

JEUDI 8 FÉVRIER 2018

ÉPREUVE ÉCRITE

Rédaction d'un rapport, à partir des éléments d'un dossier, assorti de propositions opérationnelles, portant sur une situation en relation avec les missions exercées par les membres du cadre d'emplois, et notamment sur la déontologie de la profession.

(durée : 3h00 ; coefficient 1)

CONSIGNES : À LIRE ATTENTIVEMENT AVANT DE TRAITER LE SUJET

- Vérifiez, avant de commencer, que **votre sujet comprend 30 pages, y compris celle-ci.**
- Complétez votre nom, prénom et signature sur la copie. Rabattez l'angle et collez-le.
- Il ne vous sera remis qu'un **seul exemplaire du sujet.**
- **ATTENTION ! AUCUN SIGNE DISTINCTIF DANS VOTRE COPIE** (ni votre nom, nom fictif, initiales, numéro de convocation, nom de votre collectivité employeur, de la commune où vous résidez ou le lieu de la salle d'examen, ni nom de collectivité fictif non indiqué sur le sujet, ni signature ou paraphe) ne doit apparaître sur votre copie.
- Les réponses au crayon à papier ne seront pas prises en compte. **SEUL L'USAGE D'UN STYLO NON EFFACABLE SOIT À ENCRE BLEUE, SOIT À ENCRE NOIRE EST AUTORISÉ.** L'utilisation d'une autre couleur, pour écrire ou surligner, de même que l'utilisation d'un surligneur sera considérée comme un signe distinctif.
- L'utilisation d'une calculatrice de fonctionnement autonome et sans imprimante n'est pas autorisée.
- **Les feuilles de brouillon ne doivent pas être jointes au questionnaire et ne seront pas corrigées.**
- **Le non-respect des règles ci-dessus peut entraîner l'annulation de la copie par le jury.**
- **Toute note inférieure à 5 sur 20 à l'épreuve écrite entraîne l'élimination du candidat.**

Éducateur territorial de jeunes enfants, vous êtes l'adjoint de la directrice d'un multi-accueil municipal de 30 places ; vous êtes la personne référente de la partie pédagogique du projet d'établissement.

La construction d'une Maison de l'Enfance est décidée par les élus de la ville. Ce nouveau bâtiment regroupera des services municipaux déjà existants sur la commune, mais implantés jusque-là sur des lieux différents : le multi-accueil, le Relais Assistantes Maternelles et la ludothèque.

La directrice du multi-accueil souhaite, conformément à la volonté des élus, qu'une dynamique globale petite enfance émerge au sein de ce nouvel équipement.

Dans ce contexte et en amont du nouveau projet, la directrice souhaite, présenter aux élus les éléments portant sur le mode de garde des enfants chez les Assistantes Maternelles.

Aussi, elle vous demande de lui remettre un rapport, rédigé exclusivement à l'aide des documents joints, lui présentant dans une première partie le panorama général de l'accueil des enfants chez les Assistantes Maternelles. **10 points**

Dans un second temps, elle vous demande d'établir un ensemble de propositions à mettre en œuvre au sein de cette nouvelle structure qui dynamiseront et favoriseront les liens inter services. **10 points**

Pour traiter cette seconde partie, vous mobiliserez également vos connaissances.

DOCUMENTS

Liste des documents joints : (28 pages)

Document 1 : Projet du mois – Partenariat EAJE – RAM et professionnalisation des Assistantes Maternelles (2 pages)

Document 2 : Professionnels de la petite enfance : quel avenir ? – EJE juin/juillet 2010 (5 pages)

Document 3 : La charte nationale pour l'accueil du jeune enfant (1 page)

Document 4 : Accueil de la petite enfance : les assistantes maternelles perdent du terrain – La Gazette des communes du 9/05/2016 (4 pages)

Document 5 : Ludothèque et relais assistantes maternelles, deux services complémentaires – Métiers de la petite enfance de mars 2016 (2 pages)

Document 6 : L'offre d'accueil des enfants de moins de 3 ans en 2014 : le nombre de places d'assistantes maternelles est prédominant – Études et résultats de juin 2016 – DREES (6 pages)

Document 7 : Développer les potentiels professionnels pour mieux accueillir – Métiers de la petite enfance de juillet 2016 (3 pages)

Document 8 : Mieux communiquer sur la profession d'assistante maternelle – Métiers de la petite enfance d'août/septembre 2015 (3 pages)

Document 9 : Devenir assistante maternelle – site Internet du Conseil départemental du Finistère (2 pages)

*Reproductions effectuées par le CDG de Loire-Atlantique avec l'autorisation du CFC (20 rue des Grands Augustins – 75006 PARIS)
Les documents reproduits sont des œuvres protégées et ne peuvent à nouveau être reproduits sans l'autorisation préalable du CFC*

ACCENT Petite Enfance

Collectif des acteurs non lucratifs



Projet du mois – Partenariat EAJE-RAM et professionnalisation des Assistantes Maternelles

🕒 5 juillet 2016 📁 Actualité pédagogique, Le projet du mois 📌 EAJE, partenariat, professionnalisation, projet

Accueil et professionnalisation des Assistantes Maternelles à La Maison Kangourou

Lorsque La Maison Kangourou, structure associative multi-accueil de 19 places, a ouvert ses portes en 2014 sur l'île Saint Denis (93), elle s'est naturellement tournée vers le relai d'assistantes maternelles (RAM) de la ville jouxtant la crèche dans l'idée de créer et développer des liens entre les équipes.

« Partant du constat de l'isolement des assistantes maternelles par rapport aux professionnels de crèche, nos équipes ont imaginé et développé un projet novateur d'accueil et de professionnalisation des assistantes maternelles dans les établissements d'accueil du Jeune Enfant. »



Dans le cadre du **partenariat initialement** mis en place entre le RAM de l'île Saint Denis et la crèche La Maison Kangourou, les assistantes maternelles ont la possibilité de venir sur la crèche, sur des temps définis en équipe, accompagnées des enfants dont elles ont la garde. Elles participent aux ateliers mis en place par les professionnels de la structure (Éducatrices de Jeunes Enfants, Auxiliaires de Puériculture et animatrices CAP Petite Enfance). Les enfants accueillis ont accès à des activités parfois impossibles à réaliser au domicile de l'assistante maternelle (salle de jeux d'eau ou encore manipulation de sable...).

Très vite, au contact de l'équipe pluridisciplinaire, des **échanges de savoir-faire professionnels** mais aussi de **matériel pédagogique** se sont mis en place, permettant aux assistantes maternelles participant au projet de se **former à de nouvelles pratiques** et aux professionnels de la structure de **réfléchir sur leurs propres pratiques** à travers un regard extérieur.

Devant le succès rencontré par le partenariat, l'expérience a été reconduite avec l'objectif d'aller plus loin en matière de **professionnalisation des assistantes maternelles**. Chaque assistante maternelle désireuse de s'inscrire dans ce projet, bénéficie d'un tuteur à la crèche et peut présenter son projet de professionnalisation : des temps de réunion sans les enfants sont mis en place avec les équipes et les intervenants de La Maison Kangourou afin d'échanger sur les observations et les pratiques professionnelles. L'assistante mater-

nelle peut participer aux réunions pédagogiques sur la structure, et assister aux formations organisées par le réseau associatif La Maison Kangourou. De quoi donner des envies à certaines de **faire reconnaître ces acquis dans le cadre d'une démarche de VAE** (validation des acquis de l'expérience) dans le but d'obtenir un diplôme d'État dans la petite enfance.

Au final, c'est un projet bénéfique pour tous :

- Les **enfants accueillis** par l'assistante maternelle accèdent à un mode de garde différent plus tourné vers la socialisation, l'autonomie et la vie en collectivité. Ils ont accès aux ateliers de la crèche ce qui participe à leur développement psychomoteur et psycho-affectif.
- Les **familles** apprécient cette ouverture vers la crèche – sans surcoût – et peuvent aussi se sentir rassurées de confier leur enfant à une assistante maternelle soucieuse d'évoluer dans ses pratiques.
- Les **assistantes maternelles** sortent de leur isolement et se nourrissent des nombreux échanges avec d'autres professionnels aux compétences pluridisciplinaires. Pour les plus motivées, cette expérience est un excellent tremplin pour entamer une démarche de validation des acquis de l'expérience et faire reconnaître un nouveau diplôme de la Petite Enfance.
- Les **équipes de La Maison Kangourou** s'interrogent sur leurs pratiques et travaillent la transmission d'un savoir-faire professionnel dans le cadre d'un projet fédérateur.

Convaincue de l'intérêt de cette démarche innovante, La Maison Kangourou noue de nouveaux partenariats entre ses crèches et des Relais d'Assistantes Maternelles afin de dupliquer ce projet.

Partager :



[Interview]



Claire Pioger,
EJE en crèche
collective (92)



Gilles Marchand,
EJE et formateur



Marion Grigaut,
EJE en relais d'auxiliaires
parentales (92)



Interview par
Véronique Tiberge,
EJE, Directrice du centre de
formation L'Horizon

Professionnels de la petite enfance : quel avenir ?

Rencontre avec Jean Epstein

Les modes d'accueil ont énormément évolué depuis une trentaine d'années, tout comme les différents métiers de la petite enfance. La reconnaissance accordée aux professionnels n'a pourtant pas vraiment suivi le même chemin, laissant ouverte la question de l'avenir de ces professions, mais aussi celle de la qualité de l'accueil proposé aux enfants. Que peuvent faire les professionnels de la petite enfance pour défendre leurs professions, ainsi que la qualité d'accueil des tout-petits ? Quel est le rôle des EJE, dont la formation tout comme la place sur le terrain ont changé, dans ce combat ? La parole est à Jean Epstein, psychosociologue.

Véronique Tiberge (VT) : Comment percevez-vous l'évolution des modes d'accueil en France ?

Jean Epstein (JE) : Depuis ces trente dernières années, nous sommes passés du Moyen-âge à l'an 3 000. Quand j'ai commencé à m'intéresser à l'évolution des modes d'accueil, au milieu des années 1970, les crèches étaient des garderies. Tous les matins, les parents pénétraient dans la structure avec leur enfant, se trouvaient face à un comptoir muni d'une petite fenêtre à laquelle ils toquaient avant de déshabiller leur tout-petit et de le faire passer, nu, par cette fenêtre. De l'autre côté, les professionnels le récupéraient et l'habillaient avec les vêtements de la crèche. Les assistantes maternelles, quant à elles,

étaient considérées comme des nous.

[Les métiers de l'enfance n'étaient donc pas du tout reconnus, il n'y avait pas de réelles formations et les structures étaient très pauvres. Les modes d'accueil ont, depuis, évolué et ce, en fonction de l'accumulation des connaissances, mais aussi de la mutation des besoins.]

Nous avons vu naître l'agrément des assistantes maternelles en 1977 - qui a d'ailleurs été revu dernièrement -, les haltes-garderies, les ludothèques, les crèches parentales et familiales, les relais assistantes maternelles. Cette évolution a donc été à la fois quantitative - même si ce point pose problème aujourd'hui encore -, et qualitative, mais s'est également faite dans la diversité. La France est, effectivement, le pays offrant le plus grand nombre de modes d'accueil différents. Le danger serait, d'ailleurs, de les amalgamer de plus en plus. La France est également le pays qui propose la variété de professions de la petite enfance la plus importante. Toutes ces modifications se sont mises en place très rapidement. Or, souvent, quand des innovations

interviennent, le réflexe des acteurs concernés est d'avoir peur de se faire prendre leur place. Quand les relais assistantes maternelles ont été créés, par exemple, bon nombre de crèches familiales ont lutté contre eux, par peur d'être remplacées. Et si cela est valable pour les nouvelles structures, il en est de même pour les nouvelles professions. Et pourtant... Quand je rêve de la crèche idéale, j'imagine une direction assurée par un(e) puériculteur(trice), un(e) éducateur(trice) et un(e) psychomotricien(ne), c'est-à-dire par trois personnes complémentaires. Mais en raison de cette peur de se voir voler sa place, nous avons assisté à des levées de boucliers, par exemple, de la part des puéricultrices contre les éducateurs de jeunes enfants...

Actuellement, nous sommes dans une situation où nous avons à gérer un problème financier, indépendant de la crise bien que ravivé par celle-ci, lié à la fois à la décentralisation et à la non-implication de plus en plus grande de certaines caisses d'allocations familiales.

Il est donc manifeste qu'il y a des besoins quantitatifs en matière de modes d'accueil, mais cela ne signifie pas qu'il faille abandonner toute idée de qualité. Or, les guerres corporatistes, évoquées plus haut et toujours d'actualité, sont idéales pour les responsables politiques :

ils trouvent là un argument pour ne pas s'impliquer, comme l'a fait Michèle Tabarot dans son rapport de juillet 2008, lorsqu'elle note qu'il est difficile de créer des équipements car les professionnels de l'enfance,

notamment les EJE, demandent à être trop formés. Trop formés ! Nous sommes encore au Moyen-âge ! Il semblerait que les neurones soient un peu plus lents que les faits de société... L'évolution de la reconnaissance des métiers de la petite enfance n'a, malheureusement, pas été aussi rapide que celle des modes d'accueil. L'image des professionnels travaillant dans le champ de la petite enfance reste plombée par des représentations archaïques : ce sont de petits boulots, des métiers de femmes, qui nécessitent peu de formation puisqu'il suffit d'être parent. Cette représentation selon laquelle avoir eu des enfants permet à une femme d'être capable de s'occuper des tout-petits des autres a toujours cours... Et je pense que les parents, eux-mêmes, y contribuent quelquefois : ils ne sont pas assez sensibilisés au fait qu'il est nécessaire d'avoir un certain professionnalisme pour s'occuper de tout-petits. Alors quel avenir pour les structures petite enfance et leurs professionnels ? Quel avenir pour ce corps de métiers qui doit faire face à la frilosité des élus locaux, mais aussi au fait qu'une structure petite enfance n'a rien d'obligatoire et est considérée comme un service « de luxe », alors que l'école est vue comme un service public ? Il y a vraiment quelque chose qui ne va pas à ce niveau-là. Au lieu de céder aux tensions corporatistes, les acteurs de terrain devraient lutter contre cela en faisant preuve d'une plus grande solidarité, mais aussi en se montrant capables de prouver la nécessité de leurs métiers. La différence entre le Québec et la France, c'est que les Québécois ont bien compris que la petite enfance était un investissement et non une dépense. Donc ce qu'il nous reste à faire, c'est aller de l'avant. Et pour moi, les éducateurs de jeunes enfants ont un rôle essentiel à jouer. Ils représentent l'enfant dans sa globalité, en ce sens que dans le champ large des professionnels de la petite enfance, ce sont ceux dont la formation générale devrait, logique-

ooo

Libris

Jean Epstein

L'explorateur nu

Jean Epstein - Chloé Radigue
Éditions universitaires
1982 - 135 p.

