continue de celles-ci. Par ailleurs, la loi du 4 mai 2004 précise que tout salarié peut se former soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation, soit de sa propre initiative dans le cadre du congé individuel de formation, soit de son initiative et avec l'accord de son employeur, dans le cadre du droit individuel à la formation. Les assistantes maternelles devraient alors pouvoir bénéficier de la formation comme tout autre salarié.

28

Cet aspect de formation professionnelle continue semble indispensable d'une part, à la prise de conscience du caractère professionnel et qualifié du métier d'assistante maternelle et d'autre part, à l'évolution de celui-ci. C'est pourquoi l'on est en mesure de dire que « si l'on parle de professionnalisation, le premier travail à faire consiste à définir la mission puis à mettre en place des formations qualifiantes » (Croff, 1996).

29

Le projet de loi précise que la redéfinition et le renforcement de la formation initiale, associés à cet accès à la formation continue et à la mise en place de la validation des acquis de l'expérience pourront ouvrir à ces personnes de véritables perspectives professionnelles leur

permettant d'évoluer, selon leurs capacités et leurs aspirations, vers d'autres métiers tout en reconnaissant leur expérience professionnelle comme assistante maternelle.

30

Aujourd'hui, aucune filière professionnelle n'existe pour l'emploi d'assistante maternelle, ce qui bloque toute professionnalisation reconnue ou carrière envisageable pour ces femmes. La DARES (2002), dans les données de cadrage de la famille professionnelle des assistants maternels et aides à domicile<sup>13</sup>, montre qu'en moyenne entre 1998 et 2002 seules 1 600 assistantes maternelles et aides à domicile se sont dirigées par an vers le métier d'employé de maison et 1 300 vers les professions de l'action sociale. Or, cet aspect filière professionnelle, ouvrant des passerelles entre emplois, conditionnelle des compétences professionnelles reconnues est indispensable pour un véritable processus de professionnalisation. Même si le projet de loi indique des perspectives de carrières, le secteur nécessite une réelle restructuration permettant la reconnaissance professionnelle et non uniquement sociale.

31

Cette restructuration du secteur de la petite enfance doit permettre aux assistantes maternelles de pouvoir se décrocher, de sortir de l'invisibilité professionnelle de leur fonction dans le secteur, invisibilité largement accentuée par le travail à domicile. Un des objectifs du projet de loi est de remédier à une « crise de vocations » qui est à l'origine, dans certaines régions, d'une insuffisance criante de l'offre, pour la garde de jeunes enfants. La professionnalisation est ainsi abordée par l'État sous l'angle de la prise de conscience du gisement d'emplois que la garde des enfants représente, sans forcément proposer une politique active de structures collectives de garde dans lesquelles les relations salariales seraient davantage garanties. La garde des enfants est renvoyée à un problème individuel, dont les femmes sont les principales actrices et où l'État ne se charge que d'un encadrement partiel. Le niveau d'emploi, en termes macroéconomiques, apparaît comme un argument récurrent de la thématique de l'emploi des femmes, de la féminisation des emplois ou de la professionnalisation des emplois à prédominance féminine. En effet, les actions pour la féminisation des emplois à prédominance masculine sont souvent impulsées par les entreprises en période de pénurie de main-d'œuvre qualifiée masculine, ces entreprises n'hésitent alors pas à former des femmes à ces emplois

et à les intégrer dans leurs équipes de production. De même, un début de réflexion sur la professionnalisation d'une activité dans le prolongement du domestique s'amorce quand celle-ci est estimée génératrice d'emplois.

