

# Et si...



## je devenais assistante maternelle ?



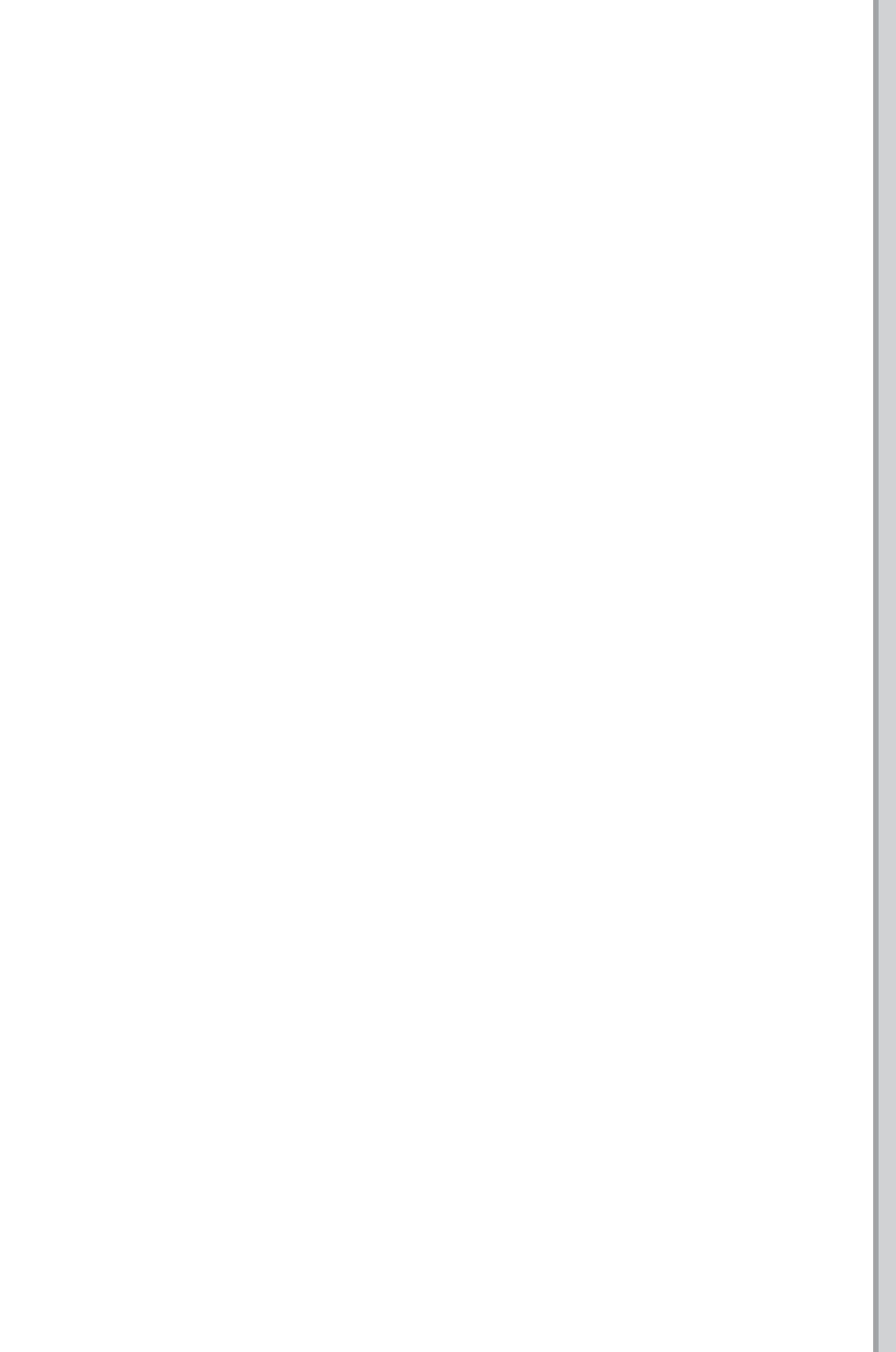
Shutterstock : image générée par IA

**DES REPONSES À VOS QUESTIONS**  
quelques aperçus du métier avec des exemples



UNION FÉDÉRATIVE NATIONALE  
DES ASSOCIATIONS  
DE **FAMILLES D'ACCUEIL**  
ET **ASSISTANTS MATERNELS**

Engagée dans nos métiers depuis 1980



# Édito

## Mettre en lumière un métier d'avenir



Premier mode d'accueil des enfants de moins de trois ans, le métier d'assistant maternel occupe une place essentielle dans le paysage de la petite enfance. Pourtant, il reste encore trop souvent méconnu du grand public, et traverse aujourd'hui une phase de fragilisation. Alors que près de la moitié des professionnels partiront à la retraite d'ici 2030, la question du renouvellement et de l'attractivité de cette profession se pose avec acuité.

C'est dans ce contexte que l'initiative portée par l'association UFNAFAAM (Union Fédérative Nationale des Associations de Familles d'Accueil et Assistants Maternels) prend tout son sens. Le livret que vous tenez entre les mains a été conçu pour mieux faire connaître le métier d'assistant maternel, en donner une image juste, nuancée et concrète — loin des idées reçues, au plus près de la réalité du terrain.

Ce guide offre un véritable panorama de la profession : il en détaille les conditions d'exercice, les parcours d'entrée, les lieux d'accueil possibles (au domicile, en maison d'assistants maternels, en crèche familiale), les relations avec les familles, et les partenaires incontournables que sont la PMI, les relais petite enfance, les CAF ou encore les communes. Il aborde également, avec clarté et transparence, les dimensions réglementaires, administratives et contractuelles du métier, ainsi que les situations plus sensibles que peuvent rencontrer les



professionnels, comme l'accueil d'un enfant en situation de handicap ou la gestion des conflits.

Mais surtout, ce livret donne à voir toute la richesse humaine, pédagogique et créative de cette activité. Car être assistant maternel, c'est bien plus qu'un emploi : c'est accompagner l'enfant dans ses premières découvertes, soutenir son développement cognitif, affectif et moteur, lui offrir un cadre sécurisant et bienveillant qui favorisera son épanouissement.

En valorisant le métier avec exigence et honnêteté, ce livret contribue pleinement à renforcer son attractivité. Il invite à une réflexion personnelle, à une véritable projection dans le quotidien de ce métier, en soulignant ses enjeux, les responsabilités qu'il implique d'assumer mais aussi les immenses satisfactions qu'il procure.

À toutes celles et ceux qui s'interrogent sur leur avenir professionnel, à celles et ceux qui ressentent l'envie de s'engager auprès des tout-petits, je ne peux que recommander la lecture attentive de ce livret. Il est une porte d'entrée vers un métier exigeant et enthousiasmant, profondément utile à notre société, et porteur de sens.

Jean-Benoît Dujol,  
Directeur général de la cohésion social (DGCS)

# Table des matières

I	Une réflexion qui amène à choisir ce métier	5
II	Suis-je faite pour ce métier ?	6
III	Les conditions pour faire ce métier...	7
IV	L'agrément	8
V	La partie administrative de la profession	11
VI	Lieux d'exercice possibles pour l'Assistante maternelle agréée	12
VII	Comprendre l'articulation entre agrément et contrat de travail	15
VIII	Comment se préparer à l'entretien avec le service de PMI	17
IX	Êtes-vous prête à exercer ce métier ?	19
X	Comment se faire connaître auprès des employeurs ?	22
XI	Top départ de ce nouveau travail	24
XII	Le salaire d'une assistante maternelle	28
XIII	Pourquoi et comment animer un entretien annuel	30
XIV	En tant que professionnelle, comment accueillir la diversité ?	33
XV	Conclusion	37
Annexe	Le projet d'accueil de l'assistante maternelle	40
	Mes remarques	42





# I

## Une réflexion qui amène à choisir ce métier

**M**algré les informations recueillies sur le métier, les Assistantes maternelles qui démarrent la profession s'étonnent de l'écart entre ce qu'elles en imaginaient et la réalité du quotidien.

Le métier d'Assistante maternelle représente un mode d'accueil de la petite enfance où les interactions avec l'enfant sont très nombreuses et régulières. La professionnelle, même avec une longue expérience, n'accueille pas plus de 4 enfants de moins de 3 ans. Aussi, la journée se déroule à leur rythme et selon leurs envies : ramasser des trésors lors d'une balade au parc, découvrir les merveilles de la nature (insectes, oiseaux, le vent...), écouter un conte, faire une activité peinture, participer à une animation au Relais Petite Enfance (RPE)<sup>1</sup> ou à un atelier organisé par une association... sont autant d'occasions de rencontrer d'autres enfants et d'autres adultes. Ainsi, cet accueil se passe en dedans comme en dehors, l'Assistante maternelle devenant rapidement une figure d'attachement sécurisante pour l'enfant et, grâce à cette proximité quotidienne, très vite des liens se tissent avec l'enfant et sa famille.

