HAL open science

Devenir assistante maternelle : dimensions ethnico-religieuses d'une double sélection (DAM)

Lisa Vapné, Veronika Duprat-Kushtanina, Simona Tersigni, Anne-Sophie Vozari, Houda Asal

To cite this version:

Lisa Vapné, Veronika Duprat-Kushtanina, Simona Tersigni, Anne-Sophie Vozari, Houda Asal. Devenir assistante maternelle : dimensions ethnico-religieuses d'une double sélection (DAM). [Rapport de recherche] Alliance de Recherche contre les Discriminations. 2015. hal-01576860

HAL Id: hal-01576860

https://hal.science/hal-01576860

Submitted on 24 Aug 2017

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

DEVENIR ASSISTANTE MATERNELLE : DIMENSIONS ETHNICO-RELIGIEUSES D'UNE DOUBLE SÉLECTION (DAM)

RAPPORT REMIS À L'ARDIS

OCTOBRE 2015

Responsabilité scientifique :
Simona Tersigni : stersigni@u-paris10.fr
Maître de conférences en sociologie (UPOND, Sophiapol)
UFR SSA, département de sociologie
200, avenue de la République - 92001 Nanterre cedex

Composition de l'équipe :

Lisa Vapné
Docteure en science politique
Sciences Po / Centre d'études et de recherches internationales

Veronika Duprat-Kushtanina
Docteure en sociologie, post-doctorante en sociologie
Université Lille 3 – Charles de Gaulle / CeRIES – Centre de recherche « Individus, épreuves, sociétés »

Simona Tersigni
Maître de conférences en sociologie
UPOND/ Sophiapol

Anne-Sophie Vozari
Doctorante en sociologie
Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales / Institut de recherche interdisciplinaire sur les enjeux sociaux

Houda Asal
Docteure en histoire, post-doctorante en sociologie
McGill University, Montréal / Centre Maurice Halbwachs

SOMMAIRE

INTRODUCTION.....5

La mise à l'agenda politique de l' « obligation de neutralité » des assistantes maternelles.....5

Le métier d'assistante maternelle : un mode d'accueil français.....9

Méthodologie de la recherche et écueils dans l'accès au terrain.....15

Anonymiser et renommer.....16

Accès au terrain.....16

Enquêter auprès d'une PMI.....20

Enquêter auprès des parents.....22

Enquêter auprès des assistantes maternelles.....25

I. L'agrément des « dames ». Fabriquer des professionnelles de la petite enfance : sécurité, langue et religion dans la sélection des « bonnes » assistantes maternelles.....29

A.L'évaluation comme interaction entre institution et aspirantes au métier.....30

1. La réunion de pré-agrément : sélection ou écrémage ?.....31

2. Processus d'évaluation : normes de sécurité, de puériculture et d'éveil.....37

B.Des « petites mamans d'origine étrangère » : représentations et stéréotypes.....41

1. Maîtrise de la langue française : tension entre l'oral et l'écrit.....41

2. Une pratique religieuse « compatible » 45

II. Accès à l'emploi des assistantes maternelles : embauche par les parents-employeurs.....51

A. Trouver son assistante maternelle : des rencontres inscrites dans des rapports sociaux de pouvoir imbriqués.....53

1.Choisir une assistante maternelle d'une (autre) religion : règles de la cohabitation inter-religieuse et stéréotypes.....57

2.Choisir une assistante maternelle par le principe de proximité : origines, religion et classe 62

B. Du côté des assistantes maternelles : composer avec la position sociale qui leur est assignée.....68

1.Des inégalités entre les assistantes maternelles : famille, localisation, logement et identification ethnique.....69

2.L'enracinement dans un quartier, un capital crucial.....74

Conclusion.....78

BIBLIOGRAPHIE THÉMATIQUE 81

Annexe n°1 : Formulaire CERFA de demande d'agrément d'assistant(e) maternel(l)e.....91

Annexe n°2 : Document type vierge d'un Rapport d'évaluation (année 2013).....93

Annexe n°3 : Document type vierge d'un Rapport d'évaluation (année 2009).....100

Annexe n°4 : Description du terrain.....105

INTRODUCTION

Ce rapport vise à rendre compte d'une enquête financée par l'ARDIS sur la place que prennent les critères ethnico-religieux dans le processus d'attribution de l'agrément au métier d'assistante maternelle, tout comme lors de leur recrutement par les parents-employeurs. En d'autres termes, l'ambition de cette étude est de répondre à la question suivante : l'entrée dans le métier d'assistante maternelle, conditionnée par l'agrément et par l'embauche, est-elle plus difficile pour les femmes au passé migratoire ou appartenant à une religion minorisée, en particulier l'islam ?

Nous avons réalisé cette étude en 2015 alors même que la question de l' « obligation de neutralité » des assistantes maternelles a été à nouveau mise à l'agenda politique.

La mise à l'agenda politique de l' « obligation de neutralité » des assistantes maternelles

L'obligation de neutralité pour les personnes travaillant dans le secteur de la petite enfance s'inscrit dans des débats plus anciens portant sur le foulard, qui ont concerné dans une première phase l'institution scolaire (1989-2004), pour ensuite s'élargir à l'espace public urbain (2010), avant la mise à l'agenda de l' « obligation de neutralité » au sein des structures collectives d'accueil d'enfants, pensée par ses instigateurs comme l'ultime épisode de l'affaire de la crèche « Baby Loup »[1]. En effet, depuis 2008, de nombreux acteurs de la vie publique s'affrontent à propos du licenciement d'une employée de la crèche privée subventionnée par des fonds publics - Baby-Loup - « aux motifs notamment qu'elle avait contrevenu aux dispositions du règlement intérieur de l'association en portant un voile islamique »[2]. La dite affaire de la crèche Baby-loup a montré des oppositions farouches quant à l'application au quotidien de la laïcité, ou plus précisément quant à la gestion du fait religieux au travail. Ainsi, pour certains, le licenciement de cette employée, abusif,

1 Voir notamment : de Galembert, 2008 et 2014 ; Hennette Vauchez, Valentin, 2014 ; Hervieu, 2014.

2 https://www.courdecassation.fr/jurisprudence_2/chambre_sociale_576/536_19_25762.html, page consultée le 18 octobre 2015.

relevait de la discrimination religieuse ; pour d'autres, ce licenciement, légitime, répondait d'un usage *stricto sensu* de l' « obligation de neutralité » induite par la laïcité, car les services de la petite enfance pourraient relever d'une « mission de service public ». Depuis, des acteurs politiques se sont emparés du sujet et la bataille juridique, devenue un enjeu politique, s'est progressivement déplacée au domaine législatif. Ainsi, le 17 janvier 2012, une proposition de loi « visant à étendre l'obligation de neutralité aux structures privées en charge de la petite enfance et à assurer le respect du principe de laïcité »[3] a été votée au Sénat, suite à son dépôt par la sénatrice radicale (PRG) Françoise Laborde. Selon l'article L. 423-22-1 de ce projet de loi, il était en particulier proposé qu'« à défaut de stipulation contraire inscrite dans le contrat qui le lie au particulier employeur, l'assistant maternel est soumis à une obligation de neutralité en matière religieuse dans le cours de son activité d'accueil d'enfants ». Un an plus tard, le 16 janvier 2013[4], selon le principe de navette parlementaire, le même projet de loi a été examiné par l'Assemblée nationale, mais n'a pas été amendé.

C'est deux ans plus tard, et un mois après les attentats de janvier 2015 à Paris, que le groupe des radicaux de gauche a inscrit à nouveau ce projet de loi en commission des lois pour le mois de mars 2015 afin d'introduire une obligation de neutralité religieuse aux crèches (article 1), aux centres de loisirs (article 2) ainsi qu'aux assistantes maternelles (à défaut d'autorisation spéciale des parents dans le contrat de travail) (article 3). Le 13 mai 2015, le parlement a discuté une version expurgée de la loi visant à « étendre l'obligation de neutralité à certaines personnes ou structures privées accueillant des mineurs et à assurer le respect du principe de laïcité ». Dans une version initiale, le texte de loi prévoyait que le respect de la neutralité figure parmi les « qualifications professionnelles requises des personnes chargées de l'accueil des enfants de moins de six ans et que l'obtention d'un agrément du conseil départemental pour les assistantes maternelles soient conditionnée à leur neutralité »[5]. Cet article 3 portant sur les assistant-e-s maternel-

3 http://www.senat.fr/leg/ppl11-145.pdf, page consultée le 18 octobre 2015.

4 http://www.assemblee-nationale.fr/14/propositions/pion0593.asp, page consultée le 18 octobre 2015.

5

le-s a été supprimé à l'initiative des groupes socialiste et écologiste et n'a donc pas été réellement débattu. Les discours des députés révèlent néanmoins une forme d'unanimité sur cette question : l'espace du domestique étant celui où les convictions religieuses ont le droit de s'exprimer, une telle loi pourrait aller à l'encontre de la liberté religieuse.

L'article 1 concernant les crèches associatives privées a donc constitué le cœur du débat. Lors de ces échanges, la nécessité de la loi a été justifiée par le rapporteur (Alain Tourret, PRG) par la garantie d'une « sécurité juridique »[6], et par conséquent d'éviter la reproduction d'une situation de flou semblable à celle connue depuis l'épisode « Baby-Loup ». Ce rapporteur légitime, par ailleurs, cette loi par l'argument de la protection des enfants du risque de prosélytisme religieux pour les enfants qualifiés de « plus vulnérables d'entre nous ». En effet, les propos de ce dernier laissent entendre que la mise à l'agenda de cette loi aurait pour cause une menace encourue par les jeunes enfants puisqu'il s'agit d' « assurer la liberté de conscience des enfants », ceux-ci « ne doivent, dit-il, en aucun cas devenir les otages de comportements provocateurs ou contraires aux impératifs du vivre ensemble », « les exigences communautaristes se multiplient hélas, y compris lorsqu'il s'agit d'enfants en bas âge ». Or, le seul cas auquel se réfèrent les députés demeure celui de la crèche Baby-Loup ; il n'est pas fait référence à d'autres situations semblables ou à des faits divers relatant des cas de prosélytisme religieux. En outre, il est vraisemblable que si la loi est discutée en mai 2015 à l'Assemblée nationale, c'est principalement en raison d'une actualité n'ayant pas de lien avec la petite enfance : l'attentat contre les journalistes de Charlie Hebdo[7]. Ainsi, derrière ces projets de lois appelés parfois « loi anti-nounous voilées » se joue certes un affrontement sur les interprétations de la laïcité, mais surtout sur la place de l'islam

---

http://www.assemblee-nationale.fr/14/cri/2014-2015/20150229.asp, page consultée le 18 octobre 2015, voir aussi *Journal officiel de la république française*, XIVè Législature, Séance du mercredi 13 mai 2015, Compte rendu intégral, p. 4555.

6 *Ibid*, p. 4547.

7 Précisons qu'alors la presse avait mentionné que la compagne d'un des deux frères Kouachi « animatrice en crèche », avait « revendiqué le port d'un voile intégral », http://www.lemonde.fr/attaque-contre-charlie-hebdo/article/2015/01/08/attaque-a-charlie-hebdo-que-sait-on-des-deux-suspects-recherches_4551181_4550668.html

dans la société française, et la construction d'un « problème musulman » (Hajjat, 2010 ; Hajjat, Mohammed, 2013 ; Asal, Mohammed, 2014).

Encadré n°1 : Le prosélytisme religieux

« Défini le plus communément comme le zèle ardent pour recruter des adeptes, pour tenter d'imposer ses idées, le prosélytisme consiste à faire connaître sa pensée, ses convictions pour convaincre autrui de leur bien-fondé et obtenir son adhésion. Il vise à terme la conversion de l'autre et pour ce qui nous occupe, sa conversion religieuse » (Fortier, 2008). L'extension des recherches en sciences humaines à l'échelle humaine aujourd'hui a relativisé le contraste entre deux idéaux-types longtemps opposés : d'une part, les religions non universelles dites « ethniques » (relevant d'une appartenance culturelle : hindouisme et judaïsme notamment) et, d'autre part, les religions universelles qui s'imposent loin de leur foyer initial ayant trait au bouddhisme, au christianisme et à l'islam (Gaborieau, 2011). Si des religions initialement ethniques ont pu devenir universelles par le recours au prosélytisme (le christianisme et l'islam notamment), l'échelle spatiale et historique demeure importante pour appréhender ce phénomène, notamment depuis la fin du XVe siècle (colonisation de l'Amérique latine).

L'association entre islam et prosélytisme dans les débats français s'est imposée par le recours au terme « ostentatoire » apparu dans le cadre de la régulation étatique du foulard à l'école de la République, notamment à partir de la seconde moitié des années 1990. Toutefois, le Commissaire du gouvernement Martinez dans ses conclusions sous un jugement rendu en mai 1995[8] souligne : *« On ne voit guère que le port du signe puisse par lui-même constituer un acte de prosélytisme. Le prosélytisme implique des propos, un comportement, une attitude. »* Par conséquent le Conseil d'Etat a retenu, le 10 juillet 1995, que le port du foulard islamique n'a pas obligatoirement un caractère ostentatoire ni prosélyte[9]. Le Conseil d'Etat n'a jamais suivi l'avis d'un autre Commissaire du gouvernement (Schwartz) selon lequel la dimension prosélyte du foulard reposerait sur son port collectif (rentrée scolaire 1994-95)»[10]. Aussi, en 1996 et 1997, le Conseil d'Etat a simultanément pris soin de préciser que si le règlement intérieur des établissements, modifié conformément aux dispositions de la circulaire Bayrou[11], sanctionne le port de

8 Conclusions du Commissaire du gouvernement Martinez, sous TA Strasbourg 3 mai 1995 Aksirin. RDP1995, p. 1349-1369.

9 CE, 10 juillet 1995, Saglamer. AJDA 1995, p. 647 concl. R Schwartz, p. 644.

10 Cf. http://www.memoireonline.com/09/09/2684/m_Le-proselytisme-et-la-liberte-religieuse--travers-le-droit-franco-grec-et-la-CEDH39.html

11 « Cet idéal laïque et national est la substance même de l'école de la République et le fondement du devoir d'éducation civique qui est le sien. C'est pourquoi il n'est pas possible d'accepter à l'école la présence de signes si ostentatoire que leur signification est précisément de séparer certains élèves des règles de vie commune de l'école. Ces signes sont, en eux-mêmes, des éléments de prosélytisme, à plus forte raison lorsqu'ils s'accompagnent de remise en cause de certains cours ou de certaines disciplines, qu'ils mettent en jeu la sécurité des élèves ou qu'ils entraînent des perturbation dans la vie en commun de l'établissement. Je vous demande donc de bien vouloir

signes ostentatoires, il ne constitue pour autant pas une interdiction générale et absolue, ce qui en revanche a été fixé par la loi de 2004 sur les signes religieux dans les écoles publiques. Dans le secteur du travail, l'association entre voile et prosélytisme a émergé à partir de 2002 et en dehors de la fonction publique, dans le cadre des prud'hommes, sans que formellement des revendications collectives musulmanes ne s'y greffent. L'accusation par une société de marketing téléphonique d'« affichage de prosélytisme passif » à l'origine du licenciement de Dallila Tahri, s'est conclue à la fin de l'année 2002 par la réintégration de cette salariée en foulard à condition qu'elle désislamise sa tenue religieuse[12]. En 2009, il est ensuite établi que c'est à l'employeur, afin d'échapper à toute condamnation pour discrimination, de démontrer la volonté prosélyte du salarié. Le Conseil d'État comme la HALDE – rejoignant en cela la Cour européenne des droits de l'homme – ont énoncé que le simple port d'un signe religieux – notamment un voile, fut-il islamique – ne suffit pas à caractériser une attitude prosélyte : « une distinction doit être faite entre le comportement prosélyte du salarié et le seul port d'un vêtement ou d'un insigne. En effet, le port d'un vêtement ou d'un insigne répondant à une pratique religieuse ou manifestant l'appartenance à une religion, à un parti politique ou à un mouvement philosophique ne constitue pas en soi un acte de prosélytisme »[13].

Le métier d'assistante maternelle[14] : un mode d'accueil français

L'intervention de controverses politiques dans le métier d'assistante maternelle arrive à un moment où ce dernier connaît une progressive et longue mutation. Les assistantes maternelles, dont les conditions de la double sélection feront l'objet de notre étude, sont définies comme suit : « une personne qui, moyennant rémunération, accueille habituellement et de façon non permanente des mineurs à

---

proposer aux conseils d'administration, dans la rédaction des règlements intérieurs l'interdiction de ces signes ostentatoires, sachant que la présence de signes plus discrets, traduisant seulement l'attachement à une conviction personnelle, ne peut faire l'objet des mêmes réserves, comme l'ont rappelé le Conseil d'État et la jurisprudence administrative. »

12

« Avant la convocation au conseil des prud'hommes, l'entreprise aurait accepté que Mlle Tahri garde son poste, pourvu qu'elle se contente d'un foulard « désislamisé » au lieu du *hijâb* – qui avait été en revanche toléré au moment de son embauche » (Tersigni, 2003).

13

HALDE, Délibération n° 2009-117 du 6 avril 2009 ; v. aussi CE, 7 novembre 1996, *Mlle. Saglamer*, n° 169522 ; *comp.* Cour EDH, 5e Section, 4 décembre 2008, *Dogru c. France*, Req. nº 27058/05, §71 et *Kervanci c. France*, Req. nº 31645/04, § 71 – ADL du 5 décembre 2008 ; v. aussi Cour EDH, Déc. 5e Sect. 30 juin 2009, *Aktas c. France* et al., Req. n° 43563/08 et al. – ADL du 19 juillet 2009).

14

On préférera à la formulation officielle d' « assistant maternel », pour laquelle l'usage du masculin neutre peine à cacher la dimension éminemment sexuée de l'activité, l'usage d'« assistante maternelle » au féminin.

son domicile » (art. L 421-1 du Code de l'Action sociale et des familles − CASF)[15], soit plus précisément, un à quatre enfants, âgés de moins de 6 ans[16].

Depuis son institution en 1977, le métier d'assistante maternelle, forme contemporaine de la garde nourricière, s'est professionnalisé sous l'impulsion de la puissance publique (Aballéa, 2005) par l'effet de la double obligation de l'agrément et de formation, ainsi que par le passage de contrats oraux aux contrats écrits. L'agrément est délivré pour cinq années par le département[17] en la personne du Président du Conseil départemental[18] après évaluation des services de la Protection Maternelle et Infantile (PMI). Tous les cinq ans, les assistantes maternelles doivent renouveler leur agrément. Cet agrément, spécificité française qui s'apparente à une licence, légalise l'activité de la garde d'enfants tout en lui conférant aussi une plus importante légitimité symbolique. Ce label obtenu grâce à l'agrément, s'il ne crée pas de monopole des assistantes maternelles vis-à-vis des autres gardiennes d'enfants, ouvre l'accès aux avantages sociaux aussi bien pour elles-mêmes que pour les parents employeurs (Aballéa, 2005 : 59). Si on se réfère aux enquêtes Modes de garde de la DREES (Algava, Ruault, 2003 ; David-Alberola, Momic, 2008 ; Villaume, Legendre, 2014) on remarque que dès 2002 le recours à une assistante maternelle est au moins trois fois plus fréquent que celui d'une gardienne au domicile des parents. La loi du 12 juillet 1992 a institué une formation obligatoire de 60 heures minimum à effectuer dans les cinq ans suivant l'agrément. Financée et assurée par

15 http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?cidTexte=LEGITEXT000006074069&idArticle=LEGIARTI000006797846&dateTexte=&categorieLien=cid, page consultée le 30 mai 2014. Par dérogation à l'article L421-1, l'assistant maternel peut accueillir des mineurs au sein d'une maison d'assistants maternels ; le nombre d'assistants maternels pouvant exercer dans une même maison ne peut excéder 4 (CASF, art. L424-1).

16 Depuis la loi de financement de la sécurité sociale de 2009, les assistantes maternelles peuvent accueillir simultanément jusqu'à quatre enfants au lieu des trois prévus par le dispositif législatif en place. De plus, compte tenu du fort taux de scolarisation des enfants de 3 à 5 ans à l'école préélémentaire, l'accueil chez les assistantes maternelles concerne essentiellement les enfants de moins de 3 ans.

17 Il est toutefois valable sur la totalité du territoire national à condition d'avoir un logement répondant aux critères de la PMI (sécurité et nombre de pièces). Après avoir déménagé, l'assistante maternelle doit néanmoins se faire connaître auprès du service de PMI pour que la mise aux normes de son nouveau lieu de résidence soit vérifiée.

18 Depuis mars 2015, le conseil général se nomme conseil départemental.

le Conseil départemental, cette formation – possible uniquement après l'obtention de l'agrément - conditionnait le renouvellement de l'agrément (Algava, Ruault, 2003). Les personnes ayant reçu l'agrément depuis le 1er janvier 2007 doivent dorénavant suivre une formation de 120 heures (60 heures avant d'accueillir des enfants et 60 heures en parallèle à l'accueil) et fournir un document attestant qu'elles se sont présentées à l'épreuve de validation de l'unité 1 du Certificat d'Aptitude Professionnelle (CAP) petite enfance sans condition d'obtention. Le non-respect de ces obligations de formation induit l'impossibilité d'accueillir des enfants (pour la formation avant accueil) ou de renouveler - après 5 ans - son agrément. La formation continue demandée aux assistantes maternelles entend participer de la professionnalisation du métier, c'est-à-dire, de la constitution et de la diffusion d'un savoir propre aux métiers de la petite enfance et de la formation d'un groupe professionnel expert.

Notons aussi que depuis 2005, leur activité professionnelle est soumise à une convention collective définissant notamment les obligations de l'employeur à leur égard[19] : tout particulièrement les contrats de travail et bulletins de paie (David-Alberola, Momic, 2008). Depuis cette date, on a pu noter une syndicalisation du métier d'assistante maternelle. Mentionnons aussi que 90% des assistantes maternelles sont rémunérées directement par les parents et les 10% restants travaillent dans des crèches familiales ou sont employées d'une association (Algava, Ruault, 2003). Ainsi, selon les situations, les parents doivent contractualiser eux-mêmes le travail effectué par les assistantes maternelles ou bien ces dernières, recrutées par les crèches familiales, sont des « agents non titulaires de la collectivité » dont elles dépendent. Un décret de 2012, aujourd'hui légèrement modifié dans la version en vigueur en octobre 2015[20] fixe les critères légaux d'attribution de l'agrément. Ce dernier est peu lu par les évaluatrices qui se fient plutôt aux documents produits, à leur destination, par leurs cadres et le service départemental des modes d'accueil, qui reprennent et transmettent les critères officiels d'agrément. Le *Référentiel de l'agrément des assistants maternels à l'usage*

19 http://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635807, page consultée le 18 octobre 2015.

20 http://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025517179, page consultée le 18 octobre 2015.

des services de protection maternelle et infantile, autre texte[21] auquel nous ferons référence, destiné plus directement aux évaluatrices, explicite les normes nationales liées à l'agrément. Daté de 2009, ce document a été préparé par le Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville en concertation avec d'autres partenaires[22] afin de « préparer les entretiens, d'analyser les données recueillies au cours de ces entretiens et de finaliser l'évaluation par des rapports qui serviront à la prise de décision et seront versés au dossier administratif du candidat ».

Fondé sur l'assignation des femmes à la prise en charge des personnes dépendantes, l'emploi d'assistante maternelle, à mi-chemin « entre famille et métier » (Cresson, Gadrey, 2004), est exercé à 98,3% par des femmes (Cresson & *al.*, 2010) et faisait partie de ces « petits métiers au féminin » (Mozère, 1995) qui peuplent le secteur des services directs aux particuliers. La spécialisation de genre que connaît l'emploi d'assistante maternelle va de pair avec une spécialisation socio-ethnique, tout particulièrement notable dans la région Ile-de-France[23].

En dépit de sa professionnalisation progressive depuis trente ans, le métier d'assistante maternelle s'apparente aux métiers du *care*, c'est-à-dire à cet ensemble de métiers féminins peu qualifiés, exercés souvent par des femmes ayant eu un parcours migratoire qui prennent en charge la vie quotidienne d'une personne qualifiée de « dépendante » ou « vulnérable », généralement un enfant ou une personne âgée. Les métiers du *care* ont été, depuis une vingtaine d'années, mis en lumière par des chercheures en sciences sociales dans la perspective d'une division internationale du travail. En croisant les analyses des rapports sociaux de classe, de race et de genre, ces travaux soulignent les effets multiples de la « fuite du *care* » [*care drain*] (Hochschild, 2004 ; Nakano Glenn, 2009) s'effectuant généralement sur l'axe Sud-Nord (Scrinzi, 2013), mais aussi Est-Ouest (Monini, 2013). Les différents

---

21 http://www.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/Referentiel_PMI_bdef.pdf

22 Il s'agit de l'assemblée des départements de France, des conseils généraux, des gestionnaires d'établissements, des organisations professionnelles et des représentants des familles.

23 *Cf.* www.immigration.interieur.gouv.fr/.../IM_39_emploi_immigres_3.pdf, page consultée le 30 mai 2014.

travaux sur les travailleuses du *care* soulignent leur situation précaire due à l'absence de réglementation de leur activité professionnelle, parce que soumise uniquement aux négociations avec les employeurs. Mais ces recherches tendent à gommer des inégalités très importantes à l'intérieur même de ces métiers (cf. notamment Piot, 2013). Notre étude qui prend en considération les récents travaux sociologiques sur les gardiennes d'enfant aux États-Unis (Hochschild, 2004 ; Mose Brown 2011 notamment), en Europe (Lutz et Palenga-Möllenbeck, 2014) et en France (Ibos, 2012) plus précisément va donc interroger les critères de sélection et de recrutement d'un groupe professionnel relativement favorisé, devenu avec le temps majoritaire au sein d'une activité socialement dévalorisée. En effet, comparées aux gardiennes d'enfants à domicile ou « nounous », les assistantes maternelles ont des emplois plus stables et des revenus plus homogènes (Piot, 2013). On ne voit au sein de ce métier ni les franges les plus pauvres des classes populaires, ni les classes supérieures (Algava, Ruault, 2003 ; Avril, 2012 ; Cresson *et al.*, 2010 ; Devetter, 2012), on constate toutefois, comme l'a déjà montré l'étude de Marie Cartier, Estelle d'Halluin Johanna Rousseau et Marie-Hélène Lechien, une importante hétérogénéité sociale (Cartier *et al.* 2012).

En expansion depuis le milieu des années 1990, le recours aux assistantes maternelles, soutenu par l'aide de la Caisse d'allocation familiale[24], constitue le mode de garde extra-familial le plus répandu en France (Algava, Ruault, 2003 ; Vanovermeir, 2012) : concernant 13,5% des enfants de moins de 3 ans en 2002 et 18% en 2007 (Vanovermeir, 2012). En 2013, 30% des enfants sont gardés au moins une fois par semaine par des assistantes maternelles et 19% d'enfants sont gardés par elles en journée plus que par leurs parents (Villaume, Legendre, 2014). Si les femmes françaises « ont toujours travaillé » (Schweitzer, 2002), ce n'est qu'à partir des années 1960 qu'elles accèdent à un modèle d'emploi auparavant masculin – salarial et à temps plein (Bonvalet *et al.*, 2011). Parallèlement à la demande interne, les dispositifs européens font également pression en matière d'égalité des sexes au travail et de conciliation travail-famille qui se traduit, entre autres, par des exigences concernant la proportion d'enfants en bas âge pris en charge par diverses structures

24

L'aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée (AFEAMA) en 1991 remplacé en 2004 par le complément de la PAJE pour l'emploi d'une assistante maternelle.

d'accueil (Silvera, 2010). D'un point de vue comparatif, la France possède une culture d'éducation extra-familiale plus importante dès le bas âge (Bonvalet *et al.*, 2011). Les diverses structures accueillent 26% des enfants de moins de trois ans et presque la totalité des enfants de trois ans et plus (Courtioux, Thévenon, 2007). Cependant, en termes de conciliation travail-famille, le paradoxe français consiste dans le fait que les femmes perçoivent l'articulation des deux comme difficile et créatrice de stress malgré les dispositifs qui peuvent être qualifiés de très amples sur une échelle européenne (Bressé *et al.*, 2008). Certains chercheurs voient la source de ce paradoxe dans un faible partage du travail domestique (Crompton, Lyonette, 2006), d'autres y ajoutent l'importance des horaires de travail décalés par rapport aux horaires « classiques » sur lesquels sont orientés la plupart des modes de garde (Bressé *et al.*, 2008) aussi bien que l'insuffisance des dispositifs de prise en charge des enfants en bas âge pour libérer une semaine entière de travail (Méda, 2001 : 35).

Confier son enfant à une assistante maternelle *versus* une collectivité est une décision socialement située qui, toutefois, relève souvent du non-choix en raison des contraintes du marché de la garde d'enfants. La sociologie du travail et celle de la famille ont montré que le recours à une assistante maternelle est l'apanage de familles de cadres et professions intermédiaires, les employés et les ouvriers ayant plutôt recours aux modes de garde familiaux (Blanpain, 2006 ; Duprat-Kushtanina, 2013 ; Micheaux, Monso, 2007). Par ailleurs, dans la mesure où les employeurs des assistantes maternelles sont souvent des voisins, ce métier a été associé aux « petits métiers urbains », à savoir les métiers qui, « donnant consistance aux proximités, au voisinage », contribuent à humaniser en quelque sorte les espaces urbains (Mozère, 2000).

Méthodologie de la recherche et écueils dans l'accès au terrain

Notre étude a eu l'ambition de croiser les perspectives de trois types d'acteurs impliqués dans les « carrières »[25] d'assistantes maternelles : les professionnelles de la PMI, les parents employeurs[26] ainsi que les assistantes maternelles et celles en devenir.

Les trois membres de l'équipe de recherche (Lisa Vapné, Veronika Duprat-Kushtanina, Simona Tersigni) ayant été sur le terrain ont soit fait des entretiens individuels avec leurs interlocutrices soit des entretiens en binômes. Elles sont toutes les trois mères, et n'ont pas hésité au cours des entretiens à convoquer et à jouer de cette part de leur double expérience (parentale et des difficultés d'accès au monde du travail en tant que jeune mère)[27]. Les expériences tout comme les impensés et les affects de chaque enquêteur sur l'objet de son enquête sont effet nécessaire afin d'intégrer dans l'analyse tout ce qui relève d'une construction du matériau contextualisée, sans limiter le regard à l'analyse du contenu de l'entretien (Memmi *et al.*, 1999 ; Palomares et Tersigni, 2001). Pendant les entretiens avec les membres de chacun des groupes d'acteurs en présence dans le recrutement des assistantes maternelles, elles ont essayé de mettre en place une connivence susceptible d'atténuer la posture de chercheuses s'intéressant aux discriminations. N'étant pas des spécialistes de la petite enfance, c'est à partir de leur expérience parentale qu'elles ont pu aborder des questions concrètes de puériculture avec les évaluatrices

---

25

Nous envisageons la carrière certes au sens professionnel, mais aussi en nous référant au concept de « carrière morale » développé notamment par Howard Becker et Erving Goffman à la suite d'Everett Hughes. Nous nous appuyons sur cette définition de la « carrière morale » proposée par E. Goffman : « modifications du système de représentations par lesquelles l'individu prend conscience de lui-même et appréhende les autres » (1968 : 179-180).

26

Bien que la question des modes de garde revienne souvent aux mères (Bloch, Buisson, 1998) et que la plupart des parents rencontrés soient des mères, nous parlerons ici des « parents » au moins pour deux raisons. Premièrement, les mères rencontrées utilisent bien souvent le « nous » conjugal pour parler du dilemme des modes de garde et du choix d'une assistante maternelle. Elles expliquent que les pères rencontrent généralement eux aussi les assistantes maternelles avant la signature de contrat et que parfois ils sont plus pointilleux dans les questions qu'elles-mêmes. Deuxièmement, certaines assistantes maternelles insistent sur le fait qu'elles exigent de voir les deux parents avant la signature du contrat ou que celui-ci soit signé par les deux parents (même si de fait un seul parent sera employeur officiel vis-à-vis de la CAF).

27

À ce sujet, voir Mose Brown, Masi de Casanova, 2009.

ou avec les candidates à l'agrément, sans que cela ne construise pour autant un discours essentiellement différent de celui qui aurait pu émerger en l'absence de cette forme d'autodéfinition. En outre, les trois chercheuses ont été globalement perçues comme relevant d'une majorité française n'ayant pas d'attachements à l'islam et automatiquement dépourvues de tout passé migratoire, alors qu'aucune d'entre elles ne s'identifie à une autochtonie absolue (en raison d'expériences migratoires ou de trajectoires familiales associées à des mobilités internationales).

Anonymiser et renommer

Nous avons anonymisé les données de cette recherche. À l'instar de la toponymie, dire son nom et son prénom, c'est se définir, en fonction de caractéristiques qui nous paraissent propres, singulières, individuelles. En effet, les statistiques sur les prénoms montrent des régularités qui renvoient à des choix inscrits dans des périodes données et des milieux sociaux donnés. Le prénom est donc un indicateur de soi, mais il est aussi utilisé par les individus au cours de la vie quotidienne et des rencontres, pour positionner, classer, juger les autres, en fonction de leur prénom (Coulmont, 2011). Ainsi, en ce qui concerne les personnes interviewées dans notre étude, nous avons procédé de deux manières. D'une part, nous avons choisi des noms de famille aux professionnelles de la PMI que nous avons rencontrées sur leur lieu de travail – et qui nous ont été présentés sous leur nom de famille, en nous efforçant de conserver l'origine géographique, régionale ou nationale que ceux-ci semblaient à nos yeux porter. Dès lors, nous avons conscience que cette anonymisation pour le lecteur n'en sera plus une au sein de l'entre soi restreint des infirmières ayant participé à l'enquête, qui pourront essayer sans trop de difficulté de s'adonner au jeu du qui a dit quoi. D'autre part, nous avons proposé aux candidates et aux assistantes maternelles, comme aux parents de se choisir un prénom. Emmanuelle Zolesio parle à juste titre du risque pour le lecteur de « mal situer socialement l'enquêté » (Zolesio, 2011) lorsqu'on recourt à cette méthode – objectons toutefois que nous resituons chaque enquêté-e quelle que soit sa présentation de soi par le choix d'un prénom. Nous pouvons observer à cet égard que nos enquêté-e-s se sont presque tou-te-s choisi-e-s des prénoms qui conservaient la même origine sociale et ethnico-nationale que leur véritable prénom.

