

Numéros récents :

- N° 187 « Centres de loisirs, mini-camps, colos : quand les parents et les adolescents font le choix du collectif », Isabelle Monforte, Observatoire des vacances et des loisirs des enfants et des jeunes (Ovlej), 2016
- N° 188 « Les violences externes dans les Caf : stratégie de régulation et émotions au travail », Gérard Valléry, Sylvain Leduc, Université de Picardie, Aix Marseille Université, 2017
- N° 189 « Les miens, les tiens, les nôtres : des naissances en famille recomposée – Identité et normes de parenté à l'œuvre dans les processus de recombinaison familiale », Justine Vincent, Premier prix Cnaf – Mémoire de Master 2, Recherche en sociologie, Université de Lyon, 2017
- N° 190 « Aux confins de la parenté : le don d'engendrement vu par les personnes qui en sont issues », Anaïs Martin, Second prix Cnaf – Mémoire de Master 2, Recherche en sociologie, École des Hautes Études en Sciences Sociales, 2017
- N° 191 « Vers une allocation unique ? Principes, évaluation *ex ante* et limites », Vincent Lignon, Cnaf – DSER, 2017
- N° 192 « Les évolutions récentes des recours aux différents modes d'accueil », Muriel Nicolas, Claire Laporte, Mélanie Bérardier, Cnaf – DSER, 2017
- N° 193 « Familles et société – Sondages 2016, BVA - CSA - Ifop - Ipsos - LH2 - Opinion Way - Sofres, Lucienne Hontarrède, Cnaf – DSER, 2017
- N° 194 « RSA - Prestations familiales - Accueil de la petite enfance – État de l'opinion en 2016 », Patricia Croutte, Sandra Hoibian, Sophie Lautié, Crédoc, 2017
- N° 195 « Revue de littérature critique : L'accompagnement social et ses effets sur les bénéficiaires », Melaine Cervera, Céline Émond, Renaud Hourcade, Céline Jung, Rémi Le Gall, APEX, 2017
- N° 196 « Le Bafa et les jeunes : étude évaluative », Jeanne MoeneClaey, Cnaf – DSER, 2017

Pour toutes correspondances :  
Frédérique Chave – 01 45 65 68 41  
[frederique.chave@cnaf.fr](mailto:frederique.chave@cnaf.fr)

Les dossiers d'études ne peuvent être vendus, ils sont téléchargeables directement sur le [www.caf.fr](http://www.caf.fr),  
rubriques « Etudes et Statistiques – Publications »

Cnaf – 32, avenue de la Sibelle  
75685 Paris cedex 14



# DOSSIER D'ÉTUDE

# 197

# 2017



Anne Unterreiner  
Cnaf - DSER

## Revue de littérature sur les assistantes maternelles Position sociale, conditions de travail et d'emploi et quotidien

# Sommaire

---

AVANT-PROPOS .....	2
INTRODUCTION .....	4
<b>PARTIE 1 : QUI SONT LES ASSISTANTES MATERNELLES .....</b>	<b>13</b>
Leurs caractéristiques sociodémographiques .....	13
Leur trajectoire professionnelle .....	15
<b>PARTIE 2 : L'EXERCICE DU MÉTIER D'ASSISTANTE MATERNELLE .....</b>	<b>25</b>
Les conditions de travail des assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs : une activité de service .....	25
Un ancrage territorial .....	32
Des formes collectives d'activité professionnelle .....	35
<b>PARTIE 3 : LE TRAVAIL QUOTIDIEN DES ASSISTANTES MATERNELLES .....</b>	<b>39</b>
Leur univers normatif et leur rapport au travail .....	39
Un travail émotionnel et relationnel .....	43
Quelles tâches et activités avec les enfants ? .....	46
CONCLUSION .....	55
RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES .....	62
TABLE DES MATIÈRES .....	67

Les assistantes maternelles sont le premier mode d'accueil formel en France. Afin de répondre aux besoins d'accueil des jeunes enfants et alors que les places en crèches ne peuvent satisfaire à la demande, depuis plusieurs années les pouvoirs publics ont favorisé ce mode d'accueil. De façon concomitante, le métier a évolué vers davantage de professionnalisation les rapprochant des autres professionnelles de la petite enfance. L'existence des Relais d'assistantes maternelles (Ram) et le développement des Maisons d'assistantes maternelles (Mam) conduit les assistantes maternelles à ne pas être de simples pourvoyeuses de soins (relais des mères telles que leur dénomination l'induit) mais à avoir également des objectifs éducatifs, les rapprochant sans doute encore des éducateurs de jeunes enfants.

Ces évolutions sur le métier ont fait l'objet d'un certain nombre de travaux d'études et de recherche dont certains ont été financés par la Caisse nationale des Allocations familiales (Cnaf) : conditions de travail, rapport à l'emploi, pénibilité du métier, dimension émotionnelle<sup>1</sup>. Avant de lancer de nouveaux travaux, il nous semblait important de faire le point sur l'existant. C'est l'objectif de cette revue de littérature de présenter les principaux axes d'investigation sur le métier d'assistantes maternelles afin de proposer des pistes nouvelles d'études et de recherches.

Ce travail exhaustif est articulé autour de trois chapitres qui composent ce *Dossier d'étude*. Le premier chapitre dresse le profil sociodémographique des assistantes maternelles. La trajectoire personnelle est plus déterminante que le parcours professionnel. Ainsi, le fait d'avoir eu une expérience de mère est déterminant. Dans la majorité des cas, ce sont des mères d'une quarantaine d'années n'ayant plus d'enfants en bas âge. Elles sont en couple stable et disposent, pour celles travaillant à domicile, d'un logement dont la qualité et la taille conditionnent l'obtention de l'agrément et le nombre de places d'accueil autorisé. Elles sont certes issues majoritairement des catégories populaires mais non précaires. Leurs trajectoires professionnelles se caractérisent par une grande diversité de situation mais c'est bien souvent après une période longue sans emploi que le métier d'assistante maternelle est exercé, envisagé par ailleurs plutôt comme une étape transitoire, avant de (re)devenir inactives ou de changer de profession.

Le deuxième chapitre porte sur les conditions de travail et d'emploi de ces professionnelles de la petite enfance. Très fortement associé à des « *qualités naturellement féminines* » et non à des compétences professionnelles spécifiques, elles sont peu valorisées socialement. Toutefois leurs conditions de travail et d'emploi varient fortement parce qu'elles sont soumises à la loi de l'offre et de la demande sur leur territoire. Elles connaissent un temps de travail (à la fois en volume et en amplitude) et une rémunération qui leur est propre ce qui crée de fortes inégalités entre elles. Leur salaire horaire dépend fortement de leur localisation et de la tension locale entre offre et demande. Elles gèrent plusieurs parents employeurs ce qui engendre des rapports de subordination aux différents employeurs. Leur isolement, du fait de travailler chez soi, est aujourd'hui relatif. En effet, les sollicitations auprès de services communaux de la petite enfance, de professionnelles intervenant à la Protection maternelle et infantile (PMI), dans les Ram et l'appartenance à des associations professionnelles indépendantes permettent de rompre cet isolement. Les Ram qui effectuent un travail d'information et d'animation, ainsi que les Mam qui leur donnent la possibilité de se regrouper et d'exercer en dehors de leur domicile ont sans

---

<sup>1</sup> Voir le n°109 de la revue *Politiques sociales et familiales*, 2012 consacrée aux métiers de la petite enfance.

doute influencé les conditions d'exercice du métier bien que les travaux sur ces structures soient très rares.

Une troisième partie présente des travaux et réflexions sur l'exercice de leur métier au quotidien. Celui-ci est éprouvant physiquement et mentalement. C'est un travail émotionnel et relationnel qui est particulier dans le sens où la relation de service s'effectue à l'égard de deux types d'utilisateurs aux besoins distincts : les enfants et les parents. Les assistantes maternelles doivent trouver le juste équilibre entre différentes fonctions : procurer une stabilité affective, un environnement sûr et sain, accompagner les parents dans leurs rôles parentaux et éduquer les enfants. Les attentes à leur égard ont sans doute évolué vers davantage d'activités éducatives sans que beaucoup de travaux abordent ces questions.

Cette revue de littérature a pour ambition de fournir des perspectives d'études. Elle met en avant trois principales problématiques qui mériteraient d'être explorées :

1. Les pratiques des assistantes maternelles : est-ce que, selon l'âge, le fait d'être mère ou non, la trajectoire professionnelle, le niveau d'expérience, de formation, l'environnement social, le lieu de travail, ou encore le passé migratoire (ou non), les assistantes maternelles effectuent les mêmes activités avec les enfants ? Est-ce que ces différences sociales conduisent à des écarts de pratiques ?...
2. Les inégalités territoriales : des niveaux d'inégalités apparaissent tant au niveau des caractéristiques sociodémographiques que des conditions de travail des assistantes maternelles. Ces écarts sont-ils dus à des politiques publiques locales ou à des pratiques d'acteurs publics (département, commune, PMI) différentes ? Quel est le poids du contexte économique ?...
3. Les usages des Ram et des Mam : leur développement conduit-il à des changements de pratiques ? à un rapprochement avec les modes d'accueil collectif ? assurent-ils un meilleur accès des assistantes maternelles à la formation continue ?...

Ces différentes pistes feront l'objet de premiers travaux dès l'année 2018 qui pourront trouver un écho dans la prochaine Convention d'objectifs et de gestion.

**Sandrine Dauphin**  
**Responsable du département de la recherche,**  
**des études et de la valorisation scientifique**

L'accueil du jeune enfant est l'une des priorités de la branche Famille de la Sécurité sociale. En 2016, elle y a consacré 12,2 milliards d'euros (0-6 ans), allant jusqu'à financer 70 % des modes d'accueil des enfants de moins de trois ans (Onape, 2017). Au total, 5 milliards d'euros sont consacrés à l'accueil individuel formel, ceci comprenant principalement le complément libre choix de mode de garde aidant notamment les familles faisant appel à une assistante maternelle (*Ibid.*). C'est sur ces professionnelles que nous nous concentrerons dans cette revue de littérature<sup>1</sup>. L'objectif de ce travail de synthèse est d'effectuer un état des lieux des recherches sur les assistantes maternelles dans la perspective d'initier des travaux innovants sur cette profession.

Les assistantes maternelles ont pour fonction d'accueillir de jeunes enfants, âgés de moins de six ans, et principalement des enfants non scolarisés<sup>2</sup>. Ce *Dossier d'étude* portera principalement sur ceux-ci. Ces professionnelles de la petite enfance ont un agrément spécifique octroyé par la Protection maternelle et infantile (PMI) de leur département. Il s'agit donc par définition d'un statut lié au cadre légal français. De plus, comme le soulignent Christelle Avril et Marie Cartier (2014) le secteur des services à la personne est fortement régulé en France, ce qui est loin d'être le cas dans tous les pays où des recherches sur ces professionnelles ont été conduites. À ceci s'ajoute le fait que les inégalités sociales sont, du fait de l'intervention de l'État français et des revenus de transferts, moins élevées qu'ailleurs, de même que le travail informel y est moins fréquent, les employeurs étant incités fiscalement parlant à déclarer ces activités. L'inclusion de travaux étrangers dans le présent *Dossier d'étude* sera donc nécessairement limitée.

Cela dit, les enquêtes portant sur les « *nounous à domicile* », qu'elles aient été effectuées en France ou à l'étranger, peuvent parfois nous éclairer et nous donner des pistes quant aux recherches futures sur les assistantes maternelles. Les *nounous à domicile* ne sont certes pas agréées, n'accueillent pas d'enfants chez elles et ne sont pas toutes déclarées, mais elles présentent des points communs avec les assistantes maternelles qui travaillent chez elles. Premièrement, une même femme peut avoir été successivement *nounou à domicile* puis être devenue assistante maternelle (Mozère, 1999). Ainsi, si l'on raisonne en termes de trajectoire professionnelle, la scission entre ces deux types de professionnelles de la petite enfance perd en pertinence. Deuxièmement, ces femmes travaillent pour la majorité d'entre-elles dans un domicile, ce qui dans les deux cas, pose la question de leur professionnalisation et de leur isolement dans le cadre professionnel. Il nous paraît tout aussi pertinent d'exclure *a priori* les travaux portant sur la garde non déclarée d'enfants, parce que, comme le soulignent Françoise Bloch et Monique Buisson (2003) « *l'agrément ne crée pas l'activité, il la rend officielle* » (p. 199).

De même, les travaux portant sur les professionnelles intervenant dans des Établissements d'accueil du jeune enfant (EAJE) seront mentionnés quand ils éclairent le métier des assistantes maternelles. L'un des enjeux forts concernant ces derniers est en effet leur professionnalisation et leur intégration parmi la communauté des professionnelles de la petite enfance. La comparaison

---

<sup>1</sup> Le secteur de la petite enfance étant très largement féminisé, et cette revue de littérature citant des travaux fondés sur des enquêtes auprès de femmes, le féminin a été privilégié quand il est question des professionnelles de la petite enfance en général, et des assistantes maternelles en particulier.

<sup>2</sup> Dans 7 cas sur 10, le recours à une assistante maternelle concerne un enfant de moins de trois ans en 2008 (Tesson *et al.*, 2010). Ce rapport semble encore plus élevé aujourd'hui d'après des estimations internes à la Cnaf.

de leurs caractéristiques sociodémographiques, de leurs conditions de travail, de leur trajectoire professionnelle ou encore des normes sur lesquelles elles fondent leurs actions est particulièrement féconde.

Dans le cadre de ce travail, nous nous concentrerons sur le métier des assistantes maternelles et non pas sur le recours des parents et leurs caractéristiques. Quand il sera question des parents, ce sera pour éclairer les conditions d'exercice du métier d'assistante maternelle. Les travaux sur les caractéristiques sociodémographiques des parents selon le mode de garde de leur enfant, ceux portant sur leurs critères de sélection de professionnelles ou encore les différentes enquêtes relatives à la satisfaction des familles dont un enfant est accueilli par une assistante maternelle seront évoqués à la marge.

Nous visons ici à synthétiser les résultats d'enquêtes nous permettant de répondre aux trois questions suivantes : Qui sont les assistantes maternelles ? Quelles sont leurs conditions de travail ? Quel est leur quotidien ? Par la recension des travaux de recherche du champ, nous mettrons aussi en avant quelles sont les zones d'ombre qui mériteraient de plus amples investigations. Dans une première partie, nous effectuerons un portrait des assistantes maternelles, en précisant leurs caractéristiques sociodémographiques et leurs trajectoires professionnelles. Puis, dans une seconde partie, nous présenterons les conditions d'exercice du métier d'assistante maternelle. Cette activité de service nécessite un ancrage territorial fort pour pouvoir être effectuée dans de bonnes conditions pour les assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs travaillant à leur domicile. Mais des formes d'activité professionnelle (les Ram<sup>3</sup>, les Mam<sup>4</sup>, et les crèches employant des assistantes maternelles) rebattent les cartes et modifient profondément les conditions de travail des professionnelles qui y sont investies. Enfin, le quotidien des assistantes maternelles sera l'objet d'une troisième partie de ce *Dossier d'étude*. Nous analyserons ici quel est l'univers normatif et le rapport au travail des assistantes maternelles, avant de montrer en quoi leur profession nécessite un « *travail émotionnel* » (Hochschild, 1983) important au quotidien et de tenter de préciser ce qu'elles font chaque jour au cours de leur temps de travail.

Nous allons donc recenser ici les travaux portant sur cette profession<sup>5</sup> et identifier les objets de recherche inexplorés. Pour ce faire, il est essentiel d'éclairer la lecture par un cadrage historique, juridique et statistique relatif au métier d'assistante maternelle.

### **L'évolution historique et juridique de la profession, de son image et du statut d'assistante maternelle**

Aux origines de la fonction de la garde des enfants d'autrui en dehors de la cellule familiale<sup>6</sup> se trouve la « *nourrice* ». Dès l'antiquité, des femmes exercent cette fonction pour les familles « *nobles* », puis pour les familles aristocrates et bourgeoises aux Moyen-Âge (Tirmarche-Issemann, 2011). C'est au XVII<sup>e</sup> siècle que la demande explose, et que l'on va commencer à distinguer entre « *nourrices au loin* » et « *nourrices sur lieu* ». Les conditions de vie de ces deux types de nourrices ne sont pas du tout les mêmes. Les premières résident sur place, dans de meilleures conditions que les secondes, qui vivent quant à elle à la campagne et sont moins bien (voire pas du tout en cas de difficultés économiques de parents moins aisés) rémunérées.

<sup>3</sup> Acronyme de Relais d'assistantes maternelles.

<sup>4</sup> Acronyme de Maisons d'assistantes maternelles.

<sup>5</sup> Dans le cadre de ce rapport, les termes de « *profession* » et de « *métier* » seront employés indistinctement, malgré les différents débats théoriques en sociologie du travail définissant ces concepts.

<sup>6</sup> Cette introduction historique reprend essentiellement la synthèse effectuée par Anne Tirmarche-Issemann dans sa thèse. Liane Mozère (1999) a elle aussi effectué une contextualisation historique très complète de son travail sur les assistantes maternelles et les nourrices non déclarées.

Ce secteur va peu à peu être réglementé, avec par exemple un Code des Nourrices édité en 1781. Dès le XIX<sup>e</sup> siècle, l'idéologie bourgeoise de l'époque remplaçant les mères au cœur du foyer va mettre un frein à ces pratiques de garde hors du domicile parental. Et l'émergence des normes hygiénistes et sanitaires va fortement limiter les pratiques d'allaitement par des tiers à la même période. Pour autant, les pratiques de mises en nourrice se poursuivent et posent des problèmes importants, notamment de mortalité infantile élevée. Du fait de la faible rémunération et de la situation précaire économiquement parlant des nourrices au loin, les enfants qui leur sont confiés vivent donc dans de mauvaises conditions et sont mal nourris. C'est dans ce contexte qu'est adoptée la « Loi Roussel » du 23 décembre 1874. La déclaration de placement et le certificat d'aptitude à l'exercice de l'activité de nourrice deviennent obligatoires, et des structures localisées de protection infantile sont instaurées.

Le cadre institutionnel que nous connaissons aujourd'hui est véritablement né après-guerre, avec l'ordonnance du 2 novembre 1945 créant la PMI. Pour les femmes souhaitant exercer le métier de nourrice ou de gardienne, qui sont alors qualifiées de « *nourrices agréées* » (Mozère, 2001), est demandé : un certificat de moralité, un certificat médical attestant de la salubrité de son logement, de l'absence de maladies contagieuses, et si elle souhaite allaiter, d'aptitude à l'allaitement. Le nombre d'enfants accueillis est limité à trois par le décret du 19 juillet 1962. L'obligation d'accord de l'époux de la femme accueillant des enfants est quant à elle levée en 1965.

La loi du 6 juillet 1964 met en place un agrément pour les gardiennes d'enfants. Le statut d'assistante maternelle est instauré en 1977, par la loi du 17 juin de cette année qui délimite les fonctions, les droits et les devoirs de la profession. À partir de cette date, l'exercice de cette activité est conditionné par l'existence d'un contrat de travail entre employeur et salarié, et l'obtention d'un agrément par la Direction départementale des affaires sanitaires et sociales. Cette loi est donc fondamentale, comme le détaille Marie Cartier :

*« L'article 773-2 du Code du travail dans sa rédaction du 17 mai 1977 accorde aux assistantes maternelles le droit de constituer des syndicats professionnels, de bénéficier de l'aide publique aux travailleurs sans emploi et des congés payés, le droit à une retraite de la Sécurité Sociale et une retraite complémentaire. Alors que dans le régime antérieur, les nourrices et gardiennes d'enfants étaient imposées au taux forfaitaire de 50 % sur 10 % des sommes effectivement perçues, elles sont désormais soumises au régime général d'imposition des salariés et doivent inclure dans leurs revenus le salaire perçu l'année de référence. Rattachées au droit salarial commun par le biais de ces dispositions, les assistantes maternelles sont en même temps soumises à des dispositions dérogatoires concernant notamment la rémunération et le licenciement. Auparavant, la rémunération d'une gardienne d'enfants comprenait non seulement son salaire mais aussi les sommes représentatives des dépenses nécessaires pour l'enfant et le salaire était laissé au libre accord entre les parties. La loi de 1977 introduit au contraire une séparation nette entre le salaire proprement dit et les sommes destinées à payer les fournitures pour l'enfant. Celles-ci sont laissées à la libre appréciation des parents mais il est conseillé qu'elles soient précisées dans le contrat. Un salaire minimum est en revanche fixé : pour une journée de huit heures de garde d'un enfant, le salaire de l'assistante maternelle ne peut être inférieur à la valeur de deux heures payées au Smic<sup>7</sup>. Si l'enfant est gardé moins de huit heures, l'assistante maternelle est rémunérée à l'heure de garde sur la base du minimum du quart du Smic. Ce salaire est versé à l'assistante maternelle au moins une fois par mois, en fonction*

---

<sup>7</sup> Acronyme de « *salaire minimum interprofessionnel de croissance* ».

du nombre de jours ou d'heures où elle a effectivement gardé l'enfant. La loi prévoit le versement à l'assistante maternelle d'une indemnité d'absence, lorsque l'enfant n'est pas venu alors qu'il aurait dû normalement lui être confié, à condition que cette absence ne soit pas due à une maladie de l'enfant ou à "une circonstance contraignante pour l'employeur"(...). En matière de rupture du contrat de travail, à partir de trois mois d'ancienneté, la partie qui désire rompre le contrat doit un préavis de 15 jours seulement. Si l'employeur ne donne pas de préavis, il doit verser à l'assistante maternelle une indemnité compensatrice (sauf en cas de faute grave). La communication de la décision de rupture par lettre recommandée avec avis de réception est conseillée » (Cartier, 2015, p. 32-33).