Exercer auprès d'enfants est une activité professionnelle joyeuse (au cours des activités et des jeux, l'Assistante maternelle et les petits rient, dansent, chantent...) et créative qui confère néanmoins une grande responsabilité à l'Assistante maternelle du fait de leur très jeune âge.

Pour devenir professionnelle de la petite enfance, « aimer les enfants ne suffit pas ». Il faut plutôt aimer s'occuper d'enfants, aimer s'occuper des enfants des autres et, quand on est Assistante maternelle, aimer s'occuper des enfants des autres chez soi<sup>2</sup>.

Le métier d'Assistante maternelle peut s'exercer de plusieurs façons :

- au sein de son domicile,
- au sein d'une maison d'assistantes maternelles,
- au sein de son domicile et au sein d'une crèche familiale lors de regroupements.

1- Le RPE est un lieu de ressources et d'information pour les familles et les assistants maternels

2- Sauf si l'accueil se déroule en MAM

Pour chacune de ces possibilités, des avantages et des inconvénients sont pointés. Mais, le métier d'Assistante maternelle est intéressant car il offre ces choix !

## II

# Suis-je faite pour ce métier ?

Dans le cas de l'accueil à domicile, la future Assistante maternelle va imaginer comment l'espace familial peut devenir un lieu de vie pour les petits en journée et un lieu d'accueil pour leurs parents à chacun de leur passage (matin et soir ou lors de rencontres).

Mais pour exercer, l'obtention d'un agrément est obligatoire<sup>3</sup> ce qui va entraîner quelques obligations. Le métier d'Assistante maternelle offre, d'une certaine façon, une forme d'autonomie et de liberté mais il est nécessaire qu'elle soit accompagnée car être seule à son domicile peut peser. La professionnelle a besoin d'écoute, de conseils lors de situations complexes. Elle ne doit pas hésiter à se rendre au RPE, à contacter une association d'Assistantes maternelles<sup>4</sup>, à rejoindre un réseau.

Parfois, les Assistantes maternelles débutantes réalisent que l'exercice du métier peut être différent de ce qu'elles en connaissaient. Cela est rarement de leur fait mais elles découvrent que le métier n'est pas toujours reconnu dans les compétences qu'il exige par le grand public, les médias et parfois les élus. Même si cette profession est la plus ancienne dans le métier de la petite enfance, elle n'a pas obtenu les mêmes lettres de noblesse que les autres. Néanmoins, la valeur de leur mission réside dans la reconnaissance des familles et la joie des enfants : elle est bien là, la reconnaissance !

L'histoire de ce métier a débuté par un statut en 1977<sup>5</sup>. Celui-ci a été progressivement amélioré mais ce n'est qu'en 1992 que la formation pour exercer est devenue obligatoire. Le contenu même de la formation a été revu à plusieurs reprises mais il reste basé sur peu d'heures

3- Voir IV – L'agrément

4- L'UFNAFAAM fédère des associations d'assistantes maternelles

5- Mais l'Histoire des nourrices est beaucoup plus ancienne

6- Voir VI-3 Lieux d'exercice possibles pour l'Assistante maternelle agréée - MAM

au total ce qui ne permet pas d'aboutir à l'obtention du CAP AEPE complet. La perception du métier tend à évoluer auprès des familles mais elle reste lente.

### III

## Les conditions pour faire ce métier...

L'Assistante maternelle apprécie de ne pas avoir de trajet pour aller à son travail (sauf pour celles qui exercent en MAM<sup>6</sup>). L'autonomie de ce métier est un atout orientant le choix de la future professionnelle au départ. Elle permet à l'Assistante maternelle de développer sa créativité dans l'accompagnement des petits confiés, de gérer ses horaires et son projet d'accueil.

Toutefois, réfléchir seule, décider seule (pas de hiérarchie) représente une charge mentale supplémentaire avec toute la responsabilité qui en découle. Au départ, les connaissances à acquérir ne concernent pas seulement le développement psycho-affectif des enfants mais aussi celles relatives à l'aspect administratif du métier : c'est un peu le prix de la liberté. Néanmoins, l'Assistante maternelle n'est pas seule car le RPE, les organisations professionnelles, les ouvrages et toute documentation complètent les connaissances et facilitent l'accompagnement dont elle a besoin.

Vu de l'extérieur, ce métier semble facile et rester chez soi peut paraître confortable mais le travail ne s'arrête pas à l'accueil des enfants. En effet, s'ajoutent d'autres temps : entretien des espaces, du linge, du matériel de puériculture, des jouets, organisation des journées (sorties, jeux...), réunions, etc.

Si ce métier est accessible, il sera demandé à l'Assistante maternelle de suivre des formations continues et d'assister à des conférences... à son propre rythme : les Assistantes maternelles évoluent et se professionnalisent de plus en plus.

L'Assistante maternelle va réfléchir à sa propre organisation familiale puisque la charge d'accueillir les petits s'ajoutera à celle-ci. Ainsi, elle analysera sa future organisation en se posant de nombreuses questions.



## LES QUESTIONS À SE POSER

- Mes enfants seront-ils à l'école ou sont-ils trop petits ?
- S'ils sont scolarisés, auront-ils besoin d'être accompagnés ou pas ?
- Quelle organisation mettre en place durant les vacances scolaires car les enfants confiés et les miens seront présents (quelle co-habitation) ?
- Transporter les enfants accueillis est-il nécessaire (éloignement du RPE, par exemple) ?
- Dans le cas où l'accueil a lieu dans un appartement, y a-t-il un ascenseur pour y accéder ?
- Si je n'ai pas de jardin (ou s'il ne peut être sécurisé), ai-je des lieux de promenade proches ?
- Ai-je suffisamment de matériel de puériculture (aux normes) pour débiter la profession (petits lits, chaise haute, poussette...) ?

### À SAVOIR :

La CAF accorde une prime d'installation de 1 200 € sur présentation de facture. Se rapprocher des services de la CAF pour connaître les conditions d'obtention de la prime.

## IV

## L'agrément

L'obtention de l'agrément pour exercer est obligatoire. L'agrément est délivré par les services du Département (PMI). Sur quoi porte l'agrément ?

### 1- Il porte sur le domicile

Selon l'espace dont dispose la future Assistante maternelle et la composition de sa famille, il sera évalué le nombre possible d'enfants susceptibles de lui être confiés.



## LES QUESTIONS À SE POSER

- L'adolescent a-t-il besoin de sa chambre pour faire ses devoirs ?
- Le conjoint travaille-t-il de nuit ; sa présence le jour gêne la possibilité de placer un petit lit dans la chambre. Qu'en est-il du bruit des petits pendant la journée ?
- L'escalier est-il sécurisé ?
- Les produits dangereux sont-ils hors de portée des petits enfants ?

### À SAVOIR :

**Le nombre d'enfants demandés ne peut excéder 4 enfants de moins de 3 ans. Le souhait formulé par la candidate à l'agrément n'est pas automatiquement accordé. Le service PMI décide en fonction des observations faites lors de sa visite. Il précise par écrit le nombre d'enfants (par exemple 2 au lieu de 3 demandés). Il faut savoir que tous les agréments sont accordés pour 2 enfants sinon la PMI doit argumenter obligatoirement son refus par écrit.**

## 2 - Il porte sur la personne même de la future assistante maternelle

Il s'agit ici de vérifier les capacités et la volonté de la candidate à l'agrément pour accompagner les enfants.

Les nombreuses questions posées<sup>7</sup> se situent autour de son organisation, de ses valeurs éducatives, de la possible remise en question de ces dernières et de ses pratiques éventuelles. La candidate (ou le candidat) est mère (ou père) mais elle (il) se dirige vers une profession et son comportement dans ces deux situations ne peut être identique. Elle ne sera pas évaluée sur les connaissances qu'elle n'a pas encore mais sur ses capacités et sa volonté d'apprendre.

7- Voir VIII – Comment se préparer à l'entretien avec le service de PMI

# Questions – Réponses

## **Question 1 : Faut-il une chambre par enfant ?**

Non, pas obligatoirement

## **Question 2 : Est-ce que les enfants de l'Assistante maternelle peuvent déjeuner à leur domicile en présence des enfants accueillis ?**

La future Assistante maternelle devra répondre précisément :

- sur son organisation particulière durant le temps de repas en fonction des âges des enfants confiés,
- sur le déroulement des trajets à l'école s'il y en a.

## **Question 3 : L'Assistante maternelle peut-elle posséder un chat ou un chien ?**

La présence de l'animal n'est pas interdite mais il ne pourra pas être en contact permanent avec les enfants accueillis. La présence de certaines catégories de chiens (catégorie 1) est incompatible avec celle des enfants (au mieux les chiens seront isolés à l'extérieur néanmoins certains départements peuvent refuser cette possibilité).