Accès au terrain

Afin d'assurer une diversité de contextes étudiés, nous envisagions initialement de mener cette enquête autour de deux circonscriptions de PMI situées dans deux villes moyennes de la petite et de la grande couronne parisienne : la première, en bordure de Paris est située dans un département jugé favorisé, quand la seconde, la ville que, pour des raisons d'anonymat, nous nommerons Reuilly se trouve dans la grande couronne francilienne. En premier lieu, notre choix de ces deux villes pour cette enquête s'est fait en prenant en considération le taux de présence des assistantes maternelles dans ces deux communes. Nous avons exclu Paris en tant que commune où la proportion d'enfants gardés par une assistante maternelle est la plus faible de France (par rapport aux villes plus petites et au milieu rural) : elle ne correspond qu'à 27% des enfants qui ne sont pas gardés par leurs parents (Blanpain, 2006). Nous avions choisi deux communes, de taille similaire, dont la population ne dépasse pas 100 000 habitants et où le taux de recours aux assistantes maternelles était maximal pour le milieu urbain, soit 48% (Blanpain, 2006). En outre, notre choix de ces deux territoires a été guidé par le schéma dégagé par M. Pinçon et M. Pinçon-Charlot (2008 : 17-18) qui soulignent que les banlieues suivent la distribution sociale des quartiers parisiens : l'ouest bourgeois s'opposant aux villes ouvrières situées en « arc de cercle du nord au sud en passant par l'est », distribution sociale confirmée par les données de l'INSEE pour les deux villes envisagées. Par ailleurs, la présence musulmane dans la ville de Reuilly a été touchée par plusieurs événements : la ville a été le théâtre d'agressions de femmes musulmanes voilées. Depuis, dans cette commune, un collectif s'est organisé « contre l'islamophobie » et des manifestations récentes ont pointé du doigt les problèmes des mères ne pouvant accompagner les sorties scolaires de leurs enfants en raison du port d'un *hijâb*[28]. Le marquage religieux, musulman, de cet espace urbain est particulier et plus accentué que dans d'autres villes du même département : il s'agit donc d'un élément prégnant qui s'est imposé tout au long de notre enquête. Une population originaire d'Afrique du Nord est aussi très présente parmi les assistantes maternelles – une infirmière allant jusqu'à considérer que les

28

Ces mobilisations sont au cœur du travail de terrain de Houda Asal qui interroge les liens entre ces mobilisations, l'assignation sociale à l'espace domestique pour ces mères musulmanes et les discriminations au travail, voir en particulier (Asal, 2016).

trois quart d'entre elles étaient maghrébines musulmanes (Mme Bonnadier) sans que nous puissions vérifier la véracité de cette estimation.

Notre étude comparative sur l'influence de l'ethnicité et du religieux dans le double processus d'agrément et de recrutement des assistantes maternelles a commencé à l'été 2014. Nous avons alors entrepris des démarches auprès de la Direction départementale de protection maternelle et infantile des deux conseils généraux afin d'y rencontrer les personnes compétentes. Nous avons rapidement compris que cette enquête ne pouvait se réaliser sans l'accord voire même la collaboration des instances centrales de l'administration départementale.

Nous avons donc rencontré début octobre le directeur du service de PMI d'un département de la région parisienne, réputé comme favorisé, ainsi que les responsables des services des modes d'accueil et des assistantes maternels. Lors de cette réunion, nous avons présenté notre projet dans une ambiance qui nous a semblé bienveillante. Nous avons donc eu l'impression que notre demande d'accès au terrain serait satisfaite puisque nulle objection à notre proposition d'enquête (entretiens, observation, archives relatives aux agréments, à leurs refus et à leur retraits) n'a été formulée et que, très vite, la discussion s'est tournée vers les questions techniques (convention à signer entre l'Université de Nanterre et le Conseil départemental, aspects juridiques pour l'accès aux dossiers de candidature avec la CNIL). Pourtant, après cette réunion, nous n'avons plus obtenu de réponse à nos sollicitations. C'est seulement fin décembre qu'une lettre nous a été adressée nous informant de l'impossibilité de réaliser une enquête dans ce département. Aucun argument ne nous a été formulé, ni par écrit, ni par oral. Très insatisfaisant, ce refus non justifié doit tout de même être mis au regard du bilan 2013 sur les Assistantes maternel.le.s et les assistant.e.s familiaux qui nous a été remis lors de l'unique réunion et qui révèle une augmentation des refus depuis 2012 nous amenant à supposer un durcissement des critères, contexte dans lequel un regard extérieur causait probablement des inquiétudes[29]. En outre, au cours de cette réunion nous avons été informées par la direction d'un double clivage. D'un côté, les relations

29 *Assistants maternels et Assistants familiaux. Bilan 2013*, Pôle solidarité. Il s'agit d'un document public du département concerné par l'enquête. Ce document, contrairement au schéma départemental quadriennal de PMI ou au rapport d'activité intégral de PMI, n'est pas mis en ligne, mais diffusé en petite échelle par l'édition imprimée.

entre les assistantes maternelles et la direction de la PMI ont été présentées comme tendues du fait de la difficile professionnalisation des premières, de leur chômage en augmentation et de leur mobilisation et organisation professionnelle. De l'autre, les propos tenus par nos interlocuteurs ont pointé une hiatus entre les normes explicites d'attribution de l'agrément propres aux critères légaux et les critères implicites des infirmières évaluatrices ayant tendance à juger les pratiques d'une partie importante des candidates à l'agrément (supposées musulmanes) comme étant d'emblée archaïques et non complètement en adéquation avec leurs critères. Enfin, la perspective des élections départementales de mars 2015 a pu constituer un aspect supplémentaire rendant notre enquête potentiellement dérangeante.

Dès lors, nous avons cherché un autre terrain et pensé à travailler sur un arrondissement parisien bourgeois. En l'occurrence, toutes les tentatives (par téléphone et par courriel) pour joindre un responsable du service de l'enfance se sont révélées vaines. En nous interrogeant sur ces difficultés d'accès au terrain, nous nous sommes demandées dans quelle mesure un financement de l'ARDIS et donc d'une Alliance de recherche sur les *discriminations* ne nous était pas préjudiciable. En effet, nous nous interrogeons sur les réticences de certains services à autoriser une enquête qui mettrait au jour des pratiques potentiellement discriminatoires. Ainsi, notre étude n'a pu exclusivement se faire que dans un département francilien dont nous savions les responsables du service de PMI ouverts à la recherche en sciences sociales, Anne-Sophie Vozari y ayant mené quelques années auparavant plusieurs enquêtes ethnographiques dans différents centres PMI. L'enquête a été menée au sein du territoire de PMI de Reuilly-Fontenay, composée de deux communes distinctes limitrophes. La commune de Reuilly, notre terrain principal, présente un nombre important de quartiers populaires, mais également des zones résidentielles. Selon les données de l'INSEE, en 2012 la population âgée de 0 à 14 ans dans cette commune (et dont une partie est susceptible d'être gardée par des assistantes maternelles) est la plus nombreuse au regard des autres tranches d'âge. Il s'agit d'un taux qui dépasse 22% de la population (Insee, RP2007 et RP2012 exploitations principales). En outre, si parmi l'ensemble des salariés de la commune les ouvriers dépassent 20% (contre 12,3% au niveau national et 11,8% dans le département), les employés représentent 17% de la population active (donc proche de la population nationale, où les employés représentent 16% et en-dessous de la moyenne pour la

département – 19,4%) et les cadres dépassent 10% (comme d'ailleurs dans la département (10,9%) contre 9,3% dans la population nationale), Reuilly peut être qualifiée de ville populaire qui comprend en même temps des quartiers favorisés ; la proportion des cadres et professions intellectuelles est également supérieure à la moyenne nationale. Ce paysage social contrasté, se reflétant dans la coexistence de quartiers pavillonnaires et des cités, rend cette ville particulièrement intéressante pour notre recherche. Enfin, le taux de chômage des femmes dépasse les 18%, tandis qu'il est, pour les hommes, légèrement en dessous de 17% (ce qui est supérieur aux données pour le reste du département – 13,1% et 12,7% et pour le territoire métropolitain – 9,7% pour les femmes et 10,0% pour les hommes). En ce qui concerne plus directement les assistantes maternelles, elles étaient dans cette ville approximativement au nombre de 640 – 410 parmi elles auraient travaillé au moins un mois dans l'année 2013[30].

Afin d'accéder au point de vue de tous les participants au processus de double sélection des assistantes maternelles (agrément et embauche par les parents), nous avons mis en place un triple volet empirique pour la recherche.

Enquêter auprès d'une PMI

Dans le cadre de cette enquête, des entretiens ont été menés avec la totalité des infirmières et puéricultrices en activité dans le territoire de la PMI de la ville étudiée ainsi qu'avec la puéricultrice cadre de santé, c'est-à-dire 11 personnes. En amont, nous avions rencontré les chefs de service PMI du département qui en accord avec leur supérieur ont rendu possible ce pan de l'étude. Ces dernières se sont révélées particulièrement ouvertes à notre démarche et à la possibilité d'une réflexion sur les pratiques et représentations des infirmières et puéricultrices « pour les aider », qualifiant d'ailleurs la question des pratiques religieuses d'« épineuse chez les professionnelles ». Dans un second temps, cette étude a été présentée aux infirmières et puéricultrices de la manière la plus transparente possible – nous n'avons pas caché que celle-ci cherchait à mettre à jour des pratiques

30 Ces chiffres viennent d'un rapport interne fait par la CAF que nous ont cité les responsables du RAM (Relais Assistants Maternels).

potentiellement discriminatoires. Mais nous leur avons aussi dit qu'au-delà de cette question, c'était l'entrée dans la carrière d'assistante maternelle qui nous intéressait, tout comme les normes et pratiques liées à ce métier. Nous avons promis qu'à l'issue de l'enquête nous organiserions une restitution qui leur serait destinée. L'enquête en PMI a principalement été composée d'entretiens semi-directifs auprès des infirmières du territoire de Reuilly ; ils ont porté sur leur propre parcours professionnel, leurs représentations du métier d'assistante maternelle, le processus d'évaluation des assistantes maternelles et leur interaction avec elles.

Sans réponse à ce jour de la CNIL, notre souhait d'étudier les dossiers des candidates n'a pas été possible. Nous avons été contraintes de nous contenter d'une analyse des discours des évaluatrices. Toutefois, il est fort probable que ces entretiens soient plus riches que ne l'aient été les seuls rapports d'évaluations auxquels nous aurions pu avoir accès - ceux de l'année 2014. En effet, les entretiens ont révélé un grand contrôle des écrits d'évaluation depuis un an sur la question de la religion suite à la requête des représentantes des assistantes maternelles siégeant à la Commission consultative paritaire départementale (CCPD) trouvant non légitimes les questions et remarques portant sur la religion des candidates. Néanmoins, la connaissance de l'objet de l'étude a bien entendu entraîné une vigilance accrue de nos interlocutrices dans leurs discours.

Nous avons aussi assisté à trois réunions de pré-agrément de la PMI qui nous ont permis de comparer les discours de la PMI et du Relais des Assistantes Maternelles (RAM) sur le métier d'assistante maternelle dans une situation d'interaction avec les candidates, mais aussi de présenter notre recherche à des candidates et parfois, de réussir à nouer un premier contact afin de conduire un entretien par la suite. Notre requête d'assister à des visites des évaluatrices au domicile des candidates a été acceptée par l'institution sous réserve d'un accord des professionnelles comme des candidates. Ainsi, nous n'avons assisté qu'à l'une des visites à domicile d'une infirmière – puis à la visite de la candidate dans les locaux de la PMI. C'est le seul aspect de notre recherche qui a rencontré une résistance des infirmières, le seul d'ailleurs pour lequel leur cadre hiérarchique directe, Mme Pradel, puéricultrice cadre de santé, leur a laissé le choix de nous inviter ou non à assister aux évaluations. Alors que l'autorisation institutionnelle n'a pas impliqué automatiquement une libération de la parole chez les infirmières évaluatrices, nous avions l'espoir qu'en

dépit des difficultés rencontrées pour interviewer les parents employeurs, lors des entretiens leurs positionnements soient exprimés ouvertement, or ce volet de l'enquête a posé d'autres écueils aux membres de l'équipe.

Enquêter auprès des parents

Dans cette étude, nous nous sommes concentrées sur le cas des assistantes maternelles agréées recrutées directement par les parents. Dans la mesure où l'emploi d'une assistante maternelle implique un transfert de charges familiales vers une autre femme que la mère, il s'est agi d'interroger le choix de ce mode de garde qui se fait, généralement à la recherche d'un mode plus proche du type familial par rapport à l'accueil collectif, mais aussi souvent par défaut – du fait de manque de place dans les crèches ou parce que celles-ci ne correspondent pas aux attentes organisationnelles des parents (Bloch, Buisson, 1998 : 67-89). Les pratiques éducatives des parents se trouvent ainsi au cœur des représentations à l'œuvre sur la meilleure garde possible pour leurs enfants (Duprat-Kushtanina, 2013). C'est à la lumière de ces pratiques que nous avons tenté de dégager quels sont les stéréotypes et les assignations quant à une assistante maternelle adéquate.

Initialement, nous espérions pouvoir mener une enquête auprès des parents également de manière ethnographique. Nous pensions pouvoir contacter les parents au moment où ils se voyaient délivrer la liste des assistantes maternelles du quartier par la PMI, pour éventuellement les accompagner tout au long du processus de choix d'une assistante maternelle (les appels téléphoniques, les visites chez les candidates). Ce projet s'est avéré irréaliste, car le discours de la PMI était : « *Nous ne voyons pas les parents* ». Effectivement, comme l'enquête auprès des parents l'a révélé par la suite, le retrait de la liste des assistantes maternelles agrées auprès de la PMI du quartier n'est ni l'unique moyen d'accès aux coordonnées des candidates, ni celui majoritaire. Nous nous sommes aussi tournées vers le Relais d'Assistante maternelles (RAM) dont les deux responsables ont été rencontrées pour un entretien informel afin de recueillir leur point de vue sur le métier d'assistante maternelle et leur demander de nous donner l'occasion de rencontrer les parents, par exemple, à la suite d'un rendez-vous. Autant l'entretien a été riche, autant notre demande a posé problème. D'une part, le RAM étant une structure municipale, il aurait fallu l'accord de la mairie (qui aurait exigé environ trois mois d'attente à cause des vacances) et il

ne nous a pas semblé raisonnable d'attendre. D'autre part, même si l'accès au RAM nous était accordé, les responsables du RAM ont expliqué que l'unique moment où elle voyait les parents était une permanence une fois par semaine, pendant laquelle elles avaient assez peu de rendez-vous. Ainsi, même si elle avait abouti, cette démarche avait de faibles chances d'être fructueuse. Cette observation nous a permis de poser l'hypothèse de la faible confiance accordée par les parents aux institutions en matière de choix d'une assistante maternelle que nous allons développer dans la deuxième partie.

Ayant épuisé les pistes institutionnelles, il ne nous restait qu'une voie informelle pour contacter les parents. Nous avons essayé de recourir à la méthode dite de la boule de neige en faisant circuler *via* un réseau social (*Facebook*) un appel à témoignages, mais cette quête n'a pas porté ses fruits. Elle a toutefois permis de rencontrer une assistante maternelle en activité. Une mère a pu ensuite être interviewée par l'intermédiaire de cette assistante maternelle. Nous avons aussi repéré un certain nombre de sites de petites annonces dédiés à la recherche de garde à domicile. *Via* ces sites, nous avons contacté une vingtaine de parents ayant publié une annonce de recherche d'une assistante maternelle. Nous n'avons jamais reçu de réponse. Pour trois de ces sites ne donnant accès aux coordonnées des auteurs des annonces que pour les personnes inscrites (donc uniquement potentiels employeurs ou employés), il nous a semblé impossible de nous inscrire pour des raisons éthiques. Nous avons contacté les modérateurs. Ces derniers n'ont jamais donné suite à notre requête. Le démarchage en personne était devenu notre seule possibilité. Nous avons ainsi passé plusieurs après-midis le samedi et le dimanche sur des aires de jeux à Reuilly où nous avons abordé les parents des enfants de 0 à 3 ans pour discuter avec eux des modes d'accueil de manière informelle. Nous les avons aussi sollicités pour un entretien plus approfondi s'ils embauchaient une assistante maternelle. De cette manière, nous avons pu enfin réaliser notre projet initial d'interviewer, de façon formelle ou informelle, des mères comme des pères en prenant en considération, dans le respect des particularités de notre terrain, les spécificités ethniques et sociales. Les parents ont été principalement rencontrés sur trois aires de jeux du centre-ville, en particulier un grand parc qui se présente comme le parc principal pour enfants, représentant un attrait autant pour la population du

centre-ville que des quartiers plus éloignés. Les parents interviewés se caractérisent par une diversité en termes de milieu social, d' « origines nationales » et de religion.

Il a été cependant difficile de rencontrer les parents employant une assistante maternelle. Parmi les 33 parents que nous avons rencontrés – quasi exclusivement des mères, ceux qui ont eu recours à une assistante maternelle sont minoritaires (9, dont deux ont employé une assistante maternelle pendant très peu de temps). Nous avons également rencontré un certain nombre de parents qui ont obtenu une place en crèche (11 donc un tiers) – municipale, d'entreprise ou familiale. Certains ont même attendu plusieurs mois voire un an pour avoir cette place. 3 emploient des gardiennes à domicile. Enfin, un tiers n'a pas recouru à un mode de garde extra-familial. 8 mères (dont 7 portent le voile[31]) gardent leurs enfants elles-mêmes de manière exclusive jusqu'à l'entrée de leur enfant à l'école et 2 ont confié leur enfant à une grand-mère ou une tante. Nous avons constaté que les modes de garde familiaux et extra-familiaux peuvent se recouper et varier pour le même enfant tout comme entre les enfants issus de la même fratrie. Ainsi, les parents peuvent employer une assistante maternelle pendant quelque mois en attendant d'avoir une place en crèche ou commencer à employer une garde à domicile lorsque l'enfant va à l'école, le mercredi et les après-midis. Enfin, le mode de garde (familial ou une crèche) disponible pour l'aîné des enfants risque de ne plus l'être au moment de la naissance du(des) suivant(s). La recherche d'un mode d'accueil est intrinsèquement liée à la reprise de l'activité professionnelle. Les rencontres faites sur les aires des jeux ont permis parfois par la suite de rencontrer les proches ou des collègues employant aussi une assistante maternelle.

Il s'agissait ainsi de questionner le choix d'une assistante maternelle plutôt qu'une autre ; nous avons interrogé les différents critères de choix des parents : la proximité du domicile parental ou du lieu de travail, la réputation, la consonance du nom de

31

Dans ce rapport nous avons adopté le terme de voile, bien conscientes du fait qu'aucun des termes coraniques (*hijâb, khimar, jalabib*) ni ceux qui ont été repris de la langue arabe ces dernières années dans les débats français (*burqa, niqab,…*) pour désigner les différents voiles des musulmanes dans l'espace public ne sont vierges de toute neutralité. Ces mots n'échappent pas aux dynamiques géopolitiques de dévoilement et revoilement qui se sont jouées entre le début du XXe siècle et les années 1970 (Ahmed, 1992) ni aux tentatives de neutralisation qui, depuis 1989, ont commencé à être demandé à l'école publique française, en tant que « surcroit de neutralité entre deux « espaces » *non neutres*, celui qu'on dit privé et celui qu'on dit public » (Balibar, 2004) et qui ont progressivement concerné d'autres institutions en charge de l'enfance et de la jeunesse.

famille, qui peuvent cacher des pratiques discriminatoires (Jobard, Nevanen, 2007). Nous interrogerons les parents sur leurs premiers rendez-vous, leurs expériences passées et actuelles et à nouveau sur les critères de choix des assistantes maternelles. Nous avons interrogé les parents particulièrement sur leur pratique du recrutement de l'assistante maternelle ainsi que sur leurs façons de contrôler l'éducation et la vie de leurs enfants chez elle. Avec le recul, nous pensons que, même si pour des raisons différentes que pour les infirmières, les discours de maints parents-employeurs demeurent relativement lissés et pas toujours très directes sur les origines et les appartenances religieuses.

Enquêter auprès des assistantes maternelles

Nous avons également mené des entretiens de type récit de vie (Bertaux, 2006) en analysant les trajectoires professionnelles et familiales des assistantes maternelles, retraçant l'engagement dans ce métier et en demeurant attentives aux bifurcations professionnelles (Bessin *et al.*, 2010). Des entretiens ont été réalisés avec des femmes à plusieurs étapes du parcours professionnel d'assistante maternelle : avec des candidates et avec des assistantes maternelles déjà agrées.

Les candidates au métier ont toutes été rencontrées lors des réunions de pré-agrément organisées à la Maison de l'enfance de Reuilly. À l'issue d'une première réunion de pré-agrément, nous avons présenté la recherche un peu rapidement dans un couloir à plusieurs femmes ; à partir de la seconde réunion, cette enquête a été présentée plus officiellement et un papier sur lequel les candidates pouvaient écrire leurs coordonnées leur a été donné et toutes les ont inscrites – ce que nous pouvons comprendre comme une manière de se faire bien voir par l'institution dont dépend leur parcours professionnel. Mais par la suite nous coups de fils ont rencontré des répondeurs et des refus.

Nous n'avons pas dans notre présentation orale précisé que l'étude avait pour objet principale l'incidence de l'origine l'ethnico-religieuse dans le processus de sélection et de recrutement. La question d'une discrimination potentielle liée au voile a émergé spontanément au cours de la seconde réunion de pré-agrément : une candidate d'une vingtaine d'année, mère d'un enfant âgé d'un an, vêtue d'un voile gris couvrant

ses cheveux et le reste de son corps, a demandé si le voile pouvait représenter un obstacle à l'agrément. Il lui a été répondu que non, mais ce qui pouvait en revanche en poser, c'était le refus de principe pour une candidate de rencontrer des pères. Elle, comme le reste des candidates, s'est montrée très étonnée de cet *a priori* en disant « *c'est des papas quand même* ». Lorsque nous l'avons contactée pour lui proposer une rencontre pour un entretien, et que nous lui avons présenté de manière plus approfondie la recherche, cette dernière s'est dite « pas intéressée ».

Encadré n°2 : Les discriminations

En 2001, le droit français s'est mis à sanctionner les pratiques discriminatoires lors des recrutements professionnels lorsqu'ils avaient pour motif l'un des dix-huit critères que sont, entre autres, le sexe, « l'appartenance ou la non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie », la « race », « les convictions religieuses », « l'apparence physique » (Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations). Or, l'apparition de ce nouveau cadre juridique ainsi que de la catégorie de discrimination dans le champ de la sociologie française sont relativement concomitantes (Bereni, Chappe, 2011). Depuis son essor en France, la diffusion du terme de discrimination s'applique tout particulièrement, dans l'action publique et dans la recherche, à une volonté d'identification des pratiques discriminantes qui portent sur les mécanismes de discrimination raciste ou sur une base ethnico-religieuse (Safi, Simon, 2013) ou sur l'accès au marché du travail (Dhume, Sagnard-Haddaoui, 2006), tandis que l'intérêt pour les effets des discriminations dans l'avancement des carrières demeure rare (De Rudder *et al.*, 2000).
La discrimination en raison de la religion pose de nouveaux défis (Calves, 2008 ; Amiraux 2007 ; 2012 ; 2016), interrogés par un nouveau champ de recherche sur l'islamophobie (Asal, 2014) ou des études empiriques comme celles qui portent sur les demandes religieuses des nourrices durant les horaires de gardiennage (Tersigni, 2003 ; 2014) ou sur les arrangements mis en place entre les caissières de la grande distribution et leur hiérarchie (2005 : http://urmis.unice.fr/?Rapports-de-recherche-du-programme).

De manière générale, nous avons fait le choix de contacter toutes les candidates qui avaient accepté de nous donner leurs coordonnées – sans distinction de profil social ou ethnico-religieux. Au final, une dizaine de personnes ont accepté un entretien avec nous.

Les entretiens avec les candidates avaient un double intérêt. D'une part, ils nous donnaient à voir les parcours et les motivations des femmes s'engageant dans ce métier. D'autre part, ils contenaient aussi un discours maternel (car elles sont toutes mères) – sur les normes de puériculture et d'éducation ainsi que sur leurs représentations des modes de garde. Ainsi, plusieurs candidates ont employé ou envisagent d'employer une assistante maternelle pour leur enfant si elles-mêmes

n’exercent finalement pas le métier. Leur expérience d’employeur est d’ailleurs indissociable de leur manière de concevoir leur futur métier.

Faire des entretiens avec des assistantes maternelles agrées s’est révélé plus complexe que nous le pensions en débutant cette étude. Nous avions accès à la liste comportant les noms et les coordonnées de toutes les assistantes maternelles à Reuilly grâce au site mon-enfant.fr et à une liste donnée par la PMI pour l’un des secteurs de la ville. Notre méthode a alors été de contacter tous les noms les uns après les autres. Les refus ont été très nombreux expliqués principalement par le manque de temps. Les assistantes maternelles en exercice nous ont dit qu’elles n’avaient pas le droit de recevoir pendant leur journée de travail – journée allant jusqu’à 19 heures ; et que leur journée de travail achevée, elles devaient se préparer à celle à venir. Le contrôle et le suivi des assistantes maternelles étant, comme l’agrément, une prérogative de la PMI, les infirmières de la PMI sont à priori tenues de visiter, de manière inopinée ou non, toutes les assistantes maternelles en exercice au moins une fois par an. Les « visites surprises » au domicile des assistantes maternelles ne sont toutefois pas systématiques et sont faites le plus souvent en cas de plainte ou de suspicion d’illégalismes de la part de l’assistante maternelle. Les assistantes maternelles étant avisées de cette éventualité, le risque de contrôle a pu contribuer à rendre les assistantes maternelles contactées méfiantes. La seule assistante maternelle en exercice pour laquelle le rendez-vous n’a pas posé problème était Martine (43 ans) qui nous a tout de suite proposé un rendez-vous pendant la sieste des enfants. Elle a juste insisté sur le jour où elle avait deux enfants de 18 mois qui ont les mêmes horaires. Tout laisse à croire que la contacter, comme nous l’avons fait, par l’intermédiaire de son réseau personnel a balayé le soupçon de contrôle pouvant être à l’origine de malaise des autres assistantes maternelles. Marie (41 ans), quant à elle, a été tout de suite très enthousiaste pour fixer un rendez-vous qui s’est finalement concrétisé à son retour de vacances un dimanche. C’est grâce à elle que nous avons pu rencontrer Ama (39 ans) résidant et donc exerçant dans le même quartier et appartenant selon Marie tout comme elle, au groupe « *des bonnes assistantes maternelles* ». Finalement, nous nous sommes rendues compte que le réseau des assistantes maternelles ne permettait pas de fonctionner longtemps par la méthode de boule-de-neige, en raison de leur relatif isolement mais aussi d’un processus relativement bien connu de

classement que les assistantes maternelles opèrent souvent entre elles, bien au-delà de celles qui sont musulmanes (Tersigni, 2008).

En plus, nous avons choisi d'ajouter à notre corpus deux entretiens distancés du territoire défini pour l'enquête pour que celle-ci bénéficie de l'expérience et du regard décalé de deux interlocutrices. La première qui a une pratique orthodoxe de la religion juive a déposé un dossier d'agrément en début d'année 2015 a reçu un avis défavorable pour des raisons qui, de toute vraisemblance, étaient liées à son judaïsme orthodoxe. En effet, il est apparu à la candidate que les évaluatrices ont été tout particulièrement suspicieuses à son égard, car le judaïsme était mal connu par les évaluatrices qui ont plus l'habitude des candidates musulmanes et connaissent mieux cette religion. En outre, le fait d'avoir une famille nombreuse (6 enfants) la plaçait aux yeux des évaluatrices en dehors de la norme professionnelle. En effet, cette candidate était soupçonnée de ne pas pouvoir être suffisamment disponible pour les enfants accueillis dans son domicile.

La seconde est une mère de famille parisienne, sociologue, employant ponctuellement une « nourrice » non agrée et nous ayant fait part dans des conversations informelles de manière véhémente de son impossibilité à engager une « nourrice » portant le voile en raison de son féminisme et de l'impossibilité de confier ses propres enfants à une jeune femme manifestant d'emblée une incompatibilité de valeurs pour ce qui est des marges de manœuvre des femmes.

I. L'agrément des « dames ». Fabriquer des professionnelles de la petite enfance : sécurité, langue et religion dans la sélection des « bonnes » assistantes maternelles.

Une étude sur les assistantes maternelles ne peut faire l'impasse sur le mot « nounou ». Emprunté au vocabulaire enfantin, le terme de « nounou » est celui qu'on retrouve dans le discours profane pour qualifier de manière indifférenciée le métier de celles qui gardent des enfants au domicile des parents ou chez elles (cf. Partie II). Les murs de nos villes nous font la réclame de « supers nounous » et les sites internet aidant à trouver la nounou idéale sont pléthores (par exemple, www. nounou-top.fr, www.nounou-paris.com). Or, lorsqu'on s'aventure dans le monde de la PMI qui a entre autres pour mission de s'assurer que les assistantes maternelles soient de « véritables professionnelles de la petite enfance », on a tôt fait de s'apercevoir que le mot « nounou » fait figure de gros mots. En effet, lors des réunions de pré-agrément, comme dans les discours des infirmières, la « nounou » revêt le statut d'anti-modèle par excellence. C'est par opposition à la « nounou d'avant » que les évaluatrices se représentent la professionnalisation des « dames ». L'assistante maternelle, c'est-à-dire celle qui littéralement a pour métier d'aider la mère se doit d'être, depuis 1977, bien plus qu'une simple « nounou ». Ce qui est mis au premier plan pour expliquer les bouleversements qu'a connu le métier, c'est la référence au sens premier du terme de nounou-nourrice : ces femmes, ces « nourrices humides » (*wet nurses*) qui donnaient le sein aux enfants dont elles avaient la charge. « *On ne parle plus de nourrice, ça c'est quand elles allaitaient les bourgeoises* », a-t-on entendu au cours d'une réunion de pré-agrément. Mais, plus généralement, au-delà du lien avec des pratiques n'ayant plus cours depuis un siècle, la « nounou » semble être, aux yeux de la PMI, cette femme dénuée de connaissances en puériculture et seulement dotée de compétences maternelles naturalisées. Sur le plan historique la naturalisation de la nourrice relève également d'un attachement aux milieux ruraux ou de l'exode rural que nombre d'entre elles ont pratiqué, comme le rappelle la figure de la « Bourguignonne » évoquée par Colette Guillaumin (1978 ; 2011). En d'autres termes, une « nounou » est une dame qui est au mieux au début de son parcours, avant qu'elle n'obtienne l'agrément et ne se

forme, qu'elle se *professionnalise* et qu'elle n'affine son *projet* d'accueil d'enfants. Devenir une assistante maternelle, c'est précisément apprendre à incarner la nouvelle dénomination de ce métier ; « *vous êtes des assistantes maternelles, pas des nounous* » est une assertion qui est « *rabâchée* » en formation (Mme Pradel, cadre santé). À ce propos, soulignons que ce glissement entre la « nounou » et l'assistante maternelle va de pair avec un autre clivage − entre le gardiennage d'enfants et l'accueil de ces derniers dans le but de les éveiller. La recherche de compétences éducatives va être au cœur de l'évaluation par des infirmières puéricultrices des candidates au métier d'assistante maternelle.

L'évaluation comme interaction entre institution et aspirantes au métier

Notre entrée dans cette étude commanditée par l'ARDIS s'est faite par l'observation de réunions de pré-agrément. Celle-ci est la première étape − non obligatoire mais préconisée − du processus d'évaluation conduisant à l'agrément. Elle est aussi la première rencontre entre, d'une part, les professionnelles de la PMI et du relais d'assistantes maternelles (dans le cas de Reuilly – Fontenay n'ayant pas de RAM) en somme des « cadres » des métiers de la petite enfance - et, d'autre part, les candidates au métier. Se déroulant dans la maison de l'enfance de la ville de Reuilly, il s'agit d'une réunion d'information de deux heures environ au cours de laquelle, après une brève présentation de chaque candidate, une responsable de la PMI et du RAM présentent le métier d'assistante maternelle dans ses diverses dimensions à celles qui aspirent à l'exercer. En règle générale, c'est la cadre de santé du territoire qui mène la réunion de pré-agrément, mais cela n'a été le cas que pour l'une des trois réunions auxquelles nous avons assisté. Lors de la première réunion, c'est Mme Bonnadier, infirmière du territoire qui remplace l'infirmière encadrante. Quand pour la seconde, il s'agissait d'une responsable administrative de la PMI, qui a assuré un remplacement de dernière minute. Pour la cadre de santé du territoire, les deux moments importants de la réunion de pré-agrément sont « *comment remplir un dossier* » et les informations données sur le métier à cette occasion.

