

CONCILIER VIE PROFESSIONNELLE

ET VIE PERSONNELLE

GARDE D'ENFANTS

LES BONNES PRATIQUES DE L'EMPLOI A DOMICILE



Avec la participation de



En partenariat avec



Les propos recueillis sont issus des interventions des tables-rondes de la matinée débat qui s'est déroulée le 12 avril 2016 à Paris.

Salomé MEIERS-NAEM, présidente de la délégation FEPEM Ile-de-France Est, et Jean-Rémy ACAR, directeur général de la FEPEM, sont respectivement intervenus pour ouvrir et conclure ces échanges.



Contexte et enjeux

Un mode d'accueil de plus en plus plébiscité

L'emploi d'une garde d'enfants à domicile permet aujourd'hui aux couples actifs de préserver un équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie personnelle. Du fait d'un choix, dans un premier temps déterminé par l'absence d'une proposition en accueil collectif, il s'avère par la suite reconnu et concluant. Encouragé par la mise en place de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) et du complément de libre choix du mode de garde (CMG), les modes d'accueil individuels se sont développés depuis plus d'une dizaine d'années. Ainsi, la garde d'enfant(s) à domicile a particulièrement augmenté ; au niveau national, près de 89 300 parents employeurs ont recours à ce mode de garde : entre 2004 et 2014, ce nombre a progressé de 39 %¹.

Une pratique qui demeure très ancrée en Ile-de-France (Paris et les Hauts-de-Seine)

En 2014, la moitié des parents employeurs de gardes d'enfant(s) à domicile habitent en Ile-de-France : c'est 46,9 % de plus que dix ans auparavant¹. Plus spécifiquement marquée à Paris et dans les Hauts-de-Seine, cette tendance semble se généraliser, notamment en Seine-Saint-Denis où se développe la garde d'enfant(s) partagée permettant aux familles de mutualiser leurs investissements (les frais de garde, l'unité de lieu, le gain de temps). Dans le cadre de l'offre d'accueil individuel proposée à Paris et ses villes limitrophes, les assistantes maternelles ne peuvent répondre qu'à un besoin limité. En effet, une des principales raisons est le coût du logement qui ne permet pas à ces dernières d'accéder à un lieu de vie suffisamment grand et adapté à l'accueil de jeune(s) enfant(s). L'absence de cette contrainte dans le cadre de

¹ *Le Baromètre des emplois de la famille n°17, avril 2016, Observatoire des emplois de la famille, FEPEM.*

l'exercice de l'activité d'une garde d'enfant(s) à domicile entraîne une contribution plus conséquente à l'offre d'accueil individuel.

Renforcer la qualité de la garde d'enfant(s) à domicile à travers l'accompagnement et la professionnalisation

De par le contexte dans lequel s'exerce l'activité de garde d'enfant(s) à domicile² et son développement, ce mode de garde doit être soutenu et valorisé.

Plusieurs acteurs institutionnels ou associatifs et entreprises participent à la reconnaissance de ce métier et à la structuration du secteur en s'appuyant sur des dispositifs novateurs et uniques : charte de qualité, démarche volontariste d'accompagnement des professionnelles, organisation d'une offre de formations adaptée, accompagnement à destination des salariés dans le cadre de la politique Responsabilité Sociale des Entreprises (RSE).



² Plusieurs spécificités peuvent être mises en exergues : la place des tâches ménagères, l'activité exercée de façon solitaire, au domicile de l'employeur, sans formation ni qualification préalable obligatoire, *Sophie Bressé avec la participation de Céline Bédel, « Professionnaliser la garde d'enfants à domicile, répondre aux enjeux d'accueil de demain », Observatoire des Emplois de la famille, FEPEM, décembre 2016.*



Un mode d'accueil valorisé par les familles qui souhaiteraient être accompagnées dans le recrutement et leur relation d'emploi avec leur salarié

Les parents faisant appel à ce mode de garde sont généralement des couples bi-actifs, appartenant à la catégorie professionnelle des cadres et des professions intellectuelles, disposant de revenus relativement élevés. De par leurs activités, leur rythme professionnel peut s'avérer soutenu avec des horaires pouvant être atypiques (amplitudes importantes, horaires décalés, heure de fin de journée tardive...). Ainsi, leurs besoins en termes de garde d'enfants sont plus conséquents. Outre cette adaptation à leur vie professionnelle, les parents sont convaincus des bénéfices pour leur(s) enfant(s), notamment le respect de leur rythme de sommeil et leur sécurité affective.

