

Nounou, baby-sitter

5 raisons de faire

1 Une sélection rigoureuse des candidat(e)s

Le recrutement, ça ne s'improvise pas. Surtout quand il s'agit d'embaucher la perle rare qui saura surveiller, cajoler, éveiller notre enfant. Le premier avantage des agences – sérieuses en tout cas – est donc de se charger de la sélection en amont et d'éviter aux parents déjà débordés une fastidieuse recherche, consommatrice en temps et en énergie. Chez Family Sphère, Cyrille Giovannini, responsable d'une antenne parisienne, précise les étapes du processus : « Au téléphone, j'essaie de voir si la candidate a une expérience validée par un CV. Si ce premier filtre est concluant, je reçois la personne en entretien. Je vérifie qu'elle détient un diplôme dans le secteur de la petite enfance ou j'appelle ses derniers employeurs. » Certains font de cette hyperselectivité leur principal argumentaire. Les **Enfants** de Jeanne, toute jeune agence, se définit comme un chasseur de têtes de nounous. Sur trente candidates qui vont se présenter, une seule sera retenue, après un interrogatoire serré

et la vérification de son expérience et/ou de ses diplômes. Certaines sociétés accompagnent, y compris financièrement, leurs employés pour l'obtention d'un diplôme. Domidom a même créé son propre organisme de formation, l'Institut de formation aux services à la personne. Cela dit, pour s'occuper d'un enfant de plus de 3 ans à la sortie de l'école ou pour du baby-sitting ponctuel en soirée, il n'est pas forcément nécessaire d'engager une nounou titulaire d'un bac + 8. Une étudiante familiarisée avec les enfants et motivée peut tout à fait convenir. Babychou, un des leaders du secteur, travaille beaucoup sur le profil de ses intervenantes. Ses entretiens d'embauche comprennent des mises en situation et exigent bon sens et expérience. Ils permettent de savoir si la candidate sera plus à l'aise avec des enfants d'âge scolaire ou si elle est apte à prendre soin d'un tout-petit. En fonction de leurs attentes et de leur degré d'exigence, c'est aux parents de demander à l'agence ses critères de sélection.

2 Des aides pour alléger la facture

En fonction des organismes, vous paierez, en plus du tarif horaire, des frais d'intervention pour un baby-sitting ponctuel, des frais de dossier ou un abonnement mensuel (de 15 à 50 €) pour les gardes régulières. Si la société est un intermédiaire et que vous restez l'employeur, le montant de la garde est en général de 7 à 10 € nets, hors charges. Vous avez droit à l'aide prévue par la Paje dans le cadre d'une garde à domicile classique : exonération de 50 % des charges salariales et une allocation entre 80 et 374 € selon vos revenus et l'âge de l'enfant. Si la société devient l'employeur à votre place (elle paie les charges salariales), elle vous facturera entre 16 et 18 € TTC de l'heure. C'est très cher mais l'aide de la Paje est alors plus élevée : entre 428 et 642 € pour un enfant de moins de 3 ans, de 281 à 388 € s'il a entre 3 et 6 ans. Que vous ayez le statut d'employeur ou pas : vous avez droit à 50 % de réduction d'impôts sur la totalité des frais engagés ; et la garde partagée divise la note par deux puisque, pour un ou deux enfants, le coût global est souvent le même.

