

CONNAISSANCE DE L'EMPLOI

LE 4 PAGES DU **CENTRE D'ÉTUDES DE L'EMPLOI**, N°9, NOVEMBRE 2004

La politique familiale soutient le développement de l'accueil des jeunes enfants selon des modalités flexibles, en encourageant le recours à des assistant(e)s maternel(le)s mais aussi en incitant les structures collectives à assouplir leurs horaires. Il s'agit avant tout d'adapter l'offre d'accueil au renouvellement des besoins (surtout professionnels) des parents.

Cependant, la question des conséquences pour les professionnels de la petite enfance n'a pas été véritablement posée. Elle est ici abordée à partir d'une recherche menée auprès de professionnels travaillant à des horaires atypiques dans des structures innovantes.

Dans un champ professionnel structuré par la politique familiale, fortement segmenté et féminisé, la flexibilisation des horaires produit des effets complexes. Si elle contribue parfois à décloisonner les métiers, elle crée aussi de nouvelles oppositions, entre les professionne(le)s qui ont la possibilité de choisir ou de négocier leur emploi du temps et celles et ceux qui risqueraient de se trouver piégés dans des horaires subis.

Les professionnel(le)s de la petite enfance à l'épreuve des horaires atypiques

ANNE EYDOUX

Centre d'études de l'emploi, Université de Rennes 2

Des initiatives variées d'accueil des jeunes enfants selon des horaires ou des modalités atypiques (voir encadré) ont vu le jour en réponse à une demande renouvelée des parents. Si cette demande a fait l'objet de recherches, l'offre qui y répond et ses effets sur les professionnels concernés sont moins connus, alors même que les métiers de la petite enfance se trouvent au cœur de préoccupations actuelles (Petit, 2003).

Une demande renouvelée des parents

La demande d'accueil des jeunes enfants est soutenue en France, en raison de l'importance de l'activité féminine et

DES EXPÉRIENCES INNOVANTES D'ACCUEIL À HORAIRES ATYPIQUES

La recherche menée au Centre d'études de l'emploi par A. Bur, O. Büttner, M. Ernst, A. Eydoux et M.-T. Letablier, en réponse à une demande de la Cnaf, vise à analyser les effets du développement des modes d'accueil à horaires atypiques sur les professionnels de la petite enfance.

Elle s'appuie sur une enquête qualitative menée dans trois régions (Bretagne, Île-de-France, Nord-Pas de Calais) auprès de treize structures innovantes accueillant des enfants selon des horaires ou des modalités atypiques (amplitude horaire décalée, longue ou 24 h/24, accueil nocturne, temporaire ou à temps partiel, structure itinérante). Ces structures ont des profils variés (crèche collective, familiale ou itinérante, structure multi-accueil, relais d'assistant/es maternel/les, structure organisant la garde au domicile des parents, etc.) et mobilisent toute la gamme des professionnels de la petite enfance. Elles n'ont vocation ni à offrir un accueil permanent, ni à accueillir les enfants pour des durées plus longues que dans les structures ordinaires, mais cherchent à proposer des horaires répondant aux contraintes et besoins des parents.

Des entretiens ont été menés auprès d'une quarantaine de professionnels de ces structures. Ont été exclus les auxiliaires parentaux (*baby-sitters* et aides à domicile) dont la formation n'est pas exclusivement ni principalement tournée vers la petite enfance.

d'un taux de fécondité qui reste relativement élevé (Leprince, 2003). La demande d'accueil à des horaires atypiques répond, quant à elle, à des motifs variés qui reflètent les contraintes professionnelles des familles, mais aussi leurs difficultés familiales (monoparentalité) ou leur vulnérabilité sociale (précarité, maladie). Depuis quelques années, cette demande semble se renouveler si l'on en croit les études sur les préférences des parents : ceux-ci tendent à privilégier l'accueil par une assistante maternelle, jugé moins rigide, alors qu'ils perçoivent la crèche collective (avec la garde par les grands-parents) comme plus bénéfique pour l'enfant (Damon et al., 2003).

