

# Des Assistant·e·s Maternel·le·s « au chômage » ? Problèmes, réponses et perspectives dans la métropole de Lyon



# Sommaire

<b>Comprendre pourquoi des Assistant.e.s Maternel.le.s sont en sous-activité alors que des parents cherchent, dans le même temps, un mode d'accueil pour leurs enfants.</b>	<b>p. 3</b>
<b>1. De quoi parlons-nous ?</b>	<b>p. 4</b>
1.1. Une problématique ancienne	p. 4
1.2. Une définition et une mesure complexe	p. 4
1.3. Chômage « subi » <i>versus</i> chômage « choisi »	p. 6
1.4. D'importants contrastes territoriaux	p. 7
1.5. Des bouleversements induits par le renouvellement démographique	p. 7
<b>2. Comment expliquer ce phénomène ?</b>	<b>p. 8</b>
2.1. De multiples facteurs qui se combinent entre eux	p. 8
2.2. Des explications exogènes d'ordre général	p. 8
2.3. Des explications endogènes spécifiques aux Assistant.e.s Maternel.le.s	p. 8
2.4. Des explications géographiques, qui renvoient au territoire et à sa sociologie	p. 10
2.5. Des explications économiques	p. 11
<b>3. Quelles sont ses conséquences ?</b>	<b>p. 12</b>
3.1. Une connaissance tronquée de la situation territoriale	p. 12
3.2. Des Assistant.e.s Maternel.le.s au chômage... qui le restent	p. 12
3.3. Des tensions entre l'offre et la demande en augmentation	p. 12
<b>4. Quelles sont les réponses apportées à ce jour ?</b>	<b>p. 13</b>
4.1. Des enquêtes	p. 13
4.2. Des démarches d'optimisation de l'organisation et du suivi	p. 13
4.3. Des formations	p. 13
4.4. Des animations et des opérations de communication	p. 14
<b>5. Que pourrait-on envisager à l'avenir ?</b>	<b>p. 16</b>
5.1. Des actions en direction des institutions	p. 16
5.2. Des actions en direction des Assistant.e.s Maternel.le.s	p. 17
5.3. Des actions en direction des parents et du grand public	p. 18
<b>Conclusion : ce que l'on peut retenir</b>	<b>p. 19</b>
<b>Bibliographie</b>	<b>p. 20</b>
<b>Liste des personnes interviewées</b>	<b>p. 21</b>

# Comprendre pourquoi des Assistant·e·s Maternel·le·s sont en sous-activité alors que des parents cherchent, dans le même temps, un mode d'accueil pour leurs enfants.

A l'image de plusieurs espaces métropolitains, le territoire de la Métropole de Lyon est confronté à un paradoxe : dans certains secteurs, des Assistant·e·s Maternel·le·s n'ont pas ou peu de travail tandis que dans d'autres, des parents peinent à trouver un mode d'accueil pour leurs enfants.

## Comment expliquer cette situation ?

Quels sont les mécanismes économiques, sociaux, psychologiques mais aussi géographiques qui interviennent ? Des réponses ont-elles été apportées au niveau local et, si oui, lesquelles et avec quels résultats ? D'autres pistes sont-elles encore à explorer ?

C'est pour répondre à ces interrogations que la PMI a mobilisé l'Agence d'urbanisme de l'aire métropolitaine lyonnaise qui travaille à ses côtés depuis plusieurs années sur la thématique de l'accueil du jeune enfant<sup>1</sup>.

L'étude synthétisée dans ce rapport a été réalisée durant l'automne 2020 à partir de deux principales sources : des lectures et recherches documentaires, ainsi que des entretiens conduits auprès d'acteurs et d'actrices professionnel·le·s<sup>2</sup>. Si la parole des principales·aux intéressé·e·s – les Assistant·e·s Maternel·le·s – n'a ici pu être collectée faute de temps, elle l'a

été précédemment dans le cadre d'un mémoire de stage à la PMI<sup>3</sup> et pourra l'être de nouveau à l'occasion d'une prochaine restitution ouverte aux échanges et amendements.

## Chiffres-clés

	Assistant·e·s Maternel·le·s agréé·e·s au 31 décembre	Capacité d'accueil	Assistant·e·s Maternel·le·s formé·e·s (formation initiale) par la Métropole
2019	9069	28893	731
2020	8443	27219	443

La baisse générale du nombre d'Assistant·e·s Maternel·le·s formé·e·s observable entre 2019 et 2020 résulte directement de la crise sanitaire : absence de formation pendant trois mois, puis reprise en groupe restreint puis complet. Cette situation s'explique également par une moindre demande d'agrèments.

<sup>1</sup> Cf. bibliographie p. 20.

<sup>2</sup> Cf. liste des personnes interviewées, p. 21.

<sup>3</sup> Cf. bibliographie p. 20.

# 1. De quoi parlons-nous ?

## 1.1. Une problématique ancienne

**Les premières réflexions et analyses sur le chômage des Assistant·e·s Maternel·le·s remontent à une dizaine d'années. Elles sont nées dans le Nord**, dans la région de Roubaix, où les acteurs et actrices professionnel·le·s s'interrogeaient sur la situation de chômage de certain·e·s Assistant·e·s Maternel·le·s alors que des parents avaient paradoxalement du mal à trouver un mode d'accueil pour leurs enfants. On observait localement un nombre important d'Assistant·e·s Maternel·le·s agréé·e·s, mais une part beaucoup plus faible d'entre elles et eux qui travaillaient à plein temps.

**Sur le territoire de la Métropole de Lyon, des réflexions ont par la suite été amorcées** (projet avec la Fepem et la Caf, mémoire de stage à la PMI...) mais n'ont pas toujours abouti.

**Aujourd'hui, l'enjeu principal sur cette question est moins d'analyser les causes du chômage des Assistant·e·s Maternel·le·s que d'identifier et de mettre en œuvre les réponses à apporter.**

## 1.2. Une définition et une mesure complexe

**Bien que couramment employé, le terme même de chômage pose tout d'abord problème.** Il s'applique en effet généralement à une personne qui ne travaille pas et qui avait préalablement un mono-employeur. Or un·e Assistant·e Maternel·le a le plus souvent plusieurs employeur·se·s.

