RECRUTER DE “ BONNES ” ASSISTANTES MATERNELLES

Anne-Sophie Vozari

► To cite this version:

Anne-Sophie Vozari. RECRUTER DE “ BONNES ” ASSISTANTES MATERNELLES : La sélection à l'entrée d'un métier féminin non qualifié. Sociétés contemporaines, 2014, Hierarchies et conflictualité dans l'accueil de la petite enfance, 3 (95), 10.3917/soco.095.0029 . hal-01576815

HAL Id: hal-01576815

<https://hal.science/hal-01576815>

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.

RECRUTER DE « BONNES » ASSISTANTES MATERNELLES

La sélection à l'entrée d'un emploi féminin non qualifié*

Anne-Sophie Vozari

Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.) | « Sociétés contemporaines »

2014/3 N° 95 | pages 29 à 54

ISSN 1150-1944

ISBN 9782724633801

Article disponible en ligne à l'adresse :

<http://www.cairn.info/revue-societes-contemporaines-2014-3-page-29.htm>

Pour citer cet article :

Anne-Sophie Vozari, « Recruter de « bonnes » assistantes maternelles. La sélection à l'entrée d'un emploi féminin non qualifié* », *Sociétés contemporaines* 2014/3 (N° 95), p. 29-54.

DOI 10.3917/soco.095.0029

Distribution électronique Cairn.info pour Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.).

© Presses de Sciences Po (P.F.N.S.P.). Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

Anne-Sophie VOZARI

Recruter de « bonnes » assistantes maternelles. La sélection à l'entrée d'un emploi féminin non qualifié *

Cet article explore la procédure et les catégories d'évaluation utilisées dans le recrutement des assistantes maternelles à partir d'une enquête ethnographique au sein d'une circonscription de Protection maternelle et infantile de région parisienne. S'appuyant sur le traitement statistique de l'ensemble des demandes de candidature au métier d'assistante maternelle traitées pendant une année par le service enquêté et sur les observations d'une séquence de la procédure, l'article montre que les candidates sont évaluées tout autant à l'aune de leur possible conversion en professionnelle de la petite enfance qu'au prisme de leur « métier de mère ». Ainsi, l'entrée dans cet emploi non qualifié, aujourd'hui en cours de « professionnalisation », n'est pas donnée à toutes et certaines candidates y sont interdites. À partir de l'objectivation des caractéristiques sociales des évaluatrices et des candidates, l'article montre que se joue lors du recrutement une sélection sociale adossée sur la confrontation – de normes et de pratiques en matière de puériculture, d'éducation et de « rôle féminin » – entre des femmes, professions intermédiaires, appartenant aux classes moyennes et des femmes appartenant aux différentes strates des classes populaires.

Recruiting "Good" Childminders. The Social Selection Process for Access to a Female Unskilled Job

From an ethnographic fieldwork in Maternal and Child Health services in the outer suburbs of Paris, this paper examines the procedure and the categories of assessment used during the recruitment of women childminders. Based upon the analysis of 75 childminder written applications and the ethnographic observations of a part of the procedure, the article shows how the candidates are not only assessed on their capacity to become babyhood professionals, but also on their work as mothers. As this sector is in the process of professionalization, not everyone gets admitted and some candidates are disqualified. Through the analysis of the social characteristics of the evaluators and the candidates, this article shows how this recruitment plays out in a confrontation of norms and practices – in child care, child rearing and "feminine roles" – between middle class female evaluators of intermediary professions, and the applicants, lower class women.

Activité « entre famille et métier » (Cresson, Gadrey, 2004), l'emploi d'assistant maternel¹ fait partie de ces « petits métiers au féminin » (Mozère, 1995) qui peuplent le secteur des services directs aux particuliers. Fondée sur l'assignation des femmes à la prise en charge des personnes dépendantes, cette forme

* Je remercie les rapporteurs de la revue pour leurs retours critiques ainsi que Christelle Avril, Sébastien Roux, les participant.e.s du séminaire fermé « Présence sociale et pratiques de recherche » et l'ensemble des coordinatrices de ce numéro pour leurs lectures attentives et commentaires avisés à différents moments de l'écriture de cet article.

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

contemporaine de la garde nourricière – consistant à accueillir à son propre domicile et de manière non permanente un à quatre enfants de moins de 6 ans² – est exercée à 98,3 % par des femmes (Cresson *et al.*, 2010). « Mode d'accueil rémunéré » aujourd'hui le plus répandu en France, cet emploi qui ne requiert aucun diplôme spécifique est néanmoins conditionné par l'obtention d'un agrément – forme de certification non qualifiante – délivré par le président du Conseil général après évaluation des services départementaux de Protection maternelle et infantile (PMI). Devenir assistante maternelle ne se fait ainsi qu'à l'issue d'un processus de recrutement qui encadre l'accès au métier. À partir de l'analyse des sources écrites produites lors de cette procédure et de l'observation directe du processus décisionnel, cet article entend mettre au jour les critères et évaluations implicites qui gouvernent l'accès à l'emploi d'assistante maternelle.

Recueillis au bénéfice d'une enquête ethnographique dans une équipe de PMI de région parisienne [voir encadré « Présentation de l'enquête »], les matériaux mobilisés ne concernent pas ici les interactions entre candidates et évaluatrices mais plutôt les dossiers de candidature et leurs usages lors de la procédure d'agrément. Véritables « archives vivantes » (Béliard, Biland, 2008), les dossiers des candidates constituent des sources précieuses pourtant jusqu'ici peu exploitées, sinon pour spécifier les positions sociales des assistantes maternelles agréées (Aballéa, 2005 ; Pilayre, Robert-Bobée, 2010). Comprenant des données sur les candidates (âge, niveau d'études, expériences professionnelles antérieures), leur famille (profession du conjoint ; nombre, âge et activité des enfants) et leur logement (type de résidence, surface, adresse), ces dossiers nous renseignent aussi sur les conditions sociales d'accès au métier. En effet, alors que les caractéristiques sociales des assistantes maternelles en emploi sont déjà relativement bien connues, on ne sait en revanche rien ou pas grand-chose sur celles qui, pourtant volontaires, n'accèdent pas à ce statut. L'analyse des « rapports d'évaluation » rédigés par les infirmières-puéricultrices de PMI est ainsi riche d'enseignements en ce qui concerne les mécanismes de catégorisation et de classification engagés dans l'évaluation et permet de dépasser la seule prise en compte des critères officiels d'agrément. Ce n'est pourtant qu'une fois après avoir associé l'examen des dossiers à l'observation directe

2/ 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. Dans les faits, rares sont les assistantes maternelles en activité qui accueillent effectivement quatre enfants puisque d'une part à peine la moitié d'entre elles ont obtenu un agrément pour trois enfants ou plus, et que d'autre part leurs propres enfants de moins de 3 ans « comptent » dans l'agrément en occupant une place (Pilayre, Robert-Bobée, 2010). 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.

des « comités de lecture », instances délibératives propres au service enquêté, que l'on accède au sens que donnent les actrices à l'évaluation de tel ou tel élément du rapport. La rédaction des rapports étant fortement codifiée et tout ne pouvant pas s'écrire, il existe parfois d'importants décalages entre les appréciations orales et les évaluations écrites. Les commentaires, questions, réserves, signes d'approbation et de réprobation exprimés dans l'entre soi professionnel, lors de l'instruction des dossiers, constituent en ce sens d'importantes « explications de texte » (Lomba, 2008).

L'accès au statut d'assistante maternelle et à ce travail peu qualifié, en partie fondé sur le transfert vers l'emploi salarié de compétences et savoir-faire traditionnellement acquis dans la sphère domestique, n'en est pas pour autant facile. En examinant les arguments au principe du recrutement ou de l'éviction des candidates, nous verrons combien l'obtention de l'agrément est tributaire de leurs propriétés sociales et de leur adhésion à certaines normes et pratiques en matière de puériculture, d'éducation et de rôle féminin. À rebours des travaux qui s'attachent à décrire et analyser les savoirs et compétences – bien souvent non reconnus – mobilisés dans la prise en charge concrète de jeunes enfants, cet article entend en définitive rendre compte du poids, tant chez les candidates que chez les évaluatrices³, des dispositions de genre et de classe dans le processus qui encadre l'entrée dans cette activité subalterne de la petite enfance.

PRÉSENTATION DE L'ENQUÊTE

Les données ici présentées sont issues d'un travail de thèse en cours portant sur les dispositifs et pratiques dits de « soutien à la parentalité » en périnatalité. L'encadrement de la naissance se donnant alors simultanément pour mission d'accompagner le devenir parent et de prévenir, le plus précocement possible, les éventuels « risques » pour l'enfant à naître et ses premières années de vie.