## **Professionnalisation versus qualités maternelles**

32

Vouloir la professionnalisation du métier d'assistante maternelle, c'est mettre en avant le fait qu'il s'agit d'un véritable métier, nécessitant des compétences professionnelles qui s'acquièrent, et non d'une activité affective, à vocation maternelle. Un récent rapport réalisé pour la CNAF montre d'ailleurs « le confinement des assistantes maternelles dans le savoir ordinaire » (rapports de Bonte (2002-2003), cités par Aballea (2004)). Soulignant que l'initiative de la professionnalisation des assistantes maternelles ne relève pas des assistantes elles-mêmes mais de l'État, l'auteur note que la professionnalisation n'est pas souhaitée par les acteurs de la relation d'emploi, que ce soit les parents-employeurs mais aussi les assistantes maternelles elles-mêmes. En effet, l'enquête réalisée pour ce rapport montre que des deux côtés on estime que la seule expérience est celle de mère, et que cette expérience et les qualités morales tiennent lieu de compétences professionnelles. La formation n'est ni valorisée ni réclamée et l'aspect éducatif est mis de côté. Ce constat peut être rapproché d'un autre rapport de la CNAF (Odena et Blöss, 2003) qui étudie dans quelle mesure le choix des parents en faveur d'un mode de garde individuel ou collectif révèle les représentations sexuées des rôles parentaux au sein du couple. Il montre alors que le choix de l'assistante maternelle traduit souvent une conception « traditionnelle » des rôles parentaux.

33

Si l'amour des enfants et l'expérience de mères résument la compétence essentielle en matière de garde selon les assistantes maternelles et les parents-employeurs, on peut s'interroger sur les raisons de ce discours (Aballea, 2004). Les parents, et principalement les mères, utilisent-ils cet argument comme moyen de se rassurer sur la garde de leurs enfants par d'autres personnes qu'elles ? Les assistantes maternelles trouvent-elles dans ces propos un moyen de légitimer leur utilité sociale et de ne pas entrer dans le cercle du service

rémunérateur, moyen de subsistance, et donc loin de la vocation de mère ? Existe-t-il un intérêt commun à ne pas professionnaliser et donc qualifier ce métier en termes de droits et contraintes des deux parties : formation, critères éducatifs, rémunération... ? Et si *l'utilité sociale* en matière familiale était plus louable que la *reconnaissance professionnelle* ?

34

Toutes ces interrogations pouvant sembler provocatrices ne sont-elles pas symptomatiques d'un phénomène admis par tous qui veut que les qualités nécessaires à la garde d'enfants ne puissent être que maternelles et innées pour pouvoir être estimées ? Et que la qualification et le professionnel ne viendraient que poser un voile d'ombre sur cette si belle vocation ? N'oublions pas que derrière l'enjeu de la reconnaissance professionnelle des qualifications du métier d'assistante maternelle, le prix de ces qualifications est soulevé. Or, « les systèmes de salaire sont des systèmes de signes qui, en utilisant le langage universel de la monnaie, disent la visibilité et l'invisibilité des compétences, leur légitimité et, au bout du compte, la vérité des acteurs dans les rapports de force et la négociation » (Daune-Richard, 2001).

## **Les compétences de garde d'enfants sont à reconnaître mais elles ne sont pas les seules**

35

Cette thématique renvoie à la difficulté de valoriser les compétences mises en oeuvre dans les emplois de services et de professionnaliser ces activités. En effet, « les services consacrés au relationnel sont exclus d'une représentation en termes de technicité et sont vus comme appartenant à un univers de travail où sont sollicitées des qualités inhérentes à la nature féminine » (Daune-Richard, 1998). Néanmoins, certains métiers de services aux personnes se professionnalisent et revendiquent leur statut en termes de compétences professionnelles. Une synthèse des travaux sur les aides à domicile met ainsi en évidence des compétences à l'oeuvre dans ces emplois (Lemière et Silvera, 2001). Le contrat d'études prospectives de l'aide à domicile et des employés de maison réalisé entre 1996 et 1997 dresse une typologie à partir d'entretiens auprès des professionnels des compétences mises en

oeuvre dans leurs activités. Sans entrer dans les détails, notons que quatre types de compétences sont énoncés : des compétences générales liées à des savoir-faire (organisation, initiative) et à des savoir-être (écoute, respect...), des qualités personnelles (joie de vivre, avoir du coeur...), des compétences liées aux logiques d'intervention (stimuler, accompagner..) et des compétences en fonction des tâches à réaliser (entretien de la maison, aide à la personne avec la toilette...). Ce qui est intéressant de souligner ici, c'est l'importance des compétences autres que celles associées au relationnel.