**Avant de parler de chômage, il convient de définir ce qu'est l'activité d'un·e Assistant·e Maternel·le.** Cela renvoie tout d'abord à sa capacité d'accueil. Celle-ci est avant tout formulée en places : chaque Assistant·e Maternel·le agréé·e dispose d'un arrêté d'agrément—valable pour cinq ans et renouvelable après évaluation— qui détermine le nombre d'enfants maximum qu'elle ou il peut garder à un instant T (entre un et quatre). Il s'agit de places mais cela renvoie également à un temps d'accueil. Ce temps-là est difficile à identifier car la réglementation n'indique pas clairement ce qu'est un temps de travail « normal » pour un·e Assistant·e Maternel·le. Aucune référence n'est par exemple faite aux 35 hebdomadaires. Seul un seuil de 40 heures est évoqué, à partir duquel on considère qu'un·e Assistant·e Maternel·le fait des heures supplémentaires. Ainsi, sur cette base, un·e Assistant·e Maternel·le pleinement occupé·e pourrait l'être à un nombre d'heures multiplié par un nombre de places. La capacité maximale d'accueil d'un·e Assistant·e Maternel·le est par conséquent de 50 heures multipliées par le nombre de places dont elle ou il dispose, soit jusqu'à 200 heures par semaine. Dès lors, pour comprendre quel est son niveau d'activité, on va regarder le volume de travail qu'elle ou il réalise de manière effective par rapport à ce qu'elle ou il pourrait faire théoriquement. Ce calcul éloigne quelque peu de la réalité du travail des Assistant·e·s Maternel·le·s car aucun·e n'est réellement en mesure de pouvoir travailler quatre fois cinquante heures par semaine. Ce taux d'occupation apparaît finalement comme une sorte d'artifice qui ne reflète pas l'expérience commune. Pour la Caf, un·e Assistant·e Maternel·le en activité est un·e Assistant·e Maternel·le qui est salarié·e

par des particuliers employeurs à un instant T. Pour la PMI/Métropole, la définition est différente : il s'agit d'un·e Assistant·e Maternel·le qui est en mesure de travailler, est agréé·e et ne l'a pas informé de sa cessation d'activité. Il convient également de noter qu'il existe des Assistant·e·s Maternel·le·s qui ne sont pas salarié·e·s par des particuliers mais par des associations ou par des communes et qui travaillent dans une catégorie spécifique de crèches : les crèches familiales. Elles et ils sont comptabilisées différemment.

**Les termes employés et leurs significations sont ambigus et sources d'incompréhensions. Il est pour cette raison nécessaire de stabiliser les mots auxquels on recourt et de bien expliquer ce dont on parle.**

**Plutôt que de chômage ou d'activité totale, il conviendrait davantage d'évoquer le chômage partiel, l'inactivité et/ou la sous-activité.** Mais là-encore, ces vocables soulèvent des questions d'ordre méthodologique. La Caf considère qu'un·e Assistant·e Maternel·le en inactivité est un·e Assistant·e Maternel·le agréé·e, dont la formation initiale est terminée et qui n'a pas été salarié·e par un particulier employeur au cours d'un exercice civil. Utile, cette définition n'embrasse toutefois pas la totalité des situations que l'on peut observer sur le terrain. Des études ont par exemple montré que parmi les Assistant·e·s Maternel·le·s qui n'avaient aucune activité, certain·e·s avaient quitté le métier et exerçaient

une autre profession, d'autres étaient en maternité, d'autres encore avaient fait le choix de cesser temporairement leur activité...

Outre l'inactivité totale, il existe également des cas de sous-activité : être en sous-activité signifie que l'on n'utilise pas la totalité de sa capacité d'accueil. Un·e Assistant·e Maternel·le peut-être en sous-activité de différentes manières :

- elle ou il peut disposer d'un agrément l'autorisant à accueillir quatre enfants mais n'en accueillir que deux ;

- elle ou il peut aussi avoir un agrément pour quatre enfants, en accueillir effectivement quatre, mais uniquement sur des temps limités et/ou pas tous les jours.

Entre ces deux cas de figures, des situations intermédiaires sont aussi observables : accueillir un seul enfant mais sur un temps important, ou trois sur la moitié de la semaine, par exemple.

Tou·te·s les Assistant·e·s Maternel·le·s au chômage ne sont par ailleurs pas inscrit·e·s à Pôle Emploi : certain·e·s n'ayant jamais travaillé auparavant et/ou d'origine étrangère n'ont, par exemple, pas ouvert de droits et ne s'inscrivent donc pas. Une autre difficulté réside dans le fait que Pôle emploi enregistre les Assistant·e·s Maternel·le·s au chômage dans deux codes Rome différents. Les Assistant·e·s Maternel·le·s totalement disponibles sont également distingué·e·s de celles et ceux qui ne le sont pas. Cela rend

### Le chômage selon l'Insee

*« Le chômage représente l'ensemble des personnes de 15 ans et plus, privées d'emploi et en recherchant un. Sa mesure est complexe. Les frontières entre emploi, chômage et inactivité ne sont pas toujours faciles à établir, ce qui amène souvent à parler d'un « halo » autour du chômage. »*

Source : <https://www.insee.fr/fr/metadonnees/definition/c1303>  
(consulté le 11/01/2020)

délicate l'exploitation des données de Pôle Emploi.

**La mesure-même de l'activité des Assistant·e·s Maternel·le·s s'avère ainsi particulièrement complexe. Il est très difficile de trouver des indicateurs pertinents** pour distinguer activité, sous-activité et inactivité. C'est en recoupant et croisant les différentes données disponibles et en les exploitant avec une grande prudence que l'on parvient à les faire parler... de façon imparfaite.

### 1.3. Chômage « subi » versus chômage « choisi »

**Un autre obstacle qui se présente lorsque l'on s'intéresse au chômage des Assistant·e·s Maternel·le·s repose dans la nécessaire distinction entre chômage « subi » et chômage « choisi ».** Il convient en effet de parvenir à dissocier ce qui relève d'un choix – ne travailler que deux jours par semaine, par exemple – de ce qui constitue une contrainte. Une lecture attentive des situations rencontrées révèle que la sous-activité n'est pas toujours synonyme de manque d'emploi. Certain·e·s Assistant·e·s Maternel·le·s peuvent ainsi être satisfait·e·s de n'accueillir que deux enfants quelques jours par semaine seulement car cela correspond à leurs modes de vie et/ou besoins financiers. A l'inverse, cela sera insuffisant pour d'autres qui souhaitent travailler davantage.

**C'est la combinaison de plusieurs facteurs qui permet d'objectiver les cas de chômage « choisi » :** ainsi, lorsqu'un territoire présente à la fois

des crèches saturées et une très forte proportion de parents doubles actifs, si des Assistant·e·s Maternel·le·s se déclarent au chômage parce qu'elles et ils ne travaillent pas le mercredi, on peut considérer que c'est davantage par choix que par manque de demande locale. Cette situation s'observe clairement dans certains territoires comme les Monts d'Or, par exemple. Plus largement, **il semblerait que dans les villes et les quartiers socialement favorisés, les Assistant·e·s Maternel·le·s sont en mesure de pouvoir procéder à des arbitrages pour différentes raisons** (revenus de la ou du conjoint·e et/ou indemnités chômage jugés suffisants).

**A l'inverse, le chômage « subi » semble être plus important dans les secteurs populaires, notamment dans les Quartiers de la Politique de la Ville.** On observe ici une demande plus faible, des places en crèches disponibles et une moindre part de ménages doubles actifs. Les Assistant·e·s Maternel·le·s ont par ailleurs ici une rémunération moindre que dans les territoires plus aisés.