Réalisant une enquête ethnographique de longue durée en Protection maternelle et infantile auprès de l'équipe de Souchet⁴, il m'a été donné de recueillir bon nombre de données relatives au recrutement des assistantes maternelles de

3/ Peu de travaux s'attachent à objectiver les caractéristiques sociales des infirmières-puéricultrices, et encore moins de celles exerçant en PMI. Christian de Montlibert a mis en évidence le recrutement social hétérogène de cette profession en soulignant toutefois leur appartenance majoritaire à la « petite bourgeoisie nouvelle » (Montlibert, 1980). L'exploitation secondaire des enquêtes Emploi de l'INSEE et l'analyse de récits de vie de puéricultrices de PMI permettraient de spécifier davantage les caractéristiques sociales actuelles de ce groupe professionnel. Ce travail est actuellement en cours mais de nombreux éléments permettent d'ores et déjà de les assimiler aux classes moyennes salariées du secteur médico-social, c'est-à-dire aux « classes moyennes du public » (Serre, 2009) qui regroupent, dans la nomenclature des PCS, les professions intermédiaires spécialisées dans la santé et le travail social (personnels infirmiers, kinésithérapeutes, sages-femmes, assistantes sociales, éducateurs spécialisés, conseillères en économie sociale et familiale, éducatrices jeunes enfants...). Autant de métiers souvent exercés par des femmes et relevant plus ou moins directement de l'État social.

4/ Tous les noms propres (lieux, prénoms et noms) ont été anonymisés.

cette ville moyenne de grande couronne parisienne. Puisque l'agrément, le suivi et le contrôle de ces travailleuses occupent une grande part de l'activité de l'équipe – et particulièrement celle des infirmières-puéricultrices –, j'ai été amenée à observer, presque fortuitement dans un premier temps puis de manière systématique, une séquence de la procédure d'agrément : les « comités de lecture ». Ces réunions mensuelles où sont instruits les dossiers de demande d'agrément, lors desquelles les infirmières-puéricultrices soumettent à l'appréciation de leur supérieure hiérarchique directe (une puéricultrice « cadre de santé ») et d'une psychologue leurs évaluations des candidatures, constituent un terrain de choix pour saisir au plus près les catégorisations indigènes et pratiques de sélection dans le processus de recrutement des assistantes maternelles. Associé à l'objectivation des caractéristiques sociales des candidates, via l'exploitation statistique des données contenues dans l'ensemble des dossiers traités en 2011 par le service (N = 75), ce dispositif méthodologique a permis de mettre au jour les critères de sélection mobilisés en pratique dans l'évaluation des demandes de candidature au métier d'assistante maternelle.

L'étude, portant sur une équipe de PMI d'un département d'Île-de-France, enregistre les résultats d'une politique départementale et de pratiques localisées – les « comités de lecture » n'étant pas, par exemple, mis en place dans les autres circonscriptions du département. En effet, bien qu'il existe désormais un référentiel national de l'agrément, les textes n'indiquent pas de manière détaillée qui instruit concrètement les dossiers, ni comment. Les modalités pratiques de la procédure sont alors laissées à la discrétion des services départementaux de Protection maternelle et infantile. La procédure d'agrément répondant ainsi à des règles nationales mais aussi locales, celle ici décrite est donc à circonscrire au territoire administratif enquêté.

DEVENIR ASSISTANTE MATERNELLE : LES ÉTAPES D'UN PROCESSUS DE SÉLECTION SOCIALE

« Emploi de femme pour l'emploi des femmes » (Barrère-Maurisson, Lemièrre, 2006) résolvant à moindre coût nombre des difficultés des politiques de l'emploi et de la famille (chômage des femmes peu ou pas qualifiées, travail « au noir », pénurie des modes de garde) (Cresson, 1998 ; Cresson, Gardey, 2004 ; Cresson *et al.*, 2010 ; Fagnani, 2001), le développement du métier d'assistante maternelle connaît depuis les années 1990 un franc succès. Depuis 1977, date à laquelle est instauré ce statut, ce dernier a connu de nombreuses refontes successives (revalorisation des salaires, augmentation de la rémunération, offre de formation, établissement d'une convention collective, etc.) qui ont progressivement conduit à promouvoir une activité dite en cours de « professionnalisation ». Ce processus n'a cependant pas seulement rendu le métier plus attractif, il en a également encadré l'accès. Les efforts de la puissance publique pour garantir la qualité de l'accueil se sont en effet non seulement concentrés sur la formation des assistantes maternelles mais aussi sur les critères d'agrément.

Les efforts de la puissance publique pour garantir la qualité de l'accueil se sont non seulement concentrés sur la formation des assistantes maternelles mais aussi sur les critères d'agrément.

critères d'agrément⁵. « Les dimensions, l'état du lieu d'accueil, son aménagement, l'organisation de l'espace et sa sécurité » ; la « disponibilité » de la candidate, sa « connaissance du métier » et de « son rôle » ; ses « aptitudes éducatives », « capacités », « compétences » et « qualités personnelles » ; « sa maîtrise de la langue française orale⁶ » constituent alors les critères à l'aune desquels sont *a priori* évaluées les candidates.

■ La procédure d'agrément : plusieurs niveaux de sélection

Si les entretiens menés par les infirmières-puéricultrices de PMI ainsi que les visites du logement des candidates paraissent au premier abord constituer le cœur de la procédure, d'autres étapes participent à la sélection des « bonnes » et « mauvaises » candidatures. Les réunions d'information pré-agrément, pourtant préalables à la demande d'agrément, constituent par exemple une première scène de ce processus. Organisées par la PMI, ces réunions sont systématiquement proposées à toute personne s'adressant au service pour devenir assistante maternelle. Animées par la puéricultrice cadre et d'une durée moyenne de deux heures, ces réunions constituent un enjeu important pour les responsables de l'agrément qui y déploient de véritables stratégies dissuasives de manière à écarter les candidates considérées les moins ajustées aux normes institutionnelles (Cartier *et al.*, 2012). Insister sur les devoirs et contraintes de ce « vrai travail » est ainsi une manière de faire de ces réunions une première étape de sélection, comme indiqué d'ailleurs dans le référentiel d'agrément de 2009 qui y voit l'occasion d'une auto-sélection par les candidates elles-mêmes. Dans la suite de la procédure, il sera demandé aux candidates ce qu'elles ont retenu de la réunion, leur présence (ou absence) lors de cette dernière – pourtant non obligatoire – étant notifiée dans le dossier. Ce n'est donc que dans un deuxième temps qu'intervient la constitution du dossier de candidature et son instruction.

Le dossier est composé d'une lettre de motivation et du formulaire officiel de candidature (distribué lors de la réunion ou téléchargé sur internet), accompagné d'un certificat médical et de

5/ Instituant un référentiel national relatif « aux capacités et compétences nécessaires à l'exercice de l'activité d'assistant maternel et aux conditions matérielles de l'accueil », le décret du 12 mars 2012 constitue la dernière pierre apportée à cet édifice législatif.

6/ Les termes entre guillemets sont issus du décret instituant le référentiel national d'agrément. S'il condense par souci de clarté, dans un seul document, l'ensemble des critères énoncés depuis vingt ans dans des textes de natures diverses (lois de 1992 et 2005, décrets de 2006, référentiel à usage des services de PMI en 2009), le dernier décret n'instaure aucune nouveauté majeure.

l'extrait n° 3 des casiers judiciaires de chaque personne majeure vivant au domicile, pièces permettant de certifier la conformité physique et morale de la candidate. Une fois la demande enregistrée, le service de PMI s'assure que la candidate n'a fait l'objet d'aucune condamnation pénale et peut, comme il est d'usage dans l'équipe enquêtée, se renseigner à son sujet auprès des autres services départementaux que sont l'aide sociale à l'enfance (ASE) et le service social du secteur (SSD). Si la candidate est connue de l'un de ces services, s'ajoute à la procédure officielle une enquête informelle (renseignements glanés auprès des collègues assistantes sociales, lecture des documents archivés relatant les faits, entretiens de la candidate par la cadre) visant à apprécier l'existence ou non d'éléments préjudiciables à l'accueil de mineurs⁷.

Ce n'est que dans un troisième temps, qu'intervient l'évaluation des infirmières-puéricultrices de secteur en charge d'apprécier les « aptitudes éducatives » de la candidate et sa capacité « à assurer le développement physique et intellectuel » des enfants accueillis. Si la plupart des entretiens se déroulent au domicile de la candidate de manière à vérifier que les dimensions, conditions de confort, d'hygiène et de sécurité du logement garantissent la santé, la sécurité et l'épanouissement des jeunes enfants accueillis, la candidate peut également être convoquée au centre de PMI, dans le bureau de la puéricultrice afin, comme me l'a expliqué l'une d'entre elles, de jauger la disponibilité, les capacités d'organisation et d'adaptation des potentielles futures assistantes maternelles. Les différents entretiens (en moyenne au nombre de trois) sont également menés de sorte à juger de la maîtrise par la candidate de la langue française orale, de « son aptitude à la communication et au dialogue », compétences langagières et relationnelles sans lesquelles les assistantes maternelles ne pourraient, dans l'esprit du législateur, suivre correctement la formation obligatoire pré-accueil, communiquer convenablement avec l'enfant et maintenir des relations professionnelles avec les parents employeurs. Pour finir, les évaluatrices sont tenues de rendre compte de l'ensemble des informations recueillies dans un rapport, pièce maîtresse du dossier, dont la rédaction répond à

7/ Cette situation a concerné 4 des 83 candidatures déposées au cours de l'année étudiée, la procédure tournant alors court pour trois d'entre elles. Ces situations ne sont pas les seules qui expliquent l'interruption du processus. Si le service a reçu 83 demandes en 2011, seules 75 candidatures ont pu être traitées. Outre les trois candidatures sanctionnées d'un avis défavorable compte tenu d'antécédents signalés par l'ASE ou le SSD, cinq autres procédures ne sont pas arrivées à terme, l'extrait n° 3 du casier judiciaire de la candidate faisant mention d'un délit ou l'évaluation n'ayant pas pu avoir lieu au cours des trois mois impartis à la procédure faute de pouvoir rencontrer les candidates (candidates injoignables, portes closes le jour de l'évaluation, rendez-vous non honorés sans explications).

des règles scripturales précises et occupe une grande partie de leur temps⁸.