## **Question 4 : Les enfants de l'Assistante maternelle peuvent-ils recevoir leurs amis durant le temps d'accueil ?**

Cela dépendra de l'âge de ses enfants et de leur autonomie.

## **Question 5 : L'Assistante maternelle peut-elle accueillir ses petits-enfants durant l'accueil ?**

Leur présence dépend de l'âge des petits-enfants. S'ils ont moins de 11 ans, ils vont entrer dans le nombre de 6 mineurs maximum présents (sauf si le conjoint s'occupe de ses petits-enfants).

## La partie administrative de la profession

**L**a partie administrative, un aspect du métier moins facile à aborder.

L'Assistante maternelle a la liberté de choisir son emploi du temps (ne pas travailler le mercredi, par exemple) mais aussi avec quelle famille elle souhaite travailler. Pour autant, il est nécessaire de s'ajuster aux besoins des familles de façon « à coller » au plus près de leurs horaires compte tenu du planning déjà existant de l'Assistante maternelle. Certaines acceptent de commencer tôt ou de finir tard : cela n'est pas une obligation. Chacune va s'adapter en tenant compte de ses propres limites en termes de fatigue.

L'Assistante maternelle est salariée et le contrat de travail prévoit des obligations pour les parents-employeurs. Cependant, certains rechignent à les remplir (différentes déclarations, salaire...) et le fait de leur rappeler leurs engagements est très inconfortable. Cette situation se retrouve souvent alors il faut créer un entre-deux : accompagner le parent qui va devenir un employeur et non pas s'y substituer, chacun devant assumer ses responsabilités.

### **RAPPEL :**

**Les RPE, l'UFNAFAAM ou les autres organisations professionnelles apportent les connaissances indispensables et le soutien nécessaire.**

Prendre sa place de salariée, se faire respecter (l'Assistante maternelle elle-même, sa famille, son domicile), savoir expliquer son projet d'accueil, soutenir la place du parent, ne pas faire à sa place (déclaration...) s'apprend. L'Assistante maternelle trouve ainsi du sens à sa mission tant sur le plan administratif que sur celui de la relation avec le parent-employeur. Peu à peu, elle apprend étape par étape. S'organiser, établir toute demande par écrit et non verbalement, prendre le temps d'un entretien avec la famille une fois par an sont de bonnes pratiques.

Dans chaque domaine, l'Assistante maternelle peut se nourrir de livres professionnels, de conférences, du contenu des formations continues, de discussions entre collègues, de contacts avec le RPE pour trouver une nouvelle organisation en cas de besoin, de nouvelles idées, de nouvelles pratiques... Chacune de ses actions accompagnent et soutiennent la professionnelle.

Après les avoir évalués en famille, l'Assistante maternelle fera son choix en toute lucidité et peut ainsi les apprécier, les avantages, ou les contourner pour ne pas les subir, les inconvénients.

### À SAVOIR :

**L'UFNAFAAM et les RPE accompagnent les Assistantes maternelles. L'UFNAFAAM possède des calculateurs et des fiches techniques qu'elle met à la disposition des professionnelles.**

## VI

# Lieux d'exercice possibles pour l'Assistante maternelle agréée

**G**âce à son agrément, l'Assistante maternelle a le choix d'exercer dans plusieurs lieux. Quels sont-ils ?

## 1- La crèche familiale

La crèche familiale peut être gérée par la ville où elle est implantée ou par une association locale. L'Assistante maternelle exerce à son domicile mais se déplace une à deux fois par semaine à la crèche avec les enfants. Ainsi, elle est accompagnée par une équipe éducative (puéricultrice, éducatrice de jeune enfant...) et rencontre des collègues de travail. Elle bénéficie d'un statut d'agent contractuel de la collectivité. Elle n'a pas à chercher des familles, la crèche s'en charge : elle a moins de risques en fin de contrat de rester sans accueil. En revanche, elle ne négocie pas le contrat de travail qui la lie aux parents car il est spécifique à la structure. Le taux horaire de rémunération est plus faible en principe mais, dans certains cas, des primes peuvent s'ajouter au salaire.

Des propos tenus parfois par des Assistantes maternelles qui ne connaissent pas ce mode d'exercice circulent souvent. Il est préférable d'aller à la rencontre de l'équipe éducative pour poser les questions et obtenir des réponses fiables.

Enfin, l'Assistante maternelle profite de temps de formation sur son temps de travail à la crèche (les enfants confiés sont pris en charge sur place).

## 2- À son domicile

La majorité des Assistantes maternelles choisissent d'exercer à leur domicile. L'assistante maternelle trouve des avantages à ce choix : plus de déplacement, présence auprès de ses propres enfants même si sa disponibilité est restreinte (la priorité est la prise en charge des tout-petits confiés).

Un inconvénient a été cité : l'isolement. Néanmoins, beaucoup de lieux accueillent les enfants ce qui leur est très profitable (socialisation, éveil culturel, découverte de la nature et du vivant...) : RPE, Médiathèque, salle de psychomotricité, salle de spectacles pour enfants, promenade au Jardin public... Tous ces endroits sont des lieux de rencontre avec d'autres enfants et d'autres adultes.

Le cadre administratif du contrat de travail offre un espace de liberté qu'est la négociation avec les parents employeurs. Cependant, la rédaction sereine du contrat de travail suppose de nombreux savoirs (administratifs et juridiques) qu'il s'agit de maîtriser.

## 3- En Maison d'Assistantes maternelles (MAM)

La date de création officielle des MAM est 2010. Leur nombre augmente d'année en année. Leur succès fulgurant s'explique du fait que les Assistantes maternelles éprouvent le besoin de séparer leur lieu de vie privé de leur lieu professionnel et apprécient le travail en équipe (2 à 4 collègues selon la surface du local). L'assistante maternelle reste toujours, même en MAM, salariée d'un particulier employeur.

Si ce projet vous intéresse, vous avez deux possibilités :

- soit monter un projet MAM,
- soit rejoindre une MAM à la recherche d'une collègue.

Le projet de création d'une MAM demande au minimum une année voire plus : recherche d'un local, de collègues, nombreuses démarches, projet d'accueil à rédiger, établir le budget, recherche de subventions... (voir cf. « Guide ministériel des MAM »). Il faut savoir qu'exercer sous le regard des autres professionnelles de la MAM, accepter des contraintes supplémentaires (comme les charges plus importantes qu'à son domicile) sont des astreintes toutes particulières qui nécessitent d'être réfléchies longuement en amont.

Malgré tout, une fois les difficultés analysées, évaluées et résolues, les Assistantes maternelles restent enthousiastes, maintiennent leur choix de travailler en MAM et en sont ravies. Au préalable, il est impératif de s'informer auprès de plusieurs MAM déjà implantées qui feront part de leur expérience. De plus, à l'approche de la réalisation du projet, il est recommandé aux Assistantes maternelles de bien vérifier que les engagements issus des statuts sont bien compris par chacun des membres de l'équipe.

La MAM est également la possibilité pour une Assistante maternelle seule d'exercer dans un lieu autre que celui de son habitation principale (par exemple, un appartement, une maison louée...). Pour cela, elle a l'obligation de monter un projet MAM. Pour obtenir plus de renseignements, l'Assistante maternelle doit contacter le Service PMI de son secteur.

### À SAVOIR :

**L'UFNAFAAM a créé plusieurs livrets<sup>8</sup> : « Réussir en MAM », « Calculer un budget en MAM », « Analyser ses statuts associatifs en MAM », « Rédiger son obligation d'ERP », etc.**

8- Les livrets sont disponibles dans l'espace « Boutique » sur le site [ufnafaam.org](http://ufnafaam.org)

## Comprendre l'articulation entre agrément et contrat de travail

**D**ans ce métier, il y a deux points à ne pas négliger : l'agrément pour exercer et le contrat de travail.

De ces points vont décliner des obligations à considérer et à respecter par l'Assistante maternelle. Ces dernières peuvent être soit en lien avec l'agrément soit découler du contrat de travail. Mais sont-elles toujours compatibles ? En tout cas, elles interagissent entre elles. Ainsi, au cours de la journée, tant dans l'organisation quotidienne que lors d'une prise de décision, ces obligations doivent s'articuler sans se contredire, ce qui n'est pas toujours simple en soi. Si un choix doit être fait, il doit se conformer à l'agrément !

Ainsi :

- il y a les obligations basées sur le référentiel de l'agrément : obligations en termes de santé, de sécurité et d'épanouissement de l'enfant,
- il y a les obligations basées sur les engagements pris dans le cadre du contrat de travail signé entre les deux parties.

### Exemple 1 :

L'assistante maternelle est liée par un contrat signé avec le parent employeur. Celui-ci exige qu'elle apprenne la propreté à son enfant beaucoup trop tôt par rapport à ce qu'elle observe au quotidien du développement du petit.