Ce renouvellement de la demande s'explique tout d'abord, quoique de manière complexe, par l'accroissement de la flexibilité des horaires de travail des parents (Fagnani, Letablier, 2003). La présence d'horaires flexibles suscite dans certains cas des arrangements entre les parents qui se relaient auprès des enfants pour maintenir les temps de garde dans des plages standard. Un besoin de garde spécifique se manifeste surtout lorsque les parents travaillent en même temps à des horaires atypiques. Le renouvellement de la demande peut également s'expliquer par l'augmentation du nombre des familles monoparentales, lorsque le parent travaille à horaires non standard, ou en raison de sa vulnérabilité sociale (maladie, absence de relais ou de solidarité familiale).

Les réponses de la politique familiale

La politique familiale participe directement au financement des services d'accueil de la petite enfance, aux côtés des collectivités locales, et accorde aux familles des aides dont le montant et la nature varient selon le mode de garde¹. Elle contribue ainsi à organiser la diversité des modes d'accueil, mais aussi à en segmenter l'offre et le recours ...

- en fonction des revenus : les parents disposant des revenus les plus élevés sont incités à faire garder leurs enfants à leur domicile, ceux ayant des revenus moyens s'adressent davantage aux assistant(e)s maternel(le)s, tandis que les plus modestes recourent plutôt aux structures collectives ou aux solidarités familiales ;

- en fonction des horaires : l'accueil au domicile des parents ou des assistant(e)s maternel(le)s apparaît plus flexible qu'en structure collective ;

- en fonction du lieu géographique : les structures collectives sont moins présentes en province et en milieu rural.

Au total, des parents, qui cumulent revenus modestes et horaires atypiques, ou habitent en milieu rural, n'ont d'autre solution que la garde informelle (souvent par les grands-parents)... et l'arrêt d'activité ou le congé parental.

La politique familiale encourage toutefois l'accueil des jeunes enfants selon des modalités atypiques, notamment en soutenant les expériences innovantes pour lesquelles elle prévoit des aménagements et des financements. À l'heure actuelle, il existe une volonté d'institutionnaliser ces expériences et de favoriser la flexibilisation de l'accueil. L'encouragement de l'accueil individuel (assistantes maternelles) ou les incitations à créer des crèches d'entreprise vont dans ce sens. De la même manière, la modification, en 2004, de la prestation de service unique, versée aux crèches, vise à mieux tenir compte de leur amplitude horaire. Or, compte tenu de la segmentation des métiers de la petite enfance, une telle diffusion des horaires atypiques peut avoir des effets différenciés pour les professionnels, comme le montrent les expériences en la matière.

Des métiers féminisés, segmentés et diversement exposés aux horaires atypiques

Les métiers de la petite enfance sont très féminisés (à plus de 95 %) et marqués par une difficulté à faire valoir des compétences encore souvent jugées naturelles et propres aux femmes. Les perspectives de carrière et les

¹ Même si la récente mise en place de la PAJE (prestations d'accueil du jeune enfant) atténue les différences.

LE CHAMP PROFESSIONNEL DE LA PETITE ENFANCE

	Métier	Formation diplôme	Statut	Fonctions
Métiers des structures collectives	Puériculteur (trice)	Diplôme d'État d'infirmier(e) ou sage-femme + formation de douze mois	Niveau cadre intermédiaire (catégorie B)	Cadres gestionnaires Direction ou direction adjointe de crèche En centre de PMI : suivi de consultations ; suivi ou formation d'assistant(e)s maternel(le)s, etc.
	Éducateur (trice) de jeunes enfants	Niveau baccalauréat (ou auxiliaire de puériculture et trois ans d'expérience) + vingt-sept mois de formation, diplôme d'État	Niveau cadre intermédiaire (catégorie B)	En crèche : suivi de groupes d'enfants, encadrement d'auxiliaires de puériculture Direction ou direction adjointe de crèche ou halte-garderie (structure de vingt places maximum) En crèche familiale, PMI : suivi d'assistant(e)s maternel(le)s
	Auxiliaire de puériculture	Niveau BEP sanitaire et social + douze mois de formation, diplôme professionnel	Exécutant (catégorie C)	En crèche, halte-garderie : suivi de cinq à huit enfants En centre de PMI : suivi de consultations
	Agent auprès d'enfants	Niveau CAP petite enfance, BEP sanitaire et social, CAFAD, ou assistant(e) maternel(le) avec cinq ans d'expérience		Agent de service
Métiers du domicile	Assistant(e) maternel(le) agréé(e)	Aucun diplôme Formation courte obligatoire (soixante heures sur cinq ans, sans stage)	Agrément Rémunération par les parents ou une structure	À leur domicile : accueil non permanent de un à trois enfants
	Auxiliaire parental(e)	Aucune exigence de formation	Rémunération par les parents	Garde au domicile des parents

rémunérations y restent limitées - particulièrement dans les métiers exercés au domicile - en dépit d'un mouvement de professionnalisation. À cela s'ajoute une forte segmentation des métiers, symptomatique des obstacles à leur reconnaissance sociale comme de vrais métiers exigeant une formation et des compétences spécifiques.