À partir d'un rappel clair des points importants du développement de l'enfant au cours des trois premières années de sa vie, *L'explorateur nu* propose de nombreuses activités de jeu, susceptibles de l'accompagner à tout moment dans ses multiples explorations motrices, sensorielles, sociales, qu'il soit à la maison ou dans toute structure d'accueil. Cet ouvrage a pour fin d'attirer l'attention sur l'harmonie du développement propre à chaque enfant, sur le rôle de tout ce qui l'entoure, mais aussi de constituer un « outil » permettant l'improvisation de nouveaux jeux.

Des vertes et des pas mûres

Jean Epstein
Éditions universitaires
1999 - 127 p.

Des anecdotes multiples et variées illustrant le monde de l'enfance, voilà ce que nous propose cet ouvrage vivant. À travers elles, nous, adultes, pouvons remettre, si nécessaire, nos pendules à l'heure de l'enfance. Loin des théories stéréotypées et des méthodes idéales d'éducation, *Des vertes et des pas mûres* peut être envisagé comme un livre-témoignage, destiné à tous ceux qui s'intéressent aux tout-petits, quel que soit leur âge.

Nous sommes tous des parents formidables

Jean Epstein
Hammamion - Coll. « Profession parents »
2009 - 292 p.

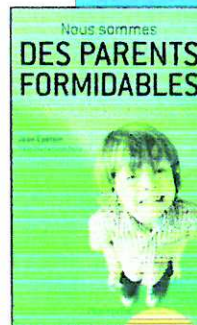
M'aimera-t-il encore si je lui dis « non » ? Comment m'imposer sans être trop autoritaire ? Comment parler à un adolescent qui ne veut pas écouter ? En tant que parent, nous sommes quotidiennement confrontés à ces situations. Loin des stéréotypes et des pseudo-méthodes idéales, ce livre fournit des repères pour élaborer soi-même ses propres réponses. Du nourrisson qui pleure à l'adolescent rebelle, nous saurons quelle attitude adopter face à notre enfant.



15,00€



17,50€



15,00€



ment, les amener à être toujours plus présents dans toutes les structures, hôpitaux comme écoles maternelles, pour défendre la qualité d'accueil au sens large. J'aimerais vraiment voir travailler de pair professeurs des écoles, EJE et ATSEM en maternelle, cela empêcherait cette dernière de devenir préélémentaire. Alors, allons-nous, à l'avenir, miser uniquement sur la quantité au détriment de la qualité ou allons-nous miser sur les deux en montrant l'investissement que nécessite la petite enfance ? Je pense que les EJE sont porteurs d'une image de qualité pour l'avenir. À eux de défendre leur place, mais en étant bien au clair sur le fait qu'ils ne sont pas là pour prendre la place des autres.

Gilles Marchand (GM) : Comment mesurer ce pari sur l'avenir qu'est l'investissement dans le secteur de la petite enfance ? Et dans quelle mesure pourrions-nous évaluer la baisse de qualité qui suivrait un non-investissement dans ce même secteur ?

JE : Je vais commencer par le deuxième volet de votre question. Imaginons que dans un équipement agrémenté par le multi-accueil, on décide d'accueillir le plus possible d'enfants quitte à brader les espaces de sommeil, par exemple, pour faire des espaces de jeu. Concrètement, cela signifie qu'il ne sera plus possible de laisser certains tout-petits jouer pendant que d'autres dormiront, ou

vice versa. Une des conséquences pourra être de voir certains parents faire réveiller leur enfant en pleine sieste pour ne pas payer une heure de plus, prestation de service unique oblige. Il n'est donc pas difficile d'évaluer la non-bienveillance de ce type de pratiques, généré de toutes pièces par des impératifs financiers. Nous avons des connaissances sur les besoins de l'enfant, mais nous ne nous en servons pas assez pour définir ce qui est bon pour le tout-petit. Je vais vous donner un exemple : pour ou contre l'école à 2 ans ? Pour tenter de répondre, il faut revenir à nos connaissances sur l'enfant et savoir de quel enfant il est question. Or, sur le terrain je rencontre des tout-petits de 2 ans qui s'ennuient à la crèche et qui seraient bien mieux à l'école. Inversement, j'en vois de 4 ans qui, en toute logique, ne sont pas prêts à être scolarisés. Cela, nous le savons. Et nous le voyons.

Mesurer la qualité, c'est donc avant tout être capable de se recentrer, non sur le collectivisme, mais sur l'individu afin de voir en quoi la structure permet à chaque enfant, avec ses réalités et ses besoins, d'être pris en compte.

Revenons maintenant sur le premier volet de votre question : comment mesurer en quoi la petite enfance est un investissement. Je répondrais que les preuves ne sont plus à faire. Nous les avons et les connaissons. Prenons un exemple : j'ai participé il y a pas mal d'années à une étude sur la violence. Celle-ci était menée auprès de 1 500 jeunes de 8 à 15 ans, sur le thème des facteurs favorisant la violence chez les jeunes. Nous avons échangé avec eux pour tenter de retrouver les causes des violences... et ces jeunes nous ont tous ramenés vers leur petite enfance. Ce seul fait prouve que le soin apporté à la qualité de la construction des repères est un des facteurs permettant de diminuer les violences, d'aider les parents à savoir dire « non » et à être lisibles par rapport à ce qu'ils disent à leur enfant. Les preuves de l'intérêt de la petite enfance ne sont vraiment plus à faire, y compris sous les angles financier et social ! Mais, bien évidemment, cet intérêt peut être évalué différemment selon que la réflexion est menée à court, moyen ou long terme. Si nous réfléchissons à long ou moyen terme, nous ne pouvons qu'attacher une grande importance à la petite enfance. Si c'est à court terme – ce que font trop souvent les élus – la petite enfance est plus assimilée à un gouffre financier qu'à autre chose. Un de nos problèmes en France, c'est que nous n'évaluons que de manière quantitative : temps passé auprès des enfants, taux de



remplissage, etc. Il existe pourtant des outils d'analyse qualitative...

Claire Pioger (CP) : À la crèche, beaucoup de parents nous disent interdire à leur enfant de jouer avec des pistolets ou des épées, car ils ne veulent pas le voir devenir violent. Que pouvons-nous leur répondre ?

JE : Il faut leur répondre qu'il faut faire confiance à leur tout-petit pour très vite utiliser les points faibles de ses parents pour toucher là où ça fait mal. La première culture qu'un enfant doit construire, c'est sa culture d'enfant, et celle-ci va passer par deux besoins : d'une part, celui de ressembler aux autres tout-petits, et cela pose des problèmes autres que celui que vous évoquez, et d'autre part, celui de s'affirmer comme étant différent de ses parents. Donc, plus ces derniers vont être antimilitaristes, plus leur enfant aura envie de jouer avec un pistolet, pour faire comme ses copains, mais surtout pour ennuyer ses parents. Tout un travail pédagogique est à mener à ce niveau-là : les parents doivent expliquer à leur tout-petit pourquoi ils sont contre les armes tout en sachant qu'ils sont au cœur d'un jeu, en ce sens que leur enfant va jouer à les provoquer sur les terrains qui les rendent le plus anxieux. Il faut expliquer tout cela aux parents.

Marion Grigaut (MG) : Nous entendons souvent que l'assistante maternelle est un second choix pour les parents, la structure d'accueil collectif



étant envisagée comme la meilleure solution. Pourquoi, d'après vous, cette notion de second choix ?

JE : Il faut intégrer votre question dans une problématique plus globale. Dans notre société, il faut absolument que l'enfant réussisse. Et, la réussite est assimilée au fait d'être en avance, d'être performant. Les parents qui considèrent l'assistante maternelle comme un second choix sont sûrement ceux qui voudront ensuite que leur enfant aille très tôt à l'école maternelle pour mieux réussir dans le primaire, qui demanderont aux enseignants de l'empêcher de dormir afin de le mettre au lit plus tôt le soir, qui souhaiteront qu'il sache lire avant 5 ans pour répondre à tous les carnets d'évaluation de fin de cycle un. Les professionnels devraient mieux faire reconnaître leur spécificité et leur complémentarité, même s'il est difficile de lutter contre l'idée selon laquelle, en collectivité, l'enfant est censé découvrir un nombre infini d'activités. Il existe d'ailleurs des structures où, pour le plaisir des parents, de 8 à 9 heures les enfants font du collage de gommettes ou des colliers de nouilles, de 9 à 10 heures ils ont éveil musical, le tout suivi du nécessaire beau dessin et des jeux éducatifs pour plus grand que soi. Alors bon courage aux parents dont les enfants ne rentrent pas dans le moule car l'idée de la crèche collective correspond, effectivement, à un certain moule. Or, nom-



breux sont les enfants qui n'y entrent pas, qui ont besoin de plus de temps ou d'intimité. Il y a un vrai combat à mener pour que les besoins de ces tout-petits soient entendus. Dans certaines crèches dites « collectives », il n'y a pas de problème, mais plus le nombre d'enfants augmente, plus il est difficile de s'attacher à chacun. Les professionnels, dont les EJE, jouent un rôle très important à travers ce qu'ils retransmettent aux parents. Ils ne doivent pas se croire obligés de tenir un cahier de transmissions, de faire un compte-rendu détaillé de la journée, ou d'utiliser des webcams... Il leur suffit de souligner, chaque jour, les compétences, les actions positives faites par l'enfant afin de leur permettre d'avoir confiance en leur tout-petit.

VT : Depuis la réforme du diplôme des EJE, en 2005, la formation, comme le travail qui nous attend sur le terrain, est de plus en plus axée sur la communication professionnelle, la gestion, l'encadrement, etc. Les EJE sont donc de plus en plus amenés à prendre des postes à distance de l'enfant et, finalement, à s'occuper des professionnels moins qualifiés qui, eux-mêmes, prennent en charge les enfants. Avons-nous raison d'aller dans ce sens-là ? Allons-nous rester des éducateurs de jeunes enfants ?

JE : Les personnes qui décident d'entamer des études d'EJE ont, évidemment, très souvent envie de travailler auprès d'enfants. Or, les évolutions de ○○○

○○○ carrière peuvent en amener certaines à prendre de plus en plus de responsabilités, ce qui est très bien, mais qui peut aussi entraîner de la souffrance chez ces professionnels qui exercent loin des enfants. Pourtant, regrouper des professionnels en un lieu, que ce soit dans le cadre d'une crèche ou d'une maison d'assistantes maternelles, suppose qu'il y ait une médiation, une supervision, et ce notamment car un des problèmes, dans nos métiers, est la confusion entre professionnalisme et affectivité. Ce que je veux dire c'est que nous faisons des études, mais confrontés à la question : comment éduquer un enfant ?, nous avons tous des réponses différentes, liées à notre éducation, à nos convictions, à notre propre histoire. Donc

[lorsque des personnes chargées d'éduquer les enfants travaillent ensemble, il peut y avoir des chocs culturels violents, qui peuvent se traduire par des jugements. C'est pour éviter cela que la présence de « managers » est nécessaire. Et les éducateurs ont un rôle très important à jouer à ce niveau-là, car ils connaissent l'enfant et ont appris à gérer une équipe. **]**

Les responsables d'un groupe travaillant autour de la petite enfance doivent être des managers haut de gamme, précisément car il s'agit d'un domaine où se jouent les passions, les pulsions, l'affectivité. Les EJE ont

ce profil-là, mais il faut que ce soit un choix de carrière. Quelqu'un qui n'a choisi ce métier que pour être auprès de tout-petits ne pourra pas, si ce n'est au prix d'une grande souffrance, être manager. Cette personne sera, d'ailleurs, bien mieux dans un groupe d'enfants, à condition qu'elle sache mettre en avant sa différence de formation. Je vais être un peu trivial mais une éducatrice de jeunes enfants n'est pas une auxiliaire de luxe.

Un des dangers de ce nivellement par le bas « suggéré » par le gouvernement, c'est que les compétences des éducateurs de jeunes enfants les amènent à être responsables d'équipes sous formées. Or, ce n'est pas parce qu'une EJE est embauchée dans une structure que les autres professionnels y travaillant doivent être le moins diplômés possible.

Bon de commande

Photocopiez ou découpez et renvoyez ce bon de commande
à Librairie Que lire ?

Que Lire

40, avenue Saint-Jacques
91600 Savigny-sur-Orge

Tél / Fax : 01 69 44 53 70
www.que-lire.fr

Je souhaite recevoir les ouvrages présentés dans ce numéro à l'adresse suivante :

M. ☐ Mme. ☐ Mlle. ☐ Nom : Prénom :
Adresse :
CP : Ville : Tél. (facultatif) :
E-mail :

Référence	Titre	Quantité	Prix unitaire	Prix total
E1-23	Les enjeux du métier d'éducateur de jeunes enfants (voir p.15)		19,00 €	€
E2-23	Animer un relais assistantes maternelles (voir p.15)		22,00 €	€
E3-23	Le métier d'éducateur de jeunes enfants (voir p.15)		21,50 €	€
E4-23	Éduquer dans un monde en mutation (voir p.30)		19,00 €	€
E5-23	L'enfant de 0 à 2 ans, l'approche psychologique (voir p.38)		15,00 €	€
E6-23	À la crèche il était une fois... (voir p.45)		14,00 €	€
E7-23	L'explorateur nu (voir p.47)		15,00 €	€
E8-23	Des vertes et des pas mûres (voir p.47)		17,50 €	€
E9-23	Nous sommes tous des parents formidables (voir p.47)		15,00 €	€
Montant total des livres				€
Frais de port et emballage				+ 4,00 €
Montant total à payer				€

Je règle : ☐ Par chèque à l'ordre de la Librairie Que lire ? ☐ Par mandat administratif

EJE23

9/30

Offre valable pour la France métropolitaine jusqu'au 31 décembre 2010.

Conformément à la loi Informatique et Libertés du 06/01/78, vous disposez d'un droit d'accès et de rectification aux données vous concernant. Si vous ne souhaitez pas être prospecté, merci de le signaler par écrit au Service abonnements.