Si elle accepte la demande parentale, elle ne respecte ni le développement physique de l'enfant ni son développement psycho-affectif (épanouissement). Son employeur lui rappelle qu'elle est salariée et qu'elle doit respecter sa demande.

En réalité, en cas de non-respect du rythme du développement de l'enfant, elle peut subir une suspension de son agrément.

Il est conseillé de se rapprocher du service de PMI en l'interrogeant sur des pistes de solutions.

## Exemple 2 :

L'assistante maternelle accueille 3 enfants. Deux d'entre eux attendent le jour où elle se rend avec eux au RPE (moment de socialisation important). Mais la maman du 3e enfant refuse que l'assistante maternelle utilise son véhicule. Or, le RPE est éloigné, il est impossible d'y aller à pied. Pourtant, le contrat de travail, lui, prévoit une autorisation de déplacement en voiture et le Livret d'accueil évoque les sorties en voiture.

L'assistante maternelle doit respecter la demande de la maman sous peine d'être licenciée pour faute grave.

L'autonomie reconnue de ce métier est ambivalente : il faut satisfaire les demandes des différentes familles tout en respectant les normes, les règles contractuelles et réglementaires. Ainsi toute activité (jeu, sortie, visite...) est réfléchi au regard du développement de l'enfant, de son rythme journalier (sieste...), de sa sécurité tout en répondant à son besoin d'apprentissage et en s'adaptant à TOUS les enfants accueillis quel que soit l'âge de chacun. L'Assistante maternelle répond à deux questions avant la mise en place d'une activité :

- Quelle est la place de chaque enfant dans l'activité ?
- Quel est l'intérêt de l'activité pour chaque enfant ?

**Il est conseillé de discuter de votre organisation pendant l'entretien afin d'éviter ces déconvenues.**

## Exemple 3 :

**Activité du jour : aller à la boulangerie du quartier.**

La sortie se déroule dans un cadre sûr (poussette, trottoir, accès facile au magasin). Les enfants et l'Assistante maternelle échangent sur la raison d'aller à la boulangerie puis, une fois arrivés, sur les odeurs, la variété des pains et viennoiseries... Les enfants écoutent les échanges entre les adultes (Assistante maternelle, boulangère, clients), apprennent les étapes de la conception du pain (du blé récolté à la baguette cuite).

De retour au domicile, tous dégustent le pain avec plaisir à midi (ou plusieurs sortes de pain). Le goûter permet (peut-être) d'apprécier une tranche de brioche (selon l'âge). Pour prolonger l'activité, il est possible de faire un pain avec les plus grands des enfants...

La visite d'un moulin ou se rendre chez un céréalier est également possible pour compléter cette activité...

#### **Exemple 4 :**

Aller au marché (un petit marché de quartier ou aller chez un maraîcher proche...) pour découvrir les fruits et légumes de saison. Au retour, il est envisageable de préparer une soupe ou une salade de fruits avec les enfants en capacité de le faire (épluchage, coupe...) avec bien sûr... dégustation.

#### **SYNTHÈSE :**

Chaque activité doit se décliner autour du projet pour l'enfant. Il peut arriver que l'activité proposée ne lui convienne pas (ou à plusieurs enfants). L'enfant peut exprimer son inconfort par des pleurs, de l'agitation, ou des signes de fatigue. L'Assistante maternelle n'insiste pas et peut être amenée à quitter le RPE, à écourter le pique-nique ou l'activité manuelle... Même si cela engendre de la déception, tant chez les enfants que chez elle, elle a donné la priorité à l'enfant qui n'est pas « prêt ». L'activité sera re-proposée plus tard en tenant compte de cette expérience et en s'adaptant autrement à l'enfant.

## **VIII Comment se préparer à l'entretien avec le service de PMI**

**L**a mission du Service PMI est de vérifier les conditions d'accueil des enfants au domicile et la qualité de l'accompagnement des enfants par la future Assistante maternelle. Celle-ci ne sera pas forcément à l'aise mais si elle prépare l'entretien, elle sera plus sereine. Un point est tout particulièrement abordé : la sécurité.

Au domicile se déroule l'histoire familiale. C'est au domicile que se nouent les relations entre les membres de la famille elle-même et

les relations avec ceux qui y viennent (famille élargie, amis...), où les émotions sont ressenties, où les convictions sont affichées ou discutées, où s'exercent les valeurs éducatives. La structure du local, l'agencement, le décor sont à l'image de l'Assistante maternelle.

La future Assistante maternelle va devoir adhérer à des assurances professionnelles auxquelles elle ajoutera une assurance juridique. Cette dernière lui donne la possibilité d'avoir à ses côtés un avocat spécialisé dans le statut ; il la représente si elle doit défendre ses intérêts (salaire non payé, fausses accusations...).

### À SAVOIR :

**L'UFNAFAAM propose un contrat d'assurance de groupe offrant des garanties supplémentaires à des prix réduits. Il s'agit d'un service destiné aux adhérents.**

Le Service PMI, représenté par une professionnelle, vérifie de quelle manière ce domicile va accueillir les enfants en toute sécurité.

Le dialogue entre la puéricultrice et la future Assistante maternelle soulève des problématiques éventuelles quant à l'aménagement des espaces dévolus aux enfants dans l'avenir. Cette dernière entend les demandes et les conseils.



### LES QUESTIONS À SE POSER

Êtes-vous prêtes à :

- pousser les meubles ? Barrer les accès dangereux (escalier, cave...) ?
- ranger des objets de décoration (porcelaines et vases à portée de main) mettre sous clé des objets dangereux (fusils...) ?
- enlever les plantes toxiques ? Placer en hauteur les produits d'entretien ?
- sécuriser une partie du jardin réservée aux enfants ? Quelle place pour les animaux ?...

L'Assistante maternelle n'a pas toujours la réponse aux questions de la puéricultrice. Elle ne doit pas en être troublée car la formation va lui apporter toutes les connaissances utiles. Elle va montrer qu'elle est volontaire pour apprendre.

Il n'est pas utile d'acheter ou de modifier quoi que ce soit avant l'obtention de l'agrément. Mais, dans l'attente, elle se prépare à réaliser les demandes de la PMI (la future Assistante maternelle prend un engagement).

### À SAVOIR :

Un Service PMI évoque oralement les transformations à opérer dans le domicile pour le sécuriser. Il est judicieux de demander un **ÉCRIT** pour deux raisons : d'une part, il n'y aura pas d'incompréhensions dans la nature des travaux à réaliser et d'autre part, dans le cas où la puéricultrice est mutée dans un autre secteur, sa remplaçante pourra utilement se référer à l'écrit rédigé en premier lieu.

## IX

# Êtes-vous prête à exercer ce métier ?

## 1- Appréhender la charge autour de ce métier

**L**a profession d'Assistante maternelle est fractionnée en différentes missions et la professionnelle supporte une charge de travail qui va bien au-delà de l'accueil des enfants<sup>9</sup>.

## 2- Petit zoom sur les MAM

Dans une MAM, les membres de l'équipe ont les mêmes tâches à remplir que l'Assistante maternelle à son domicile ; d'autres s'y ajoutent toutefois :

- faire l'état des stocks, les achats divers et les courses personnelles,

9- Voir V – La partie administrative de la profession

- rangement et entretien du local, du linge mais aussi du domicile personnel,
- préparation et participation aux réunions (projet, plannings, comptabilité...),
- formations et réunions professionnelles,
- préparation des activités (jeux, sorties...) en lien avec celles des collègues.

### À SAVOIR :

**Pour les porteurs de projet, la procédure est assez lourde. Il faut à la fois trouver un local, rencontrer le Maire pour obtenir son soutien (ce qui suppose qu'il est d'accord avec celui-ci), rédiger un projet éducatif et un règlement interne... après avoir contacté des collègues et créer des statuts. La première démarche est de lire le « Guide MAM » du Ministère disponible sur Internet.**

### SYNTHÈSE :

**L'Assistante maternelle gère sa propre « petite » structure d'accueil. En dehors de cela, elle doit connaître d'autres aspects du métier : site Pajemploi, les aides pour elle (CAF) ou pour les parents, la Convention collective, les obligations liées à l'agrément... sans compter qu'elle doit pérenniser ses connaissances sur le développement de l'enfant (bien souvent en dehors des jours de semaine).**

**Toutes ces tâches se rajoutent au temps d'accueil, alourdissent la journée de l'Assistante maternelle et représentent une charge mentale importante. Pourtant, la fatigue de la professionnelle, non mesurable, est rarement évoquée et entendue.**

**Ainsi, l'autonomie qui facilite la créativité et sous-entend une liberté certaine est susceptible d'entraîner un état de fatigue dont l'Assistante maternelle doit se prémunir.**

# Quelques exemples concrets d'organisation

## Exemple 1 :

Dans la MAM ou à domicile, une activité pâtisserie est programmée avec les enfants un jour précis.