La segmentation de ces métiers répond à celle des modes d'accueil. De manière schématique, on peut en effet tracer une opposition entre les métiers exercés dans les structures collectives, qualifiés et assortis de diplômes d'État, et ceux exercés au domicile (des parents ou d'une assistante maternelle), pour lesquels aucun diplôme n'est requis. De manière plus fine, cette opposition traverse toute une gamme de métiers (voir tableau) entre lesquels existent peu de passerelles. Dans les structures collectives, coexistent le plus souvent quatre métiers différents et hiérarchisés : puériculteur(trice)s, éducateur(trice)s de jeunes enfants, auxiliaires de puériculture, agents auprès d'enfants. Parmi les métiers exercés au domicile, on distingue les assistant(e)s maternel(le)s qui exercent chez elles et suivent désormais une formation, et les auxiliaires paren-

taux(ales) (aides à domicile, *baby-sitters*, etc.) qui travaillent chez les parents et ne sont généralement pas considérés comme des professionnels de la petite enfance. Cette segmentation des métiers est encore renforcée par la diversité des statuts d'emploi dans des structures collectives qui peuvent être publiques ou privées (associations sans but lucratif), et par la multiplicité des statuts au domicile (les assistantes maternelles peuvent être salariées d'une structure ou bien des parents, être mensualisées ou non, etc.). Elle l'est encore davantage si l'on prend en compte les disparités territoriales qui se manifestent tant dans l'organisation des services que dans les équilibres ou déséquilibres locaux entre offre et demande d'accueil.

L'inégale exposition de ces métiers aux horaires atypiques contribue également à accentuer leur

segmentation : s'ils sont presque toujours concernés, ils le sont de manière différenciée. Dans les structures ordinaires (accueil de 7 h 30 à 18 h 30 environ), les professionnels effectuent des horaires faiblement atypiques (heures décalées d'ouverture et de fermeture) mais néanmoins prévisibles et/ou négociés. Ce sont, semble-t-il, les emplois exercés à domicile qui sont les plus sollicités : des études récentes (Algava, Ruault, 2003) montrent que les assistant(e)s maternel(le)s connaissent fréquemment des horaires étendus, irréguliers et imprévisibles.

Les leçons des expériences innovantes

Les structures innovantes d'accueil à horaires atypiques étudiées partagent un même objectif, celui de répondre à une demande des parents, souvent identifiée comme urgente. Si elles semblent bien tenir ce rôle, les effets pour les professionnels de la petite enfance s'avèrent complexes. Les innovations qu'elles introduisent en

matière d'emploi ou de formation peuvent induire une certaine dé-segmentation des métiers, qui n'est cependant pas sans susciter de nouvelles interrogations.

Tout d'abord, si quelques-uns des professionnels rencontrés acceptent de travailler à des horaires atypiques faute de mieux, la plupart apparaissent mobilisés par le projet et la dynamique de la structure, ainsi que par le sentiment d'être utiles et de soulager une détresse réelle des parents. Ils peuvent aussi trouver, dans ces structures, des avantages de nature à contrebalancer les horaires non standard, comme la possibilité de se former, d'acquérir une certaine polyvalence ou de négocier leur emploi du temps. Plusieurs structures mènent en effet une politique active de formation et de professionnalisation, afin de faire face à des difficultés de recrutement, d'intégrer à une équipe des professionnels travaillant seuls au domicile des parents, ou encore d'adapter les compétences de ceux qui sont au contact de familles en difficulté. Elles contribuent ainsi à renouveler les métiers de la petite enfance : en les rapprochant d'autres métiers du secteur sanitaire et social (recours à des éducateurs spécialisés ou des moniteurs-éducateurs intervenant auprès de publics en difficulté) ; en décloisonnant la petite enfance et l'enfance (les interventions chez les parents concernent aussi des enfants de plus de 3 ans et même de plus de 6 ans) ; en décloisonnant les métiers des structures collectives et ceux du domicile (assistantes maternelles travaillant en équipe ou animant des ateliers d'enfants en structure collective, professionnels de crèche collective ayant un agrément d'assistants maternels ou intervenant chez les parents, etc.) ; ou encore en développant des fonctions nouvelles, telles que la « régulation » (animation d'équipe) de professionnels intervenant chez les parents par des éducateurs de jeunes enfants.