1. La réunion de pré-agrément : sélection ou écrémage ?

Suite aux échanges et aux informations données au cours de ces réunions, une partie des candidates à l'agrément présentes choisissent soit de ne pas déposer un dossier d'agrément, soit de différer son dépôt ou encore de prendre à l'issue de la réunion un dossier qu'elles rempliront (ou feront remplir par des membres de leur famille voire par un écrivain public) dans les semaines qui suivront[32]. Elles entendent au cours de la réunion cette phrase « *libres à vous de prendre le dossier* ». Des études ont montré que la réunion de pré-agrément est le lieu d'une première sélection sociale où : « les femmes les plus précaires et les moins ajustées aux normes institutionnelles tendent à être écartées de l'emploi d'assistante maternelle agréée » (Cartier *et al.*, 2012).

Sur le territoire de Reuilly-Fontenay, en 2013, 248 personnes se sont présentées aux réunions de pré-agrément mensuelles. Finalement, les infirmières du territoire ont examiné 95 candidatures. Un an plus tard, en 2014, 227 personnes ont assisté à une réunion de pré-agrément : seulement 75 ont décidé de constituer une candidature à l'agrément[33]. Ainsi, on peut considérer que sur les deux dernières années dans ce territoire, environ 65% des femmes qui assistent à la réunion ne constituent pas de dossier d'agrément dans les mois qui suivent, sans que l'on puisse toutefois savoir si le projet est seulement différé ou abandonné. Ce phénomène représente une opération de sélection de la part de l'institution. Il correspond aussi à un désistement valorisé dans le référentiel de l'agrément destiné aux personnels de la PMI en tant que « première auto-sélection par les personnes intéressées à la fois efficace et intéressante »[34] qui éliminerait les candidatures « les moins sérieuses ». Nous

---

32

À Reuilly, il n'est possible d'obtenir le dossier qu'à la réunion d'information de pré-agrément ; ce qui rend cette réunion implicitement obligatoire. Le dossier reste téléchargeable sur internet pour les rares candidates qui pourraient avoir l'initiative de le chercher sur le site du service public, https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R19162

33

Ces chiffres ont été fournis par la cadre de la santé, Mme Pradel (notes de terrain 13.11.2015, LV et VDK).

34

Référentiel de l'agrément des assistants maternels à l'usage des services de protection maternelle et infantile, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, Paris, 2009 p. 9.

pouvons aussi nous accorder avec les études déjà citées sur la généralisation du discours de dissuasion des personnes en charge de la réunion. Ces derniers insistent sur la difficulté à trouver un travail, répétant tout au long des réunions que la ville connait un taux important de chômage parmi les assistantes maternelles : « *Vous êtes terriblement nombreuses à Reuilly. Ce n'est pas parce que vous êtes agrées que vous aurez du travail* » ; « *il y a 50% de chômage chez les assistantes maternelles. Ne lâchez pas votre travail !* » ; « *vous pouvez être libérales ou être embauchées par la mairie. Mais la mairie n'embauche plus* »[35]. De même, la responsable du Relais Assistante maternelle souligne que la formation associée à l'agrément est coûteuse pour la collectivité (« *vous ne la payez pas, mais elle n'est pas gratuite !* ») et qu'il faut « *bien réfléchir* » avant d'en bénéficier : il doit s'agir « *d'un projet de vie, pas d'un an* », « *c'est un engagement sur la durée* ».

Un tour de table précède généralement la prise de parole des intervenantes de la PMI et du RAM. Alors, à l'invitation de ces dernières, les candidates potentielles se présentent, le plus souvent en donnant leur prénom et parfois leur âge. En outre, en quelques phrases, elles énoncent leur motivation et précisent si elles ont des enfants – en particulier de moins de trois ans. Les femmes les plus qualifiées ou les plus âgées ajoutent leur nom de famille ou se présentent comme « Mme unetelle ». Ce bref moment de présentation de soi semble avoir entre autres la fonction de vérifier si les femmes en présence maîtrisent des rudiments de français. Ainsi, en fonction du niveau de langue, les intervenantes insistent plus ou moins lourdement sur le caractère impératif de la maîtrise orale de langue française afin d'obtenir l'agrément. Lors des réunions de pré-agrément auxquelles nous avons assisté, les responsables de la PMI ont indiqué que le plus souvent les avis défavorables, les « défa » dans le jargon des infirmières, étaient causés par l'absence de maîtrise orale de la langue française, critère officiel pour refuser un agrément. Lors de l'entretien d'évaluation qui suivra, les infirmières reviendront sur la réunion de pré-agrément en demandant aux candidates ce qu'elles en ont retenu. Il s'agit donc aussi de manière implicite de vérifier la compréhension orale de la langue française par les candidates.

Ensuite, l'idée martelée au fil des réunions de pré-agrément est celle que certes le métier est exercé à domicile, et qu'il permet de concilier vie familiale et vie

35 Réunion de pré-agrément du 4 mai 2015, Mme Bonnadier, notes de terrain LV.

professionnelle, mais qu'il s'agit d'un « *vrai métier* », d'un travail avec des compétences particulières, des codes, un savoir. « *On va faire en sorte que vous soyez des professionnelles. On va vous aider à être des professionnelles* » - déclare Mme Bonnadier au cours d'une des réunions. Parmi ces éléments donnés au cours de la réunion et sur lesquels nous allons revenir, on trouve l'importance de la distinction entre la garde et l'accueil sous la forme d'injonction à l'éveil : « *il faut éveiller l'enfant* », « *l'assistante maternelle, c'est un temps d'éveil !* ». Ainsi, pour reprendre un exemple donné en réunion, si la sortie au marché est valorisée par l'institution pour avoir une portée pédagogique (voir des légumes), la sortie au supermarché, elle est jugée inadéquate et montre que la vie ménagère de l'assistante maternelle empiète sur son temps de travail. Les infirmières présentes aux réunions de pré-agrément veillent aussi à rappeler que le métier d'assistante maternelle consiste à « *suppléer* » les parents, et non pas à les remplacer. Si ce métier s'inscrit dans la continuité éducative avec la famille, il est important pour les infirmières de rappeler que « *vous êtes ni la mère, ni la tante, ni la famille, c'est un travail* ». La question de la dénomination de l'assistante maternelle par les enfants semble être une question récurrente des candidates au cours des réunions. Ces dernières à l'orée d'une professionnalisation peut-être à venir s'interrogent sur leur place vis-à-vis de l'enfant accueilli et de sa mère. Elles peuvent souhaiter être appelée « tata » ou « tati »[36] et paraissent à ce moment peu réceptives au discours sur la professionnalisation (Aballéa, 2005).

La réunion de pré-agrément est considérée par l'institution comme la première étape du processus de sélection alors que les candidates se rendant à cette réunion ne sont pas nécessairement engagées dans un processus professionnel. Certaines y vont orientées par pôle emploi, car elles « aiment les enfants » ou de leur propre chef pour se faire une idée du métier. Des voisines, des tantes, des copines sont assistantes maternelles et leur font entrevoir une entrée dans cette carrière professionnelle. Assister à la réunion de pré-agrément n'est pas nécessairement une décision engageante d'entrée dans cette voie. Pour Mélanie (23 ans) qui a déjà un CAP petite enfance, l'agrément ouvre le champ des possibles professionnels en des temps difficiles :

---

36 Sur le point de vue des parents, voir partie II.

> *Moi, je ne vise pas à être assistante maternelle dans les jours qui suivent ou les mois qui suivent. Je vais lancer mon dossier parce que... j'aimerais bien quand même avoir mon agrément qui est valable quand même 5 ans. Donc, si j'ai mon agrément, tant mieux, comme ça, si ça marche pas dans la restauration, j'ai toujours une roue de secours, on va dire.*

Plus rares sont celles qui, comme Hilam (employée administrative, 38 ans) rencontrée lors d'une de ces réunions, affirment avoir une vocation mûrie de longue date. Elle, tout comme Saly (hôtesse d'accueil, 48 ans) se rendent à la réunion de pré-agrément où nous les avons rencontrées alors qu'elles réfléchissent depuis plusieurs années à cette « *reconversion professionnelle* » (Hilam). Pour la première, c'est l'idée de déclassement social qui la freine dans un premier temps, quand pour la seconde, c'est la crainte de quitter un emploi stable, même si celui-ci ne lui plaît pas. Hilam qui dit fermement qu'elle va déposer un dossier de candidature nous relate donc que c'est la seconde fois qu'elle assiste à une réunion de pré-agrément. À l'issue de la première réunion, à laquelle elle a assisté six ans auparavant, alors qu'elle était enceinte de son premier enfant, elle a choisi de ne pas déposer de dossier, car nous dit-elle, *« faire des études et devenir assistante maternelle pour moi c'était une dégradation* » par rapport à son diplôme (bac +5) et ses aspirations sociales et intellectuelles. Ainsi, la réunion de pré-agrément écarte non seulement les plus démunies des candidates potentielles, comme l'ont montré des études déjà citées (Cartier *et al.*, 2012 ; Vozari, 2014), mais aussi parfois, comme nous le constatons, les plus qualifiées. La dissuasion se fait à travers l'image d'elles-mêmes renvoyée aux candidates potentielles et du fait de la violence symbolique de l'interaction. Des candidates, tout comme des assistantes maternelles en activité, ont en effet qualifié de « condescendant » le ton des animatrices de la réunion et des responsables du RAM et estimé que le discours institutionnel entendu lors des réunions de pré-agrément était paternaliste ou « *maternant* », signe d'un mépris social dont elles font les frais en tant que femmes supposées d'origine étrangère et peu diplômées :

> *J'ai trouvé un ton condescendant, maternant. Vous êtes autour de cette table, vous ne savez pas très bien parler, vous ne savez pas très bien travailler, on est là pour vous apprendre et parfois on vous traite un peu comme un enfant « taisez-vous », « ne parlez pas », « écoutez », « je n'aime pas les retards », ce côté très scolaire, ce côté condescendant, parce qu'on le sent par le regard, on le sent par le mépris et je trouve que des fois elles pouvaient avoir un regard fuyant, un regard de consternation*. (Hilam, employée administrative, 38 ans)

> *Des remarques que l'on fait à des enfants en maternelle, c'est-à-dire, il fallait faire ça, il fallait pas faire ceci, ce sont des… petites remarques agaçantes : « Allez, on s'assoit, chut ! » C'était ça. C'était comme si on… on s'adressait à des gens… voilà. (…) Des gens qui sont, je vais pas dire illettrés, sauvages, même, dans des consignes pour aller aux toilettes : « Il faut laisser propre derrière vous ». Ça m'a vraiment touché et m'a fait mal parce qu'elles s'adressaient à tout le monde en nous rappelant de respecter les toilettes, les laisser propres derrière nous.* (Ama, 39 ans, ancienne cadre dans la sécurité alimentaire)

Hilam et Ama, respectivement candidate et assistante maternelle en activité au moment de l'entretien, attestent d'un sentiment d'humiliation et d'infantilisation ressenti lors de la réunion vécue de manière d'autant plus violente qu'elles souhaitent se distinguer des autres candidates ou assistantes maternelles qu'elles jugent dans leur majorité médiocres :

> *On a fait un tour de table et la plupart ne parlait pas vraiment du métier mais des besoins qu'elles avaient elles par rapport à leur situation de maman.* (…) *Pour moi, nounou ne fait pas référence à une profession, c'est du dépannage, c'est un peu la voisine à qui on demande de l'aide, c'est la voisine, c'est la tante, il n'y a pas de notion de professionnalisation et assistante maternelle, ça devient maintenant un métier qui est reconnu.* (…) *Ma démarche à moi n'était pas par dépit mais réellement par une profonde vocation que j'ai de ce métier-là.* (Hilam)

Hilam comme Ama vont apprécier le processus d'évaluation qui va se conclure par leur agrément. Comparativement à la réunion pré-agrément, elles portent un tout autre regard sur les entretiens au cours de la procédure d'agrément car elles vont se sentir valorisées par les infirmières qui, par l'intérêt qu'elles portent aux « capacités éducatives », au « projet d'accueil », etc. les considéreront d'emblée comme de futures professionnelles de la petite enfance. Ama souligne à ce propos : « *Elle a vu que j'étais instruite par rapport aux candidates qui postulaient en même temps* ».

La réunion de pré-agrément est le lieu d'une première rencontre entre la PMI et les candidates, mais elle l'est aussi, comme nous pouvons le constater par les propos d'Hilam, entre candidates amenées à être de futures collègues. Celles-ci s'observent, se jaugent et se jugent parfois. La question de l'islam et du voile est récurrente dans les entretiens que nous avons recueillis ensuite auprès des candidates rencontrées dans ces réunions. Ainsi, Hilam nous fait ce récit de la réunion de pré-agrément alors que nous l'interrogions sur ses impressions sur les autres candidates :

> *Par contre, moi je serai hypocrite de vous dire que je n'ai pas eu un regard. Parce que je me suis dit… et c'est très con. Et je vous le dis en toute honnêteté. Elles vont voir que je suis maghrébine. Elles vont voir que nous sommes en période de ramadan. Moi j'arrive*

avec un débardeur et une jupe… De surcroît, j'arrive en déposant une bouteille d'eau sur la table. Je me suis dit… « Qu'est-ce que tu fais ? Arrête. Ne fais pas attention au regard des autres et concentre-toi sur ton objectif qui était la formation, les informations ». J'ai essayé de ne pas regarder, de voir sans regarder. Mais à un moment j'ai eu envie de boire de l'eau, mais j'ai pas osé. Je lutte contre ça.

Melissa (51 ans, aide-soignante faisant fonction d'auxiliaire de puériculture), mère de quatre enfants, originaire des Antilles, qui travaille en crèche depuis plusieurs années et souhaiterait terminer sa vie professionnelle en tant qu'assistante maternelle, est perplexe face aux autres candidates potentielles qu'elle a vues en réunion de pré-agrément. Gênée, partagée entre l'empathie à l'égard d'autres mères et l'altérité qu'elles représentent, elle souligne notamment la difficulté pour ces femmes, mères de tout jeunes enfants, de réussir à concilier vie de mère et gain d'argent. Ses premiers mots sur la réunion de pré-agrément ont été les suivants :

- Mon impression c'est que… J'ai eu l'impression d'arriver dans un autre monde. Les dames… C'est pour elles un moyen de rester chez soi, d'élever les enfants. De gagner de l'argent et rester chez soi. Justement de jongler pour essayer de trouver du travail. (…) *Je pense que c'est difficile pour eux d'avoir un petit bébé soi-même après s'occuper de l'enfant de l'autre, après aller chercher l'enfant à la cantine, revenir.*

LV : *Pourquoi est-ce un autre monde ?*

- Sur Reuilly, il y a beaucoup de… Sur Reuilly, il y a beaucoup d'Arabes quoi. Et c'est différent. Enfin….

LV : *Vous voulez dire qu'il y avait beaucoup de femmes voilées*[37] *?*

- Oui, voilà.

LV : *Vous ne vous attendiez pas à ce qu'il y ait des femmes voilées ?*

- Peut-être pas autant. C'est un moyen de faire garder leurs enfants. C'est difficile pour eux.

Tout en mettant en lumière la difficulté pour ces mères musulmanes de concilier vie professionnelle et responsabilité parentale, les propos de Melissa ne disent rien sur l'enjeu de ces mères, à savoir non seulement (pour celles qui portent un foulard) de trouver un emploi où leur pratique vestimentaire soit admise, mais pouvoir bénéficier de pauses méridiennes au travail suffisamment longues pour garantir un repas halal à leurs enfants. Ses propos sur la cantine nous montrent aussi qu'à l'issue de la

37

Cette question a été posée par l'enquêtrice, car lors de ce terrain, il a été constaté que des enquêtés pour éviter de parler de musulmanes ou de femmes voilées préféraient dire maghrébines ou arabes.

réunion de pré-agrément où le sujet a été abordé, Melissa a intégré qu'aller chercher ses enfants pour que ceux-ci ne mangent pas à la cantine était un enjeu quotidien pour des femmes musulmanes. Cette remarque est donc pour nous un indice que la question ethnico-religieuse a bien tacitement été présente lors de la réunion de pré-agrément, à la fois dans les rapports entre candidates, et aussi entre la PMI et les candidates. Nous allons maintenant voir ce qu'il en est du processus d'évaluation.

2. Processus d'évaluation : normes de sécurité, de puériculture et d'éveil

Après la réunion de pré-agrément, lorsque les candidates (ou une personne de leur entourage) ont rempli et envoyé le document cerfa (voir annexe n°1 et 2) une infirmière fixe un premier rendez-vous avec la postulante (qui peut résider dans tous les secteurs de la ville – l'évaluation est désectorisée) pour évaluer sa candidature. Les infirmières ont trois mois pour étudier chaque candidature. C'est le premier entretien d'une série de deux minimum, mais généralement trois. Il se tient au domicile de la candidate, dans son espace domestique, qui sera amené à devenir son espace de travail. Le second entretien se déroule dans les locaux de la PMI. Ce changement de cadre permet aux infirmières de s'assurer que les candidates sortent de leur domicile et sont en mesure de trouver un moyen pour se rendre à un rendez-vous professionnel à une heure fixe sans leurs propres enfants. Mme Allamanda explique : « *On a un second entretien à la PMI qui nous permet de voir qu'en cas d'imprévu, elle peut faire garder ses enfants.* » Lors de cet entretien, au cours duquel les infirmières reviennent sur des éléments donnés précédemment afin de s'assurer que la candidate ait retenu les éléments clés, et de jauger par là sa motivation et son attention au discours de la professionnalisation. Elles peuvent également voir comment les candidates sont vêtues lorsqu'elles sortent de chez elles. Alors qu'elles les ont vues non voilées chez elles, au deuxième entretien, elles découvrent parfois que les candidates portent un foulard. La question des pratiques culturelles et religieuses est abordée dès le premier entretien ou lors du deuxième en fonction de signes et d'informations que révèlent la vue du logement et de la candidate. Enfin, lors du troisième entretien, si celui-ci est jugé nécessaire par l'infirmière, qui se tient à nouveau au domicile de la candidate, l'infirmière s'assure que les aspects allant à l'encontre de la grille de sécurité ont été mis aux normes depuis le premier entretien.

Avant même d'avoir franchi le seuil du domicile, l'infirmière prête attention à des éléments qui figureront dans son rapport final. Si la candidate habite dans un appartement, l'infirmière vérifiera qu'elle habite dans un immeuble avec un ascenseur ; si la candidate habite dans un pavillon, ce sont les dangers potentiels du jardin qui retiendront son attention. En premier lieu donc, le critère de *sécurité* d'ordre domestique s'impose et fait l'objet d'une première évaluation. Le logement de chaque candidate est étudié dans la logique d'une prévention des chutes et d'autres accidents domestiques. Les prises, les balcons et accès aux fenêtres, la présence de médicaments, de produits toxiques, etc. sont autant d'éléments figurant dans la grille de sécurité que l'infirmière évalue au départ de l'entretien. Il s'agit de considérer si sous réserve de quelques aménagements l'appartement ne présente pas une mise en danger matériel pour les enfants susceptibles d'y évoluer. Si le logement est jugé non adéquat, mais qu'une mise aux normes est possible, les infirmières se chargent lors d'une visite ultérieure de vérifier si la candidate a su aligner son domicile avec les normes de la PMI. Même si, en creux la perméabilité des candidates aux indications des évaluatrices est jugée, c'est le logement qui est évalué en premier. Soulignons que l'évaluation ne consiste pas à faire l'état des lieux des dangers potentiels, il s'agit de demander à la candidate : « *qu'est-ce qui, selon vous, chez vous peut être dangereux pour un enfant ?* » afin de lui faire prendre conscience de ces éléments par elle-même. Ce souci de la mise en situation et de ne pas répondre à la place de la candidate correspond à une consigne départementale à l'égard des infirmières de ne pas induire des réponses qui donneraient la possibilité à la candidate d'être dans une simple répétition de la bonne réponse. Il s'agit de s'assurer qu'elle est capable d'une réflexion qui prendra tout son sens pendant sa formation.

Le logement de la candidate doit être suffisamment spacieux pour assurer de bonnes conditions d'accueil et de repos aux enfants accueillis, mais que cela ne soit jamais au détriment des propres enfants de l'assistante maternelle. Il est nécessaire que l'espace de vie des enfants accueillis et celui des membres de la famille de l'assistante maternelle (ses enfants éventuels en dehors des horaires scolaires et son mari) ne se superposent pas. Il est à cet égard mis en avant le respect des propres enfants de la candidate qui doivent être au courant du projet professionnel de leur mère et l'accepter pleinement. Dans notre enquête, les évaluatrices ont pu

faire référence aux conjoints des assistantes présents dans le domicile commun pendant l'accueil des enfants en raison d'un emploi nocturne ou aux horaires décalés, de la condition de chômeur ou de musulman à son domicile pendant le ramadan. Pour ces raisons, la candidate doit disposer d'une pièce ou de lits d'appoints pour les enfants qu'elle entend accueillir. En d'autres termes, les candidates résidant dans des studios ne peuvent être éligibles et reçoivent le plus souvent comme conseil de retirer d'elles-mêmes leurs dossiers avant que les évaluatrices ne leur donnent un avis défavorable. Dès lors, on peut constater que les candidates habitant dans des pavillons ou dans des logements spacieux du parc social sont favorisées dès cette étape de l'évaluation vis-à-vis des autres qui auraient un logement de petite taille. Les infirmières doivent visiter chaque pièce du domicile de la candidate, même ceux dans lesquels les enfants ne seront pas accueillis – cette vérification des espaces privés au sein de l'espace de travail est perçue de manière hétérogène par les infirmières qui sont plus ou moins à l'aise avec cette pratique qu'elles peuvent qualifier d'« *intrusive* ».

Ensuite, il s'agit pour les évaluatrices de poser des questions permettant de parvenir à saisir les garanties du *« bien grandir »,* dans le respect des normes de puériculture en cours, des enfants qui seraient accueillies par les potentielles futures professionnelles. Ainsi, les infirmières posent une série de questions au sujet du rythme de l'enfant, de l'alimentation, de l'apprentissage de la propreté, de l'éveil et des domaines de prévention (mort subite du nourrisson, tabagisme, addiction aux écrans). Ces questions permettent de constater dans une situation de face-à-face si les candidates ont connaissance des normes françaises en cours au sein de l'institution (couchage sur le dos, absence de matelas dans lit parapluie, diversification alimentaire entre 4 et 6 mois…). Les infirmières sont particulièrement sensibilisées à la question d'un apprentissage de la propreté qui ne serait pas trop précoce – une mise sur le pot trop hâtive serait l'apanage des « *nounous d'avant* » ou des candidates plus âgées. De plus, elles vérifient quelles candidates auraient le « *bon sens* » suffisant leur permettant d'intégrer une formation professionnalisante à l'issue de laquelle elles seront des assistantes maternelles. A cet égard, le processus d'agrément a pour mission de reconnaître chez certaines candidates des aptitudes qui au terme d'un processus de modelage et de mise aux normes pourraient leur permettre de devenir assistante maternelle. Comme on peut le constater dans le

discours des infirmières, l'évaluation semble davantage porter sur des capacités à apprendre testées par une mise en situation que sur un savoir acquis :

> *On va évaluer leur capacité organisationnelle, leur capacité aussi de… de gérer les situations d'urgence, leur capacité… leur connaissance du jeune enfant, leur capacité d'éveil, plus évaluer comment elles peuvent… répondre à tout ça. Euh sachant qu'elles n'ont pas encore eu la formation, donc elles ne sont pas à même de répondre à tout… Une assistante maternelle me dit « ben, je sais pas du tout restituer un biberon » ou qu'elle me dit « je sais pas quoi faire si un enfant tombe sur la tête », ça va pas être un élément qui va me permettre de faire un avis défavorable.* (Mme Arnoux)

> *Elle doit avoir un minimum de connaissances sur le métier. On s'attend pas à ce qu'elle sache tout, parce qu'on ne sait jamais tout mais* (…) *bon qu'elles ne disent pas des choses aberrantes… C'est surtout la capacité de la personne à pouvoir comprendre et à pouvoir assimiler ce qu'elle va apprendre en formation.* (Mme Allamanda)

L'accent est mis au cours du processus d'évaluation sur la sécurité et le soin, toutefois, les infirmières interrogent les candidates sur leur projet d'éveil des enfants en leur demandant quels types de jeux et d'activités sont adéquats aux différentes catégories d'âge. Dans une perspective socio-historique des métiers d'accueil du jeune enfant, il est intéressant de constater que l'éveil est considéré comme un besoin de l'enfant, au même titre que l'hygiène corporelle, dans le rapport d'évaluation-type pour l'année 2013 (voir annexe 2).

> *Avant on appelait ça des nounous parce qu'elle s'occupait de donner à manger à l'enfant, de le changer, de le faire dormir, il y avait pas de… enfin le mot prestation n'est pas… en matière d'éveil. L'éveil, ça ne faisait pas partie des exigences. Sauf que maintenant les assistantes maternelles participent et qu'elles fassent des choses avec l'enfant.* (…) *C'est l'accueil au sens général, au-delà du besoin primaire de manger, dormir, d'être changé, il y a aussi l'épanouissement, l'éveil.* (Mme Hamlaoui)

La question des sorties fait aussi partie des grandes questions des infirmières à l'égard des candidates. Il semblerait à cet égard que les candidates identifiées comme « musulmanes » doivent plus que d'autres répondre à des questions sur leur sorties, car pèse sur elles le stigmate de l'enfermement domestique et l'implicite de fermeture au monde. Dès lors, lorsque Mme Arnoux insiste sur l'importance des sorties (« *Moi je veux qu'il y ait au moins une sortie dans la semaine. Voilà, je veux que l'assistante maternelle soit capable de sortir, c'est important de sortir des enfants* »), cette capacité nous semble en premier lieu liée à cette présomption d'une assignation volontaire ou involontaire à résidence.

Des « petites mamans d'origine étrangère »[38] : représentations et stéréotypes

En plus des critères formels assignés par le département, les infirmières intègrent peu ou prou dans leurs évaluations des éléments de jugements sociaux ordinaires, notamment dans leur considération des candidates qui afficheraient les signes de la pratique de l'islam. Deux éléments sont plus particulièrement marqués par le sceau de la subjectivité des évaluatrices : la maîtrise de la langue française et les critères d'une religion compatible avec le métier d'assistante maternelle.

1. Maîtrise de la langue française : tension entre l'oral et l'écrit

Dans le *Référentiel de l'agrément des assistants maternels à l'usage des services de protection maternelle et infantile*, l'entrée dans le métier ne nécessite pas la capacité de lire ou écrire le français. Cela suppose implicitement que l'analphabétisme ne rend pas impossible l'exercice de la profession, ce qui pouvait être encore le cas au début des années 2000 (Tersigni, 2008).

> Le professionnel chargé de l'examen de la demande d'agrément évaluera notamment : la maîtrise de la langue française orale, de façon à pouvoir suivre la formation obligatoire ; la capacité d'écoute, de restitution et d'observation. L'absence de maîtrise de la lecture et de l'écriture n'est pas en soi un motif suffisant de refus d'agrément. Elle est évidemment de nature à mettre l'assistant maternel en difficulté, tant dans l'exercice de sa profession que pour le suivi de la formation. Un accompagnement en cas de refus d'agrément fondé sur l'absence de maîtrise du français oral est recommandé, en orientant par exemple les personnes concernées vers des services offrant des cours d'alphabétisation[39].

En effet, dans le cadre de la procédure d'attribution de l'agrément, les évaluatrices insistent sur le critère de la maîtrise de la langue française à l'oral pour l'obtention de l'agrément. Il s'agit dans le rapport d'évaluation de l'item « Capacités à s'exprimer et à se faire comprendre, capacités d'écoute, maîtrise de la langue française parlée, écrite (par exemple pour la lecture d'une ordonnance) » dont la formulation est

38 L'expression est d'Hilam, une de nos interlocutrices, candidate au métier d'assistante maternelle qui qualifie ainsi les assistantes maternelles.

39 *Référentiel sur l'agrément*, p. 18.

quasiment calquée sur celle du référentiel.

Comme nous l'avons déjà signalé, l'absence de maîtrise suffisante du français est aux dires des infirmières l'une des raisons les plus courantes d'avis défavorable. Elle est aussi la première raison invoquée lorsque nous les avons interrogées sur ce qu'il pourrait être éliminatoire dans leur évaluation. De manière plus concrète, Mme Monjou qui exerce en PMI depuis 14 ans nous a dit avoir donné trois ou quatre fois des avis défavorables à cause de la langue sans omettre d'ajouter *« il n'y avait pas que ça* » refrain entendu d'entretien en entretien. Les infirmières s'appuient sur le caractère officiel du critère de la langue pour légitimer les avis défavorables qu'elles ont pu donner (« *c'est dans les textes* », répètent-elles), mais elles se sont aussi totalement appropriées ce critère de la maîtrise orale de la langue française comme pertinent. Mme Markel, infirmière en PMI depuis 2001 considère à cet égard que depuis 2012, « *C'est plus facile parce qu'on a la loi avec nous* », car explique Mme Monjou « *la loi a posé un cadre* ». Mentionnons que la maîtrise du français écrit comme preuve et filtre de professionnalisation avait déjà été utilisée au début du XX^{è} siècle pour écarter du métier des professionnelles en charge des nouveau-nés mis en nourrice (Rollet, 2005). Du jour au lendemain elles devaient être en mesure de savoir peser et mesurer, puis noter dans un carnet de santé *ante litteram*, toutes les traces des évolutions des enfants dont elles étaient responsables.

Pour une majorité d'infirmières, la maîtrise de la langue française est avant tout nécessaire afin d'assimiler la formation de 120 heures qui suivra l'agrément. Pour que les candidates deviennent des assistantes maternelles professionnelles, les infirmières évaluatrices de la PMI insistent sur la nécessité qu'elles comprennent voire intègrent dans leurs pratiques les éléments mis en avant durant la formation qui précède l'exercice de leur métier. Ensuite, la maîtrise de la langue française semble nécessaire aux yeux de la PMI pour garantir une bonne compréhension des parents employeurs par ces potentielles assistantes maternelles. Enfin, et c'est probablement l'argument qui est le moins mis en avant, c'est au nom de l'éveil langagier de l'enfant que l'importance de la maîtrise de la langue est mise en avant. Seule une infirmière sur les dix que nous avons rencontrées a mis très clairement cet élément en exergue : « *Une assistante maternelle joue un rôle dans l'éducation de l'enfant. Hum, voilà, lire une histoire, chanter une chanson, quand on ne maîtrise pas la langue maternelle de l'enfant ça reste compliqué* » (Mme Armand). Enfin, les infirmières

jugent de l'importance du français oral afin de pouvoir en cas d'urgence contacter les services adéquats. Mais aussi, à l'instar de Mme Hamlaoui, les évaluatrices mettent l'accent sur la nécessité de parler français pour les candidates elles-mêmes « *pour qu'elles se défendent* », pour leur propre autonomie vis-à-vis de leurs maris, en valorisant les vertus d'indépendance pour les femmes (Vozari, 2014).

Les mêmes façons de juger de la bonne maîtrise orale de la langue française se retrouvent d'entretien en entretien et laissent à voir les directives de l'encadrante du secteur comme celles du département. D'une part, les infirmières nous ont expliqué qu'elles faisaient attention aux situations où elles étaient dans l'obligation de reformuler plusieurs fois leurs questions, ce qui représente un indice indéniable à leurs yeux. D'autre part, elles s'assurent que leurs interlocutrices sont bien en mesure de comprendre des mots complexes propres à la profession tels que « diversification alimentaire », « discrétion professionnelle », « responsabilité professionnelle » ou encore « transmission ». Même si ce deuxième point est moins rédhibitoire pour elles que le premier, il montre le souci de la compréhension du français oral afin d'accéder à la formation professionnalisante. Les propos de Mme Allamanda sont une synthèse des discours :

> *Si je suis amenée à trop répéter les questions, une fois, deux fois, trois fois, c'est qu'elle ne comprend pas. Il faut qu'elle puisse comprendre les parents, comprendre ce qu'on va lui dire en formation. Si je sens qu'elle ne comprend pas ce que je lui dis et si elle s'exprime et répond à côté de mes questions à chaque fois, c'est qu'elle a pas, il n'y a pas de dialogue, pas d'échange.* (…) *C'est une professionnelle. Il faut qu'elle puisse dialoguer avec les professionnelles, c'est-à-dire avec nous après, avec le RAM, je sais pas, si elle appelle les urgences, faut qu'elle puisse se faire comprendre, on est en France, la langue parlée c'est le français.*

La question de l'écrit, à savoir la lecture et l'écriture comme critères pertinents pendant l'évaluation, laisse elle à entendre des discours plus divergents dans lesquels les représentations personnelles de l'infirmière ont plus de prise. Au nom de la sécurité des enfants, en s'éloignant des termes du décret, certaines évaluatrices pourront estimer nécessaire que les candidates aient une maîtrise à la fois écrite et orale de la langue française, au moins limitée. Cette idée revenant au fil des entretiens renvoie au fait que les futures assistantes maternelles devraient *a minima* être à même de lire les ordonnances.

> *L'écrit c'est pas une obligation… c'est que l'oral. On peut pas leur demander. Moi, je fais lire une ordonnance et si elles la comprennent.* (…) *C'est quand j'ai un doute. Si j'ai une dame, elle a bac+5, je vais pas lui faire lire une ordonnance.* (Mme Markel)

Les propos de Mme Allamanda nous montrent bien que, n'ayant pas d'appuis sur les consignes écrites, les infirmières font preuve de stratagèmes pour savoir si *in fine* les candidates sont aptes à lire et à écrire :

> *On peut pas vraiment savoir si elle maîtrise l'écrit parce que je leur demande pas… prenez un crayon, papier, pour écrire quelques chose en français. Après, c'est une question de confiance. On leur demande si c'est elle qui ont écrit le formulaire. Je me base sur leur réponse*.