**Il n'est pas toujours facile de distinguer chômage « choisi » et chômage « subi » car dans de nombreux cas, les situations sont complexes et non verbalisées :** Des Assistant·e·s Maternel·le·s en sous-activité n'explicitent pas toujours clairement pourquoi elles et ils le sont. Cette nécessaire distinction entre chômage « choisi » et chômage « subi » rend *de facto* très délicate l'interprétation des données

statistiques disponibles sur le sujet, et par conséquent les réponses à apporter. Lorsqu'un·e Assistant·e Maternel·le indique n'accueillir aucun enfant le mercredi, cela peut vouloir dire qu'elle ou il a fait le choix délibéré de ne pas travailler le mercredi ou au contraire qu'elle ou il se trouve sur un territoire où beaucoup de parents ont eux-mêmes choisi de ne pas travailler le mercredi et que du coup, il n'y a pas de demande suffisante.

#### 1.4. D'importants contrastes territoriaux

Nous venons de le voir, la problématique du chômage des Assistant·e·s Maternel·le·s ne se pose pas de la même façon dans tous les territoires. **Selon les communes, les quartiers et leur sociologie, les situations sont très différentes.**

**Il en va ainsi du sous-emploi mais aussi des rémunérations** qui ne sont pas les mêmes, par exemple, à Tassin-la-Demi-Lune et à Vénissieux.

**Les contrastes sont parfois importants au sein d'une même commune** : à Vaulx-en-Velin, on observe beaucoup d'Assistant·e·s Maternel·le·s au chômage dans le quartier du Mas-du-Taureau alors qu'elle et ils travaillent tou·te·s activement dans le quartier du Carré-de-Soie.

#### 1.5. Des bouleversements induits par le renouvellement démographique

**Dans certains territoires, ce n'est pas le chômage ou la sous-activité des Assistant·e·s Maternel·le·s qui pose problème mais plutôt leur pénurie : avec le vieillissement de la population, de plus en plus d'Assistant·e·s Maternel·le·s partent en retraite et ne sont pas remplacé·e·s.** Les prochaines années vont être marquées par un profond renouvellement de la profession, qui a déjà commencé. Cette situation est source de déséquilibre : d'un côté, des villes et/ou quartiers dans lesquelles des Assistant·e·s Maternel·le·s cherchent du travail, de l'autre des villes et/ou quartiers où l'on manque de plus en plus d'Assistant·e·s Maternel·le·s. Cette tendance va vraisemblablement s'accroître dans le futur et risque d'accroître les clivages territoriaux et sociaux, entre d'un côté des territoires avec des Assistant·e·s Maternel·le·s qui accueilleront quatre enfants, et de l'autre des secteurs avec des Assistant·e·s Maternel·le·s au chômage total.

**Si le départ en retraite de nombreuses et nombreux Assistant·e·s Maternel·le·s fait « mécaniquement » diminuer le chômage, il s'agit toutefois d'une baisse en trompe-l'œil.** Dans certains territoires dynamiques et attractifs, cela contribue à donner davantage de travail à celles et ceux qui n'en ont pas assez mais elles et ils n'y sont jamais très présent·e·s. A l'inverse, dans d'autres communes où la situation socioéconomique est fragile voire dégradée, les Assistant·e·s

Maternel·le·s au chômage n'ont pas plus de travail et le chômage demeure élevé.

**Le renouvellement démographique des Assistant·e·s Maternel·le·s s'accompagne par ailleurs d'une modification du profil des nouvelles générations.** Les jeunes Assistant·e·s Maternel·le·s qui s'installent aujourd'hui sont généralement davantage formé·e·s et mieux outillé·e·s pour développer leur activité. Mais elles et ils sont aussi souvent plus indépendant·e·s et pas toujours enclin·e·s à s'inscrire dans des projets collectifs. De plus, les profils varient là encore fortement selon les territoires et les Assistant·e·s Maternel·le·s vivant dans des quartiers populaires restent peu armé·e·s face aux problématiques de sous-activité.

## 2. Comment expliquer ce phénomène ?

### 2.1. De multiples facteurs qui se combinent entre eux

**Le chômage des Assistant·e·s Maternel·le·s ne peut s'expliquer par une seule cause ou même par un petit nombre de causes.** Il fait intervenir de nombreux facteurs différents qui le rendent particulièrement complexe à comprendre et à solutionner.

Davantage qu'à quelques explications majeures, **il est dû à une grande variété d'éléments, parfois d'apparence simples et minimes mais qui cumulés deviennent difficiles et compliqués.**

De façon générale, on observe un fort décalage entre les représentations et attentes des parents et celles des Assistant·e·s Maternel·le·s : **l'offre et la demande ont du mal à se rencontrer.**

### 2.2. Des explications exogènes d'ordre général

**Des représentations psychosociales erronées** : les Assistant·e·s Maternel·le·s souffrent en premier lieu d'un décalage entre l'image qu'elles et ils renvoient – et qu'elles et ils ont parfois d'elles et eux-mêmes – et la réalité de leur métier. Les parents méconnaissent fréquemment leur activité réelle. Parmi les idées reçues les plus ancrées, on peut citer celle selon laquelle les Assistant·e·s Maternel·le·s seraient tout le temps seul·e·s avec les enfants qu'elles et ils accueillent, sans aucune surveillance

de tierces personnes ; ou celle postulant qu'il s'agirait d'une simple garde d'enfants, sans autre compétences que celles d'une mère ou d'un père à son domicile.

**Une préférence des parents pour l'accueil collectif** : de façon générale, les parents font majoritairement preuve d'une forte appétence pour les crèches. Cette préférence pénalise d'emblée les Assistant·e·s Maternel·le·s qui ne constituent le plus souvent qu'un second choix.

**Un coût jugé trop important** : par-delà leur préférence pour l'accueil collectif, beaucoup de parents considèrent aussi que confier son enfant à un·e Assistant·e Maternel·le revient plus cher que de recourir à une crèche. Cette logique se vérifie parfois, mais pas systématiquement selon les situations des ménages. Par ailleurs, le delta entre le coût des différents modes d'accueil n'est pas toujours significatif.

### 2.3. Des explications endogènes spécifiques aux Assistant·e·s Maternel·le·s

**Une grande diversité de situations individuelles et une absence de réel collectif** : les Assistant·e·s Maternel·le·s ne constituent pas une corporation homogène. Il s'agit d'acteurs et actrices individuel·le·s et non d'un collectif structuré. Il est par conséquent difficile de les capter dans leur globalité et d'apporter des réponses uniformes aux problèmes auxquels elles et ils se heurtent. Outre



un individualisme volontaire chez certain·e·s, une insuffisance de réseau professionnel est également pressentie par plusieurs personnes interviewées. Certain·e·s Assistant·e·s Maternel·le·s disposeraient de peu de contacts et auraient du mal à se faire connaître. Elles et ils souffriraient d'un déficit de notoriété.

**Un « métier de liberté »... qui a les défauts de ses qualités** : les Assistant·e·s Maternel·le·s, et notamment les plus jeunes, se perçoivent avant tout comme des travailleur·se·s indépendant·e·s. Elles et ils sont très attaché·e·s à leur autonomie dans la façon de gérer leur activité. De même, les parents apprécient à leur niveau de pouvoir choisir librement leur mode d'accueil et l'Assistant·e Maternel·le auquel ou à laquelle ils vont confier leurs enfants, en partie sur la base d'un ressenti subjectif. Il y a de ce fait un nécessaire équilibre à trouver entre les aspirations des uns et des autres et les besoins en matière d'accueil du jeune enfant.