LA CHARTE NATIONALE POUR L'ACCUEIL DU JEUNE ENFANT

DIX GRANDS PRINCIPES POUR GRANDIR EN TOUTE CONFIANCE

1. Pour grandir sereinement, j'ai besoin que l'on m'accueille quelle que soit ma situation ou celle de ma famille.
2. J'avance à mon propre rythme et je développe toutes mes facultés en même temps : pour moi, tout est langage, corps, jeu, expérience. J'ai besoin que l'on me parle, de temps et d'espace pour jouer librement et pour exercer mes multiples capacités.
3. Je suis sensible à mon entourage proche et au monde qui s'offre à moi. Je me sens bien accueilli.e quand ma famille est bien accueillie, car mes parents constituent mon point d'origine et mon port d'attache.
4. Pour me sentir bien et avoir confiance en moi, j'ai besoin de professionnel.le.s qui encouragent avec bienveillance mon désir d'apprendre, de me socialiser et de découvrir.
5. Je développe ma créativité et j'éveille mes sens grâce aux expériences artistiques et culturelles. Je m'ouvre au monde par la richesse des échanges interculturels.
6. Le contact réel avec la nature est essentiel à mon développement.
7. Fille ou garçon, j'ai besoin que l'on me valorise pour mes qualités personnelles, en dehors de tout stéréotype. Il en va de même pour les professionnel.le.s qui m'accompagnent. C'est aussi grâce à ces femmes et à ces hommes que je construis mon identité.
8. J'ai besoin d'évoluer dans un environnement beau, sain et propice à mon éveil.
9. Pour que je sois bien traité.e, il est nécessaire que les adultes qui m'entourent soient bien traités. Travailler auprès des tout-petits nécessite des temps pour réfléchir, se documenter et échanger entre collègues comme avec d'autres intervenants.
10. J'ai besoin que les personnes qui prennent soin de moi soient bien formées et s'intéressent aux spécificités de mon très jeune âge et de ma situation d'enfant qui leur est confié par mon ou mes parents.



[DATA] ACCUEIL DE LA PETITE ENFANCE

Les assistantes maternelles perdent du terrain

Michèle Foin | A la une | France | Publié le 09/05/2016

Après dix années de croissance continue, la profession peine à se renouveler, alors que 36% des assistantes maternelles doivent partir à la retraite d'ici à 2022. Le manque de valorisation de la profession est en cause.



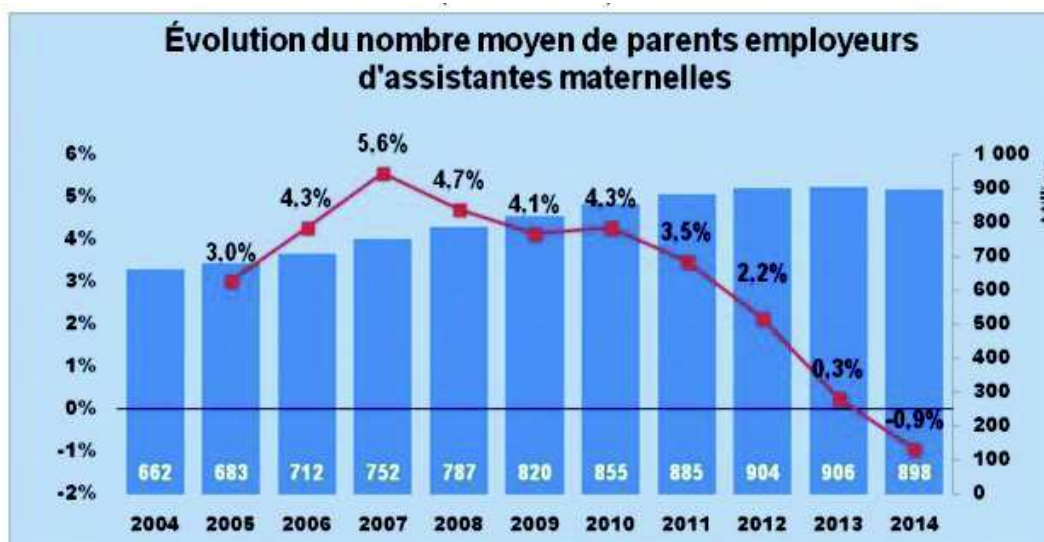
L'accueil individuel est le premier mode d'accueil en France, avec 33 places pour 100 enfants de moins de 3 ans en 2013, d'après les derniers chiffres ^[1] de l'Observatoire national de la petite enfance. Or à fin 2014, tous les chiffres sont en berne : depuis la crise de 2008, les parents sont de moins en moins nombreux à faire appel une assistante maternelle, tout en réduisant les heures d'accueil. Et pour la première fois en 2014, le nombre d'arrivées dans la profession n'est plus suffisant pour compenser les départs. Après dix années de croissance continue, cette profession peine à se renouveler, alors que 36% des assistantes maternelles doivent partir à la retraite d'ici à 2022. C'est ce que révèle le baromètre de l'emploi des familles dans son numéro d'avril 2016 ^[2].

Baisse de l'activité des assistantes maternelles

Si entre 2004 et 2007, le secteur était très dynamique avec une augmentation du nombre d'heures déclarées de près de 8% par an, leur évolution n'a fait que ralentir depuis 2008, passant dans le rouge en 2013 avec une baisse de 0,2%, qui s'est accentuée en 2014 (-1,6%). De la même manière, la hausse du nombre de parents employeurs, après un pic en 2007, subit une lente érosion depuis. En 2014 on enregistre même une baisse de 0,9% du nombre de parents employeurs pour la première fois en dix ans.



Champ : France (hors Mayotte). Source : Acoiss, tableau de bord au 3^e trimestre 2015. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

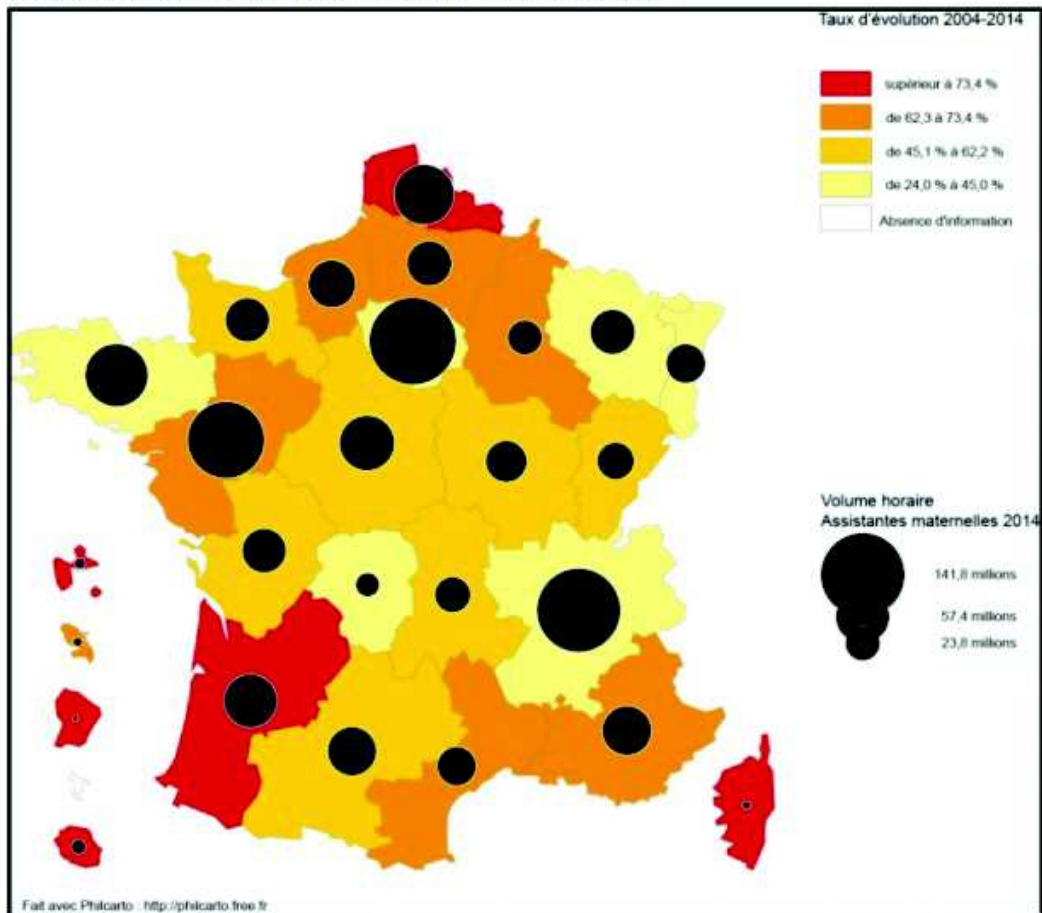


Champ : France (hors Mayotte). Source : Acoiss, tableau de bord au 3^e trimestre 2015. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Dans sa convention d'objectifs et de gestion 2013-2017, l'Etat prévoyait l'accueil de 20 000 enfants supplémentaires par an chez les assistantes maternelles. Or la réalité est toute autre : le nombre d'enfants accueillis a baissé de 1 900 en 2013 puis de 6 900 en 2014, d'après le dernier bilan du haut conseil de la famille ^[3] (HCF).

Cette baisse d'activité touche presque toutes les régions en 2014. Seules 3 régions affichent encore une croissance d'activité (Guadeloupe, La Réunion et Provence-Alpes-Côte d'Azur).

Évolution du volume horaire déclaré par les employeurs d'assistantes maternelles entre 2004 et 2014

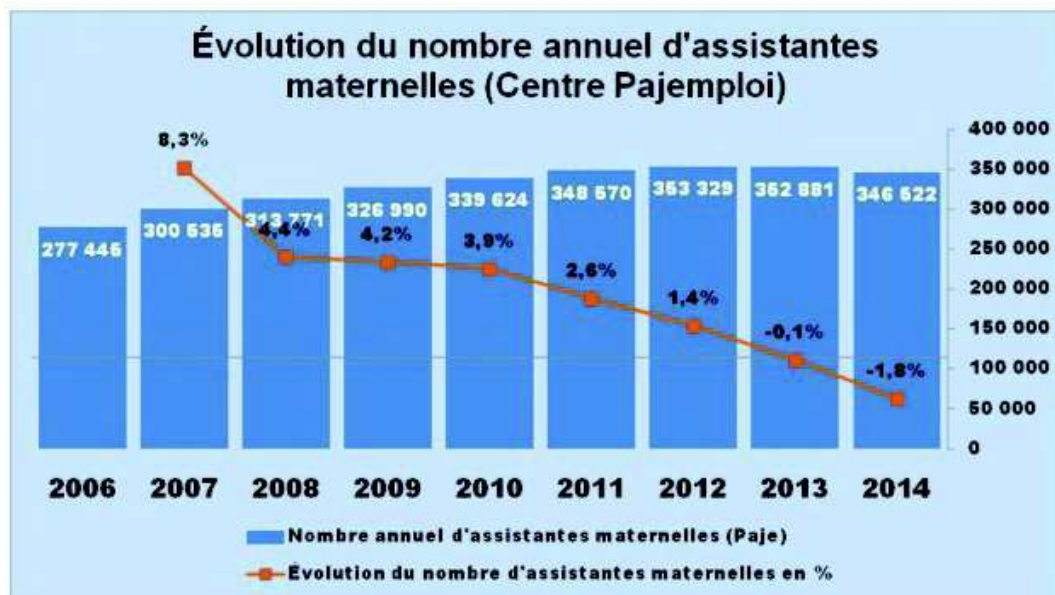


Source : Acoess, tableau de bord au 3^e trimestre 2015. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Pour Sandra Onyszko, responsable communication à l'Union fédérative nationale des associations de familles d'accueil et assistantes maternelles (UFNAFAAM), avec la crise, les parents s'arrangent davantage avec leur famille pour faire garder leurs enfants. « Avant, les assistantes maternelles accueillaient les petits 4 à 5 jours par semaine. Maintenant, on leur confie les enfants sur des temps plus courts. Il y a aussi le problème de l'avance de frais, le fait de devenir employeur : tout cela n'est pas évident pour les familles », explique-t-elle. La convention d'objectifs et de gestion (COG) 2013-2017 avait pour ambition de généraliser un mécanisme de tiers payant pour le versement du complément de libre choix du mode de garde de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje). Une expérimentation est en cours dans 11 départements jusqu'en juin 2016, avant une possible généralisation du dispositif.

Moins d'assistantes maternelles

Enfin, et c'est sans doute le chiffre le plus inquiétant : le nombre d'assistantes maternelles déclarées au Centre Pajemploi a baissé de 1,8%. En 2014 on compte presque 7 000 assistantes maternelles de moins qu'en 2013. Une chute qui s'explique par le nombre insuffisant d'arrivées dans la profession qui ne compense plus les départs.



Source : Acooss. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille.

Les assistantes maternelles sont en effet appelées à partir massivement à la retraite d'ici à 2022. 126 000 d'entre elles devraient quitter la profession d'ici là. De 44 ans en 2000, la moyenne d'âge des assistantes maternelles est d'ailleurs passée à 47 ans en 2014 et près de 20% des assistantes maternelles sortant de la profession sont âgées de 60 ans ou plus, contre seulement 13,5% en 2009.

Manque de fidélisation

« Cela fait 2 ans que nous alertons les pouvoirs publics. 2015 s'annonce morose : il y a eu encore moins d'agrément, moins de groupes de formation. Quand les pouvoirs publics s'alarmeront, il sera trop tard ! » prédit Sandra Onyszko. Pour elle, la source du problème est le manque de fidélisation. « Un quart des assistantes maternelles ont un agrément depuis plus de 10 ans. C'est très peu ! Cela signifie qu'elles ne restent pas très longtemps dans la profession », analyse-t-elle. En cause, le manque de valorisation de ce métier. « La professionnalisation des assistantes maternelles est inexistante. Au-delà des 160 heures de formation obligatoires, il n'y a plus rien. Il faudrait qu'elles puissent se former chaque année, et surtout qu'elles accèdent à d'autres domaines de compétences. Une assistante maternelle qui a 7 à 10 ans d'expérience, on ne lui donne pas les moyens d'évoluer. »

Autre exemple de l'invisibilité de la profession d'après l'Ufnafaam : l'accès à la médecine du travail qui n'est toujours pas effectif pour les assistantes maternelles. « La convention collective a 11 ans. On ne parle plus de l'accès à la médecine du travail, un temps évoquée en 2014. Quant au compte personnel de formation, auquel elles ont droit, si elles décident de se former sur leur temps de travail, l'un des employeurs doit avancer le maintien de salaire pour les autres employeurs de l'assistante maternelle. Pourquoi ne verserait-on pas le maintien de salaire directement à l'assistante maternelle ? » s'interroge-t-elle. La valorisation de ce métier doit donc passer par l'accès à la médecine du travail, des plans de formation, des passerelles vers d'autres professions, et une formation obligatoire. Sans quoi, la pénurie d'assistantes maternelles nous guette. Sylviane Giampino, psychanalyste et psychologue de la petite enfance, a justement remis le 9 mai 2016 son rapport sur les orientations pour l'accueil des jeunes enfants. Reste à voir si ses recommandations seront à la hauteur des espoirs de la profession.