Malgré la mise en place de la Prestation spéciale assistante maternelle (PSAM) en 1980 par la Caisse nationale des Allocations familiales (Cnaf), le dispositif ne remporte pas le succès escompté, du fait du coût toujours élevé de ce mode d'accueil pour les familles (Tirmarche-Issemann, 2011). C'est la loi du 6 juillet 1990 créant l'Aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle (AFEAMA), dont le montant est augmenté et versé directement aux familles dès 1991, et mettant les cotisations patronales à la charge des caisses d'Allocations Familiales (Caf) et des caisses de la Mutualité Agricole (CMSA) qui va développer ce mode d'accueil. On passe ainsi d'environ 130 000 assistantes maternelles agréées salariées de particuliers employeurs (soit une capacité d'accueil d'approximativement 250 000 enfants) à la fin des années 1980 et au début des années 1990 à plus de 300 000<sup>8</sup> à la fin de cette décennie (Le Corre, 2001). L'AFEAMA est remplacée, en 2004, par la Prestation d'accueil du jeune enfant (Paje) par la loi de financement de la Sécurité sociale.

La loi du 12 juillet 1992 revalorise quant à elle le salaire minimum des assistantes maternelles, qui passe à 2,25 fois le Smic horaire par jour et par enfant pour huit à dix heures de garde de celui-ci, les heures supplémentaires au-delà de huit heures n'étant pas rémunérées. Elle rend de plus obligatoire de suivre une formation de soixante heures organisée par la PMI dans les cinq ans suivant l'obtention de l'agrément (valable pour cinq ans), dont vingt heures les deux premières années. Cet agrément, limité alors à trois enfants maximum, et relevé à quatre par la loi du 9 juin 2010 (avec un minimum de deux enfants), est délivré suite à l'évaluation des candidatures et au contrôle effectué par les agents de la PMI du secteur. Il est renouvelé tous les cinq ans, tout refus d'agrément devant être motivé et envoyé par lettre recommandée.

C'est à partir de la loi du 27 juin 2005 qu'on distingue enfin clairement entre « *assistantes maternelles non permanentes* », qualifiées à partir de ce moment-là d'assistantes maternelles, et « *assistantes maternelles permanentes* » qui se font depuis appeler des « *assistantes familiales* ». Le temps de la formation des assistantes maternelles « *non permanentes* »<sup>9</sup> passe à 120 heures, la moitié devant être effectuée dans les six mois suivant l'obtention de l'agrément, l'autre dans les deux ans après l'accueil du premier enfant. De plus, une initiation aux gestes de secourisme doit être suivie. De nouveaux critères nationaux d'évaluation sont instaurés concernant les modalités d'obtention de l'agrément. Il est aussi précisé que les assistantes maternelles ont l'obligation de répondre aux besoins des enfants accueillis, de leur assurer un environnement correspondant aux normes de sécurité et d'hygiène, de contribuer à leur éveil et à leur socialisation et d'établir des relations professionnelles avec les familles et les professionnelles dont elles dépendent (Tirmarche-Issemann, 2011)<sup>10</sup>. Parmi ces critères se trouvent aussi « *la vigilance contre les*

<sup>8</sup> Ce qui correspond à une capacité d'accueil théorique trois fois plus importante.

<sup>9</sup> Ce volume de formation était déjà requis depuis 1992 pour les assistantes maternelles permanentes.



violences perpétrées par des adultes contre les enfants » (Cartier, 2015, p. 54). Les PMI sont en charge de contrôler les pratiques des assistantes maternelles<sup>11</sup>, dans le respect de leur vie privée (*Ibid.*).

Les assistantes maternelles bénéficient, depuis 1977, du régime de la Sécurité sociale. D'après la convention collective nationale de travail des assistantes maternelles du 1<sup>er</sup> juillet 2004, leur salaire est mensualisé, et leur salaire horaire brut ne peut être inférieur à 0,281 fois le Smic horaire brut, soit, en 2016, 2,72 euros brut et 2,09 euros net (Onape, 2017). À ceci s'ajoutent les frais additionnels d'entretien de l'enfant (repas, goûter, couches, etc.), dont le montant minimum a été fixé règlementairement.

La convention collective de 2004 a aussi précisé les modalités de cessation du contrat entre employeur et assistante maternelle, contrat qui doit obligatoirement être écrit.

*« Un employeur qui décide de ne plus confier son enfant à une assistante maternelle doit notifier sa décision à l'intéressée par lettre recommandée mais n'est pas tenu à indiquer dans sa lettre le motif qui le conduit à retirer son enfant et aucun entretien préalable avec la salariée n'est prévu. La convention collective impose un préavis d'un mois à compter d'un an d'ancienneté de l'assistante maternelle et une indemnité égale à 1/120 du total des salaires nets perçus pendant la durée du contrat (...). Concernant le temps de travail, la durée conventionnelle de travail des assistantes maternelles est de 45 heures par semaine, soit bien plus que la durée légale pour l'ensemble des salariés aujourd'hui de 35h »* (Cartier, 2015, p. 82).

Les assistantes maternelles exerçant en crèches familiales suivent les mêmes dispositions réglementaires concernant leur agrément et leur salaire que celles qui sont salariées de particuliers employeurs. Les différences entre les premières et les secondes se situent dans l'identité de l'employeur : une collectivité territoriale<sup>12</sup> (commune ou département) ou une association dans le premier cas, et les familles des enfants accueillis dans le second. De plus, les assistantes maternelles intervenant en crèche familiale disposent d'une indemnité d'attente après le départ d'un enfant pour une durée maximale de quatre mois. Il existe aussi une indemnité de suspension d'agrément pour une durée ne pouvant excéder quatre mois<sup>13</sup>. Ainsi, les assistantes maternelles exerçant en crèches familiales ont un emploi stabilisé, et donc des revenus, plus stables que celles qui sont employées directement par les familles.

Quand il est question des assistantes maternelles, il est donc indispensable de différencier celles qui travaillent à leur domicile et sont salariées des parents employeurs de celles qui interviennent dans des structures collectives de même que selon leur statut d'emploi. En effet, aux assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs exerçant à leur domicile s'ajoutent celles qui sont salariées en crèches familiales (Arrêtés ministériels de 1971 et 1975) celles qui interviennent en Mam (Loi du 9 juin 2010), et celles qui travaillent dans des EAJE sans utiliser leur agrément.

Le cadre juridique français fait figure d'exception en Europe. Comme l'a montré Catherine Collombet (2017), si dans certains pays (comme l'Allemagne, le Danemark ou la Finlande), l'accueil individuel fait partie d'un droit opposable à l'accueil des jeunes enfants, tel n'est pas le cas en France. La France ne dispose pas non plus d'un curriculum commun d'accueil des

<sup>10</sup> Comme le souligne Anne Tirmarche-Isseman (2011), la Convention nationale des assistantes maternelles des particuliers employeurs conclue le 1<sup>er</sup> juillet 2004 renforce la visée de cette loi.

<sup>11</sup> Dans les faits, les pratiques divergent d'un département à l'autre (Alberola *et al.*, 2012).

<sup>12</sup> L'assistante maternelle est alors agent non titulaire de cette collectivité.

<sup>13</sup> Source : <https://ufnafaam.org/metiers/assistant-maternel/assistant-maternel-creche-familiale/>, consulté le 12 octobre 2017.

**Tableau 1 – classification des assistantes maternelles selon leur statut d'emploi et leur lieu de travail principal**

	Travail exercé principalement au domicile	Travail exercé en structure d'accueil collectif
Salariée d'un EAJE	Assistants maternelles salariées de crèches familiales (avec des rencontres régulières dans la crèche)	Assistants maternelles salariées d'autres EAJE (n'utilisant pas leur agrément)*
Salariée de particuliers employeurs	Assistants maternelles à domicile employées par les parents	Assistants maternelles intervenant en Mam

Source : Cnaf – Auteur. \* Comme ces professionnelles de la petite enfance n'utilisent pas leur agrément dans le cadre de leur travail, il ne sera pas fait mention d'elles dans ce Dossier d'étude, principalement du fait de l'absence totale d'informations sur elles.

enfants quel que soit leur mode d'accueil ce qui existe au Danemark, en Finlande et en Angleterre, ou d'un cadre légal commun tout mode d'accueil confondu comme en Allemagne. De plus, contrairement à l'Écosse, la Suède, le Danemark, la Norvège et la Slovénie, aucun diplôme n'est nécessaire pour exercer le métier d'assistante maternelle en France, et les niveaux de formation requis diffèrent fortement d'un pays à l'autre (160 heures en Pologne, 120 heures en France, 40 heures en Hongrie, aucune formation en Espagne, Italie, Grèce et République Tchèque, variable selon les *Länder* en Allemagne). Concernant l'agrément, celui-ci existe dans tous les pays étudiés par Catherine Collombet, mais son champ varie fortement d'un pays à l'autre. Il est imposé aux assistantes maternelles mais pas aux nounous à domicile en France et en Allemagne, alors qu'au Royaume-Uni, les professionnelles exerçant chez elles et celles gardant des enfants de plusieurs familles au domicile des parents doivent être agréées. Enfin, la France a privilégié l'accueil individuel à l'accueil collectif pour les enfants de moins de trois ans, les assistantes maternelles accueillant deux fois plus d'enfants que ceux qui le sont en crèches, ce qui n'est pas le cas en Suède ou au Royaume-Uni. Au vu de cette grande diversité d'encadrement des professionnelles de la petite enfance exerçant à domicile, l'usage de travaux étrangers dans cette revue de littérature sera fortement limité.

### Les assistantes maternelles en chiffres

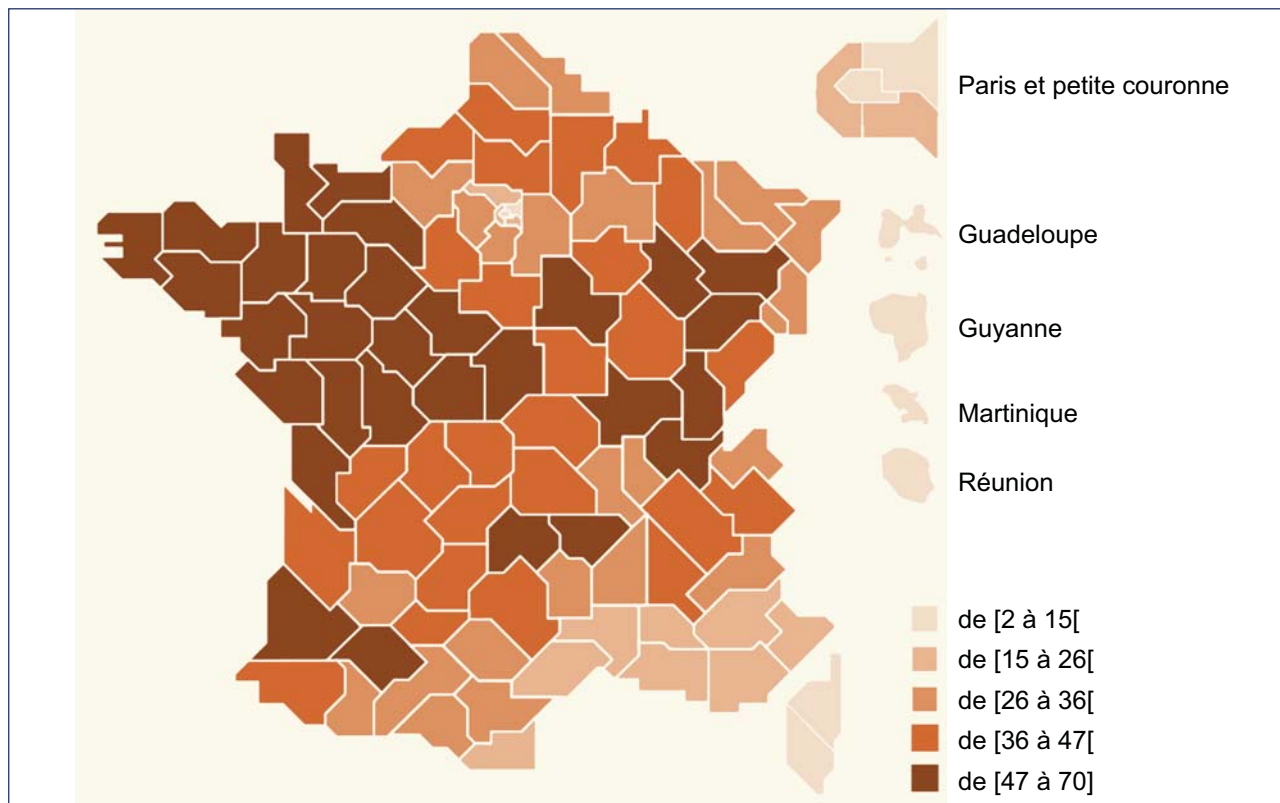
D'après le rapport de l'Observatoire national de la petite enfance (Onape) de 2017, sur les 437 700 assistantes maternelles agréées en France en 2015, 312 400 sont en exercice et salariées par des particuliers employeurs, soit 979 300 places dont 795 700 pour des enfants de moins de trois ans. Cette capacité théorique d'accueil varie fortement d'une région à l'autre, le taux de couverture étant beaucoup plus élevé dans l'Ouest de la France.

Parmi les assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs, en 2015, d'après l'enquête conduite par la Direction de la recherche, des études, de l'évaluation et de statistiques (Drees) auprès des PMI, 1 % d'entre elles peuvent exercer à la fois à leur domicile et en Mam : elles disposent d'un double agrément (Amrous *et al.*, 2017, p. 6). Et 0,7 % des assistantes maternelles ont uniquement un agrément pour exercer en Mam (*Ibid.*).

Si l'on ajoute aux places d'agrément de ces assistantes maternelles, celles des crèches familiales<sup>14</sup>, on peut estimer le taux de couverture théorique d'accueil pour les enfants de moins de trois ans

<sup>14</sup> Les places disponibles en crèches familiales ne sont cependant pas octroyées sur la base de l'agrément des assistantes maternelles, mais sur l'agrément des structures d'accueil collectif. Celui-ci supprime l'agrément des assistantes maternelles salariées de crèches familiales.

**Carte 1 – capacité théorique d'accueil pour les enfants de moins de trois ans auprès des assistantes maternelles en exercice employées directement par des particuliers pour 100 enfants de moins de trois ans (en %) en 2015**



Source : Rapport de l'Onape, 2017, p. 15, d'après Onape (Drees (enquête Pmi, 31 décembre 2015), Acoess-CNT Paje (2e trimestre 2015), Cnaf (Fileas – 31 décembre 2015), Menesr Depp (démographie départementale au 1er janvier 2015). **Champ** : France entière au sens Caf.

des assistantes maternelles à 36,2 % (voir Tableau 2). 5 % des places d'accueil proposées par les assistantes maternelles le sont en crèches familiales. Ce chiffre semble être à la baisse. Au début des années 2000, Élisabeth Algava et Marie Ruault (2003) estimaient en effet que les assistantes maternelles salariées en crèches familiales représentaient 10 % des assistantes maternelles agréées.

Le contexte parisien semble être différent du reste de la France. Fin 2014, on compte 50 crèches familiales, pour une capacité de 2 234 places, soit un taux de couverture de 3 % des enfants de moins de trois ans résidant à Paris (Apur, 2015). 23 % des assistantes maternelles agréées y exercent en crèches familiales, les autres étant salariées de particuliers employeurs (Apur, 2015). Ainsi, et même à Paris, la réalité de l'écrasante majorité des assistantes maternelles semble être celles de professionnelles travaillant à leur domicile.

Le taux de couverture théorique ne recouvre pas strictement le taux de recours. D'après l'Onape, à l'échelle nationale, un quart des enfants de moins de trois ans sont gardés par une assistante maternelle en décembre 2016, si l'on se fonde sur les familles bénéficiaires du CMG assistant maternel. Thomas Vroylandt (2016) estime à 4 % celles exerçant en crèches familiales et 72 % celles qui sont employées par des particuliers, le reste étant sans activité au deuxième trimestre 2014.

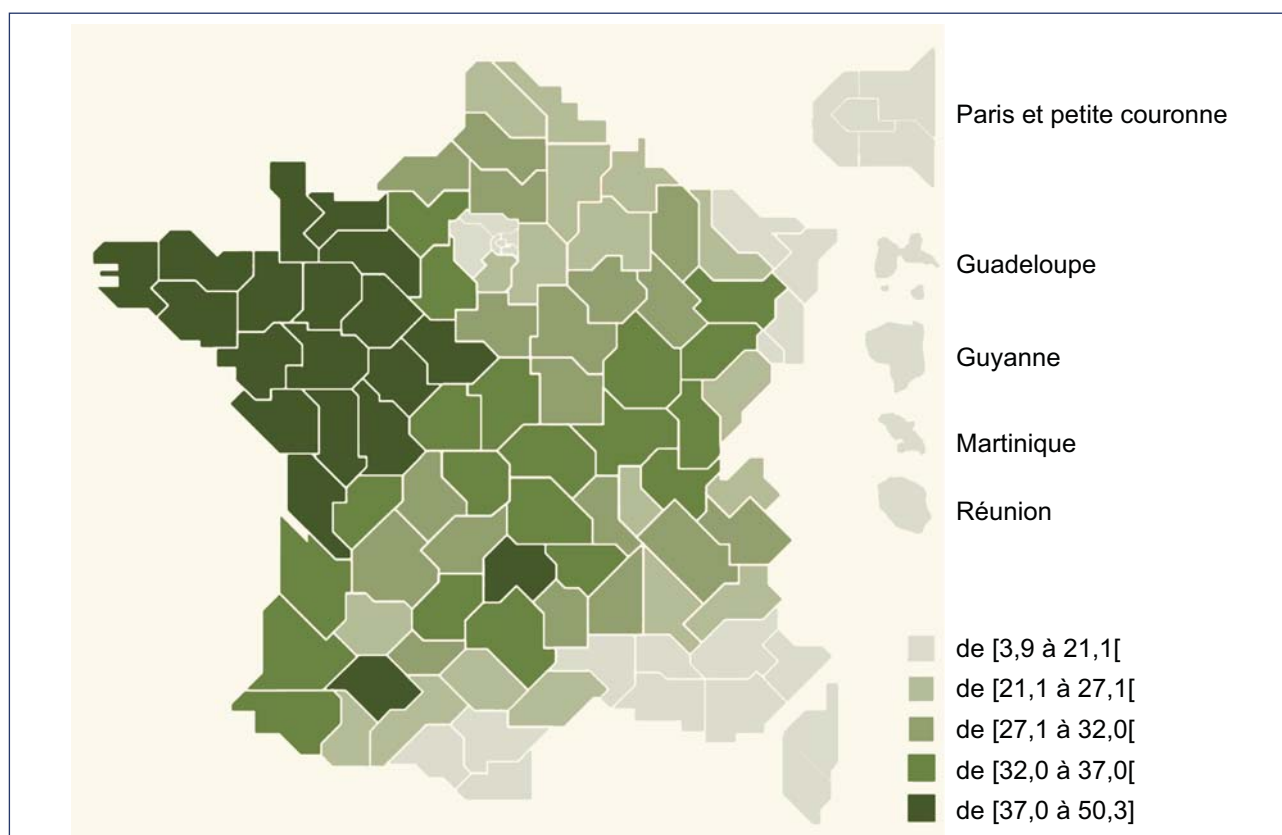
Concernant le recours aussi, des inégalités territoriales fortes apparaissent « allant de moins de 2 % en Guyane à plus de 50 % en Vendée. (...) [L]e recours à un(e) assistant(e) maternel(le) est nettement plus important sur le quart Nord-Ouest du pays, en particulier dans les Pays de la Loire, et notamment en Mayenne, et en Vendée où plus de 40 % des enfants de moins de 3 ans sont gardés

**Tableau 2 – type d'accueil proposé par les assistantes maternelles pour les enfants de moins de trois ans en 2015**

	Capacité théorique d'accueil	Capacité théorique d'accueil pour 100 enfants de moins de trois ans (en %)
Places chez des assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs Complément de libre choix de mode de garde (CMG Assistant maternel)	795 700	33,1
Places en crèches familiales Prestation de service unique	42 800	1,8
Places en crèches familiales – Paje	700	0,03
Capacité théorique d'accueil maximale totale des assistantes maternelles actives occupées	839 200	36,2

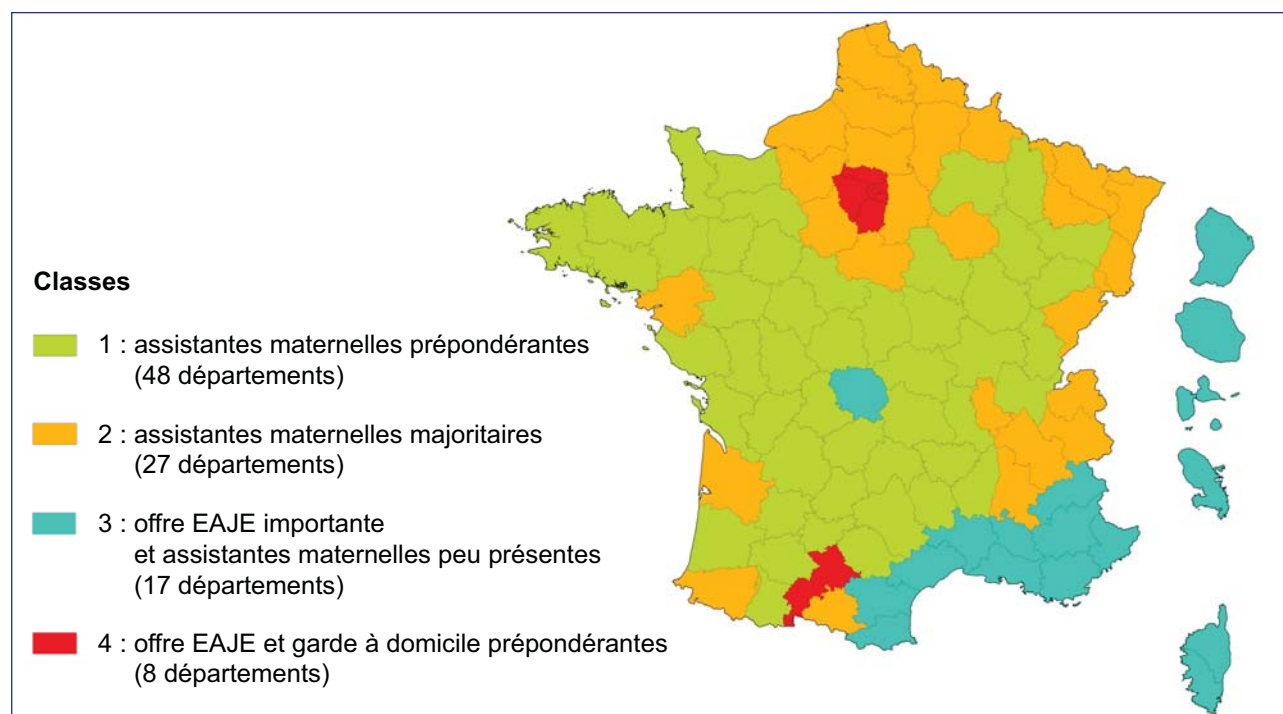
Source : tableau adapté des données du rapport de l'Onape (2017), d'après Onape, Cnaf (Mteaje au 31 décembre 2015), Drees (enquête Pmi au 31 décembre 2015), Ccmsa (31 décembre 2015), Menesr Depp (démographie Depp) au 1<sup>er</sup> janvier 2016. **Champ** : France entière au sens Caf.