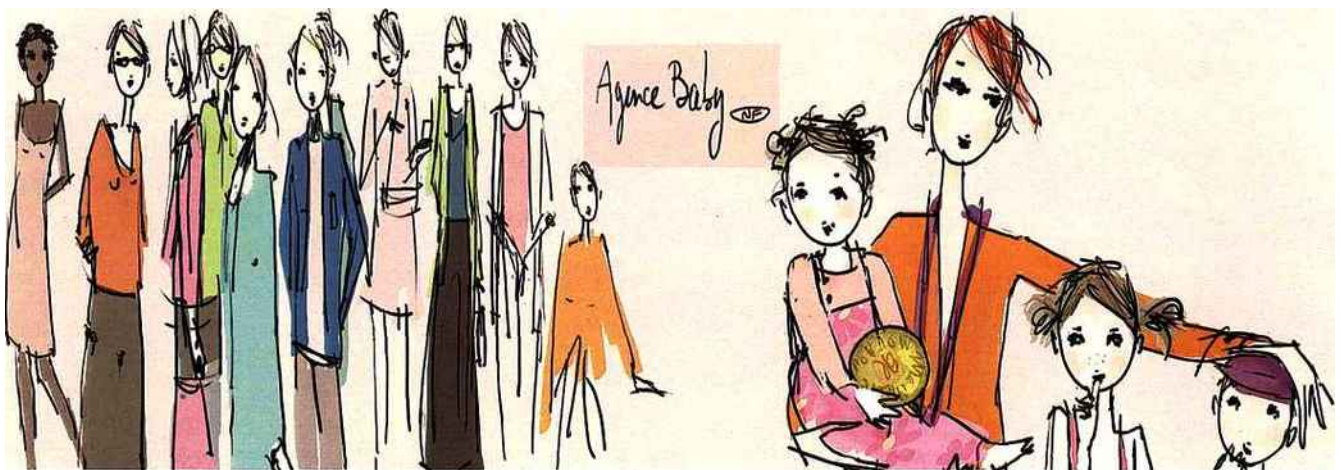
3 Une activité très réglementée

Les agences sérieuses peuvent se prévaloir d'un agrément auprès de la Direction départementale du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle. Celles qui proposent des nounous pour des enfants de moins de 3 ans doivent également avoir un agrément qualité. Certaines agences, désireuses de se démarquer et de communiquer sur leur professionnalisme, entreprennent aussi d'obtenir une certification de service. Il en existe aujourd'hui deux : le label NF et le label Qualicert. La démarche est assez coûteuse et contraignante, puisqu'il faut répondre à de multiples critères pour obtenir l'un de ces sésames. Les agences de baby-sitting sont encore très peu nombreuses à posséder un label qualité. Ce n'est donc pas encore un critère de confiance déterminant pour les parents. Contrairement à l'agrément qui offre un minimum de garanties.

Sur PARENTS.fr,
encore plus de conseils
pour les 0-6 ans.

Ponctuelle, fiable, débrouillarde, attentionnée, calée en puériculture... C'est la nounou idéale, si difficile à dénicher. Autant de moutons à cinq pattes ! Du coup, les sociétés de baby-sitting, surfant sur de réels besoins, notamment dans le créneau des 3-6 ans, ont essaimé à travers la France. Avec succès.

appel à une agence



Armelle Leguillerm

4 Plus de souplesse pour les mamans

Que la société soit prestataire (et prenne tout en charge) ou qu'elle soit mandataire (et assure un relatif suivi des formalités administratives), l'avantage pour les parents reste la souplesse du service rendu. Cette maman de deux enfants de 4 ans et 6 mois l'a constaté : « Quand on emploie quelqu'un en direct, on s'engage par contrat et on est tenu à un volume horaire chaque mois. Grosso modo, c'est le même coût que l'intervenante travaille 30 heures ou 20. Avec une agence, on paie vraiment en fonction du nombre d'heures et c'est financièrement appréciable. En cas d'absence, on peut avoir une remplaçante très rapidement, c'est l'avantage du réseau. » Toutes les agences ne se valent pas en terme de réactivité. Certaines travaillent vraiment à flux tendu et n'ont pas de flexibilité dans la gestion de leur main-d'œuvre. « Celle à laquelle je fais appel, en tant que mandataire, me semble assez vite dépassée par les événements, constate Sophie, maman de Lucas, 4 ans. La baby-sitter que j'ai prise par leur intermédiaire est une jeune fille très bien, qui adore les enfants. Elle est très fiable, mais... souvent malade. Or, demander à l'agence le matin de trouver quelqu'un pour la sortie d'école le jour même c'est quasiment mission impossible. Du coup, j'ai une autre agence sous le coude pour ces imprévus. »

5 Les formalités sont prises en charge

Etre parent employeur, c'est rédiger un contrat de travail, remplir chaque mois le volet Pajemploi qui fait office de déclaration Urssaf, prévoir les congés payés, gérer les absences du salarié pour cause de maladie, les ruptures de contrat... Dans une entreprise, le service du personnel assume toute cette paperasserie. Les parents employeurs, eux, n'ont pas de secrétaire pour gérer les formalités. Ils doivent un minimum s'initier au droit du travail, même s'ils n'ont jamais rêvé de devenir patrons. L'intérêt des agences est de les libérer de cette gestion. Il faut néanmoins bien faire attention au statut de la société. Est-elle mandataire ou prestataire ? Dans le premier cas, le parent reste l'employeur. L'entreprise se contente de lui trouver la baby-sitter. Certaines sociétés mandataires acceptent quand même de remplir le volet Pajemploi et assurent le remplacement de la nounou en cas de congés ou de maladie. La rémunération est versée directement à l'employée, les charges sont débitées le mois suivant. Une société prestataire est quant à elle l'employeur de tout son personnel. Les parents sont déchargés des formalités administratives, ils n'ont aucun rapport hiérarchique avec l'employée. Ils ne paient pas de charges, qui sont comprises dans le tarif. « Je n'ai absolument plus rien à gérer, se félicite Isabelle, maman d'une petite fille de 3 ans. Je ne remplis même plus le volet Pajemploi, la baby-sitter déclare elle-même ses heures, je n'ai qu'à vérifier le relevé fourni par l'agence. » ■

Gaëlle Guernalet-Levy