L'ETUDE « RECOURS A LA GARDE D'ENFANTS A DOMICILE : PRATIQUES, BESOINS ET ATTENTES DES PARENTS EMPLOYEURS » (MENEÉ PAR L'OBSERVATOIRE DES EMPLOIS DE LA FAMILLE)

Sophie Bressé, responsable des études au Pôle études et veille – Observatoire, FEPEM

Un mode d'accueil « performant » : pour les parents, il y a un seul interlocuteur et une seule unité de lieu ; tout se passe au même endroit, au sein d'un espace où ils co-élaborent avec la garde d'enfant(s) à domicile les règles d'organisation qui sont différentes de celles de la crèche, de l'école ou de toutes autres institutions.

Un choix assumé et réfléchi : au moment de l'arrivée de leur premier enfant, les parents s'orientent vers une demande de place en crèche qui régulièrement n'aboutit pas ; à la naissance de leur deuxième et troisième enfant, ils sont convaincus que la garde d'enfant(s) à domicile répondra au mieux à leurs attentes.

La montée en compétences des parents employeurs : toutes les démarches administratives qui leur semblaient insurmontables au départ sont facilitées au fil de leur parcours.

Des besoins en conseils lors du recrutement : un bon recrutement participe à la création de meilleures bases pour une relation qui va se poursuivre plusieurs années ; la première chose à laquelle les parents doivent réfléchir est la formulation de leurs propres attentes.

**L'OFFRE D'ACCOMPAGNEMENT
PROPOSEE PAR LA FEPEM ET LES
STRUCTURES MANDATAIRES**

Delphine César, juriste au Pôle juridique,
FEPEM

Un accompagnement approfondi, à la fois pratique et juridique : les juristes aident le particulier employeur à identifier ses besoins, à les formaliser simplement, car il a besoin de clarifier ses idées pour échanger avec son salarié. Quand le particulier employeur est bien informé et a bien compris la situation, il est plus à l'aise devant son salarié et peut plus facilement instaurer une relation sereine.

Jeanne Coignard, directrice de la structure mandataire « les Enfants de Jeanne », Paris

L'accompagnement des parents pour le recrutement et la relation de travail avec son salarié : nous posons les questions qu'en tant que futurs employeurs vous n'osez pas poser. En tant que structure mandataire, adhérent à Fédération Mandataires, nous disposons de tous les documents administratifs, extrêmement cadrés. On aide les parents dans le cadre de leur recrutement et de la rédaction du contrat de travail afin qu'il soit adapté aux deux parties.

« **Le rôle de l'employeur se qualifie par une présence et une délégation au quotidien auprès de son salarié, fondées sur la confiance et le respect mutuel** »

Sidoine Delteil, parent employeur



L'accompagnement et la formation, levier de la professionnalisation des salariés

Développer l'attractivité du territoire, favoriser la qualité de vie des administrés en facilitant le choix des familles, garantir la qualité de l'information, outiller les acteurs de la petite enfance sur les territoires : comment accompagner les parents dans leur rôle d'employeur à domicile et soutenir la professionnalisation des salariés ?

Laurence Dubois, cheffe du bureau des modes d'accueil, service protection maternelle et infantile, Conseil départemental de Seine-Saint-Denis

La Seine-Saint-Denis est un département où la garde d'enfant(s) à domicile se développe notamment sur les communes qui sont limitrophes à Paris : Saint-Ouen, Pantin, Montreuil, le Pré-Saint-Gervais et Les Lilas.