Au même titre que les infirmières en activité avant le décret de 2012 considèrent que la mention de la maîtrise orale de la langue comme nécessaire pour l'agrément est venue combler un manque, il semblerait que certaines appellent de leurs vœux la connaissance du français écrit qui légitimerait leurs pratiques et irait dans le sens de la professionnalisation du métier. En effet, les assistantes maternelles doivent d'ores et déjà passer un examen écrit, l'unité professionnelle 1 du CAP Petite enfance, qu'elles ne sont pas obligées de valider.

Enfin, on peut constater à la lumière des discours sur la langue que l'un des attendus de certaines infirmières dans leurs interactions avec les candidates est qu'elles sont « d'origine étrangère » et que, par conséquent, elles maîtrisent peu ou mal le français ou en tous cas moins bien que les parents employeurs, pensés comme nécessairement « *français* », ce qui n'est pas toujours le cas... Voici ce qu'expliquait Mme Bonnadier :

> *- S'il dit totola, et saurait dire chocolat, il faut le reprendre.*
>
> *- Et s'il dit « des chevals » ?*
>
> *- Ah, ça serait bien si elle pouvait dire « des chevaux ». Même si les parents vont le reprendre. Je veux déjà qu'elles comprennent ce qu'il veut dire. Si elles ne comprennent pas déjà le mot chocolat en bon français, comment elle va comprendre… moi ça me gêne qu'il y ait un risque qu'elle ne le comprenne pas.*

Les candidates, comme les assistantes maternelles en activité sont encore le plus souvent pensées, malgré les transformations du métier, comme des « petites dames d'origine étrangère » qui choisissent le métier par dépit, notamment du fait de leur faible niveau de diplôme et manque d'intégration.

2. Une pratique religieuse « compatible »

Dans l'hétérogénéité des positionnements des professionnelles de la PMI relatifs à notre enquête, nous avons rencontré des jugements d'évaluatrices portant sur plusieurs dimensions touchant implicitement la religion et la manière dont elle pourrait faire obstacle aux deux critères explicites de la sécurité et de l'éveil. Il s'agit de la nourriture, la prière et le ramadan, le rapport aux pères et enfin les sorties. Rappelons tout d'abord que l'enquête a été réalisée dans une ville où vit depuis les années 1970 une population originaire d'Afrique du Nord et où, au dire du plus grand nombre, les assistantes maternelles, les candidates au métier d'assistante maternelle, ainsi que certains parents employeurs, sont en majorité maghrébins voire musulmans. À titre d'exemple, lors des trois réunions de pré-agrément auxquelles nous avons assisté, plus de la moitié des candidates étaient voilées. Ainsi, et de manière explicite, la question de l'islam est intimement liée à notre étude ethnographique. Dès que nous abordions la question de la « religion » c'est à l'islam que pensaient spontanément nos interlocuteurs, qu'ils soient infirmières de la PMI, candidates ou parents.

La manière d'aborder les questions sur les pratiques religieuses des candidates en général et sur leurs pratiques de l'islam en particulier a été abondamment discutée avant notre enquête par les infirmières et leur cadre. En effet, comme nous l'a expliqué l'infirmière cadre, suite aux plaintes d'assistantes maternelles déposées auprès de la CCPD quant à la stigmatisation des femmes musulmanes pendant les entretiens préalables à l'agrément, les évaluatrices ont eu pour consigne de ne plus faire figurer dans leur rapport toute forme d'évocation de la religion des candidates. Ces plaintes n'ont pas mis un terme aux questions posées au sujet de la religion, mais à la fixation dans des papiers officiels de données au sujet des pratiques religieuses des candidates. Mme Markel explique :

> *Dans mon rapport, faut faire très attention. On nous a demandé d'être vigilantes. Je vais évaluer la dame, mais ça va pas apparaître dans mon rapport. S'il y a un souci, je vais le formuler, mais s'il n'y a pas de soucis, je vais marquer une phrase comme « la pratique de sa religion est compatible ».*

La religion et l'islam en particulier sont mis sous le boisseau dans les rapports écrits des infirmières, mais la légitimité du questionnement sur la pratique religieuse lui n'est jamais vraiment remise en question par les infirmières ou leur cadre. Parfois, au

cas par cas, elles considèrent qu'une question est plus ou moins pertinente dans le cadre de l'évaluation. Par ailleurs, le mot d'une professionnelle de la PMI s'exprimant en termes de « *visages à consonance musulmane* » laisse penser qu'avec ou sans voile, l'assignation à l'islam pèse sur les candidates perçues comme d'origine maghrébine dans leur ensemble. De l'aveu de plusieurs infirmières, la question de la religion est posée principalement aux candidates identifiées comme maghrébines qui porteraient sur leur visage et leur nom la présomption de l'islam.

> *LV : La question des pratiques culturelles et religieuses, elle est abordée ?*
>
> *- Lors de l'agrément ? Oui.* (…) *Faudrait qu'on l'aborde avec tout le monde et on a quand même plutôt tendance à le demander qu'à des dames d'origine maghrébine, on va dire. Et c'est vrai que ça devrait être abordé avec tout le monde.* (Mme Markel)
>
> *La question je vais la poser plus facilement à une dame qui est voilée et qui a un nom… et qui me dit je suis d'origine marocaine. Celle qui s'appelle Dupond et habite à Saint-Cloud peut-être que je ne vais pas lui poser la question de la religion*. (Mme Monjou)

Les questions sur les pratiques religieuses qui figurent dans la grille d'entretien des évaluatrices sont donc dans les faits principalement posées aux candidates supposées être musulmanes – ce que Mme Monjou explique par « *le débat national sur l'islam* ». L'intérieur du logement (présence d'un canapé en angle, rappelant un salon marocain) et de sa décoration (tableaux avec les sourates du Coran ou les hadiths) sont aux yeux des évaluatrices les premiers indices quant à « l'origine non européenne » et à la religion de la candidate. Par ailleurs, Samira, une des candidates présentes à la réunion de pré-agrément (qui n'a pas choisi de déposer un dossier) nous a fait part du conseil d'une de ses amies exerçant déjà le métier : il était nécessaire selon cette dernière de neutraliser le domicile en faisant disparaître les signes ostentatoires de l'islam afin de préparer la visite de l'infirmière. Mme Hamlaoui qui relate le déroulé de l'évaluation du point de vue des pratiques culturelles et religieuse, nous dit quels sont les signes qui vont la mener à poser des questions sur la religion.

> *Essentiellement, la première rencontre se fait au domicile. On aborde la question… d'abord le nom ne veut pas forcément dire qu'on est chrétiens, musulmans, etc. ; l'intérieur nous donne… et la façon dont la personne nous reçoit, on voit un petit peu si… l'appartement… si l'aspect religieux est très présent au domicile. Et du coup on aborde… si c'est une personne de confession catholique, on aborde si c'est affiché partout. Parce que ça dérangeait des parents, d'arriver… ça peut déranger des parents que ce soit catholique, musulman, que ce soit affiché au domicile. Mais aussi la pratique concrète, ramadan, pas ramadan, prière, pas prière.*

C’est souvent dans un second temps lors d’un entretien qui se tient à la PMI que les évaluatrices voyant apparaître des candidates voilées posent des questions sur leurs pratiques culturelles ou religieuses. A cet égard, la volonté affichée de parler de pratiques culturelles comme religieuses lorsqu’il s’agit de questionner leurs modalités d’adhésion à l’islam montre bien le souhait d’atténuer le caractère potentiellement discriminatoire de leurs questions.

Des exemples avec des Chinois, des juifs, des catholiques sont aussi mobilisés au cours des entretiens pour masquer la stigmatisation par des situations qui ne limiteraient pas l’altérité à l’islam et aux musulman-e-s. Ainsi, d’entretien en entretien, le même exemple d’une dame chez laquelle des images de la Vierge Marie étaient présentes dans chaque pièce est revenu pour masquer le fait que les interrogations lors des entretiens portent essentiellement sur les pratiques de l’islam. Les infirmières ayant pleinement conscience de la stigmatisation de la ville, des assistantes maternelles et des musulman-e-s, veillent aussi à atténuer cette stigmatisation. Néanmoins, les entretiens avec les assistantes maternelles qui par leur nom ou leur phénotypie n’étaient pas assignées à l’islam nous ont montré que la question de leur potentielle pratique religieuse n’était pas abordée. Dès lors, on voit bien que l’islam attire une attention particulière des évaluatrices qui connaissent la prédominance de « femmes maghrébines » parmi les assistantes maternelles du territoire dans lequel elles travaillent. Le métier d’assistante maternelle semble y être une niche professionnelle pour les femmes voilées en particulier, puisque compatible avec le port du voile. Cette idée est souvent exprimée par les évaluatrices et les assistantes maternelles (en exercice ou en devenir), mais toujours en signalant qu’il est le fait des autres ». En d’autres termes, les femmes voilées ne nous ont jamais parlé du métier d’assistante maternelle comme d’un choix par défaut en raison de leur voile. Il est toutefois clair pour certaines d’entre elles, tout comme pour les évaluatrices, que des assistantes maternelles « choisissent » ce métier pour cette raison, qui ne constitue pas une motivation légitime aux yeux des infirmières de la PMI.

Toutefois, l’exemple suivant nous montre la difficulté pour certaines évaluatrices de ne pas a priori amalgamer pratique rigoriste de l’islam et mauvais accueil de l’enfant.

> *Il y a des femmes que vous avez agrées qui changent aussi. Je me rappelle d’une dame que j’avais agrée qui avait un foulard. Je l’ai revue depuis dans la rue,* [fait des

> gestes] *toute en noir. Je l'ai pas reconnue. Non, elle est venue à la PMI chercher un dossier et j'ai dit, c'est qui cette dame, je l'ai pas reconnue. J'ai sorti son rapport et j'ai dit, mais c'est moi qui l'ai agrée. Bon, je l'ai revue dehors, ça s'est amélioré, elle est plus en noir, elle a des couleurs. Elle garde quand même la robe noire. Alors qu'au début elle avait que le foulard. Cette dame, elle garde des enfants, ça se passe bien. Parce qu'honnêtement quand je l'ai vue à la PMI je me suis dit oh la la. Et je me suis dit en tant que parent, ça me poserait des questions. Voilà. Elle garde deux jumeaux. Ça se passe bien.* (…) *J'ai du mal moi. On doit voir le visage des gens, on est une femme alors on doit se cacher ? J'ai été élevée dans un principe laïc, machin, de… Mais du coup j'étais allée la voir à son domicile. Entre l'agrément et son premier accueil il s'était passé deux ans et j'avais un petit peu oublié et c'est vrai que* (…) *ça se passait bien.* (...) *J'avais pas compris pourquoi elle avait eu besoin de s'habiller en noir quand elle sortait.* (Mme Markel)

Les infirmières ne nous ont jamais parlé de leur propre religion – quand bien même elles en aient une – en gardant leur posture laïque de fonctionnaire territoriale pendant l'entretien, mais certaines ont affirmé avoir une culture laïque. L'exemple ci-desus nous montre bien comment certaines infirmières oscillent entre le respect de l'altérité des femmes musulmanes avec lesquelles elles travaillent et incompréhension face à une pratique rigoriste de l'islam. Pour Mme Markel c'est en particulier le passage du foulard coloré au voile noir qui pose problème.

Les évaluatrices justifient la pertinence de leurs questions – notamment à propos de la prière - en mettant en avant les critères de la sécurité et de la professionnalisation des candidates. Ainsi, Mme Hamlaoui explique :

> *Une assistante maternelle musulmane, ses prières elle les fait à quel moment ? Si elle doit aller faire ses prières, l'enfant, il est où pour une question de sécurité ? Beaucoup nous disent, soit je la fais pendant la sieste, soit je ferai mes prières en fin de journée quand l'enfant sera parti. Voilà, j'aborde dans ce sens-là. Pour voir quelle place l'enfant… enfin l'accueil a dans sa journée. Au même titre on demande les tâches ménagères vous les faites quand ? On fait pas l'aspirateur pendant que l'enfant est en train de jouer. Je ne fais pas mes lessives pendant que l'enfant est tout seul devant la télé.*
>
> *Ce qui m'intéresse, ce n'est pas la prière, c'est ce qu'elle fait des enfants pendant la prière.* (Mme Monjou)

Il apparaît néanmoins en sous-texte que la question posée n'est pas seulement celle de la sécurité de l'enfant puisque les évaluatrices ne posent pas la question de la sécurité de ce dernier pendant que l'assistante maternelle fait ses besoin, comme nous le faisait d'ailleurs remarqué avec humour le médecin chef du service. D'une part, si les enfants sont en « sécurité » à côté de l'infirmière en train de prier, alors il y a fort à penser que le comportement de l'assistante maternelle serait considéré comme prosélyte, alors même que ce geste ne serait accompagné d'aucun discours

de l'assistante maternelle. D'autre part, il s'agit d'évaluer la potentielle flexibilité de l'assistante maternelle. Nombreuses sont ainsi les questions chargées de débusquer la « mauvaise » assistante maternelle qui aurait une pratique trop rigoriste de l'islam, incompatible avec l'exercice du métier d'assistante maternelle. On voit à l'œuvre un jeu intéressant de questions réponses où les candidates peuvent montrer que leur pratique de la religion est compatible avec le métier d'assistante maternelle. Nous pouvons ainsi résumer les questions et les attentes des réponses qui reviennent de manière récurrente dans les entretiens avec les professionnelles de la PMI :

Q : Que faites-vous avec les enfants pendant vos prières ?

Bonne réponse-type : je décale mes prières.

Q : Acceptez-vous de donner du porc à un enfant ?

Bonne réponse-type : Oui, si je ne dois pas le cuisiner et que le parent l'apporte. Ou encore : Oui, j'achèterai des casseroles spécialement pour le cuisiner ou le réchauffer, ainsi il n'y aura pas de problème avec mes aliments.

Q : Faites-vous des sorties au parc ou dans un lieu d'accueil avec les enfants ?

Bonne réponse au type : Oui, un enfant doit sortir plusieurs fois par semaine.

Q : Allez-vous chercher vos enfants à la cantine ? (sous-entendu, est-ce que vous réveillez un enfant durant sa sieste pour pouvoir privilégier votre propre enfant)

Bonne réponse type : Mes enfants mangent à la cantine.

Q : Acceptez-vous de laisser entrer un homme ?

Bonne réponse type : Oui, bien sûr, c'est quand même un papa.

Les questions sur les pratiques de la religion leur permettent d'estimer le degré d'adaptabilité des candidates, Mme Bonnadier résume ainsi le point de vue des infirmières : « *La personne qui dit « c'est à heure fixe », moi, il y a un petit côté rigide qui ne me plaît pas* ». Les infirmières cherchent aussi à vérifier si les futures assistantes maternelles n'auront pas une posture sélective voire discriminatoire à l'égard d'enfants accueillis. Encore une fois, un soupçon d'intolérance plane plus volontiers sur les candidates musulmanes.

En outre, avec ou sans voile, les candidates à l'agrément doivent montrer qu'elles ne resteront pas enfermées chez elles avec les enfants dont elles auront la charge. Elles doivent se tenir prêtes à s'ouvrir au monde extérieur, à savoir, se déplacer dans la ville, ne serait-ce qu'en sortant avec les enfants au parc ou dans des aires de jeux pour que ces derniers s'aèrent. Si le plein air quotidien dans le respect des rythmes

des enfants est souhaitable pour ces derniers, ce sont surtout les valeurs et les compétences de mobilités des « dames » qui sont dans le focus de l'évaluation, puisque certaines d'entre elles pourraient « *par principe* » (comme l'affirme Mme Bonnadier) se cantonner dans l'espace domestique. Or, l'adaptabilité urbaine de ces candidates à l'agrément doit tenir compte de l'appropriation masculine des espaces urbains (Coutras, 2002 ; Tersigni, 2008). Qui plus est, elles ancrent au jour le jour dans différents lieux publics (square, marché, portail de l'école, « bas des tours »), avec une visibilité qui leur permet de développer des relations de voisinages.

De plus, la question répétée souvent aux candidates par les évaluatrices : « acceptez-vous que le père de l'enfant puisse venir le chercher chez vous ? », ne prend pas seulement appui sur des expériences répétées mais sur un autre jugement empêchant de voir ce qui se passe et de faire dire vraiment aux candidates ce qui pourrait se passer (i.e. que l'assistante maternelle refuse de rencontrer le père).

Selon leur logique, ce qui relève de la sécurité matérielle et affective de l'enfant doit être questionné par elles dans le cadre de l'évaluation ; ce qui ne correspond pas une atteinte à la sécurité des enfants va relever du choix de telle ou telle assistante maternelle par les parents. Par exemple, Mme Monjou nous dit : *« Il y en a, elles se voilent quand vient le papa, ça ça m'appartient pas, ça appartient aux parents* ». Mme Touré va dans le même sens :

> *Après les parents ils font aussi leur choix. Si la main de Fatma ou la croix ne leur plaît pas, ils ont de quoi faire sur la liste, elles sont 200 sur Fontenay donc je pense qu'il y a de quoi faire et choisir celle qui correspond à leur valeur éducative*.

Mme Touré se décharge de cette question gênante qu'elle a tendance à situer dans le domaine du « *privé* » en renvoyant la responsabilité aux parents. Mais parfois les infirmières justifient leurs questions sur la religion en supposant qu'un signe religieux, ou une prière au milieu de la journée « dérangerait » les parents. Dans le discours des évaluatrices, il semble que l'accent soit mis sur les pratiques religieuses notamment pour se protéger de parents qui pourraient se plaindre auprès de la PMI d'une assistante maternelle qui s'avérerait « prosélyte ». Mme Touré ne jugeant pas toujours pertinentes les questions sur les pratiques religieuses considère à ce titre que l'important est de se prémunir de tout endoctrinement ou prosélytisme religieux

En outre, les évaluatrices pouvant être mal à l'aise avec certaines questions peuvent décider de ne plus mettre l'accent sur un aspect ou un autre des pratiques religieuses. Mme Bonnadier énonce que :

> *Je ne pose plus la question des papas, parce qu'après tout en quoi ça va changer quelque chose. C'est une histoire tout à fait personnelle, les parents ne se plaignent pas. Jamais les parents ne se sont plaints que leur enfant non musulman allait faire la prière avec leur assistante maternelle…*

Les infirmières de la PMI évaluent les assistantes maternelles en veillant au respect des critères légaux qu'elles-mêmes considèrent légitimes telle que la maîtrise de la langue. Elles se donnent aussi une petite marge de manœuvre sur les questions religieuses pour insister ou non sur ces points en fonction des signes que leur donnent le logement et la candidate elle-même. En outre, les infirmières ont bien conscience que l'agrément n'est qu'une première étape et que l'agrément n'équivaut pas à l'accès à l'emploi pour les assistantes maternelles dans une ville comme Reuilly, ce qui les décharge d'une part de la responsabilité.

II. Accès à l'emploi des assistantes maternelles : embauche par les parents-employeurs

Qu'elles accueillent deux, trois ou quatre enfants, les assistantes maternelles représentent pour les parents un mode d'accueil individualisé aux allures familiales, par opposition au modèle collectif de la crèche. Si le recours à l'assistante maternelle est bien souvent en France un choix par défaut (Bloch, Buisson, 1998), certains parents cherchent tout de même parfois en premier lieu une assistante maternelle en s'opposant fermement à la perspective de confier leur enfant à une crèche. De plus, contrairement au choix de la crèche comme mode d'accueil, les parents ont tendance à pérenniser leur choix de ce mode de garde pour leur second enfant et les enfants suivants. Les parents qui confient leurs enfants à une assistante maternelle peuvent être divisés en deux groupes. D'un côté, nous avons rencontré des adeptes fidèles à l'un ou l'autre des modes de garde. De l'autre, nous avons rencontré des indécis qui demandent une place en crèche sans être vraiment convaincus ; ils en obtiennent une ou embauchent une assistante maternelle à défaut d'avoir obtenu

une place en crèche. L'idée que les assistantes maternelles sont le mode d'accueil approprié pour de tout jeunes enfants (jusqu'à la marche) est souvent présente dans ce groupe de parents. Il est ainsi possible d'établir que les parents embauchent une assistante maternelle soit par conviction que ce type de mode de garde « *plus familial* » est mieux adapté pour un jeune enfant, soit à défaut d'avoir eu une place en crèche. Dans les deux cas, il s'agit de trouver quelqu'un de confiance, avec qui les parents auront certaines affinités.

Pour les professionnelles de la PMI, la recherche d'une assistante maternelle est *a priori* facile : il s'agit de venir les voir afin d'obtenir la liste des assistantes maternelles classée par secteur de PMI et sur laquelle on trouve les noms et adresses des assistantes maternelles. Ensuite, selon les infirmières, les parents devraient appeler plusieurs d'entre elles, les plus proches de leur domicile ou sur leur trajet quotidien, en rencontrer plusieurs afin de se faire une meilleure idée et finir par choisir celle qui leur plaît le plus – avec qui ils partagent le plus de valeurs. Bien souvent, les parents jugent que passer par la liste de la PMI est un moyen trop impersonnel et trop aléatoire et n'y font recours qu'en cas d'impossibilité d'avoir des recommandations. Ils se fient davantage à leur réseau de sociabilité et au voisinage leur servant de gage de confiance. La possibilité d'avoir des recommandations concernant une assistante maternelle dépend du réseau de sociabilité des parents plus ou moins ouvert sur le monde de la (petite) enfance. Il semble ainsi que les parents ont davantage de facilité à mobiliser leurs connaissances pour trouver une assistante maternelle lorsqu'ils ont des enfants plus grands et fréquentent de ce fait le milieu scolaire et extra-scolaire. En outre, tout comme pour la recherche d'un travail, ce ne sont pas les « liens forts » qui s'avèrent les plus efficaces mais bien les « liens faibles » (Granovetter, 2000). Il est rare que l'entourage proche soit en mesure de fournir ou de conseiller une assistante maternelle, mais c'est à travers les professionnelles de l'enfance et les parents d'élèves que l'on accède plus facilement à ces informations. Pareillement, si le quartier pourrait être perçu comme un vivier de recrutement pour des raisons de commodité de la proximité, les parents peuvent délibérément chercher une assistante maternelle plus loin afin de protéger leur vie privée, en optant pour une assistante maternelle habitant sur le trajet de leur travail, voire à proximité de leur lieu de travail.

Cette deuxième partie du rapport porte sur l'accès à l'exercice du métier à travers l'embauche par les parents et les négociations qui l'entourent. Il nous paraît important d'insister ici sur le concept de négociation[40] entre les parents employeurs et l'assistante maternelle recrutée pour une double raison. En premier lieu, le « choix » parental est souvent contraint par l'accessibilité de certains modes de garde, le coût, mais aussi par le temps qui reste à la mère avant la reprise de son activité professionnelle et enfin le temps que les parents ont à consacrer à leur recherche. Un « esprit de calcul » (Bourdieu, 1977) se fondant sur l'évaluation du profit à la fois économique et d'éveil dans l'accueil des enfants en bas âge, accompagne ce « choix » qui tient compte des valeurs et des « bonnes pratiques » que les parents recherchent chez la professionnelle potentiellement en charge de leur enfant. En second lieu, même si les assistantes maternelles ont bien conscience du risque de chômage qui pèse sur elles, elles ont également la possibilité de s'exprimer et de contribuer à la décision relative à l'établissement ou non d'un contrat avec les parents, tout comme elles peuvent être à l'origine de son interruption. Par conséquent, les négociations sont au cœur de cette relation professionnelle. Cette partie s'organisera en deux sous-parties. Tout d'abord, nous analyserons les critères et les stéréotypes mobilisés par les parents autour de l'embauche des assistantes maternelles. Ensuite, nous envisagerons la situation du point de vue des professionnelles, à travers les inégalités perçues entre elles, réduisant plus ou moins les marges de manœuvre qu'elles croient avoir face aux parents, ainsi que leurs stratégies de négociation.

A. Trouver son assistante maternelle : des rencontres inscrites dans des rapports sociaux de pouvoir imbriqués

40

Le terme de négociation est ici à prendre au double sens d'ordre social négocié en tenant compte d'un réseau d'acteurs en coopération et en conflit (Anselm Strauss, 1992) mais aussi de formes d'accommodement, au sens de Robert E. Park et William Burgess (1921). Selon ces deux sociologues de la première génération de Chicago, il importe de tenir compte des formes de conflit et d'accommodements entre acteurs sociaux (socialement majoritaires et minoritaires) pour saisir des enjeux et des rapports de force, faisant émerger de nouvelles identifications collectives. L'accommodation est selon eux marquée par l'adoption d'une conformité extérieure aux normes de comportement de la société d'accueil du point de vue de la langue nationale, de l'habillement, du langage non verbal.

À qui confier mon enfant ? Surtout quand c'est mon premier… et qu'il n'a que quelques mois. Qui sera celle qui passera ces journées avec mon enfant ? Tous les parents, ayant choisi de ne pas confier leur enfant à une crèche[41] ou n'ayant pas eu de place, relatent ce questionnement. Les critères du choix ne sont pas toujours formalisés, les parents ont généralement du mal à expliquer objectivement pourquoi ils ont choisi telle assistante maternelle plutôt qu'une autre. C'est le plus souvent un ressenti subjectif qui est mis en avant :

> *Moi, j'avais… le simple critère c'est… et c'est un critère que je pense au-delà de tout c'est qu'il y ait un* feeling*. Je voulais quelqu'un, qu'il y ait un* feeling *entre nous trois* [assistante maternelle, son enfant et elle-même]. (Maeva, 32 ans, mère d'un fils de 8 mois, formatrice)

Les termes comme le « feeling », le « *courant* », sont mobilisés de manière systématique afin de justifier le choix :

> *L'assistante maternelle qu'on a actuellement, elle est pas du tout de la même confession que… moi et c'est pas du tout le… c'est pas du tout un critère. C'est pas du tout un critère de sélection. Je vous ai dit c'est vraiment le feeling et la recommandation, quoi.* (Nadia, 36 ans, mère de 3 enfants de 9, 6 et 2 ans, assistante de gestion)

Cependant, tout comme la rencontre entre de futurs conjoints n'est jamais seulement le fruit d'un heureux hasard (Merllié, Cousquer, 1980 ; Bozon, 1991 ; Pinçon, Pinçon-Charlot, 1989) mais repose bel et bien sur les clivages sociaux, la « rencontre » entre des parents-employeurs et leur assistante maternelle est aussi le produit de normes et d'attentes socialement situées qui ne s'assument pas ouvertement comme

41

Il faut préciser que les crèches familiales représentent une solution intermédiaire entre l'accueil au domicile des assistantes maternelles et la crèche collective municipale. Appelée également « service d'accueil familial », la crèche familiale emploie des assistantes maternelles agréées qui accueillent à leur domicile entre un et quatre enfants souvent âgés de moins de trois ans. Comme tout établissement d'accueil de jeunes enfants, l'ouverture de ces établissements est subordonnée à un avis ou une autorisation de fonctionnement délivrés par le Président du conseil départemental à un avis favorable des services de protection maternelle et infantile (PMI). Sa gestion peut relever d'une collectivité territoriale (commune, communauté de communes, conseil départemental), d'un centre communal ou intercommunal d'action sociale, d'une association, d'une mutuelle voire d'une entreprise. Placée sous la direction d'une puéricultrice, d'un médecin ou d'une éducatrice de jeunes enfants, la crèche familiale emploie des assistantes maternelles qui font l'objet d'un encadrement resserré et d'un accompagnement professionnel assuré par le personnel de la crèche. Les assistantes maternelles et les enfants se retrouvent dans les locaux de la crèche familiale plusieurs fois au cours de la semaine afin de favoriser la socialisation et l'éveil des enfants de manière collective. Sur le département enquêté, ce mode d'accueil est toutefois en perte de vitesse. Les places offertes en crèche familiale constituent une part de plus en plus réduite de l'offre en établissement. Selon un rapport de l'ODAPE (L'observatoire départemental de l'accueil de la petite enfance) consulté sur le site internet du département, le nombre d'assistantes maternelles employées en crèches familiales connaît une diminution depuis 2005 (- 3% par an en moyenne entre 2005 et 2011).

telles. Comme le coup de foudre amoureux, le *feeling* entre une mère ou un couple de parent et sa / leur future assistante maternelle, ne déroge pas à cette règle.

Alors qu'en situation d'entretien les caractéristiques sociales des assistantes maternelles ne sont jamais spontanément avancées comme des critères de choix dans le processus de recrutement – à l'exception de l'âge –, notre enquête a révélé combien l'embauche d'une assistante maternelle s'inscrivait simultanément dans des rapports sociaux de classe et des rapports sociaux racialisés, qui s'expriment notamment à travers la question culturelle, linguistique, religieuse ou sociale.

Encadré n°3. Âge et maternité : deux critères dicibles

L'âge apparaît aussi comme un des critères évoqué par les parents. En 2012, l'âge des assistantes maternelles travaillant pour des particuliers était de 46 ans en moyenne dans le département enquêté avec seulement 15% de moins de 35 ans et 34% de plus de 50 ans[42]. D'ailleurs, les parents ont bien intégré cette tendance et lorsqu'ils parlent des assistantes maternelles « *jeunes* », il s'agit des femmes d'une quarantaine d'années. Loin d'être un simple paramètre biologique, l'âge représente un type de rapport social à part (Riley, Foner, 1972), pouvant être également une base de discrimination dans le monde professionnel (Caradec *et al.*, 2009). Effectivement, les parents se montrent méfiants par rapport aux femmes d'une vingtaine d'années offrant des services de garde d'enfants. D'ailleurs, ce positionnement est tout à fait en résonance avec le discours de certaines évaluatrices, telles que Mme Pradel, laissant entendre une sorte de méfiance vis-à-vis des jeunes femmes n'ayant pas d'expérience maternelle ni d'expériences tout court en dehors du domicile parental dès lors qu'elles désirent soumettre une demande d'agrément. Pour les parents, l'âge serait aussi associé à une expérience : « *moi j'avais un impératif c'est que je voulais quelqu'un d'expérience. Je… j'étais très angoissée, je me voyais pas laisser ma fille à une nouvelle nounou, en fait* » (Maya, 29 ans, mère de deux enfants de 4 ans et 2 ans, employée). Il aurait un effet rassurant pour certaines jeunes mères de prendre une assistante maternelle bien plus âgée qu'elles-mêmes, particulièrement lorsqu'il s'agit de confier leur premier enfant. Un autre critère régulièrement convoqué par les parents concernant leur choix d'une assistante maternelle est le fait qu'elle soit aussi mère :

> *Je pense qu'on peut pas donner le même affectif aux enfants tant qu'on n'a pas connu ce que c'était d'être maman.* (…) *Et puis, l'expérience tout simplement, savoir déceler quand l'enfant va pas bien, c'est-à-dire, tiens, il a de la fièvre c'est peut-être à cause de ci… et du coup, l'expérience d'être maman, je pense que ça facilite ces choses-là aussi.* (Maya)

Ainsi, les recherches d'une assistante maternelle qui soit aussi une mère visent un rapport davantage affectif avec l'enfant et un meilleur savoir-faire en termes de gestion de situation de crise.

42 *État de lieu départemental 2013*. Rapport officiel de l'ODAPE publié sur le site du département.

En ce qui concerne les aspects ethniques, culturels et religieux, ils ne sont pas abordés systématiquement de manière ouverte lors des recherches d'une assistante maternelle, en tout cas, telle est la façon dont les parents présentent leur parcours d'embauche d'une assistante maternelle. Pour certains parents même, ces questions ne nécessitent pas de questions formellement posées lors des échanges avec une assistante maternelle. Hilam (38 ans, mère de deux enfants de 2 et 6 ans, candidate au métier d'assistante maternelle, employée administrative) réfléchit à cette question en termes de clivage public / privé. Pour elle, les échanges entre les parents et l'assistante maternelle doivent respecter pleinement les règles des rapports employeur / employé ; cela veut dire ne pas interférer avec la vie privée : « *Je ne parle jamais de ma vie privé* ». Les questions sur la religion, pour elle, font partie du « *privé* ». Il faut noter ici qu'Hilam a un très fort discours sur la professionnalisation en tant que candidate avec le projet d'accéder par la suite à un métier plus qualifié de la petite enfance. Cependant, comme nous le verrons par la suite, son choix de recruter une assistante maternelle n'est pas coupé des rapports sociaux racialisés.

Lorsqu'il s'agit d'aborder la question des « origines », nos interlocuteurs ne pensent spontanément qu'aux personnes qu'ils identifient comme migrantes ou descendantes de migrantes post-coloniales en particulier. On voit bien dans nos entretiens comment la question des « origines » peut révéler une confusion entre couleur de peau, passé migratoire et culture (mais aussi parfois religion). « VDK : *Elle est de quelle origine parce que je sais qu'à Reuilly c'est très mélangé… - Non, elle est… elle est blanche* » (Aurélie, 30 ans, mère de deux enfants de 3 et 2 ans, chargée de clientèle dans une banque). Pour sa part, Maeva (32 ans, mère d'un fils de 8 mois, formatrice) explique : « *Moi, je suis noire, d'origine haïtienne. Je suis noire de peau. Moi, j'ai déjà une origine* ». La question sur l'« origine », posée par l'enquêtrice parce qu'elle semblait la plus neutre, a permis de montrer ce à quoi ce mot renvoyait pour les interviewés. Cet extrait permet de mettre en lumière l'observation selon laquelle être « blanc » ou « blanche » n'est pas perçu comme une « origine » en soi, comme si les « blanc-he-s » ne pouvaient pas venir d'un autre pays. Dans ces deux cas, on constate qu'en dépit du contexte français de *colorblindness* (Noiriel, 2006), l'altérité s'exprime sous la forme d'une racialisation qui lie les origines à la couleur de la peau. Les parents et les assistantes maternelles se trouvent ainsi ancrés dans des rapports

sociaux où la question raciale est présente. De manière similaire, la religion serait aussi souvent associée aux « origines » et de cette manière racialisée (Cartier *et al.*, 2008). Comme nous l'avons vu dans la Partie I relative aux professionnelles de la PMI, si les critères religieux sont convoqués par les parents ou assistantes maternelles, cette question sera plus aiguë lorsqu'il s'agit de l'islam et d'une certaine pratique de l'islam considérée comme rigoriste.