**Carte 2 – part des enfants de moins de trois ans dont l'un des parents bénéficie du CMG assistant maternel au 31 décembre 2016**



Source : rapport de l'Onape, 2017 (Cnaf – Fileas, MSA, Insee, Depp), p. 41. **Champ** : France entière au sens Caf. **Note** : tous régimes au 31 décembre 2016 – Au numérateur : nombre d'enfants de moins de 3 ans dont l'un des parents bénéficie du CMG assistant maternel. Au dénominateur : nombre total d'enfants de moins de 3 ans au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

### Carte 3 – typologie des départements en 2014



Source : Vroylandt, 2016, p. 3, d'après Acoess, centre Pajemploi, exploitations DREES ; DREES, enquête PMI ; INSEE, estimations de population au 1<sup>er</sup> janvier 2014 (résultats provisoires arrêtés fin 2015) ; ministère de l'Éducation nationale, de l'Enseignement supérieur et de la Recherche, Direction de l'évaluation, de la prospective et de la performance, enquête dans les écoles publiques et privées de l'enseignement préélémentaire et élémentaire. **Champ** : France entière, hors Mayotte. **Note** : la typologie est issue d'une analyse en composantes principales sur laquelle a été utilisée une classification ascendante hiérarchique. Les variables principales sont le nombre de places (en accueil collectif, en garde à domicile et en accueil familial) et le nombre d'assistantes maternelles actives au second trimestre pour 100 enfants de moins de trois ans, le nombre moyen d'enfants gardés par les assistantes maternelles employées par des particuliers employeurs, l'ancienneté moyenne, le nombre moyen de places par agrément, la part des moins de trois ans dans la population, le taux d'agrément dans la population féminine de 25 à 65 ans, le taux de scolarisation à deux ans, le nombre de naissances et le taux d'exercice. L'âge moyen des assistantes maternelles actives auprès de particuliers employeurs est intégré comme variable supplémentaire.

*par ce mode d'accueil. A contrario, il est très peu utilisé en Guyane, à Paris, à La Réunion et en Martinique (inférieure à 8 %) » (Onape, 2017, p. 41). À Paris, le recours à une assistante maternelle était cinq fois plus faible qu'à l'échelle nationale et trois fois plus faible qu'à l'échelle régionale en 2011 (Apur, 2015), les modes d'accueil collectif et la garde à domicile y étant plus élevés qu'ailleurs.*

Thomas Vroylandt (2016) distingue ainsi entre quatre zones géographiques. La première zone regroupe les départements comptant le plus d'assistantes maternelles et un nombre de place élevé par professionnelle. Elle se distingue de la seconde zone par un taux d'enfants de deux ans scolarisés moindre et un taux d'activité supérieur. Le troisième groupe rassemble les départements comptant moins d'assistantes maternelles disposant de moins de places, et ayant aussi des modes d'accueil collectif à disposition. Enfin, dans la quatrième zone, la part des enfants de moins de trois ans est plus importante, les modes d'accueil collectif sont privilégiés et la garde à domicile et la garde familiale sont plus importants statistiquement parlant, alors que l'accueil des enfants de deux ans à l'école est moindre. Le taux d'activité des assistantes maternelles y est supérieur, mais le nombre de places par professionnelle est moins élevé que dans les autres départements.

À une échelle plus fine, « le recours aux assistant-e-s maternel-le-s est prédominant dans les communes rurales » alors que l'accueil collectif est plus urbain (Bideau, 2011, p. 1). On observe ainsi d'importants écarts concernant l'offre d'accueil du jeune enfant sur le territoire français, ce qui laisse supposer des conditions de travail différentes selon le lieu de résidence des assistantes maternelles, objet de la présente revue de littérature.

Suite à la refonte de la nomenclature des PCS<sup>15</sup>, il est possible depuis 2003 d'avoir des statistiques relativement fiables sur les assistantes maternelles en France. Elles font en effet partie de la catégorie 563a correspondant aux « *assistantes maternelles, gardiennes d'enfants, familles d'accueil* ».

#### LEURS CARACTÉRISTIQUES SOCIODÉMOGRAPHIQUES

Les assistantes maternelles ne sont pas sélectionnées aléatoirement dans le spectre social. Il s'agit, dans la majorité des cas, de mères d'une quarantaine d'années stabilisées familialement et socialement issues des catégories populaires non précaires.

#### Leur sexe et leur âge : des femmes plus âgées que l'ensemble des actives

Le secteur de la petite enfance est fortement féminisé<sup>16</sup>. Le métier d'assistante maternelle est, dans 99 % des cas, exercé par des femmes (Devetter, 2012).

Tout comme l'ensemble de la population active, les assistantes maternelles en activité vieillissent. L'âge moyen des assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs est passé de 44 ans en 2000 à 47,1 ans en 2014 (Vroylandt, 2016). Mais si leur vieillissement suit celui des autres actifs de la petite enfance, les assistantes maternelles sont plus âgées en moyenne que les autres. Comparées aux auxiliaires de puériculture par exemple, les assistantes maternelles sont plus âgées, ayant souvent débuté dans le métier suite à une reprise d'activité alors que les premiers ont commencé à exercer leur profession à la sortie de leurs études (Devetter, 2012, p. 11). En 2016, 26 % (Acosse-Centre Pajemploi, Imaje 2016) des assistantes maternelles actives occupées sont âgées d'au moins 55 ans. À Paris, les assistantes maternelles sont encore plus âgées, 60 % ayant 50 ans ou plus, contre 44 % en France métropolitaine<sup>17</sup>.

#### Leur structure familiale : des mères en couple

Les assistantes maternelles ont une situation familiale relativement stabilisée. Elles sont généralement mariées et ont des enfants. 85 % des assistantes maternelles sont, d'après l'enquête Emploi de 2007, en couple, contre 59 % des auxiliaires de puériculture intervenant en crèche (Cresson *et al.*, 2011). Comparées aux autres professionnelles de la petite enfance, elles sont, d'après l'enquête Emploi de 2009, moins souvent divorcées<sup>18</sup>, moins souvent cheffes de familles monoparentales (7,5 % versus 17,5 % des auxiliaires de puériculture) et plus souvent mères de familles nombreuses (11 % versus 1,5 %) (Devetter, 2012).

Les assistantes maternelles parisiennes se distinguent fortement du profil national concernant leur situation familiale. En 2011, d'après les données du recensement de la population, 50 % des assistantes maternelles parisiennes vivent en couple avec des enfants, 12 % sont des personnes seules et la monoparentalité concerne 19 % d'entre elles (Apur, 2015).

---

<sup>15</sup> Acronyme de Professions et catégories socioprofessionnelles.

<sup>16</sup> Voir Sophie Odena (2009) concernant les EAJE par exemple.

<sup>17</sup> Cafdata : <http://data.caf.fr/site/>.

<sup>18</sup> Les statistiques exactes ne sont pas communiquées par François-Xavier Devetter dans cet article.

Concernant les assistantes maternelles venues de l'étranger, il n'existe pas de publication établissant un tableau statistique récent de leurs caractéristiques sociodémographiques à l'échelle nationale et notamment de leur structure familiale. Seul l'Apur (2015) semble avoir effectué des traitements statistiques à partir des données de recensement pour la région Île-de-France et Paris. Il apparaît ainsi que 55 % des assistantes maternelles parisiennes sont immigrées (ce taux dépassant les 60 % dans certains quartiers) et 24 % étrangères, contre 31 % et 24 % en Île-de-France. Ces résultats mériteraient d'être comparés à d'autres régions de France, la région Île-de-France et Paris étant des zones géographiques, qui, à bien d'autres égards, font figures d'exception.

De plus, aucune recherche n'a porté à ce jour sur la question de la transnationalité de leurs liens sociaux et des relations familiales des professionnelles immigrées ou descendantes d'immigrés. Les liens tissés à l'étranger pourraient en effet être une ressource permettant aux assistantes maternelles d'être inscrites dans un réseau de solidarité, ou au contraire augmenter le degré de contraintes de ces professionnelles parfois en dette vis-à-vis de leur famille au pays.

### Niveau de diplôme et origine sociale

Les assistantes maternelles semblent être majoritairement d'origine populaire. Ceci peut s'observer à partir de différents indicateurs. Si l'on s'intéresse au niveau de diplôme des assistantes maternelles, en 2007, 35 % dispose du brevet des collèges (BEPC) ou moins contre 14 % des auxiliaires de puériculture, 34 % d'un Certificat d'aptitude professionnelle (CAP) ou d'un Brevet d'études professionnelles (BEP) (versus 63 % des auxiliaires de puériculture) et 15 % ont le baccalauréat (Cresson *et al.*, 2011). Elles sont donc moins diplômées que les salariées du secteur privé, mais aussi que les auxiliaires de puériculture. Comme le constatent Geneviève Cresson et ses collègues (2011), le niveau de diplôme des assistantes maternelles est, plus que pour les autres métiers de la petite enfance, fortement corrélé avec leur âge : 14 % des moins de 30 ans avaient un diplôme supérieur ou égal au Bac +2, alors que 61 % des 50 ans et plus avaient maximum le BEPC en 2007.

Concernant leur origine sociale, comme l'a montré François-Xavier Devetter (2012) à partir de son analyse de l'enquête Emploi de 2009, les assistantes maternelles semblent avoir une origine sociale familiale populaire, 45 % d'entre elles ayant un père ouvrier. Cela dit, elles ont une origine ouvrière moins fréquemment que les autres professionnelles de la petite enfance, à l'exception des auxiliaires de puériculture.

Un autre indicateur de leur environnement social est la profession exercée par leur conjoint. En 2010, parmi les assistantes maternelles, 22 %<sup>19</sup> d'entre elles ont un conjoint exerçant un emploi le faisant appartenir aux catégories sociales moyennes ou supérieures (Avril et Cartier, 2014, p. 616). Or, concernant ces derniers, Françoise Bloch et Monique Buisson ont pu constater que « ceux [qu'elles ont] rencontrés ont très souvent effectué une mobilité professionnelle ascendante, soutenue par l'activité d'assistante maternelle de leur épouse en général peu diplômée ; les membres du couple étant, par ailleurs, d'origine populaire » (Bloch et Buisson, 2003, p. 209).

*« Situées dans les milieux populaires, elles ne s'en caractérisent [donc] pas moins par la pente ascendante de la trajectoire sociale de leur ménage (...). Loin d'appartenir aux strates les plus précarisées des milieux populaires, elles appartiennent plutôt à des ménages*

<sup>19</sup> Christelle Avril et Marie Cartier effectuent ici leurs analyses statistiques à partir de l'enquête Emploi (Insee, 2011) et de l'enquête Conditions de travail (Dares, 2005).

*ouvriers stables ou “ascensionnels”(...)\*. Leur mobilisation salariale en tant qu’assistante maternelle participe souvent d’une stratégie de mobilité sociale qui [peut passer, dans certaines régions] par l’accès à la propriété d’une maison individuelle » (Cartier et al., 2012, p. 37).*

Tout comme concernant l’âge et la structure familiale des assistantes maternelles, celles résidant à Paris se distinguent des autres. 52 % des Parisiennes n’ont aucun diplôme, « *la proportion de personnes non diplômées atteint plus de 60 % chez les assistant(e)s maternel(le)s résidant dans le parc locatif social* », l’écart entre population active et celles-ci y étant plus important qu’ailleurs (Apur, 2015, p. 16).

Les assistantes maternelles sont ainsi dans les configurations familiales et sociales les moins vulnérables des catégories sociales populaires. Derrière ces caractéristiques sociodémographiques se cachent de multiples trajectoires professionnelles qui sont loin d’être uniformes et linéaires.

## **LEUR TRAJECTOIRE PROFESSIONNELLE**

Vouloir devenir, puis être assistante maternelle correspond à une étape particulière du parcours de vie de ces femmes. Que ce soit par choix ou du fait d’un faisceau de contraintes, l’entrée dans le métier, puis la sortie sont intrinsèquement liées à des dimensions autres que professionnelles, et notamment le rôle qu’ont ces femmes au sein de leur famille, en tant que conjointe et/ou mère. Leur trajectoire professionnelle est donc ancrée dans leur parcours de vie. Ainsi, comme le souligne Liane Mozère (1999) « *ce n’est pas la “même” assistante maternelle qui demande l’agrément à 30 ans, avec encore un enfant de moins de trois ans par exemple, et une femme dont les enfants, au moment de la demande d’agrément, sont déjà au collège ou au lycée* » (p. 72). Ce sont ces femmes et leur passé professionnel, parfois riche, mouvementé, voire désertique, qui doivent être évaluées dans le cadre de l’obtention de l’agrément, puis formées.

### **Leur parcours professionnel**

Dans le secteur de la petite enfance, les trajectoires professionnelles des personnes qui y exercent semblent discontinues. Tel est le cas par exemple de celles qui ont été rencontrées par Sophie Odena (2009), dans différents EAJE. De nombreuses recherches le soulignent, la trajectoire professionnelle de l’assistante maternelle n’est pas linéaire non plus. Parmi elles, on compte en effet « *une forte proportion de personnes ayant exercé de nombreux emplois et bien souvent une alternance de “petits boulots” et de période de chômage* » (Devetter, 2012, p. 12). Ainsi, en 2007, 34 % des assistantes maternelles actives étaient inactives avant d’exercer leur emploi actuel, et 18 % étaient au chômage (Cresson et al., 2011).

À la lecture de l’article de Veronika Duprat-Kushtanina et Lisa Vapné (à paraître), contribution s’inscrivant dans la sociologie des « *bifurcations* »<sup>20</sup>, on peut distinguer entre quatre trajectoires professionnelles des assistantes maternelles. La première trajectoire correspond aux femmes qui ont toujours été assistantes maternelles. Les trois autres types de trajectoires ont connu une bifurcation suite à la naissance d’un enfant. La seconde trajectoire est celle des femmes ayant exercé un autre métier dans le secteur de la petite enfance pour ensuite devenir assistante maternelle. Nous pouvons ensuite distinguer entre les mères inactives qui se sont insérées

---

\* Comme nous le verrons dans dans la section suivante, certaines assistantes maternelles connaissent une mobilité sociale ascendante et d’autres descendante, du fait de l’exercice de cette profession.

<sup>20</sup> Voir notamment Claire Bidart et Michel Grossetti (2010).



professionnellement en tant qu'assistante maternelle, faute de mieux, capitalisant ainsi sur leur identité de mère. Ce cas est loin d'être marginal puisque plus de la moitié des assistantes maternelles enquêtées par Élodie Alberola et ses collègues (2012) ont commencé à exercer ce métier pour pouvoir garder leur propre enfant tout en étant rémunérées, et 17 % à la suite d'une période de chômage. Puis viennent celles qui travaillaient auparavant dans un autre secteur d'activité pour se réorienter professionnellement en exerçant ce métier, ayant découvert leur « *vocation* » sur le tard. Dans ce dernier cas, l'exercice du métier d'assistante maternelle peut pour certaines femmes correspondre à une expérience de mobilité sociale descendante.

La convergence entre catégorie sociale d'origine populaire, faible niveau de diplôme et métier d'assistante maternelle peut donc être questionnée et ce, d'autant plus quand les professionnelles sont des migrantes. Cet écart entre reconnaissance sociale du métier exercé et compétences peut conduire à un « *status-income dilemma* » (Gold, 1952) ou pour le dire autrement à des tensions entre professionnels et usagers percevant différemment leurs positions sociales les uns vis-à-vis des autres. Dans le secteur de la petite enfance, on peut prendre l'exemple des nounous à domicile philippines qu'a étudié Liane Mozère en France (2002). Cette dernière émet l'hypothèse que ces femmes compensent leur déclassement social en se spécialisant dans la « *domesticité de "haut niveau"* » et en inscrivant leur trajectoire professionnelle dans une trajectoire migratoire dans l'objectif de « *mener à bien des projets de vie* » qu'elles n'auraient jamais pu réaliser dans leur pays d'origine (*Ibid.*, p. 389). Cette « *quête symbolique de légitimité* » par les professionnelles a aussi été observée par Pei-Chia Lan (2003, p. 134). Afin de lutter contre le « *stigma* » (Goffman, 1963) issu d'un double déclassement social à la fois dans leur pays d'origine et de résidence, ces femmes opèrent une distinction forte entre leur « *groupe d'appartenance* » et leur « *groupe de référence* » (Merton, 1957). Si les travaux de Robert Merton portaient sur les cas de mobilité sociale ascendante, le parallèle peut en effet être fait avec ces femmes ayant connu une mobilité sociale descendante : le groupe social auquel elles s'identifient (leur groupe de référence) ne correspond pas à leur groupe professionnel actuel d'appartenance. L'une des enquêtées de Pei-Chia Lan (2003) souligne ainsi qu'« *ils ont plus d'argent mais je parle mieux anglais* ».

Les migrantes venues du Maghreb exerçant le métier d'assistante maternelle rencontrées par Sabine Martin (2014) semblent en revanche moins qualifiées que les nounous philippines. Ces assistantes maternelles maghrébines sont venues en France pour y rejoindre leurs époux. Devenues mères, elles ont pu accéder à l'espace public et ont demandé leur agrément<sup>21</sup>. Pour les enquêtées de Liane Mozère (2001) qui semblent avoir un profil sociodémographique proche de celles de Sabine Martin,

*« avoir sollicité et obtenu l'agrément constitue une première rupture avec les règles et les traditions qui ont modelé leur socialisation primaire. En fonction des apprentissages qu'elles ont acquis, elles doivent, dans un premier temps, transgresser un certain nombre de normes, de valeurs et d'interdits qui s'imposent à elles dans leur société. Des travaux ont certes montré que l'installation en France a, dans de nombreux cas, partiellement modifié la place des femmes dans la famille (...), mais il n'en reste pas moins que (...) c'est le plus souvent tardivement que ces assistantes maternelles ont entrepris la démarche d'agrément, sans compétences professionnelles antérieures, à un moment de leur vie où leurs compétences maternelles ont été mobilisées jusque-là dans le seul cadre familial et domestique pour l'éducation de leurs propres enfants » (p. 101-102).*

<sup>21</sup> Nous ignorons l'âge des femmes dont il est question. Il est possible que la trajectoire des migrantes non qualifiées plus jeunes soit différente.

Dans ce cas, entrer sur le marché du travail en tant qu'assistante maternelle est une véritable rupture dans le parcours biographique de ces femmes, malgré la continuité de l'attachement aux normes de maternage. Les assistantes maternelles rencontrées par Sabine Martin (2014) valorisent ainsi fortement la formation reçue dans le cadre de l'obtention de l'agrément, dans une logique démonstrative de leur bonne « *acculturation* » à la société française<sup>22</sup>. Le statut d'assistante maternelle est alors perçu comme synonyme de leur entrée sur le marché du travail et comme leur permettant de contribuer au pot commun du foyer.