**Des problèmes de savoir-faire...** : si beaucoup d'Assistant·e·s Maternel·le·s disposent de réelles compétences professionnelles qu'elles et ils savent exploiter, certain·e·s présentent des carences dans des domaines clés : aptitude à concevoir un projet d'accueil, capacité à savoir « se vendre », gestion des contrats de travail, connaissance des aspects réglementaires du métier... Leurs difficultés peuvent aussi, parfois, être plus structurelles : maîtrise insuffisante de la langue française, par exemple.

**... et de savoir-être** : dans ce champ également, certain·e·s Assistant·e·s Maternel·le·s pâtissent de lacunes qui peuvent s'avérer rédhibitoires : défaut d'expression orale, présentation physique négligée, manque de souplesse et de capacité à s'adapter aux attentes de leurs interlocuteurs... Ces problèmes sont fréquents et concernent souvent des aspects qui semblent anodins mais s'avèrent en fait avoir de lourdes conséquences. Ainsi, une adresse e-mail inappropriée peut fortement déconcerter certains parents. On note par ailleurs une carence d'ouverture sur l'extérieur d'une partie des Assistant·e·s Maternel·le·s qui restent trop isolé·e·s. Beaucoup ne fréquentent pas les Ram ni les bibliothèques et manquent de réseaux. A titre individuel, certain·e·s Assistant·e·s Maternel·le·s – les plus âgé·e·s – peuvent renvoyer à des parents une image de fatigue, d'usure... A l'inverse, d'autres – les plus jeunes – seront suspecté·e·s de manquer d'expérience.

**Un niveau d'exigence trop élevé et/ou irréaliste** : dans les situations de chômage « choisi » qui sont celles sur lesquelles il est le plus difficile d'intervenir, de nombreuses et nombreux Assistant·e·s Maternel·le·s affichent des attentes en fort décalage avec celles des parents : souhait de ne pas travailler à temps plein, le mercredi, en soirée ou tôt le matin ; refus des contrats de courte durée ; décision de n'accueillir que des bébés ou des enfants d'un certain âge ; absence globale de souplesse et d'adaptabilité... Cette situation est fréquente dans les territoires « tendus » où l'on manque d'Assistant·e·s Maternel·le·s pour

répondre à la demande des parents, mais on la rencontre aussi dans d'autres environnements où le chômage est globalement élevé. Ce constat doit toutefois être relativisé car dans de nombreux cas, ce qui semble pouvoir *a priori* s'expliquer par des exigences trop élevées peut, dans les faits, l'être par des contraintes bien réelles. Par exemple, s'agissant de l'accueil d'enfants en horaires atypiques, même lorsqu'un·e Assistant·e Maternel·le est disposé·e à travailler dès cinq heures du matin pour répondre à une demande de parents, il lui est alors difficile d'accueillir d'autres enfants à des horaires différents car la réglementation impose des temps de repos minimum. Et la probabilité de trouver d'autres enfants partageant les mêmes horaires décalés est faible. Il convient par ailleurs de noter que l'accueil d'enfants en horaires décalés ne fait pas, à ce jour, l'objet d'une rémunération bonifiée.

#### 2.4. Des explications géographiques, qui renvoient au territoire et à sa sociologie

**Des logements inadaptés** : le fait d'habiter en étage élevé sans ascenseur est tout d'abord souvent rédhibitoire. L'aménagement même des logements pose aussi parfois problème : agencement, décoration, etc. Certains parents peuvent avoir le sentiment que l'appartement d'un·e Assistant·e Maternel·le n'est pas réellement adapté pour accueillir un enfant. Lorsque des parents décident de faire appel à un·e Assistant·e Maternel·le, ils privilégient par ailleurs celles et ceux qui vivent en maison à celles et ceux qui vivent en immeuble.

**Des quartiers peu attractifs voire répulsifs** : le quartier est également déterminant : un quartier excentré, à l'écart du trajet domicile-travail des parents et/ou souffrant d'une mauvaise image sera fréquemment évité par les parents. Les QPV sont ainsi souvent pénalisés : leur forme urbaine – présence de tours et de barres – ainsi que leurs caractéristiques sociales – des habitant·e·s précaires et/ou pauvres, souvent issu·e·s de l'immigration – sont clairement évités par certains parents qui ne souhaitent pas que leurs enfants y soient accueillis. Quant aux parents vivant dans ces quartiers et devant trouver un mode d'accueil, ils ont tendance à privilégier des modes informels (famille, amis, voisins...). Paradoxalement, les quartiers favorisés où la demande est forte ont généralement des prix immobiliers qui rendent quasi impossible l'installation d'Assistant·e·s Maternel·le·s n'ayant pas les moyens d'y emménager,

même lorsqu'elles et ils sont prêt·e·s à le faire.

**Des situations individuelles et familiales parfois fragiles** : dans des communes—et notamment dans des quartiers populaires—, les Assistantes Maternelles mères célibataires peuvent être nombreuses. Elles sont souvent dans une situation de fragilité générale, et plus spécifiquement par rapport à l'emploi. Lorsqu'elles perçoivent des indemnités chômage, elles hésitent à accepter des contrats courts dont elles craignent qu'ils puissent les pénaliser.

**Une répartition imparfaite des agréments sur le territoire** : on observe enfin des secteurs géographiques dans lesquels les agréments sont trop nombreux alors que dans d'autres ils ne le sont pas assez. Cette situation met une nouvelle fois en lumière la problématique de l'inadéquation entre l'offre et la demande. Dans les territoires favorisés, la population occupe davantage des emplois de cadres et n'envisage pas d'exercer le métier d'Assistant·e Maternel·le. Ce dernier y est par conséquent peu présent. À l'inverse, dans les quartiers populaires, de nombreuses personnes ne disposant pas d'un niveau de qualification très élevé se tournent vers le métier d'Assistant·e Maternel·le qui leur semble être une voie d'insertion professionnelle potentielle. Il faut cependant noter que cette situation tend à s'améliorer sur la période récente.

#### 2.5. Des explications économiques

**La concurrence des micro-crèches...** : de nombreuses micro-crèches ont été créées sur le territoire de la Métropole de Lyon ces dernières années. Elles entrent en concurrence directe avec les autres modes d'accueil. Plusieurs acteur·rice·s interviewé·e·s font l'hypothèse que cette nouvelle offre puisse en partie expliquer le chômage des Assistant·e·s Maternel·le·s. Il s'agit toutefois davantage d'une intuition que d'un constat objectif, aucune n'étude n'ayant pour l'instant validé cette corrélation.

**.... et de la garde à domicile** : bien que relativement marginale par rapport aux autres modes d'accueil, la garde d'enfants à domicile est présente au niveau local et a eu tendance à augmenter ces dernières années, peut-être en lien avec les changements intervenus au niveau des rythmes scolaires. Coûteux, ce mode d'accueil est toutefois intéressant pour les grandes fratries. On observe également que dans certains cas, des parents qui n'avaient pas forcément des revenus très élevés ont pu s'associer pour financer collectivement une garde à domicile. Là encore, il s'agit davantage d'une intuition que d'un constat objectif par des études.