Choisir une assistante maternelle d'une (autre) religion : règles de la cohabitation inter-religieuse et stéréotypes

Les critères de la religion peuvent être convoqués par les parents employeurs de deux façons contrastées. D'une part, les parents peuvent mentionner la grande hétérogénéité culturelle comme religieuse de Reuilly et Fontenay, les poussant vers une cohabitation religieuse perçue comme enrichissante. D'autre part, ils sont susceptibles de rechercher une assistante maternelle partageant des convictions et pratiques religieuses analogues aux leurs.

Le premier groupe de parents est celui qui regroupe des parents qui disent ne pas hésiter à embaucher une assistante maternelle pratiquant une autre religion qu'il s'agisse de musulman-e-s embauchant une non musulmane, ou d'athées ou chrétien-ne-s embauchant une musulmane. Ce qui prévaut pour les parents, ce sont quelques règles de base nécessaires, selon eux, à une cohabitation inter-religieuse :

> *- Après, la confession, je suis musulmane, elle est catholique et ça me pose pas de problème, quoi. Ça, non. La seule chose, elle sait qu'on ne mange pas de porc. Voilà. Halal ou pas, je n'impose pas. Mes enfants sont encore petits, voilà, on est dans une république laïque, ils vont aller à l'école et on va pas leur proposer des plats halal, donc… je suis pas du tout là-dessus. Plus tard, quand ils seront grands, ils feront ce que…*
>
> *VDK : Le porc, c'est le seul critère ?*
>
> *- Voilà, le porc est le seul critère.* (Nadia, 36 ans, mère de 3 enfants de 9, 6 et 2 ans, assistante de gestion)

Ainsi, Nadia, née à Reuilly explique que « *nous, on est très* melting pot*, très mélangé dans la famille* » et qu'elle a l'habitude de fréquenter des personnes d'autres religions : « *Donc, on est là depuis plusieurs générations, j'ai toujours grandi*

mélangé, j'ai des amis de tous horizons - j'ai une amie juive, j'ai une amie catho, j'ai d'autres amies musulmanes ».

Encadré n°4. Les mots pour désigner une assistante maternelle

La question de la dénomination des assistantes maternelles comprend deux volets. En premier lieu, il s'agit de la manière dont les parents désignent l'assistante maternelle, des mots qu'ils emploient « entre adultes », ce qui renvoie à leur représentation de la place de ce métier dans la division du travail social (Durkheim, 1893). En second lieu, il s'agit des façons dont les assistantes maternelles sont désignées auprès des enfants et par les enfants eux-mêmes, dès qu'ils commencent à s'exprimer. Cette désignation, négociée entre les adultes – les parents et les assistantes maternelles – reflète la place que les parents sont prêts à accorder à l'assistante maternelle au sein de leur réseau de parenté et que cette dernière serait d'accord ou non d'assumer et nourrir en acceptant par exemple des invitations dans le domicile des parents-employeurs lors des anniversaires de leurs enfants.

Les plupart des parents (exception faite par les mères candidates au métier d'assistante maternelle ou autres professionnelles de la petite enfance) sont peu sensibles à la professionnalisation des assistantes maternelles. Ils gèrent leurs relations avec elles comme des relations interpersonnelles et nous parlent de « *nounous* » ou « *nourrice* ». Nadia (36 ans, mère de 3 enfants de 9, 6 et 2 ans, assistante de gestion) emploie actuellement sa troisième assistante maternelle. Elle explique que toutes les assistantes maternelles qu'elle a employées ont été appelées « *tata* » dans sa famille et que « *c'est venu naturellement* », qu'il est même possible que c'est elle-même qui était à l'origine de cette forme d'adresse : « *Tu vas chez tata* ». Finalement, qualifier une assistante maternelle de « *nourrice* » et faire en sorte que son enfant la nomme « *tata* » en l'assimilant au rôle d'une tante, relève du même rôle attendu de la part de cette professionnelle de la petite enfance, un rôle basé sur l'amour pour l'enfant : « *Elle l'aimera peut-être moins que son propre enfant, mais elle s'occupera de lui comme si c'était son propre enfant parce qu'elle verra un peu dans l'enfant son enfant* » (Nadia). Pareillement, Maya (29 ans, mère de deux enfants de 4 ans et 2 ans, employée) envisage l'assistante maternelle de ses enfants comme faisant partie de sa parentèle :

> *On y est très-très attaché. Très attaché. C'est… enfin, notre Tati, comme on l'appelle, c'est… fait partie intégrante de la famille, quoi. C'est… s'il y a pas Tati, y a des repères chez nos enfants qui sont… qui sont un peu perdus, quoi. Ils ont leur rythme. La grande sait à quelle heure Tati doit venir la chercher.*

En outre, en endossant un rôle important auprès des enfants, les assistantes maternelles peuvent ainsi se retrouver au centre des décisions des parents qui ne sont pas directement liés à la prise en charge de leurs enfants : « *D'ailleurs, quand on a déménagé, on s'est pas posé la question d'aller ailleurs que* [son quartier] *parce qu'il fallait absolument qu'on conserve notre nourrice* » (Maya). On voit ainsi que dès lors que les services fournis par l'assistante maternelle sont perçus de manière positive par les parents, ces derniers peuvent engager des relations qui peuvent être qualifiées de « quasi-parenté » (Gojard, 2003 ; Bernardo, 2003). Il s'agit des liens réunissant deux personnes « alors même qu'aucun lien de sang ni d'alliance n'existe entre elles, elles sont réunies par la production du quotidien (entretien de la maison, repas de l'époux) et par l'élevage des enfants » (Bernardo, 2003). Ces rapports de quasi-parenté peuvent traverser les frontières ethniques et sociales, tout comme les frontières religieuses. Ainsi, Nadia, une mère d'ascendance

algérienne se définissant comme « *musulmane* » incite son fils à appeler « *tata* » son assistante maternelle sans passé migratoire et désignée comme « *catholique* » par cette mère que nous avons interviewée.

D'autres parents, tout en parlant de la mixité de la population de Reuilly et Fontenay, font référence à la division ethnique et religieuse du travail qu'on sait particulièrement marquée dans les métiers de *care* qui emploient majoritairement des femmes peu qualifiées, issues de la migration (Nakano Glenn, 2009 ; Avril, Carier, 2014). Certains parents, sans confession ou de confessions différentes, peuvent voir le groupe professionnel des assistantes maternelles comme relativement homogène : « *Il est clair qu'une nounou est marocaine ou musulmane* » (Romain, 32 ans, père de deux filles de 4 ans et 14 mois, ingénieur). Tout en définissant son propre couple comme « *athée* », Romain précise que « *ça ne me dérange pas* » à condition « *qu'elle ne transmette pas* » sa propre religiosité. Il dit ne pas avoir prêté attention au fait que les assistantes maternelles qu'il a rencontrées mais pas retenues portaient un voile ou pas. Il répond d'un ton très détaché que celle qui a gardé son aînée et accueille actuellement sa fille cadette « *porte le voile quand je viens* ». Pendant la première rencontre, Romain et son épouse n'ont pas posé de question sur le temps de prière, mais il pense que l'assistante maternelle ne fait pas sa prière devant les filles car « *on n'a pas eu de questions particulières de la part de la grande fille* » ; alors que leur fille leur a déjà demandé : « *Pourquoi elle* [l'assistante maternelle] *ne mange pas de porc ?* », sans que le sujet dépasse celui pas la curiosité infantile : « *ça s'arrête là* ». Par ailleurs, l'assistante maternelle s'exprime parfois en arabe avec ses filles, d'où la question de la fille aînée de Romain adressée à ses parents : « *Pourquoi elle parle arabe ?* ». Pour revenir à la question religieuse en particulier, on peut ainsi constater que tout comme pour les professionnelles de la PMI, selon les parents qui n'appartiennent pas à la même confession que l'assistante maternelle, il s'agit d'accepter une pratique religieuse qui ne dépasse pas à leurs yeux certaines limites. Ces limites seraient définies par l'interférence dans l'éducation de l'enfant. Sans s'immiscer dans le rapport au religieux des parents ni dans leurs habitudes familiales, mais tout en garantissant une certaine ouverture de l'enfant, les pratiques religieuses, tout comme différences des pratiques culturelles des assistantes maternelles par rapport aux parents ne seraient pas un problème en soi. Comme l'explique Romain, l'alimentation de ses filles s'organise de la manière suivante :

pour l'aînée lorsqu'elle était « *bébé* » et encore aujourd'hui pour la cadette, ils préfèrent apporter des petits pots au domicile de l'assistante maternelle. Ensuite, l'assistante maternelle fait la cuisine et, comme le dit Romain avec un sourire : « *Ma fille aînée aime bien les tajines, le couscous* ». Il voit finalement cette ouverture de manière positive.

Les parents utilisent des questions tests pour s'assurer que l'assistante maternelle issue d'une autre religion serait ouverte à leurs pratiques. La consommation du porc est utilisée comme un indice d'une pratique religieuse « acceptable » par de nombreux parents non-musulmans envisageant d'embaucher une assistante maternelle musulmane, ouvrant les marges de négociation. Comme l'explique Ama (39 ans, assistante maternelle en activité) qui porte un voile, « *c'est une question pour savoir si on est tolérant et respectueux des autres et est-ce qu'on accepte la différence des autres* ». Du moment où le parent recruteur l'entend dire : « *Je vois pas où est le problème* », il peut être même prêt à s'engager pour ne pas amener des aliments tirés du porc chez l'assistante maternelle et la négociation aboutie dans le sens des souhaits de l'assistante maternelle revendiquant une pratique assidue de l'islam.

Si l'âge avancé est généralement un atout pour une assistante maternelle, il peut être un critère discriminant lorsqu'il se trouve imbriqué avec la perception d'une assistante maternelle comme « maghrébine » et « musulmane ». Pour certains parents, musulmans comme non musulmans, dans ce groupe d'assistantes maternelles, l'âge avancé (au-delà de 50 ans) serait davantage associé à la représentation de manque de dynamisme et surtout de la difficulté potentielle d'ouvrir les enfants vers le monde extérieur par des sorties quotidiennes en plein-air ou dans des médiathèques :

> *C'est ça qui est bien aussi parce que la première nourrice* [musulmane qui portait un voile] *qui avait une cinquantaine d'années, elle était bien, comme j'ai dit, elle était très apaisante, en fait, c'était plus la mamie. Elle faisait des activités avec la... ma fille, mais elle sortait pas beaucoup. Tandis que là, je vois la différence avec celle que j'ai actuellement* [une « catholique » de 40 ans]*, elle sort beaucoup. Elle les ramène à chaque fois qu'il y a un événement avec le… le Relais assistante maternelle, la PMI, tout ça, elle y va, elle participe une fois par semaine à la ludothèque, une fois par semaine… y a un truc avec la PMI.* (Nadia, 36 ans, mère de 3 enfants de 9, 6 et 2 ans, assistante de gestion)

Cependant, cette association de l'âge avancé (au-delà des 50 ans) à un manque d'ouverture vers extérieur ne concernerait qu'une catégorie d'assistantes maternelles. En effet, ainsi que nous l'avons observé de la part des infirmières évaluatrices, ce soupçon de renfermement sur le domicile avec l'âge ne pèse que sur les assistantes maternelles perçues comme musulmanes d'origine maghrébine. Romain (32 ans, père de deux filles de 4 ans et 14 mois, ingénieur) explique qu'en recherchant une assistante maternelle pour sa fille aînée, avec son épouse, ils ont choisi celle « *qui avait l'air de préparer ce qu'elle allait faire avec les enfants* ». Dans les questions qu'ils ont posées à l'époque, ils essayaient de « *faire attention à ce que l'enfant rencontre d'autres enfants* ». C'est ainsi qu'ils ont choisi la plus jeune des candidates rencontrées, mais « *ce n'était pas le critère d'âge, mais plus de façon d'être et d'environnement* ». Les deux autres assistantes maternelles, pareillement perçues comme musulmanes, mais plus âgées, leur semblaient « *renfermées* » sur leur domicile.

En outre, pour les parents issus de famille de migrants, choisir une assistante maternelle non racialisée peut être un moyen d'affirmer la volonté d'intégration et d'ascension sociale. Dans la famille d'Aurélie (30 ans, mère de deux enfants de 3 et 2 ans), née en France de parents français employée dans une banque dont les revenus sont plus importants que ceux de son époux, issu d'une famille d'origine algérienne, animateur et père au foyer, c'est lui qui détient le choix de l'assistante maternelle. Comme l'explique Aurélie : « *Oui, je pense que lui il trouve quelqu'un qui parle bien français, quoi, pour l'enfant c'est mieux.* (…) *Oui, je pense que oui, ça aurait été un frein également, la langue, oui* ». Le choix de son époux semble guidé par le souci de la distinction, comme l'explique Aurélie : « *Mon mari il voulait pas de… de justement de rebeu ou de renoi* ». Très investi dans le *care* auprès de ses fils, ce père porte un regard critique sur ces assistantes maternelles « *rebeu et renoi* » selon ses propres termes :

> *Parce que justement, il croit qu'elles sont pas assez… elles surveillent pas les enfants quand elles sont au parc. Souvent, elles discutent entre elles, elles se regroupent entre elles et elles font pas... elles portent pas assez attention aux enfants. Donc pour lui, oui, c'était… c'était voilà, c'était non.* (Aurélie)

Adhérant à la norme de l'assimilation pour les migrants et leurs descendants, le mari d'Aurélie désapprouve l'entre soi ethnique qu'il associe aux assistantes maternelles arabes et noires, ici accusées d'une certaine nonchalance quant à leur responsabilité

vis-à-vis des enfants[43]. En associant une catégorie raciale « arabe et noire » à une certaine insouciance dans la surveillance des enfants dans un lieu public, cet employeur élimine les candidates potentielles suivant des critères raciaux. On voit ici émerger même le type de « théorie des races » (Ibos, 2012) que celle mobilisée par les employeurs de gardiennes à domicile rencontrées par Caroline Ibos. « Il ne viendrait pas à l'idée de ces familles que leurs préjugés puissent relever d'un quelconque racisme. Pourtant, à leurs yeux, la couleur de la peau dénote tant de caractéristiques de la personne qu'elle est un élément déterminant du choix » (Ibos, 2012 : 45).

Choisir une assistante maternelle par le principe de proximité : origines, religion et classe

Certains parents vont clairement rechercher des affinités culturelles et religieuses avec l'assistante maternelle. Il ne s'agit pas d'une correspondance des valeurs et des pratiques absolues, mais bien de l'écartement des pratiques perçues comme trop éloignées de leurs propres convictions. Pour certains parents non musulmans, le voile apparait ici comme une « frontière morale » (Tronto, 1993). Marie (41 ans, assistante maternelle en activité, agrément depuis 2009) avance que malgré l'aspect « *multiculture* » de la ville, « *ça fonctionne un peu par communauté* ». Ainsi, elle a eu écho de certains parents venus vers elle parce que son nom laissait présumer qu'elle n'était pas musulmane :

> *- Au niveau des parents, je veux dire, j'ai eu… j'ai eu des parents de différentes religions, etc. mais euh… je sais que moi y a certains parents que j'ai eu, que j'ai reçus en rendez-vous, qui de toute façon, qui avaient un problème du fait d'avoir une assistante maternelle voilée, par exemple, qui… voilà, qui s'arrête au premier…*

43

Notons que la suspicion à l'égard des sociabilités ethniques se retrouve également Outre-Atlantique à propos des *nannies* racisées qui peuplent, en semaine, les lieux publics des quartiers gentrifiés des grandes métropoles nord-américaines. La sociologue Tamara Mose Brown analyse, dans *Rasing Brooklyn*, les sociabilités et solidarités tissées en situation de travail par les « nounous » afro-caribéennes de Brooklyn une fois quitté le domicile des parents employeurs. Occupant les lieux publics dont elles parviennent à territorialiser certains espaces (les bancs, par exemple), elles n'échappent pas pour autant à l'emprise des employeurs qui, n'appréciant guère ces regroupements, les surveillent à distance par l'entremise de la technologie (téléphone portable) ou du voisinage. Visibles, notamment du fait de leur racialisation, leur détournement des lieux publics en un espace social propre est donc tout relatif (Mose Brown, 2011 ; à propos de l'ouvrage voir Vozari, 2011).

LV : Qui ont été vous voir parce que vous n'étiez pas voilée ?

- Oui, je pense. Je pense, oui.

Pour elle qui se dit athée, certains parents commencent déjà ce genre de sélection en regardant les noms des assistantes maternelles sur la liste de la PMI.

> *Mais il y a l'inverse aussi. Y a des parents qui sont de la religion musulmane qui… ben, qui préfèrent, ben, qui préfèrent aller dans un endroit où c'est les mêmes pensées, les mêmes façons de procéder*. (Marie)

Effectivement, Mélanie (23 ans, mère d'une fille de 2 ans et demi, serveuse), convertie à l'islam tout comme son mari, affirme dans sa recherche d'une assistante maternelle pour sa fille : « *J'aimerais déjà une personne qui est dans la religion, comme ça, déjà je sais que j'aurai pas de problème vis-à-vis de la nourriture* ».

Dans certains cas, les parents non musulmans refusent d'envisager d'embaucher une assistante maternelle de confession musulmane, supposant que celle-ci ne pourra pas prendre de la distance par rapport à ses propres pratiques et son entourage, notamment du fait qu'elle exerce son métier à domicile :

> *Les assistantes maternelles qui ont une certaine religion… euh… elles, en général, elles sont claires par rapport à leur religion et les enfants qu'elles gardent. Maintenant, y a le contexte. C'est ça, l'assistante maternelle elle vit en famille, y a leur famille, y a les enfants qui rentrent, qui repartent et les enfants majeurs, mineurs, etc. et cest ça qui me posait difficultés.* (…) *Par exemple, si je donnais à manger du porc à mon fils, je donne un exemple basique, le plus concret. Je peux être convaincue que l'assistante maternelle serait pas dérangée, mais le contexte familial peut faire en sorte que ça soit un frein.* (Maeva, 32 ans, mère d'un fils de 8 mois, formatrice)

De ce fait, Maeva a exclu d'emblée les candidates qu'elle identifiait comme musulmanes dans le processus de recrutement :

> *- Y en a une dans la rue, elle est venue me voir : « Vous cherchez une assistante maternelle ? Moi je travaille… » Moi, je me promenais avec mon mari. J'ai dit : « Est-ce que vous accepterez que mon enfant mange du porc ? » Elle m'a dit : « Ah non, pas de porc ! »*
>
> VDK : *D'accord. Parce que vous avez vu qu'elle était musulmane ?*
>
> *- Oui.*
>
> VDK *: D'accord.*
>
> *- Elle m'a dit, après, on a discuté, hein, c'est dans la discussion. C'est pas au démarrage que j'ai dit : « Bonjour, est-ce que mon fils pourra manger du porc ? »* [rires] *Ça serait vraiment très… choquant ! Mais j'a dit, voilà. Par contre, j'ai dit : « Voilà, est-ce que vous accepteriez, parce que dans votre culture, peut-être vous vous en mangez, - j'en sais rien, y a des personnes qui sont d'origine musulmane et qui*

> *mangent du porc, j'ai dit, - est-ce que vous, vous accepteriez que mon bébé mange du porc ? ». Elle m'a dit : « Ah, ça, non, ça rentre pas chez moi. Et d'ailleurs, le repas, je le fais ».* (Maeva)

Le principe ici n'est pas tant l'opposition à une religion ou à l'islam en particulier, mais l'association d'une certaine pratique de l'islam à une attitude perçue comme fermée envers le monde extérieur : « *Moi, je veux que mon fils, il soit ouvert, voilà.* (…) *Peu importe, il y a des personnes d'origine française, mais qui sont complètement fermées, hein. Et ça veut rien dire* », explique Maeva.

Sarah (38 ans, mère d'un fils de 7 ans et d'une fille de 3 ans, sociologue) est issue d'une famille libano-syrienne chrétienne, elle a reçu une éducation laïque de la part de son père communiste et de sa mère féministe militante. Elle-même est particulièrement sensible à l'égard de l'égalité de sexes et lutte autant que possible contre les stéréotypes et les assignations genrées. Son entourage familial ne partage pas forcément cette vision des rapports hommes/femmes, ce qui rend le choix de la personne pour garder les enfants d'autant plus important pour elle : « *Y a peu de choses sur lesquelles j'ai prise. La nounou, j'ai prise* », − explique Sarah. Le voile constitue, selon Sarah, un indice d'une conception trop inégalitaire des rapports sociaux de sexe, trop éloignée de celle qu'elle estime défendable dans le rapport avec ses propres enfants :

> *Moi, en tout cas, je sais que quelqu'un qui se voile, euh… a fait des choix personnels de… de… de rapport à sa féminité qui me laisse penser fortement* (…) *qu'elle a une conception de genre et homme-femme qui me convient pas.*

Pour Sarah, le voile « *ça reste l'expression d'une domination et l'acceptation d'une domination* ». Sarah admet que cela peut être un stéréotype, mais vu les contraintes du temps qu'elle peut consacrer à la recherche d'une garde d'enfants dans son agenda, le voile demeure pour elle un des indices clés : « *J'ai pas beaucoup de temps pour la recruter, je dois chercher des indices clairs* ». Dans ces conditions, éliminer d'emblée les candidates voilées représente une solution de facilité :

> *Le voile c'est juste un indice pour moi que sur le genre, on va partir d'une position éloignée. Et que oui, peut-être, on peut se rapprocher, mais qu'on va partir d'une position trop éloignée pour que là… je sens que ça va me prendre de l'énergie mentale, affective de discuter, de mettre les choses à plat.*

Elle croit faire ainsi l'économie du temps à l'embauche, mais aussi dans les négociations quotidienne de ses choix éducatifs. Sarah est le seul parent parmi ceux

que nous avons rencontrés ayant clairement déclaré ne pas vouloir recruter une assistante maternelle ni une garde à domicile portant un voile. Les conditions d'énonciation doivent être ici prises en compte. Sarah fait partie des rares personnes qui ont été rencontrées par l'intermédiaire de nos réseaux de sociabilité. En outre, elle est la plus diplômée des parents de notre corpus. Enfin, on peut supposer que l'énonciation de cette position ferme soit facilitée par le fait que celle-ci n'est pas basée sur un rejet d'une (autre) religion, mais sur son féminisme.

La langue constitue une autre ligne de clivage. Si la maîtrise de la langue française est une des conditions légales d'accès à l'agrément, elle est aussi un critère agissant pour les parents. La question des compétences d'expression orale se pose de manière indirecte lorsqu'il s'agit des premiers contacts avec les parents. Les questions types posées par les potentiels employeurs portent sur l'organisation de la journée avec les enfants, les activités et les sorties. Vu que les parents n'ont généralement pas la possibilité de voir de leurs propres yeux les pratiques de l'assistante maternelle tout au long de la journée, il s'agit de les convaincre de l'adéquation entre ces modes de faire et leurs attentes :

> - *Voilà, je suis souple, c'est qu'il y a un feeling, qu'on parle la même langue, enfin, quand je dis la même langue, c'est qu'on ait la même conversation, voilà.* (…)
>
> *VDK : Donc, vous avez choisi celle qui arrivait le mieux à expliquer ce qu'elle faisait avec les enfants ?*
>
> - *Voilà, à mettre les mots sur ses pratiques.* (Maeva, 32 ans, mère d'un fils de 8 mois, formatrice)

Ayant contacté par téléphone au total six assistantes maternelles et en ayant rencontrées trois, Maeva a fini par choisir celle avec laquelle la discussion a été tout de suite « *fluide* ». Encore une fois, sans critère rationnalisé ni possibilité de verbaliser, les compétences discursives requises par Maeva exigent une certaine maîtrise de la langue française, en éliminant d'emblée les candidates ayant des difficultés à s'exprimer en français. En outre, savoir bien expliquer les principes éducatifs et les pratiques, exige aussi des aptitudes socialement et professionnellement situées. De cette manière, il n'est nullement surprenant que Maeva ait choisi une assistante maternelle qui a une formation dans le même domaine qu'elle (elles sont respectivement puéricultrice et auxiliaire de puériculture

de formation), ainsi formée pour parler des pratiques de soins et de l'éducation de jeunes enfants. Ce cas de sélection articule ainsi les rapports sociaux de classe, les rapports professionnels et potentiellement les rapports migrants / non migrants.

De manière inverse, si les parents immigrés ou descendants d'immigrés recherchent une proximité des « origines » vis-à-vis d'une assistante maternelle, celle-ci se fera rarement au niveau du pays d'où ils sont venus eux ou leurs ascendants, mais plutôt de la langue. Comme l'explique Fatima (60 ans, assistante maternelle au chômage) : « *Y a une dame dont je gardais les deux frères jusqu'à ce qu'ils aillent à l'école, elle m'a amenée un petite. Elle a demandé que je parle arabe* » pour qu'ils soient prêts pour « *les vacances au pays* ». L'assistante maternelle apparaît ici comme une instance d'initiation à la langue maternelle.

Enfin, le positionnement des parents recherchant une assistante maternelle ayant les mêmes « origines » peut viser à affirmer leur position de parent. Bien que Hilam affirme que « *non, je n'ai jamais regardé les origines, ça m'est égal* », elle a toujours employée uniquement des assistantes maternelles « d'origine maghrébine » avec lesquelles elle a eu du mal à gérer la distance car elle-même se voit étiquetée comme une « maman maghrébine » (Rabaud, 2002) bien qu'elle explique « *je suis d'origine algérienne, libanaise et espagnole* ». De ce fait, à un moment donné, elle s'est posée la question de savoir si elle ne devrait pas choisir une assistante maternelle « *occidentale* ». Cependant, en mettant en avant le choix limité par ses possibilités de déplacement (« *parce que je fais partie de rares gens qui n'ont pas le permis* »), elle explique son choix d'une assistante maternelle d'origine maghrébine par le « feeling » et par la division socio-ethnique du travail dans la ville : « *Parce qu'il y a aussi beaucoup de ça* » en parlant des assistantes maternelles d'origine maghrébine. Si nous n'avons pas de chiffres précis sur les origines des assistantes maternelles, les témoignages des assistantes maternelles elles-mêmes, des parents et des professionnelles de la PMI, recueillis dans le cadre de notre enquête, coïncident vers une même impression : il existe certes une grande diversité culturelle dans ce métier, mais les femmes identifiées comme « d'origine maghrébine » et/ou « musulmanes » semblent numériquement majoritaires. Il semble cependant réducteur de se contenter de cette explication en termes de hasard. Il est ainsi indispensable de mobiliser les rapports sociaux que le discours d'Hilam fait

transparaître au moment où elle réfléchit à voix haute sur la possibilité d'embaucher une assistante maternelle « *occidentale* » :

> *En allant vers une assistante maternelle occidentale, peut-être que… j'aurais eu d'autres rapports, elle m'aurait peut-être prise d'une autre manière, et là, les rôles se seraient peut-être inversés d'ailleurs aussi. Mais oui, je me suis posé la question de me dire : est-ce que ça serait différent ? Est-ce que j'aurais pas été plus à l'aise moi avec ma mentalité avec une assistante maternelle occidentale.*

Ces réflexions vont de pair avec un avis négatif bien tranché sur le port du voile et un regard condescendant sur les assistantes maternelles. En même temps, en se sentant supérieure aux assistantes maternelles qu'elle embauche, Hilam appréhende un renversement des rapports sociaux par rapport à une assistante maternelle « *occidentale* ».

Les représentations et les stéréotypes à l'œuvre dans le choix d'une assistante maternelle par les parents sont très complexes et reflètent la mixité religieuse et ethnique des deux villes dans lesquelles nous avons conduit notre recherche. Les parents peuvent rechercher une assistante maternelle qui leur serait proche du point de vue des « origines » et des rapports à la religion. Ils espèrent qu'un tel choix leur garantisse une cohérence des pratiques éducatives entre eux-mêmes et l'assistante maternelle ainsi qu'une économie de temps des négociations quotidiennes. D'autres, embaucheront une assistante maternelle issue d'une autre culture ou religion, mais à condition de respect de leurs principes éducatifs. Le voile apparaît pour les parents catholiques ou athées comme le premier indice d'une frontière potentiellement infranchissable. Pour ceux qui embauchent une assistante maternelle relavant d'un autre horizon culturel, il s'agit d'une certaine tolérance respective. Dès lors que l'une des parties est musulmane, la question de l'interdit du porc est systématiquement convoquée, servant d'indice de telle tolérance exigée. Enfin, les rapports de force suivent aussi les clivages ethniques. Une assistante maternelle sans passé migratoire peut être recherchée comme un signe de distinction par des parents ayant un passé familial migratoire, tout comme ceux-ci peuvent viser l'embauche d'une assistante maternelle « descendante de migrants », en pensant pouvoir assoir leur domination sur elle, sans mettre en péril leur autorité parentale.

B. Du côté des assistantes maternelles : composer avec la position sociale qui leur est assignée

Les assistantes maternelles se trouvent souvent dans des situations délicates, partagées entre différentes exigences : celles des parents et qui vont souvent à l'encontre de leurs propres attentes, leurs propres appréciations négatives vis-à-vis de certains parents rencontrés pour un éventuel contrat d'accueil et le constat selon lequel, étant donné le taux de chômage, elles se voient contraintes de faire des concessions avec les parents employeurs si elles veulent signer des contrats. Le discours de la PMI et du RAM est aussi ambivalent : les professionnelles invitent les assistantes maternelles à être souples, tout en leur disant de ne pas « *accepter n'importe quoi* ». L'enjeu pour les promotrices de la professionnalisation des assistantes maternelles semblent être celui de la distinction de ce métier avec d'autres relatifs à la garde d'enfants et davantage associés à la domesticité (« nounou à domicile » notamment). Les horaires constituent une des questions clé dans les négociations entre les parents et les assistantes maternelles : ils sont donc particulièrement heuristiques pour saisir les rapports de force entre les deux parties. Choisi souvent en raison d'une meilleure maniabilité dans les horaires, à l'opposé de la crèche, ce mode de garde ne l'est pas forcément. Les assistantes maternelles acceptent volontiers des contrats « *à temps plein* », cela veut dire de 40 voire de 50 heures par semaine car ils garantissent un revenu stable et les rapprochent du maximum de ce qu'elles peuvent toucher. En revanche, les contrats couvrant des plages horaires beaucoup moins importantes, dits de « *mi-temps* », sont à double tranchant : ils garantissent un petit revenu, mais ils font courir le risque de ne pas être ensuite en mesure de prendre un contrat plus intéressant si une telle possibilité se présente. La quête de revenu va de pair avec le risque de rester sans contrat. De ce fait, lors des réunions de pré-agrément et lors des éventuelles rencontres avec la PMI et le RAM, il est à nouveau rappelé aux assistantes maternelles de se plier à l'injonction d'être « souple » et d'accepter les contrats à « *mi-temps* ». Cependant, les parents recherchant un contrat à mi-temps avec une assistante maternelle décrivent un vrai parcours de combattant. En particulier, Maeva (32 ans, mère d'un fils de 8 mois, formatrice) a dû faire face à un refus à deux reprises alors que le contrat semblait déjà négocié : « *On est reparti, on était satisfait, et elle m'a appelé pour dire* (…) *côté mi-temps, ne l'arrangeait pas trop* ». Effectivement, une recherche

portant spécifiquement sur cette question (Cartier *et al.*, 2012) montre que les assistantes maternelles seront plus ou moins volontaires pour accepter ce type de contrat selon leur situation matrimoniale et la position sociale de leur conjoint. Les rares assistantes maternelles qui cherchent à réduire leur temps de travail sont celles en couple stable avec des hommes cadres ou appartement aux professions intermédiaires pour lesquelles le salaire est un « revenu d'appoint ».

Nous pouvons ainsi constater que les assistantes maternelles ont un poids dans ces négociations et, dans cette partie, nous mettrons l'accent sur des inégalités entre assistantes maternelles leur donnant des marges de manœuvre tout à fait variables. Sur le terrain, on voit se dresser une certaine hiérarchie parmi les assistantes maternelles, en fonction de la marge de manœuvre qu'elles croient avoir dans les négociations avec les potentiels employeurs.

Des inégalités entre les assistantes maternelles : famille, localisation, logement et identification ethnique

Les parents se retrouvent à analyser le peu d'informations disponibles sur la liste des assistantes maternelles fournie par la PMI afin de cibler davantage leurs recherches et ne pas avoir à contacter la totalité de la liste. Ainsi, Maeva, en cherchant absolument un contrat à mi-temps, a fini par trouver un procédé :

> *J'ai pris les assistantes maternelles qui avaient un agrément pour 4 enfants. Parce que celles qui ont deux enfants, quand elles prennent un mi-temps, elles perdent de l'argent, ce que j'ai compris, fini par comprendre.*

Effectivement, comme les assistantes maternelles ayant un agrément pour quatre enfants sont très rares, la liste d'environ 200 noms pour Fontenay, a été réduite à trois. Ces trois personnes ont forcément des caractéristiques distinctives comme un logement avec quatre chambres et une ancienneté dans le métier dans la mesure où en général le premier agrément concerne deux enfants.