36

En effet, même si le relationnel peut être considéré comme une compétence professionnelle qui s'apprend, il faut exposer les autres compétences en oeuvre dans ces emplois de services. Par exemple les compétences d'organisation, qui renvoient aux aspects gestionnaires énoncés par l'article de Aballea (2004). En effet, même si les assistantes maternelles n'expriment pas de besoins en termes de formation pour leurs activités quotidiennes, l'auteur remarque que certaines d'entre elles « font état de leurs difficultés à gérer leur planning journalier du fait des horaires de garde variables parfois d'un enfant à l'autre et du mélange d'enfants d'âges différents ayant donc des rythmes différents. ». Et de souligner que, malgré tout, peu précisent que sur cet aspect une formation pourrait être utile. Toute la compétence des assistantes maternelles se focalise sur l'expérience de mère et rend impossible le discours sur d'autres compétences et savoirs<sup>[14]</sup>. De plus, certaines compétences sociales ou psychologiques peuvent également être attendues concernant la relation parents/enfants/assistante. Aballea (2004) note ces manques pour gérer des moments cruciaux comme ceux de l'accueil du matin ou du départ du soir.

37

Un autre aspect des compétences pouvant être mises en oeuvre dans l'emploi d'assistante maternelle concerne le volet éducatif. En effet, même si l'éducatif ne rentre pas pour les assistantes maternelles elles-mêmes dans leur domaine de compétences, en partie d'ailleurs en accord avec les parents (Aballea, 2004), le projet de loi stipule que l'agrément des assistantes maternelles sera désormais accordé, non seulement si les conditions d'accueil permettent d'assurer la santé, la sécurité et l'épanouissement des enfants accueillis, mais aussi après évaluation des capacités éducatives des candidats, afin de valoriser la

dimension éducative du métier. Dans ce sens, en s'éloignant des aspects purement maternels et affectifs de l'emploi, l'accent posé sur l'éducatif pousse les acteurs de la relation salariale à faire évoluer le métier et ses représentations. Cette ouverture à l'éducatif permet également d'insérer le métier d'assistante maternelle dans une filière professionnelle plus proche de la puéricultrice en crèche que d'un parcours de mère de famille. Sur cet aspect également, il est intéressant de souligner que le Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois de l'ANPE inclut dans la définition de l'emploi le fait que l'assistante maternelle doit concourir à l'éveil de l'enfant, prévoir, organiser et participer à des exercices et des jeux éducatifs ou aux devoirs. Or, ce volet est par la suite oublié des compétences citées, dans lesquelles sont principalement mis en avant le soin, l'hygiène, l'échange, la nourriture... mais également des connaissances élémentaires en droit social ; ceci montre bien la spécificité de la relation salariale et donc la nécessité pour la salariée de connaître les règles de droit social.

38

Ainsi, la professionnalisation nécessite la réelle mise en évidence de l'ensemble des compétences utiles pour la bonne tenue de l'emploi d'assistante maternelle ; que ce soit la reconnaissance « professionnelle » de compétences trop souvent associées à la femme ou à la mère, ainsi que les autres compétences gravitant autour de la garde de l'enfant (organisation du temps, gestion, relation, résolution des conflits...). L'OCDE (1998) montre l'importance de la convergence des compétences et souligne pour les professions de soins, la convergence des compétences techniques, physiques et de communication affective, « les programmes destinés à évaluer et reconnaître ces compétences doivent aller au-delà d'une évaluation basée sur les tâches accomplies et examiner de quelle manière s'opère le croisement de toutes les compétences nécessaires. » Cet argument du croisement des compétences semble capital en vue de la reconnaissance professionnelle des activités des assistantes maternelles. Le métier d'assistante maternelle semble ainsi solliciter à la fois des compétences affectives et relationnelles avec les enfants, des compétences de soins, d'éducation, de gestion, d'organisation, de résolution des conflits... mais surtout a la particularité de la convergence et même de la simultanéité du recours à ces différentes compétences. La professionnalisation doit alors mettre en évidence l'ensemble de ces

compétences professionnelles, leur mode de recours et leur utilisation souvent simultanée ; une forme de polyvalence<sup>15</sup> au sein d'un même emploi.