Le passage par le métier d'assistante maternelle peut donc être une étape dans une trajectoire de mobilité sociale ascendante. Ainsi, les assistantes maternelles n'ont pas toutes, bien loin de là, débuté leur métier « *par vocation* » (David Alberola, 2008). D'après Marie Cartier (2015), la maternité est plutôt une ressource sur laquelle ces femmes peuvent capitaliser pour entrer dans le métier, avant d'adapter progressivement leurs savoir-faire au cours de l'exercice de leur profession. Les moins qualifiées, devenues mères à un jeune âge, y ont vu leur seule possibilité d'insertion sur le marché du travail. Viennent ensuite celles qui ont renoncé à leur activité professionnelle passée dans d'autres « *secteurs réputés difficiles ou peu valorisés* » (*Ibid.*, p. 3) du fait du coût trop élevé de la garde de leur enfant par un tiers. Il s'agit ici de la vision traditionnelle de l'assistante maternelle, exerçant cette profession pour pouvoir élever ses enfants à la maison. Tel est le cas de certaines des professionnelles rencontrées par Anne-Lise Ulmann et ses collègues (2011) passant du statut de salariée en EAJE à celui d'assistante maternelle pour élever leurs enfants (plutôt que de le confier en EAJE). C'est un « *moment particulier de leur cycle de vie* » (Mozère, 2001, p. 85). Enfin, des femmes sont devenues assistantes maternelles suite à des événements autres que la maternité, tels que le chômage, une séparation conjugale ou encore des problèmes de santé (David Alberola, 2008). D'après Liane Mozère (2001), les assistantes maternelles entrent ainsi principalement dans le métier du fait de contraintes économiques importantes, de la précarité économique des proches, ou pour compenser l'absence de droits sociaux pour les conjointes d'artisans ou de commerçants. Cette entrée dans le métier a pu se faire sans que ces femmes n'aient été dans une démarche active d'insertion professionnelle. « *C'est finalement la rencontre entre une disponibilité "floue" (l'ennui au foyer, des besoins financiers) et une opportunité qui se présente<sup>23</sup>, de manière souvent inattendue, qui crée les conditions d'entrée dans le métier* » (Mozère, 1999, p. 125).

De la même manière, les assistantes maternelles interrogées par François Aballéa (2005) ne semblent pas avoir de « *projet professionnel affirmé* » d'assistantes maternelles, moins de la moitié souhaitant poursuivre ce métier jusqu'à la retraite, d'autres déclarant qu'elles redeviendront inactives quand il leur sera possible de le faire économiquement parlant. Ce constat d'une activité exercée à un moment précis du cycle de vie est fait par d'autres chercheurs. Liane Mozère (1999) observe ainsi que le métier d'assistante maternelle est « *un choix parmi d'autres possibilités* » qui peut être remis en cause « *si de nouvelles opportunités se présentent* » (p. 126), et parmi elles la signature d'un contrat de travail au sein d'un EAJE (Odena, 2009).

Mais cette réalité d'un métier exercé pour certaines « *par défaut* » ne correspond pas à la vision professionnalisante qu'en ont actuellement les agents de la PMI en charge de donner l'agrément et de contrôler les assistantes maternelles en fonction.

---

<sup>22</sup> N'oublions pas ici que Sabine Martin intervient elle-même en tant que professionnelle à la PMI et que cela a pu avoir une influence sur les déclarations des enquêtées.

<sup>23</sup> Liane Mozère (1999) prend pour exemple des sollicitations de garde ponctuelle ou plus pérenne d'enfants par un membre de la famille, un voisin ou une connaissance, ou encore que les parents souhaitent qu'elle officialise son statut et demande l'agrément pour pouvoir bénéficier des aides de la Caf et de déductions fiscales.

## Leur entrée dans le métier et l'agrément

Une évolution certaine mais ambiguë des critères de professionnalité

D'après François Aballéa au début des années 2000, le processus de professionnalisation des assistantes maternelles était fortement freiné.

*« Les acteurs impliqués dans la garde à domicile développ[ent] une sorte de connivence pour faire obstacle au processus de professionnalisation soit par conviction – garder les enfants est une affaire de cœur et d'expérience –, soit par nécessité – il est impossible d'évaluer les compétences et les connaissances des candidates dans le cadre des procédures d'agrément –, soit par opportunisme – moins l'assistante intervient sur le champ de l'éducatif, moins elle empiète sur le domaine réservé et stratégique des parents » (Aballéa, 2005, p. 65).*

De fait, les modalités contemporaines d'évaluation des candidatures à l'agrément valorisent les personnes dont le profil sociodémographique et les valeurs correspondent à celui des classes moyennes et supérieures qui les sélectionnent et qui se définissent comme des professionnelles de la petite enfance.

Veronika Duprat-Kushtanina et Lisa Vapné (à paraître) ont constaté une évolution dans les discours des infirmières-puéricultrices en charge de l'agrément des assistantes maternelles depuis les observations effectuées à la fin des années 1990 par Geneviève Cresson (1998) et Liane Mozère (2001). À l'époque, l'absence de formation initiale empêchait qu'un « socle » de savoirs et de savoir-faire autre que ceux acquis par l'expérience de la maternité et les normes d'hygiène et de sécurité ne soit reconnu par les évaluatrices intervenant en PMI (Mozère, 2001). Au cours des années 1970 à 1990, les revenus des assistantes maternelles devaient, d'après les évaluatrices, être des « revenus d'appoints », ce qui explique, d'après Marie Cartier (2015) la mise en avant d'un discours des assistantes maternelles sur l'amour des enfants dans les travaux de recherches datant de ces années-là. Dans les faits, à la fin des années 1980, les refus d'agrément sont peu fréquents, les critères de refus ayant surtout trait à l'hygiène (*Ibid.*). À cette même époque, l'évaluation et le contrôle par les agents des PMI connaît « une méfiance d'autant plus forte qu'elle était légitimée par des décennies de travail libre et informel » (Cartier, 2015, p. 37) soumis à aucun contrôle. De plus, pour ces femmes des catégories populaires, l'histoire familiale transmise a pu être marquée de contrôles des services sociaux, voire de placements d'enfants. L'arrivée d'agents des PMI, dont les savoirs sont légitimés socialement mais ne correspondent pas aux expériences vécues et à leur « éthos de classe », au domicile des assistantes maternelles a donc pu être relativement mal vécue (*Ibid.*).

### **Le référentiel commun**

Encadré 1

### **d'évaluation des assistantes maternelles depuis 2012**

Depuis le 1<sup>er</sup> septembre 2012, les critères d'agrément des assistantes maternelles sont fondés sur une grille unique. D'après le décret du 15 mars 2012, les « capacités et les compétences pour l'exercice de la profession d'assistant maternel » sont « la santé [et la sécurité] de l'enfant accueilli », « la maîtrise de la langue française orale et les capacités de communication et de dialogue », « les capacités et les qualités personnelles pour accueillir de jeunes enfants dans des conditions propres à assurer leur développement physique et intellectuel et les aptitudes éducatives », « la disponibilité et la capacité à s'organiser et à s'adapter à des situations variées »,

« la connaissance du métier, du rôle et des responsabilités de l'assistant maternel ». Ce référentiel précise aussi quelles sont « les conditions matérielles d'accueil et de sécurité » nécessaires pour accueillir un enfant : « les dimensions, l'état du lieu d'accueil, son aménagement, l'organisation de l'espace et sa sécurité », « la disposition de moyens de communication permettant de faire face aux situations d'urgence », « l'environnement du lieu d'accueil, la sécurité de ses abords et son accessibilité », « la présence d'animaux dans le lieu d'accueil », et enfin « les transports et les déplacements ». C'est sur cette base que les candidatures à l'agrément sont évaluées actuellement.

Veronika Duprat-Kushtanina et Lisa Vapné (à paraître) soulignent une professionnalisation des assistantes maternelles pour les agents des PMI pour qui le métier d'assistante maternelle est « *“un vrai métier” nécessitant un savoir et des compétences professionnelles* » tout en ayant des compétences relationnelles maternelles. Être soi-même une « *bonne mère* » est nécessaire, sans pour autant être suffisant. Pour ces infirmières-puéricultrices, une bonne assistante maternelle est une professionnelle capable d'adopter un regard réflexif sur ses pratiques, de mère notamment, et de faire sienne les savoirs et savoir-faire de la profession. Elle doit de plus être « *disponible* », c'est-à-dire une « *mèr[e] qui saurai[t] rendre [sa] maternité compatible avec des horaires de travail* » (*Ibid.*). Anne-Sophie Vozari (2014) confirme que quand bien même les candidates au métier d'assistante maternelle valorisent leur expérience de maternage, malgré le fait que les personnes agréées sont presque toutes mères elles-mêmes, et que les pratiques des candidates avec leurs propres enfants (et le comportement de ceux-ci) entrent dans le cadre de l'évaluation, « *seules les candidates conformes aux conduites sexuées portées et partagées par les évaluatrices accèdent à la reconnaissance de ces compétences en aptitudes professionnelles* ». « *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* » (*Ibid.*). En tant que bonnes professionnelles, les candidates doivent être en capacité de placer leur profession d'abord, le partage des tâches au sein du couple étant valorisé, de s'organiser et de gérer l'imprévu. Les femmes faisant « *preuve du bon équilibre entre laxisme éducatif et anti-autoritarisme* » (*Ibid.*), d'autonomie et correspondant à la norme de l'émancipation féminine chère aux classes moyennes auxquelles appartiennent les évaluatrices recueillent un avis favorable<sup>24</sup>. Ces nouveaux critères d'évaluation dans les années 2000 rendent « *l'accès au métier d'assistante maternelle (...) plus difficile que par le passé* » (Cartier, 2015, p. 56).

### L'« épreuve » de l'agrément

L'enquête ethnographique effectuée par Anne-Sophie Vozari (2014) dans une PMI en 2011 a permis d'identifier plusieurs temps dans la procédure d'agrément, ceux-ci ayant pour effet de sélectionner les candidates au métier d'assistante maternelle. Le processus débute par la réunion d'information de pré-agrément, qui est certes non obligatoire, mais la présence ou absence à cette réunion est notifiée dans le dossier et les candidates se voient ensuite demander ce qu'elles ont retenu de cette rencontre. Au cours de cette réunion, la puéricultrice cadre qui l'anime « *insist[e] sur les devoirs et contraintes de ce “vrai travail”* », « *“un métier difficile” auquel il faut se préparer* » (*Ibid.*) avec pour objectif que les candidates potentielles correspondant le moins aux normes du métier, telles que perçues par la PMI, se désistent d'elles-mêmes dès cette étape. Il est ensuite demandé aux candidates de constituer un dossier : lettre de motivation, formulaire de candidature, certificat médical et extrait de casier judiciaire de toutes les personnes majeures vivant au domicile de la candidate. Si la candidate est connue d'autres services sociaux, une enquête informelle s'ajoute à ce dossier officiel. Une fois celui-ci validé, les infirmières-puéricultrices dépendant de la PMI rencontrent à plusieurs reprises la candidate chez elle (pour évaluer que l'environnement permette d'accueillir des enfants dans de bonnes conditions d'hygiène et de sécurité) et/ou à la PMI (pour tester le degré de disponibilité de la candidate). Comme le rappelle Anne-Sophie Vozari, ces entretiens ont aussi pour but d'apprécier ses compétences en langue française. C'est sur cette base que les agents de la PMI rédigent et émettent un avis qui sera discuté collectivement en comité.

L'analyse d'Anne-Sophie Vozari (2014) de l'évaluation effectuée dans le cadre de la procédure d'agrément des assistantes maternelles met au jour que le processus d'éviction de certaines

<sup>24</sup> Anne-Sophie Vozari (2014) constate qu'une partie des critères implicites de sélection des candidates visent pour les évaluatrices à limiter une surcharge de travail à venir.

candidates (un cinquième des dossiers étudiés)<sup>25</sup> n'est pas un phénomène aléatoire dans le spectre social. Les femmes n'obtenant pas l'agrément sont moins voire pas diplômées. Elles connaissent une précarité sur le marché du travail supérieure. Un quart des dossiers non sélectionnés étudiés par Anne-Sophie Vozari correspondent à des situations où la candidate n'a jamais travaillé. Ces femmes sont aussi plus souvent inactives. De plus, les « candidatures Pôle emploi »<sup>26</sup>, c'est-à-dire celles ayant été le fruit d'une orientation d'un « conseiller en insertion professionnelle », sont « stigmatisées », au sens goffmanien du terme, par les évaluatrices. De manière générale, le ménage des femmes évincées est plus fragile : elles sont plus souvent célibataires (jamais mariées, veuves ou divorcées) et quand elles sont en couple, leur conjoint est plus fréquemment sans emploi (au chômage ou à la retraite).

À ceci s'ajoute un phénomène d'éviction des candidates selon leurs « habitudes de vie d'ordre culturel ou religieux » qui sont « systématiquement investiguées » (*Ibid.*). « 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'agrément » (*Ibid.*). D'après Lisa Vapné et ses collègues, les évaluatrices émettent des « jugements [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, le ramadan, le rapport aux pères et enfin les sorties<sup>27</sup> » (Vapné et al., 2015, p. 45), auxquels s'ajoute la sélectivité potentielle des candidates musulmanes à l'égard des enfants gardés. Même s'il n'est plus question, suite à des plaintes pour discrimination religieuse, de mentionner explicitement la religion des candidates dans les rapports d'évaluation, les chercheuses ont observé qu'il est attendu que les futures assistantes maternelles aient une « pratique religieuse "compatible" » avec l'exercice de leur métier. Ainsi, les « préjugés culturalistes » des catégories sociales moyennes et supérieures déjà observés par Christelle Avril (2014) dans son travail sur les aides à domicile, Caroline Ibos (2012) concernant les nounous à domicile ou encore Delphine Serre (1998) en PMI, semblent constituer une barrière à l'entrée pour les candidates au métier d'assistantes maternelles. Ceci n'est pas sans rappeler les travaux d'Everett Hughes (1994) sur les relations interraciales et le fait que l'essentialisation de caractéristiques à certains groupes « raciaux » peut être analysée au prisme des rapports sociaux de domination.

D'après les assistantes maternelles rencontrées par Guido De Ridder et Claude Legrand (1995), l'agrément est perçue par ces femmes comme un « moyen de prospection de la clientèle », leur permettant de se distinguer sur le marché de la garde des jeunes enfants et de rassurer les parents (p. 129), une « garantie, pour les parents, contre les "mauvaises assistantes maternelles" » (Bloch et Buisson, 1998, p. 196). C'est aussi, pour certaines des assistantes maternelles qu'a côtoyées Liane Mozère (1999) « une forme de distinction ». Fières de leur agrément, les assistantes maternelles peuvent se distinguer des « nourrices au noir » et se refusent à négocier leurs tarifs à la baisse, ce qui correspond aux pratiques des secondes pour elles.

<sup>25</sup> L'enquête conduite par François Aballéa (2005) relève un taux d'éviction moindre, de l'ordre de 8 %. Ces écarts pourraient s'expliquer par le lieu et la période d'enquête. Une enquête représentative à l'échelle nationale semble donc nécessaire pour trancher cette question.

<sup>26</sup> Dans leur enquête, Élodie Alberola et al. (2012) relèvent aussi que des départements ont déclaré avoir des difficultés à gérer les candidats orientés par Pôle emploi (personnes non motivées, non qualifiées, ne connaissant pas la réalité du métier, etc.). C'est pourquoi certains départements travaillent en partenariat avec Pôle emploi en diffusant des informations auprès des conseillers lors de rencontres, en les faisant participer aux réunions d'information des candidates ou en diffusant des fiches métier.

<sup>27</sup> Le soupçon de la fermeture sur le foyer des assistantes maternelles plus âgées ne pèse que sur les femmes perçues comme musulmanes d'origine maghrébine (Vapné et al., 2015).

De plus, le nombre de places dont elles bénéficient peut permettre à ces professionnelles de « *“gérer”leur agrément* ». Si, comme le soulignent Élodie Alberola et ses collègues (2012), le nombre d’enfants accueillis par chaque assistante maternelle dépend fortement du contexte local d’offre et de demande d’accueil, les auteurs relèvent que le choix du nombre de places agréés demandé, et notamment le passage à quatre places, permet aux assistantes maternelles d’avoir une gestion plus flexible de leur capacité d’accueil. Plutôt que de demander des dérogations par la suite, ces professionnelles peuvent faire la demande *a priori* d’une quatrième place d’accueil. Cependant, d’après les assistantes maternelles, « *l’agrément ne permet pas d’opposer un statut professionnel dans la relation administrative et éducative* » (Alberola, 2009, p. 72). Pour le dire autrement, pour elles, ce n’est pas l’agrément qui renforce la position des assistantes maternelles vis-à-vis des parents employeurs, un manque de reconnaissance sociale pouvant générer des tensions dans la relation contractuelle (négociation des horaires, des tarifs, etc.) et poser problème concernant le rôle éducatif des professionnelles vis-à-vis des enfants.

Parallèlement, et tout comme dans les années 1970 à 1990, les assistantes maternelles semblent entretenir, dans les années 2000, un rapport ambigu vis-à-vis de la PMI, en tant que structure de contrôle, malgré le fait que ce soit aussi un lieu ressource en cas de difficultés. Des stratégies de contournement de la subordination sont mises en place, par la solidarité entre (futurs) assistantes maternelles s’épaulant pour décrypter quelles sont les attentes de l’organisme de contrôle. La résistance a aussi lieu par les pratiques des professionnelles qui ne correspondent pas toujours, et ce consciemment, à la volonté des agents de la PMI, les parents employeurs étant parfois solidaires de ces pratiques (Cartier, 2015). Pour ces mères d’âge mûr des catégories populaires, en cas de suspicion de mauvais traitement ou de retrait d’agrément, c’est leur « *honorabilité* » (*Ibid.*, p. 65) qui est remise en cause.

Ainsi, le processus d’obtention de l’agrément dépend de l’interaction entre évaluatrices et candidates. Une fois cet agrément obtenu, les futures assistantes maternelles sont formées.

### Leur formation

La formation apparaît comme étant l’un des enjeux clés de la professionnalisation des assistantes maternelles, qui, rappelons-le, doivent suivre 120 heures de formation initiale dans le cadre de leur agrément<sup>28</sup>, dont 60 avant son obtention, auxquelles peuvent s’ajouter d’autres formations non-obligatoires. Pourtant, il existe très peu de travaux académiques sur le contenu de ces formations et ce qui y est effectué (format des formations, émergences de liens entre professionnelles, etc.).

Pendant la période au cours de laquelle les assistantes maternelles devaient avoir effectué 60 heures de formation initiale, seules 66 % des assistantes maternelles ayant entre cinq et dix ans d’ancienneté (et qui auraient donc toutes dû suivre cette formation), l’avait effectué (Aballéa, 2005). À ceci s’ajoute que « *moins de 20 % des assistantes maternelles manifest[ai]ent le souhait d’une formation continue* » et que « *rare[s] [étaie]nt celles qui souhait[ai]ent une formation plus approfondie* » (*Ibid.*, p. 60). À l’époque, François Aballéa estimait que

« *la formation n’[était] guère (...) approfondie dans sa dimension proprement technique, la maîtrise des règles de l’art de l’entretien des petits préscolarisés. Elle ne l’[était] guère*

---

<sup>28</sup> Les assistantes familiales déjà formées et les titulaires d’un CAP Petite Enfance ou tout autre diplôme de la petite enfance de niveau III au moins du secteur homologué ou inscrit au répertoire national des certifications professionnelles sont dispensées de formation initiale (Onyszko, 2012, p. 23).

*dans sa dimension sociale et relationnelle, à savoir dans la façon de s'ajuster avec les parents, de négocier, (...) de prendre en compte la spécificité de ce métier qui n'est pas seulement de prendre en charge les enfants, mais de prendre en charge les enfants des autres. Elle ne l'[était] guère, enfin, au niveau de sa dimension gestionnaire, c'est-à-dire de la maîtrise de l'économie de son propre travail » (Ibid., p. 61).*

François Aballéa relève aussi une absence de référentiels communs précis dans la profession, ce qui pourrait expliquer le double discours contemporain concernant la philosophie du métier, naviguant entre valorisation du maternage et professionnalisation (voir ci-dessous). Parmi ses enquêtées, qui elles valorisent le maternage et trouvent dans l'absolu les formations trop théoriques, les formations plébiscitées portent plus fréquemment sur les aspects juridiques que relationnels du métier. Qu'en est-il depuis la mise en place de l'obligation d'une formation de 120 heures ?

Comme le montre Anne Tirmarche-Issemann (2011), on voit transparaître derrière la loi de 2005 et ses décrets d'application une certaine conception de la formation de ces professionnelles, visant à leur reconnaissance sociale et à leur professionnalisation.

*« La nécessité d'une formation préalable à l'exercice de la fonction nourricière est à présent instituée. La codification des connaissances et des compétences requises pour l'exercice de cette activité s'affirme. Il est reconnu que les assistantes maternelles possèdent des connaissances en matière de développement des enfants, de santé (...), d'organisation du corps humain, de nutrition et d'alimentation, de gestion de la qualité de la vie et de prévention des accidents domestiques ; des connaissances qu'elles doivent cependant améliorer au cours de la formation qu'elles vont suivre. Mais elles doivent compléter leurs compétences, au cours de cette même formation, dans les domaines suivants : besoins de l'enfant, sécurité, hygiène et confort des enfants, activités éducatives, relations professionnelles, tout en renforçant leurs capacités d'adaptation. Pour élaborer de telles compétences elles s'appuieront en cours de formation sur leur expérience personnelle et professionnelle » (p. 122).*

D'après Sandra Onyszko, responsable juridique spécialisée sur le statut et responsable communication à la Fédération nationale des associations de famille d'accueil et assistantes maternelles (UFNAFAAM), les deux phases de formation ont des objectifs différents :

*« La première partie de la formation obligatoire des assistants maternels détermine alors sept domaines de compétences à acquérir pour l'accueil : identifier les besoins des enfants ; installer et sécuriser des espaces de vie ; assurer les soins d'hygiène corporelle et le confort ; contribuer au développement et à la socialisation ; organiser des activités ; établir des relations professionnelles ; s'adapter à une situation non prévue. La seconde partie est destinée à améliorer les connaissances sur l'enfant : les besoins et les facteurs de développement ; les troubles et les maladies courantes ; le cadre juridique et institutionnel de l'enfant et de la famille, notamment en matière d'accueil individuel ; la communication appliquée au secteur professionnel ; l'organisation générale du corps humain et ses fonctions ; la nutrition et l'alimentation ; la qualité de vie dans le logement et la prévention des accidents domestiques » (Onyszko, 2012, p. 22-23).*

Et depuis la loi du 5 mars 2007, les formations doivent intégrer une initiation aux gestes de secourisme. La loi du 9 juin 2010 a quant à elle ajouté une initiation à l'accueil collectif (Ibid.). À l'issue de cette formation, les assistantes maternelles sont dans l'obligation de passer l'examen

correspondant à l'unité professionnelle 1 du CAP Petite Enfance, intitulé « *prise en charge de l'enfant à domicile* », sans pour autant avoir à le valider pour que leur agrément soit renouvelé.