Dans de nombreux cas, les assistantes maternelles profitent d'une certaine marge de manœuvre auprès des parents. Cette marge de manœuvre est possible notamment dès lors que dans l'arbitrage entre la confiance et le raisonnement économique, c'est la confiance que certains parents finissent par privilégier:

> *Là, justement, vu qu'on voulait à tout prix celle* [l'assistante maternelle] *de ma belle-sœur parce qu'on savait que c'est quelqu'un de bien, du coup, elle voulait un contrat minimum de 40 heures. Donc, là, vu qu'il* [son époux] *travaille pas c'est un peu beaucoup.* (Aurélie, 30 ans, mère de deux enfants de 3 et 2 ans, chargée de clientèle dans une banque)

De manière similaire, Justine (32 ans, chargée de mission pour la vie étudiante dans une université, mère d'un fils de 4 mois) a choisi l'assistante maternelle pour son fils par recommandation et cette assistante maternelle a tout de suite imposé ses conditions, notamment « *le rythme de l'éducation nationale, donc, elle fait pas les vacances scolaires* ». Justine et son époux ont décidé d'accepter les conditions car « *le feeling était bon* » et « *on a tellement eu de bon écho de cette personne. Et puis, c'est pratique, c'est juste au bout de la rue de mes parents* ». En outre, « *elle accepte les couches lavables, elle fait tous les repas elle-même. Ça c'est super important* ». A partir du moment où la décision d'embaucher cette assistante maternelle a été prise, Justine et son époux se sont retrouvés à faire un nombre de concessions économiques. Le processus de signature du contrat a été « *très compliqué* » : « *on n'est pas d'accord sur le calcul* » du salaire. « *Avec son calcul à elle, on dépasse le calcul de la CAF* », cela veut dire qu'ils perdent le droit à l'indemnisation d'une partie des frais. Finalement, « *le compromis est qu'on lui donnera ce qu'elle veut, mais pas en salaire, on augmentera de quelques centimes par jour la partie alimentation et charges* ». Ce que Justine appelle un « *compromis* » permet de revenir sur la forme mais pas sur le fond − « *elle aura ce qu'elle veut à la fin du mois* ».

Les inégalités entre les assistantes maternelles peuvent se faire en fonction de la situation familiale et les revenus de leur époux (s'il y en a un) (Cartier *et al.*, 2012). Marie se présente comme un cas à part, pour qui être assistante maternelle est une « *passion* » :

> *Je me sens différente de plein d'autres assistantes maternelles parce que c'était pas le… c'était par choix… « faut que je trouve… j'ai besoin d'argent, faut que je trouve un métier, faut que je trouve un métier qui soit en relation avec mes enfants, pour que je puisse rester à la maison, en fait ».*

Pour elle, être assistante maternelle relève du « libre choix » : « *Je ne l'ai pas choisi financièrement parce qu'en plus, je gagne moins* ». Mais ce choix n'a été possible que grâce à son époux, qui est ingénieur. Christiane (44 ans, assistante maternelle en congé parental) incarne en revanche le cas inverse. Plusieurs années avant

l'entretien, elle a connu une rupture conjugale et s'est retrouvée seule avec la garde de ses deux enfants. A ce moment, elle a accepté d'accueillir un nouvel enfant alors que « *si j'avais écouté mon entourage, je ne l'aurais pas pris* », car la mère lui a semblé tout de suite « *trop exigeante* ». De manière rétrospective, Christiane explique : « *j'aurais dû m'écouter* », « *je l'ai pris pour le salaire* ». Avec le conflit qui a éclaté par la suite, cette mère employeuse « *elle a failli me faire tout perdre* » : « *ma dignité* » (à plusieurs reprises) et « *mon estime de soi* » ainsi que l'agrément, mon appartement (à cause du crédit) et « *la garde des enfants* ».

Certaines assistantes maternelles cumulent plusieurs atouts et n'hésiteront pas à défendre leur position dans des rapports de force avec les parents, sans craindre de ne pas pouvoir finaliser le contrat dont il est question. Comme le dit Martine (43 ans, assistante maternelle en activité) :

> *Y a des demandes tous les jours. On dit qu'il y a un gros taux de chômage, mais bon, ça dépend aussi de la personne, je pense. Moi, je pense que si on met les parents en confiance, ça marche. Il faut les mettre en confiance*.

Elle a bien conscience d'avoir une position quelque part privilégiée : « *Tout le monde n'a pas l'agrément pour quatre enfants, généralement c'est entre deux et trois. Moi, j'ai ma maison pour, mon jardin pour et mon expérience antérieure* ». Effectivement, ayant travaillé pendant dix-neuf ans comme auxiliaire de puériculture, elle dit que ce fait est particulièrement valorisé par les parents des plus jeunes enfants. Ensuite, d'après les professionnelles de la PMI que nous avons rencontrées (Mme Pradel et Mme Armand), à Reuilly-Fontenay la maison est généralement considérée par les parents comme un avantage pour une assistante maternelle[44] comparé à un appartement[45]. Le fait d'avoir un jardin constitue davantage un cadre protecteur qui peut être aussi recherché par les parents : « *J'ai la chance que je suis dans un*

44

Anne (32 ans, assistante maternelle au chômage) le confirme : « *Sachant que les parents qui voient plusieurs « assmats » ils peuvent choisir. Il suffit qu'il y en ait une, par exemple, qui est en pavillon et pas en appartement, même si c'est un appartement tout neuf, avec un balcon, les normes de sécurité... C'est vrai que certains parents préfèrent aussi qu'elle soit dans un pavillon avec un jardin* ».

45

Pour ces dernières, la présence d'un ascenseur dans un immeuble de plusieurs étages est importante pour des raisons de sécurité, notamment en raison des déplacements avec les poussettes. Mélanie (23 ans, candidate au métier d'assistante maternelle) habite au deuxième étage sans ascenseur et tout en mettant en avant l'aire de jeux en bas de l'immeuble et les trois pièces dont elle dispose, elle voit l'absence d'ascenseur comme un frein possible.

pavillon, que les enfants peuvent se développer normalement, ils ne sont pas avec des gens de l'extérieur » (Martine). En outre, ayant un agrément pour 4 enfants (le maximum possible), elle se montre particulièrement attachée au fait qu'une assistante maternelle ne propose pas des horaires de bureau. Ainsi, Martine est extrêmement souple dans les horaires négociés avec les parents et accepte des enfants à temps partiel.

Si spontanément Martine met en avant ces trois critères, après nos questions, elle finit par admettre qu'étant une assistante maternelle, comme elle le dit, « *française* », elle pourrait intéresser un spectre plus large de parents par rapport à une assistante maternelle qui connaîtrait un passé migratoire récent :

> *Au niveau des enfants, moi, personnellement, j'ai de tout, quoi.* (…) *En ce moment, j'ai deux petites françaises, un petit haïtien et un petit marocain. Donc, voilà, j'ai toutes les origines.*

Ne portant pas nécessairement un regard dénigrant sur ses homologues migrantes et « descendantes de migrants », elle admet que la diversité ethnique des assistantes maternelles répond bien à la diversité des origines des parents :

> *Après, ça dépend des parents. Y a des parents qui préfèrent mettre leur enfant justement chez une française de façon à ce qu'ils apprennent, ils entendent le français. D'autres euh, ils le mettront chez une assistante maternelle d'origine de la façon qu'ils entendent la même langue que la leur.*

Mais le fait d'être « *française* » représente un atout dans les deux cas – pour certains parents sans passé migratoire ainsi que pour certains parents migrants non francophones :

> *Le petit garçon, là où la maman était seule avec son enfant, c'est une portugaise, elle est portugaise. Elle parle à son fils qu'en portugais. (…) Et la maman, elle ce qu'elle tenait d'avoir c'est une assistante maternelle française qui, justement, pouvait apporter le français à son fils sachant qu'elle elle ne le parlait pas chez elle. Pareil pour les grands-parents parce que en fin du compte, ce petit garçon c'est les grands-parents aussi qui le géraient le soir pour le récupérer. Pareil, le grand-père parlait très peu le français, il parlait mais j'avais du mal à le comprendre mais on se comprenait et… après, il était content de savoir que son petit-fils avait entendu que le français pendant toute la journée.*

De cette façon, l'absence de passé migratoire contribue à construire une hiérarchie à l'intérieur du métier d'assistante maternelle. Tous ces facteurs réunis, Martine a ainsi conscience de sa position plutôt privilégiée dans le métier et se croit en mesure

d'être « *une nounou très exigeante* » : elle ne fait que des contrats de 44 semaines (au lieu de 52) afin de passer toutes les vacances scolaires avec ses propres enfants.

Les assistantes maternelles et les candidates qui portent un voile peuvent se sentir potentiellement discriminées du fait de leurs habits religieux. Plusieurs personnes nous ont expliqué qu'elles abordent ou comptent dans le futur aborder cette question dès le premier contact téléphonique avec les parents. Fatima (60 ans, assistante maternelle au chômage) raconte : « *Oui, je le dis tout de suite au téléphone parce que j'ai eu beaucoup de… je voyais ça quand ils viennent ça se voit qu'ils sont un peu gênés* ». Cette stratégie, selon Fatima, est à la fois une façon de gagner du temps pour les deux parties, mais quelques part aussi un travail de « figuration » (Goffman, 1974), une possibilité d'éviter de perdre « la face » (Goffman, 1974) avec les parents et de subir l'assignation à un « stigmate » (Goffman, 1975).

Si le voile peut être vu comme un stigmate par les assistantes maternelles, il n'en est pas nécessairement un. Ama (39 ans, assistante maternelle en activité) affirme ouvertement lors de l'entretien : « *On est des musulmans pratiquants* ». Elle porte le voile et ne l'annonce pas aux parents au téléphone lors de la première prise de contact, car « *déjà ça donne de mauvais indices* » et ne concerne pas vraiment ni sa vie professionnelle (« *c'est ma liberté* »), ni l'objet de l'appel : « *je suis agréée, vous cherchez quelqu'un d'agréé* ». Elle explique qu'elle ne portait pas le voile lorsqu'elle a obtenu l'agrément et depuis son obtention elle a vécu des situations gênantes face aux parents susceptibles de la recruter venant pour la rencontrer pour la première fois : « *J'ouvre la porte pour deux parents qui arrivent parce que dans leur tête, y en a un profil – bien recommandé de la PMI, ou bien dit d'une autre maman* » et elle voit « *la déception ou bien la crainte. C'est-à-dire, on s'attend à voir une tête et on se retrouve devant une autre* ». Mais elle s'engage à déconstruire les stéréotypes dont elle a bien conscience :

> *Cette réaction, ben, je l'accepte parce que je sais que, ben, voilà, il y a beaucoup de préjugés et au fil de l'entretien tout s'efface et tout s'oublie. Ils oublient même que je portais quelque chose sur ma tête*.

Les stéréotypes s'appuyant sur une perception simplifiée de la réalité sociale, la stratégie choisie par Ama s'avère fructueuse car elle amène les parents à s'intéresser à elle et aux services qu'elle propose en remettant en cause leurs

préjugés initiaux. En outre, elle ne donne la possibilité de la rencontrer aux parents qui auraient pu choisir de ne pas se rendre chez elle ayant su qu'elle portait un foulard. De son côté, Ama voit ces expériences comme une incitation à mieux se préparer au premier entretien avec les parents : « *Pas souvent, mais oui, 3 ou 4 fois que… ça m'a marqué. Et ça m'a fait travailler mon entretien dès le premier bonjour* ». Au final, Ama voit son activité professionnelle comme une réussite car elle fait partie des rares assistantes maternelles qui n'ont jamais de place vacante : « *Parmi les 80* [assistantes maternelles de son secteur]*, y en a 4 ou 5 qui sont toujours complets, qui ont une bonne réputation* » (Ama). Les parents lui donnent aussi une reconnaissance, notamment ceux qui rencontrent beaucoup d'assistantes maternelles (elle parle d'une mère qui en a « *vu* » 20) et ne sont jamais satisfaits et ensuite l'embauchent pendant 4 ou 6 ans. Cependant, cette possibilité de la « prise de parole » (Hirschman, 1970) pour affronter le « stigmate » (Goffman, 1975) devrait s'appuyer sur d'autres ressources : Ama est l'assistante maternelle la plus diplômée de notre corpus (bac +5).

L'enracinement dans un quartier, un capital crucial

Les assistantes maternelles sont enracinées dans le paysage urbain (Mozère, 2000), mais aussi dans le système de ségrégation urbaine. Dans cette partie, nous essayerons de mener l'analyse sur les deux niveaux. D'un point de vue macrosocial, nous nous pencherons sur la dimension géographique du marché des assistantes maternelles. D'un point de vue microsocial, nous nous pencherons sur les parcours résidentiels des assistantes maternelles et sur la spécificité des entités géographiques plus petites que sont leurs quartiers de résidence dans l'enquête que nous avons menée.

Comme l'expliquent deux évaluatrices de la PMI, Mme Armand et Mme Pradel, l'emploi des assistantes maternelles dépend de la localisation de leur logement. Les deux villes de la circonscription de la PMI étudiée présentent un hyper-centre directement relié à Paris, ce qui crée des inégalités importantes. Maeva (32 ans, mère d'un fils de 8 mois, formatrice) et Aurélie (30 ans, mère de deux enfants de 3 et 2 ans, chargée de clientèle dans une banque) valorisent ouvertement la localisation

du logement de l'assistante maternelle de leurs enfants dans la mesure où leurs domiciles respectifs se situent sur la voie de la gare. En revanche, Christiane, qui habite à 20-25 minutes à pied de la gare dans un quartier résidentiel plutôt populaire, explique que celui-ci est « *difficile* » pour les assistantes maternelles. Enfin, si la proximité d'une cité, comme le stipule Martine habitant un pavillon en face d'une tour d'HLM, peut avoir un impact sur le nombre de contrats d'accueil signés par les assistantes maternelles, le fait de résider dans un quartier d'habitat social d'une commune de banlieue, selon les professionnelles de la PMI, peut être un handicap à l'embauche par les parents. Au cœur du recrutement des assistantes maternelles s'insèrent en effet toutes les dynamiques de classement social et ethnico-racial qui ont été étudiées depuis fort longtemps entre les habitants des HLM et dans les relations entre les « pavillonnaires » et les locataires de l'habitat populaire (Althabe, 1985 ; Bordreuil, 1997 ; Cartier *et al.*, 2008 ; Querrien, 1997). Le directeur de la PMI d'un département où l'accès au terrain nous a été refusé, va encore plus loin en expliquant la réticence des parents à embaucher une assistante maternelle résidant dans un quartier populaire éloigné où, par de-là la distance géographique d'autres difficultés émergeraient à ses yeux : « *Arrivant au bout, ils voient une femme voilée qui refuse de serrer la main du père* ». On voit ainsi à l'œuvre, les stéréotypes socio-spatiaux mais aussi la mobilisation de la relation problématique au père des enfants accueillis.

Au-delà de la position géographique dans la ville, l'organisation du quartier crée aussi des inégalités. Marie (41 ans, assistante maternelle en activité) dit habiter un quartier très propice à la sociabilité : « *Ce qui est sympa dans notre quartier : on passe la porte, on sort, on est pas isolé. Il y a plein de monde. C'est un village* ». De ce fait, trouver des enfants à garder n'a pas été un problème pour elle et ceci dès le début de son projet de s'engager dans ce métier :

> *Vous voyez ici, un village-quartier, quand j'ai dit : « Tiens, je vais faire assistante maternelle » - « Oui, cool, super ! » Du coup, enfin, je n'ai pas eu besoin de chercher. Voilà, on m'a dit, entre guillemets, on m'a amené les enfants, quoi. J'avais ma voisine directe. C'était ici, quoi. Et après, j'ai demandé… j'ai demandé en fin de compte l'agrément pour 3 parce que du coup, je me suis retrouvée, ben, avec beaucoup de demandes de très proches que… je sentais bien que… ils avaient du mal à laisser, mais il fallait en fin de compte… « Oui, on voudrait que ça soit chez toi, en fait ». Donc, du coup, j'ai demandé pour 3.*

En même temps, Marie arrive à tenir face à cette demande et à préserver la qualité de son travail : « *Après, je me suis retrouvée, j'ai dit : « Non,* [l'agrément] *pour 4, je vais pas demander, c'est pas l'usine, je me vois pas… ». C'est pas la quantité, c'est la qualité* ».

Fatima (60 ans, assistante maternelle au chômage) représente un cas opposé à celui de Marie. Elle est assistante maternelle depuis dix-neuf ans dont sept ans ont été « *sans arrêt* ». Auparavant, elle habitait dans une autre grande ville de la région parisienne : elle a « *toujours travaillé* » et n'a jamais cessé de recevoir des « *appels* » de parents lui demandant si elle avait des places pour accueillir des enfants. Ensuite, comme elle le dit, « *j'ai suivi ma fille* », et depuis un an, elle habite à Reuilly où elle a commencé à connaître le chômage en dépit de sa longue expérience professionnelle : « *J'ai reçu trois parents mais il y a pas eu de suite* ». Son expérience montre qu'il n'est pas tellement question de migration internationale dans sa trajectoire, ni de port de voile - elle évoque la possibilité de ce genre de discrimination et la rejette elle-même en s'appuyant sur une forte présence de femmes portant le voile dans la ville. Dans son cas, il s'agit simplement de manque de réseaux de sociabilité pour le recrutement en raison d'un déménagement récent. En revanche, Sonia (44 ans, candidate au métier d'assistante maternelle), arrivée en France pour se marier, est sûre d'avoir des enfants à garder, car elle habite le même quartier depuis 19 ans et en se promenant avec sa benjamine, elle a déjà été approchée par des parents lui demandant si elle avait un agrément pour accueillir éventuellement leur enfant. Cet exemple montre que des parents employeurs sont à l'affût d'attitudes maternelles qui seraient des signes dans l'espace public d'indices d'un bon accueil. Il s'agit d'acquérir un « capital d'autochtonie » −« l'ensemble des ressources que procure l'appartenance à des réseaux de relations localisés » (Renahy, 2010 : 9), à savoir la notoriété et le capital social, choses n'accumulées qu'au bout de quelque temps.

Il serait ainsi rédhibitoire de présenter les négociations parents-assistantes maternelles comme une domination unilatérale des employeurs sur leurs (potentielles) employées. Certes, dans le contexte d'un taux de chômage des assistantes maternelles très important, les parents ont le choix. Ce choix est

néanmoins relatif car il se fait dans l'urgence et en tension entre plusieurs critères qu'ils prennent en compte, en envisageant d'embaucher telle ou telle assistante maternelle. Ainsi, pour les parents, il s'agit souvent de faire le tri entre plusieurs éléments, en plaçant en bas de la hiérarchie ceux vis-à-vis desquels ils sont prêts à faire des concessions pour avoir une assistante maternelle correspondant globalement, mais jamais entièrement, à leur demande. Pareillement, pour une assistante maternelle, il s'agit de savoir à quel point elle peut se montrer conciliante sur les horaires et les pratiques afin de signer le contrat avec les parents. Finalement, le choix des parents se trouve souvent restreint. Cependant, il faut souligner que les assistantes maternelles n'ont pas la même marge de manœuvre dans ces négociations et leur possibilité de « prise de parole » (Hirschman, 1970) dépend largement de leur position dans la hiérarchie tacite des assistantes maternelles. Certaines assistantes maternelles pourront s'octroyer le droit de choisir parmi plusieurs parents/employeurs potentiels, dans la mesure où elles habitent dans des quartiers proches des transports publics reliant Reuilly et Fontenay à Paris ou dans la mesure où elles sont intégrées de longue date dans le quartier de résidence. D'autres, en revanche, se sentiront davantage assujetties aux requêtes parentales du fait de leur lieu d'habitation et de l'absence de réseau de connaissances sur place. Bien qu'il soit difficile de placer les clivages ethniques ou religieux au centre de ces négociations, notre enquête montre bien que les assistantes maternelles sans passé migratoire sont d'emblée considérées comme étant polyvalentes. A présent, elles sont valorisées en raison de la maîtrise du français sans accent (au sens d'une « langue maternelle ») figurant comme preuve de leur autochtonie et outil « naturel » à l'intégration[46] pour les enfants nés en France de parents immigrés, si ce n'est de celle des parents-employeurs eux-mêmes. Enfin, si l'affichage de la religiosité de certaines assistantes maternelles peut contribuer au choix d'embauche (ou de non embauche) de la part des parents, rien n'est un « stigmate » dans l'absolu, mais plutôt un espace de négociation, celle-ci reposant encore une fois sur la position sociale de l'assistante maternelle.

46

Plusieurs recherches récentes sur l'application du Contrat d'accueil et d'intégration (remplacé par le Contrat d'intégration républicaine à partir de mars 2016) qui est destiné aux étrangers non-européens (admis au séjour en France et qui souhaitent s'y installer durablement) ont pointé une centration sur la langue française ne visant pas l'accès aux droits, mais l'encadrement et la suspicion pesant sur les familles étrangères (Hachimi-Alaoui, 2014 ; Gourdeau, 2015).

Conclusion

Le métier d'assistante maternelle connaît une professionnalisation croissante depuis plus d'une dizaine d'années. Cette professionnalisation impulsée par les instances publiques est portée en particulier par les infirmières et puéricultrices de la PMI par le biais du processus d'évaluation en vue de l'agrément. Les parents en revanche ne sont pas toujours au fait des transformations que connaît le métier qui demeure pour eux celui de « nounou agrée ».

Dans les deux communes où nous avons travaillé, les professionnelles de la PMI ont tendance à valoriser ce métier (même si à titre personnel certaines ont recours à la crèche) qu'elles considèrent comme un « vrai travail », souvent difficile, de soin et d'éveil des enfants. Travaillant de concert avec les assistantes maternelles, celles-ci représentent, pour certaines d'entre elles, une altérité culturelle et religieuse pour lesquelles elles ont souvent une sympathie non feinte. Les infirmières-puéricultrices et les assistantes maternelles, « professionnelles de la petite enfance » plus ou moins qualifiées, ont souvent cela en commun d'avoir connu une orientation professionnelle liée à leur volonté de conciliation entre travail et famille. Pourtant, les infirmières-puéricultrices ont fréquemment du mal à reconnaître des pairs en les assistantes maternelles. Ces rapports de domination réels (les infirmières encadrent et contrôlent les assistantes maternelles – du moins elles en ont la mission à défaut du temps et des moyens réels pour le faire) et symboliques sont parfois énoncés ouvertement en entretien, mais surtout ressentis par les plus diplômées des assistantes maternelles, en exercice et en devenir. Les évaluatrices de la PMI ont conscience que le métier d'assistante maternelle est globalement dévalorisé et demeure pour le plus grand nombre un métier de gardiennage d'enfants n'exigeant aucune autre compétence particulière que celle du transfert d'un sentiment et de qualités maternels sur d'autres enfants que les siens. Leur travail d'évaluation des candidates au métier d'assistante maternelle consiste à conserver parmi elles celles qui seront à même de suivre une formation professionnalisante afin d'exercer le métier. Toutefois, les refus d'agrément demeurent peu nombreux et demandent à être bien argumentés par l'institution. En 2013, sur les 95 candidatures d'assistantes maternelles, 16 avis défavorables ont été donnés. En 2014, sur les 75 demandes

d'agrément, il y a eu 14 refus. C'est toutefois sans compter sur d'autres formes d'éviction comme celle consistant à encourager une candidate à renoncer au métier en amont ou en aval de sa demande ou à lui suggérer de redéposer un dossier plus tard. Il est à supposer que ces refus sont liés en majorité au manque d'espace dans le logement et à une maitrise orale de la langue française jugée insuffisante.

Ainsi, nous n'avons pas été confrontées à des discours laissant entendre la possibilité de discrimination de candidates, qu'il s'agisse des candidates musulmanes ou d'autres, dans l'attribution de l'agrément ou dans son retrait. Si elles satisfont les critères légaux, les infirmières agréent même les candidates dont elles peuvent supposer qu'elles trouveront du travail difficilement et auxquelles elles n'auraient pas confié leurs propres enfants. En outre, les candidates musulmanes portant un voile étant nombreuses dans la ville où nous avons réalisé notre terrain, il serait difficilement pensable de ne pas leur accorder l'agrément. En revanche, il est opportun de préciser que le récit d'une candidate juive orthodoxe qui a dû faire face à un refus d'agrément dans un autre département garde les traces d'une discrimination institutionnelle – mais aussi d'autres critères telles que la sécurité matérielle des enfants accueillis. Dans les deux villes dans lesquelles nous avons réalisé l'enquête de terrain, les infirmières n'ont jamais rencontré de candidates juives orthodoxes, mais il est à penser qu'elles appliqueraient sur ces candidates la même grille de lecture que celle qu'elles utilisent pour l'islam en dépit des différences entre les deux religions. Dans le cadre de ce territoire de PMI, lorsqu'on parle de religion et que la laïcité est mobilisée dans le contexte de l'évaluation, il s'agit au fond surtout de l'islam. Le métier d'assistante maternelle semble être une niche professionnelle pour les femmes voilées. Contrairement à ce que nous aurions pu penser, les entretiens avec les candidates n'ont pas fait état de discriminations subies à cause du voile. Il apparaît plutôt que l'anticipation de leur impossibilité d'accéder à certains types d'emploi a pour conséquence que les candidates n'ont pas l'occasion de se heurter à des refus. C'est d'elles-mêmes que les candidates ne se présentent pas à certains emplois. Il n'est toutefois pas à exclure que le vécu des discriminations n'ait été euphémisé dans le contexte d'entretien.

Cependant, même si nous ne pouvons pas considérer que les évaluatrices de la PMI aient des pratiques discriminatoires, les critères ethnico-religieux peuvent apparaître toutefois prépondérants dans l'agrément. En effet, en dépit de la suppression

formelle des éléments sur la religion dans les fiches d'évaluation, les critères de la religion sont agissants dans les évaluations des candidates et de leur domicile. Ainsi, la nécessité de l'éveil enfantin, critère central du « bien grandir » pour les enfants accueillis, s'entremêle avec une plus grande vigilance qui pèse sur certaines candidates musulmanes soupçonnées de ne pas suffisamment sortir de chez elles pour se rendre au parc et *a contrario* de sortir trop souvent de chez elles pour aller chercher leurs propres enfants à l'école pendant les pauses méridiennes, au détriment des rythmes du sommeil de ceux qu'elles sont susceptibles d'accueillir. De plus, les infirmières cherchent à évaluer qui parmi les candidates musulmanes sont prêtes à faire des accommodements dans leur pratique : notamment différer leurs prières quotidiennes et laisser leurs enfants à la cantine le midi. Enfin, comme les assistantes maternelles et les parents, les infirmières sont enclines à un discours de catégorisations ordinaires simplificateur sur les individus : les « Français », les « Blancs », les « musulmans » semblent être autant de catégories profanes excluantes.

Parmi les parents, les cas de sélection sur la base des origines ou de l'appartenance confessionnelle se rencontrent, mais ne sont pas une règle. Les parents recherchant une assistante maternelle de même confession qu'eux-mêmes ou de mêmes origines (géographiques et linguistiques) semblent rares. Pour la majorité écrasante, les différences culturelles et religieuses restent un espace de négociation, capable de faire bouger les stéréotypes. Les stéréotypes ethnico-religieux, comme un manque de tolérance vis-à-vis de l'altérité de la part de certains musulmans, sont mis en avant par les parents comme des assistantes maternelles. Les limites des pratiques religieuses sont ainsi soumises aux questions tests touchant généralement la possibilité d'apporter un repas contenant du porc chez une assistante maternelle musulmane ou *a contrario* la capacité d'une assistante maternelle d'une autre confession de bien respecter la consigne parentale de ne pas donner d'aliments tirés du porc à leur enfant. Sans doute, l'offre des services d'assistante maternelle à Reuilly-Fontenay a contribué à une telle coexistence culturelle. Ainsi, les relations parents-enfants-assistantes maternelles peuvent sortir du cadre purement professionnel et devenir des réseaux de « quasi-parenté », franchissant par la même occasion des frontières ethniques et religieuses.

BIBLIOGRAPHIE THÉMATIQUE

Méthodologie

BÉLIARD, Aude, BILAND, Émilie, « Enquêter à partir de dossiers personnels. Une ethnographie des relations entre institutions et individus », *Genèses*, n°70, 2008, p. 106-119.

BÉLIARD, Aude, EIDELIMAN, Jean-Sébastien, « Au-delà de la déontologie. Anonymat et confidentialité dans le travail ethnographique », in FASSIN, Didier, BENSA, Alban (dir.), *Les politiques de l'enquête. Epreuves ethnographiques*, Paris, La Découverte, 2008, p. 123-141.

BERTAUX, Daniel, *L'enquête et ses méthodes* : le *récit de vie*, 2e édition, Paris, Armand Colin, 2006.

BESSIN, Marc, BIDART, Claire, GROSSETTI Michel (dir.), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte, 2010.

BOURDIEU, Pierre, *Algérie 60*, Paris, Minuit, 1977.

CARTIER, Marie, COUTANT, Isabelle, MASCLET, Olivier, SIBLOT, Yasmine, *La France des « petits-moyens ». Enquête sur la banlieue pavillonnaire,* Paris, La Découverte, 2008.

COULMONT, Baptiste, *Sociologie des prénoms*, Repères, La découverte, 2011.

DUBAR, Claude, *La socialisation. Construction des identités sociales et professionnelles*, Paris, Armand Colin, 2015 [2000].

GOFFMAN, Erving, *Asiles*. *Etudes sur la condition sociale des malades mentaux*, Paris, Éditions de Minuit, 1968.

GOFFMAN, Erving, *Les rites d'interaction*, Paris, Éditions de Minuit, 1974.

GOFFMAN, Erving, *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Éditions de Minuit, 1975.

HIRSCHMAN, Albert, *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*, Cambridge, MA, Harvard University Press, 1970.

GRANOVETTER, Mark, *Le marché autrement,* Paris, Desclée de Brouwer, 2000 (1973).

MAUSS, Marcel, *Essai sur le don. Forme et raison de l'échange dans les sociétés archaïques*, Paris : PUF/Quadridge, 2012 (1924-1925).

MEMMI, Dominique *et al.* « L'enquêteur enquêté. De la connaissance par corps dans l'entretien sociologique », *Genèses,* n° 35, juin 1999, p. 131-145.

MOSE BROWN, Tamara, MASI DE CASANOVA, Erynn, « Mothers in the field: how motherhood shapes fieldwork and research-subject relations », *WSQ*, 2009, p. 42-57.

QUERRIEN, Anne (ed.), *En marge de la ville, au cœur de la société : ces quartiers dont on parle*, La Tour d'Aigues, Editions de l'Aube, 1997.

RILEY, Mathilda W., FONER, Anne, *Aging and Society*, New-York, Russel Sage Foundation, 1972.

PALOMARES, Elise, TERSIGNI, Simona, « Les rapports de place dans l'enquête : les ressources du malentendu », *Langage & société,* 2001, vol. 3, n° 97, p. 5-26.

PARK, Robert E., BURGESS, William *Introduction to the science of sociology*. Chicago, Illinois: University of Chicago Press, 1921.

STRAUSS Anselm, *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionniste*, Paris, L'Harmattan, 1992 (1985),.

TRONTO, Joan C., *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*, New York – London, Routledge, 1993.

ZOLESIO, Emmanuelle, « Anonymiser les enquêtés », revue *Interrogations ?,* n° 12, Quoi de neuf dans le salariat ?, juin 2011, http://www.revue-interrogations.org/Anonymiser-les-enquetes (consulté le 8 mai 2015).

Le métier d'assistante maternelle et autres activités de garde d'enfant

ABALLÉA, François, « La professionnalisation inachevée des assistantes maternelles », *Recherches et prévisions*, 80, n°1, 2005, p. 55-65.

ANTOINE, Françoise, « Groupe de parole dans la formation des assistantes maternelles », *Empan*, n°74, 2009, p. 66-72.

ALGAVA, Élisabeth, RUAULT, Marie, « Les assistantes maternelles : une profession en développement », *Études et résultats*, n°232, 2003, p. 1-12.

BARDAILLE ; Nathalie, BOUVIER ; Emilie, « Mesure et facteurs explicatifs des difficultés d'emploi des assistantes maternelles agréées. Une enquête menée dans le département du Nord », *Politiques sociales et familiales*, n°109, 2012, p. 101-106.

BARRÈRE-MAURISSON ; Marie-Agnès, LEMIÈRE ; Sévérine, « Entre statut professionnel et politique familiale : l'emploi des assistantes maternelles en France », *Enfances, Familles, Générations*, n°4, 2006, p. 92-109.

ALBEROLA, Élodie, « La professionnalisation du métier des assistantes maternelles : un processus en cours *», Politiques sociales et familiales*, 2009, n° 97, p.71-75.

ALBEROLA, Élodie, « La professionnalisation des assistants maternels. Incidences de la loi portant réforme du statut des assistants maternels », *Cahier de recherche du CREDOC* (rapport d'enquête), n°263, 2009, 76 p.

BLOCH, Françoise BUISSON, Monique, « Mesures politiques et division sociale du travail entre femmes : la garde des enfants par les assistantes maternelles », *Cahiers du genre*, n°34, 2003, p. 193-216.

BOUVE, Catherine, SELLENET Catherine, *Confier son enfant. L'univers des assistantes maternelles*, Paris, Éditions Autrement, coll. « Mutations », 2011.

CARTIER, Marie, D'HALLUIN, Estelle, LECHIEN, Marie-Hélène et ROUSSEAU, Johanna, « La « sous-activité » des assistantes maternelles : un rapport au métier différencié selon le positionnement social », *Politiques sociales et familiales*, n° 109, 2012, p. 35-46.

CARTIER, Marie, D'HALLUIN, Estelle, LECHIEN, Marie-Hélène et ROUSSEAU, Johanna, *"Temps partiel" ou "irrégularité" de l'activité des assistantes maternelles ? une enquête exploratoire*, CENS, GRECO, Rapport à l'attention de la CNAF, septembre 2011.