Cette activité est anticipée dans sa totalité, à savoir :

- faire la liste des besoins et l'état du stock des denrées nécessaires, faire les achats des denrées manquantes (attention aux dates de consommation),
- adapter la recette aux enfants et préparer une fiche individuelle illustrée (symboles simples) compréhensible pour tous les enfants,
- vérifier la disponibilité du lieu et des ustensiles,
- vérifier le nombre de tenues de protection adéquates pour les enfants,
- ranger et nettoyer.

## Exemple 2 :

Les repas élaborés par les professionnelles nécessitent aussi une organisation : repas planifiés pour la semaine, contrôle des stocks existants, achats des denrées en conséquence, stockage des denrées pour la semaine, conception anticipée (la veille ou le matin avant l'arrivée des enfants).

## Exemple 3 :

La compréhension de la Convention collective nationale, la connaissance des termes du contrat de travail sont indispensables pour être à l'aise avec les parents employeurs ce qui demande un investissement de temps préalable. En outre, les différents entretiens accordés aux familles à la recherche d'une place d'accueil pour leur enfant demandent de la disponibilité de la part de l'Assistante maternelle : temps accordé avec les familles en-dehors du temps de travail.

## Comment se faire connaître auprès des employeurs ?

Concernant l'employabilité, une Assistante maternelle se fait connaître des futurs employeurs en utilisant divers supports :

- monenfant.fr (site de la CAF) où elle précise 2 fois par an ses disponibilités,
- les réseaux sociaux,
- le Relais petite enfance et les Mairies fournissent les coordonnées des Assistantes maternelles aux familles.



### LES INQUIÉTUDES QUE CERTAINS PARENTS PEUVENT ENCORE AVOIR

- Est-ce que l'Assistante maternelle fait ce qu'elle veut avec les enfants ?
- Comment être sûrs qu'elle s'occupe bien de notre enfant ?
- Ne va-t-elle pas « vaquer » à ses occupations et laisser mon enfant dans son coin ?

La communication est fondamentale. Bien faite, elle participe à l'effacement des perceptions négatives qui subsistent chez les parents ou futurs parents en recherche d'une Assistante maternelle. L'imaginaire collectif véhicule encore des a priori sur l'accueil à domicile ce que ne connaît pas la MAM car la présence de l'équipe rassure les familles. Faire la lumière sur l'accueil individuel est un véritable enjeu tant par ce qu'il apporte à l'enfant que pour l'engagement de l'Assistante maternelle au quotidien.

L'Assistante maternelle peut vivre une situation professionnelle difficile mais il vaut mieux éviter d'utiliser les réseaux sociaux. Cette situation mal comprise du fait de raccourcis va donner une image erronée de la profession. Chaque professionnelle peut un jour vivre un moment critique, douter du sens qu'elle donne à son activité... mais

plutôt que de s'épancher dans des « groupes », l'Assistante maternelle a le moyen de se tourner vers le RPE, les associations, les organisations professionnelles : elle sera écoutée et soutenue.

### SYNTHÈSE :

**Le métier souffre parfois encore d'une mauvaise image mais, dans leur grande majorité, les familles qui ont connu l'accueil individuel à domicile l'ont apprécié. Il est donc temps de lever le voile sur ce métier et de montrer au grand public sa créativité, son dynamisme, la qualité de cet accueil adapté au rythme de l'enfant.**



### BONNE PRATIQUE :

**Avant de réaliser une vidéo ou un blog, l'Assistante maternelle réfléchit à ce qu'elle désire renvoyer au grand public sur ce mode d'accueil.**

Par exemple, certaines Assistantes maternelles montrent ce qu'elles mettent en place au sein de leur domicile (activités, aménagement des espaces...) tandis que d'autres détaillent une activité qui a marqué les petits ou expliquent l'intérêt d'un événement festif pour les enfants.

Quelques-unes qui possèdent une compétence particulière (musique, contes...), un savoir-faire associé (couture...) ou un engagement spécifique (développement durable) expliquent à tous leur façon d'exercer leur métier.

Dans tous les cas, si les enfants sont enregistrés, photographiés ou filmés, vous devez obtenir l'autorisation écrite de son représentant légal<sup>10</sup>, c'est-à-dire ses parents ou son tuteur en précisant la destination des images, sons ou vidéos (site Internet, diaporama ...), le cadre d'utilisation (illustration d'une activité, journal en ligne...), le caractère gratuit ou non de l'autorisation et sa durée.

10- <https://www.ac-paris.fr/diffuser-l-image-ou-la-voix-d-une-personne-quelles-autorisations-et-combien-de-temps-125525>

## Top départ de ce nouveau travail

Les familles ont obtenu les coordonnées des Assistantes maternelles disponibles. Elles vont les contacter : en réalité, l'accueil commence à ce moment et chacune des parties espère entamer une relation.

### 1- L'entretien téléphonique

Cet entretien est le premier contact avec les familles. Il déclenche une première impression qui débouche bien souvent sur le souhait réciproque d'une rencontre. Dans le cas où l'entretien téléphonique gêne l'Assistante maternelle (heure du repas des enfants, activité en cours...), elle va proposer un moment plus adéquat (après 18 h, pendant la sieste...).

Le déroulement de l'entretien peut être celui-ci :

- se présenter (savoir le faire, se sentir disponible et être à l'aise...),
- s'intéresser à la famille, à la future maman. Si le bébé n'est pas né (grossesse, date de naissance, date de reprise d'activité...). Si l'enfant est né, demander l'âge, le prénom...,
- mettre en avant ses compétences particulières (photo, peinture, jardinage, contes...),
- expliquer succinctement son organisation,
- annoncer ses contraintes (congrés, amplitude horaire...).

La famille, comme la professionnelle, imaginent déjà une organisation possible. Quand les deux parties sont intéressées, la fin de l'entretien débouche sur une date de rencontre.

#### À SAVOIR :

**Les deux interlocuteurs n'ont pas intérêt à discuter à ce stade de l'aspect financier de l'accueil : échanger sur les besoins de la famille et les propositions de l'Assistante maternelle prédominent ; leur accord entre les besoins et les propositions aidera à la fixation d'un montant horaire plus tard.**

## 2- Le premier entretien (ou première rencontre)

À mi-parcours entre la rencontre téléphonique et l'entretien d'embauche, ce moment se prépare (moment, lieu). Les parents ou futurs parents et la professionnelle vont se découvrir.

- **Quand prévoir cet entretien ?**

Certaines Assistantes maternelles privilégient le soir en fin d'accueil ce qui permet à la famille de rencontrer les parents employeurs venus chercher leur enfant. Attention ! l'Assistante maternelle est moins disponible pour ses parents employeurs et les petits encore présents d'où parfois agitation...

D'autres Assistantes maternelles préfèrent recevoir la famille en dehors du temps d'accueil (le soir, le samedi matin...).

- **Quel lieu privilégier pour l'entretien**

L'endroit du domicile ou de la MAM où est reçue la famille est agréable, confortable. L'entretien peut se dérouler, si possible, à l'écart du bruit et des activités des enfants ou du conjoint de la professionnelle (TV, devoirs...). Ce lieu est le salon, la salle de jeux, le Bureau, la pièce de vie...

Le domicile, lieu physique et psychique, reflète l'image de la professionnelle. Il est propre mais sans excès. Si les enfants confiés sont présents, le désordre (jouets éparpillés...) rassure les parents.

- **L'entretien proprement dit**

Avant tout, l'Assistante maternelle prépare des documents dont les parents/futurs parents vont prendre connaissance : attestation d'agrément, attestation de formation obligatoire, autres attestations de formation éventuelles, attestation d'assurance ; la « Charte nationale d'accueil du jeune enfant » et le Projet d'accueil (appelé aussi Livret d'accueil) rédigé peuvent accompagner les propos de la professionnelle<sup>11</sup>. Ce dernier reste important, il est le guide personnel de l'accueil de l'Assistante maternelle. Les parents vont alors prendre le temps de le relire après en avoir entendu les grandes lignes.

---

11- À titre indicatif, un document en annexe de ce Livret évoque le but et le contenu du « Projet d'accueil »

En ce qui concerne sa rémunération, la professionnelle indique son taux horaire, les indemnités d'entretien, éventuellement le calcul du salaire, signale les aides possibles de la CAF et aborde la responsabilité de la famille en sa qualité d'employeur (déclaration à Pajemploi...). Elle oriente les parents vers le RPE pour une information de premier niveau concernant les droits et leurs obligations.