## Conclusion : les conditions d'un consensus

39

À ce stade de l'élaboration, de nombreuses incertitudes demeurent sur les chances réelles d'aboutir aux objectifs du projet de professionnalisation des assistantes maternelles. Il apparaît que les spécificités de la fonction, à l'articulation de la famille et de l'emploi, peuvent peut-être expliquer pour partie la complexité des enjeux.

40

D'un côté, en effet, il s'agit bien de transformer une *activité* qui, de façon majoritaire auparavant, relevait de la sphère du *domestique* lorsque les enfants étaient gardés par la *mère* au domicile des parents. Puis, avec l'extension du travail salarié des femmes, les modes de garde se sont étendus, soit par recours aux structures collectives, soit par délégation à une « mère de substitution ». Ainsi s'est développée progressivement une activité, au service des parents, et rémunérée directement par eux : les *emplois* de nourrices, puis d'assistantes maternelles. En ce sens, il y a eu transformation d'une « activité domestique » en « emploi salarié », dans le cadre d'une *relation duelle* entre les parents et l'assistante. Cependant, demeure la question essentielle du « transfert de qualification » de la sphère de la famille à celle de l'emploi (Barrère-Maurisson, 2003, p.28). D'autant qu'avec le projet de professionnalisation, il y a lieu de statuer sur un métier. Et dans le cadre de la certification par l'État, comment reconnaître alors les compétences toujours issues de la sphère domestique, pour en faire les critères d'un emploi, avec toutes les considérations afférentes (reconnaissance des diplômes, accès à la formation continue, carrière, etc.) ? Car on passe d'une relation duelle à une relation triangulaire, dans laquelle l'État intervient. En ce sens, l'État met là en place un « emploi professionnalisé de service à la famille », parmi d'autres.

41

Sans oublier qu'une totale professionnalité ne saurait exister socialement que si des hommes aussi « entrent dans la carrière ». Le

développement des « nouveaux pères », c'est-à-dire de l'investissement croissant des pères dans la vie familiale (que manifeste également l'intérêt plus grand que notre société accorde à la fonction parentale, cf. Barrère-Maurisson, 2004) est peut-être à ce titre une voie d'avenir. Pourquoi alors ne pas parler en règle générale, non plus d'assistant(e)s maternel(le)s mais du métier « d'assistant parental » ?

42

Car s'il y a trois acteurs concernés par la refonte de ces statuts - les assistantes, les parents et l'État -, ils ne sont pas tous impliqués à égalité. Si ce mode de garde est préféré par une majorité de familles, si cette activité représente des avantages pour nombre de femmes - mères de famille elles-mêmes - mais non qualifiées, le « grand gagnant », socialement et certainement politiquement, semble être néanmoins l'État ; ce qui explique son rôle promoteur. Tout d'abord, en effet, en décrétant la professionnalisation, on assainit le marché de l'assistance maternelle, en luttant également contre le travail au noir. De plus, on développe un secteur qui est un véritable gisement d'emplois, et ceci au moindre coût, puisqu'il n'est pas nécessaire de mettre en place des structures collectives, l'activité étant réalisée au domicile des salariées. Qui plus est, ce mode de garde étant plébiscité par une majorité de Français, la mesure est politiquement efficace. Enfin, on peut voir dans le projet la participation de l'État à la « gestion de la parentalité » (Barrère-Maurisson, 2003, p.118), dans le cadre de l'institutionnalisation de procédures visant à une meilleure conciliation entre la vie professionnelle et la vie familiale des travailleurs.

43

À terme, pour qu'un consensus entre les différents agents concernés puisse exister, il faudrait encore résoudre quelques contradictions ou imperfections, sources d'inégalités. Entre autres, on citera l'accès aux modes de garde (disparités géographiques, financement), la gestion de la carrière (filières professionnelles, mobilité), la reconnaissance d'une identité professionnelle au-delà de la référence au modèle du maternage. Peut-être une connaissance plus fine des interactions entre les principaux protagonistes (assistantes et parents-employeurs) permettrait-elle de saisir les ambiguïtés autour des compétences et les enjeux lors de la négociation ? Un effort auquel une recherche ultérieure devrait apporter des éléments d'analyse.