Mais si l'objectif affirmé par le législateur est plutôt clair, le contenu et la pratique des formations le sont beaucoup moins. Quels sont les savoirs, les savoir-être et les savoir-faire transmis lors des 120 heures de formation des assistantes maternelles ? Quelles sont les méthodes pédagogiques employées pour ce faire ? Comme le montre Sandra Onyszko (2012), les formations dispensées sont extrêmement hétérogènes. Les formations peuvent être effectuées directement par le Conseil départemental et/ou par un organisme conventionné. « *Force est de constater que, répondant aux thèmes définis, chaque organisme possède une méthodologie et un contenu différent. De plus le temps de chaque module peut être adapté de différentes façons* » (*Ibid.*, p. 23). L'enquête de Gilles Brougère et ses collègues (2001) a montré que seuls 16 % des ludothèques qu'ils ont interrogées qui accueillent des assistantes maternelles interviennent dans la formation de ces professionnelles, soit de l'ordre de 7 % des ludothèques. Et d'après l'enquête exploratoire que Maxime Beaujoin (2016) a effectuée aux Groupements d'établissements pour la formation continue de l'Éducation nationale (Greta) de Limoges, l'orientation prise par ce centre de formation valorise les questions de sécurité et d'hygiène au détriment du jeu et de l'éveil de l'enfant, sans pour autant donner de programmes précis de contenu de formation aux intervenants. D'après lui, le fait que les assistantes maternelles doivent passer un examen du CAP Petite Enfance influence grandement le contenu de la formation et son format, le passage par l'écrit en fin de formation pouvant poser problème aux professionnelles ayant eu des difficultés scolaires par le passé, ou celles ayant des lacunes avec la langue française (*Ibid.*). Les résultats d'enquête présentés ci-dessus nécessiteraient d'amples approfondissements pour permettre d'avoir une vision claire du contenu des formations de base des assistantes maternelles.

Une fois la formation initiale effectuée, les assistantes maternelles peuvent être formées par le biais de la formation continue. D'après l'Observatoire des emplois et de la famille de la Fédération des particuliers employeurs de France (Fepem), les contributions des particuliers employeurs à la formation continue des assistantes maternelles sont versées à Agefos PME. Ce montant s'élevait à 6,2 millions d'euros en 2015, sachant que depuis octobre 2015, cette contribution est passée de 0,15 % à 0,35 % de la masse salariale brute. À ces 6,2 millions d'euros s'ajoutent 6,7 millions d'euros versés par le fonds paritaire de sécurisation des parcours professionnels. Ces 12,9 millions d'euros ont servi à financer la formation continue de 19 918 professionnelles (dont 99,6 % sont des femmes et 57 % ont plus de 45 ans). Cette offre de formation prioritaire est modélisée par IPERIA l'Institut et comporte 40 modules.

Toujours d'après le rapport de l'Observatoire des emplois et de la famille, les modules prioritaires les plus suivis sont « *Gestion du stress et relaxation* » (11,2 %), « *Prendre soin de soi pour prendre soin des autres* » (7,6 %), « *Gérer les situations difficiles de l'enfant* » (6,6 %), « *Apprentissage de la langue des signes française* » (5,8 %) et « *Santé au travail* » (5,4 %). Ceci souligne le caractère physiquement et mentalement éprouvant de la profession, malgré les sous-déclarations des assistantes maternelles concernant ce point (voir Avril et Cartier, 2014 ci-dessous). En revanche, aucune recherche n'a porté sur la manière dont sont menées ces formations.

On en sait tout aussi peu du « *titre professionnel de branche "Assistant maternel/garde d'enfants"* », titre « *déposé auprès du Répertoire national des certifications professionnelles* » (Observatoire des emplois et de la famille, 2017). Pour l'obtenir, il est nécessaire de suivre un programme de formation de 521 heures. En 2015, 569 personnes obtenaient cette certification, soit une hausse de 23,4 % par rapport à l'année précédente, dont un seul homme. 45 % avaient obtenu le titre



par la validation des acquis de l'expérience (VAE). L'Observatoire des emplois et de la famille valorise fortement dans son rapport ce cycle de formation proposé par IPERIA en déclarant qu'il correspond à la particularité du métier d'assistante maternelle en termes de conditions de travail et que certains « *blocs de compétences* » sont actuellement renforcés.

Dans ce même rapport est fait mention de l'existence de certificats de qualification professionnelle et d'une préparation opérationnelle à l'emploi. Ainsi, ce rapport nous en apprend tout autant sur l'offre de formation à destination des assistantes maternelles que sur la volonté de la Fepem, qui, par l'intermédiaire de son organisme de formation, se positionne en tant que leader sur le marché de la formation de ces professionnelles de la petite enfance.

Parallèlement à ces contenus de formations généraux, des formations spécifiques existent. Parmi les assistantes maternelles ayant accueilli un « *enfant en situation de handicap (physique ou mental) ou présentant une maladie chronique nécessitant un accompagnement spécifique* » interrogées en 2016 par Cékoïa Conseil (2017), 9,5 % avaient suivi une formation spécifique. De même, les assistantes maternelles intégrées à un collectif, telle que la structure « *Pour l'enfant* », permettant que des enfants de parents en difficulté soient accueillis chez une assistante maternelle vingt-quatre heures sur vingt-quatre, semblent suivre des formations spécifiques (Eydoux, 2005). Cette association ayant à la fois un public aux besoins particuliers et recrutant des assistantes maternelles avec peu de critères de formation et/ou d'expérience initiale, « *s'appuie sur une politique active de travail en équipe, d'encadrement et de formation (interne ou externe)* » (*Ibid.*, p. 47). Mais tel n'est pas le cas de toutes les structures étudiées par la chercheuse.

Il apparaît en revanche de la recherche d'Anne Tirmarche-Issemann (2011) qu'une évolution s'est opérée depuis celle effectuée par François Aballéa (2005) quant à la perception de la formation par les assistantes maternelles, signalant le processus de professionnalisation à l'œuvre. Près des trois quarts de celles interrogées par la première estiment qu'une formation est nécessaire à l'exercice de ce métier et ce, dans le but de rencontrer des pairs, d'améliorer la relation de service qu'elles ont avec les parents, de même que leurs relations avec les enfants accueillis. Les assistantes maternelles s'approprient d'autant plus les savoirs acquis lors de ces formations qu'ils correspondent avec leurs pratiques antérieures (Cartier, 2015). « *Le scepticisme face à la formation (...) ne doit pas être confondu avec un rejet systématique de la formation : résistances et appropriations sélectives se combinent au gré des situations de travail vécues et des sociabilités professionnelles* » (*Ibid.*, p. 82). Parallèlement, les assistantes maternelles souhaiteraient développer des compétences en matière d'éveil de l'enfant qu'elles pourraient mobiliser si elles venaient à changer de profession (Tirmarche-Issemann, 2011), ce qui revient à reposer la question de l'exercice du métier d'assistante maternelle comme une phase transitoire de la trajectoire professionnelle.

### L'EXERCICE DU MÉTIER D'ASSISTANTE MATERNELLE

Les professionnelles de la petite enfance exercent des métiers peu visibles et peu valorisés socialement (Cresson, 1998 ; Odena, 2009 ; Ulmann *et al.*, 2011), ce qui transparaît fortement sur leurs conditions de travail. Les conditions d'exercice du métier d'assistante maternelle diffèrent fortement selon qu'il s'agit, et c'est le cas de la majorité de ces professionnelles, d'assistantes maternelles exerçant à leur domicile ou qu'elles sont engagées dans des formes d'activités professionnelles plus collectives.

#### LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES ASSISTANTES MATERNELLES SALARIÉES DE PARTICULIERS EMPLOYEURS : UNE ACTIVITÉ DE SERVICE

Les assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs exercent une activité de service particulière. Malgré les droits sociaux dont elles bénéficient et la signature d'un contrat de travail avec chacun de leurs employeurs, les assistantes maternelles sont fortement soumises à la loi de l'offre et de la demande, et connaissent un temps de travail (à la fois en volume et en amplitude) et une rémunération qui leur est propre.

#### Une relation professionnelle – employeurs particulière

Les assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs sont de fait dans une « *situation de subordination à une double autorité* » (Cartier, 2015, p. 4), celles du département par l'intermédiaire de la PMI, et des parents.

Les parents représentent eux aussi une multiplicité d'employeurs. En 2008, 74 % des assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs actives avaient plus d'une famille employeuse (Tesson *et al.*, 2010). Et le nombre d'enfants gardés par ces professionnelles présenté dans le Tableau 3 laisse deviner que nombre de ces assistantes maternelles ont toujours encore

**Tableau 3**  
**répartition des assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs actives selon le nombre d'enfants gardés en France métropolitaine en 2016**

Nombre d'enfants gardés	Nombre d'assistantes maternelles	%
1	49 557	17,6
2	64 963	23,1
3	67 641	24,1
4	50 646	18
5	26 665	9,5
6	12 268	4,4
7 à 9	8 367	3
10 et plus	894	0,3
Total	281 001	100

Source : Acoiss-Centre Pajemploi, Imaje\*.

\* Cafdata : <http://data.caf.fr/site/>.

plusieurs employeurs, et que certaines jonglent même avec une multiplicité de contrats au faible volume horaire.

Être salariée de parents employeurs les place aussi dans une position particulière les obligeant à négocier leur(s) contrat(s) de travail de manière plus stricte que si elles étaient salariées d'une entreprise, d'une collectivité ou encore d'une association. La relation contractuelle existant avec les parents employeurs peut être à la source de tensions : les difficultés lors de la négociation du salaire et les problèmes de communication ou d'horaires sont les principales difficultés que les assistantes maternelles interrogées par Anne Tirmarche-Issemann (2011) ont relevées. Que ce soit pour les nounous à domicile (Ibos, 2012 ; Hondagneu-Sotelo, 2003) ou les assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs (Bloch et Buisson, 1998), le conflit peut déboucher sur la fin, plus ou moins brutale, de la collaboration.

Autre difficulté : la grande dépendance qu'ont les assistantes maternelles vis-à-vis des besoins de garde et de la solvabilité des parents de jeunes enfants. Celles dont l'environnement est composé de familles connaissant une situation de plus en plus précaire (interruption d'activité professionnelle plus ou moins longue, horaires atypiques, chute de revenus, etc.) rencontrent des difficultés à être recrutées par des familles et doivent parfois accepter de ne pas travailler à temps plein, à un tarif horaire moindre, ou d'être flexible quant à leurs horaires de travail (Mozère, 2001).

Malgré l'existence de ces difficultés qui sont toujours d'actualité, Marie Cartier (2015) a pu constater une évolution du statut des assistantes maternelles salariées des particuliers employeurs depuis les années 1970, observant un phénomène de « *salarisation des assistantes maternelles* ». D'après elle, « *ce qui caractérise [la période des années 1970 à 1990], c'est le silence des assistantes maternelles* » (*Ibid.*, p. 46). Celles-ci étaient à la fois réticentes à troubler leur relation qu'elles pouvaient percevoir comme amicale avec leur employeur et ne souhaitaient pas mettre en avant la relation de subordination et la « *dépendance économique* » dans laquelle elles se trouvaient à leur égard, dans un contexte où leur revenu était perçu comme un complément de celui de leur conjoint et où le contrat qui liait l'assistante maternelle à son employeur n'était pas toujours écrit. Cependant, comme le constate Marie Cartier (2015), ces professionnelles mettaient aussi en place des stratégies de « *résistance à la subordination* », grâce aux ressources que sont leur expérience, notamment de mères, leur âge et le fait de travailler chez elles.

Dans les années 2000, on assiste à une évolution importante des conditions d'emploi des assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs, qualifié de « *processus d'appropriation des droits salariaux* » par Marie Cartier (2015, p. 53). Les assistantes maternelles sont à présent formées ce qui « *peut fonctionner comme une ressource dans la relation avec les parents employeurs* » (*Ibid.*, p. 76) et informées de leurs droits par le biais des Ram, des associations professionnelles et de leurs collègues. Elles sont moins hésitantes à négocier leurs conditions de travail (que ce soit au niveau des horaires ou de la rémunération) et à démissionner si leur collaboration avec leur employeur se passe mal à leurs yeux.

« *Les assistantes maternelles (...) sont bien informées aujourd'hui des règles de rupture du contrat de travail. Elles n'hésitent pas (...) à assigner des employeurs pour rupture abusive aux Prud'hommes, ou plus ordinairement, à utiliser le recours aux Prud'hommes comme une menace afin de contraindre l'employeur à respecter ses obligations* » (*Ibid.*, p. 92).

Marie Cartier va même jusqu'à parler d'un « *brouillage de la subordination salariale* » (p. 102) observant que ce sont souvent les assistantes maternelles qui gèrent le contrat de travail (rédaction du contrat, émission des fiches de paie, etc.) du fait de leur meilleur degré d'information que les employeurs.

À ces difficultés propres au fait de devoir « se vendre », s'ajoutent des conditions particulières d'exercice du métier d'assistante maternelle.

### **Sous/sur-activité, inactivité et emploi : la question du temps de travail et de la rémunération**

Exploitant l'enquête Modes de garde de 2007, Muriel Nicolas et Danielle Boyer (2010) comparent le temps d'accueil des jeunes enfants (de 0 à 3 ans) fréquentant un EAJE ou allant chez une assistante maternelle. Les temps et horaires d'accueil sont comparables en moyenne. Les auteures émettent ainsi l'hypothèse que les parents ayant les horaires les plus atypiques font appel à d'autres modes de garde. Cela dit, un écart est observé entre ces deux modes d'accueil concernant les horaires les plus atypiques : « 1 % des enfants gardés par une assistante maternelle la quittent après 19h45, soit une heure plus tard que les 1 % des enfants accueillis en EAJE quittant le plus tard leur structure » (*Ibid.*, p. 69). Et la proportion des parents ayant des horaires de travail atypiques (travail tôt le matin, tard le soir, ou le samedi pour les mères) et pouvant modifier leurs horaires de travail est plus importante parmi ceux qui font appel à une assistante maternelle.

Au début des années 2000, près des deux tiers des assistantes maternelles déclaraient ainsi une flexibilité totale de leurs horaires d'accueil des enfants, s'adaptant aux contraintes professionnelles des parents (Bloch et Buisson, 2003). L'écart entre temps de travail selon le type d'accueil s'explique aussi par le fait que, contrairement aux professionnelles de la petite enfance travaillant en équipe, pour les assistantes maternelles à domicile, le temps d'accueil des enfants correspond à leur temps de travail. Pour les assistantes maternelles à domicile, « les horaires de travail des différents parents coïncidant rarement, la flexibilité des horaires de certains et le bénéfice des "trente-cinq heures" pour d'autres, se traduisent, pour les assistantes maternelles, par une grande amplitude de leur journée de travail, mais aussi par des périodes où elles n'ont pas d'enfants à garder » (Bloch et Buisson, 2003, p. 204).

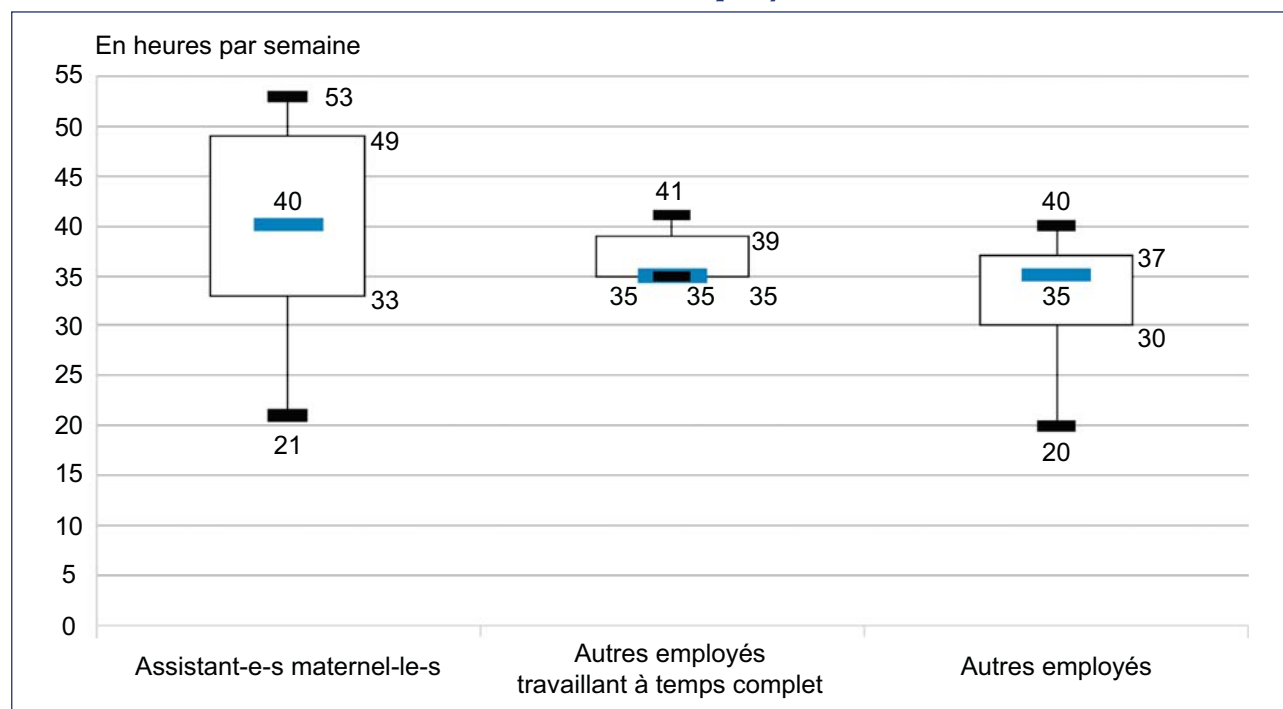
Ces résultats d'enquête qualitative semblent confirmer par les données quantitatives. D'après l'analyse de l'enquête Emploi effectuée par Thomas Vroylandt et Nicolas Paliot (2017), les assistantes maternelles travaillent en moyenne 40 heures par semaine. Un quart des assistantes maternelles travaillent plus de 49 heures par semaine. Une sur dix plus de 53 heures par semaine. Mais parallèlement, un quart d'entre elles travaillent moins de 33 heures par semaine.

Concernant la répartition de ce temps de travail, il semble relativement concentré. D'après Jean-François Devetter (2012), les trois quart travaillent plus de huit heures par jour (63 % au moins dix heures)<sup>29</sup>. 89 % de ces professionnelles travaillent quatre à cinq jours par semaine, et moins fréquemment le weekend que les autres employés (Vroylandt *et al.*, 2017). En parallèle, 16 % l'été et 10 % pendant les vacances scolaires n'accueillent pas d'enfants, et n'ont donc pas de rémunération quand ceci correspond à une période d'absence de contrat (Bloch et Buisson, 2003).

---

<sup>29</sup> Enquête Conditions de travail (2005).

## Graphique 1 – distribution des durées de travail effectives des assistantes maternelles et des autres employés de 2013 à 2015



Source : : Insee, enquête Emploi, d'après Vroylandt *et al.*, 2017, p. 2. **Champ** : France, hors Mayotte. **Note** : les marqueurs hauts et bas du diagramme représentent les premier et neuvième déciles tandis que le haut et le bas de la boîte représentent les premier et troisième quartiles. Le marqueur central représente la médiane. **Lecture** : de 2013 à 2015, un quart des assistantes maternelles déclarent travailler plus de 49 heures par semaine tandis qu'un quart des autres employés à temps complet déclarent travailler plus de 39 heures et un quart de l'ensemble des autres employés déclarent travailler plus de 37 heures.

À Paris, le volume horaire s'élève à 152 heures d'accueil par mois en 2012, contre 131 heures en Île-de-France et 101 heures à l'échelle nationale, ce qui s'explique par une amplitude horaire plus importante dans la capitale, malgré un nombre moindre d'enfants accueilli (Apur, 2015). Ainsi, concernant l'amplitude horaire, des différences géographiques apparaissent.

Parmi les assistantes maternelles ayant des horaires vraiment atypiques, comme les assistantes maternelles observées par Anne Eydoux (2005), « *des difficultés à concilier vie professionnelle et familiale* » peuvent apparaître<sup>30</sup>. « *Il(elle)s sont fréquemment soumis(es) à des durées journalières de travail longues, à des rythmes irréguliers où la notion de "délai de prévenance" n'existe pas nécessairement... sans que ces contraintes soient significativement prises en compte dans leur rémunération* » (*Ibid.*, p. 50), leur formation ou encore leur reconnaissance sociale. L'enjeu de la rémunération pour ces assistantes maternelles se pose d'autant plus qu'elles ont rarement la possibilité d'accueillir un autre enfant ayant des horaires atypiques identiques.