L'Assistante maternelle laisse à la famille un temps de réflexion qui doit être raisonnable. La famille a le devoir d'avertir la professionnelle de leur décision. Dans le cas où le choix des parents se porte sur cette dernière (et inversement), il est envisagé un autre entretien relatif à « L'Engagement réciproque ».

L'Assistante maternelle décide du moment de la visite des pièces de son domicile mises à la disposition des enfants confiés (en fin de rencontre ou plus tard, à la signature du contrat par exemple).

### **3- L'entretien : un engagement réciproque**

Cet entretien nécessite un temps d'échange plus rapide. Il permet de remplir « L'Engagement réciproque », un document qui n'est pas obligatoire - disponible en ligne - et formalise l'engagement concret entre les deux parties. Il s'agit du seul engagement précontractuel prévu par la convention collective. Concrètement, sur cet imprimé sont notés les semaines d'accueil, les horaires, le taux horaire (brut, net), la date de début d'accueil de l'enfant... qui servent à poser le cadre des calculs du salaire (mensualisation).

Dans le cas où des parents ont un besoin d'accueil urgent (maladie d'une collègue...), parents et Assistante maternelle n'ont pas toujours le temps de remplir « L'Engagement réciproque ».

### **4- L'entretien : le contrat de travail**

Une dernière rencontre a lieu dans le but de rédiger en 2 exemplaires le contrat de travail. Il doit être signé avant le premier jour d'accueil de l'enfant. Il nécessite beaucoup de temps car les explications juridiques sont nombreuses et détaillées. L'Assistante maternelle se repose sur les textes de la Convention collective nationale.

## À SAVOIR :

**Le métier d'Assistante maternelle est le seul métier où le contrat de travail est signé, le plus souvent, chez la salariée et non chez l'employeur.**

Les discussions autour du contrat de travail sont longues, parfois complexes et les accords ne sont pas toujours écrits avec précision sur le contrat de travail voire pas notés du tout, qu'ils soient financiers ou qu'ils soient liés à l'accueil proprement dit. Les accords contractuels supérieurs à la Convention collective sont possibles mais il faut faire attention de ne pas trop s'écarter des textes au risque de les voir retoqués par un Juge devant le tribunal lors d'un litige. Si toutefois l'Assistante maternelle obtient un accord au-delà de la Convention collective, il est vivement recommandé, en tant que salariée, de l'argumenter avec précision.

Ce mode d'accueil individuel est basé sur la confiance et il serait délicat que l'employeur découvre quelques semaines après l'accord que d'autres choix étaient possibles.

## BONNE PRATIQUE :

**La rédaction d'une « Feuille de présence » ou mieux un « Agenda »<sup>12</sup> complété symbolise la fin de journée et éclaire les heures faites en plus ou en moins<sup>13</sup>. L'employeur signe le temps de présence réel de l'enfant en fin de journée.**

Chaque demande de congés payés ou de congés sans solde est rédigée par écrit, cela apporte une clarté dans la relation et la rend finalement plus sereine à terme.

La professionnelle est invitée à organiser un « Entretien annuel » avec son employeur deux mois avant la fin de la période de référence. Les échanges concernent, par exemple, les congés et leur montant, la fin de contrat la dernière année...

12- Un modèle d'agenda est consultable dans l'espace « Boutique » sur le site [ufnafaam.org](http://ufnafaam.org)

13- Aussi important en termes de responsabilité (pour prouver que l'enfant n'était plus présent chez l'Assistante maternelle si la famille vient plus tôt par exemple)

## À SAVOIR :

Une charte « Pour de bonnes relations entre Parents et Assistant maternel » réalisée par l'UFNAFAAM et l'UNAF est téléchargeable sur le site [ufnafaam.org](http://ufnafaam.org)<sup>14</sup>

Un livret intitulé « Assistantes maternelles, accompagner la parentalité... » est également téléchargeable<sup>15</sup>.

## XII

# Le salaire d'une assistante maternelle

Les informations ci-dessous vont donner une idée globale de la future rémunération de l'Assistante maternelle et si elle peut convenir.

Néanmoins, il faut savoir que chaque Assistante maternelle détermine son taux horaire avec la famille lors de l'entretien d'embauche.

Par ailleurs, la rémunération est influencée par le nombre d'heures exercées pour chaque famille mais également par le nombre de semaines travaillées au cours de l'année.

La loi fixe un taux horaire minimum sur un pourcentage du SMIC ( $0,281 \times \text{SMIC}$ ). Le maximum est différent depuis la réforme du CMG (septembre 2025).

Les 3 exemples ci-dessous indiquent les montants « en net » car les familles ne règlent pas les cotisations<sup>16</sup>.

### Exemple 1 :

Une Assistante maternelle travaille 45 semaines (autrement dit, pendant 7 semaines elle ne va pas accueillir l'enfant, ces 7 semaines comprenant à la fois ses propres congés et ceux de la famille).

14- <https://ufnafaam.org/wp-content/uploads/2019/01/Charte-parents-assmat-2019-1.pdf>

15- <https://ufnafaam.org/wp-content/uploads/2021/02/Parentalité%CC%81-2021.pdf>

16- Sous réserve qu'elle ne dépasse pas un taux horaire fixé à 8 € indemnités incluses

Elle a négocié, lors de l'entretien d'embauche, un taux horaire de 4,85 €. La famille indique que leur enfant sera accueilli chez l'Assistante maternelle 9 h par jour sur 5 jours, soit 45 h par semaine.

Le salaire sera de :  $4,85 \text{ €} \times 45 \text{ h} \times 45 \text{ semaines} / 12 \text{ mois} = 814,44 \text{ €}$ .  
Si elle accueille un autre enfant, à cette somme s'ajoutera un 2e salaire ; idem si elle accueille 3 enfants.

Attention : si la mensualisation est en-dessous de 52 semaines, une somme correspondant aux congés sera ajoutée au salaire, par exemple avec le salaire de juin<sup>17</sup>.

### Exemple 2 :

Une Assistante maternelle travaille 40 h par semaine (10 h par jour sur 4 jours par semaine). Elle a les mêmes périodes de congés que la famille ; 5 semaines pour l'une comme pour l'autre. Elle souhaite un taux horaire de 5 €.

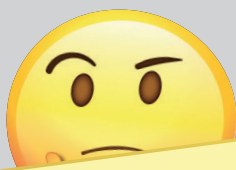
Le salaire sera de :  $5 \text{ €} \times 40 \text{ h} \times 52 \text{ semaines} / 12 \text{ mois} = 866,67 \text{ €}$

Dans cette situation les congés sont déjà inclus.

### Exemple 3 :

Une Assistante maternelle travaille pour une enseignante 36 semaines pendant 40 h par semaine ; elle a négocié un taux horaire de 5,50 €.

Le salaire sera de :  $5,50 \text{ €} \times 40 \text{ h} \times 36 \text{ semaines} / 12 \text{ mois} = 660 \text{ €}$ <sup>18</sup>



### Est-ce possible de vivre de ce métier ?

Il peut y avoir des petits contrats comme des contrats plus importants en terme d'heures ou de semaines ; les premiers apportent plus de temps, les seconds plus de salaire. L'autonomie de ce métier est un plus mais s'avère être une difficulté car l'Assistante maternelle est souvent seule à décider. Ainsi, réfléchir longuement et prendre le temps sont indispensables pour faire le meilleur choix.

17- Cf. CCN chapitre 102.1.2.2

18- Ici encore, un montant pour les congés sera ajouté comme dans l'exemple 1

Bien évidemment, il existe des avantages et des inconvénients.

### **Les avantages :**

Pour le calcul des impôts, ce métier donne droit à un abattement spécifique (article 80 sexies du code général des Impôts). Celui-ci n'est pas automatiquement calculé ; il vaut mieux prendre contact avec le Service des Impôts ou avec des organisations professionnelles telles que l'UFNAFAAM. Cet abattement est important et, bien souvent, l'Assistante maternelle ne règle pas, peu ou prou, des impôts sur le revenu<sup>19</sup>.

### **Les inconvénients :**

Il arrive que l'Assistante maternelle connaisse des périodes moins aisées que d'autres. Par exemple, une famille ou un parent employeur peuvent rompre librement le contrat<sup>20</sup>. Dans le cas où l'Assistante maternelle ne retrouve pas rapidement un nouveau contrat, la perte de salaire est bien réelle : parfois l'attente peut aller de quelques jours ou quelques semaines, rarement quelques mois. Néanmoins, l'Assistante maternelle peut s'inscrire à France Travail au titre de l'aide au retour à l'emploi<sup>21</sup> pour être indemnisée.

## XIII

# Pourquoi et comment animer un entretien annuel

Comme indiqué ci-dessus, l'entretien annuel est recommandé mais n'est pas obligatoire. Il est d'un grand intérêt pour plusieurs raisons :

- Il favorise la place de l'Assistante maternelle comme salariée : la relation avec une famille qui devient employeur dans l'espace de proximité qu'est le domicile obscurcit parfois la place de la salariée. Dans un cadre moins clair que celui d'une crèche, il est important de symboliser ces temps d'échanges contractuels pour

19- Tout dépend bien entendu de la rémunération de votre conjoint et si vous êtes mariés ou pacsés.