## Annexes

*Encadré 1* : Répartition des enfants de moins de 3 ans selon leur mode d'accueil principal et la situation socioprofessionnelle des parents

| Mode de garde principal              | Parents   | Assistante maternelle | Crèches  | Grands-parents | Accueils individuels | Autres   | Ensemble   |
|--------------------------------------|-----------|-----------------------|----------|----------------|----------------------|----------|------------|
| <b>Situation professionnelle</b>     |           |                       |          |                |                      |          |            |
| Deux actifs à temps plein            | 24        | 38                    | 16       | 7              | 6                    | 9        | 100        |
| Deux actifs, dont un à temps partiel | 51        | 25                    | 11       | 6              | 1                    | 6        | 100        |
| Au moins un au chômage               | 86        | 6                     | 5        | 1              | 1                    | 1        | 100        |
| Au moins un en congé parental        | 98        | 1                     | 0        | 0              | 0                    | 1        | 100        |
| Au moins un inactif                  | 92        | 3                     | 2        | 2              | 0                    | 1        | 100        |
| <b>Ensemble</b>                      | <b>64</b> | <b>18</b>             | <b>8</b> | <b>4</b>       | <b>2</b>             | <b>4</b> | <b>100</b> |
| <b>Niveau de diplôme</b>             |           |                       |          |                |                      |          |            |
| Aucun diplôme                        | 81        | 8                     | 4        | 2              | 1                    | 4        | 100        |
| CAP, BEP                             | 70        | 12                    | 7        | 6              | 2                    | 3        | 100        |
| Baccalauréat                         | 61        | 23                    | 8        | 3              | 2                    | 3        | 100        |
| Supérieur au bac                     | 49        | 28                    | 11       | 3              | 2                    | 7        | 100        |
| <b>Ensemble</b>                      | <b>64</b> | <b>18</b>             | <b>8</b> | <b>4</b>       | <b>2</b>             | <b>4</b> | <b>100</b> |
| <b>Catégorie sociale</b>             |           |                       |          |                |                      |          |            |
| Cadre                                | 47        | 29                    | 12       | 2              | 2                    | 8        | 100        |
| Profession intermédiaire             | 53        | 26                    | 9        | 4              | 2                    | 4        | 100        |
| Employé                              | 57        | 21                    | 10       | 3              | 2                    | 7        | 100        |
| Ouvrier                              | 70        | 12                    | 7        | 6              | 2                    | 3        | 100        |
| Agriculteur, artisan                 | 69        | 18                    | 4        | 0              | 4                    | 5        | 100        |
| <b>Ensemble</b>                      | <b>61</b> | <b>19</b>             | <b>9</b> | <b>4</b>       | <b>2</b>             | <b>5</b> | <b>100</b> |

Champ : France métropolitaine

Source : DREES, *Enquête Modes de garde et d'accueil des enfants de moins de 7 ans*, mai 2002

*Encadré 2* : Le financement des modes de garde : la PAJE (prestation d'accueil du jeune enfant)

La loi de financement de la Sécurité sociale pour 2004 a institué la prestation d'accueil du jeune enfant (PAJE), en vigueur depuis le 1<sup>e</sup> janvier 2004, qui se substitue aux précédentes prestations versées par les Caisses d'allocations familiales (APE, AGED, AFEAMA). Elle se compose d'une prime à la naissance (800€) et d'une allocation de base versées sous conditions de ressources (160€ par mois jusqu'aux 3 ans de l'enfant). S'ajoute à cela un complément de libre choix du mode de garde, versé aux parents qui continuent de travailler, quel que soit le mode de garde choisi pour leur enfant de 0 à 6 ans. Ou bien un complément de libre choix d'activité pour les parents qui interrompent leur carrière pour élever leur enfant jusqu'à l'âge de 3 ans. Les familles disposent à cet effet d'un chéquier PAJE, inspiré du « chèque emploi service », constitué de volets déclaratifs de salaire et d'identification du salarié à adresser au centre national Pajemploi qui assure le calcul des cotisations sociales et adresse chaque mois au salarié l'attestation d'emploi qui sert de bulletin de paie.