Il est difficile d'évaluer précisément la sur-, sous- ou encore l'inactivité des assistantes maternelles. Concernant l'inactivité, la distinction entre celles qui la subissent (du fait d'une demande locale insuffisante ou de difficultés à être recrutée par des parents), celles qui « *se retirent volontairement du marché du travail tout en conservant leur agrément "au cas où"* » (Alberola *et al.*, 2012, p. 79), qui sont momentanément indisponible, qui exercent une autre activité professionnelle ou qui sont parties à la retraite est tout aussi ardue. D'après l'Apur (2015), le taux d'inactivité s'élève à 12,4 % à Paris en 2014, sachant qu'il est supérieur à 20 % dans les 13<sup>e</sup> et 19<sup>e</sup> arrondissements.

<sup>30</sup> Les couples d'assistants maternels font ici figure d'exception.

Parallèlement, un nombre non négligeable d'assistantes maternelles sont en situation de sous-activité, c'est-à-dire qu'elles travaillent moins d'heures ou accueillent moins d'enfants que ce que leur agrément leur permettrait de faire. En 2016, 17,6 % des assistantes maternelles actives gardent un seul enfant (voir Tableau 3) et 17,8 %<sup>31</sup> déclarent moins de 144 heures de garde dans le mois, soit moins d'un enfant gardé à temps plein. Pourtant, parmi les assistantes maternelles interrogées par Élodie Alberola et ses collègues (2012), seules 15 % d'entre elles souhaiteraient une extension de leur agrément, et 6 % une dérogation.

Concernant la sous-activité, il est important de souligner que c'est une caractéristique propre au métier d'assistantes maternelles qui toutes connaissent des périodes plus ou moins longues de vacances de places, du fait même de la succession des contrats. Parmi les assistantes maternelles enquêtées par Élodie Alberola *et al.* (2012), près des deux-tiers sont dans ce cas, un tiers n'utilisant pas la capacité maximale de leur agrément<sup>32</sup> et un autre tiers déclarant pouvoir accueillir d'autres enfants sur d'autres créneaux horaires du fait de temps partiels. Près des deux tiers des assistantes maternelles interrogées déclarent ne pas souhaiter modifier leur temps de travail et une même proportion est satisfaite du nombre d'enfants accueillis.

Ce résultat donnerait *a priori* l'impression du caractère volontaire de la sous-activité des assistantes maternelles, mais celles-ci pointent l'importance de contraintes extérieures quand elles sont questionnées sur les causes de la sous-activité ou de l'inactivité des assistantes maternelles : inadéquation entre l'offre et la demande d'accueil, concurrence de l'accueil collectif, isolement et difficulté à valoriser ses savoir-faire, contraintes personnelles, caractéristiques individuelles (manque d'expérience, ne pas être mère, être discriminée, etc.). Marie-Hélène Lechien (2013) distingue ainsi entre trois types d'assistantes maternelles en sous-activité. Le premier cas correspond aux professionnelles issues des catégories moyennes, disposant de ressources économiques, familiales et culturelles leur permettant de sélectionner les familles employeuses afin d'éviter les semaines de cinq jours et les horaires tardifs, et ce en privilégiant de fait les parents des classes moyennes exerçant dans le secteur public. Les deux autres situations de sous-activité sont subies par les assistantes maternelles, du fait d'un empiètement trop important sur la sphère privée ou de l'instabilité économique des parents employeurs.

De manière générale, les revenus des assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs ne sont ni fixes, ni élevés, sachant que dans la moitié des cas, quand dépassement d'horaire il y a, aucune compensation n'est prévue (Devetter, 2012). C'est la conclusion à laquelle arrive Sarah Lecomte (1999) à partir de son enquête menée dans les régions nantaise et mancelle entre 1993 et 1994 auprès d'une vingtaine d'assistantes maternelles. Leurs emplois du temps dépendent de ceux de chaque enfant qui varient selon leur âge (et donc pour les plus âgés leur rythme scolaire) et les horaires de travail des parents (surtout des mères). Or cette variabilité du volume horaire mensuel de chaque enfant accueilli à un impact direct sur le salaire mensuel des assistantes maternelles, qui parfois, effectuent des gardes non déclarées en sus (*Ibid.*), mais aussi sur leurs retraites à venir (Bloch et Buisson, 2003).

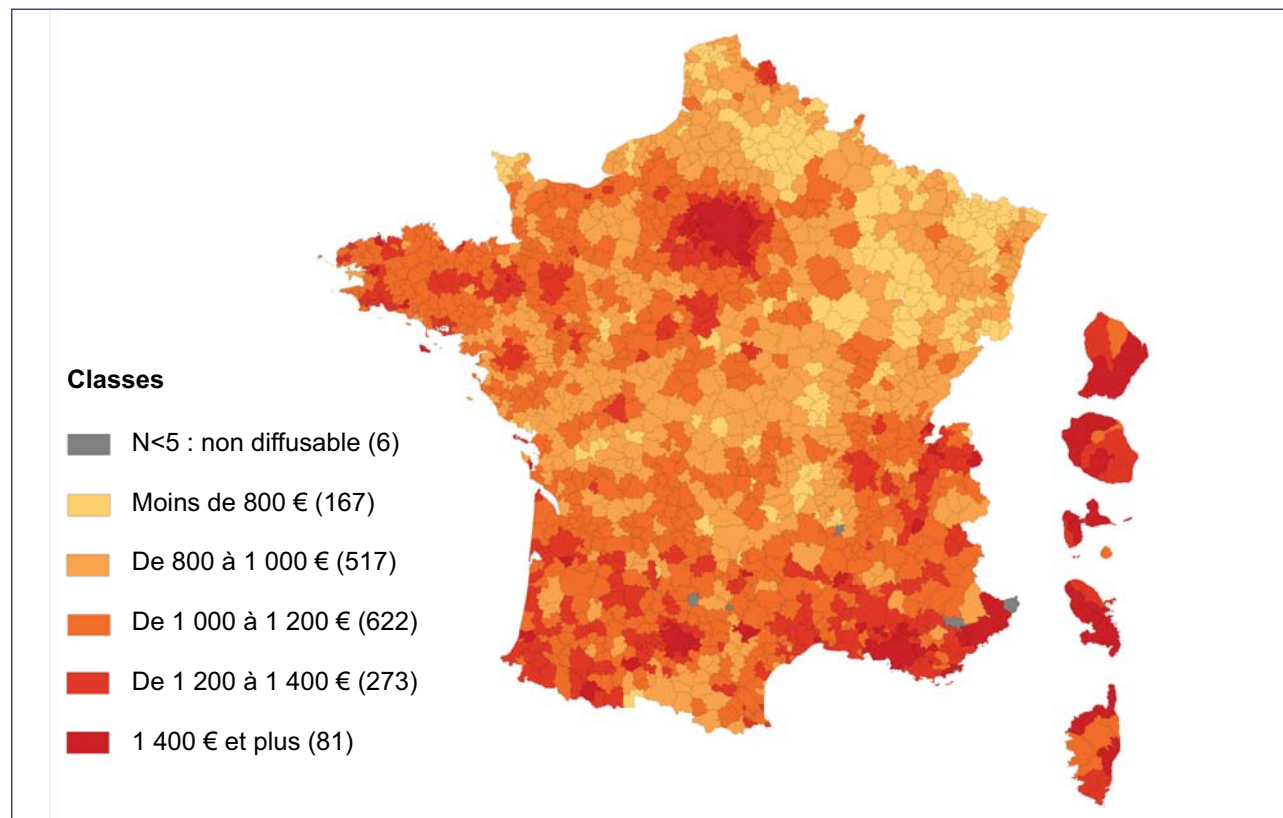
La question de la rémunération des assistantes maternelles dépend fortement des caractéristiques de leur(s) employeur(s). Celles qui sont les salariées de leurs (multiples) parents employeurs voient leur salaire dépendre du nombre d'enfants dont elles s'occupent et du volume horaire de chacun.

---

<sup>31</sup> Cafdata : <http://data.caf.fr/site/>.

<sup>32</sup> Deux assistantes maternelles sur cinq sont dans ce cas à Paris, atteignant plus de 40 % dans les 1er, 2e, 11e, 17e et 18e arrondissements (APUR, 2015).

#### Carte 4 – répartition du salaire mensuel moyen des assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs par bassin de vie (juin 2014)



Source : Vroylandt *et al.*, 2017, p. 6, d'après les données ACOSS – Centre Pajemploi, traitement DREES. **Champ** : France, hors Mayotte. **Note** : les données relatives aux bassins de vie comptant moins de cinq assistantes maternelles en activité en juin 2014 ne sont pas diffusables du fait du secret statistique.

Concernant les indemnités horaires versées aux assistantes maternelles, les écarts entre régions semblent faibles (Tesson *et al.*, 2010). D'après Thomas Vroylandt et Nicolas Paliot (2017), elles représentent en moyenne 50 centimes par heure rémunérée, soit 176 euros par mois.

Le salaire horaire des assistantes maternelles dépend quant à lui fortement de leur localisation et de la tension locale entre offre et demande : plus la demande d'accueil est importante par rapport à l'offre d'accueil, plus le tarif horaire sera élevé. En 2014, le salaire net moyen des assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs actives s'élève à 1 108 euros par mois en France métropolitaine (Vroylandt *et al.*, 2017). Là encore, de fortes disparités géographiques apparaissent (voir carte 4).

Derrière ces salaires moyens se cachent des inégalités de salaires entre les assistantes maternelles (voir tableau 4). 58,4 % des assistantes maternelles salariées de particulier(s) employeur(s) actives gagnent moins que le Smic en 2016, alors que 14,9 % d'entre elles gagnent au moins 1,5 Smic. Cela dit, on voit aussi se dessiner une certaine condition commune de ces assistantes maternelles, 62,1 % d'entre elles percevant entre un demi et 1,5 Smic.

Le salaire des assistantes maternelles est donc relativement peu élevé. Il a de plus diminué ces dernières années, et ce principalement du fait de la baisse du nombre d'heures déclarées<sup>33</sup> (voir

<sup>33</sup> Comme le souligne l'Onape (2017), de forts écarts existent à l'échelle nationale, le volume horaire ayant augmenté en Île-de-France entre 2015 et 2016, alors qu'il a diminué dans les Pays de la-Loire, en Bretagne et en Rhône-Alpes. Et au sein même des régions, des différences existent entre départements.

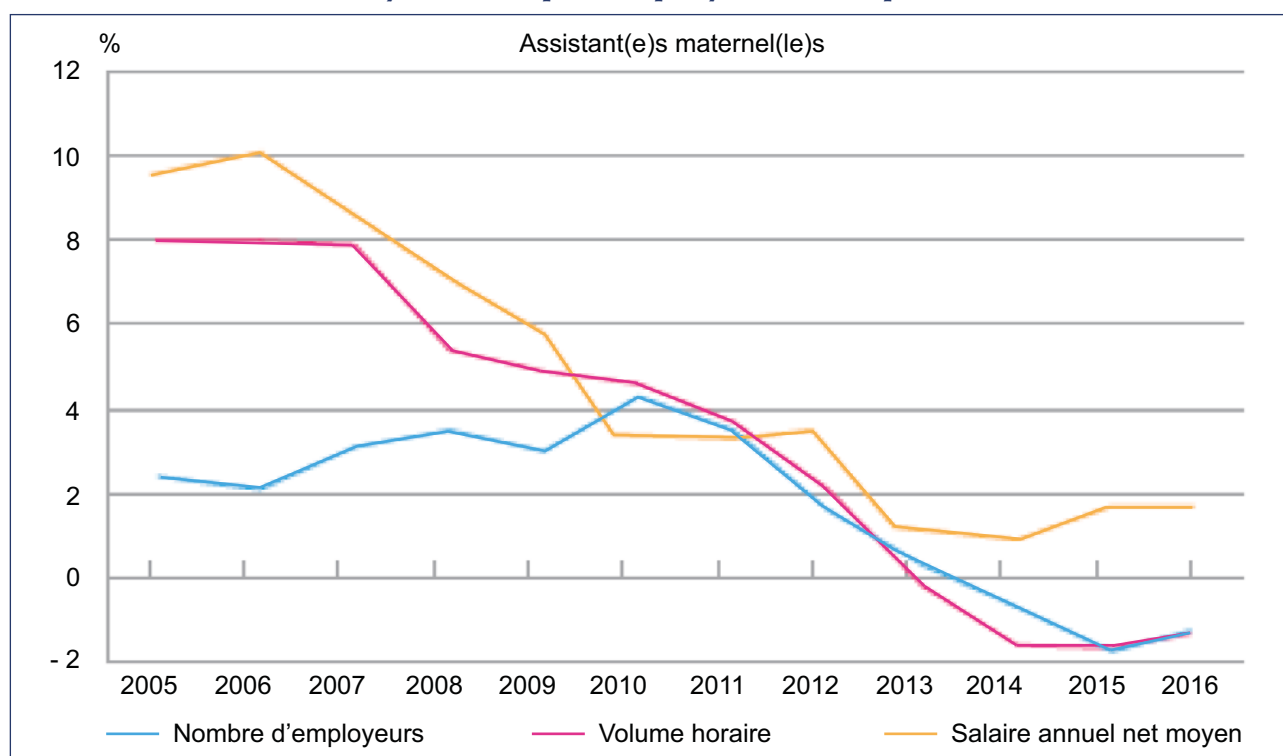
**Tableau 4 – répartition des assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs actives selon leur salaire net mensuel en fonction du Smic en France métropolitaine en 2016**

	Nombre d'assistantes maternelles	%
Moins d'1/4 du Smic	18 601	6,6
Compris entre [1/4 et 1/2[ Smic	45 902	16,3
Compris entre [1/2 et 1[ Smic	99 570	35,4
Compris entre [1 et 1,5[ Smic	74 964	26,7
Compris entre [1,5 et 2[ Smic	31 065	11,1
Supérieur à 2 SMic	10 899	3,9
<b>Total</b>	<b>281 001</b>	<b>100</b>

Source : Acoess-Centre Pajemploi, Imaje\*. Note : Le salaire mensuel net considéré est celui du mois de novembre et intègre les congés payés, mais pas les indemnités d'entretien. Les congés payés peuvent introduire une distorsion dans l'appréciation de cet indicateur. Les indicateurs décrivant les assistantes maternelles en fonction de leur salaire permettent d'approcher la tension offre/demande existant sur le mode de garde individuel. Le SMIC de référence est celui de l'année concernée (référence juillet).

\* [Lien vers Cafdata](#).

**Graphique 2 – évolution annuelle du nombre d'employeurs des assistantes maternelles, du volume horaire déclaré et du salaire annuel moyen versé par employeur en emploi direct**



Source : rapport de l'Onape, 2017, p. 48, d'après Acoess-Urssaf - centre Pajemploi. Champ : assistantes maternelles agréées déclarées dans le cadre des dispositifs Paje, Dns et Tts, y compris associations mandataires et hors entreprises prestataires. Note : suivant le mode de déclaration de leurs cotisations sociales, les particuliers employeurs de personnel de garde d'enfants sont distingués en trois groupes : les bénéficiaires de la prestation d'accueil du jeune enfant (Paje), les utilisateurs de la déclaration nominative trimestrielle (Dns) et les utilisateurs du titre de travail simplifié (Tts).

graphique 2). Comme le soulignent Françoise Bloch et Monique Buisson (2003), la faible rémunération des assistantes maternelles soulève la question de leur reconnaissance sociale. Pour celles dont le salaire leur est payé directement, devoir suivre le nombre d'heures d'accueil par enfant et « réclamer » (Lecomte, 1999, p. 80) leur dû est parfois difficile, ce que ne vivent



pas les assistantes maternelles en crèches familiales, les parents payant le salaire à la structure qui le redistribue ensuite à la professionnelle.

Ainsi, le volume horaire de travail, le temps de travail et les revenus des assistantes maternelles salariées des particuliers employeurs sont connus. On ignore en revanche tout de celles qui interviennent en crèches familiales ou en Mam. De plus, comme le mentionne Maxime Beaujoin (2016), derrière cette question de la rémunération et du montant des indemnités journalières se pose celle de l'investissement financier nécessaire à l'exercice de cette activité faiblement rémunérée effectuée en majorité par des femmes de catégorie populaire. Si dans cette recherche, l'achat de jeux et de livres (souvent d'occasion parce que moins chers et permettant un usage même brutal de l'objet par les enfants du fait de son faible coût) et l'abonnement à la ludothèque sont abordés, on peut aussi s'interroger sur le financement d'autres activités, de la mise ou du maintien aux normes de sécurité et d'hygiène des logements (clôture des extérieurs, barrières devant les escaliers), et de l'achat du matériel de puériculture (lits, sièges auto, chaises hautes, etc.). Or, aucune recherche systématique n'a porté sur ce point. Pourtant, il serait particulièrement intéressant de nous éclairer sur la manière dont les assistantes maternelles gèrent et perçoivent leur budget, distinguent entre dépenses et ressources familiales et professionnelles et voient les dispositifs publics dont elles peuvent bénéficier (absence d'impôts sur le revenu, prime d'installation, etc.).

## UN ANCRAGE TERRITORIAL

De nombreuses recherches sur le monde ouvrier datant des années 1980 ont souligné l'importance des « *liens au territoire dans les actes et les visions du monde* » (Retière, 2003). Être ancré dans un territoire ou plutôt être reconnu comme tel permet de jouir d'un « *capital d'autochtonie* » et d'avoir accès à des ressources auxquelles seuls les « *établis* », pour reprendre la terminologie éliásienne (Élias et Scotson, 1965), ont accès. D'après Jean-Noël Retière, ce « *capital d'autochtonie est la ressource essentielle que doivent posséder les classes populaires voulant tisser des liens sociaux ailleurs que dans leur espace privé, tandis que les autres catégories sociales peuvent s'appuyer sur quelques signes de réussite sociale et/ou de compétence culturelle pour s'en dispenser* » (p. 133). Ainsi, pouvoir se dire d'ici est une ressource essentielle pour les classes populaires, dont la majorité des assistantes maternelles font partie. Cet ancrage territorial est d'autant plus important que la plupart d'entre elles sont recrutées localement par les parents et travaillent à leur domicile.

### Recrutement local et capital réseau

Comme le souligne Liane Mozère (2001), pour être recrutées, les assistantes maternelles doivent être visibles dans l'espace public : il est nécessaire d'avoir des « *compétences sociales* » (p. 102), de les faire valoir publiquement et de se montrer disponible. Pour les personnes restées jusque-là inactives, qui ont élevé leurs enfants avant de faire leur première demande d'agrément, « *leur expérience passée, strictement familiale, leur permet difficilement de "se mettre en scène", de "se valoriser" hors du domicile, lieu de réassurance ultime* » (Ibid.). Le temps et l'expérience sont donc au cœur des capacités à être recrutée : pour avoir une bonne réputation de gardienne d'enfants, il faut avoir gardé des enfants par le passé d'une part, et que d'autre part, cela se sache localement, les expériences passées effectuées ailleurs ayant une valeur très limitée (Bardaille et Bouvier, 2012).

À ces « *effets de bonne réputation* » s'ajoute ce que Liane Mozère appelle un « *effet rente de situation* » : « *l'ancrage dans le territoire, l'inscription de longue durée, en particulier dans*

*l'interconnaissance, constituent des atouts-maître pour pouvoir travailler* » (Mozère, 1999, p. 81). L'inscription dans un réseau d'interconnaissances (dans le voisinage, avec d'autres assistantes maternelles, à l'école, etc.) permet d'être mise en lien avec des parents recherchant « *la perle rare* » et de les rassurer quant à ses compétences.

Pour les assistantes maternelles travaillant chez elles, la qualité et la taille de leur logement conditionnent l'obtention de l'agrément, et le nombre de places d'accueil autorisé. Le fait que ce métier soit exercé principalement par des membres des catégories populaires et que les revenus soient limités a donc pour conséquence directe d'exclure les individus ayant un logement trop petit ou vétuste, d'une part, et de privilégier ceux qui ont un logement plus grand, d'autre part.

Dans le contexte parisien, les assistantes maternelles sont ainsi concentrées dans les quartiers à forte proportion d'habitats sociaux situés aux Portes de Paris (Portes Pouchet, de Vanves, de Montreuil ou Paris Rive Gauche), l'offre d'accueil dépendant donc en grande partie de la répartition géographique des logements sociaux et de leur attribution aux assistantes maternelles (Apur, 2015). 59 % d'entre elles y sont locataires d'un logement social, ce qui leur permet de bénéficier d'un logement plus spacieux que dans le parc locatif privé, mais les rend aussi moins mobile. Cette contrainte vis-à-vis de leur logement a des conséquences directes sur leur capacité d'accueil, moindre que dans le reste de la France. De plus, à Paris, la « *logique de proximité* » est supérieure : « *seuls 18 % des enfants parisiens confiés à un(e) assistant(e) maternel(le) sont accueillis en dehors de leur arrondissement de résidence<sup>34</sup>, alors que 27 % des enfants franciliens confiés le sont en dehors de leur commune de résidence, ce taux dépassant un tiers des enfants (36 %) au niveau national* » (Apur, 2015, p. 21). Enfin, « *la localisation, dans les quartiers d'habitat social d'une majorité des assistant(e)s maternel(le)s parisien(ne)s induit une forme de non recours : l'offre d'accueil réalisée par les assistant(e)s maternel(le)s est concentrée dans les quartiers accueillant en majorité des familles modestes, dont le niveau de revenu ne permet pas d'accéder aux modes d'accueil individuel sans un taux d'effort lourd pour la famille* » (Ibid., p. 38).