POUR ALLER PLUS LOIN

- 3000 euros de prime au démarrage pour les maisons d'assistants maternels, sous conditions
- Accueil du jeune enfant en 2014 : le bilan alarmant du Haut Conseil de la famille

entretien

Ludothèque et relais assistantes maternelles, deux services complémentaires

Fabienne CHAMPLONG
Éducatrice de jeunes
enfants, formatrice

c/o Métiers de la petite
enfance, Elsevier Masson,
62 rue Camille Desmoulins,
92442 Issy-les-Moulineaux
cedex, France



Lydie Audet, animatrice relais
assistantes maternelles et
ludothécaire

Dans une communauté de communes, un service ludothèque est venu enrichir le relais assistantes maternelles qui existait déjà. Les professionnelles ont su se saisir de cette nouvelle proposition et certains parents ont souhaité participer aux animations ludiques. Entretien avec Lydie Audet, qui partage son temps entre ces deux services.

© 2016 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés

Mots clés - assistante maternelle ; jeu ; ludothèque ; RAM ; relation

Métiers de la petite enfance. Depuis combien de temps êtes-vous animatrice de relais assistantes maternelles ?

Lydie Audet. Je suis animatrice de relais assistantes maternelles (RAM) depuis 13 ans et ludothécaire depuis cinq ans sur le même territoire. Actuellement, je suis à mi-temps sur chaque poste. Mon "métier de base" est conseillère en économie sociale et familiale, et je suis employée par la communauté de communes de Charlieu-Belmont (42), qui est également le gestionnaire de ces deux services. J'ai effectué une formation sur le jeu avant d'ouvrir la ludothèque.

MPE. Quelles sont les personnes qui fréquentent ces deux lieux ?

L.D. Le RAM est fréquenté uniquement par les enfants accueillis chez les assistantes maternelles du territoire de Belmont lors des temps collectifs, et par les parents et assistantes maternelles pour les permanences administratives. Quant à la ludothèque, l'animation ludique est destinée aux enfants âgés de moins de 6 ans accompagnés d'un adulte (assistantes maternelles, parents – essentiellement en congé parental –, grands-parents). La ludothèque propose également le prêt de jeux pour les assistantes maternelles et les structures petite

enfance de la communauté : multi-accueils, micro-crèche, garderie périscolaire et école maternelle.

MPE. Où se déroule l'animation RAM et ludothèque ?

L.D. J'ai, à ma disposition, trois salles ainsi que mon bureau. J'occupe ces lieux pour les temps collectifs du RAM, un matin tous les 15 jours, et pour l'animation ludique de la ludothèque, un après-midi tous les 15 jours de 15h30 à 17h30. Pendant les vacances scolaires et le mercredi, le RAM et la ludothèque sont fermés, laissant la place au centre de loisirs pour les 3-10 ans. L'utilisation de ce même espace pour ces trois services a facilité, pour les enfants, le passage au centre de loisirs. En effet, une réelle continuité assistante maternelle-centre de loisirs ou ludothèque-centre de loisirs a permis de limiter les appréhensions liées aux changements.

MPE. De quelle façon les assistantes maternelles ont-elles investi la ludothèque ?

L.D. Toutes les assistantes maternelles participant aux temps collectifs du RAM sont venues à l'animation ludique très régulièrement. Pour elles, initialement, il s'agissait simplement d'une possibilité supplémentaire de prendre part à un temps collectif.

Puis, au fur à mesure, leur participation a trouvé deux autres fondements : profiter d'un temps de jeu avec l'enfant et échanger avec les parents.

En effet, les animations ludiques sont essentiellement centrées sur le jeu. J'ai réellement observé un changement de posture chez les assistantes maternelles. Lors des jeux libres, par exemple, elles étaient initialement omniprésentes dans les jeux des enfants, puis je les ai vues prendre une autre place, plus distante, plus observante, mais tout en restant disponible pour prendre le café à la dinette à la demande d'un enfant, par exemple. J'ai moi-même modifié l'aménagement de l'espace en réservant un espace défini aux adultes afin qu'ils n'envahissent pas l'espace des enfants, tout en le rendant visible de tous les différents "coins" de jeu. J'ai également observé que les parents et assistantes maternelles, en se rendant aux animations ludiques, sont dégagés de leur activité quotidienne à la maison, ce qui leur permet de se consacrer à un temps de jeu avec l'enfant. Ce moment est propice à une vraie rencontre entre l'enfant et l'adulte. L'autre fondement de la participation des assistantes maternelles est lié à la présence des parents. En effet, au début, les adultes

Adresse e-mail :
champlong.fabienne@free.fr
(F. Champlong).

viennent pour proposer un moment de collectivité à l'enfant. Puis, ce moment se transforme en lieu de soutien à la parentalité, propice aux échanges entre adultes concernant les enfants, particulièrement pour les parents.

Par exemple, un parent évoque ses difficultés avec son enfant pour l'amener à être propre. Une assistante maternelle l'écoute, échange avec lui sur l'importance d'accepter que son enfant grandisse pour que la propreté s'envisage tranquillement. Cet échange "fait son chemin" chez ce parent, qui reviendra remercier l'assistante maternelle de cette conversation qui lui a ouvert les yeux.

Cette situation illustre une réelle reconnaissance des compétences de l'assistante maternelle, d'autant plus que l'échange est dénué de toute rivalité, de relation employeur-employé. La relation est donc plus apaisée, neutre. Les assistantes maternelles, dans ce contexte, sont plus entendues et reconnues par les parents présents.

MPE. Quelle différence faites-vous entre un temps collectif et une animation ludique ?

L.D. Le temps collectif permet plus d'échanges professionnels entre les assistantes maternelles, avec une variété de propositions d'activités. Pour l'animation ludique, nous utilisons le jeu, qui est propice à la rencontre : entre l'adulte et l'enfant, et entre les enfants. Le jeu amène les adultes à découvrir l'enfant autrement, et cette découverte les surprend. Pour les enfants, la présence continue d'un adulte les regarde et soutient leurs moments de jeu.

Lors de l'animation ludique, un plus grand nombre de personnes est présent, donc les adultes sont plus vigilants auprès des plus petits, permettant aux plus grands de découvrir plus librement les "coins jeux". En temps collectif, les assistantes



Le jeu amène les adultes à découvrir l'enfant autrement, et cette découverte les surprend.

maternelles exposent leur professionnalisme auprès de collègues, dans un cadre restreint, alors qu'en animation ludique, elles sont en présence d'autres adultes. Le regard qui est porté sur les assistantes maternelles montre une reconnaissance de leurs compétences dans la communauté. Elles peuvent s'exposer ainsi parce qu'elles ont développé suffisamment de confiance en leurs compétences et que cette nouvelle proposition est animée par une personne connue, dans un lieu déjà investi.

MPE. Faites-vous des liens entre ces deux moments ?

L.D. Oui. Lorsque je suis en temps collectif avec les assistantes maternelles, je fais les liens avec les

moments d'animations ludiques en leur rappelant des situations qui ont eu lieu pendant celles-ci. Le fait d'observer les parents en situation, avec toute la complexité affective qui existe parfois, de les observer alors qu'ils sont en difficulté, leur rappelle que ce n'est pas facile d'être parent. De ce fait, elles font preuve de plus d'empathie et de compréhension envers eux et sont moins dans le jugement.

Ainsi, il existe une certaine complémentarité entre les temps collectifs et les animations ludiques, et ces deux expériences s'enrichissent mutuellement. ▀

**Propos recueillis par
Fabienne Champlong**

Déclaration d'intérêts
L'auteur déclare ne pas
avoir de liens d'intérêts.

JUIN
2016
NUMÉRO
0966

L'offre d'accueil des enfants de moins de 3 ans en 2014 : le nombre de places d'assistantes maternelles est prédominant

Fin 2014, près de 13 700 établissements accueillent des jeunes enfants sur l'ensemble du territoire français, hors Mayotte. Ils proposent plus de 423 000 places, soit 13 800 de plus qu'en 2013. Les établissements d'accueil collectif (crèches, haltes-garderies, jardins d'enfants et établissements multiaccueil) regroupent 87 % de l'ensemble des places, les services d'accueil familial (crèches familiales) 13 %. À eux seuls, les établissements multiaccueil proposent 67 % des places dans les structures d'accueil collectif.

Les microcrèches s'implantent de plus en plus et représentent 14 % des établissements et 5 % des places en accueil collectif (contre respectivement 5 % et 1 % en 2010).

Dans l'ensemble des modes d'accueil, l'offre la plus importante réside, toutefois, dans l'accueil par les assistantes maternelles employées directement par les parents. Elles représentent plus de 992 000 places, soit 70 % de l'offre globale.

Les départements de la région parisienne et du sud de la France disposent d'un nombre de places d'accueil collectif et familial supérieur à la moyenne nationale, en proportion de la population des enfants de moins de 3 ans, mais l'accueil chez les assistantes maternelles y est moins développé.

Françoise Borderies (DREES)

À la fin 2014, les 13 700 établissements d'accueil des jeunes enfants (EAJE) offrent 423 000 places en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer¹ (DOM), hors Mayotte (tableau 1). En prenant en compte tous les types de structures, cela représente 18 places pour 100 enfants de moins de 3 ans.

Ces places en établissements complètent les 992 000 places mises à disposition par les assistantes maternelles employées par les particuliers (un peu plus de 42 places pour 100 enfants de moins de 3 ans) et les 96 000 places offertes, souvent à temps partiel, par les écoles maternelles pour les enfants de 2 ans.

Les établissements d'accueil se caractérisent par leur diversité et la pluralité de leurs modes d'accueil : on distingue notamment l'accueil collectif et l'accueil familial (encadré 1).

Ces résultats² proviennent de l'enquête annuelle de la DREES auprès des services de protection maternelle et infantile (PMI) des départements. Ces services exercent, dans le cadre de leurs missions, un rôle d'agrément, de surveillance et de contrôle des assistantes maternelles et des établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans.

...

1. Le terme « DOM » renvoie aux collectivités régies par l'article 73 de la Constitution.

2. Ces résultats sont provisoires et portent sur l'année 2014. Les résultats définitifs détaillés par département seront diffusés dans le *Document de travail* éponyme, à paraître.



TABLEAU 1

Nombre de places en accueil collectif et familial pour les enfants de moins de 6 ans

Types de places par structure	Nombre de places					Places (en %)	Taux d'évolution (en %)		Taux d'évolution annuel moyen (en %)
	2010	2011	2012	2013	2014 (p)		2013/2014	2010/2014	
Structures monoaccueil	136 420	129 810	125 370	123 940	122 880	29,0	-0,9	-9,9	-2,6
Crèches collectives	96 040	91 010	88 800	88 980	89 750	21,2	0,9	-6,5	-1,7
Traditionnelles de quartier	80 170	73 920	70 820	68 710	68 260	16,1	-0,7	-14,9	-3,9
De personnel	11 030	10 650	10 260	10 840	10 380	2,5	-4,2	-5,9	-1,5
Parentales	2 260	2 280	2 340	2 090	2 120	0,5	1,3	-6,3	-1,6
Microcrèches	2 570	4 160	5 390	7 340	8 990	2,1	22,5	250,4	36,8
Haltes-garderies	30 630	28 720	25 990	24 250	22 250	5,3	-8,3	-27,4	-7,7
Traditionnelles de quartier	29 640	27 800	25 000	23 360	21 370	5,1	-8,5	-27,9	-7,9
Parentales	990	920	990	890	870	0,2	-1,7	-11,8	-3,1
Jardins d'éveil	-	330	430	480	170	0,0	-64,9	-	-
Jardins d'enfants	9 760	9 750	10 150	10 230	10 720	2,5	4,8	9,9	2,4
Structures multiaccueil	180 790	201 640	220 120	232 690	247 280	58,4	6,3	36,8	8,1
Traditionnelles de quartier	153 740	169 410	184 450	194 730	205 960	48,7	5,8	34,0	7,6
De personnel	7 730	10 970	12 040	12 800	13 530	3,2	5,7	74,9	15,0
Parentales	4 610	4 530	4 400	4 170	4 050	1,0	-2,9	-12,2	-3,2
Microcrèches	2 020	3 680	5 850	7 480	10 090	2,4	34,8	400,5	49,6
Collectives/familiales	12 690	13 060	13 380	13 510	13 660	3,2	1,1	7,6	1,9
Total des places en accueil collectif	317 210	331 450	345 490	356 630	370 170	87,5	3,8	16,7	3,9
Accueil familial	59 270	57 300	53 420	52 640	52 920	12,5	0,5	-10,7	-2,8
Places en multiaccueil collectif/familial	10 370	10 150	10 650	10 750	10 610	2,5	-1,3	2,3	0,6
Places en services d'accueil familial	48 900	47 150	42 770	41 890	42 310	10,0	1,0	-13,5	-3,6
Total des places (estimé)	376 480	388 740	398 910	409 280	423 090	100,0	3,4	12,4	3,0

Note • Les chiffres sont arrondis à la dizaine. Les sommes des données détaillées peuvent donc différer légèrement des totaux.

Champ • France métropolitaine et DOM (hors Mayotte).

Source • Enquêtes PMI 2010 à 2014, DREES, données provisoires pour 2014.

...

Accueil collectif : le multiaccueil propose deux fois plus de places que le monoaccueil

3. Moyenne observée sur les 50 départements ayant fourni des données à la fois sur le nombre de places et le nombre d'enfants accueillis en crèche, y compris les microcrèches, mais hors structures à gestion parentale ou implantées sur le lieu de travail des parents.

4. En 2014, les microcrèches représentent 34 % des établissements de crèches mono-accueil, contre 11 % en 2010.

L'accueil collectif continue sa progression en 2014 : on dénombre 370 000 places au 31 décembre 2014, soit plus de 13 500 en plus par rapport à 2013 (+3,8 %). Près de 53 000 places d'accueil collectif ont été créées en quatre ans et 166 000 depuis 1993 (graphique A, disponible sur le site Internet de la DREES). L'accueil collectif peut prendre différentes formes (graphique 1) : les établissements dits « multiaccueil » offrent plusieurs modes de prise en charge des enfants de moins de 6 ans (accueil régulier ou occasionnel, accueil à temps plein ou à temps partiel), contrairement aux structures dites « monoaccueil », qui n'en offrent qu'un. Comme certains enfants ne sont accueillis qu'une partie du temps, une même place peut bénéficier à plusieurs enfants qui se succèdent. Ainsi,

en 2014, une place en crèche bénéficie en moyenne à 2,8 enfants, soit à environ 2 enfants en monoaccueil et 3 en multiaccueil³.