Mené en lien avec la CAF et l'Etat, le schéma départemental petite enfance et parentalité a permis de décliner un certain nombre d'actions spécifiquement sur la garde d'enfant(s) à domicile. En Seine-Saint-Denis, nous disposons de l'Agence Départementale de Développement de l'Accueil Individuel (ADDAI) portée conjointement par la CAF et le département. L'objectif est d'accompagner les auxiliaires parentales, de travailler avec les Relais d'Assistantes Maternelles (RAM) et plus globalement de réfléchir sur la formation.

Vanessa Lahiani, directrice du relais petite enfance Sur le Toit, direction petite enfance, ville de Montreuil

La première mission d'un relais est d'informer les familles sur l'offre d'accueil existante puis également d'accompagner les parents qui se tournent vers le mode d'accueil et emploient une assistante maternelle ou une auxiliaire parentale.

En parlant d'auxiliaire parentale, on s'oblige à réfléchir au cadre du droit du travail et à essayer de valoriser ces personnes qui accueillent des enfants au domicile des parents, insuffisamment reconnues comme appartenant au champ des professionnelles de la petite enfance.

Laurence Bauvin-Kimmel, directrice de l'association Enfance et Famille, Saint-Cloud

La première charte qualité des Hauts-de-Seine date de 1998 ; elle a pour vocation de structurer l'offre de la garde des enfants à temps complet afin qu'elle soit qualitative, notamment par la montée en compétence des

professionnelles. En découle trois principaux axes : la présélection, la formation et le soutien à la professionnalisation. **En octobre 99, elle a reçu le prix de l'innovation sociale par la Fondation pour l'enfance.**

Dès que les auxiliaires parentales sont en poste, le volet suivi, qui est la spécificité de la Charte, se met en place. L'objectif est qu'elles montent en compétences en reproduisant des pratiques et en proposant des idées tout en créant du lien. Il faut qu'elles s'inspirent les unes des autres.

Marie-Hélène Crolais, directrice du relais petite enfance Pistache, ville de Vanves

La Charte Qualité est un outil très intéressant qui a permis de développer un mode de garde mi-domicile mi-collectivité garantissant l'émergence des potentialités des très jeunes enfants tout en proposant aux parents de mieux concilier leur vie personnelle et professionnelle.

permet de proposer aux assistantes parentales sélectionnées par notre service des formations adaptées.

Finalement, c'est un service qui ne coûte pas très cher aux communes.

Agnès Declairieux, responsable pédagogique de l'institut Planète Enfance, labellisé IPERIA, Montreuil

Les employeurs de gardes d'enfant(s) n'ont rien à payer en particulier puisque cela fait partie de leurs charges patronales. Ce qu'il faut retenir, c'est que c'est simple pour ces professionnelles de se former.

On propose un catalogue de formations labellisées IPERIA, gage de qualité et d'assurance autant pour le salarié que pour l'employeur. Ce label nous impose un cadre et nous devons rendre des comptes sur les formateurs embauchés et sur le contenu de nos formations.



Mes premiers critères de choix étaient géographiques puis sont devenus humains. On n'a pas forcément les compétences en ressources humaines et juridiques mais on sait finalement ce dont on a envie pour son enfant. On a des devoirs auprès de son salarié, notamment la responsabilité de le former.



**Aline Bailly,
parent employeur**

Pour assurer un bon accompagnement des familles et des professionnelles adhérentes à ce service municipal, deux partenariats ont été établis ; une convention de partenariat avec la Fepem qui m'accompagne sur les aspects juridiques et un partenariat avec un organisme de formation labellisé qui



L'emploi à domicile, une solution choisie par les entreprises pour faciliter la vie de leurs salariés

Fidélisation, lutte contre l'absentéisme, bien-être au travail : comment l'entreprise peut-elle accompagner ses collaborateurs pour faciliter la conciliation des temps de vie ? Conscientes de leurs responsabilités et des enjeux liés à la conciliation des temps de vie, les entreprises intègrent de plus en plus cette thématique au cœur de leurs politiques ressources humaines.