On observe donc un fort effet de la localisation des assistantes maternelles exerçant à leur domicile, qui n'est pas propre à Paris, même s'il y est accru. Lisa Vapné et ses collègues (2015) ont aussi relevé que les assistantes maternelles intégrées dans leur quartier de longue date et celles qui sont proches des transports en commun reliant la commune francilienne où a été effectuée leur enquête à la capitale sont favorisées dans le processus de sélection d'une professionnelle par les parents et ont ainsi une marge de négociation supplémentaire vis-à-vis d'eux. Liane Mozère (2000b) parle, pour certains quartiers de la Courneuve, de « *stigmatisation territoriale* », les parents de jeunes enfants, qu'ils habitent ces quartiers stigmatisés ou non, confiant leurs enfants à des professionnelles résidant ailleurs. Liane Mozère (1999) souligne ainsi l'existence d'un « *effet quartier* » et de l'inadéquation entre offre et demande plus forte dans certains quartiers que dans d'autres, du fait de stratégies d'évitement, mais aussi des revenus modestes de certaines familles optant pour de la garde informelle (effectuée par des proches ou des nourrices non déclarées moins chères). Nathalie Bardaille et Émilie Bouvier (2012), en concluent elles aussi qu'il existe un « *effet quartier* » pour les quartiers de type « *cités ou grand ensembles* » : « *il s'agit, en quelque sorte, d'un marché de l'accueil singulier peut-être moins perméable à la demande extérieure* » (p. 105).

---

<sup>34</sup> Cette proportion est plus élevée pour les enfants résidant dans les arrondissements centraux, les 16e, 11e et 10e arrondissements, où l'offre d'assistantes maternelles est moindre.

Ainsi, compétences sociales et localisation des assistantes maternelles vont de pair et influencent fortement les capacités de ces professionnelles à trouver des familles souhaitant les recruter, et à négocier (ou non) leurs conditions de travail. Toujours concernant l’ancrage territorial, le fait d’exercer à domicile marque non seulement les possibilités de travailler, mais aussi la manière de le faire.

### Un travail à domicile : une source d’isolement ?

À l’exception des assistantes maternelles exerçant en Mam ou en crèches familiales (de manière partielle), les assistantes maternelles travaillent chez elles.

Travailler à domicile pose la question de l’isolement de ces professionnelles, comme le soulignent Françoise Bloch et Monique Buisson (2003). « *Les assistantes maternelles exercent leur activité de manière solitaire dans le cadre privé de leur domicile ; leur isolement renforçant leur difficulté à poser des revendications collectives* » (*Ibid.*, p. 212). Ceci peut même générer un sentiment d’enfermement chez les assistantes maternelles et les conduire à rêver d’un métier « *en dehors* », voire à cesser leur activité d’assistante maternelle pour travailler hors de leur domicile (Mozère, 1999). Cet isolement constaté au cours des années 1980 et 1990 peut s’expliquer par le fait qu’à cette époque « *l’organisation collective de la profession [est] embryonnaire* » (Cartier, 2015, p. 46).

Pourtant, Élodie David-Alberola (2008) a relevé dans son enquête qualitative que la plupart des assistantes maternelles interrogées au milieu des années 2000 « *déclarent (...) adhérer à une association ou une fédération d’assistantes maternelles, même si très peu s’investissent vraiment dans des actions de groupe ou de militantisme* » (*Ibid.*, p. 8). La question de la proximité sociale des assistantes maternelles entre elles, des modes de constitution de liens sociaux et de solidarité entre professionnelles et d’opposition vis-à-vis d’autres professionnelles ou de parents de catégories sociales différentes n’a cependant pas fait à ce jour l’objet de nombreuses recherches.

Pour les assistantes maternelles les plus éloignées socialement de leurs employeurs et plus généralement vis-à-vis de leurs instances d’évaluation, l’identité de classe pourrait être au cœur de la constitution d’une identité professionnelle collective. Tout comme différentes recherches sur le monde ouvrier l’ont montré, l’humour permet de constituer un collectif protecteur, de dédramatiser, de retourner un éventuel stigmatisme voire de lutter contre la domination interclasse (voir Avril, 2014 ; Ibos, 2012 ; Lan, 2003). Cet usage de l’humour comme modalité de « *résistance pratique aux injonctions des institutions d’encadrement de la petite enfance* » a aussi été relevé par Marie Cartier (2015) dans sa recherche sur les assistantes maternelles, les « *anecdotes [permettant] que se réaffirment les valeurs et les frontières symboliques du groupe* » (p. 79) (professionnel et de classe). De même, Maxime Beaujoin (2016) a pu constater que les assistantes maternelles accordaient beaucoup d’importance à l’humour et à la bonne humeur dans la formation sur le jeu qu’il a observée.

Les travaux sur les assistantes maternelles montrent que si celles qui travaillent à domicile sont seules, aujourd’hui, elles n’exercent pas toutes pour autant leur activité professionnelle de manière isolée. En effet, d’après l’analyse statistique conduite par Christelle Avril et Marie Cartier (2014), parmi les assistantes maternelles, 20 % d’entre elles déclarent obtenir de l’aide de tiers lorsqu’elles doivent accomplir des tâches difficiles et 30 % ont des réunions de travail. L’enquête qualitative des chercheuses permet d’expliquer ces données par l’observation de sollicitations auprès de services communaux de la petite enfance, de professionnelles intervenant

à la PMI, dans les Ram et par l'appartenance à des associations professionnelles indépendantes. À ces discussions avec des professionnelles de la petite enfance s'ajoutent des rencontres informelles entre assistantes maternelles au parc, au moment où elles cherchent les enfants à l'école et attendent qu'ils sortent de classe (*Ibid.*), à la ludothèque (Brougère *et al.*, 2001) ou encore en formation (voir Beaujoin, 2016 et Cékoïa Conseil 2017 par exemple). Au cours de ces temps d'échange informels, les assistantes maternelles peuvent partager diverses informations vis-à-vis de leurs droits et de leurs relations avec leurs employeurs. Anne Tirmarche-Issemann (2011) confirme elle aussi que même si l'enfant et les parents sont les principaux acteurs avec lesquels les assistantes maternelles interagissent dans la résolution de conflits ou de problèmes, certaines font aussi appel à des professionnels (en Ram, médecin ou puéricultrice du secteur). Cela dit, la majorité des tiers (hors enfants et parents) susceptible de leur apporter de l'aide en cas de difficulté sont leurs proches, qu'il s'agisse de membres de leur famille ou de collègues assistantes maternelles.

Ainsi, les assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs exerçant à leur domicile sont fortement ancrées localement, ce qui a posé la question de leur isolement social. Afin de combattre ce phénomène, différentes structures ont été mises en place.

## **DES FORMES COLLECTIVES D'ACTIVITÉ PROFESSIONNELLE**

Différentes structures où exercent des assistantes maternelles ont été créées depuis la fin des années 1960. Elles permettent en principe de rompre avec l'isolement des assistantes maternelles et d'organiser leur travail et leur accueil de manière collective.

### **Les Relais d'assistantes maternelles**

Les Relais d'assistantes maternelles (Ram) accueillent les assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs exerçant à leur domicile, mais aussi celles qui sont salariées de crèches familiales ou travaillent en Maisons d'assistantes maternelles (Mam). Ils sont développés dans le cadre des « *contrats enfance* » (qui ont succédé aux contrats crèches) mis en place à partir de 1988 par la Cnaf. C'est la circulaire du 27 juin 1989 de la Cnaf qui officialise la création des Ram, leur existence légale étant reconnue par la loi du 27 juin 2005. On en compte, fin 2014, 3 007 en France (Onape, 2015), dont 120 à Paris (Apur, 2015). Ces Ram sont

*« à la fois lieu de formation, de rencontre et d'échange entre assistantes maternelles, entre assistantes maternelles et parents ou encore entre travailleurs sociaux, puéricultrices, psychologues et assistantes. Ces relais ont des objectifs relativement peu précis mais ils participent à la triple volonté de socialiser et de créer un milieu professionnel, une sorte de "monde social" – sinon une identité professionnelle de l'assistante maternelle –, et de développer une expertise et un ensemble de références normatives sur la façon d'exercer le métier, de se comporter vis-à-vis de l'enfant et de ses parents »* (Aballéa, 2005, p. 59).

Informers les parents et les assistantes maternelles<sup>35</sup> et effectuer un travail d'animation sont donc les grandes fonctions des Ram et des animatrices qui y travaillent. Derrière ces principes généraux se cachent dans les faits une grande hétérogénéité entre les Ram, en termes d'identité du gestionnaire (Caf, différents services communaux ou de la communauté de communes, centre

---

<sup>35</sup> Certains Ram proposent même des activités proches de la formation continue (Albérola *et al.*, 2008).

social au statut associatif ou association)<sup>36</sup>, et de l'animatrice du Ram (selon sa personnalité, sa formation, ses conditions de travail, etc.), de relations avec d'autres partenaires (PMI, associations de professionnelles, acteurs locaux, etc.), de superficie du territoire couvert, de locaux à disposition (locaux propres ou mis à disposition), d'accès à du matériel et des infrastructures, de nombre d'assistantes maternelles touchées par les actions du Ram, de taux de fréquentation ou encore d'intensité des activités (Albérola *et al.*, 2008).

Les professionnelles du secteur (animatrices et gestionnaires de Ram, partenaires des Caf, PMI et collectivités locales) reconnaissent le rôle de soutien à la professionnalisation des assistantes maternelles par les Ram (Alberola, 2009). Ce bilan est partagé par certains départements enquêtés par Élodie Alberola et ses collègues (2012), les Ram sont un « *lieu de professionnalisation des assistants maternels* » (p. 87) d'où un investissement financier et en temps dans ces structures. Pour les assistantes maternelles aussi, les Ram sont un lieu d'acquisition de compétences, d'informations et de conseils délivrés par l'animatrice et les autres assistantes maternelles présentes (Alberola, 2009). De plus « *le Ram permet d'investir un espace distinct du domicile, où des activités de nature différente sont réalisées (jeux d'eaux, animations de groupe...)* » (*Ibid.*, p. 75). Enfin, les parents « *semblent avoir intégré l'effet professionnalisant des Ram sur les assistantes maternelles* » (*Ibid.*). Le Ram est pour ces parents familiers de cette structure, un lieu de recrutement et sa fréquentation un critère de sélection de l'assistante maternelle, celle fréquentant régulièrement le Ram étant perçue comme professionnelle et proposant le mode d'accueil idéal, en alliant accueil individuel et temps collectifs de socialisation.

Cela dit, différentes limites à ce dispositif semblent exister. Dans le Ram fréquenté par les assistantes maternelles interrogées par Maxime Beaujoin (2016), il est nécessaire de s'inscrire avant sa venue, et cette dernière est limitée à une visite par semaine. Et d'après Élodie Alberola (2009), quelles que soient les modalités de gestion et les contextes géographiques d'implantation, les partenaires sont souvent peu présents et les animatrices vouées à elles-mêmes. De plus, « *si les animatrices sont généralement bien informées sur l'offre d'accueil sur leur territoire, la mission d'observation de la demande est clairement le "parent pauvre" des missions des Ram. Les animatrices n'ont ni les compétences, ni les moyens pour mener à bien un travail consistant sur ce point* » (Alberola *et al.*, 2008, p. 49). Une autre difficulté relevée par la chercheuse concerne la forte sélectivité des assistantes maternelles les plus engagées dans les Ram : celles qui le fréquentent sont souvent les plus proches géographiquement du relais et les plus engagées dans une démarche de professionnalisation *a priori* (Alberola, 2009). Celles qui sont formées fréquentent plus le Ram que celles qui ne le sont pas, de même que plus elles accueillent d'enfants et moins ils sont jeunes, plus elles se rendent au relais (Albérola *et al.*, 2008). Élodie Alberola et ses collègues (2008) mentionnent aussi l'existence d'un « *effet groupe* », des professionnelles monopolisant certaines activités.

### Les Maisons d'assistantes maternelles

Les Mam sont créées suite à la loi du 9 juin 2010. Entre deux et quatre assistantes maternelles, soit entre quatre et seize enfants, peuvent ainsi se regrouper et exercer en dehors de leur domicile. Fin 2014, 1 230 Mam étaient recensées sur le territoire français (Onape, 2015). « *La finalité est de diversifier l'offre d'accueil et les pratiques, en levant notamment les contraintes de logement (limitation de l'agrément), et donc d'accroître l'attractivité de la profession et le potentiel de places d'accueil* » (Alberola *et al.*, 2012, p. 9). Différents dispositifs d'accompa-

<sup>36</sup> Élodie Albérola *et al.* (2008) relèvent qu'à l'exception des cas de gestion directe par les Caf, les partenaires ont pu être à l'initiative de la création d'un Ram, mais sont tous très peu impliqués dans la gestion quotidienne des Ram.

gnement ont été mis en place depuis la création de ces structures : un guide d'accompagnement à destination des PMI et des assistantes maternelles désireuses de créer une Mam rédigé par le Ministère des Familles, de l'Enfance et des Droits des Femmes (mars 2016), le renforcement de l'accompagnement par les Caf et notamment une aide au démarrage de la Mam pour les signataires d'une charte de qualité avec la Caf, le Conseil départemental et la Mutualité sociale agricole (MSA), et qui s'implante sur un territoire prioritaire (Onape, 2015).

D'un point de vue logistique et de gestion, en 2012, le statut associatif était privilégié et le local majoritairement loué. Dans les départements enquêtés par Élodie Alberola et ses collègues (2012), c'était la commune qui mettait à disposition ce local dans la moitié des cas. Ce local engendre néanmoins un coût important (mise aux normes et fonctionnement). Une importante trésorerie est de plus nécessaire lors du lancement d'un tel projet. Une autre difficulté mentionnée dans cette enquête porte sur le « *caractère collectif de l'activité* » (*Ibid.*, p. 57) : il n'est pas aisé de s'organiser en équipe et de trancher sur diverses questions sans formation préalable et sans hiérarchie. Pour ce qui est de l'agrément, les conventions avec le département ou la Caf n'étaient pas légion en 2012. Les pratiques concernant la procédure d'agrément et les pièces demandées dans la constitution d'un dossier diffèrent d'un département à l'autre, mais tous demandent plus de pièces que le minimum légal. De plus, la majorité des départements limite les agréments par Mam et refuse les dérogations dans ce contexte, tout en ayant mis en place un accompagnement spécifique aux Mam.

Ce dispositif étant récent, les études portant sur les Mam sont extrêmement rares. Le rapport d'Élodie Alberola et ses collègues, datant de 2012, soit deux ans seulement après le lancement officiel du dispositif<sup>37</sup>, fait figure d'exception mais n'a jamais été publié ni diffusé. Différents résultats de cette enquête méritent d'être mentionnés ici. Premièrement, contrairement aux assistantes maternelles à domicile, il est possible pour celles intervenant en Mam de mettre en place une délégation d'accueil entre les assistantes maternelles, figurant dans le contrat de travail de l'assistante maternelle et mentionnant l'identité de la ou des bénéficiaire(s) de la délégation. Sur les 66 départements enquêtés dans lesquels une Mam avait été créée, 91 % des départements ont constaté qu'un tel système a été mis en place. Ces délégations sont utilisées de manière très diverses selon les Mam : de manière très occasionnelle en prévenant systématiquement les parents, pour des sorties (par tranche d'âge par exemple, ou au Ram), ou encore pour couvrir l'amplitude horaire de la Mam. Deuxièmement, il est intéressant de constater que les assistantes maternelles agréées en Mam sont majoritairement des professionnelles de la petite enfance, c'est-à-dire soit d'anciennes assistantes maternelles à domicile, soit des personnes ayant exercé ou étant diplômées dans ce champ (Auxiliaires de puériculture, CAP petite enfance, Atsem\*, EJE, etc.). Troisièmement, le rapport relève qu'un cinquième des départements enquêtés ayant une Mam pratique le double agrément (à domicile et en Mam), permettant d'accueillir des enfants au domicile de la professionnelle en dehors des horaires d'ouverture de la Mam, d'accueillir des enfants scolarisés, ou encore de travailler de chez soi le mercredi pour pouvoir s'occuper de ses propres enfants en parallèle ce jour-là<sup>38</sup>.

Parallèlement à ce dispositif d'accueil collectif proposé par des assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs, des assistantes maternelles salariées exercent à la fois chez elles et dans des crèches familiales.

<sup>37</sup> Les statistiques de ce rapport portant sur le nombre de Mam et leurs caractéristiques ne seront mentionnées qu'à la marge ici parce que trop proches de la création du dispositif et trop datées pour nous éclairer sur la situation actuelle.

<sup>38</sup> Ceci pose la question de la comptabilisation statistique de ces doubles agréments.

\* Acronyme d'Agent territorial spécialisé des écoles maternelles.

## Les crèches familiales

« Les premières expériences de crèches familiales ont eu lieu dans les années 60 mais il faudra attendre 1971 puis 1975 pour que ces structures disposent d'un statut officiel » (Le Corre, 2001, p. 6), par le biais d'arrêtés ministériels. Les crèches familiales « emploient des assistant(e)s maternel(le)s agréé(e)s qui accueillent à leur domicile de un à quatre enfants, généralement âgés de moins de 4 ans. Des temps de regroupement collectifs sont proposés dans les locaux de la crèche » (Onape, 2017, p. 77).

Déjà à la fin des années 1990, les assistantes maternelles exerçant dans des crèches familiales semblaient connaître des conditions de travail bien différentes de celles des assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs (Bloch et Buisson, 1998). Elles sont salariées, ce qui implique que leur emploi est stable et leurs revenus réguliers. De plus, elles « tiennent à distance les relations avec les parents en posant une limite très précise à ces relations, limite qu'elles légitiment comme relevant d'une différenciation entre sphère familiale et sphère professionnelle » (*Ibid.*, p. 194). Ainsi, le rapport au travail des assistantes maternelles travaillant en crèche familiale n'est pas le même, confirmant, comme nous allons le voir ci-dessous, les résultats d'autres enquêtes.

*« Certains départements évoquent le bon "compromis" que représentent les crèches familiales entre la personnalisation de l'accueil, la socialisation de l'enfant et l'accompagnement des pratiques professionnelles. Ils soulignent toutefois la fragilité de ces structures soumises aux contraintes de la PSU [Prestation de Service Unique] (taux d'occupation). Les fermetures apparaissent de plus en plus fréquentes » (Alberola et al., 2012, p. 87).*

Tout comme les Ram et les Mam, aucune enquête ne précise quel est le quotidien des assistantes maternelles exerçant en crèches familiales. C'est d'ailleurs plus généralement l'un des grands trous noirs des recherches portant sur les assistantes maternelles.

### LE TRAVAIL QUOTIDIEN DES ASSISTANTES MATERNELLES

---

Du fait de la difficulté d'observer les assistantes maternelles dans leurs pratiques professionnelles, rares sont les travaux portant sur leur travail quotidien. Certaines enquêtes effectuées par entretiens ont cependant permis de mettre au jour quel est l'univers normatif et le rapport au travail de ces professionnelles de la petite enfance, de même qu'une particularité de ce métier : cette activité de service nécessite un travail émotionnel et relationnel important. Pour autant, nous en savons très peu sur comment les assistantes maternelles organisent leurs journées de travail.

#### LEUR UNIVERS NORMATIF ET LEUR RAPPORT AU TRAVAIL

Les travaux portant sur les discours des assistantes maternelles par rapport à leur vision du métier correspondent bien aux deux cas extrêmes de la typologie établie par Élodie David-Alberola (2008) qui a mené une étude qualitative auprès de 61 assistantes maternelles. Afin de clarifier notre propos, nous reprendrons ces deux cas-types extrêmes : les « *nounous à l'ancienne* » et les « *professionnelles de la petite-enfance* »<sup>39</sup>. Ces deux visions du métier semblent coexister, non seulement parmi les assistantes maternelles, mais aussi dans les institutions en charge de les contrôler (voir ci-dessus), et au sein des institutions publiques à l'origine de la réglementation en vigueur<sup>40</sup>. Cela dit, comme a pu le souligner Marie Cartier (2015), derrière cette correspondance des déclarations des assistantes maternelles avec celles des professionnelles en charge de les évaluer se cache une relation de subordination des premières vis-à-vis des secondes. L'évolution des critères d'évaluation a donc pu influencer ce que des chercheurs ont interprété comme des évolutions de la conception du métier. Ainsi, d'après Marie Cartier, il est tout aussi essentiel de tenir compte de l'inscription des assistantes maternelles dans l'univers normatif des classes populaires et la volonté de celles-ci de s'émanciper des rapports de domination vécus sur le marché du travail.

#### Les « *nounous à l'ancienne* » : des mères valorisant l'amour pour les enfants

Comme il l'a été souligné ci-dessus, les métiers de la petite enfance sont fortement féminisés. D'après Sophie Odena concernant les salariées d'EAJE, cette féminisation n'est pas aléatoire et touche les femmes qui ont une conception particulière de l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

*« Elles sont porteuses de stéréotypes de sexe qui les spécialisent dans ce type de profession féminines, en continuité avec les soins domestiques prodigués dans la sphère privée. Le dévouement à autrui est sans doute ce qui caractérise le mieux ces trajectoires. Dévouement qui s'est dans un premier temps destiné à la sphère privée<sup>41</sup>, puis s'est transposé ensuite à la sphère professionnelle » (Odena, 2009, p. 38).*

---

<sup>39</sup> Entre ces deux pôles naviguent les « *pragmatiques de la petite enfance* », valorisant l'écoute et l'éducation de l'enfant au quotidien.