**L'impact de la crise économique, et plus récemment de la crise sanitaire** : de nombreux parents se trouvant fragilisés par la crise actuelle, ils renoncent à recourir à un·e Assistant·e Maternel·le et s'occupent eux-mêmes de leurs enfants ou les confient à une personne qui s'en

charge gracieusement. Ce constat doit une nouvelle fois être relativisé car dans certains territoires, on a pu observer que la peur du coronavirus amenait paradoxalement certains parents à se détourner, au moins temporairement, de l'accueil collectif, pour privilégier l'accueil individuel. On a également pu noter que des Assistant·e·s Maternel·le·s, faute de trouver des enfants à accueillir car leurs parents se retrouvant au chômage s'en occupent eux-mêmes, ont été contraint·e·s de changer de métier et de s'orienter vers une autre activité car elles et ils avaient absolument besoin de travailler et ne pouvaient attendre.

## 3. Quelles sont ses conséquences ?

### 3.1. Une connaissance tronquée de la situation territoriale

En raison des difficultés à définir et à mesurer le chômage des Assistant·e·s Maternel·le·s, **les informations statistiques sur les capacités d'accueil d'un territoire sont souvent biaisées.**

**Par ricochet, les chiffres globaux du chômage sont faussés**, certain·e·s Assistant·e·s Maternel·le·s au chômage ne l'étant pas réellement.

### 3.2. Des Assistant·e·s Maternel·le·s au chômage... qui le restent

**Une part substantielle des Assistant·e·s Maternel·le·s au chômage attendent de parvenir à accueillir des enfants – alors que c'est parfois difficile pour de multiples raisons – et ne s'engagent pas activement dans une démarche de reconversion** qui serait parfois nécessaire. Elles et ils attendent de pouvoir exercer leur métier, sans se remettre en question.

**Cette situation génère désabusement et ressentiment** chez une partie d'entre elles et ils qui se démotivent mutuellement en se confortant dans une vision à sens unique de leurs problèmes d'emplois : *« Ce n'est pas ma faute, c'est parce qu'il n'y a pas de demande. »*

### 3.3. Des tensions entre l'offre et la demande en augmentation

Dans les territoires où l'on manque d'Assistant·e·s Maternel·le·s du fait notamment des départs en retraite, les situations de chômage « choisi » accentuent les tensions. **Les besoins des parents en matière d'accueil du jeune enfant augmentent mais l'offre ne suit pas.**

## 4. Quelles sont les réponses apportées à ce jour ?

### 4.1. Des enquêtes

Dans certaines communes comme Oullins, une « enquête activité » est réalisée chaque année. Tou·te·s les Assistant·e·s Maternel·le·s présent·e·s sur la liste de la PMI sont contacté·e·s par le Ram. Il leur est notamment demandé si elles et ils cherchent des contrats supplémentaires. Cela permet de distinguer les situations de chômage « subi » de celles de chômage « choisi ».

Lorsqu'un·e Assistant·e Maternel·le déclare rechercher des contrats en plus, elle ou il réalise alors un entretien au cours duquel elle ou il est questionné·e sur les appels qu'elle ou il reçoit et la façon dont elle ou il y répond. Cela permet d'établir un diagnostic de la manière dont elle ou il « se vend ». Lorsque les Assistant·e·s Maternel·le·s déclarent ne pas recevoir d'appel, un travail est engagé sur sa visibilité sur le territoire : inscription sur le site de la Caf, dépôt de petites annonces dans les commerces, connaissance du Ram...

L'enquête procède par étape et permet ainsi d'identifier les éventuelles difficultés rencontrées par les Assistant·e·s Maternel·le·s ainsi que l'aide dont elles et ils ont besoin. Chaque année, elle permet de « raccrocher » des Assistant·e·s Maternel·le·s en sous-activité au Ram et à sa dynamique.

### 4.2. Des démarches d'optimisation de l'organisation et du suivi

Au niveau national, une circulaire définit les principales missions des Ram et décline des « missions renforcées » éligibles à des financements supplémentaires pour lutter contre le chômage des Assistant·e·s Maternel·le·s. Cela facilite notamment la mise en place d'indicateurs de suivi. Cela permet également un accompagnement renforcé des Assistant·e·s Maternel·le·s au chômage. Impulsées au niveau national, ces actions sont déclinées dans certains territoires.

Des listes actualisées d'Assistant·e·s Maternel·le·s en activité sont également établies. Il s'agit de permettre aux parents de savoir facilement si des Assistant·e·s Maternel·le·s sont disponibles. La Caf en tient une, ainsi que la PMI. Mais ces listes ne se recoupent pas totalement et sont imparfaites car elles nécessitent que les Assistant·e·s Maternel·le·s déclarent leurs situations, ce qui n'est pas toujours le cas.

### 4.3. Des formations

Des « ateliers chômage » ont été mis en œuvre par Pôle Emploi. Cette initiative s'inspire de celle développée à Roubaix il y a une dizaine d'années. Quatre agences du Rhône ont tenté l'expérience à leur tour, en lien avec la Caf et la PMI, et dans différentes communes (Vaulx-en-Velin, Oullins, Grigny...). Il s'agissait initialement d'apprendre aux Assistant·e·s Maternel·le·s à mieux « se vendre » :

rédiger un CV, enregistrer un message vocal sur un répondeur, savoir se présenter... Coanimés avec les animateur·rices des Ram, ces ateliers permettaient dans certains cas aux participant·e·s de concevoir un « book » présentant de façon professionnelle leur offre de service. La réalisation de ce support aidait les Assistant·e·s Maternel·le·s au chômage à mettre en valeur leurs compétences et expériences, mais aussi à repérer leurs difficultés et manques.

Ce type d'atelier a par la suite été décliné sur différents sujets : droits et devoirs des Assistant·e·s Maternel·le·s, évolutions sociétales (transformations de la famille et place de l'enfant), aménagement du logement (avec accompagnement complémentaire d'un coach à domicile), etc. Dans certains territoires, il a parfois pu prendre une forme allégée d'une demi-journée et être organisé en soirée pour permettre aux Assistant·e·s Maternel·le·s travaillant partiellement en journée d'y participer.

Les méthodes et outils utilisés s'inspiraient des techniques de recherche d'emploi : jeux de rôle pour l'entraînement au premier contact téléphonique, au premier rendez-vous en face-à-face, à la préparation et à la visite de l'appartement / « home staging »... A chaque fois, des fiches d'animation étaient établies.

Du côté des Assistant·e·s Maternel·le·s, les retours ont été largement positifs : rappel et

valorisation de leurs compétences, prise de conscience des choses à ne pas faire (accueillir des enfants avec le ou la conjoint·e présent·e dans le logement, cuisiner pendant que l'enfant est là, aller au marché ou à Pôle Emploi...), renforcement du sentiment d'utilité et de maîtrise de leur activité (vis-à-vis du contrat de travail, du bien-être de l'enfant...). De façon générale, **ces ateliers ont permis de redonner du sens et des règles au métier** d'Assistant·e Maternel·le. La participation à un atelier chômage a enfin parfois pu déboucher sur un projet de reconversion : préparation du CAP Petite Enfance pour pouvoir travailler dans une crèche, par exemple. La principale difficulté rencontrée a finalement été que comme souvent dans ce genre d'initiatives, ce sont finalement les personnes qui en ont le moins besoin qui sont les plus volontaires pour y participer. Celles qui nécessiteraient davantage d'y participer sont plus difficiles à mobiliser.