## Bibliographie

ABALLEA F. (2004), « Le confinement des assistantes maternelles dans le savoir ordinaire », communication au *XVII<sup>e</sup> congrès international des sociologues de langue française, "l'individu social, autres réalités, autre sociologie?"*, du 5 au 9 juillet, Tours.

ANPE (2004), *Fiche Assistant maternel/Assistante maternelle* (n°11113), Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois.

BARRERE-MAURISSON M.-A., (2003), *Travail, famille : le nouveau contrat*, Gallimard, Folio actuel, Le Monde.

BARRERE-MAURISSON M.-A., (2004), Égalité hommes-femmes et parentalité. Où va-t-on ? - avec la participation de RIVIER S., <http://matisse.univ-paris1.fr/barrere>, 8 mars 2004, 4p. et *La Lettre de MATISSE*, n°2004-04, 7 avril 2004, pp.14-18, <http://matisse.univ-paris1.fr/lettre>

CNAF (2003), « Les disparités territoriales de l'accueil des jeunes enfants », *l'e-ssentiel*, n°12, avril.

CROFF B. (1996), « Les emplois familiaux : le travail domestique réhabilité ? » *Les cahiers du Mage*, n°4.

DARES (2002), *Les familles professionnelles*, fiches de synthèse par métier, [http://travail.gouv.fr/etudes/emploi\\_metier/fiches2002/2002\\_T2.pdf](http://travail.gouv.fr/etudes/emploi_metier/fiches2002/2002_T2.pdf).

DAUNE-RICHARD A.M. (2001), « Hommes et Femmes devant le travail et l'emploi », in T. Blöss (sous la dir.), *La dialectique des rapports hommes-femmes*, Presses Universitaires de France, collection Sociologie d'aujourd'hui.

DAUNE-RICHARD A.M. (1998), « Qualifications et représentations sociales », in Maruani M. (ed.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*, coll. Recherche, Mage, La découverte.

DREES (2003a), « Les modes d'accueil des enfants de moins de 6 ans », *Études et résultats*, n° 235, avril.

DREES (2003b), « Les assistantes maternelles : une profession en développement », *Études et résultats*, n° 232, avril .

FAGNANI J., LETABLIER M.T. (2003), « Qui s'occupe des enfants pendant que les parents travaillent ? Les enseignements d'une recherche auprès de parents de jeunes enfants », *Recherches et Prévisions*, n° 72, juin.

GRCIC S., MORER. N. (2002), « L'activité féminine », *Données sociales 2002-2003*, INSEE.

GUILLOT, Olivier (2002), « Une analyse du recours aux services de garde d'enfants », *Économie et Statistiques*, n° 352-353, pp. 213-230.

LIAISONS SOCIALES (2004), « Vers une refonte du statut des assistantes maternelles », n°14069, 6 février 2004.

LIAISONS SOCIALES (2004), « Projet de loi relatif aux assistantes maternelles », n°14/2004, cahier joint au n° 14078, 19 février 2004.

LEMIERE S., SILVERA R. (2001), *Approches de la compétence et genre : une analyse à partir des inégalités salariales et de l'évaluation des emplois*, Cahier de l'IRETEP, série spéciale colloque ISERES « Travail, Qualifications, Compétences... », n° 3, février.

MEDA D., WIERINK M., SIMON M.O. (2003), Pourquoi certaines femmes s'arrêtent-elles de travailler à la naissance d'un enfant?, *Premières Synthèses*, DARES, n° 29.2, juillet

OCDE (1998), *L'avenir des professions à prédominance féminine*.

ODENA S. ET BLÖSS T. (2003), *Les relations entre parents et services de garde : rapports de pouvoir, de confiance et de compétences*, LEST – CNAF, 129p.

## Notes

[1] Malgré l'appellation au masculin dans le texte du projet, le taux de féminisation à hauteur de 99% justifie ici que nous parlions d'assistantes, terme d'ailleurs utilisé par les institutions (DREES, CNAF, etc.).

[2] En France, l'école maternelle accueille régulièrement les enfants de 3 à 6 ans cinq jours de la semaine, avec possibilité de garderie le soir après la classe, le mercredi ainsi que pendant les vacances. Mais ils sont nombreux, à cette occasion à être gardés suivant d'autres modalités : par les parents, les grands-parents, une assistante maternelle ou un accueil collectif.