L'avis de la professionnelle en charge du dossier (favorable, défavorable ou partiellement favorable⁹) est discuté collectivement puis rendu d'une seule voix, celle du comité. Parmi les 75 dossiers étudiés, un grand nombre de candidates voient ainsi leur exercice du métier limité ; mais surtout d'autres y sont interdites. Ainsi, un peu plus d'un cinquième des candidatures sont écartées et près des deux tiers de celles ayant obtenu l'agrément sont limitées par des restrictions relatives au nombre ou à l'âge des enfants à garder. L'analyse des propriétés sociales des candidates agréées et non agréées permet de mettre au jour les dimensions éminemment sociales de cette sélection opérée entre des femmes aux socialisations, trajectoires personnelles et professionnelles divergentes. Ce processus conduit notamment à l'éviction des candidates issues des fractions les plus précaires des classes populaires, celles pourtant les plus susceptibles *a priori* de trouver « refuge » (Avril, 2006) dans cette activité.

■ « Agréées » ou « évincées » : deux groupes aux propriétés sociales distinctes

Les travaux qui se sont attachés à caractériser le profil social des assistantes maternelles à partir de l'exploitation secondaire des enquêtes Emploi de l'INSEE, que ce soit en les comparant aux salariées des services directs à la personne (Cresson *et al.*, 2010 ; Devetter, 2012) – et particulièrement aux aides à domicile (Avril, 2012) – ou aux salariées du privé (Algava, Ruault, 2003), rendent compte des particularités d'un groupe professionnel hétérogène. Le métier d'assistante maternelle est ainsi exercé aussi bien par des femmes appartenant aux différentes fractions des classes populaires que des classes moyennes (Cartier *et al.*, 2012). Dans la commune enquêtée, les caractéristiques sociales des candidates ayant obtenu l'agrément en 2011 recoupent globalement celles des assistantes maternelles en exercice au niveau national un an plus tôt [voir encadré « Les propriétés sociales des assistantes maternelles en

8/ Le temps passé à réaliser ces évaluations (entretiens, visites à domicile et écriture des rapports) nourrit l'ambivalence des infirmières-puéricultrices envers cette activité qu'elles jugent de plus en plus prenante et protocolisée. Pour celles qui souhaiteraient allouer autrement leur temps professionnel (en s'investissant notamment dans l'animation de lieux d'accueil parents-enfants ou en proposant des plages horaires plus importantes réservées au « soutien à la parentalité »), l'agrément, le suivi et le contrôle des assistantes maternelles, priorité départementale, en viennent même à faire partie du « sale boulot ».

9/ L'avis favorable partiel correspond aux situations où l'agrément est accordé pour un nombre d'enfants inférieur à celui demandé ou bien est limité par une mention faite à l'âge des enfants que l'assistante maternelle est autorisée à accueillir.

La position sociale
des candidates
non agréées
diffère
sensiblement de
celle des femmes
devenant, dans la
même commune,
assistantes
maternelles.

exercice »]. Trois différences notables méritent néanmoins d'être soulignées : la forte prévalence de femmes immigrées, une entrée plus précoce dans le métier (en moyenne 34 ans au lieu de 37 ans) et une plus faible proportion d'indépendants, cadres ou professions intermédiaires parmi les conjoints des candidates agréées (un peu plus d'un quart contre un peu moins de la moitié pour la moyenne nationale¹⁰). Ces spécificités s'expliquent en partie par les caractéristiques du bassin d'emploi. Si le recrutement social de la population de Souchet est relativement diversifié, les ménages modestes, peu ou pas diplômés, y sont surreprésentés par rapport aux moyennes régionales et nationales, tout comme ceux issus de l'immigration. Cependant, le contexte socio-local ne suffit pas à expliquer cette fois-ci les spécificités des « évincées », celles en quelque sorte « exclues » du métier, candidates appartenant aux fractions les plus fragiles des classes populaires. La position sociale des candidates non agréées diverge ainsi sensiblement de celle des femmes devenant, dans la même commune, assistantes maternelles. Une comparaison systématique des données contenues dans les dossiers permet de dégager les lignes de clivage distinguant le groupe des « agréées » et des « évincées ».

LES PROPRIÉTÉS SOCIALES DES ASSISTANTES MATERNELLES EN EXERCICE

L'exploitation secondaire des enquêtes Emploi de l'INSEE, menée par d'autres (Algava, Ruault, 2003 ; Avril, 2012 ; Cresson *et al.*, 2010 ; Devetter, 2012), nous renseigne sur les propriétés sociales des assistantes maternelles en exercice en 2010. Situées en haut de la hiérarchie des employées de service à la personne, elles sont sensiblement plus diplômées que les aides à domicile et femmes de ménage (métiers appartenant à la même CSP), bien que moins dotées scolairement que l'ensemble des femmes en emploi (respectivement 71 % contre 86 % en 2010). Par ailleurs, la part des assistantes maternelles détenant un diplôme a progressivement augmenté depuis 1995, en passant notamment de 59 % à 71 % de 2003 à 2010. Elles sont donc aussi de plus en plus dotées scolairement. Toutefois, si les assistantes maternelles sont plus souvent bachelières ou détentrices d'un diplôme du supérieur que les autres employées des services à la personne, c'est avant tout la part des titulaires de BEP et CAP qui s'est fortement accrue (passant de 29 à 32 puis 37 % entre 1995, 2003 et 2010), au moment même où la proportion de titulaires de ces diplômes diminuait chez les salariées du privé comme dans l'ensemble de la population féminine en emploi. Fait notable concernant leur scolarisation, ce sont particulièrement les jeunes femmes de moins de 30 ans exerçant ce métier qui, en 2010, sont les plus diplômées, sans que l'on puisse savoir s'il s'agit d'un renouvellement générationnel en cours ou si ces femmes vont assez vite se réorienter vers d'autres emplois (voir note 10). Les assistantes

10/ Cette mesure de la profession du conjoint pose toutefois le problème du traitement des conjoints retraités, relativement nombreux chez les assistantes maternelles qui sont plutôt âgées. Et de manière plus générale, la profession d'assistante maternelle connaissant un *turn over* important, il faudrait pouvoir

maternelles se distinguent également par leur âge moyen d'entrée dans le métier, relativement tardif (37 ans) et le fait qu'elles aient pour deux tiers d'entre elles déjà occupé un autre emploi. Elles sont enfin plus souvent mariées ou vivant en couple et mères de familles nombreuses. Leurs conjoints sont plus souvent employés ou ouvriers mais 46 % d'entre eux sont indépendants, cadres ou professions intermédiaires.

Alors que la très grande majorité des candidates du corpus obtenant l'agrément déclarent avoir déjà exercé une activité salariée (le plus souvent un poste d'employée non qualifiée mais, contrairement aux évincées, plus d'une sur dix ont occupé une profession intermédiaire), celles qui n'accèdent pas au métier sont sensiblement moins bien insérées dans l'emploi. Ainsi une fraction de près d'un quart des « évincées » n'a aucune expérience professionnelle préalable et les autres ont plus souvent des trajectoires professionnelles heurtées, marquées par la précarité (intérim, CDD) et le chômage. Les soupçons de défaut de motivation pèsent en effet sur les candidatures qualifiées au sein de l'équipe de « candidatures Pôle emploi ». Informées et orientées vers le métier non pas par leurs propres moyens mais par un conseiller en insertion professionnelle, ces candidates en recherche d'emploi voient bien souvent leur candidature marquée du sceau du discrédit et suscitent fréquemment, dans l'entre soi professionnel, des commentaires agacés et ironiques de la part de l'équipe (« Encore une ! », « Merci Pôle emploi »).

TABEAU 1
Expérience professionnelle antérieure des candidates au métier d'assistante maternelle

	Candidates agrées	Candidates non agrées	Total
Aucune expérience professionnelle	4	4	8
Expérience professionnelle préalable	54	13	67
Profession intermédiaire	6	0	6
Employée qualifiée	4	2	6
Employée non qualifiée	44	15	59
Total	58	17	75

En ce qui concerne les femmes en emploi, à l'exception de la fraction supérieure des candidates exerçant une profession intermédiaire (enseignante contractuelle, conseillère commerciale, secrétaire de direction, etc.), la lecture des dossiers des agrées et des évincées révèle des trajectoires professionnelles relativement proches.

combiner la saisie des indicateurs de position sociale à un instant *t* avec des approches longitudinales permettant de repérer le profil social des femmes qui exercent durablement ce métier.