**Du côté des acteur·rice·s institutionnel·le·s, ces expériences ont facilité la collaboration et aidé les intervenant·e·s à mieux se connaître au niveau local.** Les équipes de Pôle Emploi ont ainsi pu découvrir et comprendre les métiers de la Petite Enfance dont elles n'avaient souvent qu'une connaissance partielle. **Ces ateliers auraient néanmoins gagné à être organisés de façon récurrente et plus fréquente** (quatre fois par an, et tous les ans). De même, il semblerait utile de les rendre obligatoires.

Outre ces « ateliers chômage », **d'autres formations à destination des Assistant·e·s Maternel·le·s ont également été développées. Elles ont pu être prise en charge par le plan de formation des Assistant·e·s Maternel·le·s et ont donné de bons résultats.** Cette prise en charge nécessitait cependant que les Assistant·e·s Maternel·le·s soient en activité, car le plan de formation n'est accessible qu'à celles et ceux qui travaillent suffisamment. Les Assistant·e·s Maternel·le·s au chômage total n'y ont malheureusement pas accès.

**Plus largement enfin, la PMI suit les agréments à travers, entre autre, les ISA (Informations suite à l'Agrément), participe à des soirées d'information à destination des Assistant·e·s Maternel·le·s. et diffuse des newsletters.**

#### **4.4. Des animations et des opérations de communication**

**Sur le modèle des « job datings », un « baby dating » a été organisé dans certaines communes** comme Oullins. Cet événement consiste à faire se rencontrer brièvement des parents en recherche d'Assistant·e·s Maternel·le·s et des Assistant·e·s Maternel·le·s en recherche d'enfants à accueillir. Le principal intérêt de ce type de démarche est qu'elle permet, à travers le contact direct, de lever certains freins. Lorsqu'un premier contact positif est établi en face-à-face, les parents pourront par exemple être plus enclins à confier leur enfant à un·e Assistant·e Maternel·le résidant

dans un quartier excentré qu'ils auraient eu tendance à éviter s'il ne l'avait pas rencontrée de la sorte. Le « baby dating » atténue l'effet de l'adresse et met sur un pied d'égalité l'ensemble des Assistant·e·s Maternel·le·s participant qui sont alors prioritairement jugé·e·s sur leurs compétences professionnelles qu'elles et ils ont parfois du mal à mettre en valeur à distance. Il permet également aux parents d'optimiser leur recherche d'un mode d'accueil en y consacrant moins de temps. A Vaulx-en-Velin ainsi que dans d'autres communes, des « baby datings » ont été organisés en même temps que des opérations « portes ouvertes », en collaboration avec la PMI dans le cadre de « forums de la petite enfance ».

Autre initiative en matière de communication : à Grigny, , **un film de huit minutes présentant des portraits d'Assistant·e·s Maternel·le·s et des retours de parents employeurs a été produit** et remis sur une clé USB aux parents en recherche d'un mode d'accueil. Il est également visible sur le site internet de la Mairie ainsi que sur sa chaîne YouTube. Ce film met en valeur l'ensemble des avantages de l'accueil individuel par rapport à l'accueil collectif (aspect « à la carte », dimension « cocooning », etc.). Il insiste aussi sur le fait que le coût d'une Assistant·e Maternel·le n'est pas forcément plus élevé que celui d'une crèche. Les familles qui ont pu le visionner en ont souvent fait un retour très positif.

A Grigny également, **une exposition photos a été réalisée durant la semaine des Assistant·e·s Maternel·le·s**. Elle présentait des photos directement sélectionnées par des Assistant·e·s Maternel·le·s et montrant des scènes de leur quotidien avec les enfants : le déjeuner, l'heure de la sieste... Ces photos étaient accompagnées de témoignages de parents qui résumaient en quelques lignes leurs expériences. L'exposition a été installée de façon itinérante dans tous les lieux de la commune accueillant des enfants (Ram, médiathèque, crèche, centre social et Maison de la métropole) ainsi que dans le hall de la mairie puis de l'Hôtel de Métropole. Là encore, les retours ont été très positifs.

**En parallèle des actions conduites par les différentes institutions présentes sur le territoire de la Métropole de Lyon, des associations d'Assistant·e·s Maternel·le·s participent également à l'animation de la profession** à travers notamment la diffusion de bonnes pratiques, en lien avec la PMI.

**Sur un plan plus global encore, la PMI coordonne chaque année la semaine des Assistant·e·s Maternel·le·s**, véritable temps fort pour la valorisation du métier à l'échelle de la métropole de Lyon (cf. encadré ci-contre).

### **La semaine des Assistant·e·s Maternel·le·s : un temps fort pour la valorisation du métier à l'échelle de la métropole de Lyon.**

Organisée chaque année par la PMI et la Caf, en collaboration avec les Ram des communes, la semaine des Assistant·e·s Maternel·le·s s'articule autour de différentes manifestations : ateliers, tables rondes, conférence, stands, expositions... Lors des dernières éditions, plusieurs films ont été produits et diffusés afin de mieux faire connaître la profession. Ils sont actuellement accessibles en ligne :

- « *Une journée chez une Assistant·e Maternel·le* »

<https://www.grandlyon.com/services/je-cherche-une-assistante-maternelle.html>

- « *Parcours pour devenir Assistant·e Maternel·le* »

<https://www.grandlyon.com/services/je-veux-devenir-assistante-maternelle.html>

D'autres vidéos ont également été réalisées sur des sujets importants dans le domaine de la petite enfance, tel que le jeu par exemple :

<https://youtu.be/Sowp610vPxY>

De même, des tutoriels consacrés aux gestes éco-responsables ont été conçus.

## 5. Que pourrait-on envisager à l'avenir ?

### 5.1. Des actions en direction des institutions

**Poursuivre la rationalisation de la délivrance des agréments** : les agréments sont aujourd'hui délivrés avec davantage de rigueur que dans le passé où beaucoup de mamans au chômage habitant dans des quartiers populaires étaient orientées, sans réelle réflexion, vers le métier d'Assistante Maternelle au prétexte qu'elles cherchaient du travail et savaient s'occuper des enfants. Cette rationalisation commence à porter ses fruits dans certaines communes comme Grigny où l'on observe une amélioration de la situation de l'emploi. Il convient par conséquent de continuer à informer et à sensibiliser les candidat·e·s à la réalité de la demande selon les situations territoriales.