[3] On s'intéresse ici aux assistantes maternelles réellement en activité et non à l'évolution du nombre d'agrément.

[4] Les parents ont droit à cette aide s'ils font garder au moins un enfant, né avant le 1er janvier 2004, de moins de 6 ans, à une assistante maternelle agréée par le département, et si la rémunération versée à cette assistante maternelle n'excède pas, par enfant et par jour de garde, cinq fois la valeur du SMIC horaire (soit 7,61 EUR x 5 = 38,05 EUR depuis le 01/07/2004).

[5] Pour ceux percevant avant le 01/01/04 l'une (ou les) de ces allocations, elles sont maintenues jusqu'au 1er janvier 2007.

[6] Les auteurs soulignent le rassemblement vaste de spécialités de formation sous cet intitulé.

[7] Les auteurs de l'étude soulignent que cette proportion n'est pas très différente de celle qui est observée pour l'ensemble des salariées du secteur privé et qui n'a que très peu augmenté.

[8] Expression tirée du texte de la procédure d'agrément.

[9] Deux accords, l'un relatif à la formation et l'autre à la classification, compléteront la CCN.

[10] L'indemnité d'entretien correspond aux frais de nourriture et frais d'entretien comprenant les frais généraux concernant l'accueil d'un enfant à son domicile (eau chaude, chauffage supplémentaire, peintures, amortissement du matériel, jeux d'éveil, livres, etc.) ; aucun taux n'est fixé réglementairement et cela relève des pratiques locales.

[11] Comme le souligne ce syndicat « jamais les employeurs particuliers n'ont demandé qu'on leur tienne la main pour établir ce bulletin de paie, les assistantes maternelles, elles-mêmes, pour la plupart sont capables d'aider les parents à l'établir, plusieurs sites Internet proposent des modèles se calculant automatiquement. « Ainsi donc pour obtenir un bulletin de paie, preuve de son travail, il faudra que cette catégorie professionnelle attende le bon vouloir des employeurs de renvoyer leur formulaire au Centre PAJE, et que celui-ci prenne le temps d'expédier chaque mois et à chaque salarié, son attestation d'emploi valant bulletin de paie, lequel probablement arrivera au mieux le mois suivant, sans compter sur les pannes informatiques, les grèves des postes, alors que tous les salariés au chômage partiel doivent présenter leur bulletin de paie avant le 7 du mois suivant pour bénéficier des ASSEDIC, et qu'en cas de maladie la caisse de sécurité sociale est tenue de vous réclamer cette pièce qui vous appartient, et fait valoir vos droits. »

[12] La fiche consacrée à la famille professionnelle des assistants maternels et aides à domicile de la DARES précise un taux d'accès à la formation continue, en 2000, de 23,4% avec un nombre moyen de formations de 1,2. Ces données peuvent s'expliquer soit par l'association des chiffres avec ceux des aides à domicile soit par la formation obligatoire effectuée dans le cadre de la procédure d'agrément (avec en plus la confusion entre assistantes permanentes et non permanente), soit éventuellement par des formations en dehors du temps de travail et prises en charge financièrement par les assistantes elles-mêmes.

[13] Ces deux métiers sont rassemblés dans la fiche métier T2.

[14] Notons tout de même que quand des souhaits de formation sont énoncés par les assistantes maternelles dans cet article, ceux-ci concerne le plus souvent des domaines comme le secourisme, les premiers soins en cas de chute ou d'accident.

[15] Le critère de la polyvalence au sein d'un même emploi appartient à la liste des critères pour une évaluation non discriminante des emplois (Lemière et Silvera, 2001).

**Auteurs** : Marie-Agnès Barrère-Maurisson et Séverine Lemière

**Titre** : Entre statut professionnel et politique familiale : l'emploi des assistantes maternelles en France

**Revue** : Enfances, Familles, Générations

**Numéro** : 4, Printemps 2006. « La conciliation famille-travail : perspectives internationales »

**URI** : <http://www.erudit.org/revue/efg/2006/v/n4/012895ar.html>

Tous droits réservés © CDRFQ, 2006