Cette dé-segmentation, si elle est souvent appréciée des professionnels pour lesquels elle est synonyme de poly-

valence et d'enrichissement du travail, ravive cependant le problème de la (faible) reconnaissance et valorisation des qualifications et compétences, et soulève de nouvelles questions : celle de la définition de la rémunération des interventions au domicile lorsqu'elles sont effectuées par des professionnels qualifiés (éducateurs de jeunes enfants, auxiliaires de puériculture), celle de la reconnaissance des compétences acquises (des assistants maternels sont formés à accueillir en urgence des enfants de parents en difficulté), et enfin celle de la compensation financière, souvent insignifiante, des horaires atypiques.

Le développement des horaires atypiques risque aussi de porter de nouvelles segmentations, en opposant les professionnels ayant la possibilité de les accepter (ou de les refuser, parce qu'ils ont accès à des horaires standard) à ceux qui s'y trouveraient piégés. En effet, dans les structures collectives où ils sont plus souvent négociés, ces horaires peuvent correspondre à un choix, tandis que des assistant(e)s maternel(le)s ou des professionnels intervenant au domicile des parents éprouvent davantage de difficultés à concilier leur emploi avec leur vie familiale (leurs enfants) et à revenir à des plages de travail plus standard. Le risque est d'entrer dans une spirale de la conciliation et de contribuer à diffuser les horaires atypiques à un plus grand nombre d'emplois et de professionnels, qui pourraient se trouver piégés dans ces horaires.

Il convient alors de bien connaître la nature et l'intensité des besoins des familles. Car, si certaines des structures visitées se trouvent débordées par les demandes des parents et s'efforcent de parer au plus pressé, d'autres, à l'inverse, les ont surestimées (une crèche d'entreprise ferme désormais à 20 h, au lieu de 21 h, en raison de la faible fréquentation en soirée) ●

références

- Algava E., Ruault M., 2003, « Les assistantes maternelles : une profession en développement », *Études et résultats*, n° 232, avril.
- Damon J., Croutte P., Hachtuel G., 2003, « Les opinions sur les modes de garde des jeunes enfants », *l'essentiel*, n° 11, avril.
- Eydoux A. et alii, 2004, *Les incidences de la flexibilité du temps de travail sur le champ professionnel de la petite enfance*, Rapport pour la Cnaf, CEE 04/03, juillet.
- Fagnani J., Letablier M.T., 2003, « Qui s'occupe des enfants pendant que les parents travaillent ? », *Recherches et Prévisions*, n° 72.
- Leprince F., 2003, *L'accueil des jeunes enfants en France*, Rapport pour le Haut conseil de la population et de la famille, février.
- Petit M.-C. et alii, 2003, *Les métiers de la petite enfance dans les structures d'accueil collectif*, Rapport pour le ministère délégué à la Famille, avril.

Les actualités du Centre d'études de l'emploi sont en ligne sur le site www.cee-recherche.fr

La lettre électronique « Infos flash » vous informe régulièrement des principales activités du Centre d'études de l'emploi et vous signale ses dernières publications

Pour la recevoir par courriel vous pouvez vous inscrire sur la page d'accueil du site

CENTRE D'ETUDES DE L'EMPLOI

29, promenade Michel Simon
93166 Noisy-le-Grand Cedex
Téléphone : 01 45 92 68 00
Télécopie : 01 49 31 02 44
Mèl : cee@mail.enpc.fr
<http://www.cee-recherche.fr>

Directeur de publication : P. Ralle
Rédacteur en chef : M.-M. Vennat

Maquettiste : M. Ferré

Imprimerie : Louis-Jean

C.P.A.P. : 3070 ADEP

Dépôt légal : 720 - novembre 2004

ISSN : 1767-3356