



Octobre 2019



Projet : Réalisation et restitution d'une étude pour identifier les freins et leviers afin de développer la professionnalisation des assistants maternels de la Loire

Objectif : Agir sur les freins au départ en formation des assistants maternels et renforcer leur professionnalisation dans la Loire.

► Bilan de l'action

Les assistants maternels qui exercent leur métier à leur domicile ou dans un lieu tiers dans le cadre des maisons d'assistants maternels, accompagnent les enfants dans leur développement et dans leur éveil. Ces salariés ayant un ou plusieurs employeurs, engagent une grande autonomie et responsabilité au quotidien. Les assistants maternels sont une population plutôt âgée : 46% ont 50 ans et plus¹. Ainsi, le renouvellement des professionnels est l'un des grands enjeux pour maintenir un équilibre sur les territoires entre les modes d'accueil et satisfaire ainsi les besoins exprimés par les parents. L'attractivité du métier passe par sa reconnaissance et sa valorisation. C'est en ce sens que la professionnalisation joue un rôle majeur puisqu'elle permet la montée en compétences et renforce le développement des acquis professionnels.

Tous les ans, chaque assistant maternel bénéficie de 58h de formation dans le cadre de son plan de développement des compétences, il a également un compte personnel de formation qui lui est rattaché. Ces droits donnent accès à des formations qualifiantes et non qualifiantes qui pourront être mise en avant auprès des parents pour témoigner de l'investissement personnel de l'assistant maternel dans son parcours.

La professionnalisation des assistants maternels dans la Loire se développe depuis plusieurs années en augmentation de 34% entre 2017 et 2018², elle ne touche cependant pas la majorité des professionnels du département. Mieux capter celles et ceux qui ne partent pas en formation et continuer à encourager celles et ceux qui partent est l'un des objectifs poursuivis par les animateurs de relais assistants maternels.

L'action qui a été proposée dans la Loire comprenait ainsi deux volets pour les outiller dans cet objectif :

- Interroger les assistants maternels et les animateurs de RAM sur le rapport à la professionnalisation entretenu par les assistants maternels et mettre en miroir les réponses pour confirmer ou infirmer certaines hypothèses.
- Proposer un temps collectif d'échange sur la professionnalisation du métier pour construire des réponses afin de l'encourager.

Cette collaboration a permis de proposer une action innovante sur le territoire qui a intégré directement les assistants maternels en sollicitant leur retour concernant les questions de formation et d'engagement du départ en formation.

¹ Source : Ircem, données 2e trimestre 2017. Champ : Salarié(e)s des particuliers employeurs hors « autres emplois familiaux ». France métropolitaine. Traitement par l'Observatoire des emplois de la famille. Rapport de branches 2019.

² Source : Service Etudes, IPERIA - Offre prioritaire de formation et de certification de la Branche. Départs en formation non certifiante à date de fin de session, géolocalisation au lieu de formation

Ce projet a permis de mobiliser les acteurs du territoire, de proximité (acteurs de l'emploi, acteurs en lien avec le public parent employeur ou assistant maternel) autour de la question de l'accueil individuel, de l'attractivité des métiers et de la sécurisation du parcours professionnel, lors du temps de restitution de l'étude.

De ce fait les partenaires de la CDAJE, accompagnés par IPERIA, ont été moteurs sur la question du développement des compétences métier des assistants maternels de leur territoire.

Rétroplanning du projet

- Première rencontre entre IPERIA et les équipes du Conseil départemental en janvier 2018.
- Validation du projet par les équipes et la CDAJE au premier trimestre 2019.
- Construction de l'enquête au second trimestre 2019 et diffusion auprès des assistants maternels de la Loire.
- Analyse et élaboration du support de présentation des résultats à l'été 2019.
- Journée de restitution le 9 septembre 2019 accompagnée d'un temps de présentation des dispositifs de professionnalisation en matinée et de 3 ateliers à destination des animateurs de relais assistants maternels en après-midi :
 - Valoriser le métier d'assistant maternel.
 - Mieux informer les assistants maternels et les parents sur leurs droits et devoirs.
Comment bien accompagner l'assistant maternel à aborder son départ en formation ?

Mobilisation pour cette journée des équipes d'IPERIA, du Réseau particulier emploi³ et de la FEPEM.