CRESSON, Geneviève, « Formations et compétences dans les métiers de contact direct avec les petits enfants : quelques enjeux, conflits et paradoxes », *Lien social et Politiques*, n°40, 1998, p. 25-37.

CRESSON, Geneviève, GARDEY, Nicole, « Entre travail et métier : le travail de *care* », *Nouvelles Questions Féministes*, vol.23, n°3, 2004, p. 26-41.

DAVID-ALBEROLA, Élodie, MOMIC, Milan, « Le métier d'assistante maternelle », *Études et* résultats, 2008, n°636, 2008, p. 1-8.

FAGNANI ; Jeanne, MATH A., « Des assistantes maternelles mieux formées et plus qualifiées. Les parents consentiraient-ils à augmenter la rémunération ? » *Politiques sociales et familiales*, n°109, Métiers de la petite enfance : registres et dimensions de l'activité, 2012, p. 59-73.

FAGNANI ; Jeanne, « La politique d'accueil de la petite enfance en France : ombres et lumières », *Travail, genre et sociétés*, n° 6, 2001, p. 105-119.

FAY-SALLOIS ; Fanny, *Les Nourrices à Paris au XIXe siècle*, Paris, Payot, 1980.

GUILLAUMIN, Colette, « Pratique du pouvoir et idée de Nature. L'appropriation des femmes », *Questions Féministes*, n°2, février 1978, p. 5-30 (republié in *Nouvelles Questions Féministes*, n°2, 2011).

HOCHSCHILD, Arlie Russel, « Le nouvel or du monde », *Nouvelles Questions Féministes*, vol.23, n°3, « Famille-Travail : une perspective radicale », 2004, p. 59-74.

IBOS, Caroline, *Qui gardera nos enfants ?*, Paris, Flammarion, 2012.

LECHIEN, Marie-Hélène, « Les stratégies de défense ou de résistance à la domination ? Le cas des assistantes maternelles », *Savoir/Agir,* 2013, n°26, p. 17-22.

LUTZ, Helma, PALENGA-MÖLLENBECK, Ewa, « Les migrantes du *care* dans l'Europe divisée. Liens et contradictions dans un espace transnational », *Revue des sciences sociales,* n° 52, 2014, p. 18-27.

MONINI, Carlotta, *« Badanti » entre Italie et Europe de l'Est : les transactions intimes et économiques des femmes migrantes dans la prise en charge « à demeure » chez la personne âgée,* Mémoire de Master 2, Paris, École des Hautes Études en Sciences Sociales, Master « Santé, population, politiques sociales », 2012.

MOSE BROWN, Tamara, *Raising Brooklyn. Nannies, childcare, and Caribbeans creating community*, New York: New York University Press, 2011.

MOZÈRE, Liane, « Comment se configurent les compétences dans un métier au féminin? Le cas des assistantes maternelles », *Recherches féministes*, Vol.14, n° 2, 2001, p. 83-114.

MOZÈRE, Liane, « Les difficultés des assistantes maternelles étrangères face au chômage. Quelques indications concernant leur usage de la langue », *Les cahiers du CEDREF*, n°8-9, 2000, p.141–65.

MOZÈRE, Liane, « Maman sérieuse cherche enfants à garder… » Petits métiers urbains au féminin, *Annales de la recherche urbaine*, 2000, n°88, p. 82-89.

MOZÈRE, Liane, *« Petits métiers urbains au féminin », ou comment échapper à la précarisation ? Les assistantes maternelles à domicile,* Rapport de recherche (FAS/Plan urbain), GRIS, Université de Rouen, 1999.

MOZÈRE, Liliane, « Agrément ou désagrément. Le statut des assistantes maternelles, ambiguïtés et réticences », *Ethnologie française*, 1995, vol. XXV, p. 640-648.

NAKANO, GLENN, Evelyn, « Le travail forcé : citoyenneté, obligation statutaire et assignation des femmes au *care* », *in* MOLINIER Pascale, LAUGIER Sandra, PAPERMAN Patricia, *Qu'est-ce que le care ? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Paris, Petite Bibliothèque Payot, 2009, p. 115-132.

PIOT, Franck, « Travailler pour des particuliers : essor des métiers de la garde d'enfants », INSEE PREMIERE, 2013, n°1472, p. 1-4.

SCRINZI, Francesca, *Genre, migrations et emplois domestiques en France et en Italie : construction de la non-qualification et de l'altérité ethnique*, Paris, Editions Petra, 2013.

VOZARI, Anne-Sophie, « Recruter de « bonnes » assistantes maternelles. La sélection à l'entrée d'un emploi féminin non qualifié », *Sociétés contemporaines*, 2014, vol. 3, n° 95.

VOZARI, Anne-Sophie, « Compte-rendu BROWN Tamara Mose, *Raising Brooklyn: Nannies, childcare, and Caribbeans Creating Community*», Genre, Sexualité & Société, 2012, n°8, disponible en ligne : http://gss.revues.org/2463

Sociologie de la famille (relations familiales, conciliation travail-famille, politiques familiales et services à destination des familles)

AVRIL, Christelle, CARTIER, Marie, « Subordination in home service jobs: comparing providers of home-based child care, elder care and cleaning in France », *Gender & Society*, 2014, vol. 28 n° 4, p. 609-630

AVRIL, Christelle, « Aide à domicile pour personnes âgées : un emploi-refuge », in FLAHAULT Erika (dir.), *L'insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 2006, p. 207-217.

ATTIAS-DONFUT, Claudine, SEGALEN Martine, *Grands-parents : la famille à travers les générations (nouvelle édition revue et augmentée)*, Paris : Éditions Odile Jacob, 2007 [1998].

BERNARDO, Liliane, « La place des sentiments dans l'aide professionnelle de gré à gré » dans GRAMAIN, Agnès, GOJARD, Sévérine et WEBER, Florence (dir.), *Charges de famille. Parenté et dépendance dans la France contemporaine*, Paris : La Découverte, 2003, p. 362-389.

BLANPAIN, Nathalie, « Garder ou faire garder son enfants », *Données sociales - La société française*, 2006, p. 77-83.

BLOCH, Françoise, BUISSON Monique, *La garde des enfants, une histoire de femmes. Entre don, équité et rémunération*, Paris, L'Harmattan, collection « Logiques sociales », 1998.

BOZON, Michel, « Le choix du conjoint » *in SINGLY DE* François (dir.), *La famille : l'état des savoirs*, Paris : La Découverte, 1991, p. 22-33

BRESSÉ, Sophie, LE BIHAN-YOUINOU, Blanche, MARTIN, Claude « Qui prend soin des enfants en dehors des horaires de services ? » *in* LE BIHAN-YOUINOU, Blanche, MARTIN, Claude (dir.), *Concilier vie familiale et vie professionnelle en Europe*, Rennes : Presses de l'EHESP, 2008, p. 335-351.

BONVALET, Catherine, CLÉMENT, Céline, OGG, Jim, *Réinventer la famille. L'histoire des* baby-boomers*,* Paris, PUF, 2011.

BOYER Danielle, « Normes et politique familiale : la question du libre choix du mode de garde », *Recherches et Prévisions*, 1999, vol. 57, n°1, p. 75-84.

COURTIOUX, Pierre, THÉVENON, Olivier, « Les politiques familiales dans l'Union européenne et la Stratégie de Lisbonne : quelques enseignements de l'expérience française », *Horizons stratégiques*, 2007, vol. 2, n°4, p. 176-195.

DELAISI DE PARSEVAL, Geneviève, LALLEMAND, Suzanne, *L'art d'accommoder les bébés,* Paris, Odile Jacob, 1980.

DIASIO, Nicoletta « Maillage des temps et gouvernement des corps dans la construction des rapports d'âge et de genre », *SociologieS*, Dossier Genre et vieillissement, 2013.

DUPRAT-KUSHTANINA, Veronika, « Le care auprès des enfants dans un parcours de vie féminin, les rôles des mères et des grand-mères (France-Russie) », *Recherches familiales*, n°10, vol. 2 « Parcours de vie », 2013, p. 139-148.

GOJARD, Séverine, *Le métier de mère*, La Dispute, Paris, 2010.

GOJARD, Sévérine, « Soutien institutionnel et quasi-parenté. Un groupe de mères aveugles » *in* GRAMAIN Agnès, GOJARD Sévérine et WEBER Florence (dir.), *Charges de famille. Parenté et dépendance dans la France contemporaine*, Paris : La Découverte, 2003, p. 98-133.

LEMARCHANT, Clotilde, *Belles-filles. Avec les beaux-parents, trouver la bonne distance*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, 1999.

MÉDA, Dominique, *Le temps des femmes : pour un nouveau partage des rôles*, Paris, Flammarion, 2001.

MERLLIE, Dominique, COUSQUER, Jean-Yves, « Mariage et relations familiales dans l'aristocratie rurale : deux entretiens », Actes de la recherche en sciences sociales, 1980, Vol.31, n°1, p. 22-34.

MICHEAUX, Sandrine, MONSO, Olivier, « Faire garder ses enfants pendant son temps de travail », INSEE PREMIERE, 2007, n°1132, p. 1-4.

PINÇON, Michel, PINÇON-CHARLOT, Monique, *Dans les beaux quartiers*, Paris : Seuil, collection « L'épreuve des faits », 1989.

ROLLET, Catherine, *Les carnets de santé des enfants*, La Dispute, Collection « Corps Santé Société », Paris, 2008.

ROLLET, Catherine, « Pour une histoire du carnet de santé de l'enfant : une affaire publique ou privée ? » *Revue française des affaires sociales*, 2005, n° 3, p. 131-156.

SCHWEITZER, Sylvie, *Les femmes ont toujours travaillé. Une histoire du travail des femmes aux XIXe et XXe siècles*, Paris, Odile Jacob, 2002.

SILVERA, Rachel, « Temps professionnels et familiaux en Europe : de nouvelles configurations », *Travail, genre et sociétés*, 2010, vol. 2, n°24, p. 63-88.

VANOVERMEIR, Solveig, « L'accueil des jeunes enfants : axe majeur de la politique familiale française depuis les années 1970 », Dossiers Solidarité et Santé, Drees, 2012, n° 31, p. 1-24.

VILLAUME, Sophie, LEGENDRE, Emilie, « Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants en 2013 », *Études et Résultats*, 2014, n°896, Drees, Octobre 2013.

Ethnicisation, racisme, discriminations et segrégation résidentielle

AHMED, Leila, *Women and Gender in Islam: Historical Roots of a Modern Debate,* New Haven, Yale University Press, 1992.

ALTHABE, Gérard, « La résidence comme enjeu », *in* ALTHABE Gérard, MARCADET Christian, PRADELLE DE LA Michèle, SELIM Monique, *Urbanisation et enjeux quotidiens. Terrains ethnologiques dans la France actuelle*. Paris, Anthropos, 1985, p. 13-47.

AMIRAUX, Valérie, « Visibility, transparency and gossip: How did the religion *of some (Muslims) become the public concern of others », Critical Research on Religion*, vol. 4, n° 1, 2016, p. 37-56.

AMIRAUX, Valérie, “Racialization and the challenge of Muslim Integration in the European Union”, in Shahram AKBARZADEH (dir.), *Handbook of Political Islam.* Londres: Routledge, 2012, p. 205-224.

AMIRAUX, Valérie, “Religious Discrimination: Muslims Claiming Equality in the EU”, in Christophe BERTOSSI (dir.), *European Anti-Discrimination and the Politics of Citizenship: Britain and France.* Basingstoke, New York, Palgrave-Macmillan, 2007, p. 143-167.

ASAL, Houda, « Au nom de l'égalité ! Mobilisations contre l'islamophobie en France. La campagne contre l'exclusion des mères voilées des sorties scolaires », ouvrage collectif, Presses Universitaires du Septentrion, Paris, 2016, *à paraîtr*e.

ASAL, Houda, « *Islamophobie* : la fabrique d’un nouveau concept. État des lieux de la recherche », *Sociologie*, vol. 5, n° 1, 2014, p. 13-29.

ASAL, Houda, MOHAMMED, Marwan, « Islamophobie en France : formes, définitions et mesures », *in* Poinsot M. & Weber S. (dir), *Migrations et mutations dans la société française. État des savoirs*, Paris, La Découverte, sous presse, 2014.

BERENI Laure, CHAPPE Vincent-Arnaud, « La discrimination, de la qualification juridique au concept sociologique », *Politix*, 2011, n°94, p. 7-34.

BESSONE, Magali, SABBAGH, Daniel (dir.), *Race, racisme, discriminations. Une anthologie de textes fondamentaux*, Paris, Hermann, coll. « L’Avocat du Diable, 2015.

BORDREUIL, Jean-Samuel, « Les gens des cités n’ont rien d’exceptionnel », in *Ces quartiers dont on parle*, Collectif, Paris, L’Aube, 1997, p. 231-252.

CALVES, Gwenaelle, « Sanctionner ou réguler. L'hésitation des politiques de lutte contre les discriminations », *Informations Sociales*, n°148, 2008, p. 34-45.

CARADEC Vincent, LEFRANÇOIS Claire, POLI Alexandra, « Quand la discrimination et la diversité se déclinent selon l’âge : émergence, appropriations, ambivalences », *Les cahiers internationaux de sociologie*, 2009, vol. 2, n°127, p. 223-245.

CARDE, Estelle, FASSIN, Didier, FERRÉ, Nathalie, MUSSO-DIMITRIJEVIC, Sandrine (dir.), *Un traitement inégal : les discriminations dans l'accès aux soins*, Bobigny, Centre de Recherche sur les Enjeux contemporains en santé publique (CRESP), 2001.

COUTRAS, Jacqueline, « Violences urbaines et restauration de l'identité spatiale masculine », *Espace, populations, sociétés,* 2002, Vol. 20, n°3, p. 295-307.

DE RUDDER, Véronique, « Discrimination », Pluriel Recherche, « Vocabulaire historique et critique des relations inter-ethniques », fascicule n°3, 1995, p. 35-38.

EBERHARD, Mireille, « Lutte contre les discriminations et lutte contre l'insécurité : genèse et ancrage républicain d'une imbrication ambiguë », *Asylon(s), la revue des deux asiles* n°8, juillet 2010. http://www.reseau-terra.eu/article949.html

EBERHARD, Mireille, « De l'expérience du racisme à sa reconnaissance comme discrimination. Stratégies discursives et conflits d'interprétation », *Sociologie*, 2010/4 Vol. 1, p. 479-495.

EBERHARD, Mireille, Entrée « Discrimination » in LAACHER Smaïn, (dir), *Dictionnaire de l'immigration en France*, Paris, Larousse, 2012, p 164-171.

EBERHARD, Mireille, GUELAMINE, Faïza, « Former les travailleurs sociaux dans le domaine des discriminations : pour une approche pédagogique du « racisme en acte » », *Hommes et Migrations*, n°1290, avril 2011.

ESSED, Philomena, *Understanding Everyday Racism*. *An interdisciplinary Theory*, Londres, Sage publication, 1991.

FASSIN, Didier « Du déni à la dénégation. Psychologie politique de la représentation des discriminations », Fassin Éric et Fassin Didier (dir.), *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*, Paris, La Découverte « Cahiers libres », 2006.

FASSIN, Didier, « L'invention française de la discrimination », *Revue française de science politique*, 52 (4), 2002, p. 131-137.

FORTIER, Vincente, « Le prosélytisme au regard du droit : une liberté sous contrôle », Cahiers d'Études du Religieux - Recherches interdisciplinaires, juillet 2008, disponible en ligne : http://cerri.revues.org/144

GALEMBERT, de, Claire, « Présentation du numéro. Le voile en procès», *Droit et société*, 2008, vol.1, n° 68, p. 11-31.

GALEMBERT, de, Claire, « La judiciarisation dans le gouvernement du religieux », *Revue française de science politique*, 2014, Vol.64, n°4, p. 647-668.

GABORIEAU, Marc, « Prosélytisme », in AZRIA, Régine, HERVIEU-LEGER, Danièle, *Dictionnaire des faits religieux,* Paris, PUF, 2011, p. 968-972.

HAJJAT, Abdellali, MOHAMMED, Marwan (dir), *Islamophobie, comment les élites françaises frabiquent le problème musulman*, Paris, La Découverte, 2013.

HAJJAT, Abdellali, « Port du hijab et « défaut d'assimilation ». Étude d'un cas problématique pour l'acquisition de la nationalité française », *Sociologie* 2010, n°4, vol. 1, p. 439-455.

JOSEPH, Olivier, LEMIERE, Séverine, « Analyse des phénomènes de discrimination à l'encontre des jeunes femmes d'origine française et étrangère dans leur insertion professionnelle », *Reflets et perspectives de la vie économique*, 2005, n°2, Tome XLIV, p. 83-93.

GOURDEAU, Camille, « Une politique d'intégration au service des femmes étrangère ? L'exemple français du Contrat d'accueil et d'intégration », *Hommes et migrations*, « Femmes & Migrations », n°1311, 2015, p.23-29.

HACHIMI ALAOUI ; Myriam, « Intégration et lien de citoyenneté. Le cas du Contrat d'Accueil et d'Intégration », *in* PAUGAM, Serge (dir.), 2014, *L'intégration inégale. Force, fragilité et rupture des liens sociaux*, PUF, Paris, 2014, p. 429-444

HAUT CONSEIL A L'INTEGRATION, *Lutte contre les discriminations : faire respecter le principe d'égalité, rapport au Premier ministre*, Paris, La Documentation Française, 1998.

HENNETTE VAUCHEZ, Stéphanie, VALENTIN, Vincent, *L'affaire Baby Loup ou la nouvelle laïcité*, Paris, éd. LGDJ, collection Exégèses, 2014.

HERVIEU, Nicolas, « Entretien croisé des Professeurs Gwénaële Calvès et Emmanuel Dockès sur le retentissant arrêt Baby Loup », *La Revue des droits de lhomme*, Actualités Droits-Libertés, juillet 2014, disponible en ligne : https://revdh.revues.org/848

JOBARD, Fabien, « Police, justice et discriminations raciales », FASSIN Éric et FASSIN Didier (dir.), *De la question sociale à la question raciale ? Représenter la société française*, Paris, La Découverte « Cahiers libres », 2006, p. 211-229.

JOBARD, Fabien, NEVANEN, Sophie, « La couleur du jugement. Discriminations dans les décisions judiciaires en matière d'infractions à agents de la force publique (1965 – 2005) », *Revue Française de Sociologie*, volume 48 – 2007/2, p. 243-272.

KIRSZBAUM, Thomas, SIMON, Patrick, *Les discriminations raciales et ethniques dans l'accès au logement social*, Paris, Groupe d'Étude et de Lutte contre les Discrimination (GELD), 2001.

MEMMI, Dominique, 2008 - « Mai 68 ou la crise de la domination rapprochée », in DAMAMME, D., GOBILLE, B., MATONTI, F., PUDAL, B. (dir.) *Mai-juin 68*, Paris, Les Éditions de l'Atelier, 2008.

MEMMI, Dominique, « Sortir de la domination rapprochée ? », entretien réalisé par GRELET Stany, JOBARD, Fabien, *Vacarme*, n°43, printemps 2008.

Le Sociographe, n° 31, janvier, « Petites discriminations ordinaires », 2010.

MOURIAUX, René, WIHTOL DE WENDEN, Catherine, « Syndicalisme français et islam », *Revue française de science politique*, 1987, Vol. 37, n° 6, p. 794-819.

NOIRIEL, Gérard, « *Color blindness »* et construction des identités dans l'espace public français » dans FASSIN, Didier, FASSIN, Éric, *De la question sociale à la question raciale ?* Représenter la société française, Paris, La Découverte, 2006, p. 158-174.

RENAHY, Nicolas, « Classes populaires et capital d'autochtonie. Genèse et usage d'une notion », *Regards sociologiques*, 2010, n°40, p. 9-26.

RABAUD, Aude, « Rapports sociaux de genre et utilisation des appellations " pères ", " mamans ", " grands " et " jeunes filles " dans un quartier d'habitat social ». *VEI - Enjeux*, 2002, n°128, p. 61-75.

SAFI, Mirna, SIMON, Patrick, « Les discriminations ethniques et raciales dans l'enquête *Trajectoires et Origines* : représentations, expériences subjectives et situations vécues », *Économie et statistique*, n°464-465-466, 2013.

SAYAD, Abdelmalek, « Une famille déplacée », in BOURDIEU, Pierre, *et al. La misère du monde*, Paris, Seuil, 1993, p. 33-48.

SIMON, Patrick, TIBERJ, Vincent, « Sécularisation ou regain religieux : la religiosité des immigrés et de leurs descendants *», Documents de travail, Série Trajectoires et Origines (TeO) Enquête sur la diversité des populations en France*, n°196, 2013.

TERSIGNI, Simona, « La déprivatisation de l'islam au prisme des frontières alimentaires en migration », in ZWILLING Anne-Laure (dir.), *Minorités religieuses/religions minoritaires dans l'espace public,* Strasbourg, Presses Universitaires de Strasbourg, 2014, p. 141-160.

TERSIGNI, Simona, « Le cimetière, le marché et l'association de quartier. Formes territorialisées de la voix de mères migrantes 'musulmanes' en France »*, in* J.-P. Payet, F. Giuliani et D. Laforgue (Dir.), *La voix des acteurs faibles. De l'indignité à la reconnaissance*. Rennes, Presses Universitaires de Rennes, coll. Le sens social, 2008, p. 77-89

TERSIGNI, Simona, « Le fait religieux : croyances, pratiques et revendications », *in* J.-Y. Blum-Le Coat et M. Eberhard (Dir.), *Les immigrés en France*, Paris, La Documentation Française, coll. les études de la Documentation Française, 2014, p. 165-181.

TERSIGNI, Simona, « 'Prendre le foulard' : les logiques antagoniques de la revendication », *Mouvements*, novembre-décembre, 2003, n°30, p. 116-122.

TISSOT, Sylvie, « Une « discrimination informelle » Usages du concept de mixité sociale dans la gestion des attributions de logements HLM », A*ctes de la recherche en sciences sociales,* n°159, 2005, p. 54-69.

Textes officiels

Référentiel de l'agrément des assistants maternels à l'usage des services de protection maternelle et infantile, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, Paris, 2009.

Décret n° 2012-364 du 15 mars 2012 relatif au référentiel fixant les critères d'agrément des assistants maternels (Dernière modification : 22 mars 2015), https://www.legifrance.gouv.fr/affichTexte.do?cidTexte=JORFTEXT000025517179

Journal officiel de la république française, XIVè Législature, Séance du mercredi 13 mai 2015, Compte rendu intégral.

Annexe n°1 : Formulaire CERFA de demande d'agrément d'assistant(e) maternel(l)e

cerfa
N° 13394*03

Demande d'agrément d'assistant(e) maternel(le)

Notice

Vous allez faire une demande d'agrément ou de renouvellement d'agrément pour exercer la profession d'assistant(e) maternel(le); ce métier consiste à accueillir à son domicile ou dans une maison d'assistants maternels (MAM), de manière habituelle, moyennant rémunération et de façon non permanente, des enfants confiés directement par leurs parents, afin de les aider à concilier leur vie familiale, et leur vie professionnelle et sociale.

En cas d'exercice à domicile, les enfants peuvent également être confiés par leurs parents par l'intermédiaire d'un service d'accueil familial (crèche familiale).

L'assistant(e) maternel(le), en complément des parents, a la responsabilité, pendant les temps d'accueil, du bien-être et de l'éducation des enfants qui lui sont confiés. Il (elle) doit être en capacité de répondre aux besoins fondamentaux de sécurité physique et affective des enfants, de contribuer à leur développement harmonieux, en tenant compte des attentes de leurs parents en matière d'éducation.

Pour exercer la profession d'assistant(e) maternel(le), vous devez être de nationalité française, ressortissant d'un pays membre de l'Union Européenne, de l'Espace Économique Européen ou titulaire d'un titre de séjour en cours de validité autorisant l'exercice d'une activité professionnelle, et ne pas avoir fait l'objet de « condamnations pénales incompatibles » avec l'exercice de cette profession.

Comment va se dérouler la procédure d'agrément ?

Le Conseil Général organise régulièrement des réunions d'information sur le métier d'assistant(e) maternel(le). Il vous est très vivement recommandé de participer, à l'occasion d'une première demande d'agrément, à l'une de ces réunions, ce qui vous permettra de mieux connaître le rôle et les responsabilités de l'assistant(e) maternel(le), les aptitudes nécessaires à l'accueil d'enfants et les conditions d'exercice du métier.

Vous devez ensuite :

- **remplir avec soin le présent formulaire,**
- **passer une visite médicale assurant que votre état de santé vous permet d'accueillir des enfants ;**
- **envoyer en recommandé avec accusé de réception ou déposer auprès du Président du Conseil Général votre dossier incluant :**
  - le présent formulaire,
  - le certificat médical,
  - une copie d'une pièce d'identité,
  - une copie d'un titre de séjour en cours de validité autorisant l'exercice d'une activité professionnelle,
  - une copie d'un justificatif de domicile (titre de propriété, quittance de loyer ou convention de mise à disposition du local, etc.)
  - votre planning si vous accueillez déjà des enfants et que vous demandez un renouvellement de votre agrément,
  - un bulletin n° 3 du casier judiciaire des majeurs vivant à votre domicile (1),

  Si votre demande concerne un renouvellement d'agrément, votre dossier doit également inclure :
  - une attestation d'assurance « Responsabilité civile professionnelle » obligatoire dès le début de l'exercice de l'activité.

  Si votre demande concerne un exercice en MAM, votre dossier doit également inclure :
  - une attestation d'assurance "Incendie, Accidents et Risques Divers" ;
  - une copie de l'autorisation d'ouverture au public du maire de la commune d'implantation de la MAM. Si la MAM est un établissement de 5ème catégorie, en l'absence de décision du maire, la copie du dossier de demande d'ouvertu re déposé en mairie daté d'au moins 5 mois suffit.

Si votre dossier est incomplet, le service vous demandera les pièces manquantes dans les 15 jours.

(1) Pour l'obtention du bulletin n° 3 concernant uniquement les personnes majeures vivant à votre domicile :
- en ligne sur le site www.cjn.justice.gouv.fr (les personnes nées hors de France doivent disposer d'une adresse de messagerie valide)
- par courrier au Casier judiciaire national 44317 Nantes Cedex 3
- par télécopie au 02 51 89 89 18 *(joindre un justificatif d'identité)*
- sur place au 107 rue du Landreau à Nantes *(se munir d' une pièce d' identité)*

Le bulletin n° 3 est exclusivement envoyé par voie postale au tarif lent quel que soit le mode de demande.
Quel que soit le mode de demande, le justificatif d'identité est obligatoire pour les personnes nées hors de France. **Ce bulletin n° 3 n'est pas exigé si vous sollicitez un agrément uniquement pour exercer en MAM, car les personnes vivant au foyer ne peuvent y être présentes. L'extrait du casier judiciaire n° 2 vous concernant sera directement demandé par le Conseil Général, il est inutile de joindre votre bulletin n° 3.**

Si votre dossier est complet, un récépissé vous sera adressé ou remis. A partir de la date figurant sur le récépissé, le Président du Conseil Général dispose, pour répondre à votre demande, d'un délai de 3 mois.

Pendant cette période, une évaluation doit être effectuée par les services compétents du département afin d'apprécier les conditions d'accueil que vous offrez, et de déterminer, en tenant compte de votre demande, le nombre d'enfants que vous pourrez accueillir et le cas échéant, l'âge des enfants et les périodes possibles d'accueil.

Un ou plusieurs entretiens avec vous, ainsi qu'une ou plusieurs visite(s) à votre lieu d'exercice professionnel (domicile ou MAM), auront pour objet d'évaluer :

- votre aptitude à la communication et au dialogue, et votre maîtrise du français oral,
- vos capacités d'écoute, d'observation et de prise en compte, de manière individualisée et adaptée à chacun, des besoins des enfants, en tenant compte des attentes de leurs parents,
- vos capacités et qualités personnelles pour accueillir de jeunes enfants dans des conditions propres à assurer leur développement physique et intellectuel et les aptitudes éducatives,
- votre disponibilité, et votre capacité d'organisation et d'adaptation à des situations variées,
- votre connaissance du rôle et des responsabilités de l'assistant(e) maternel(le),
- si le lieu d'accueil, son environnement et son accessibilité présentent des caractéristiques permettant, compte tenu, le cas échéant, des aides publiques accordées ou susceptibles de l'être, de garantir la santé, la sécurité et l'épanouissement des jeunes enfants accueillis en tenant compte de leur nombre et de leur âge.
- si vous êtes en mesure d'identifier les dangers potentiels de celui-ci pour les jeunes enfants et de prévoir les aménagements nécessaires pour prévenir les risques d'accidents.

En cas d'exercice à domicile, il sera également tenu compte de votre environnement familial et de son adhésion à votre projet professionnel.

La production d'autres documents prévus par arrêté attestant que l'ensemble des critères d'agrément sont satisfaits pourra vous être demandée lors de l'examen de votre demande.

Si à l'issue du délai de trois mois, vous n'avez pas obtenu de réponse, vous bénéficierez d'un agrément tacite qui fera l'objet d'une attestation établie par le Président du Conseil Général.

En cas de refus d'agrément, la notification en précisera les motifs ainsi que les possibilités et délais de recours dont vous disposez.

Cachet du service auquel le dossier doit être envoyé

cerfa

N° 13394*03

Demande d'agrément d'assistant(e) maternel(le)

☐ **Première demande**
Remplir les rubriques 1 à 6 et la déclaration sur l' honneur

☐ **Renouvellement**
Remplir les rubriques 1 à 3 et 7 à 11 et la déclaration sur l' honneur

☐ **Exercice à domicile**

☐ **Exercice en maison d'assistants maternels**

☐ **Exercice à domicile et en maison d'assistants maternels**
Cochez les cases correspondant à vos réponses

Vous adresserez ce formulaire rempli avec les autres pièces du dossier au Président du Conseil Général de votre département. Vous conserverez le second feuillet.
Pour exercer vous devez obligatoirement avoir obtenu l'agrément du Président du Conseil Général, avoir suivi la formation de 60 h préalable à l'accueil d'enfants et la formation d'initiation aux gestes de premiers secours et aux spécificités de l'organisation de l'accueil collectif.
Le nombre d'enfants que vous pouvez demander d'accueillir simultanément ne peut pas dépasser quatre y compris votre ou vos enfant(s) de moins de 3 ans présents à votre domicile sans préjudice du nombre de contrats de travail. Des dérogations peuvent être accordées par le Président du Conseil Général dans la limite de 6 enfants de moins de dix-huit ans au total, sauf en cas d'exercice en maisons d'assistants maternels. Si l'agrément vous est accordé, vous recevrez une notification qui précisera, compte tenu de vos conditions d'accueil, le nombre d'enfants que vous serez autorisé(e) à accueillir, la durée et le contenu des formations suivies, et le cas échéant leur âge et les périodes d'accueil.

1 – État civil et situation familiale

CANDIDAT : M ☐ Mme ☐

NOM *(suivi s' il y a lieu du nom d' épouse) :* _____

Prénoms : _____

Adresse du domicile : _____

Code postal _____ Commune : _____

Numéro de téléphone domicile : _____ portable : _____ Courriel : _____

Date de naissance J J M M A A A A

Lieu de naissance (commune, département et pays) : _____

Nom et prénoms de votre père : _____

Nom et prénoms de votre mère : _____

CONJOINT, CONCUBIN ou partenaire de PACS : M ☐ Mme ☐

NOM *(suivi s' il y a lieu du nom d' épouse) :* _____

Prénoms _____

VOS ENFANTS : (y compris ceux qui ne résident pas à votre domicile), et les autres enfants qui vivent avec vous :

Nom et prénoms	Date de naissance	Lien de parenté ou relation	Réside-t-il à votre domicile ? Précisez le cas échéant les périodes
	J J M M A A A A		OUI ☐ NON ☐
	J J M M A A A A		OUI ☐ NON ☐
	J J M M A A A A		OUI ☐ NON ☐
	J J M M A A A A		OUI ☐ NON ☐
	J J M M A A A A		OUI ☐ NON ☐

PERSONNES MAJEURES PRÉSENTES À VOTRE DOMICILE :

Nom et prénom	Date de naissance	Lien de parenté ou relation
	J J M M A A A A	
	J J M M A A A A	

N'oubliez pas de fournir à l'appui de votre demande un extrait de casier judiciaire n° 3 de chacun d'eux **(sauf exercice exclusif en Maison d'assistants maternels)**

2 – Autres agréments

Êtes-vous agréé(e) comme assistant(e) familial(le) : OUI ☐ NON ☐
si oui, indiquez votre numéro et/ou date d'agrément et le nombre d'enfants que vous êtes autorisé(e) à accueillir : _____

Êtes-vous agréé(e) comme accueillant(e) familial(e) : OUI ☐ NON ☐
si oui, indiquez votre numéro d'agrément et le nombre de personnes que vous êtes autorisé(e) à accueillir : _____

Votre conjoint(e) est-il(est-elle) agréé(e), pour l'accueil d'enfant(s) ou d'adulte(s) à votre domicile ? Si oui, à quel titre ?

3 – Conditions matérielles d'accueil

LIEU D'EXERCICE

Domicile ☐

Maison d'assistants maternels ☐
Adresse : _____

CARACTÉRISTIQUES DU LIEU D'EXERCICE

Êtes-vous : propriétaire OUI ☐ NON ☐
locataire OUI ☐ NON ☐

ou bénéficiez-vous d'un local mis à disposition ? OUI ☐ NON ☐

Maison individuelle OUI ☐ NON ☐ Appartement OUI ☐ NON ☐

Ascenseur OUI ☐ NON ☐ étage n° _____

Logement antérieur à 1949 : OUI ☐ NON ☐

Surface habitable : _ _ _ m²
Nombre et destination des pièces (précisez si vous disposez d'une chambre pour l(es) enfant(s) accueilli(s)) :
_____
_____
_____
_____

Dans le cas d' un logement antérieur à 1949, l' absence d' exposition au plomb est vérifié par le service de la protection maternelle et infantile lors de l' évaluation au domicile : un habitat dégradé avec la possible présence de peinture au plomb incitera à demander un constat de risque d' exposition au plomb.