Occupant des activités au bas de l'échelle sociale et attribuées aux femmes (auxiliaire de vie, garde d'enfant à domicile, employée de maison, hôtesse d'accueil...), elles passent souvent d'une activité à l'autre, constituant en définitive une véritable armée de réserve pour le secteur des services à la personne (Mozère, 1998). Se déclarant néanmoins plus souvent inactives (au chômage, au foyer ou en recherche d'emploi), les évincées disposent également moins souvent de la possibilité de s'adosser sur les ressources du ménage : plus souvent célibataires, veuves ou divorcées ou ayant pour conjoints des hommes souvent inactifs (au chômage ou à la retraite), elles occupent une position sociale plus fragile, discriminante sur ce marché de l'emploi.

TABEAU 2
Situation conjugale et activité du conjoint

	Candidates agréées	Candidates non agréées	Total
Seule (veuve, célibataire, divorcée)	4	5	9
En couple	54	12	66
Conjoint en activité	52	9	61
Conjoint au chômage	1	2	3
Conjoint à la retraite	1	1	2
Total	58	17	75

Autre indice de leur vulnérabilité, les candidates non agréées sont bien moins souvent diplômées puisque près de la moitié d'entre elles n'ont pas achevé leurs études secondaires. Moins souvent détentrices d'un diplôme, elles sont aussi moins qualifiées. Alors qu'une seule évincée possède un diplôme du supérieur (un BTS), un peu plus d'une candidate agréée sur cinq est diplômée du supérieur. Les ressources scolaires des agréées n'en demeurent pas moins fragiles. Les diplômes du supérieur en question correspondent pour deux tiers d'entre eux à des BTS ou DUT, formations courtes et techniques ; quant aux autres, il s'agit de licences pour moitié obtenues à l'étranger. La relative proximité avec l'institution scolaire des candidates diplômées semble néanmoins constituer un atout certain pour accéder à l'emploi non qualifié d'assistante maternelle.

En somme, la position sociale des candidates semble fortement peser sur l'attribution de l'agrément. Alors que les Conseils généraux « s'accordent sur l'importance des critères relatifs à l'habitat ou à l'environnement matériel, à la prise en compte des besoins des enfants ou à la capacité organisationnelle pour s'en occuper » (Pillayre, Robert-Bobée, 2010 : 2-3), d'autres critères semblent bel et bien entrer en jeu. En effet, comment comprendre autrement qu'à conditions matérielles d'accueil sensiblement égales, une candidate

TABEAU 3
Niveau de diplôme des candidates

	Candidates agréées	Candidates non agréées	Total
Études supérieures	11	1	12
Baccalauréat (français ou étranger)	11	2	13
BEP ou CAP	12	4	16
BEPC et « niveau 3 ^e »	7	1	8
Aucun diplôme	17	9	26
Total	58	17	75

puisse obtenir l'agrément et une autre se le voir refuser ? S'il est vrai qu'un logement de trop petites dimensions, le non-respect de règles de sécurité et d'hygiène, le manque d'aménagements dédiés aux enfants, etc., sont des arguments amplement mobilisés par les évaluateurices pour justifier un refus d'agrément, l'analyse approfondie des dossiers¹¹ et des appréciations orales exprimées en comité révèle que ce critère peut parfois servir de « prétexte ». Ainsi, une candidate pourra obtenir l'agrément quand bien même son logement aura été estimé trop petit au vu du nombre d'enfants qu'elle souhaite accueillir. Une demande d'agrément pour trois enfants aboutira alors tout de même à un agrément mais pour un seul enfant, par exemple, alors même que pour d'autres candidates la taille du logement pourra, à elle seule, fonder un refus. D'autres critères viennent ici implicitement sanctionner les candidatures.

ÉVALUATIONS IMPLICITES DES MANIÈRES D'ÊTRE FEMME (ACTIVE) ET (BONNE) MÈRE

À l'instar des femmes de la *working-class* britannique, étudiées par Beverly Skeggs dans le courant des années 1980-1990, qui investissent dans leurs aptitudes au travail de *care* pour se construire une identité féminine respectable (Skeggs, 2002 ; Cartier, 2012), nombreuses sont les candidates qui cherchent à tirer profit de leur rôle féminin traditionnel pour s'insérer dans l'emploi. Les lettres de motivation qui accompagnent les candidatures exposent leurs compétences à prendre en charge des enfants en faisant presque toutes mention de leur travail de *care-giver*, le plus souvent domestique : expériences de mère, de grande sœur, de baby-sitter pour les amies ou voisines, etc. C'est particulièrement à leur « métier de mère »

11/ L'analyse des descriptions des logements, dont je ne traiterai pas ici, mériterait d'être menée. On y retrouve bon nombre d'éléments concernant la tenue du foyer (propreté, odeur, ambiance, aménagement des pièces), le quartier, les équipements environnants, etc. Autant de pistes susceptibles d'étayer la thèse d'une confrontation de normes et de pratiques entre des femmes aux positions sociales divergentes.

(Gojard, 2010) auquel les candidates font référence lors de l'évaluation. Compte tenu de la forte imbrication de ce métier avec la carrière maternelle¹², presque toutes ont en effet des enfants (72 sur 75¹³). Or, vouloir professionnaliser le métier d'assistante maternelle, c'est mettre en avant le fait qu'il s'agit d'un véritable métier, nécessitant des aptitudes autres que maternelles. Ainsi, pour les évaluateurs, être mère n'est non seulement pas nécessaire, mais n'est pas en soi suffisant pour obtenir l'agrément. Si le recrutement des assistantes maternelles échappe en partie au processus commun de naturalisation des dispositions de genre, seules les candidates conformes aux conduites sexuées portées et partagées par les évaluateurs accèdent à la reconnaissance de ces compétences en aptitudes professionnelles.

■ Au-delà du *caring* : les ressources scolaires à l'heure de la « professionnalisation »

Ne pas avoir d'enfant n'est pas en soi un obstacle à l'entrée dans le métier. On note notamment le cas de trois candidates, agréées sans être mères. Pour les femmes chez qui les infirmières-puéricultrices perçoivent une future professionnelle potentielle, mais dont elles ne peuvent néanmoins pas éprouver le « travail de soin domestique » (Cresson, 1995), l'agrément partiel constitue un recours fréquent. Assortir l'agrément de limites d'âge, ne permettant pas d'accueillir des bébés mais plutôt des petits enfants en âge de marcher ou d'être scolarisés, constitue la garantie que la nouvelle professionnelle « commence doucement » – souhait souvent exprimé lors des comités de lecture. C'est ainsi le cas de Vanessa Perrot (21 ans, titulaire d'un BEP Métiers de la mode et industries connexes, enceinte de 4 mois au moment de la procédure, résidant avec son conjoint, gendarme de 29 ans, dans un quatre pièces de 75 m²).

Vanessa Perrot dépose une demande d'agrément pour trois enfants qui lui est accordée assortie de limites d'âge. Son propre enfant, une fois né, occupant une place et ce jusqu'à ses trois ans, elle n'est en fait autorisée à accueillir que deux enfants, l'un de plus de 18 mois et l'autre de plus de 3 ans. Ayant travaillé comme maroquinière puis gendarme, elle ne dispose pas d'expérience professionnelle dans le domaine de la petite

12/ Le recours au concept interactionniste de carrière (Becker, 1985) permet de penser la maternité non pas comme un état mais une activité sociale inscrite aussi bien dans le temps que dans une multiplicité d'espaces sociaux. La carriérisation offre un cadre notionnel conduisant à souligner la dimension diachronique et synchronique de la maternité.

13/ Une partie des assistantes maternelles le deviennent après un congé parental (autour de 25-30 ans), lorsqu'elles mesurent qu'elles ne pourront pas à la fois s'occuper de leurs enfants (assurer notamment tous les trajets école-domicile) et reprendre un travail dans la grande distribution, le commerce ou la restauration aux horaires souvent décalés. D'autres s'y engagent au contraire après des années au foyer, une fois les enfants autonomes, dans la perspective de retrouver un emploi pour lequel elles s'estiment compétentes.

enfance mais déclare (en réponse à la question du formulaire de candidature « vous êtes-vous déjà occupé d'enfants en dehors des vôtres ? »), avoir fait du baby-sitting et gardé ses frères et sœurs âgés de 3 et 8 ans. Le rapport de l'infirmière-puéricultrice souligne que « ses connaissances concernant les besoins et les soins du jeune enfant sont moyennes et restent à approfondir » ; point négatif néanmoins nuancé par le fait qu'elle « semble capable de s'approprier les apports de la formation obligatoire ». L'écrit de l'évaluatrice souligne en effet combien cette candidate fait figure de bonne recrue : en bonne élève, « elle avait un classeur et crayon pour noter toute information nouvelle à recueillir » et « se posait des questions ». D'une visite à l'autre, « elle a emprunté des livres à la bibliothèque sur le développement psychomoteur des enfants pour trouver des réponses » aux questions auxquelles elle n'avait pas su répondre et a également « consulté un catalogue de jouets pour enfant » pour proposer des activités adéquates en fonction de l'âge des enfants. (Avis favorable partiel)