Bilan de la journée organisée le 9 septembre 2019

- Une forte mobilisation 77 participants dont 37 animateurs de RAM.
- Une enquête restituée et une synthèse réalisée dans le temps imparti pour mieux comprendre les besoins et attentes des assistants maternels et les mettre au regard des représentations des animateurs de relais.
- 3 ateliers animés par les partenaires du secteur de l'emploi à domicile qui ont permis de donner l'information la plus complète possible sur les questions de droits, devoirs, de représentativité, de protection sociale et de professionnalisation aux animateurs de relais qui côtoient au quotidien les assistants maternels et les parents.

Les chiffres des départs en formation des assistants maternels pourront être observés en 2020 afin de faire une évaluation de cette action.



Par mandat des branches professionnelles des assistants maternels et des salariés du particulier employeur, IPERIA, la plateforme nationale de la professionnalisation de l'emploi à domicile, investit, depuis 25 ans, dans la reconnaissance des compétences, la connaissance, l'analyse et la prospective des métiers du secteur de l'emploi à domicile.

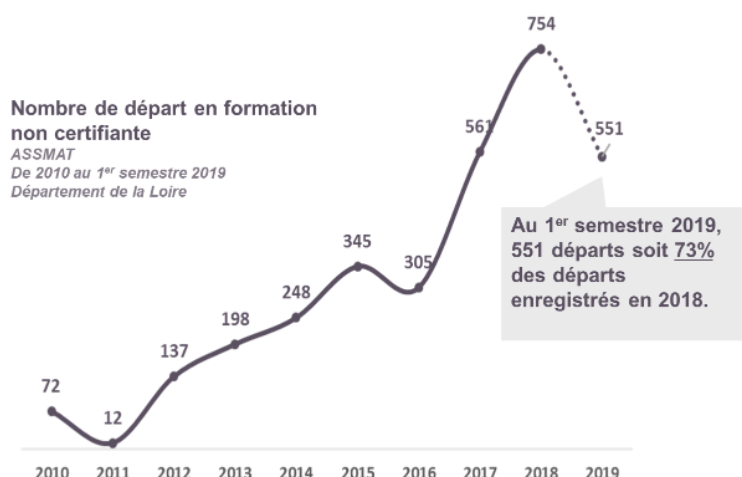
Son savoir-faire en tant que certificateur des trois titres de branches de niveau III, Employé(e) familial(e), Assistant(e) de vie dépendance, Assistant(e) maternel(le) / Garde d'enfants¹ et en tant que concepteur de l'offre de formation prioritaire des branches, lui permet d'accompagner et de nourrir la réflexion des partenaires sociaux sur les pratiques et tendances en matière d'évolution des métiers. IPERIA a développé son expertise à travers des études d'observation nationales et territoriales, de suivi de cohortes ou encore de méthodes d'ingénierie adaptées aux besoins actuels et futurs du secteur.

³ Le secteur de l'emploi à domicile est encadré par un environnement conventionnel national porté par les deux branches assistants maternels et salariés du particulier employeur.

Pour mieux accompagner les employeurs comme les salariés dans leurs démarches, Iperia, l'Ircem et la FEPEM portent le Réseau particulier emploi qui permet d'offrir un service de proximité en capacité d'apporter des réponses concernant l'emploi à domicile

► Synthèse du diagnostic des besoins et de l'accès à la formation continue des assistants maternels dans le département de la Loire

Après le Rhône et l'Isère, la Loire est le département qui connaît le plus de départs en formation en région Auvergne-Rhône-Alpes. Le département connaît, depuis 2016, une croissance des départs en formation non certifiante sans précédent. Si bien qu'au premier semestre 2019, 73% du volume des départs de 2018 étaient déjà atteints⁴.



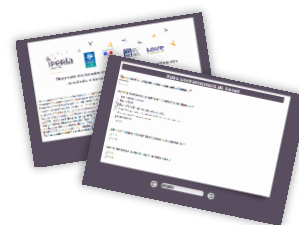
Si le nombre de départ est objectivement en hausse, la valorisation et la professionnalisation du métier passent également par une veille et une évaluation d'éléments moins quantifiables : quelles sont les difficultés, les aspirations et les besoins ressentis par les assistants maternels lors de leur parcours de formation ? Pour y répondre, le diagnostic conduit par la CDAJE, accompagné par IPERIA s'est attelé à révéler les freins et les leviers du départs en formation en donnant la parole aux assistants maternels et aux animateurs des relais assistants maternels.