En quatre ans, l'offre de places en structures monoaccueil a diminué de 10 % (13 500 places en moins), tandis que celle en multiaccueil a progressé de près de 37 % (66 500 places supplémentaires). Cette baisse, atténuée par l'expansion des microcrèches, résulte en grande partie du changement des structures monoaccueil en multiaccueil⁴. La généralisation de la prestation de service unique (PSU), versée par les caisses des allocations familiales (CAF) depuis le 1^{er} janvier 2005, a favorisé cette transformation. En effet, la PSU finance l'accueil collectif sur la base du nombre d'heures de fréquentation des établissements, et non plus sur celle du nombre de places, incitant des structures relevant jusqu'alors du monoaccueil à proposer plusieurs types d'accueil (régulier et occasionnel).

Au total, les établissements monoaccueil regroupent 123 000 places, dont 73 % dans les crèches (90 000 places), 18 % dans les haltes-garderies (22 000 places) et 9 % dans les jardins d'enfants et les jardins d'éveil (11 000 places). Les crèches collectives offrent plus de places en moyenne que les haltes-garderies : 46 % ont moins de 20 places, contre 88 % pour les haltes-garderies. Près de 60 % des crèches traditionnelles de quartier, hors microcrèches, proposent plus de 40 places.

Les structures multiaccueil représentent 67 % des lieux et des places d'accueil collectif en 2014. Elles proposent 247 000 places (+6,3 % en un an) et sont de taille moyenne : 45 % offrent moins de 20 places et 19 % plus de 40 places.

Les microcrèches s'imposent de plus en plus

L'essor des microcrèches se poursuit : +27 % d'établissements entre 2013 et

ENCADRÉ 1

Les modes d'accueil collectif et familial des jeunes enfants

Les établissements et les services d'accueil, outre leur fonction d'accueil, ont pour mission de veiller à la santé, à la sécurité, au bien-être ainsi qu'au développement des enfants qui leur sont confiés (cf. le décret n° 2010-613 du 7 juin 2010 relatif aux établissements et services d'accueil des enfants de moins de 6 ans). La création de ces établissements est préalablement soumise à l'autorisation du président du conseil départemental pour les structures de droit privé, et à son avis pour celles créées par les collectivités publiques.

Les crèches collectives (accueil régulier des enfants de moins de 3 ans)

Les crèches collectives sont conçues et aménagées pour recevoir les enfants dans la journée, collectivement et de façon régulière.

- Les crèches traditionnelles de quartier accueillent des enfants dont le domicile se situe à proximité et ont une capacité d'accueil limitée à 60 places par unité.
- Les crèches de personnel sont implantées sur le lieu de travail des parents et adaptent leurs horaires à ceux de l'entreprise ou de l'administration. Leur capacité d'accueil est également de 60 places maximum par unité.
- Les crèches parentales sont gérées par les parents eux-mêmes : ces derniers, regroupés en association de type loi 1901, s'occupent à tour de rôle des enfants. La capacité d'accueil de la structure de 20 places maximum peut, à titre exceptionnel, être portée à 25 places.

Les services d'accueil familial (crèches familiales)

Les services d'accueil familial regroupent des assistantes maternelles agréées qui accueillent les enfants à leur domicile en journée et se rendent à intervalles réguliers dans un établissement collectif pour différentes activités. Ces services sont supervisés et gérés comme les crèches collectives. Les assistantes maternelles sont rémunérées par la collectivité locale ou l'organisme privé qui les emploie. Les capacités d'accueil des crèches familiales ne peuvent être supérieures à 150 places.

Les microcrèches

Ces crèches peuvent accueillir au maximum 10 enfants simultanément, avec deux personnes qui les encadrent directement à partir du quatrième enfant présent et un référent technique qui peut faire partie, ou pas, de l'équipe d'encadrement direct. Elles peuvent fonctionner sans directeur, sous réserve que le gestionnaire ait désigné une personne physique chargée du suivi technique de l'établissement, de l'élaboration et de la mise en œuvre du projet technique. Cette personne doit disposer de qua-

lifications spécifiques. En vertu du décret 2010-613 du 7 juin 2010, l'ouverture des microcrèches est subordonnée à l'avis ou à l'autorisation délivrée par le président du conseil départemental, après avis de la protection maternelle infantile (PMI).

Les haltes-garderies (accueil occasionnel des enfants de moins de 6 ans)

Elles permettent d'offrir aux enfants des temps de rencontre et d'activités communs avec d'autres enfants, les préparant progressivement à l'entrée à l'école maternelle. Comme pour les crèches collectives, on distingue les haltes-garderies traditionnelles de quartier pouvant offrir au maximum 60 places par unité et les haltes-garderies à gestion parentale, limitées à 20 places (25 places par dérogation).

Les jardins d'éveil (accueil régulier des enfants de 2 à 3 ans)

Les jardins d'éveil accueillent de façon régulière, par demi-journée, deux unités de 12 enfants maximum (article 25 du décret n° 2010-613). Leur objectif est de faciliter l'intégration des enfants dans l'enseignement du premier degré.

Les jardins d'enfants (accueil régulier des enfants de 2 à 6 ans)

Les enfants sont non scolarisés ou scolarisés à temps partiel. Les jardins d'enfants peuvent être une alternative à l'école maternelle avec un personnel qualifié (éducateurs de jeunes enfants, auxiliaires de puériculture...).

Les établissements multiaccueil

Ils proposent différents modes d'accueil pour les enfants de moins de 6 ans, au sein d'une même structure : accueil régulier ou occasionnel, accueil à temps plein ou partiel. Leurs capacités d'accueil s'élèvent au maximum à 60 places pour les structures traditionnelles et à 20 places (25 par dérogation) pour les structures à gestion parentale. Certains de ces établissements assurent aussi à la fois de l'accueil collectif et familial : dans ce cas, leur capacité globale d'accueil est limitée à 100 places.

Une gestion relevant principalement des communes

La gestion des établissements d'accueil collectif relève pour 54 % des collectivités territoriales (principalement les communes) ou pour 30,5 % d'associations relevant de la loi de 1901 (tableau A, disponible sur le site Internet de la DREES). La part des gestionnaires privés à but commercial augmente régulièrement, aussi bien sur les structures monoaccueil (+10 points depuis 2010) que sur le multiaccueil (+4 points depuis 2010).

2014 et +291 % entre 2010 et 2014, monoaccueil et multiaccueil confondus. Cette croissance compense la baisse de l'offre en monoaccueil dans les crèches traditionnelles de quartier (-3 % de structures entre 2013 et 2014), les crèches parentales (-2 %) et les haltes-garderies (-9 %) et participe au développement du multiaccueil. Le nombre de places proposées (19 000 en 2014) augmente dans les mêmes proportions.

Tous les départements comportent au moins une microcrèche en 2014 et le nombre de places disponibles dans ces structures représente désormais 5 % du total de l'offre d'accueil collectif (contre 1 % en 2010). Ce succès s'explique en partie par la facilité de mise en place de telles structures.

Celles-ci bénéficient de conditions particulières pour la fonction de direction et

les modalités d'encadrement des enfants, ainsi que d'une relative souplesse de fonctionnement, notamment en termes d'horaires d'ouverture. En outre, la loi autorise l'emploi d'assistantes maternelles ayant plusieurs années d'expérience. Cette pratique est encore limitée, mais présente dans 39 départements sur les 57 ayant répondu à cette question dans l'enquête de la DREES (représentant 35 % des microcrèches existantes). Ces départements déclarent 230 assistantes maternelles en activité dans les 670 microcrèches concernées.

Les microcrèches se distinguent des crèches collectives traditionnelles par le statut de leur gestionnaire, relevant essentiellement du secteur privé (graphique 2), principalement des associations (34 %) ou des entreprises à but commercial (50 %).

Elles reçoivent au maximum 10 enfants et ne nécessitent donc pas de grands locaux. Certains départements à faible densité de population sont parmi ceux proposant le plus de places pour 100 enfants de moins de 3 ans. Ainsi, la Creuse, la Dordogne, la Corrèze, le Lot, le Cantal, la Lozère, les Hautes-Alpes ou la Haute-Marne offrent entre 1,3 et 3,7 places pour 100 enfants. Les départements à forte densité de population proposent également un nombre de places relativement élevé : la Martinique (3,7 places pour 100 enfants), La Réunion (2,4 places), Paris et les Yvelines (1,1 place) [carte A, disponible sur le site Internet de la DREES].

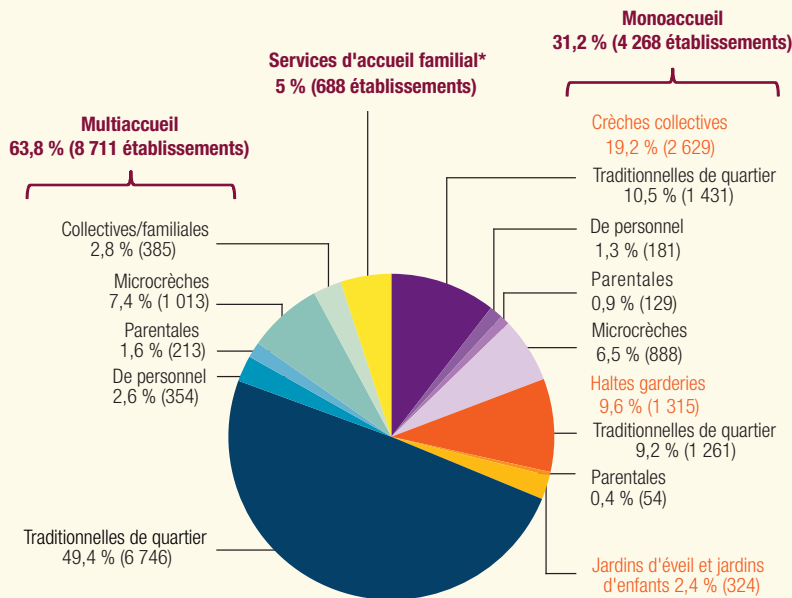
L'offre d'accueil familial se stabilise à 42 000 places

Les services d'accueil familial, plus communément appelés crèches familia-



GRAPHIQUE 1

Établissements d'accueil collectif et services d'accueil familial en 2014



* Hors structures multiaccueil proposant des places d'accueil familial.

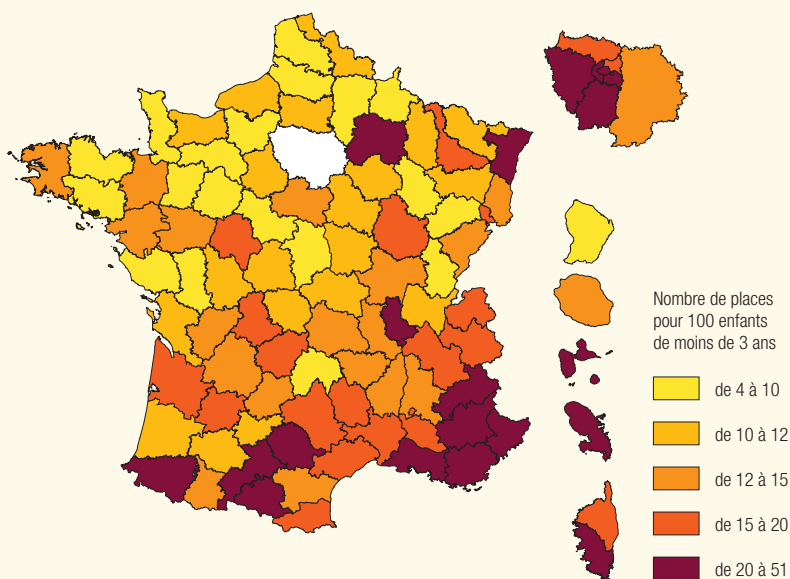
Champ • France métropolitaine et DOM (hors Mayotte).

Source • Enquête PMI 2014, DREES, données provisoires.



CARTE 1

Taux d'accueil collectif et familial des enfants de moins de 3 ans en 2014



Note • Le taux moyen national est de 17,5 places pour 100 enfants de moins de 3 ans.

Champ • France métropolitaine et DOM (hors Mayotte).

Sources • Enquête PMI 2014, DREES, données provisoires ; INSEE, estimations provisoires de la population (au 1^{er} janvier 2015, arrêtées au 1^{er} janvier 2016).

les, proposent 42 000 places pour près de 700 services, hors structures multiaccueil collectives et familiales. Ce chiffre est stable depuis 2013, après cinq années de baisse (-14 % depuis 2010).

Ces structures ont une capacité d'accueil moyenne nettement supérieure à celle des autres établissements : seules 12 % d'entre elles comptent moins de 20 places, tandis que 43 % proposent plus de 60 places.

En ajoutant les 10 600 places des structures multiaccueil collectives et familiales, l'accueil familial propose, en 2014, un total de 53 000 places (13 % de l'offre en établissement), soit 5 % du total de l'offre disponible auprès des assistantes maternelles, quel que soit leur employeur (institutions ou particuliers).

Plus de 18 000 assistantes maternelles sont employées dans ces services en 2014, pour un nombre moyen de places de 2,9 par assistante maternelle.

La région parisienne et le sud-est métropolitain sont les plus équipés en places d'accueil collectif et familial

Le taux d'accueil collectif, hors jardins d'enfants⁵, est de 15,3 places pour 100 enfants de moins de 3 ans en France, contre 14,6 en 2013. Mais les disparités restent importantes : selon les départements, ce taux varie de 3,5 à 47,8 places. Entre 2013 et 2014, le nombre de places disponibles pour 100 enfants de moins de 3 ans a augmenté dans 87 départements. La hausse est supérieure à la moyenne (+7 %) dans 22 départements, et pour quatre d'entre eux, elle dépasse 14 %.

Le taux d'accueil familial est, lui, de 2,3 places pour 100 enfants de moins de 3 ans en 2014. Il varie de 0 à 9 selon les départements et dépasse 5 % dans cinq départements. Il baisse dans 44 départements entre 2013 et 2014.

Globalement, en considérant à la fois l'accueil collectif et familial, le taux d'accueil moyen en France est de 17,5 places pour 100 enfants de moins de 3 ans. Pour 60 % des départements, la capacité d'accueil en structures collectives et services familiaux est comprise entre 10 et 20 places pour 100 enfants de moins de 3 ans, et 20 % disposent d'une capacité supérieure à

...

5. Les jardins d'enfants, qui accueillent essentiellement des enfants de 3 à 6 ans, sont ici exclus de l'indicateur reflétant le taux d'accueil pour 100 enfants de moins de 3 ans. En revanche, la totalité des places des haltes-garderies sont incluses, car, selon l'enquête de la DREES Modes de garde en 2013, 39 % des heures dans les haltes-garderies concernent la garde des 3-5 ans, contre 61 % pour les moins de 3 ans.