Cette bonne candidate fait montre des ressources nécessaires pour non seulement suivre la formation préalable à l'accueil mais également s'y investir. À l'instar des candidates qui expriment le souhait de passer dans un futur proche le CAP Petite enfance, Vanessa Perrot possède les dispositions recherchées chez une future professionnelle de la petite enfance, auxquelles sa relative proximité avec le monde scolaire (elle a un BEP et a passé le concours de gendarme) n'est pas étrangère. Comme le répète la cadre lors de la réunion d'information pré-agrément à laquelle sont invitées les candidates, assistante maternelle est « un métier difficile » auquel il faut se préparer. Les entrevues avec les infirmière-puéricultrices y sont alors présentées non pas comme des interrogatoires mais de petits examens pour lesquels mieux vaut avoir révisé. Tout comme pour les aides à domicile (Avril, 2012), les ressources scolaires s'avèrent rentables dans ce secteur d'emploi en cours de « professionnalisation ». Les candidates détentrices d'un capital scolaire – plus important que par le passé mais relativement modeste¹⁴ – apparaissent les plus ajustées aux nouvelles exigences du métier et représentent l'avenir de ce qui se présente comme une nouvelle profession de la petite enfance. Une bonne candidature devant également faire mention d'un réel intérêt pour le monde professionnel de l'enfance, celles y appartenant déjà (auxiliaire de puériculture, assistante de vie scolaire ou agent territorial spécialisé dans les écoles maternelles) font figure de candidates idéales. C'est ainsi le cas pour Audrey Petitjean (26 ans, titulaire d'un CAP Petite enfance, mariée à un employé de la poste et mère d'un enfant de 3 ans) qui, ayant travaillé en crèche et en école maternelle,

Les candidates
détentrices d'un
capital scolaire
– plus important
que par le passé
mais relativement
modeste –
apparaissent les
plus ajustées
aux nouvelles
exigences
du métier.

14/ Le cas de Lucie Mercier, titulaire d'une licence de Lettres modernes et ayant occupé le poste d'enseignante contractuelle dans le primaire et le secondaire, suggère en effet que les évaluatrices tendent à préférer un capital scolaire « modeste ». À l'évocation de sa trajectoire professionnelle, la cadre, qui la juge surdiplômée, souligne l'écart à la norme que présente la position sociale de cette femme (« Quel gâchis ! », rappelant par là-même que « si toutes les femmes sont assignées au *care*, certaines le sont plus que d'autres » (Cresson, Gadrey, 2004 : 39). La candidate a toutefois été agréée.

maîtrise les attentes des cadres de la petite enfance pour en avoir côtoyées au cours de sa formation et de son métier. Son dossier est présenté avec enthousiasme par l'infirmière-puéricultrice en charge de son évaluation, qui déclare avant d'en faire la lecture : « Ça fait du bien d'avoir des candidates comme Madame Petitjean. » Elle obtient un avis favorable.

À l'inverse, les candidates qui suscitent unanimement le plus de réprobations en comité de lecture sont celles qualifiées de « nous », ne sachant pas se positionner comme professionnelles.

Souad Adhou (30 ans, au foyer, sans qualification, mariée à un « vendeur » de 32 ans, mère d'un enfant de 7 ans) cherche à obtenir un agrément pour quatre enfants. Sa demande est refusée au motif que son logement, un F3 de 67 m² situé au premier étage d'un immeuble sans ascenseur, ne permet pas l'accueil de quatre enfants. Alors que les conclusions du dossier laissent entendre que ce sont sur les conditions matérielles d'accueil que se joue l'agrément, ce qui est en fait discuté en comité de lecture sont les motivations de la candidate et sa représentation du métier. Il lui est en effet reproché de ne pas avoir un vrai projet professionnel. La cadre et la psychologue manifestent leurs réserves (moue et hochement de tête réprobateur) à la lecture du rapport : « Pour les motivations, Madame me répond "j'aime les enfants mais je sais qu'à la réunion on m'a dit de ne pas dire ça". J'attends donc que Madame me donne plus d'explications mais je n'ai pas eu plus de motivations de sa part. » (Avis défavorable)

Le hiatus entre les nouvelles exigences du métier et les ressources scolaires de certaines candidates explique notamment que ces dernières soient renvoyées à la figure de nourrice, « versant négatif du professionnalisme » (Albérola, 2009) : éventuellement bonnes pourvoyeuses de *care*, elles ne sont pas en mesure de participer au mouvement de professionnalisation. Si le « souci des autres » (Laugier, Paperman, 2005) – et particulièrement des enfants – doit s'exprimer lors des entretiens avec les candidates, toutes ses manifestations ne reçoivent pas la même appréciation. Ainsi l'évocation du plaisir de voir grandir et s'éveiller des enfants constitue une motivation respectable alors que celle de l'amour des enfants conduit à une fin de non-recevoir. Les infirmières-puéricultrices, du fait de leur propre expérience professionnelle, savent combien « les pratiques de *care*, portées par le souci de répondre aux besoins d'un autrui vulnérable, impliquent une charge mentale, émotionnelle et éthique qui se traduit en une spirale d'obligations difficilement limitables » (Benelli, Modak, 2010 : 43). Néanmoins, puisque les normes de la professionnalité ordonnent une mise à distance de l'engagement émotionnel dans la relation à l'autre, elles s'efforcent de le limiter dans leur propre pratique. Participant au

mouvement de professionnalisation du métier d'assistante maternelle, les infirmières-puéricultrices appliquent alors à leurs nouvelles « paires » ces mêmes règles : la gestion des émotions étant une compétence professionnelle, leur évocation est disqualifiante. « L'amour des enfants » – renvoyant à la figure nourricière et maternelle – transgresse en définitive les frontières du profane et du professionnel, celles-là même que le processus de transformation du métier cherche à asseoir.

Ainsi, sans préjuger de la qualité de leur travail de *care*, c'est sous prétexte de professionnalisation que les candidates aux ressources sociales et scolaires les plus faibles sont plus souvent écartées du métier. Toutefois, alors qu'être assistante maternelle revient, pour les évaluatrices, à ne surtout pas faire le travail d'une mère, l'évaluation de la qualité future de la prise en charge des jeunes enfants s'adosse aussi sur l'appréciation du métier de mère de la candidate. Ce sont alors leurs compétences de conciliatrices qui sont mises en examen, tout comme celles de bonnes éducatrices. En somme, *a priori* évaluées sur leur projet d'accueil, les candidates le sont finalement bien plus à l'aune de leur proximité aux normes familiales des classes moyennes salariées qui, imprégnées de savoirs psychologiques, sanctionnent négativement certaines conduites féminines et maternelles.

L'évaluation de la qualité future de la prise en charge des jeunes enfants s'adosse aussi sur l'appréciation du métier de mère de la candidate.

■ Mère, active, à domicile : contrecarrer la figure de la femme au foyer

À l'instar de la virilité des garçons de classes populaires disqualifiée dans l'espace professionnel (Beaud, Pialoux, 2002), l'identité sexuée des candidates adhérant au modèle traditionnel de la féminité constitue aujourd'hui un handicap dans l'accès à l'emploi d'assistante maternelle. Les candidates doivent en effet mettre à distance leurs rôles d'épouse et de mère, véritables « destins féminins » en milieu populaire (Schwartz, 1990), au profit de leur identité professionnelle. Alors que les travaux de Liane Mozère montrent que, dans les années 1990, devenir assistante maternelle pouvait relever d'un compromis assez fin entre exigences économiques réelles et des aspirations plus familialistes – élever ses enfants par exemple » (Mozère, 1995 : 645), les candidates qui expriment aujourd'hui ces aspirations n'accèdent pas au métier, à moins d'énoncer ce choix sous le vocable de la conciliation. Ce n'est en effet qu'une fois conjugué au désir d'acquiescer un statut social professionnel ou de s'engager professionnellement dans les métiers de l'enfance, que rester à la maison devient légitime. En revendiquant leur rôle de gardienne du foyer avant celui de femme active, certaines candidates vont en fait à

l'encontre des attentes des infirmières-puéricultrices en matière d'autonomie féminine.