Laurence Buisson, assistante sociale, Service social du travail, PSA

En tant qu'assistantes sociales, nous avons constaté lors de nos entretiens divers et variés, qu'un certain nombre de questions pratiques, simples mais récurrentes étaient posées par nos salariés du fait de leurs difficultés dans la recherche d'un mode de garde pour leur(s) enfant(s).

En mai 2012, nous avons approfondi notre partenariat avec la Fepem par la création d'un espace accessible depuis notre intranet sur lequel les collaborateurs peuvent s'inscrire gratuitement, ce qui leur permet d'avoir le statut de membre à la Fepem. Ils peuvent échanger entre eux et poser leurs questions d'ordre pratiques aux animateurs de la Fepem et avoir l'assurance d'une réponse instantanée. Notre idée est de promouvoir le lien social entre collaborateurs d'une même entreprise partageant la même culture d'entreprise.

Valérie Guyart, assistante sociale, Action sociale France, BNP Paribas

Notre convention avec la Fepem avait pour vocation d'apporter une veille et une expertise juridique et sociale à une assistante sociale qui était chargée des questions enfance. Au fil du temps, en lien avec les besoins en information et en conseils des collaborateurs, **notre partenariat a pris une autre dimension.** Nous proposons aux collaborateurs l'accès à l'espace particulier employeur de la Fepem. Aujourd'hui, nous pouvons répondre à un collaborateur en France, quelque soit sa région, quelque soit son site.

En lien avec les animateurs de la Fepem, nous organisons des réunions d'information sur les sites de Paris que nous tentons de déployer en Province au sein de nos succursales. **En complément, nous avons édité un guide « employer un assistante maternelle ou une garde d'enfant(s) à domicile » supervisé par le service juridique de la Fepem.**

Carinne Rebatet, responsable Grands Comptes, direction commerciale secteur public, Edenred

Le CESU est un dispositif très ouvert. Il s'adresse aussi bien aux grandes entreprises qu'aux PME, qu'aux professions libérales ou indépendantes. Tout dépend des orientations en termes de politique RH que l'entreprise ou l'organisme souhaite mettre en place. Il peut le rendre accessible à l'ensemble de ses collaborateurs. Dans ce cas, on parle de CESU Universel où les collaborateurs vont pouvoir les utiliser dans les différents domaines des services à la personne, ou l'entreprise fait le choix de le restreindre à une certaine population en proposant le CESU garde d'enfant(s) ou le CESU pour les personnes en situation de handicap.

Dans certains contextes, les CESU sont automatiquement délivrés aux salariés sans qu'ils sachent vraiment comment ils pourront les utiliser. **L'émetteur est tout de même censé accompagner les bénéficiaires pour leur expliquer les différentes utilisations possibles. Dans le cadre de notre partenariat avec la Fepem, nous souhaitons aller au-delà en informant les particuliers employeurs de leurs obligations et de leurs droits.**

Ludivine Mutin, expert RH, EDF

En lien avec le comité de coordination, équivalent du comité d'entreprise, nous avons mis en place un dispositif de CESU petite enfance. Au démarrage, c'était plus le bouche-à-oreille qui fonctionnait. **Maintenant le dispositif est relativement bien implanté et 65 % des salariés ayants-droits l'utilisent.**

« **J'ai découvert la FEPEM lorsque je me suis retrouvée seule face à une situation complexe et elle m'a été d'une grande aide.** »

Irène Corvest,
parent employeur



« **Au moment de la rupture du contrat de travail, j'ai fait appel à la Fepem. Nous pensions que notre contrat de travail était correct mais nous avons été mis face à la réalité qu'il comportait de nombreuses clauses inutiles ou qui ne convenaient pas.** » **Caroline Marchetti**, parent employeur



CONTACTS

FEPEM Ile-de-France
79, rue de Monceau
75008 PARIS
sstervinou@fepem.fr

www.fepem.fr