...

6. Ce résultat est obtenu en multipliant le nombre moyen de places pour lesquelles les assistantes maternelles sont agréées dans chaque département (source : enquête PMI de la DREES) par le nombre d'assistantes maternelles en exercice à une date donnée (source : IRCEM). Il faudrait en toute rigueur y ajouter les places disponibles auprès de celles agréées mais qui n'exercent pas, n'ayant pas trouvé d'enfant à garder. Par ailleurs, les assistantes maternelles ne gardent pas toujours le nombre maximal d'enfants autorisé par leur agrément.

7. Sur les 323 000 agréments en vigueur fin 2014 dans les 76 départements ayant renseigné ce champ de l'enquête, 113 800 (soit 35 %) autorisent l'accueil de quatre enfants simultanément hors dérogation (11 200 de plus qu'en 2013).

8. On nomme agrément initial le premier agrément accordé à une nouvelle assistante maternelle. Désormais, ce premier agrément est fixé par défaut à deux enfants, et le refus de délivrer un premier agrément de deux enfants doit être spécifiquement motivé par le service de PMI.

9. Part des cotisations sociales prises en charge par la CAF pour les enfants de moins de 3 ans dans le total des cotisations sociales.

20 places. Le reste des départements a une offre comprise entre 5 et 10 places pour 100 enfants de moins de 3 ans [carte 1]. C'est principalement à Paris et en région parisienne (petite et grande couronne), ainsi que dans le sud de la France, en particulier dans le Sud-Est, que l'offre globale d'accueil collectif et familial est la plus importante.

L'offre d'accueil des assistantes maternelles est la plus importante

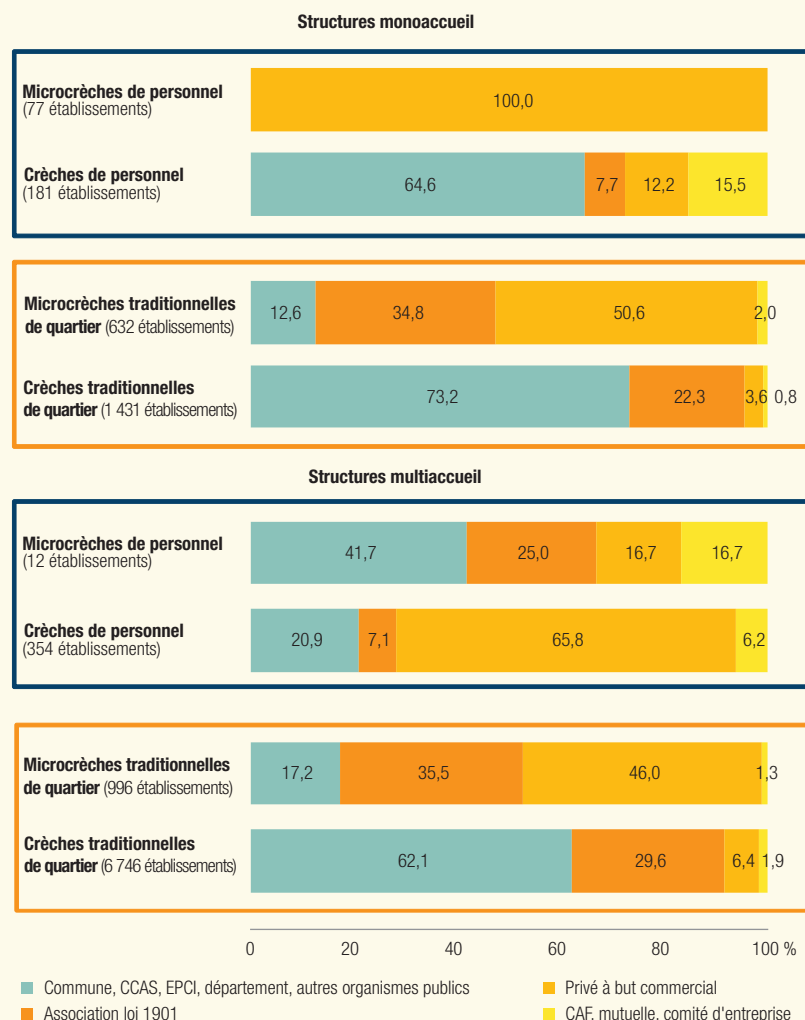
En dehors de l'accueil collectif et des services d'accueil familial, les enfants peuvent être gardés chez des assistantes maternelles directement rémunérées par les parents. Selon les données de l'Institution de retraite complémentaire des employés de maison (IRCEM), le nombre d'assistantes maternelles employées par des particuliers est estimé à 320 000 au deuxième trimestre 2014, soit une diminution d'environ 3 000 par rapport au deuxième trimestre 2013 (-1 %). Depuis 2005, c'est la première année qu'une baisse, même légère, est observée. Il faut noter que le nombre d'enfants de moins de 3 ans suit une évolution du même ordre de grandeur (-0,8 %), de même que le nombre d'agréments en cours de validité au 31 décembre 2014 (-1,6 %). Cependant, cette tendance n'entraîne pas une réduction du nombre de places théoriquement disponibles en 2014 auprès des assistantes maternelles effectivement en activité, puisque la capacité d'accueil liée aux agréments est stable et le nombre moyen de places autorisé par assistante maternelle augmente (+1,5 %). Plus de 992 000⁶ places sont théoriquement disponibles en 2014, soit 5 000 places supplémentaires entre 2013 et 2014 (+0,5 %), et ce nombre augmente de 15 % depuis 2010.

L'article L. 421-4 du Code de l'action sociale et des familles (loi n° 2010-625) autorise l'accueil simultané chez une assistante maternelle de quatre enfants au maximum hors dérogation⁷, et fait passer l'agrément initial de un à deux enfants au minimum⁸. Par ailleurs, les maisons d'assistantes maternelles (MAM) ont été autorisées. Elles permettent à quatre assistantes maternelles au plus d'accueillir un maximum de quatre enfants chacune et d'exercer leur profession en dehors de leur domicile au sein



GRAPHIQUE 2

Comparaison des organismes gestionnaires des crèches collectives et des microcrèches



CCAS : centre communal d'action sociale. EPCI : établissement public de coopération intercommunale.

Note • Contrairement au graphique 1 où les établissements microcrèches sont étudiés dans leur ensemble, il s'agit ici d'un éclaircissement sur les organismes gestionnaires pour deux types d'établissements : crèches et microcrèches de personnel et traditionnelles. Le champ exclut donc les établissements parentaux.

Champ • France métropolitaine et DOM (hors Mayotte).

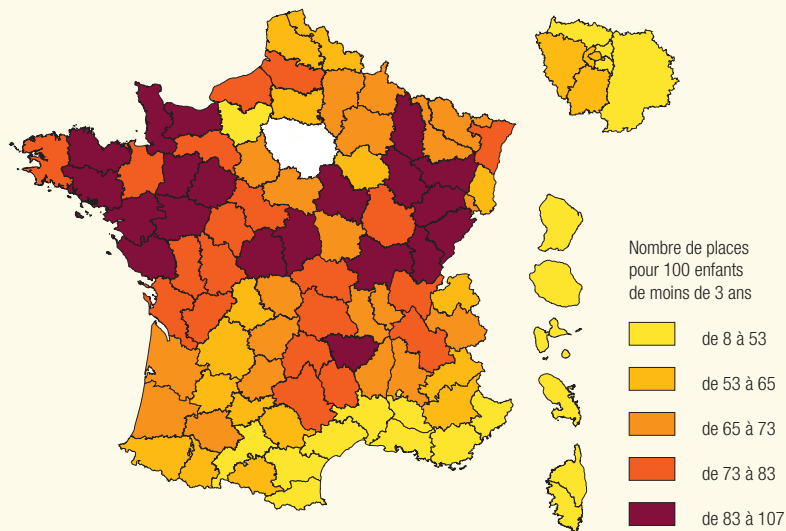
Source • Enquête PMI 2014, DREES, données provisoires.

d'un même local par dérogation à l'article L.421-1 du Code de l'action sociale et des familles. Chacune d'elles doit respecter le nombre d'enfants prévu dans son agrément. Cette pratique, mise en place en 2009, continue de se développer en 2014 avec près de 1 220 maisons et un taux d'évolution annuel moyen de +66 % entre 2010 et 2014. Au total, 92 départements disposent de telles structures en 2014, et parmi eux, plus des deux tiers en possèdent entre une et dix. Les MAM proposent 13 400 places en 2014, soit une progression de 42 % par rapport à 2013.

L'offre théorique d'accueil chez des assistantes maternelles directement employées par des particuliers est en moyenne de 42,2 places pour 100 enfants de moins de 3 ans, contre 41,7 en 2013. Elle est plus élevée au nord d'un axe rejoignant les Pays de la Loire à la Franche-Comté, l'Île-de-France exclue. Le taux est particulièrement faible dans les DOM, avec 8,3 places contre 43,4 en France métropolitaine. Cependant, ce taux surestime l'offre réelle, car une partie des places sont occupées par des enfants de 3 ans ou plus sur des plages de temps périscolaires. D'après les

CARTE 2

Taux d'accueil global en 2014



Note • Le taux moyen national est de 63,8 places pour 100 enfants de moins de 3 ans.

Champ • Accueil collectif et familial, accueil chez les assistantes maternelles employées par des particuliers et scolarisation à 2 ans. France métropolitaine et DOM (hors Mayotte).

Sources • DREES, Enquête PMI 2014 (données provisoires) ; ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance (MENESR-DEPP) ; Institution de retraite complémentaire des employés de maison (IRCEM) ; INSEE, estimations provisoires de population (au 1^{er} janvier 2015 arrêtées au 1^{er} janvier 2016).

données de la Caisse nationale des allocations familiales (CNAF), la part⁹ des places occupées par des enfants de moins de 3 ans est estimée à 82 %.

Les départements où les types d'accueil collectif et familial sont les plus développés sont souvent ceux où les possibilités d'accueil chez les assistantes maternelles salariées des particuliers sont les plus faibles¹⁰. Aucun département ne figure simultanément parmi les mieux dotés dans ces

trois modes de garde. Symétriquement, aucun ne cumule de faibles taux d'accueil dans les différents modes de garde, excepté la Guyane où l'offre d'accueil est très peu développée.

La part des enfants de 2 ans scolarisés reste faible

Selon le ministère de l'Éducation nationale, les écoles maternelles ont accueilli environ 96 000 enfants de 2 ans en

France lors de la rentrée 2014¹¹. Le plus souvent, ces enfants sont scolarisés à temps partiel et les familles ont alors recours à un ou plusieurs modes de garde complémentaires¹².

Après une longue période de stabilité de la fin des années 1970 au début des années 2000, où près d'un enfant de 2 ans sur trois fréquentait l'école maternelle, le taux de scolarisation à 2 ans a diminué fortement et s'établit à 12 % depuis 2011. Il est en revanche de 100 % à 3 ans.

La scolarisation à 2 ans est pratiquée de façon très contrastée sur le territoire. Le nombre de places occupées dans les établissements scolaires pour 100 enfants de 2 ans varie de 2 à 51 selon les départements.

Quelques départements proposent plus de places d'accueil pour les enfants de moins de 3 ans dans les écoles maternelles que dans les établissements d'accueil collectif et familial. C'est le cas en Haute-Loire, dans le Morbihan et le Pas-de-Calais.

Au total, en prenant en compte les différents modes d'accueil (EAJE et assistantes maternelles) et les pratiques en matière de scolarisation des moins de 3 ans, le nombre moyen de places d'accueil de tous types¹³ est de 63,8 pour 100 enfants de moins de 3 ans en France, un même enfant pouvant occuper plusieurs places, s'il est à temps partiel dans chacune d'elles. Ce nombre varie de 32 à 107 places¹⁴ en France métropolitaine et de 8 à 45 places dans les DOM (hors Mayotte) avec des disparités géographiques marquées (carte 2).

...

10. Le coefficient de corrélation entre le nombre de places d'accueil collectif et en crèches familiales dans un département et celui chez les assistantes maternelles pour 100 enfants de moins de 3 ans s'établit à -0,63.

11. Sources : Enquête 2014, MENESR-DEPP.

12. Voir *Études et Résultats*, n° 896.

13. Non comprises les gardes à domicile, qui ne sont pas recensées par l'enquête PMI.

14. Le ratio peut être supérieur à 100 pour diverses raisons : les places peuvent être totalement ou en partie utilisées par des enfants de plus de 3 ans. Par ailleurs, les enfants peuvent cumuler plusieurs types d'accueil. Ces doubles comptes ne sont pas corrigés dans les chiffres présentés ici (par exemple, un enfant peut à la fois être scolarisé à temps partiel et bénéficier d'un autre mode de garde dans une même journée). Enfin, certaines places pourraient ne pas être occupées.

POUR EN SAVOIR PLUS

- Lire le dossier complet (bibliographie, documents de travail et données de la PMI) sur le site Internet de la DREES, menu Open data, menu Aide et action sociale, onglet Données nationales.
- **Villaume S. et Legendre É.**, 2014, « Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants en 2013 », *Études et Résultats*, DREES, n° 896, octobre.
- **Observatoire national de la petite enfance**, 2015, *L'Accueil du jeune enfant 2014, Données statistiques*, (données sur l'offre d'accueil au 31 décembre 2013), Caisse nationale des allocations familiales.

LA DREES SUR INTERNET

Retrouvez toutes nos publications sur notre site
drees.social-sante.gouv.fr

Retrouvez toutes nos données sur
www.data.drees.sante.gouv.fr

Pour recevoir nos avis de parution
drees.social-sante.gouv.fr/etudes-et-statistiques/publications/avis-de-parution

Directeur de la publication : Franck von Lennep

Responsable d'édition : Carmela Riposa

Secrétaires de rédaction : Sabine Boulanger et Laurence Grivet

Composition et mise en pages : T. B.

Conception graphique : Julie Hiet et Philippe Brulin

Imprimeur : Imprimerie centrale de Lens

Pour toute information : drees-infos@sante.gouv.fr

Reproduction autorisée sous réserve de la mention des sources •

ISSN papier 1292-6876 • ISSN électronique 1146-9129 • AIP 0001384

pratique professionnelle

Développer les potentiels professionnels pour mieux accueillir

Les évolutions du monde du travail et de la formation dans le secteur de la petite enfance, des besoins de ses publics, posent de nouvelles questions aux formateurs, recruteurs, cadres d'équipes ou de service. Afin de concilier les évolutions professionnelles individuelles et collectives en pérennisant les repères fondamentaux qui ont fait leurs preuves, il est nécessaire de conduire de nouvelles démarches institutionnelles.