S'il est certain que les univers professionnel et privé ne sont étanches ni pour les hommes, ni pour les femmes, les deux sexes sont inégalement concernés par les « débordements » (Bozon, 2009) du travail domestique sur le travail salarié (Pailhé, Solaz, 2010), et à plus forte raison quand ce dernier se déroule au domicile. Connaissant les tensions entre vie domestique et vie professionnelle pour les avoir elles-mêmes vécues ou en avoir été témoins dans leur travail d'encadrement des assistantes maternelles, les infirmières-puéricultrices évaluent également les candidates en examinant leur gestion de l'économie domestique. En cherchant à établir la compatibilité du projet avec les obligations familiales ou personnelles des candidates, le recrutement concentre ainsi l'attention des évaluatrices sur la disponibilité et la capacité d'organisation de ces dernières et leurs capacités d'adaptation et de gestion de l'imprévu. La lecture des dossiers nous renseigne dès lors systématiquement sur la nature et l'heure des tâches ménagères effectuées (« Les repas seront préparés la veille et réchauffés au moment des repas. Le ménage sera effectué le week-end. L'entretien quotidien se fera le soir. Les courses le week-end. Le repassage le week-end ou le soir ») ainsi que sur le nombre, la durée et le déroulement des trajets scolaires et extrascolaires effectués par les candidates pour leurs enfants. Ces descriptions sont autant d'occasions d'examiner la manière dont les futures assistantes maternelles envisagent de gérer leur quotidien professionnel au foyer en mesurant notamment la répartition des tâches familiales et ménagères. La nature de la division sexuée du travail domestique, bien que n'intervenant pas comme critère de sélection, est discutée et commentée en comité de lecture. Ainsi, l'organisation quotidienne de la maison chez Mounira Riaz (49 ans, sans qualification, inactive, mariée à un agent d'entretien, 4 enfants) est saluée :

« Le ménage est fait le soir, Madame aime avoir une maison rangée avant d'aller se coucher. Monsieur s'occupe du repassage et du bricolage le week-end. Le couple fait les courses le week-end et les enfants descendent au supermarché en bas de l'immeuble pour les besoins complémentaires de dernière minute. Madame s'occupe des comptes. Les grands s'occupent de leur chambre et tout le monde donne un coup de main. » Ce après quoi la cadre commente « c'est pas bobonne » et à l'infirmière-puéricultrice en charge de l'évaluation de confirmer : « Monsieur a beaucoup de respect pour Madame. » (Avis favorable)

Bien que la situation professionnelle de cette candidate tranche avec la norme de salariat féminin continu (elle a été un temps vendeuse puis au foyer depuis), le relatif partage des tâches au sein du

couple rapproche cette candidate des normes familiales valorisées par les classes moyennes salariées mais garantit également qu'elle ne soit pas débordée une fois en activité. Les infirmières-puéricultrices connaissent en effet les risques du métier. Dans la mesure où elle s'exerce dans le cadre domestique et familial, cette activité peut déstabiliser les proches et la vie familiale (jalousie des enfants, accentuation de la division sexuée du travail domestique, etc.). Anticiper ces risques revient pour les évaluateurs à protéger les candidates et leur famille, mais également à s'épargner la surcharge de travail que représentent les plaintes de parents contrariés par une assistante maternelle dépassée. L'autonomie des candidates vis-à-vis de leur travail domestique est ainsi énoncée comme une nécessité afin qu'elles soient suffisamment (entièrement) disponibles pour les enfants accueillis. Or, le degré d'autonomie d'une candidate n'est pas seulement mesuré à l'aune de son désengagement des tâches ménagères mais également au prisme de son indépendance vis-à-vis de son conjoint. Alors même que l'adhésion de ces derniers – comme celle des enfants des candidates – est recherchée et systématiquement investiguée lors de la procédure, la trop grande implication du conjoint dans la demande d'agrément peut être disqualifiante. Le rapport d'évaluation de Dima Zerbib (39 ans, sans diplôme, au foyer, 5 enfants) contient ainsi de nombreuses descriptions témoignant de l'incursion de son mari (63 ans, retraité) qui porte ici préjudice à sa candidature :

« Monsieur est présent et prend la parole. C'est Monsieur qui a rempli le [formulaire de candidature]. Madame s'exprime en français mais a des difficultés à comprendre des mots et des expressions. Monsieur a traduit ce que j'ai dit au premier entretien, j'ai dû lui préciser que c'est Madame qui fait la demande d'agrément et elle seule qui est évaluée. C'est lui qui s'est déplacé pour apporter les papiers à la circonscription. Il est venu l'accompagner au rendez-vous que j'ai donné à Madame à la PMI. Elle ne maîtrise pas le français oral. C'est son mari qui pallie les manques en traduisant en arabe. » (Avis défavorable)

La figure de la professionnelle autonome rejoint ici l'impératif de l'émancipation féminine auquel sont attachées les évaluateurs. Comme le montrent les travaux de Delphine Serre à propos des assistantes sociales – groupe professionnel par ailleurs socialement très proche des infirmières-puéricultrices de PMI – la promotion de la norme d'autonomie et d'égalité dans l'enceinte familiale constitue une spécificité des classes moyennes salariées (Serre, 2009). Les difficultés d'expression en français, un conjoint jugé envahissant et une pratique de l'islam considérée comme trop rigoriste sont autant d'éléments fonctionnant de concert pour éloigner certaines candidates racisées de la figure de la femme active et par là-même de l'obtention

de l'agrément¹⁵. Les habitudes de vie d'ordre culturel ou religieux sont en effet systématiquement investiguées lors de la procédure et ne manquent pas de susciter des discussions au sein de l'équipe. La pratique de l'islam est ainsi particulièrement discutée en comité de lecture où il est souvent question du port du voile, des interdits alimentaires, de la prière et plus largement de la condition féminine. Une bonne candidate sera alors à même de « différer la prière », « d'ouvrir la porte à un papa », « de cuisiner du porc même si elle n'en mange pas », en bref de prendre de la distance avec les prescriptions religieuses. Mais écarter les candidates « trop » pratiquantes revient aussi pour les encadrantes à se garder d'une surcharge de travail. Ainsi m'a-t-on expliqué, en réunion d'équipe, que les enfants risqueraient de reproduire par mimétisme la prière et le service de devoir traiter les plaintes de parents mécontents.

Toutefois, l'impératif de l'émancipation féminine est pris en tension avec celui du primat maternel (Serre, 2009). Les trajectoires professionnelles des infirmières-puéricultrices rencontrées rendent d'ailleurs compte de ces injonctions contradictoires : ayant toutes commencé leur carrière à l'hôpital, c'est bien fréquemment après la naissance de leurs enfants qu'elles choisissent d'entrer en PMI et, qui plus est, souvent à temps partiel. Malgré la revendication d'une division égalitaire du travail domestique, la configuration actuelle des rapports sociaux de sexe n'épargne pas non plus ces professionnelles pourtant promptes, du fait de l'*ethos* professionnel qu'elles ont appris à endosser, à en condamner les transgressions. Toujours limitée au bien-être des enfants, l'autonomie féminine promue met en concurrence identité professionnelle et identité maternelle. Soumises à l'idéologie de la primauté maternelle, ces professionnelles en sont également vectrices puisque les interactions entre mère et enfant constituent, dans les dispositifs institutionnels de prise en charge des familles, une grille de lecture majeure des conduites maternelles (Cardi, 2010 ; Giuliani 2009). En bonnes mères, les futures assistantes maternelles sont également soumises à ces injonctions contradictoires et doivent ainsi démontrer leurs compétences de conciliatrices au cours de la procédure de recrutement. Systématiquement observée lors de l'évaluation, l'attitude des candidates vis-à-vis de leur(s) enfant(s) donne lieu, dans les rapports, à de longs développements descriptifs qui conduisent bien souvent

15/ Il aurait fallu développer ici davantage la dimension raciale du recrutement des assistantes maternelles qui mériterait de faire l'objet d'autres enquêtes. Si les travaux sur la chaîne globale du soin – et notamment les travaux pionniers d'Arlie Hochschild (Hochschild, 2002) – mettent en évidence la division internationale, sociale, sexuelle et raciale du travail de *care*, ils s'intéressent pour beaucoup aux seules employées subalternes de ce secteur d'emploi, nounous à domicile notamment (Brown, 2011 ; Ibos, 2012). Pourtant cette question semble également loin d'être négligeable dans les emplois professionnalisés ou en cours de professionnalisation.

infirmières-puéricultrices et psychologues à discuter en comité de lecture des comportements maternels, mais également enfantins. Les mères sont ainsi saluées lorsqu'elles savent se montrer disponibles pour leur(s) enfant(s) pendant le temps de l'entretien : « Ses enfants étaient présents lors de la première visite. Ils se sont montrés intéressés par le projet de Madame, ils l'ont sollicitée à quelques reprises durant l'entretien, Madame a su rester disponible et à leur écoute. » (Avis favorable) « Madame s'est partagée entre l'entretien et les besoins de sa fille de façon adaptée. » (Avis favorable) À l'inverse, contrevenir à ses devoirs maternels interdit ou limite l'accès au métier.

L'exemple de Sounia Toufik (29 ans, titulaire d'un BTS Action commerciale, ouvrière puis employée de maison, mariée à un « ouvrier automobile », mère d'une petite fille de deux ans et demi) est en ce sens significatif. Alors que son évaluation montre qu'elle « a les capacités intellectuelles pour s'approprier les apports de la formation » et donc correspond *a priori* au profil de l'assistante maternelle recherchée, son projet professionnel entre en concurrence avec ses devoirs maternels. En comité de lecture, elle est présentée comme ne tenant pas compte de « la place psychique et physique occupée par les enfants accueillis ». Souhaitant utiliser la chambre de sa fille pour y faire dormir les enfants, son projet « empiète sur l'espace de sa fille qui se retrouve largement minoritaire ». Les évaluatrices s'inquiètent du fait que « mobilisée pour s'occuper des enfants [la candidate sera] donc moins disponible pour [sa fille] ». Parce qu'« elle ne veut pas entendre les mises en garde de l'impact de ce métier sur sa vie de famille, notamment sur sa fille », la candidate reçoit un avis défavorable à sa demande d'agrément. Dans le compte rendu de l'entretien lors duquel la cadre reçoit la candidate pour annoncer la décision du comité de lecture, on peut lire : « Madame voulait connaître les délais pour refaire une demande car elle compte déposer à nouveau une demande dans quelques mois. Je l'oriente à réfléchir sur les termes du refus, [je lui conseille] d'approfondir ses connaissances et de prendre du temps avec sa fille. » (Avis défavorable)

Entre travail de *care* maternel et professionnel, l'activité est ainsi structurée en deux sphères qui se veulent imperméables mais pourtant traversées par un même impératif : la disponibilité. Néanmoins, si Sounia Toufik ne peut accéder au métier, c'est aussi en raison du comportement de sa fille qui conduit les évaluatrices à douter des capacités éducatives de la candidate.