Une méthodologie d'enquête adaptée aux enjeux

Une méthodologie d'enquête s'est construite grâce à la conjugaison de l'appareillage étude d'IPERIA (création, administration, analyse de l'enquête) et la CDAJE (diffusion et relance de l'enquête, capitalisation des résultats autour d'une réunion d'information auprès des animateurs RAM). Cette méthodologie s'appuie notamment sur deux questionnaires à destination, d'une part, des assistants maternels et, d'autre part, des animateurs des RAM. Les questionnaires s'articulaient autour des grandes thématiques suivantes :

- Caractéristiques du répondant
- Environnement de travail et perception du métier
- Relation des assistants maternels avec la formation continue
- Identification des leviers et des freins au départ en formation

Questionnaires mis en ligne, administrés par le logiciel d'enquête Sphinx



Sur 5 300 assistants maternels agréés dans le département de la Loire, 3 650 ont effectivement reçu le questionnaire. L'enquête en ligne, active d'avril à juillet 2019, a capitalisé 532 réponses, soit 15% des personnes contactées. Sur 51 RAM, 33 réponses ont été reçues, soit 60% des relais contactés.

⁴ Source : Service Etudes, IPERIA - Offre prioritaire de formation et de certification de la Branche. Départs en formation non certifiante à date de fin de session, géolocalisation au lieu de formation

Les principaux constats

Grace à l'analyse croisée des résultats des enquêtes et d'une analyse plus globale des départs en formation dans le département, quelques constats se sont imposés :

Les assistants maternels sont sensibilisés à la professionnalisation et sont à l'écoute de nouvelles opportunités de se former.

- **Des professionnels attachés à leur métier** : Malgré une moyenne d'âge élevée (45 ans) et une ancienneté marquée (11 ans), 71% des assistants maternels souhaitent continuer d'exercer leur métier et ne souhaitent pas en changer d'ici les prochaines années.
- **Et en (re)demande de formation** : 94% des assistants maternels estiment connaître l'offre de formation et, parmi ces derniers, 78% des assistants maternels souhaitent se former ou poursuivre leur formation. D'ailleurs, 51% des assistants maternels se sont déjà formés dans le cadre de l'exercice de leur métier. Parmi ces derniers, 97% s'estiment satisfaits de leur formation.
- **Une motivation de se former guidée principalement par la volonté de valoriser leur savoir-faire et favoriser leurs perspectives d'évolution dans leur métier***. Par exemple, parmi les personnes ayant suivi une formation, 70% désignent la formation comme un critère de recrutement pour les particuliers employeurs.

*A la question à choix multiples « Quelles sont vos motivations pour partir en formation ? », 53% sont en accord avec l'affirmation « Je souhaite valoriser mon savoir-faire » et 50% l'affirmation « J'aimerais évoluer dans mon métier et me professionnaliser »

Les interlocuteurs identifiés par les RAM pour favoriser le départ en formation (IPERIA, Organisme de formation...) et les moyens dédiés sont jugés plutôt suffisants (du temps, des outils/temps de communication dédiés...)

- 71% des animateurs estiment disposer d'un temps suffisant pour accompagner les assistants maternels vers la formation continue.
- Une grande majorité (87%) des animateurs estime qu'il est facile d'orienter les assistants maternels en demande de formation.

Des freins organisationnels et personnels ralentissent néanmoins ces départs en formation (contraintes géographiques et/ou temporelles).

- Mobilité entre le lieu d'habitation/travail et le lieu de formation (absence de permis, pas de véhicule, distance entre les deux lieux).
- Des freins relatifs à l'équilibre de leur vie privée et vie professionnelle.
- Des freins administratifs et financiers directement liés au départ en formation.

Des compétences émergentes et/ou évolution du métier détectées

- Peu de visibilité des compétences émergentes de la part des assistants maternels mais une demande exprimée des formations relatives à la prévention des situations difficiles et à l'organisation d'activités d'éveil et de loisirs.
- Des exigences fortes des parents perçues par les animateurs telles que la professionnalisation des assistants maternels, une meilleure communication ou une meilleure appréhension des nouvelles formes de pédagogie.

Exemple de verbatim : « La qualification, devenir des professionnels de la petite enfance par le biais des formations. » ; « Oui, les parents et futurs parents à la recherche d'un mode de garde, sont de plus en plus exigeants sur la professionnalisation. Surtout quand ceux-ci choisissent un-e assistant-e maternel-le par défaut [...] »



Diagnostic présenté dans son intégralité lors de la journée organisée le 9 septembre 2019.

Support de présentation du diagnostic disponible sur demande à l'adresse mail : etudes@iperia.eu