© 2016 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés

Mots clés - accueil ; compétence ; formation ; professionnel de la petite enfance ; qualification

Silvana

MONELLO-HOUSSIN
Consultante-formatrice
experte Petite enfance

c/o Métiers de la Petite
enfance, Elsevier Masson,
92442 Issy-les-Moulineaux
cedex, France

Aujourd'hui, il est possible de travailler en établissement d'accueil du jeune enfant (EAJE) sans qualification, de se réorienter, d'accéder aux collectivités pour les assistantes maternelles. Le certificat d'aptitude professionnelle (CAP) petite enfance, les formations aménagées, la validation des acquis de l'expérience (VAE), le système de crédits de formation (ECTS, ou *European Credit Transfert System*)¹ facilitent les passerelles entre les parcours, et la diversification des profils des professionnels de la petite enfance s'accélère. Ce sont autant de possibilités d'évolution.

Cependant, celles-ci posent un certain nombre de questions. Comment faire face aux personnels "non qualifiés" pour ces accueils demandant d'autant plus de professionnalisation que les publics sont fragilisés ? Comment accompagner des carrières longues dans ces activités impliquantes, physiquement et psychiquement ? Comment soutenir la mobilisation, le développement des experts pour garder ces personnes ressources le temps de la construction d'une équipe, d'un service ? Il s'agit de favoriser un pari gagnant/gagnant pour le triangle institution/professionnels/public, en veillant à garder à l'esprit les besoins, parfois divergents, des parents et des enfants, et ce, dans

un contexte économique contraint. Cela nécessite de permettre aux personnes de se construire dans et par le travail, et en développant leurs compétences.

En permettant à ce secteur de se laisser irriguer par "l'air frais de l'extérieur", sans perdre l'esprit de décennies de travail collectif visant l'accueil des enfants, considérés comme des sujets en construction. Pour cela, il faut distinguer les situations riches de celles toxiques, et comprendre comment les accompagner.

Restaurer des repères identitaires

Jurys d'examens, formateurs, cadres, alertent sur le risque de déqualification. Les équipes veillent au maintien de la qualité d'accueil et de l'adaptation aux nouveaux contextes. Les professionnelles évoquent le lien entre identité, légitimité et sécurité professionnelles.

♦ **Les personnes aux parcours non linéaires peinent davantage à se sentir légitimes** que celles ayant des formations initiales aux "identités métier" dédiées à vie. Le passage par la VAE, notamment, fragilise nombre de professionnelles. Cette diversité renforce la complexité du sentiment d'appartenance à un "métier" dans un secteur où titre, statut et fonctions sont souvent confus.

♦ **Les éducatrices de jeunes enfants (EJE)** se présentent par leur diplôme, sans préciser leurs fonctions, les directrices par leur statut, n'indiquant rien de la qualification, l'agent social par un titre indéfini, le titulaire d'un CAP petite enfance par un profil polyvalent. Cette diversification, qui brouille les évidences, pourrait néanmoins soutenir une répartition claire des places.

♦ **En attendant que les repères soient clarifiés, l'équipe, le "groupe" d'enfants font référence.** Ainsi, les professionnelles se définissent comme "Julie, de chez les grands". Des repères en termes de fonction seraient une réelle avancée : direction, encadrement, pédagogie éducative, accueillante, soignante (*care*). À l'heure des décloisonnements nécessaires et des groupes à géométrie variable, ces repères bougent, cristallisant les résistances. L'enracinement professionnel passe par l'acceptation et l'intégration de tous ces éléments.

Des regards croisés à partager

♦ **Ici, une assistante maternelle expérimentée intègre une crèche** et propose un réel portage des très jeunes bébés. Refusant de les laisser pleurer plus de quelques minutes, elle offre un enveloppement avec ses bras, regards et

Note

¹ L'European Credit Transfert System (ECTS) est un système européen d'accumulation de crédits qui sanctionnent chaque année d'étude supérieure.

paroles, et rassure profondément le bébé. Celui-ci montre sa capacité à supporter des moments de solitude et d'attente tranquille, témoigne que le temps investi par la professionnelle est "libéré" par cette autonomie affective naissante. Elle est pourtant désignée comme "trop maternelle".

♦ **Là, une assistante maternelle choque ses collègues** et déconcerte l'équipe d'encadrants par des comportements brusques/rejetants ou accaparants/envahissants, qu'aucun accompagnement ni recadrage ne parviennent à réguler. La question de la pertinence de sa place dans une équipe petite enfance doit alors être posée.

♦ **Ici, la coordinatrice petite enfance**, auxiliaire puis puéricultrice, manifeste en formation profondeur, justesse, soit de réflexion et capacité de remise en question que d'autres professionnels, inquiets et cimentés dans un savoir inébranlable, n'égalent pas.

♦ **Là, une directrice petite enfance, issue d'un autre secteur d'activité**, ne réussit pas à sortir d'une logique de quantification, d'une vision dénuée de sens, ignorante des enjeux réels du secteur, au point d'éviter les directrices avec qui le dialogue est rompu.

Intelligence collective

Lorsque les professionnels ne sont pas issus du monde de la petite enfance, les postures, conduites et visions qui en sont la source sont moins formatées. Elles sont constituées d'autres référents culturels, personnels et intimes. Ces référents, moins lisibles, sont également moins "contenants" pour des angoisses liées aux situations de séparation ressenties par les équipes, aux activités de soins, à la relation éducative ou à la conduite de dynamiques collectives. Les professionnels peuvent pourtant se révéler plus libres, sensibles, simples et justes.

♦ **Certains mobilisent une forme d'intelligence** rappelant la *mètis* des anciens penseurs grecs [1]. Ne passant pas par l'analyse mentale ni consciente, celle-ci encourage, avec talent, à "faire avec les moyens du bord". Cette perception neuve, yeux et oreilles grands ouverts, détecte des conduites insensées pour l'enfant ou les équipes, alors que, soumises aux contraintes institutionnelles, les "professionnels qualifiés" les justifient, tout en souffrant de s'en accommoder.

♦ **Le défi est de réguler des écarts de plus en plus grands entre les professionnels.** Ouvrir le dialogue au cœur des équipes en acceptant la diversité des points de vue, travailler sur les valeurs partagées, sur les différentes visions de l'enfant et de ses besoins, de la famille, du travail d'équipe, sont des pistes opérantes et simples. Lorsque les espaces le permettent, la "pensée collective", accompagnée en interne ou par un tiers externe, se met en mouvement comme une respiration qui donne du souffle au travail. La co-construction des projets, objectifs, organisations, outils et espaces de travail partagés dans le service, en est une autre. Le pilote du service assume alors la responsabilité de garantir les cadres, tout en reconnaissant l'expertise collective des équipes entières.

Fonder sa réflexion et sa pensée

Il est nécessaire de porter une attention soutenue et continue aux besoins et aux réactions des enfants, considérés comme des effets de la réponse de l'adulte. Ces derniers attestent, par l'évaluation, de la pertinence des attitudes, là où les diplômes, l'ancienneté, les jugements de valeur personnels, jargons et repères maladroitement intégrés ne le permettent pas.

♦ **Les confrontations, avec des connaissances partagées,**

favorisent la compréhension mutuelle de ce qui se joue dans le travail ou dans la relation à l'enfant et aux parents, à l'opposé des conflits d'opinion. Les relectures partagées des cadres de référence – projets d'établissements et textes législatifs et réglementaires – permettent de vérifier la convergence entre ces derniers, les objectifs et les actes posés.

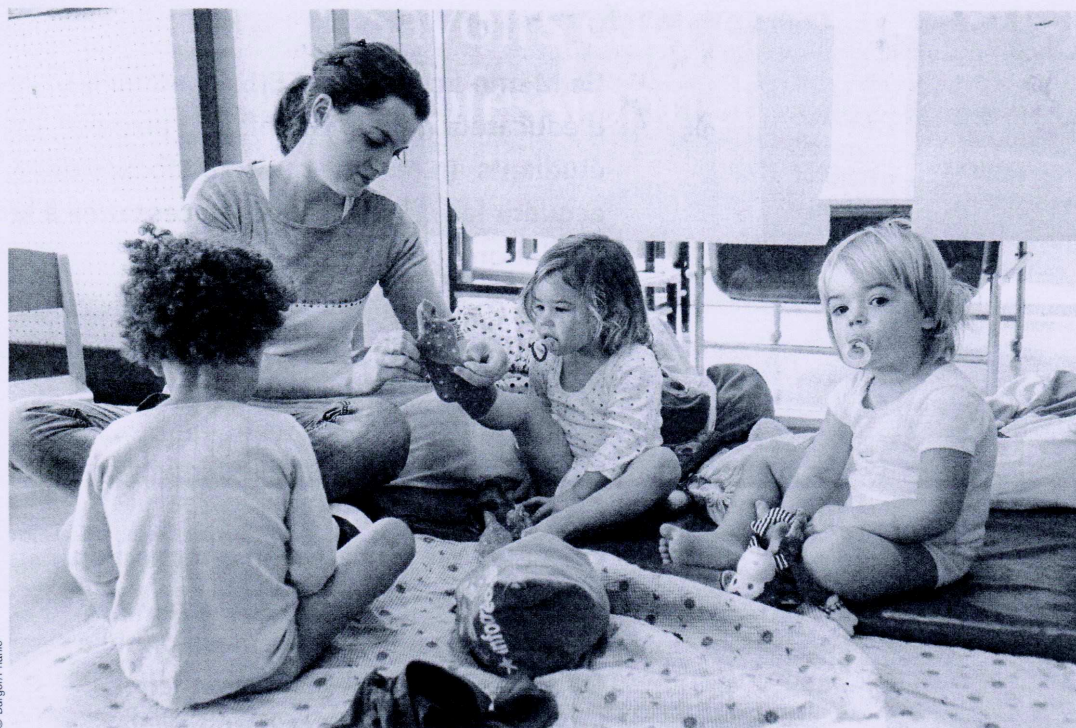
Ainsi encadrées et accompagnées, l'intelligence sensible, la connaissance, la compréhension peuvent se tresser avec le vécu subjectif pour élaborer l'expérience, construire et développer de nouveaux repères et des compétences, aux niveaux individuel et collectif.

Reconnaître les différences en toute sécurité

Une vision ouverte aux différences ravive la réflexion collective. Hormis le rapport hiérarchique, souvent moins clair qu'il n'y paraît, le niveau de qualification et l'interdit pour les personnels à qualification insuffisante (CAP compris) de réaliser les ouvertures/fermetures, rien ne permet de distinguer les places dans les équipes auprès des enfants.

♦ **Permettre à chacun de reconnaître ses points de forces, de fragilités et les compétences à développer**, d'être vu et reconnu dans sa réalité professionnelle, est rassurant et mobilisant pour avancer sur son parcours. Promouvoir la conduite de situations suffisamment maîtrisées pour installer une "sécurité professionnelle de base" est la meilleure garantie d'offrir aux enfants des réponses pertinentes et contenantes.

♦ **Quand l'encadrant apporte des validations fondées sur l'évaluation du travail, et non sur des appréciations floues ou arbitraires**, il nourrit un réel sentiment de considération, de reconnaissance, et soutient la motivation. Cette sécurité permet de questionner en équipe,



© Burger/Phanie

L'animation de petits groupes ou le portage d'un grand groupe mobilisent des compétences différentes.

tranquillement, les zones de fragilité, d'investir, d'accompagner, sur site et en formation, des zones de risques modérées, et de progresser dans la qualité de la réponse éducative autant que dans sa construction professionnelle individuelle.

Dynamique de construction professionnelle

Mettre en place les entretiens d'évaluation pour partager l'état des lieux, formuler ensemble, professionnels et encadrants, les objectifs, organiser les accompagnements, sont autant d'éléments pour projeter la dynamique individuelle de l'année. Des référentiels de compétences explicites contribuent à situer le niveau de "développement professionnel" acquis, en cours d'acquisition et non acquis.

♦ **En posture d'accompagnement**, les directrices, psychologues, EJE, accueillants compétents, sont reconnus et valorisés dans leur expertise. Des temps d'observations partagés et restitués avec bienveillance en sont le socle.

♦ **Reconnaître que la relation en face à face**, l'animation de petits groupes ou le portage d'un grand groupe mobilisent des compétences différentes est apaisant, et légitime la nécessité de se construire en travaillant.

Au lieu de rester en position insécure, fragilisée face aux enfants, de dissimuler ses limites, d'en attribuer la responsabilité au groupe d'enfants ou à l'institution, le professionnel peut formuler des demandes d'aides, de formation, de ressources. Il est alors en capacité de considérer sa progression, de prendre appui sur ses acquis pour renforcer son sentiment de sécurité, de compétence et d'estime de soi professionnelle.

Conclusion

Quels que soient l'origine et le parcours des professionnels, c'est la mobilisation de toutes les ressources d'une équipe qui permet de veiller à la qualité de l'accueil et à la sécurité des enfants, en offrant à chacun de trouver sa place et de continuer

de se construire dans son travail. Le capital nécessaire comprend autant une qualité d'implication et d'attention, une sécurité de base et une capacité à se questionner, une curiosité pour les connaissances utiles et la construction collective de repères adaptés au réel, qu'une somme de savoirs (figés) ou de procédures (calcifiées).

Tout est là, devant nous. Explorer ensemble "l'ici et le maintenant", ressentir et penser le travail, construire ensemble les réponses institutionnelles, adapter ses réponses individuelles, restent des aventures qui mobilisent tout au long de la vie et forment chaque professionnel. ▀

Référence

[1] Detienne M, Vernant JP. Les ruses de l'intelligence. La *mêtis* des Grecs. Collection Champs Essais. Paris: Flammarion; 2009.

Déclaration de liens d'intérêts
L'auteur déclare ne pas avoir de liens d'intérêts.

point de vue

Mieux communiquer sur la profession d'assistante maternelle

La profession d'assistante maternelle a été reconnue en 1977. À la demande des assistantes maternelles elles-mêmes, des lois et une formation ont été mises en place. Il s'agissait pour elles de faire reconnaître leur métier et leurs compétences. Plus de trente ans après, il semble que ces professionnelles souffrent d'une image négative, véhiculée par des situations isolées mais très médiatisées. Une communication plus juste est nécessaire afin de reconnaître l'accueil de qualité proposé par la très grande majorité d'entre elles.