■ Ni trop rigides, ni trop laxistes : jauger les éducations maternelles

En effet, lors du processus de recrutement des assistantes maternelles, comme au cours des permanences de puériculture ou consultations médicales qui occupent le quotidien professionnel des

infirmières-puéricultrices, la manière dont se comportent les enfants constitue pour elles d'importants indicateurs de l'éducation qu'ils reçoivent. D'un dossier à l'autre, on retrouve ainsi, au travers des descriptions des attitudes corporelles des enfants, les figures de l'« enfant-roi », « replié », « délaissé » ou « bien éduqué », identifiées par Delphine Serre dans son exploration des « schèmes de perception et d'interprétation des signes corporels » mobilisés en PMI pour appréhender les déviations éducatives parentales (Serre, 1998 : 125). On voit dans le rapport d'évaluation de Sounia Toufik que ses façons de réagir au comportement de sa fille, présente lors de l'entretien, ont retenu l'attention de l'infirmière-puéricultrice :

« Sa fille de deux ans et demi est agitée : elle essaie de monter dans le lit à bascule des poupées, écrit partout sur le mobilier du cabinet médical et sur son visage, touche à tout, interpelle Madame, semble fatiguée. Madame répond peu à ses sollicitations. Elle n'intervient auprès de sa fille qu'après que je lui demande de ne pas écrire sur le mobilier ou de ne pas toucher à certains objets ou encore lorsque je répète "tu es fatiguée, tu veux un câlin de maman". Madame minimise le comportement de sa fille en disant "je ne punis pas pour des bêtises". » (Avis défavorable)

Dans cette description, nombreux sont les indices au travers desquels on mesure la distance entre les pratiques éducatives de la candidate et celles promues par la professionnelle. Alors que « la socialisation passe, pour les professionnelles de la petite enfance, par l'apprentissage d'un ordre qui est autant spatial (division de l'espace) que social (division enfants-adultes) » (Serre, 1998 : 116) – ordre que l'évaluatrice tente d'ailleurs par son intervention de rétablir –, la licence dont fait preuve la candidate transgresse les prescriptions normatives en matière d'éducation et particulièrement la norme de « gouvernement par la parole qui caractérise (...) le seul mode légitime d'exercice de l'autorité » (Serre, 2009 : 135 ; Memmi, 2003). La condamnation du laxisme éducatif ne se double cependant pas, loin de là, de la promotion de l'autoritarisme. C'est pour cette raison même que Souad Abdelkrim (30 ans, sans diplôme, au foyer après avoir été un temps ouvrière dans le textile, mariée à un ouvrier qualifié du BTP) n'est pas agréée.

« Dans le temps de l'entretien où sa fille de 5 ans était présente, Madame a été assez souple dans l'ensemble même si elle a des consignes très cadrées d'habitude : dans le salon on ne joue que sur la table, le reste (en particulier les poupées) c'est dans la chambre. Madame a accepté que sa fille apporte dans le salon ce qui lui faisait plaisir et qu'elle joue paisiblement avec nous. À un moment donné Myriam s'est levée, elle a jeté une peluche en direction de sa mère (elle avait envie qu'on s'intéresse à nouveau à elle). Madame l'a immédiatement envoyée

dans sa chambre en montrant fermement la direction de celle-ci, sans parler. Elle l'a laissée un certain temps. C'est moi qui l'apercevant dans le couloir lui ai parlé. Sa mère lui a alors dit qu'elle pouvait revenir, il fallait qu'elle demande "pardon" et tout pouvait repartir comme avant. Myriam a dit très facilement pardon et a recommencé à jouer. À un moment où Myriam n'était plus avec nous, nous avons reparlé de la demande de pardon, Madame tient beaucoup à cette demande. (...) Madame a des méthodes éducatives trop strictes, elles ont besoin d'être fondées davantage sur l'écoute de l'enfant. Madame donne un cadre éducatif à l'enfant. Elle lui enseigne ce qui est bien et mal. Elle donne de l'importance à l'éducation, à la pose de limites. Cependant, elle n'a pas l'habitude de comprendre le vécu affectif de l'enfant, ses ressentis. » (Avis défavorable)

Contrevenant à la sensibilité anti-autoritaire de « la cause des enfants » et aux dimensions morales qui la sous-tendent (Garcia, 2011), les principes éducatifs de la candidate sont ici considérés comme trop exigeants et de fait disqualifiés. En échouant à faire preuve du bon équilibre entre laxisme éducatif et anti-autoritarisme, ces mères ne parviennent pas à accéder à un métier qui accorde aujourd'hui une place cruciale à la fonction éducative.

Si les assistantes maternelles pouvaient faire jusqu'à récemment « une utilisation marginale et pragmatique des mots d'ordre et des savoirs véhiculés par les spécialistes, les médias ou les médecins » (Mozère, 1995 : 646) en matière de puériculture et d'éducation infantine, les prétendantes à ce poste semblent quant à elles aujourd'hui tenues non seulement d'y adhérer, mais également de les mettre en œuvre. À l'image des autres travailleuses en contact direct avec les jeunes enfants (Cresson, 1998), les assistantes maternelles sont grandement dépendantes des conceptions éducatives des professionnelles hiérarchiquement, mais également socialement, supérieures. Dépositaires, par l'entremise de l'agrément, du « mandat » (Hughes, 1996) d'éducation des familles qui revient en premier lieu traditionnellement aux infirmières-puéricultrices (de Montlibert, 1980), elles doivent alors se conformer aux normes de ce groupe professionnel et social pour mieux les diffuser aux parents dont elles seront l'employée. En effet, devant savoir « se positionner face à une demande inadaptée des parents », les candidates sont soumises lors de l'évaluation à des mises en situation qui les confrontent à des déviances éducatives. Il leur faut alors les identifier et s'y opposer. Les situations les plus fréquemment mises en scène sont le visionnage excessif de la télévision pendant l'accueil (« un parent vous demande de mettre l'enfant toute la journée devant la télé »), qui s'oppose à la promotion des jeux d'éveil, et un apprentissage trop précoce de la propreté, quant à lui contraire aux préceptes de la « puériculture psy » (Gojard, 2000) faisant la part belle au respect

du rythme de l'enfant et à une éducation non rigoriste¹⁶. Or, la conformité à ces normes n'est pas possible pour toutes tant elle suppose une certaine proximité avec les milieux qui les diffusent et relève en ce sens d'un « luxe » (Gojard, 2010) auquel nombre de candidates au métier d'assistante maternelle ne peuvent prétendre. Derrière la distance aux prescriptions normatives, ce sont effectivement des écarts sociaux que l'on peut révéler.

Les candidates dites rigides se voient ainsi reprocher leur adhésion à des pratiques de puériculture considérées comme dépassées et sont ainsi sanctionnées du fait de leur distance au modèle savant de puériculture contemporain. Les conclusions du rapport concernant Priscilla Da Costa (29 ans, coiffeuse, mariée à un chauffeur de transports en commun, mère d'un enfant de deux ans et demi), dont les pratiques témoignent en quelque sorte d'une variante contemporaine de la puériculture « pasteurienne » (Boltanski, 1969), donnent la mesure du processus de pathologisation dont les contrevenantes à la « puériculture psy » peuvent faire l'objet :

« Madame montre une rigidité, reconnue par elle, entraînant des protocoles maniaques la sécurisant mais peu adaptés à l'accueil des enfants. Madame a une obsession pour l'hygiène (peur des microbes, utilise beaucoup l'eau de javel, les chaussures enlevées devant la porte, les changes sont effectués toutes les 2-3 heures avec des lingettes "sans paraben") et pour l'alimentation (déchiffre les étiquettes et les emballages, pas de micro-ondes mais le bain-marie, n'utilise que des conserves et pas de bocaux à cause du bisphénol A). » Lors du comité de lecture, la psychologue s'interroge sur « la place de l'enfant réel dans le cadre d'accueil proposé ». (Avis défavorable)

La professionnalisation du métier d'assistante maternelle paraît en définitive aujourd'hui s'adosser sur un renouvellement du groupe professionnel lui-même.