20- Mises à part certaines protections (maternité, accident du travail, etc.)

21- Même si vous avez encore un ou deux autres contrats, dès l'instant que vous perdez un contrat et que vous subissez une perte de salaire importante.

bien les différencier des temps réguliers de transmission et du lien qui se créent entre les deux interlocuteurs.

- Pour l'Assistante maternelle, l'entretien annuel permet d'avoir toute l'attention de l'employeur notamment pour discuter de la rémunération .
- Il éclaire l'importance du moment et peut être plus régulier qu'annuel lorsque la situation l'exige et se dégrade.

## 1- Les avenants au contrat

Lorsqu'un changement intervient dans le contenu du contrat de travail, un nouvel accord, un « avenant » doit être signé ce qui suppose de fixer une date d'entretien.

### Exemple :

**Les horaires fixés par les parents ne sont pas respectés.**

L'Assistante maternelle qui a abordé le sujet avec les parents propose un entretien. Les discussions s'engagent librement. Un avenant fixe par écrit de façon précise les nouveaux horaires. La signature de l'avenant prouve que chaque partie a bien compris et s'engage à respecter la nouvelle disposition.

## 2- Les désaccords

Dans le monde du travail, chaque professionnelle peut éprouver, à un moment ou à un autre, une situation de tension avec son employeur. La difficulté pour l'Assistante maternelle est qu'elle le croise tous les jours...

Rappel : l'employeur représente aussi la famille de l'enfant accueilli. La prise en charge de l'enfant passe forcément par le biais d'échanges de qualité entre la professionnelle et la famille-employeur. Aussi, les tensions éventuelles s'avèrent compliquées.

Lorsqu'il s'agit d'un problème, des solutions sont envisageables. Mais, lorsque le conflit est installé, les solutions deviennent impossibles puisque l'autre EST le problème. Seule la rupture du contrat résout le conflit.

Dans ce métier, personne ne peut prédire qu'il n'y aura jamais de tension...

Le travail à son domicile doit apporter l'équilibre entre obligations professionnelles et respect du cadre familial de l'Assistante maternelle. La majorité des parents respecte cet équilibre ; une petite partie d'entre eux, par contre, considère que cadre familial et cadre d'accueil de leur enfant ne se différencient pas et s'autorise des libertés.

### **Exemple 1:**

Une famille s'attarde au domicile de la professionnelle au moment des « retrouvailles » ; circulation dans le domicile ; arrivée des parents avec d'autres personnes (marraine, amie de la maman, les autres enfants de la famille...) ; le non-respect des horaires du matin ou du soir...

L'Assistante maternelle tente de se faire comprendre, doit insister... ce qui est très gênant pour elle...

L'équilibre cité reste fragile car ce métier doit obtenir une double reconnaissance : celle de la mission éducative en même temps que celle de la place de salariée.

### **Exemple 2 :**

Une famille entretient une relation saine de co-éducation avec la professionnelle mais n'est pas régulière dans le versement du salaire de celle-ci...

Cette situation dégrade inévitablement la relation liée à l'accueil de l'enfant. La situation inverse entraîne les mêmes conséquences.

## En tant que professionnelle, comment accueillir la diversité ?

L'Assistante maternelle est chargée d'accueillir tous les enfants. Certains sont plus vulnérables que d'autres en raison de la situation de leur famille (précarité, insertion professionnelle, santé des parents...) ou parce qu'ils ont des besoins plus spécifiques (situation de handicap, maladie chronique...)<sup>22</sup>.

La formation obligatoire qui a pour but d'effacer les doutes, les craintes face aux situations de handicap ou de maladie, rassure la candidate. Elle peut envisager sereinement son futur projet d'accueil. Aux formations (continues) s'ajoutent des lectures d'ouvrages ou de revues, des discussions avec des collègues expérimentées qui soutiennent l'Assistante maternelle. Il ne faut pas oublier le soutien qu'apportent d'autres professionnels : PMI, Relais Petite enfance, Pôles Ressources Handicap, les associations... Tout cela sert de point d'appui pour exercer dans les meilleures conditions possibles et offrir à TOUS les enfants un accueil sécurisant et de qualité.

Du fait de la proximité avec la famille, l'Assistante maternelle est très souvent la première à l'alerter sur d'éventuels écarts de développement de leur enfant. Elle sait s'adapter à chaque situation d'enfant et pratique l'inclusion : chaque enfant a sa place dans son milieu d'accueil (domicile, MAM) quels que soient ses besoins. Sa mission est l'éducatif : éveil, socialisation... les professionnels de santé ont une mission de thérapie et de réadaptation.

En ce qui concerne le handicap, 4 grandes familles sont repérées :

- handicap moteur,
- handicap intellectuel, mental, psychique,
- déficience sensorielle (ouïe, vue...),
- polyhandicap.

Certains handicaps se voient (déficience visuelle, personne en fauteuil à mobilité réduite...), d'autres non (autisme, dyslexie...).

22- La charte « Pour de bonnes relations entre Parents et Assistant maternel » rédigée par l'UFNA-FAAM et l'UNAF est téléchargeable sur le site [ufnafaam.org](http://ufnafaam.org)

Pour la famille, la situation de handicap ou de maladie chronique nécessite un long travail d'acceptation ; elle passe par différentes étapes dont certaines sont douloureuses. L'Assistante maternelle offre dans ces moments un espace d'écoute et un temps de discussions soutenant (questions, interrogations, craintes...).

## 1- En cas d'inquiétude en cours d'accueil

Attentive au développement des enfants, l'Assistante maternelle peut avoir des ressentis voire des intuitions... Avant d'avancer des certitudes, elle va affiner ses observations et noter les faits de façon précise. En MAM, le regard et l'avis des collègues aura une grande importance. Les observations sont partagées avec les parents : choix du moment propice avec délicatesse, discrétion et sans alarmer. Eux-mêmes ont peut-être eu des doutes... Le point est fait ensemble et débouche sur une consultation avec un professionnel de santé spécialisé à l'initiative des parents. L'Assistante maternelle ne formule aucun avis car elle n'a pas la compétence pour émettre un diagnostic. Il peut s'agir d'un souci de santé ou de développement passager ou de la découverte d'une difficulté qui s'installe...

Si la famille n'entend pas les doutes de l'Assistante maternelle, celle-ci s'adresse à la PMI, au RPE par exemple.

## 2- La situation du handicap ou de la maladie est connue avant l'accueil

Plusieurs rencontres sont nécessaires avant que la famille et l'Assistante maternelle ne soient en symbiose et en confiance. Les échanges portent sur les besoins de leur enfant, son rythme, sa santé (PAI...), les soins en cours (kiné, psychologue ou psychiatre...), les protocoles d'urgence à l'intérieur et à l'extérieur, les sorties...

L'Assistante maternelle réfléchit à des aménagements éventuels (espace, organisation...), en informe les parents et s'adresse éventuellement aux professionnels des services PMI, RPE... Parfois, les interventions et idées de tous aident à surmonter les obstacles.

En début d'accueil, l'enfant sera présenté au groupe des petits accueillis et leurs parents. La famille peut donner quelques indications générales sur la santé de leur enfant (ou pas) ou charge la professionnelle de le faire. Pour le groupe d'enfants, celui qui arrive est

un nouveau petit copain, c'est tout : pas ou peu de questions seront posées.

### 3- Quand l'accueil n'est pas possible

L'accueil au domicile est compromis quand la situation de l'enfant entraîne des difficultés difficilement gérables avec les autres enfants du groupe. Parfois, les aménagements matériels trop complexes et coûteux ne sont pas envisageables : fauteuil et chambre à l'étage, rampe d'accès au domicile, appareillage...

L'Assistante maternelle ne laisse pas les parents démunis et les oriente vers les services professionnels tels que : PMI, RPE, Pôles Ressources, associations ou encore mais plus rarement la MDPH, le CAMPS...

Ces accueils de la diversité exigent et développent chez l'Assistante maternelle de nouvelles compétences et connaissances ; elle collabore d'une certaine façon avec le milieu médical qui soigne l'enfant et est amenée parfois à transmettre (avec les parents) ses propres observations.

Ces accueils sont également profitables à tous les enfants accueillis. Ils apprennent la tolérance, le respect, l'acceptation de la différence, l'entraide...