**Améliorer les outils de suivi** : les listes et les sites d'Assistant·e·s Maternel·le·s ont besoin d'être encore mieux actualisés, connus et consultés par les parents en recherche d'un mode d'accueil. Dans les travaux réalisés dans le Nord, on a pu constater que le fichier de la PMI n'était pas totalement à jour. De même à Lyon, certain·e·s Assistant·e·s Maternel·le·s ne communiquaient pas toujours leur cessation temporaire d'activité, leur maternité ou leur déménagement. La qualité de ce fichier peut également varier selon les territoires. Du fait d'un surcharge de travail, des antennes de la PMI ont parfois du mal à l'actualiser totalement, alors que d'autres le font parfaitement. Il conviendrait également de développer une veille active sur les Assistant·e·s Maternel·le·s au chômage, notamment celles et ceux inscrit·e·s à Pôle Emploi qui devraient

faire l'objet d'une attention particulière afin d'être mieux accompagné·e·s dans leur recherche d'emploi.

**Renforcer le partenariat local** : les chiffres transmis par la Caf sont intéressants mais incomplets et ne donnent pas une vision précise de la situation. Selon les communes, la collaboration avec Pôle Emploi est plus ou moins facile. Le métier d'Assistant·e Maternel·le demeure encore trop souvent méconnu par les conseiller·e·s, et l'orientation des candidat·e·s a toujours besoin de s'améliorer (des progrès sont toutefois observables et aujourd'hui, l'adéquation entre les profils proposés par Pôle Emploi et les prérequis pour obtenir l'agrément est meilleure que par le passé). Organiser des rencontres régulières entre les Ram et Pôle emploi permettrait d'améliorer la situation. Cela reste toutefois très variable selon les territoires.

**Faire de la prospective territoriale pour anticiper la future géographie de l'offre et de la demande** : il conviendrait par ailleurs de repérer les secteurs de la Métropole actuellement en développement, qui accueillent et vont continuer à accueillir des jeunes couples avec des enfants afin d'éviter d'être confronté davantage encore à une inadéquation entre les besoins des territoires et l'emplacement des Assistant·e·s Maternel·le·s.

**Pérenniser les réponses expérimentales mises en œuvre jusqu'à présent** : qu'il s'agisse des « ateliers chômage » ou des collaborations locales entre Pôle Emploi et les Ram, les initiatives



intéressantes qui ont jusqu'à présent été testées se sont parfois essouffées, faute de portage. Il conviendrait donc de les inscrire dans la durée et de les reproduire chaque année, tout en les faisant évoluer et en les adaptant au contexte. La poursuite des « ateliers chômage » pourrait ainsi prendre non plus la forme de la préparation d'un « book » mais s'orienter davantage vers l'usage des réseaux sociaux car la nouvelle génération d'Assistant·e·s Maternel·le·s est davantage connectée que la précédente.

## 5.2. Des actions en direction des Assistant·e·s Maternel·le·s

**Améliorer la formation initiale et continue des Assistant·e·s Maternel·le·s** : un·e Assistant·e Maternel·le formé·e se différencie immédiatement de celles et de ceux qui ne le sont pas et peut le plus souvent se positionner comme une alternative crédible face aux modes d'accueil collectifs. La formation renforce les compétences des Assistant·e·s Maternel·le·s et rassure les parents. A ce titre, la formation initiale devrait avoir lieu en amont de l'obtention de l'agrément. D'autre part, des « passages obligatoires » sont nécessaires pour pouvoir exercer correctement le métier d'Assistant·e Maternel·le. Toutes doivent à présent avoir validé des modules de formation sur les aspects essentiels de l'accueil du jeune enfant (l'éveil ou la nourriture, par exemple) correspondant à deux niveaux sur trois du CAP AEPE (Accompagnement Educatif Petite Enfance). A l'avenir, il conviendrait de tendre vers l'obtention du CAP complet et de ne pas valider ces connaissances qu'une seule fois, en

amont de l'installation, mais tout au long de la vie, afin de pouvoir conserver son agrément. Plus largement, l'uniformisation et l'élévation du parcours de formation des Assistant·e·s Maternel·le·s apparaît comme souhaitable.

**Développer un accompagnement global des Assistant·e·s Maternel·le·s dans leur professionnalisation, en lien avec les évolutions sociétales** comme le télétravail ou les horaires décalés, par exemple : cela permettrait de faire évoluer les postures individuelles et d'accepter davantage de flexibilité, à l'instar de ce qui se passe sur le marché du travail dans son ensemble aujourd'hui même si ce n'est pas forcément vertueux à titre personnel.

### 5.3. Des actions en direction des parents et du grand public

**Engager une démarche de valorisation générale du métier d'Assistant-e Maternel-le** : beaucoup de parents ont encore une image désuète de la profession. Il est de ce fait nécessaire de faire connaître ses nouvelles réalités qui ont beaucoup changé au fil des ans. Au niveau local, une campagne de communication permettrait de lever certains freins, notamment ceux relatifs à la méconnaissance du métier et aux images stéréotypées qui persistent. Il conviendrait notamment d'insister sur le fait qu'il s'agit d'un métier choisi et non par défaut, exercé par des professionnel-le-s dûment formé-e-s et suivi-e-s.

**Aider les parents à devenir employeurs** : être employeur-se peut être très difficile pour certains parents, notamment dans les territoires fragiles sur le plan socioéconomique. Le contrat de travail est quelque chose de complexe, et cela l'est d'autant plus lorsque les parents sont eux-mêmes en situation de précarité (intérim, par exemple). Une piste pour pallier cette difficulté pourrait consister à recourir à un tiers. La Caf réfléchit actuellement à une méthode de « mandatement » susceptible de permettre aux parents d'être juridiquement employeurs tout en étant déchargés des formalités qui seraient confiées à un tiers. Dans le même esprit, on pourrait envisager d'amorcer une réflexion sur un statut s'inspirant de celui des auto-entrepreneur-se-s afin de permettre aux Assistant-e-s Maternel-le-s de n'avoir à donner qu'une simple facture aux parents. Il conviendrait toutefois

d'évaluer précisément les avantages et les inconvénients de cette option avant de l'expérimenter avec prudence.

**Renforcer les aides financières pour l'accueil individuel** : ces dernières années, les aides versées par la Caf aux parents employeurs ont connu une forte évolution positive. Mais il reste toujours des situations où cela reste plus coûteux de recourir à un-e Assistant-e Maternel-le plutôt qu'une crèche, notamment dans les territoires où les gens ont de faibles revenus. Une augmentation des crédits permettant de solvabiliser davantage ces publics pourrait être pertinente.

**Développer les structures alternatives** : de nouveaux types de Mam peuvent contribuer à réduire le chômage des Assistant-e-s Maternel-le-s en mettant à leur disposition un local (avec le soutien des communes) dans des secteurs défavorisés, facilitant la rencontre de l'offre et de la demande. Dans les Ram situés dans les Quartiers de la Politique de la Ville, la présence d'un-e animateur-riche-médiateur-riche en mesure d'aider les parents à gérer plus facilement les contrats de travail pourrait jouer un rôle facilitateur, en lien avec les communes, la Caf, Pôle Emploi et la PMI. Ces structures favoriseraient par ailleurs l'émulation entre les Assistant-e-s Maternel-le-s et renforceraient de facto leurs compétences professionnelles.