© 2015 Elsevier Masson SAS. Tous droits réservés

Mots clés - assistante maternelle ; communication ; compétence ; profession ; salaire

Sandra ONYSZKO
Formatrice, consultante,
chargée de communication
pour l'Ufnafaam

Ufnafaam,
Maison des associations
du 7^e arrondissement,
4 rue Amélie, 75007 Paris,
France

Les assistantes maternelles semblent en mal de reconnaissance, et dans de nombreux départements, le discours est identique, porté comme un drapeau : « *Nous ne sommes pas considérées comme des professionnelles* » [1]. Un mal-être est en effet perceptible, que même les évolutions liées à cette profession n'ont pu parvenir à effacer. Il n'est pas rare, en effet, de découvrir de manière régulière, sur des sites internet, des articles publiés et des témoignages négatifs, ou des affaires traitées par des tribunaux et dont les assistantes maternelles sont les coupables. Ces faits divers sont relatés de plus en plus fréquemment, parfois sans même attendre les conclusions liées à ces jugements. D'autres forums alimentent, s'il en faut, des expériences malheureuses vécues après l'embauche d'une assistante maternelle. Et si certains peuvent être friands de ces histoires déballées sur la Toile, ces professionnelles sont consternées d'entendre parler de leur profession uniquement lors de ces moments. Pour elles, il est difficile de comprendre que ces témoignages soient plus souvent relatés que les expériences positives et les histoires qui se sont construites au fil du temps entre ces familles et elles.



Les assistantes maternelles peinent à être pleinement reconnues comme des professionnelles de la petite enfance.

Une profession qui souffre dans sa communication

Qui n'a pas entendu une amie ou un membre de sa famille relater des difficultés avec une assistante maternelle ? Qui n'a pas lu dans cette même presse ou sur des forums internet, des mères qui faisaient part de telles problématiques ?
De la même manière, lorsque l'on

évoque le nombre de places d'accueil, il n'est pas rare d'entendre que l'accueil chez les assistantes maternelles « *revient moins cher à l'État* », argument ô combien dévalorisant pour ces professionnelles de l'accueil. Combien d'articles de presse titrent régulièrement : « *La crèche est le mode d'accueil préféré des Français* » [2] ou, pire : « *L'assistante maternelle : un mode d'accueil choisi par défaut* » [3] ?

Adresse e-mail :
sandra.onyszko@yahoo.fr
(S. Onyszko).

Note

¹ Dernièrement, lors d'une émission de télévision revenant sur la mort inexplicable d'un nourrisson, un parent témoignait qu'il avait préféré la crèche parce que « Là, il y a de vrais professionnels... ». Le plus grave étant que le journaliste n'ait jamais pondéré cette réflexion et que, pire, il l'ait actée en répondant : « Je vous comprends ».

Inutile également de comparer les crèches et les assistantes maternelles en termes d'accidents, de statistiques ou de diplômes, car une telle comparaison n'a pas lieu d'être. Pourtant, elle vient, insidieusement, diviser l'accueil collectif et l'accueil individuel en les plaçant, de fait, l'un par rapport à l'autre.

La compétence des assistantes maternelles en question

Les chiffres peuvent alors poser question, sachant que les parents employeurs sont plus de 1,1 million, et que 19 % des enfants sont accueillis par une assistante maternelle [4] : s'il y avait un lien de cause à effet entre la profession et une déficience en termes de qualité, ces chiffres ne seraient ni pérennes, ni si importants, et ils permettraient donc de souligner le contraire. À l'inverse, des paroles malheureuses montrent que, lentement, cette profession subit ce regard et depuis peu, semble même l'accepter. Difficile, en effet, d'apporter la preuve au plus grand nombre que la satisfaction d'une famille n'est pas un phénomène isolé. Lors d'un colloque, sur Internet ou dans des groupes de travail, chacun y va de sa petite histoire : « Trop chère », « Trop méchante », « Trop » ceci ou « pas assez » comme cela... Quand on n'est pas d'accord sur le règlement et parce que l'on est l'employeur, on peut aussi finir par mélanger l'argent et son désaccord avec l'accueil et la qualité de celui-ci...

♦ **Du côté des relais d'assistantes maternelles (RAM)**, les animateurs tentent de créer du lien et font « ce qu'ils peuvent » ; certains font déjà énormément. Mais parfois, devant les multiples tâches administratives qui ont tendance à augmenter, face au rôle de régulateur des deux parties que l'on essaie de leur faire jouer, ils semblent ne plus savoir ce qui fait

sens dans leur profession, et peuvent avoir des difficultés à trouver du temps pour échanger et « professionnaliser » ce secteur.

♦ **Du côté de la protection maternelle et infantile (PMI)**, puéricultrices ou médecins témoignent qu'ils ne sont pas assez pour accompagner chaque assistante maternelle. Certains considèrent le professionnalisme de ces assistantes maternelles comme une obligation, mais ne semblent jamais le reconnaître comme une compétence. Finalement, est-il plus difficile de mesurer ce qu'est la qualité d'un accueil que ce qui ne l'est pas ?

La question du salaire

Combien de fois peut-on entendre que l'assistante maternelle fait ce métier pour l'argent ! De nombreuses assistantes maternelles sont réglées 3,21 € de l'heure [4], peinent à obtenir

De nombreuses professionnelles ont réellement fait le choix de devenir assistante maternelle

un salaire d'environ 550 € par mois qui, pour l'ensemble, sera plafonné à environ 750 € [5]. Certaines attendent un salaire depuis trois mois, quand d'autres finissent par « dépanner » des familles pour quelques heures par semaine...

♦ **En réalité, dans de nombreux départements, elles sont nombreuses à accueillir des enfants les week-ends**, ou dès 5 heures du matin, ou encore, finissent leur journée vers 21 heures. Pourtant, malgré toute cette complexité, les assistantes maternelles continuent chaque jour d'accueillir les enfants et d'accompagner de nombreuses familles.

♦ **Autour de nous, il existera toujours une expérience tout autre**, et il peut arriver évidemment qu'une assistante maternelle perçoive un salaire important ou refuse de travailler au-delà de 18h00. Mais

combien sont-elles par rapport à toutes les autres ? Sur ces 352 000 professionnelles [4], l'exception ne confirme pas la règle.

Une communication positive

Mieux communiquer sur la profession est nécessaire, car les parents satisfaits ne témoignent pas de leur expérience, ou peu souvent. C'est parce qu'à l'inverse, une expérience vécue ne crée aucune règle, aucune compétence particulière, aucune réputation. Ces parents qui ont eu un jour cette satisfaction, ces enfants qui ont bénéficié d'un accompagnement de qualité, ces temps d'échanges autour de cet enfant, entre ces parents et ces professionnelles, n'ont pas fait l'objet d'un article en première page dans la presse.

Dans cette profession, le bouche-à-oreille fonctionne mieux et c'est donc au cas par cas qu'on émet une opinion qui, si elle se révèle positive, correspondra souvent au fait d'avoir trouvé « une perle rare », ce qui semble indiquer qu'il faut chercher cette qualité précieuse qui ne se trouve pas dans le reste de cette corporation.

♦ **Les récits de nourrices malveillantes semblent hélas toujours « coller » à la profession.** Malgré les intentions des législateurs, le travail des animateurs de RAM ou de certaines puéricultrices, nous sommes toujours confrontés à ces problématiques. De leur côté, les assistantes maternelles qui travaillent seules chez elles, souvent, ne savent pas bien communiquer sur leur profession. Elles ont des difficultés à parler de leurs compétences qui, pourtant, sont réelles. Certaines se renferment sur leur profession qui les rend si « spécifiques ». Combien de colloques parlant de l'accueil de l'enfant ne parlent jamais vraiment de l'accueil chez les assistantes maternelles ?



© Oskov Barua/Fotolia.com

La population des assistantes maternelles, en se renouvelant dans les années à venir, va intégrer de nouveaux profils et parcours professionnels.

Les interactions sont pourtant différentes, donc vécues et ressenties d'une autre manière. Ainsi, certaines ne se retrouvent jamais dans ces temps d'échanges. À l'inverse, certains magazines se concentrent uniquement sur cette profession, n'ayant pas d'intérêt à ouvrir le débat avec d'autres, confinant alors ces professionnelles en les isolant dans cet accueil trop souvent dit "spécifique". Cela laisse supposer que ces assistantes maternelles ne font pas partie de la grande famille des professionnels de la petite enfance...

♦ **Que penser de ces enquêtes [3] qui continuent de dépeindre des assistantes maternelles arrivant dans cette profession "par défaut" ?** À l'inverse, sur le terrain, les formateurs de nombreux départements indiquent que ces professionnelles ont réellement fait ce choix, qui leur permet de concilier vie professionnelle et vie familiale. Même si ce choix peut encore poser question, la formation leur servira d'outil de réflexion pour y revenir.

Perspectives

Il est toujours aussi étrange d'observer un décalage entre ce qui se dit, ce qui se fait, ce qui se transmet, ce qui nous informe, et ce qui existe réellement, même si, bien entendu, les fautes ou les incompétences de certaines sont bien réelles. Le message en termes de communication ne semble pencher que vers des fautes, des accidents, au détriment d'une autre vision de ce métier et de toutes les autres professionnelles, qui offrent un accueil de qualité et qui sont pourtant nombreuses.

Doit-on faire un lien avec les assistants familiaux, qui ont toujours des difficultés à se faire reconnaître de l'équipe éducative ? Que faut-il mettre en place pour bousculer ces codes qui perdurent ? Faut-il lancer une campagne de communication plus efficace ?

Bien entendu, on peut également souligner le travail des autres professionnels qui les entourent et les accompagnent chaque jour, des départements qui mettent en place

des journées prévues pour elles, des articles qui font état du contraire et visent à améliorer le regard sur elles, mais tout cela semble insuffisant vis-à-vis de ce que ressentent ces assistantes maternelles.

Demain, leur professionnalisation va évoluer, ne serait-ce que pour répondre à tous les nouveaux profils qui arrivent dans ce métier. Cette évolution est signe d'encouragement mais ne sera efficace que si le regard sur ces professionnelles change également. Mettons en avant une meilleure communication, redonnons-leur l'estime d'elles-mêmes, encourageons-les à améliorer toujours et encore leurs compétences, mais ayons aussi conscience de ce qu'elles donnent chaque jour lorsque, à 5 heures du matin, une assistante maternelle est présente pour accueillir ce tout-petit et répondre aux besoins de cette famille, quand le reste de la ville dort encore... »

Références

- [1] Mangin S. Peine de reconnaissance pour les assistantes maternelles. *L'Assmat*. 2011;104:37-9.
- [2] Thomasset F. La crèche, le mode de garde préféré des Français. *La Croix*. Septembre 2014. www.la-croix.com/Actualite/France/La-crèche-mode-de-garde-préfére-des-Français-2014-09-10-1203743
- [3] Centre de recherche pour l'étude et l'observation des conditions de vie (Crédoc). La professionnalisation des assistantes maternelles. Incidences de la loi portant réforme du statut des assistantes maternelles. Cahier de recherche 2009;263. www.credoc.fr/pdf/Rech/C263.pdf
- [4] Fédération des particuliers employeurs de France (Fepem). Rapport de la branche Assistants maternelles du particulier employeur. Édition 2015. www.fepem.fr/documents/10163/19824/RapportAM_Edition2015VF.pdf
- [5] Besacier M, Bideau G, Tesson C. Les assistantes maternelles en France en 2008 : des accueils et des salaires variés. *Politiques sociales et familiales* 2010;99.

Déclaration d'intérêts
L'auteur déclare ne pas avoir de conflits d'intérêts en relation avec cet article.

Devenir assistante maternelle

© (Copyright) Banana Stock

Le métier d'assistante maternelle.

Vous souhaitez exercer un métier d'accueil et d'éveil des tout-petits ? Pourquoi ne pas devenir assistant(e) maternel(le) ?

Un(e) assistant(e) maternel(le) agréé(e) est une personne, homme ou femme, qui accueille à son domicile, contre rémunération des enfants de moins de 6 ans dont les parents travaillent ou qui ont besoin d'un accueil occasionnel. Le Conseil départemental assure la formation, l'accompagnement et le contrôle des assistantes maternelles.

Qui peut devenir assistante maternelle ?

Cette activité ne requiert pas de diplôme particulier. L'assistante maternelle doit assurer la prise en charge et l'épanouissement de l'enfant. Elle doit répondre à des conditions d'accueil, de santé, de sécurité, offrir des conditions de logement adaptées et souscrire une assurance en responsabilité civile professionnelle. Cette activité reconnue offre aux personnes qui l'exercent :

- une formation de 120 heures,
- une rémunération ouvrant droit à une couverture sociale et à la retraite,
- des indemnités de congés payés,
- un soutien par des professionnels du Conseil départemental.

Toute personne ayant obtenu l'agrément du Conseil départemental, peut exercer ce métier.

Qu'est ce que l'agrément ?

L'agrément est l'autorisation administrative qui permet d'accueillir à son domicile des jeunes enfants. Il précise leur âge, leur nombre (maximum 4 simultanément) et les horaires d'accueil.

Quelles sont les démarches à suivre ?

1. Vous devez adresser votre candidature à : Madame la Présidente du Conseil départemental du Finistère – Service de Protection maternelle et infantile - 32, boulevard Duplex - 29196 Quimper Cedex - Contact : 02 98 76 22 03 ou [assistantes.maternelles\(arobase\)finistere\(point\)fr](mailto:assistantes.maternelles(arobase)finistere(point)fr)
2. Vous serez invité(e) à une réunion d'information présentant : le cadre légal de la profession, la procédure d'agrément, les droits sociaux.
3. Si vous confirmez votre demande, un imprimé officiel sera à compléter et une enquête d'agrément sera réalisée à votre domicile par un professionnel du Conseil départemental. Le Conseil départemental a trois mois pour prendre sa décision.
4. Une fois l'agrément obtenu, vous devez assister à un premier module de formation de 60 heures.

Informations complémentaires

Document(s) associé(s)

Confier son enfant à une assistante maternelle (.pdf - 1,32 Mo) (
[https://www.finistere.fr/var/finistere/storage/original/application/9cfeadf4129a2734ddb9540a1c3c51](https://www.finistere.fr/var/finistere/storage/original/application/9cfeadf4129a2734ddb9540a1c3c51.pdf)
)

Lien(s) utile(s)

E enfance (<https://e-enfance.finistere.fr>) Mon-enfant.fr > Les assistant(e)s maternel(le)s (
<http://www.mon-enfant.fr/web/guest/modes-garde/assistantes-maternelles>) Ma Caf > Côté
assistantes maternelles (
<http://www.caf.fr/ma-caf/caf-du-finistere/offre-de-service/petite-enfance/cote-assistantes-maternelle>
)

Contact(s)

Madame la Présidente du Conseil départemental du Finistère
Direction de la Protection maternelle et infantile

32, boulevard Dupleix
29196 Quimper Cedex

02 98 76 22 03

assistantes.maternelles@finistere.fr