#### **SYNTHÈSE :**

**Les relations entre la famille et l'Assistante maternelle sont très souvent plus intenses, le soutien mutuel étant une règle d'or. Les difficultés comme les progrès de l'enfant sont l'occasion d'échanges riches qui renforcent les liens entre les adultes.**




Faire le choix de devenir Assistante maternelle n'est pas, comme certains le pensent, un métier de second plan voire une simple occupation. En effet, il est observé qu'un grand nombre de professionnelles issues de structures petite enfance se tourne vers cette profession, pressées de découvrir l'accueil individuel. D'autres professionnelles quittent leur emploi pour celui d'Assistante maternelle afin de retrouver du sens dans les relations humaines personnalisées : enseignantes en maternelle, aide-puéricultrices, aides-soignantes, infirmières...

L'autonomie et la liberté qu'offre ce métier (qui est très physique) développent une réelle créativité dans le déroulement des journées d'accueil, la professionnelle s'adaptant à l'envie de tous les enfants, de leur santé, à l'agenda des lieux de socialisation (RPE, Médiathèque, LAEP...), au temps (sortie nature avec récolte de trésors...), sans oublier de laisser aussi s'exprimer la créativité des enfants confiés.

Quand l'enfant est accueilli le premier jour chez l'Assistante maternelle, son histoire est commencée. Il fera un bout de chemin avec elle et son histoire continuera sans elle. Pendant l'accueil, l'enfant impose sa réalité (santé...) et soumet les adultes (parents, professionnelle) à des interrogations, inquiétudes, remises en question. Mais quelle force les relie ! Quel parcours tracé ensemble ! Que d'échanges, de sourires et de larmes de joie parfois !


Quand l'enfant et l'Assistante maternelle se séparent (départ à l'école...), l'émotion est grande des deux côtés. Le lien avec l'enfant ne s'arrête pas toujours avec la fin du contrat mais au contraire perdure. Combien de métiers peuvent se vanter de tant de richesses relationnelles, d'émotions partagées avec les familles. Combien d'enfants restent régulièrement en contact avec leur Assistante maternelle qui est invitée à la communion, au mariage de l'enfant (il a bien grandi...). Certaines Assistantes maternelles accueillent le bébé de l'enfant devenu parent à son tour... Cela est une preuve, s'il en est besoin, de l'attachement fort qui relie l'enfant, son Assistante maternelle et ses parents. Les parents pour qui elle est là, malgré tout, à qui elle consacre du temps pour expliquer, rassurer, encourager, soutenir...



Ce mode d'accueil requiert des compétences multiples sollicitées tout au long de la journée d'autant que la professionnelle la gère seule (compétences pour l'enfant mais aussi en matière administrative et juridique). Au cœur de la MAM, la professionnelle exerce en même temps que d'autres collègues mais, en cas de besoin, ne peut compter que sur une toute petite équipe.

La formation initiale obligatoire apporte à l'Assistante maternelle un certain savoir-faire. Au fur et à mesure de son expérience et de ses nouvelles connaissances (formation continue, ouvrages professionnels, conférences...), un savoir-être (être dans la relation constante avec l'enfant, être consciente de l'importance de la voix et du regard) va s'ajouter. Le monde de la petite enfance évolue sans cesse. De nombreux chercheurs font des découvertes fréquentes sur le développement de l'enfant, ses compétences, sur les nouvelles pratiques éducatives à adopter au regard de ces découvertes.

Il faut se rappeler que le temps de travail ne s'arrête pas à celui du temps d'accueil du tout-petit. D'autres temps sont à considérer : rencontres avec les familles, entretien annuel, inscription ASSEDIC... Une fois ces temps identifiés, la future professionnelle peut s'engager : l'accompagnement de l'enfant dans ses découvertes entraîne une lourde responsabilité mais procure satisfaction et fierté.



L'UFNAFAAM espère que ces quelques pistes de réflexion ont contribué au choix de la future professionnelle et qu'elle a su décrire la grandeur de ce métier exigeant mais passionnant.

**Aussi, bienvenue à toutes  
(tous) dans ce beau métier !**

# ANNEXE : Le Projet d'accueil de l'Assistante maternelle

## Quelques généralités<sup>1</sup>

Le Projet d'accueil rédigé avec soin par l'Assistante maternelle donne du sens à son travail car elle est amenée à expliquer la manière dont elle prend soin de l'enfant : elle détaille ce qu'elle fait et pourquoi elle le fait.

Le Projet met en avant la qualité de l'accueil à domicile ou en MAM grâce à l'accompagnement individuel de l'enfant sans oublier l'aspect règlementaire. De plus, il facilite la communication avec les parents lors du premier entretien : il sert de base de discussion autour des besoins de l'enfant, les attentes de la famille et celles de la professionnelle pour déboucher sur un compromis et un accord. De leur côté, les parents ont besoin d'entendre ce que la pratique de l'Assistante maternelle apporte à leur enfant dans sa construction intellectuelle, émotionnelle, affective, relationnelle.

Il met en valeur les compétences de l'Assistante maternelle (qui, à ce moment, se différencie des autres) grâce aux formations suivies :

Ex. : éveil musical, éveil à la nature, activités inspirées d'une (certaine) pédagogie, démarche éco-responsable, réalisation de jeux avec du matériel de récupération, actions autour de l'alimentation (jardin...), de l'animal (poulailler...).

Le Projet traite des valeurs éducatives (politesse, respect...) de l'Assistante maternelle mais il est discuté de leur cohérence avec celles de la famille ; il en sera de même avec les repères et les limites à apporter à l'enfant au quotidien ce qui lui assure continuité, stabilité et sécurité.

En outre, les différences culturelles et religieuses sont aussi l'objet d'une réflexion commune.<sup>2</sup>

1- Le livre « Projet d'accueil : mode d'emploi » est disponible dans l'espace Boutique sur le site [ufna-faam.org](http://ufna-faam.org)

2- La Charte « Différences culturelles et religieuses : PARLONS-EN ! » est librement disponible et téléchargeable sur le site [ufna-faam.org](http://ufna-faam.org)

L'Assistante maternelle soulève avec les parents le problème de situations parfois difficiles vécues en journée mais aussi les moments plus tendres :

Ex : les pleurs, les colères, les conflits d'enfants... ; le portage, les câlins, les bisous...

Les parents ont besoin d'imaginer les différents moment-clés de la journée de leur enfant (dite journée-type). L'Assistante maternelle a prévu ce temps de discussion autour :

Ex : l'accueil du matin ; les jeux, les activités (pour bébés et les plus grands), les sorties ; les repas (biberon, qui élabore les repas ?) ; le sommeil (rythme et rituels d'endormissement) ; les activités, les soins, la propreté, la santé (maladie, traitement, vaccinations...) ; les retrouvailles du soir et quelle transmission est mise en place -orale et écrite...<sup>3</sup>

Au fur et à mesure, les parents s'expriment : il est judicieux de laisser un espace à la fin de chaque partie de la « journée-type » afin qu'ils notent leurs souhaits, remarques, suggestions...

Il est important que le Projet d'accueil indique que celui-ci n'est pas figé et qu'il sera l'objet de nouveaux échanges en cours d'accueil.

Ex : en fonction de l'évolution de l'enfant ; en fonction des pratiques éducatives des parents : il leur est difficile de se projeter dans un ou deux ans alors que leur bébé n'a que 3 mois... ; en fonction enfin de l'expérience de la professionnelle, de ses nouvelles compétences acquises en formation (baby-signes...)

Eventuellement, pour conclure, le Projet d'accueil précise que les actions professionnelles de l'Assistante maternelle sont mises en place dans l'intérêt de l'enfant avec la nécessité d'avoir l'accord de la famille et de pratiquer la co-éducation dans un climat de confiance et de respect mutuel. L'Assistante maternelle assure la famille de sa discrétion professionnelle qui doit être réciproque.

**NOTA** : le Projet d'accueil est l'objet d'une étude lors de la formation initiale obligatoire des Assistantes maternelles.

---

3- « Le Cahier de liaison, les échanges autour de l'enfant » est disponible dans l'espace Boutique sur le site [ufnafaam.org](http://ufnafaam.org)









## **Et si je devenais assistante maternelle ?**

**De ce métier, vous connaissez sans doute quelques informations transmises par une amie, un membre de la famille dont c'est la profession, par le biais de documents écrits ou encore via des contenus trouvés sur les réseaux sociaux.**

**Malgré tout, il vous est difficile de faire le tri entre les bonnes et les mauvaises informations, ce qui rend votre décision de devenir ou non assistante maternelle encore incertaine.**

**Ce petit livret a été construit à partir des observations générales d'un très grand nombre d'assistantes maternelles ainsi que des salariés de l'UFNAFAAM qui accompagnent partout en France les assistantes maternelles et les animateurs de Relais petite enfance.**

**Il vous apportera des éléments de réflexion et le recul nécessaire pour pouvoir prendre une décision éclairée.**

**Enfin n'hésitez pas à vous rapprocher de l'UFNAFAAM si vous en ressentez le besoin !**