SÉCURITÉ :

Est-ce que le matériel de puériculture, dont le lit des enfants, et les jouets destinés aux enfants accueillis sont conformes aux exigences de sécurité ? OUI ☐ NON ☐

La mention : "Conforme aux exigences de sécurité", doit être apposée sur l' article de puériculture ou sur son emballage. La mention CE doit être apposée sur le jouet.

Est-ce que les appareils de chauffage ou de production d'eau chaude sanitaire ont fait l'objet d'une vérification depuis moins d'un an ? OUI ☐ NON ☐

Est-ce que les conduits de raccordement de ces appareils ont fait l'objet d'un ramonage depuis moins d'un an ? OUI ☐ NON ☐

Est-ce que la chaudière a fait l'objet d'un entretien depuis moins d'un an ? OUI ☐ NON ☐

Si votre lieu d'exercice est pourvu d'une piscine privative non close dont le bassin est totalement ou partiellement enterré, la piscine est-elle équipée d'un dispositif de sécurité normalisé afin de prévenir les riques de noyade ? OUI ☐ NON ☐

Disposez-vous de la note technique fournie à cet effet par le constructeur ou l'installateur de la piscine ? OUI ☐ NON ☐

Est-ce que des animaux susceptibles d'être dangereux, notamment des chiens de la première et de la deuxième catégorie sont présents dans le lieu d'exercice ou à proximité immédiate ? OUI ☐ NON ☐

Avez-vous repéré d'autres dangers potentiels pour les enfants dans votre lieu d'exercice et son environnement ? OUI ☐ NON ☐

Lesquels ? _____

Quels aménagements envisagez-vous pour améliorer la sécurité des enfants que vous allez accueillir ? _____
_____

TRANSPORT :

Disposez-vous d'un véhicule dans lequel vous envisagez de transporter les enfants accueillis ? OUI ☐ NON ☐
Précisez : _____

Le véhicule dispose-t-il d'une assurance professionnelle pour le transport d'enfants à titre onéreux pour couvrir les enfants accueillis lors des transports ? OUI ☐ NON ☐

Dans le cadre d'une première demande d'agrément

4 – Formation, expérience et situation professionnelle

Précisez votre niveau d'études : _____

Précisez votre qualification professionnelle ou si vous avez suivi des stages de formation : si oui, indiquez lesquels :
_____
_____

Précisez vos activités professionnelles antérieures : _____
_____
_____

Précisez votre situation professionnelle actuelle : ☐ en activité, précisez : _____
☐ en congé parental ☐ demandeur d'emploi ☐ autre, précisez : _____

5 – Expérience auprès des enfants

Vous êtes-vous déjà occupé d'enfants (en dehors des vôtres) ? OUI ☐ NON ☐
Si oui précisez le cadre, les lieux, dates et durées : _____
_____

6 – Demande d'agrément d'assistant(e) maternel(le)

Comment avez-vous connu cette profession : Relais Assistant(e)s Maternel(le)s (RAM), service de PMI, autre assistant(e) maternel(le), Pôle Emploi, autres (préciser) ?
_____

Pourquoi souhaitez-vous devenir assistant(e) maternel(le) ? _____
_____
_____

Quelles sont les qualités qui vous semblent essentielles pour l'exercice de cette profession ? _____

Avez-vous parlé de votre projet à votre conjoint et à vos enfants ? OUI ☐ NON ☐

Avez-vous participé à une réunion d'information organisée par le Conseil Général ? OUI ☐ NON ☐ Précisez la date J J M M A A A A

Les informations qui vous ont été communiquées vous paraissent-elles suffisantes ? OUI ☐ NON ☐ et le lieu : _____

Quelles sont vos autres interrogations ? _____

Pour combien de places d'accueil faites-vous votre demande ? _____

Précisez le cas échéant l'âge et les périodes d'accueil : _____

Seriez-vous prêt(e) à accueillir des enfants présentant un handicap ou un trouble de la santé ? OUI ☐ NON ☐

Seriez-vous prêt(e) à accueillir des enfants en horaires atypiques (avant 7 h, après 20 h, le week-end) ? OUI ☐ NON ☐

Dans le cadre d'une demande de renouvellement

Les questions posées ont pour but de faciliter l'évaluation de votre demande de renouvellement d'agrément, mais aussi de mieux connaître vos attentes et de mieux organiser la réponse aux besoins des familles.

7 – Votre activité depuis votre précédente demande d'agrément et votre situation actuelle

Combien d'enfants êtes-vous autorisé(e) à accueillir simultanément dans le cadre de votre agrément actuel ? ☐

Accueillez-vous actuellement des enfants ? OUI ☐ NON ☐ si oui joindre un planning

Votre (vos) employeur(s) actuel(s) : ☐ une crèche familiale, précisez : _____

☐ des particuliers ☐ autre, précisez : _____

Combien d'enfants avez-vous accueillis au total pendant les cinq dernières années ? ☐

Avez-vous connu des périodes sans accueil d'enfants ou d'activité réduite au regard de votre agrément ? ☐ OUI ☐ NON

Précisez : _____

8 – Votre formation

Votre formation vous a-t-elle apporté ce que vous en attendiez ? ☐ OUI ☐ NON Précisez _____

Avez-vous obtenu la validation de la 1ère unité du CAP petite enfance ? ☐ OUI ☐ NON

Avez-vous bénéficié d'actions de formation complémentaires ? ☐ OUI ☐ NON

Avez-vous bénéficié d'actions de formation continue ? ☐ OUI ☐ NON

Si oui, à l'initiative de qui et précisez lesquelles ? _____

Quels sont les sujets que vous souhaiteriez approfondir ? _____

Envisagez-vous de présenter la totalité des unités du CAP petite enfance par VAE ? ☐ OUI ☐ NON

9 – Votre expérience auprès des enfants

Que vous ont apporté ces 5 ans d'expérience ? _____

Quelles remarques pouvez-vous faire après cette période ? _____

Quelles sont les qualités qui vous semblent essentielles dans cette profession ? _____

10 – Soutien et accompagnement professionnel

De quel soutien professionnel avez-vous bénéficié, sous quelle forme, par qui ? _____

Correspondait-il à vos besoins ? _____

Quelles sont vos attentes pour l'avenir ? _____

11 – Votre demande de renouvellement d'agrément d'assistant(e) maternel(le)

Seriez-vous prêt(e) à accueillir des enfants présentant un handicap ou un trouble de la santé ? OUI ☐ NON ☐

Sinon pourquoi : _____

Seriez-vous prêt(e) à accueillir des enfants en horaires atypiques, (avant 7 h, après 20 h, le week-end) ? OUI ☐ NON ☐

Sinon pourquoi : _____

Pour combien de places d'accueil faites-vous votre demande de renouvellement ? _____

Déclaration sur l'honneur

Je certifie sur l'honneur l'exactitude des renseignements portés dans le présent formulaire.

Signature

Fait à _____

le _____

La loi n° 78-17 du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés s'applique aux réponses faites à ce formulaire. Elle garantit un droit d'accès et de rectification pour les données vous concernant auprès du Président du Conseil Général de votre département.

4

En tant qu'assistant(e) maternel(le), vous serez tenu(e) :

- **de suivre une formation, de 120 heures,** dont la moitié avant tout accueil d'enfant, et la moitié dans un délai de deux ans après le début de votre activité, ainsi qu'une initiation aux gestes de secourisme et aux spécificités de l'organisation de l'accueil collectif ;
- de vous présenter à l'Épreuve Professionnelle 1 du CAP Petite Enfance pour pouvoir prétendre au renouvellement de votre agrément ;
- de respecter le nombre d'enfants et les modalités d'accueil autorisés par l'agrément. Le nombre d'enfants que vous pouvez demander d'accueillir simultanément ne peut pas dépasser quatre enfants, quel que soit le nombre de contrats de travail que vous avez signés. La présence à votre domicile de votre ou vos enfants de moins de 3 ans rend indisponible(s) autant de places d'accueil autorisées par l'agrément. La présence à votre domicile de votre ou de vos petits-enfants, neveux ou nièces de moins de 3 ans sera prise en compte pour évaluer votre capacité d'agrément. Des dérogations peuvent être accordées par le Président du Conseil Général dans la limite de 6 enfants de moins de dix-huit ans au total, sauf en cas d'exercice en maison d'assistants maternels ;
- de déclarer les enfants accueillis au service de protection maternelle et infantile ;
- d'informer le Président du Conseil Général de toute modification de votre situation familiale ou professionnelle ;
- de vous conformer au droit du travail applicable, si vous êtes employé(e) par un particulier, à la convention collective nationale, dont l'application est obligatoire, ainsi qu'aux termes du contrat de travail établi par écrit avec votre employeur ;
- de vous conformer aux règles de droit du travail applicables en matière de délégation d'accueil en cas d'exercice en maison d'assistants maternels et vous assurer pour tous dommages survenant au cours d'une période où l'accueil est délégué ;
- si vous déménagez, de notifier dans un délai de 15 jours, votre nouvelle adresse au Président du Conseil Général du département où vous résiderez, qui disposera d'un délai d'un mois pour, après visite de votre nouveau logement, confirmer la validité de votre agrément ;
- si vous êtes employé(e) par un particulier, de souscrire une assurance responsabilité civile professionnelle pour les dommages que les enfants accueillis pourraient provoquer et pour ceux dont ils pourraient être victimes, de vérifier si la responsabilité civile professionnelle de votre assurance comporte une clause de délégation pour l'exercice en maison d'assistants maternels.

L'agrément vous permettra

- d'exercer la profession, soit à domicile, soit dans une maison d'assistants maternels en étant employé(e) directement par des parents particuliers, soit d'exercer dans le cadre d'une crèche familiale ;
- de bénéficier des avantages sociaux des salariés : congés payés, assurance maladie, vieillesse et chômage, prévoyance ;
- de bénéficier d'un régime fiscal particulier ;
- de bénéficier de formations complémentaires dans le cadre de la formation professionnelle continue ;
- de bénéficier sous conditions, d'une prime à l'installation pour les assistants maternels nouvellement agréés (consulter la CAF) ;
- de bénéficier sous conditions d'un prêt à l'amélioration du lieu d'accueil (consulter la CAF) ;

Pour les assistant(e)s maternel(le)s employé(e)s par des particuliers :

- de figurer sur la liste des assistant(e)s maternel(le)s mise à la disposition des parents par les mairies, les services de protection maternelle et infantile et le site internet de la CAF www.monenfant.fr ;
- d'avoir accès aux services proposés par les « relais assistant(e)s maternel(le)s » mis en place par les CAF et les communes et d'être aidé par les équipes du service de PMI ;

Pour les assistant(e)s maternel(le)s employé(e)s par une commune ou une association, dans le cadre d'une crèche familiale :

- de bénéficier d'un accompagnement spécifique par l'équipe d'encadrement de la crèche ;
- d'accéder au statut d'agent non titulaire des collectivités locales ou des établissements publics de santé si vous êtes employé(e) par une commune, un département ou un hôpital.

Annexe n°2 : Document type vierge d'un Rapport d'évaluation (année 2013)

Date du récépissé ou de l'accusé de réception du dossier complet :

Capacité d'accueil demandée :

1) IDENTITE

Nom :	**Née :**	**Prénom(s) :**						
Date et lieu de naissance :								
Adresse actuelle :								
N° de tél. fixe:	**N° de tél. portable :**							

2) FAMILLE DU CANDIDAT

NOMS et PRENOMS	*DATE DE NAISSANCE*	*PROFESSION - EMPLOYEUR - SCOLARITE*
Conjoint :		
Enfants :		
1 :		
2 :		
3 :		
4 :		
5 :		
6 :		
Autres personnes vivant au foyer :		

DATES DES ENTRETIENS : **LIEU :**

- **MOTIVATIONS ET CONNAISSANCE DE LA FONCTION**

- *Expérience professionnelle, profession éventuellement exercée actuellement, expérience auprès d'enfants :*

v *Motivations – Elaboration de la démarche (comment a été prise la décision, comment le candidat a-t-il eu connaissance du métier et/ou par qui ? Participation à la réunion d'information pré agrément et ce qu'il en a retiré, recherche d'informations sur le métier, sur l'enfant, connaissance du RAM…).*

v *Adhésion du conjoint, information des enfants*

v *Représentation du rôle et de la responsabilité de l'assistant maternel (responsabilité d'accueillir des enfants qui ne sont pas les siens, quelle différence par rapport à sa responsabilité sur ses propres enfants),*

v *Discrétion professionnelle (quelle connaissance, représentation en a le candidat)*

1. CAPACITES DE COMMUNICATION

v *Capacités à s'exprimer et à se faire comprendre, capacités d'écoute, maîtrise de la langue française parlée, écrite (par exemple pour la lecture d'une ordonnance)*

1. SANTE

v *Santé du candidat (traitements éventuels, tabac, alcool, observation de signes évocateurs de difficultés de santé)*

v *Santé du conjoint et des enfants*

v *Santé des autres personnes vivant au domicile*

1. LOGEMENT

v *Description du logement et de son environnement*

v *Moyens de communication (téléphone) :*

v *Organisation matérielle (espace et matériel réservés à l'enfant accueilli pour les jeux, le sommeil, les repas, les soins d'hygiène)*

v *Travaux ou aménagements de sécurité à faire*

1. DISPONIBILITE ET CAPACITES D'ORGANISATION

v *Organisation quotidienne, disponibilité, compatibilité du projet avec les obligations familiales ou personnelles, habitudes de vie d'ordre culturel, capacité à prendre de la distance par rapport à ces modes de vie,*

1. CAPACITES D'ADAPTATION A DES SITUATIONS IMPREVUES

v *Adaptation à des situations imprévues*

v *Attitude face à la maladie ou une urgence médicale, administration de médicaments*

1. CAPACITES D'OBSERVATION ET DE PRISE EN COMPTE DES BESOINS DE L'ENFANT

v *Connaissance du développement et des besoins de l'enfant en fonction de l'âge en matière d'alimentation, de sommeil (rythmes, modes de couchage, prévention de la mort subite), de soins, d'hygiène corporelle, de confort, des jeux et activités en fonction de l'âge*

v *Organisation proposée pour faciliter un nouvel accueil (séparation, adaptation)*

v *Attitude face à des difficultés éventuelles : pleurs, refus alimentaire ou de sommeil, troubles du comportement*

v *Position face à l'accueil d'un enfant présentant un handicap, atteint de maladie chronique*

v *Attitude par rapport à une suspicion de maltraitance, connaissance du syndrome du bébé secoué*

1. CAPACITES EDUCATIVES

v *Principes éducatifs du candidat, manière dont sont posés les règles et interdits, comment le candidat les fait-il respecter*

v *Attitude du candidat avec ses enfants, comportement des enfants du candidat, difficultés éventuelles*

1. CAPACITE DE PRISE EN COMPTE DES ATTENTES DES PARENTS

v *Capacité à entendre et respecter les attentes des parents, à leur restituer les faits marquants de la journée, à communiquer sur l'enfant accueilli, à se positionner face à des demandes inadaptées, tolérance et ouverture d'esprit,*

1. RECONNAISSANCE DE SES PROPRES DIFFICULTES – CAPACITES DE CHANGEMENT

v *Capacité à reconnaître ses limites ou ses difficultés, capacité à demander de l'aide, ouverture à l'accompagnement par le service de PMI ou par une équipe encadrante (crèche), et au partenariat avec les autres professionnels de l'enfance (RAM)*

v *Capacités de changement, capacité à prendre en compte les observations et conseils des professionnels, à rechercher des informations, à s'approprier les apports de la formation obligatoire avant accueil d'enfants*

1. ANALYSE

A. ***Compétences, connaissances et capacités présentes, de bonne qualité***

B. ***Compétences, connaissances et capacités moyennes ou partielles***

C. ***Compétences, connaissances et capacités manquantes ou insuffisantes***

D. ***Propositions pour l'amélioration des capacités partielles et/ou l'acquisition des capacités manquantes***

CONCLUSION

Avis favorable conforme à la demande :

Avis favorable partiel pour l'accueil :
de : enfants
âge :

Avis défavorable :

Motifs d'un avis favorable partiel ou défavorable :

Nom et fonction de la professionnelle :

Date : …… **Signature**

Nom de la puéricultrice Encadrante :

Date :

Avis :

Signature

Annexe n°3 : Document type vierge d'un Rapport d'évaluation (année 2009)

RAPPORT D'EVALUATION

DEMANDE D'AGREMENT D'ASSISTANT(E) FAMILIAL(E)

2009

Date du récépissé ou de l'accusé de réception du dossier complet :

Capacité d'accueil demandée :

1) IDENTITE

Nom : ***Née :*** ***Prénom(s) :***

Date et lieu de naissance :

Adresse actuelle :

N° de tél. fixe : ***N° de tél. portable :***

2) FAMILLE DU CANDIDAT

NOMS et PRENOMS	DATE DE NAISSANCE	PROFESSION - EMPLOYEUR - SCOLARITE
Conjoint :		
Enfants : *1 :*		
2 :		
3 :		
4 :		
5 :		
6 :		
Autres personnes vivant au foyer :		

DATES DES ENTRETIENS : ***LIEU :***

1. CONNAISSANCE DE LA FONCTION ET MOTIVATIONS

- Expérience professionnelle, profession éventuellement exercée actuellement, expérience auprès d'enfants :

- Motivations – Elaboration de la démarche : comment a été prise la décision, comment le candidat a-t-il eu connaissance du métier et/ou par qui ? Participation à la réunion d'information pré agrément et ce qu'il en a retiré, recherche d'informations sur le métier, sur l'enfant, sur la protection de l'enfance

- adhésion du conjoint, information des enfants, de la famille élargie

- Représentation de la responsabilité de l'assistant familial (responsabilité d'accueillir des enfants qui ne sont pas les siens, quelle différence par rapport à sa responsabilité sur ses propres enfants),

- Connaissance du dispositif de protection de l'enfance, image et représentation d'un enfant en danger, des enfants confiés, des familles naturelles,

2. SANTE

- Santé du candidat (traitements éventuels, tabac, alcool, signes évocateurs de difficultés de santé)

- Santé du conjoint et des enfants

- Santé des autres personnes vivant au domicile

3. LOGEMENT

Description du logement et de son environnement

Organisation matérielle (espace et matériel réservés à l'enfant accueilli pour les jeux, le sommeil, les repas, les soins d'hygiène, le travail scolaire), respect de l'intimité, réaménagement de la place de chacun à l'arrivée de l'enfant

4. DISPONIBILITE ET CAPACITES D'ORGANISATION

Organisation quotidienne, disponibilité, notamment pour les accompagnements aux soins et pour les démarches liées à la prise en charge de l'enfant, compatibilité du projet avec les obligations familiales ou personnelles, habitudes de vie d'ordre culturel ou religieux, capacité à prendre de la distance par rapport à ces modes de vie, à respecter des fonctionnements différents,

Moyens proposés pour faciliter l'arrivée d'un nouvel enfant (séparation, adaptation)

5. CAPACITES D'ADAPTATION – GESTION DE L'IMPREVU

Capacité d'adaptation et de gestion des situations difficiles (révélation de maltraitance ou d'abus sexuel, adolescent en crise, accueil en urgence, répercussions sur sa propre famille)

6. CAPACITES EDUCATIVES

- Principes éducatifs du candidat, manière dont sont posés les limites et interdits, notamment en terme de punitions

- Place et rôle de chaque parent dans l'éducation des enfants du candidat

- Attitude du candidat avec ses enfants, comportement des enfants du candidat, difficultés éventuelles

7. CAPACITES D'OBSERVATION ET DE PRISE EN COMPTE DES BESOINS DE L'ENFANT OU DE L'ADOLESCENT

- Connaissance des étapes du développement du nourrisson, de l'enfant et des besoins en fonction de l'âge en matière d'alimentation, de sommeil (rythmes, modes de couchage, prévention de la mort subite), de soins, d'hygiène corporelle et de confort,

- Connaissance des besoins de l'adolescent et des problématiques spécifiques à cet âge

Dans le projet d'accueil (à partir de mises en situation)

- Capacités d'écoute, d'observation et d'analyse (repérer les besoins et les rythmes de chaque enfant, ses manifestations, capacité à repérer des signes de mal-être de l'enfant, et à y répondre)

- Capacité à proposer des jeux et activités en fonction de l'âge, place de la télévision, de l'ordinateur, des jeux vidéo

- Attitude face à des difficultés éventuelles (pleurs, refus alimentaire ou de sommeil, troubles du comportement, signes de souffrance psychique), connaissance du syndrome du bébé secoué

- Attitude face à la maladie et l'urgence médicale, administration de médicaments

- Vécu scolaire, relations et connaissance de l'institution scolaire, capacité à accompagner, aider l'enfant dans son travail scolaire

- Position face à l'accueil d'un enfant différent (handicapé, atteint d'une maladie chronique)

- Respect des parents des enfants accueillis, et de l'identité de l'enfant (culturelle, sociale, religieuse), de son histoire, de ses droits, tolérance et ouverture d'esprit

.....

- Implication du conjoint, quelle représentation a-t-il de sa place auprès de l'enfant confié

- Représentation par les enfants du candidat du projet d'accueil, des répercussions sur leurs habitudes de vie (à évaluer selon leur âge)

8. CAPACITES DE COMMUNICATION

Capacités à s'exprimer et à se faire comprendre, capacités d'écoute, maîtrise de la langue française parlée, écrite

Secret professionnel (quelle connaissance, représentation en a le candidat)

9. RECONNAISSANCE DE SES PROPRES DIFFICULTES – CAPACITES DE CHANGEMENT

Capacité à reconnaître ses limites ou ses difficultés, capacité à demander de l'aide, ouverture à l'accompagnement par une équipe encadrante (employeur)

Capacités de changement, capacité à prendre en compte les observations et conseils des professionnels, à rechercher des informations, à s'approprier les apports de la formation

.....

10. AUTRES INFORMATIONS

CONCLUSION

Avis favorable conforme à la demande ☐

Avis favorable partiel ☐ ***pour l'accueil de enfants ou jeunes majeurs***

Avis défavorable ☐

Motifs d'un favorable partiel ou défavorable :

.....

Nom et fonction de la professionnelle :

.....

Date : ***Signature***

Nom de la Puéricultrice Encadrante :

.....

Date :

Avis :

Signature

Annexe n°4 : Description du terrain

PMI/Infirmières

Type de données	
Entretiens informels (non enregistrés) : 2	Mme Grandier, médecin chef du service de PMI, adjointe au chef du service de PMI, et Mme Renée, responsable des modes de garde. Entretien au conseil départemental, le 27 août 2014.
	Mme Pradel, cadre de santé. Entretien à Reuilly le 14 avril 2015.
Entretiens formels (enregistrés) : 11	Mme Arnoux, infirmière en charge d'évaluations. Entretien le 22 avril 2015 à la PMI de Reuilly.
	Mme Bonnadier, infirmière en charge d'évaluations et de réunions de pré-agrément. Entretien à la maison du département de Reuilly le 4 mai 2015.
	Mme Allamanda, infirmière en charge d'évaluations. Entretien le 19 mai 2015 à la PMI de Reuilly.
	Mme Querrec, infirmière en charge d'évaluations. Entretien le 2 juin 2015 à la PMI de Reuilly.
	Mme Markel, infirmière en charge d'évaluations. Entretien le 4 juin 2015 à la PMI de Reuilly.
	Mme Morin, infirmière en charge d'évaluations. Entretien le 9 juin 2015 à la PMI, Reuilly.
	Mme Monjou, infirmière-puéricultrice en charge d'évaluations. Entretien le 15 juin 2015 à la PMI, Reuilly.
	Mme Armand, infirmière en charge d'évaluations. Entretien le 19 juin 2015 à Fontenay.
	Mme Touré, infirmière en charge d'évaluations. Entretien le 19 juin 2015 à Fontenay.
	Mme Hamlaoui, infirmière-puéricultrice en charge d'évaluations. Entretien le 2 juillet à la PMI, Reuilly.
	Mme Pradel, cadre de santé. Entretien le 13 novembre 2015 à la maison du département de Reuilly.
Observations : 3	Réunion de pré-agrément, le 4 mai 2015 à la maison du département de Reuilly.
	Réunion de pré-agrément, le 29 juin 2015 à la maison du département de Reuilly.
	Réunion de pré-agrément, le 7 septembre 2015 à la Maison du département de Reuilly.

Candidates au métier : 8

	Age réel ou approximatif	Parcours professionnel	Parcours familial	Origines, parcours migratoire et résidentiel	Appartenance religieuse déclarée	Prise de contact
Samira	22	Au foyer, études de psychologie à distance en cours	Mariée 1 enfant de 3 ans	Née en France dans la région parisienne	musulmane (voilée à la réunion de pré-agrément)	Réunion pré-agrément du 4 mai 2015
Leah	43	Candidate au métier d'assistante maternelle n'ayant pas eu son agrément dans un autre	Mariée 6 enfants	Née en France dans la région	juive orthodoxe	Rencontrée dans un parc une amie assistante maternelle à elle qui nous a

		département		parisienne		donné son contact
Hilam	38	Bac + 5, différents métiers exercés, le dernier - employée administrative	Mariée 2 enfants : 6 et 2 ans	« *d'origine algérienne, libanaise et espagnole* » Née en France	« déiste »	réunion de pré-agrément du 29 juin 2015
Inès	35		Mariée 1 enfant de 8 mois	D'origine maghrébine Née en France	musulmane	réunion de pré-agrément du 29 juin 2015
Melissa	51	Aide-soignante, puis faisant fonction d'auxiliaire de puériculture	Divorcée, 4 enfants	Née aux Antilles françaises	catholique non pratiquante	réunion de pré-agrément du 29 juin 2015
Mélanie	23 ans	CAP petite enfance, a travaillé quelques mois comme garde à domicile, au foyer dès la naissance de la fille, le lendemain de l'entretien elle commence à travailler dans la restauration	Mariée 1 fille de 2 ans et demi	Née dans la Marne, dans une famille « *catholique* »	musulmane (convertie, elle ne porte pas le voile)	réunion de pré-agrément du 7 septembre 2015
Sonia	44 a	Au foyer	Mariée 5 enfants âgés de 5 à 24 ans	Algérienne, habite depuis 19	musulmane (voilée à la réunion de pré-agrément)	réunion de pré-agrément du 7 septembre 2015

	ns			ans à Fontenay		
Saly	48 ans	Plusieurs métiers, le dernier – hôtesse d'accueil	Veuve 2 enfants majeurs	Née à Reuilly, d'origine marocaine	musulmane	7 septembre 2015

Assistantes maternelles : 6

	Age	**Parcours professionnel**	**Agrément**	**Situation actuelle**	**Parcours familial**	**Origines, parcours migratoire et résidentiel**	**Appar-tenance religieuse déclarée**	**Prise de contact**
Martine	44	auxiliaire de puériculture	Depuis 2009, pour 4 enfants	En activité	Mariée 3 enfants de plus	Née dans le Nord Un pavillon à Fontenay acheté un 2009	non renseigné	Réseau personnel

		pendant 19 ans			de 15 ans			
Fatima	60		Depuis les années 1996	Chômage depuis 1 an	2 enfants majeurs	Arrivée à Reuilly il y a 1 an	musulmane pratiquante	Site Monenfant.fr
Anne	32		Depuis 2013	Chômage	Marié, 1 enfant adolescent	D'origine vietnamienne	bouddhiste non pratiquante	liste des ass. mat.
Marie	41	Facteur fonctionnaire en dis	Depuis 2009	En activité	Mariée 3 enfants à charge		athée	liste des ass. mat.

		ponibilité						
Ama	39	Ancienne cadre dans la sécurité alimentaire	Depuis 2005	En activité	Mariée, 2 enfants	Tunisienne, arrivée en France il y a 10 ans	musulmane	Via Marie
Chris-tiane	44	Ancienne domestique et garde	Depuis 2004	Congé parental	Plusieurs unions ; pas en couple	Elle habite Reuilly depuis une dizaine d'années	catholique	Aire de jeux du parc en centre-ville de Reuilly

		d'e nfa nt			e ; 4 enf ant s âg és de 3 à 18 an s			

Parents

		Age	Profession	Situa-tion ac-tuelle	Enfants	Modes de garde utilisés	Appar-tenance religieuse[47]	Prise de contact
Entretiens	Ro-main	32 ans	Ingénieur (épouse enseignante)	Actif	2 : 4 ans et 14 mois	Pas de place en crèche obtenue pour l'aînée ; la même assistante maternelle pour les	athée	aire de jeux

47 Déclarée dans les entretiens formels et perçu à travers des signes extérieurs pour les entretiens informels.

formels (enregistrés) : 7						deux.		
	Aurélie	30 ans	chargée de clientèle dans une banque (époux animateur)	Active	2 : 3 et 2 ans	Les deux ont été gardés par le père jusqu'il y a 15 jours, depuis, l'aîné est à l'école, le cadet – chez une assistante maternelle	athée	aire de jeux
	Nadia	36 ans	Assistante de gestion (époux cadre)	Active	3 : 9, 6 et 2 ans	Assistantes maternelles pour les 3, le premier choix	musulmane	la belle-sœur d' Aurélie
	Maeva	32 ans	Formatrice (époux ingénieur)	Active	1 : 8 mois	Assistante maternelle, le premier choix	athée	Son fils est gardé par Martine
	Maya	29 ans	Employée	Active	2 : 4 et 2 ans	Assistante maternelle, le premier choix	athée	collègue de Nadia
	Sarah	38 ans	Sociologue	Active	2 : 7 et 3 ans	Gardes à domicile et crèche parentale	athée	Réseau personnel

	Justine	32 ans	Chargée de la vie étudiante à l'université (époux ingénieur)	Active	1 : 4 mois	Pas de place en crèche, assistante maternelle	athée	Réseau personnel
Entretiens_informels_(non-e	Mère	30 ans	Bac + 2	Active	2 : jumeaux de 12 mois	Assistante maternelle, ensuite garde à domicile	non renseigné	Aire de jeux
	Mère	27 ans		Congé parental	1 :13 mois	Attend une place en crèche	non renseigné	Aire de jeux
	Mère	30 ans		Active	2 : 3 et 5 ans	Crèche	non renseigné	Aire de jeux
	Couple	35 ans			1 : 9 mois	La mère de l'enfant pourra le garder	non renseigné	Aire de jeux
	Mère	36 ans	Bac + 5	Active	2 : 5 et 6 ans	La halte-garderie	non renseigné	Aire de jeux
	Latifa	38 ans	Assistante maternelle, agrément (depuis 2009) non renouvelé à cause de la naissance de la petite dernière	Non	4 : de 6 mois à 14 ans	Elle garde elle-même ses enfants	musulmane (voile)	Aire de jeux
	Mère	33 ans			1 : 18 mois	Crèche	non renseigné	Aire de jeux
	Mère	25 ans			1 : 2 ans	La mère de l'enfant	musulmane (voile)	Aire de jeux
	Mère	30 ans	Garde d'enfant, vendeuse	Congé parental	2 : 4 ans et 14 mois	L'ainée : mère jusqu'à 12	non renseigné	Aire de jeux

nregistrés) : 22						mois, après elle la donnait pour la semaine à une tante ; le cadet : la mère de l'enfant		
	Couple	22-25 ans			1 : 2 ans	Crèche, ils ont attendu un an, le fils a été gardé par la mère	non renseigné	Aire de jeux
	Mère	35 ans			3 : 4 ans, 3 ans et moins de 3 mois	La mère de l'enfant	musulmane (voile)	Aire de jeux
	Père	35 ans			2 : 3 ans et une enfant plus jeune	Crèche parentale	non renseigné	Aire de jeux
	Mère	28 ans	Reprise d'études (thèse en droit)	1 : 3 ans	La mère de l'enfant jusqu'à 2,5 ans, après : crèche	musulmane (voile)		
	Mère	30 ans	Au foyer	2 : 4 as et 9 mois	Mère	musulmane (voile)		
	Mère	32	Puéricultrice en crèche	Active	1 : 4 ans	Assistante maternelle pendant 15 jours (en attendant la	non renseigné	Aire de jeux

						place en crèche, expérience plus courte que prévue car problème de sécurité d'enfant), crèche (autre que celle où elle travaille)		
	Mère	30	Enseignante	Active	2 : 7 et 3 ans	L'aînée : grand-mère maternelle des enfants La cadette : depuis ses 18 mois, assistante maternelle (portugaise, catholique, en France depuis très longtemps, pas d'accent)	non renseigné	Aire de jeux
	Père	35 ans			2 : 8 et 4 ans	Crèche d'entreprise où travaille	non renseigné	Aire de jeux

						la mère de l'enfant		
	Mère	27 ans		Active	1 : 5 mois	Micro-crèche	non renseigné	Aire de jeux
	Mère	34 ans	Travaille à l'hôpital (infirmière ou aide-soignante)	Active	3 : la ben-jamine a 20 mois	Crèche de l'hôpital (avec la dernière 1 an de congé de libre choix d'activité)	non renseigné	Aire de jeux
	Couple	33 ans	Bac +2 – Bac+ 5	Mère active	1 : 18 mois	Crèche	non renseigné	Aire de jeux
	Leïla	22 ans	Etudes de licence interrompues	Au foyer	2 : 12 et 12 mois	Mère de l'enfant	musulmane (voile)	Aire de jeux