La professionnalisation du métier d'assistante maternelle paraît en définitive aujourd'hui s'adosser sur un renouvellement du groupe professionnel lui-même. En privilégiant les candidates armées des dispositions (de genre et de classe) nécessaires à leur conversion en professionnelles de la petite enfance, le processus de transformation du métier conduit d'une même manière à écarter les femmes appartenant aux fractions les plus fragiles des classes populaires. Alors que les enquêtes par entretien auprès d'assistantes maternelles en activité montrent combien cette activité a pu être « exercée par

16/ Pour exemple, le cas de Aouda Khouader (40 ans, coiffeuse, mari chargé d'affaires, 3 enfants) : « Madame se montre rigide dans la prise en charge quotidienne de l'enfant. La journée est heuree (heure de repas et de sieste fixe). La candidate ne respecte pas le rythme et les besoins de l'enfant (les objets transitionnels : tétine et doudou sont interdits lors de la sieste qui est obligatoire et écourtée ; au cours de l'apprentissage de la propreté : les petits accidents sont limités à deux par jour sinon on remet les couches, le portage des enfants est limité et n'a lieu que dans des circonstances douloureuses : séparation, bobo, maladie...). La candidate nie aussi l'individualité des enfants en proposant des bacs contenant les mêmes jouets pour "limiter les conflits". » (Avis défavorable)

défaut » (Cartier *et al.*, 2012), la professionnalisation en cours semble aujourd'hui mettre un coup d'arrêt à ce recours à un « emploi refuge » (Avril, 2006). Peu ou pas qualifiées, en proie à des difficultés familiales (veuvage, divorce, problèmes de santé d'un proche nécessitant de rester à domicile), faisant face à des ruptures professionnelles (licenciement, démission, retraite du conjoint), fuyant des emplois physiquement usants, peu gratifiants et peu rémunérés, nombreuses sont celles qui jusqu'à présent ont pu entrer ou se maintenir dans l'emploi grâce à ce métier, jusqu'à y trouver parfois une source de reclassement (Cartier *et al.*, 2012). Or, faire des assistantes maternelles de véritables professionnelles de la petite enfance semble passer à présent par la sélection, en amont, de candidates « professionnalisables » plutôt que par un engagement institutionnel dans l'accompagnement des travailleuses agréées – mission que le service de PMI enquêté peine par ailleurs à mettre en œuvre faute de moyens. Si l'étude de cas ici menée révèle sans doute un phénomène général de durcissement de la sélection des assistantes maternelles, il convient néanmoins de rappeler le caractère localisé de l'enquête. Mener des monographies similaires au sein d'autres équipes de PMI et dans des départements où la situation du « marché de la garde » pourrait être différente, tout comme les moyens et orientations des Conseils généraux en matière de politique de la petite enfance, permettrait de vérifier la généralité des effets de la professionnalisation sur le recrutement social des assistantes maternelles.

Anne-Sophie Vozari

EHESS

IRIS (CNRS, Inserm, EHESS, Paris 13)

annesophie.vozari@ehess.com

RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES

ABALLÉA F., 2005	« La professionnalisation inachevée des assistantes maternelles », <i>Recherches et prévisions</i> , 80, p. 55-65.
ALBEROLA E., 2009	« La professionnalisation du métier des assistantes maternelles : un processus en cours », <i>Politiques sociales et familiales</i> , 97, p. 71-76.
ALGAVA E., RUULT M., 2003	« Les assistantes maternelles : une profession en développement », <i>Études et résultats</i> , 232, p. 1-12 (disponible sur www.drees.sante.gouv.fr).
AVRIL C., 2006	« Aide à domicile pour personnes âgées : un emploi-refuge », dans Flahault E. (dir.), <i>L'Insertion professionnelle des femmes. Entre contraintes et stratégies d'adaptation</i> , Rennes : PUR, p. 207-217.

- AVRIL C., 2012 « Ressources et lignes de clivage parmi les aides à domicile. Spécifier une position sociale : quelles opérations de recherche ? », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 191-192, p. 86-105.
- BARRÈRE-MAURISSON M.-A., LEMIERRE S., 2006 « Entre statut professionnel et politique familiale : l'emploi des assistantes maternelles en France », *Enfances, familles, générations*, 4, p. 92-109.
- BEAUD S., PIALOUX M., 2002 « Jeunes ouvrier(e)s à l'usine. Notes de recherche sur la concurrence garçons/filles et sur la remise en cause de la masculinité ouvrière », *Travail, genre et sociétés*, 8, p. 73-103.
- BECKER H., 1985 [1963] *Outsiders*, Paris : Métailié.
- BÉLIARD A., BILAND E., 2008 « Enquêter à partir de dossiers personnels. Une ethnographie des relations entre institutions et individus », *Genèses*, 70, p. 106-119.
- BENELLI N., MODAK M., 2010 « Analyser un objet invisible : le travail de *care* », *Revue française de sociologie*, 51 (1), p. 39-60.
- BOZON M., 2009 « Comment le travail empiète et la famille déborde : différences sociales dans l'arrangement des sexes », dans Pailhe A., Solaz A. (dir.), *Entre famille et travail. Des arrangements de couples aux pratiques des employeurs*, Paris : La Découverte, p. 29-53.
- BROWN T. M., 2011 *Raising Brooklyn : Nannies, Childcare, and Caribbeans Creating Community*, New York (N. Y.) : New York University Press.
- CARDI C., 2010 « La construction sexuée des risques familiaux », *Politiques sociales et familiales*, 101, p. 35-46.
- CARTIER M., 2012 « Le caring : un capital culturel populaire ? », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 191-192, p. 106-113.
- CARTIER M., D'HALLUIN E., LECHEN M.-H., ROUSSEAU J., 2012 « "Temps partiel" ou "irrégularité" de l'activité des assistantes maternelles ? Une enquête exploratoire », *Dossier d'études*, 150 (disponible sur www.caf.fr).
- CRESSON G., 1995 *Le Travail domestique de santé : analyse sociologique*, Paris : L'Harmattan.
- CRESSON G., 1998 « Formations et compétences dans les métiers de contact direct avec les petits enfants : quelques enjeux, conflits et paradoxes », *Lien social et politiques*, 40, p. 25-37.
- CRESSON G., GARDEY N., 2004 « Entre travail et métier : le travail de *care* », *Nouvelles Questions Féministes*, 23 (3), p. 26-41.
- CRESSON G., DELFORGE S., DEVETTER F.-X., LEMAIRE D., 2010 « Le métier d'assistante maternelle n'est pas réductible à ses dimensions relationnelles », *La Dimension relationnelle des métiers de service : cache-sexe ou révélateur du genre ?*, 2-3.
- DEVETTER F.-X., 2012 « Qualité de l'emploi et des conditions de travail des professionnel-le-s de la petite enfance », *Politiques sociales et familiales*, 109, p. 9-22.
- FAGNANI J., 2001 « La politique d'accueil de la petite enfance en France : ombres et lumières », *Travail, genre et sociétés*, 6, p. 105-119.
- GARCIA S., 2011 *Mères sous influence. De la cause des femmes à la cause des enfants*, Paris : La Découverte.

- GIULIANI F., 2009 « Éduquer les parents ? Les pratiques de soutien à la parentalité auprès des familles socialement désqualifiées », *Revue française de pédagogie*, 168, p. 83-92.
- GOJARD S., 2010 *Le Métier de mère*, Paris : La Dispute.
- HOCHSCHILD R. A., 2002 « Love and Gold », dans Ehrenreich B., Hochschild Russell A. (eds.), *Global Woman : Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*, London : Granta Books, p. 15-30.
- HUGHES E. C., 1996 *Le Regard sociologique. Essais choisis*, Paris : Éditions de l'EHESS. [Textes rassemblés et présentés par Chapoulie J.-M.]
- IBOS C., 2012 *Qui gardera nos enfants ?*, Paris : Flammarion.
- LAUGIER S., PAPERMAN P., 2005 *Le Souci des autres. Éthique et politique du care*, Paris : Éditions de l'EHESS.
- LOMBA C., 2008 « Avant que les papiers ne rentrent dans les cartons : usages ethnographiques des documents d'entreprises », dans Arborio A.-M. et al. (dir.), *Observer le travail*, Paris : La Découverte, p. 29-44.
- MEMMI D., 2003 *Faire vivre, laisser mourir. Le gouvernement contemporain de la naissance et de la mort*, Paris : La Découverte.
- MONTLIBERT (de) C., 1980 « L'éducation morale des familles. L'extension du métier de puéricultrice », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 32-33, p. 65-76.
- MOZÈRE L., 1995 « Agrément ou désagrément. Le statut des assistantes maternelles, ambiguïtés et réticences », *Ethnologie française*, 25 (4), p. 640-648.
- MOZÈRE L., 2000 « "Maman sérieuse cherche enfants à garder". Petits métiers urbains au féminin », *Les Annales de la recherche urbaine*, 88, p. 82-89.
- PAILHE A., SOLAZ A., 2010 « Concilier, organiser, renoncer : quel genre d'arrangements ? », *Travail, genre et sociétés*, 24, p. 29-46.
- PILAYRE H., ROBERT-BOBÉE I., 2010 « Conditions d'attribution des agréments des assistants maternels d'après deux études qualitatives », *Études et résultats*, 719, p. 1-8. (disponible sur www.drees.sante.gouv.fr)
- SCHWARTZ O., 1990 *Le Monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord*, Paris : PUF.
- SERRE D., 1998 « Le bébé "superbe" : la construction de la déviance corporelle par les professionnel(le)s de la petite enfance », *Sociétés contemporaines*, 31, p. 107-127.
- SERRE D., 2009 *Les Coulisses de l'État social. Enquête sur le signalement d'enfants en danger*, Paris : Raisons d'agir.
- KEGGS B., 2002 [1997] *Formations of Class and Gender. Becoming Respectable*, London : Sage publications.