## Conclusion : ce que l'on peut retenir

Bien que d'usage courant, **le terme de chômage des Assistant·e·s Maternel·le·s est problématique car il ne recouvre que partiellement la diversité des situations observables.**

Si d'autres dénominations existent – sous-activité, inactivité... –, aucune n'est réellement en mesure de faire consensus et de permettre de distinguer les cas de chômage « subi » de ceux de chômage « choisi » ni de mesurer de façon totalement fiable et exhaustive le phénomène.

**Complexe à définir et étudier, le chômage des Assistant·e·s Maternel·le·s s'explique par une grande variété de facteurs à la fois exogènes** (des représentations mentales erronées, une préférence des parents pour les crèches, un coût de l'accueil individuel jugé trop élevé) **et endogènes** (des carences de savoir-faire et de savoir-être, essentiellement). **A cela s'ajoutent des variables géographiques** (logements inadaptés, quartiers peu attractifs, répartition spatiale des agréments...) **et économiques** (impact du développement des micro-crèches, de la garde à domicile, de la crise économique et sanitaire).

**Il en résulte une connaissance faussée de la situation de l'emploi au niveau local, des Assistant·e·s Maternel·le·s qui ne s'engagent pas activement dans une démarche de reconversion qui serait parfois nécessaire et un renforcement**

**global des tensions entre l'offre et la demande.**

Malgré la difficulté qu'il y a à intervenir sur cette question, **de multiples réponses ont d'ores-et-déjà été apportées dans la métropole de Lyon** en partenariat avec la PMI, les communes et la Caf : des enquêtes visant à identifier clairement le niveau d'activité des Assistant·e·s Maternel·le·s à un instant T, des démarches d'optimisation de l'organisation et du suivi de l'accueil du jeune enfant (« missions renforcées », listes et sites internet recensant les professionnel·le·s disponibles...), des actions de formation (ISA, « ateliers chômage » s'inspirant des méthodes de recherche d'emploi ou séances thématiques, par exemple) ainsi que des animations et opérations de communication (« baby dating », films et expositions) et des manifestations d'envergure (semaine des Assistant·e·s Maternel·le·s).

**A l'avenir, il conviendrait de poursuivre un certain nombre d'actions amorcées jusqu'à présent, tant en direction des institutions** (continuer à rationaliser la délivrance des agréments, améliorer les outils de suivi, renforcer le partenariat local, faire de la prospective territoriale pour anticiper la future géographie de l'offre et de la demande, pérenniser les réponses expérimentales mises en œuvre) **qu'en direction des Assistant·e·s Maternel·le·s elles et eux-mêmes** (améliorer leur formation initiale et continue, les accompagner davantage dans leur professionnalisation) **ainsi que des**

**parents et du grand public** (engager une démarche de valorisation globale du métier d'Assistant·e· Maternel·le, aider les parents à devenir employeurs, renforcer les aides financière pour l'accueil individuel, développer les structures alternatives).

# Bibliographie

APUR. *Le recours aux assistant(e)s maternel(le)s à Paris, état des lieux et perspectives. Rapport à destination de la Caf de Paris.* Paris : Apur, 2015.

CNAF. Politiques sociales et familiales, n°109, 2012. *Métiers de la petite enfance : registres et dimensions de l'activité.*

COLLET, M. CARTIER, E. CZERNY, P. GILBERT, MH. LECHIEN, S. MONCHATRE. *Les arrangements conjugaux autour des modes de garde : arbitrage sous contraintes et effets de socialisation. Rapport post-enquêtes Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants.* Dree : Juin 2016.

Commission départementale de l'accueil des jeunes enfants du Nord. *Etude sur l'activité des Assistants Maternels agréés du Département du Nord.* Caf du Nord. Département du Nord : 2010-2011.

FEPEM. *Le secteur des particuliers employeurs et de l'emploi à domicile. Rapport sectoriel des branches.* 2020.

CARTIER, M. D'HALLUIN, E. ROUSSEAU, J. LECHIEN, M-H. *Temps partiel ou irrégularité de l'activité des Assistant-e-s Maternel-le-s ? Une enquête exploratoire.* Dossiers d'études, n°150. Cnaf : Mars 2012.

MARQUEZ, L. - étudiante en Master 2 de Science Politique / Sociologie. *Comprendre la non-activité des Assistant-e-s Maternel-le-s du point de vue des Assistant-e-s Maternel-le-s. Rapport de stage.* PMI : août 2019.

NORDIER, R. *Choisir un lieu d'accueil pour son enfant : aspirations, contraintes et facteurs d'arbitrage : analyse synthétique des entretiens réalisés avec des professionnels de la petite enfance.* Lyon, Urbalyon : 2018.

NORDIER, R. *Les Modes d'accueil du jeune enfant dans la Métropole de Lyon : diagnostic et enjeux.* Lyon, Urbalyon : 2017.

NORDIER, R. *Télétravail et accueil du jeune enfant : analyse des résultats du groupe focus organisé le 24 juin 2019 avec des parents télétravailleurs.* Lyon, Urbalyon : 2018.

NORDIER, R. *Télétravail et accueil du jeune enfant : enjeux et impacts dans la Métropole de Lyon : étude exploratoire.* Lyon, Urbalyon : 2018.

TORTONESE, J.-P. *Diagnostic Petite Enfance. Document préparatoire au Schéma des services aux familles 2020-2025.* Lyon, Caf du Rhône : 2018.

## Liste des personnes interviewées

Contact	Fonction	Structure
Eva CHEDRU	Conseillère thématique Accueil individuel du jeune enfant	Caf du Rhône
Fatima CHIKHAOUI	Conseillère emploi	Agence Pôle Emploi de Vaulx-en-Velin
Lotfi DEBBECHE	Responsable administratif et de projets transversaux	Direction Santé PMI Délégation Solidarité, Habitat et Education Métropole de Lyon
Géraldine DUMON	Responsable Relais Petite Enfance	Ville de Grigny
Coralie LANIER MILLET	Conseillère emploi	Agence Pôle Emploi de Vaulx-en-Velin
Jacinte RIBEIRO	Responsable régionale	Fepem
Sylvie SOULARD	Responsable Relais Assistants Maternelles Ampères	Ville d'Oullins
Jean-Pascal TORTONESE	Coordonnateur	Caf du Rhône
Nathalie VIALLEFOND	Cheffe du Service Accueil du Jeune Enfant	Direction Santé PMI Délégation Solidarité, Habitat et Education Métropole de Lyon

## Glossaire

Sigle	Signification
Caf	Caisse d'Allocations Familiales
CAP AEPE	Certificat d'Aptitude Professionnelle Accompagnant Éducatif Petite Enfance
Fepem	Fédération des Particuliers Employeurs
Insee	Institut National de la Statistique et des Études Économiques
ISA	Information Suite à l'Agrément
Mam	Maison d'Assistant·e·s Maternel·le·s
PMI	Protection Maternelle et Infantile
Ram	Relais d'Assistant·e·s Maternel·le·s
Rome (code)	Répertoire Opérationnel des Métiers et des Emplois.

## Sur le même thème



# Notes personnelles

Analyse et rédaction :  
**Richard Nordier**

Maquette :  
**Marie-Pierre Ruch**