<sup>40</sup> Voir Clémence Ledoux (2006) à ce sujet.

<sup>41</sup> Il est intéressant de noter que nombre de ces femmes ont arrêté d'exercer leur métier pour élever leur(s) enfant(s) et considèrent que le bien-être de l'enfant est fortement lié à la présence maternelle.



Pour les assistantes maternelles rencontrées par les chercheurs au cours des années 1970 à 1990 principalement, être assistante maternelle revient aussi à étendre ses fonctions maternelles au monde professionnel. Cette vision du métier d'assistante maternelle correspond à celle mise en avant par de nombreux travaux de recherche au cours des années 1990 (voir Mozère, 2001 ou encore Bloch et Buisson, 1998 par exemple). Sarah Lecomte (1999) met en effet en avant que, au début des années 1990, les femmes exerçant le métier d'assistante maternelle s'appuient sur un univers normatif correspondant à celui de la division sexuée « traditionnelle » au sein du couple. Si le métier des conjointes est accepté, c'est à la condition qu'il ne perturbe par « l'ordre naturel des choses ». Ces femmes se doivent ainsi d'effectuer les tâches domestiques qui leur incombent et les horaires d'accueil des enfants doivent correspondre aux temps d'absence des hommes du domicile conjugal. Pour le dire autrement, pour que ce travail soit accepté, il doit être invisible aux yeux des hommes.

Pour ces assistantes maternelles, « le rôle de la mère au sein de la famille est (...) essentiel (...) cette dernière étant considérée comme la source du bien-être affectif et social des siens. Ses besoins personnels se décryptent à partir de ceux de sa famille, son temps s'organisant autour des besoins de ses enfants, de ceux de son conjoint et des besoins liés à l'intendance domestique » (Tirmarche-Issemann, 2011, p. 214). Pour la plupart des assistantes maternelles interrogées par Anne Tirmarche-Issemann, ce métier n'est pas, d'après elles, la seule possibilité d'exercer un emploi rémunéré. Mais c'est le seul qui leur permet, vu les emplois hors domicile auxquels elles et leurs conjoints ont accès, de concilier vie familiale (telle qu'elles l'entendent) et vie professionnelle.

Comme nous l'avons vu, les infirmières-puéricultrices en PMI qui sont en charge de l'agrément des assistantes maternelles valorisaient le rôle de mère à la fin des années 1990 pour à présent axer leur sélection sur ce que l'on pourrait qualifier de « mères professionnalisées ».

Du côté des parents, l'image des assistantes maternelles qu'ont les parents rencontrés par Catherine Bouve (2007) n'est pas celle de professionnelles car leur rôle éducatif, du fait d'une « incompétence de classe » est remis en cause. C'est avant tout la disponibilité pour les enfants et l'équilibre affectif de ceux-ci qui sont recherchés. Comme le montrent les recherches sur les nounous à domicile et sur les assistantes maternelles, l'amour des enfants, le « don d'affection » pour reprendre la terminologie de Guido De Ridder et Claude Legrand (1995, p. 127), est au cœur des discours. Pour les mères enquêtées par Caroline Ibos (2012), aimer les enfants est le critère premier de sélection d'une nounou par les parents. Elles recherchent des professionnelles ayant cette « vocation » naturelle à s'occuper des enfants et à les aimer. Les professionnelles doivent donc leur démontrer, au moment du recrutement, puis plus tard, par le biais du discours des enfants, qu'elles les aiment.

Les assistantes maternelles ont-elles aussi un discours valorisant le caractère affectif de leur métier (voir Tirmarche-Issemann, 2011 par exemple). « L'amour des enfants, dont l'absence invalide toute pratique nourricière, s'enracine (...) dans l'amour de leurs propres enfants : on aime ses enfants et on étend cet amour aux enfants des autres » (De Ridder et Legrand, 1995, p. 131). C'est de cet amour « naturel » que, dans les discours, se développent des savoir-faire maternels qui font de ces femmes de bonnes assistantes maternelles. Pourtant, c'est bien la socialisation des femmes de milieux populaires qui a permis que ces savoirs, ces savoir-faire et ces savoir-être leur soient transmis<sup>42</sup> (Mozère, 2001 ; Tirmarche-Issemann, 2011). On peut donc ici parler de naturalisation du social.

---

<sup>42</sup> En participant très tôt aux tâches ménagères, et effectuant des activités de care à l'égard des plus jeunes ou des aînés, etc.

De fait, la référence à l'amour des enfants par les assistantes maternelles correspond à la perception de leur métier des professionnelles intervenant en EAJE et qui se trouvent au bas de la hiérarchie de la structure. D'après Sophie Odena (2009), moins ces professionnelles sont diplômées et plus elles mettent en avant l'affectif pour justifier leur orientation professionnelle et leurs pratiques.

Cette valorisation du caractère inné et sentimental de la fonction pose trois difficultés majeures. Premièrement, cela remet en question la logique actuelle de professionnalisation des assistantes maternelles. Ceci pourrait expliquer pourquoi seulement un tiers des parents enquêtés par Jeanne Fagnani et Antoine Math (2012) qui font appel à une assistante maternelle serait prêt à augmenter le niveau de rémunération pour bénéficier d'une professionnelle plus qualifiée. S'il est naturel pour certaines d'aimer, ce qui est lié dans le discours au fait de bien s'occuper des enfants, pourquoi devrait-on les former ? Deuxièmement, les évaluatrices de la PMI dévalorisent aujourd'hui ce discours et évincent du métier les candidates mettant en avant l'amour des enfants (voir ci-dessus). Troisièmement, l'emphase sur les sentiments minore le fait que s'occuper d'enfants comme le font ces professionnelles est un travail à but lucratif. Les mères interrogées par Caroline Ibos (2012) ont par exemple du mal à considérer leurs nounous comme effectuant un travail à 100 %, le fait de passer du temps avec des enfants que l'on aime justifiant ainsi une faible rémunération.

« *Tout se passe comme si, parallèlement à la relation économique, un service d'échange gratuit devait fonctionner* » (De Ridder et Legrand, 1995, p. 132). Et c'est bien ce que l'on observe. Les assistantes maternelles rencontrées par Sarah Lecomte (1999) offrent ainsi des cadeaux aux enfants qu'elles gardent pour Noël et aux mères pour la fête des mères, de même qu'elles rendent des services aux mères qu'elles apprécient, qui sont aussi celles qu'elles estiment les rétribuer convenablement. « *Ici, le contournement symbolique est central car bien sûr la gratuité de l'échange n'existe pas. L'offre de cadeaux ou de services, nous le voyons, est sélective et uniquement dirigée vers "celui qui a donné"* » (Ibid., p. 78-79). La reconnaissance du caractère « désintéressé » de la relation au nom de l'amour des enfants accueillis conduit les assistantes maternelles à se montrer flexibles quant aux horaires tout en attendant que les parents arrondissent les chèques de paie à la hausse, valorisant ainsi la qualité de leur travail.

D'après Marie Cartier (2015), cette minoration de l'intérêt financier correspond aussi aux attentes de la PMI jusqu'en 2005. Le métier était alors conçu comme un métier qui devait être désintéressé, et fournir un revenu non nécessaire à la vie du ménage. Les assistantes maternelles étant conscientes de cette norme institutionnelle ont ainsi pu se l'approprier et la répéter, tout comme la valorisation de l'amour des enfants, aux chercheurs dans les années 1980 et 1990, ceux-ci étant plus ou moins consciemment perçus comme des agents de contrôle.

Le fait que les assistantes maternelles soulignent leur attachement aux enfants dont elles ont la responsabilité est aussi l'expression d'une norme véhiculée au sein de la société française « *bébéphile* » (Ségalen, 2010). Christelle Avril et Marie Cartier (2014) émettent ainsi l'hypothèse que les assistantes maternelles sous-déclarent les situations de stress ou des conditions physiques de travail difficiles du fait de cette norme sociale : seules 18 % déclarent ressentir des tensions vis-à-vis du public, 14 % avoir été agressées verbalement<sup>43</sup>, 33 % que leur travail implique des mouvements douloureux ou fatiguant.

---

<sup>43</sup> Il est possible que les assistantes maternelles aient compris la question comme portant sur les parents et non pas les enfants.

Parallèlement à cette conception du métier d'assistante maternelle, certaines se positionnent comme des professionnelles plutôt que des mères.

### Les « professionnelles de la petite enfance »

Comme nous l'avons vu ci-dessus, la vision professionnalisante du métier d'assistante maternelle est actuellement celle des évaluatrices de la PMI en charge de donner l'agrément. Il n'y a donc rien d'étonnant à ce que les assistantes maternelles ayant ce rapport à leur travail aient « *un niveau d'études légèrement supérieur aux autres* » (David-Alberola, 2008, p. 6) et qu'elles aient découvert leur « *vocation* » d'assistantes maternelles sur le tard. Élodie David-Alberola fait un autre constat au cœur de la distinction que nous avons observée par rapport aux conditions de travail des assistantes maternelles : les professionnelles intervenant en crèche familiale sont surreprésentées dans ce groupe. Nous avons donc affaire à un profil d'assistantes maternelles bien particulier tant au niveau de leur entrée dans le métier, que de leurs conditions de travail.

Une certaine diffusion de la professionnalisation des assistantes maternelles semble avoir lieu, la majorité des assistantes maternelles étant favorable aux formations et au fait d'acquérir de nouvelles connaissances (Fagnani et Math, 2012). De même, les assistantes maternelles interrogées par Catherine Sellenet (2006) et Maxime Beaujoin (2016) semblent accorder une grande importance à l'éveil des enfants qu'elles accueillent et ne pas souhaiter se limiter à des fonctions de gardiennage<sup>44</sup>.

Ainsi, il semble qu'un processus de professionnalisation des assistantes maternelles soit en cours, des catégories sociales moyennes et supérieures vers les catégories populaires d'une part, et des structures d'accueil collectives vers les modes d'accueil individuels d'autre part. Mais il n'empêche que les « *nounous à l'ancienne* » ne sont pas (encore) une image du passé, et ce d'autant plus parce que leur conception de leur métier correspond à celui d'une partie des parents cherchant à faire garder leurs enfants et au rôle féminin dans les catégories populaires.

### Une stratégie d'évitement de la condition ouvrière

Comme l'ont souligné Christelle Avril et Marie Cartier (2014), les assistantes maternelles sont beaucoup plus autonomes et libres dans l'exercice de leur travail que les ouvriers non-qualifiés dont elles sont socialement proches. Et contrairement aux nounous à domicile, la majorité d'entre elles effectue leur travail chez elles et est donc de fait moins soumise à l'autorité de leur employeur.

De plus, le fait d'avoir plusieurs employeurs leur offre une marge de manœuvre supplémentaire, comparées aux premières.

*« Comparer les relations d'emploi les unes aux autres constitue [ainsi] une ressource symbolique pour les assistantes maternelles : l'exemple de telle ou telle relation d'emploi peut enrichir leur connaissance et appropriation du droit du travail mais aussi servir d'argument de négociation des contrats et de ressource de légitimation »* (Cartier, 2015, p. 92).

Pour ces individus des catégories populaires, « *l'espace domestique constitue (...) une ressource sociale* ». Cela leur permet d'assurer un revenu (Mozère, 1995) tout jouissant d'une

<sup>44</sup> L'entrée sur le terrain de Maxime Beaujoin (2016) s'étant faite par l'intermédiaire du directeur de la ludothèque de la ville, il est possible que cela ait influencé ce résultat d'enquête.

autonomie et d'une liberté certaine dans l'organisation de leurs journées. Elles n'ont « *pas leur chef constamment sur le dos* », ne sont pas soumises à des cadences de production et n'effectuent pas de tâches répétitives si l'on compare leur quotidien à celui des femmes de niveau de qualification comparable qui travaillent dans le commerce ou l'industrie.

Cela ne revient pas à dire que le métier d'assistante maternelle n'est pas difficile. En effet, comme les observations de terrain de Christelle Avril et Marie Cartier (2014) le montrent, dans les faits, l'exercice du métier d'assistante maternelle est éprouvant physiquement et mentalement.

## UN TRAVAIL ÉMOTIONNEL ET RELATIONNEL

Différents travaux ont mis au jour le caractère éprouvant du métier d'assistantes maternelles, qui doivent au quotidien contenir leurs émotions d'une part, et être en état permanent d'alerte d'autre part. Ce travail émotionnel et relationnel est particulier dans le sens où la relation de service s'effectue à l'égard de deux types d'utilisateurs aux besoins distincts : les enfants et les parents. À ceci s'ajoutent les relations de classe plus ou moins apaisées que doivent gérer ces professionnelles.

### Un « *travail émotionnel* »

La notion de « *travail émotionnel* » a été conceptualisée au début des années 1980 par Arlie Hochschild (1983). Il permet de mettre au jour une partie invisible de nombreux emplois : tout ce qui relève du contrôle des émotions dans le cadre de son travail. Si Arlie Hochschild a développé ce concept à partir du travail des personnels navigant commerciaux, comme elle le montre, toutes les personnes ayant une part de relations de services directs à la personne dans leurs fonctions effectuent un travail émotionnel. Et c'est le cas des professionnelles de la petite enfance en général et des assistantes maternelles en particulier.

Comme l'ont souligné certaines assistantes maternelles interrogées par Élodie David-Alberola (2008), ces professionnelles ont un devoir de

*« responsabilité physique et civile du fait de la nature de leur activité qui s'accompagne d'une certaine "charge" mentale : la responsabilité de l'accueil d'une enfant 'qui n'est pas le vôtre". Les assistantes maternelles sont ainsi soumises à une vigilance accrue, vécue comme une appréhension et une acuité certaine » (Ibid., p. 3).*

Comparant les assistantes maternelles aux professionnelles intervenant en EAJE, Anne-Lise Ulmann *et al.* (2011) notent que les premières ont une pression supérieure pour maintenir en « *bon état* » les enfants, la peur d'être accusée de maltraitance n'étant jamais bien loin.

La charge mentale des assistantes maternelles est visible dans leur évaluation de leurs conditions de travail. 35 % d'entre elles déclarent ainsi que leur rythme de travail est fonction de demandes extérieures nécessitant une réponse immédiate et plus de la moitié affirment qu'elles doivent fréquemment interrompre, de manière non prévue, une tâche en cours pour en effectuer une autre (Avril et Cartier, 2014, p. 621). À ceci s'ajoute le fait qu'elles sont conscientes d'être en charge d'un public vulnérable, 40 % déclarant qu'elles doivent reconforter des gens et 56 % qu'elles sont exposées à des maladies infectieuses (*Ibid.*). De plus, la charge mentale due au sentiment de responsabilité vis-à-vis d'enfants en bas âge ne connaît que de rares pauses, « *quand tous les enfants font la sieste au même moment* » (*Ibid.*) par exemple. Les chiffres le

montrent : la moitié des assistantes maternelles interrogées disent ne pas pouvoir baisser leur niveau de vigilance et la même proportion ne pas avoir de pause déjeuner.

Ces professionnelles de la petite enfance peuvent se trouver en difficulté face à des enfants : « *les problèmes de comportement de l'enfant, les jalousies, l'accueil d'un enfant qu'elles n'ont pas accueilli dès le plus jeune âge, les problèmes de santé de l'enfant* » (Tirmarche-Issemann, 2011, p. 129-130). À ce sujet, l'enquête effectuée par Cékoïa Conseil (2017) a révélé que 10,1 % des assistantes maternelles ayant répondu à leur questionnaire ont accueilli au moins un enfant en situation de handicap. Et 6,6 % ont déjà suspecté des situations de maltraitance venant des parents. 2,6 % en ont été témoins<sup>45</sup>.

Cependant, un écart entre les assistantes maternelles exerçant à domicile et celles intervenant dans des structures collectives pourrait exister. En effet, comme le souligne Christelle Avril (2014), quand le travail est effectué dans un domicile privé « *les injonctions au travail émotionnel sont moins efficaces* » (p. 39). Pour le dire autrement, le travail sur soi et le contrôle de ses émotions et comportements (ne pas s'énerver, crier par exemple) pourraient être moindre pour les premières. Mais l'absence de recherches sur le sujet ne permet pas de tester cette hypothèse plus avant. Une autre différence entre professionnelles intervenant en EAJE et assistantes maternelles est que les secondes ne sont pas protégées par l'institution. Si toutes les professionnelles de la petite enfance accueillant des enfants ont quotidiennement le prisme des parents et de leur opinion quand elles travaillent, pour les assistantes maternelles le manque de reconnaissance de leur métier et la relation directe entre employeurs et employées le renforcent (Ulmann *et al.*, 2011) : parallèlement à la crainte d'un départ de l'enfant pour la crèche qui est un mode de garde valorisé par les parents, le moindre désaccord peut conduire à la rupture du contrat et donc à un manque à gagner important.

De plus, différents travaux ont mis en évidence que les parents représentent de fait une charge de travail importante pour les professionnelles de la petite enfance. Le passage du duo professionnelle / enfant au trio avec le parent et *vice versa* est un moment de la journée particulièrement éprouvant émotionnellement pour les professionnelles. Différentes enquêtes ont aussi mis au jour que des parents peuvent être angoissés vis-à-vis du rôle de l'assistante maternelle à l'égard de leurs enfants.

*« La figure enjouée du matin lors de l'accueil de l'enfant avec ses parents, l'empressement à tendre les bras pour prendre l'enfant et permettre aux parents sans s'attarder dans le lieu de la garde peuvent être interprétés comme un "instrument de travail" (Hochschild, 2003), attendu du parent, et non pas comme une manifestation du plaisir de la retrouvaille de l'enfant. Cette mise en scène de soi, accueillante et avenante, finit par devenir éprouvante parce qu'elle exige de la professionnelle [un travail émotionnel important pour] supporter l'écart entre ce qu'elle fait et ce qu'elle éprouve » (Ulmann, 2012, p. 50-51).*

Les assistantes maternelles ont de plus la lourde tâche d'aimer les enfants et de les éduquer tout en rassurant les parents sur le fait qu'elles ne sont pas des rivales, afin de ne pas être accusées de voler l'amour des enfants, pour paraphraser Anne-Lise Ulmann (2012). Françoise Bloch et Monique Buisson (1998) ont ainsi constaté que des mères pouvaient craindre que la professionnelle se place en rivalité par rapport à leur rôle maternel, de même que des parents (des pères comme des mères) avaient peur qu'une rivalité éducative, notamment du fait de l'expérience de l'assistante maternelle, ne se crée.

---

<sup>45</sup> Parallèlement, 4,9 % ont suspecté des situations de maltraitance d'assistantes maternelles et 3,4 % en ont été témoins.

Anne-Lise Ulmann (2012) relève aussi un autre type de travail émotionnel pour les assistantes maternelles : le fait de devoir « *taire son savoir-faire pour maintenir la confiance* » (p. 51). La professionnelle n'évoque ainsi pas toujours avec les parents ses succès avec l'enfant (concernant l'alimentation par exemple), et se garde souvent de remettre en cause les choix parentaux, tout en hésitant à leur rappeler les règles (tels que les horaires).

Au-delà de ce travail émotionnel particulier, les interactions entre professionnelles et parents sont aussi des temps de rencontre entre individus qui peuvent être issus de groupes sociaux plus ou moins éloignés.

### Les relations inter et intragroupes sociaux

De nombreuses recherches ont souligné que les relations entre professionnels et clients ou usagers divergent selon l'origine sociale des protagonistes. À l'école, les professeurs ont des attentes sociales vis-à-vis de leurs élèves correspondant aux valeurs (Becker, 1952) et à la « *culture légitime* » (Bourdieu, 1979) des classes moyennes.

Ce phénomène a aussi été observé parmi les professionnelles de la petite enfance, et correspond plus ou moins à la distinction que nous avons soulignée ci-dessus entre « *nounous à l'ancienne* » et « *professionnelles* ». Bertrand Geay (2014) a ainsi constaté concernant les assistantes maternelles que

« *les familles des fractions supérieures des classes populaires et des petites classes moyennes sont beaucoup plus disposées à faire garder leur enfant [que les catégories sociales plus précaires préférant la garde familiale], le plus souvent par une assistante maternelle [les catégories sociales plus élevées ayant une préférence pour la crèche]. D'une certaine façon, il existe même une relation particulière d'affinité entre ces familles et ce mode d'accueil* » (Geay, 2014, p. 39).

Celle-ci peut aller jusqu'à ce que les assistantes maternelles soient intégrées dans la famille en cas de forte proximité sociale (De Ridder et Legrand, 1995). Ces familles recrutent alors une assistante maternelle pour la « *qualité de ses soins* » et sa capacité au « *maternage* », proche socialement parlant d'eux, et ayant une « *véritable vocation pour la fonction* » (Geay, 2014, p. 40). Pour ces familles, l'assistante maternelle est rapidement reconnue pour son expérience et ses conseils sont écoutés avec attention.

« *L'assistante maternelle joue alors le rôle d'une sorte d'expert indigène, issu du même milieu social et concurrent des prescripteurs médicaux et médico-sociaux qui appartiennent aux classes moyennes et supérieures cultivées. Elle aide les mères à trouver leur propre voie dans les prescriptions complexes qui leur ont été adressées pendant la grossesse et à la maternité* » (*Ibid.*, p. 41).

Tandis que les catégories sociales supérieures ayant opté pour ce mode d'accueil sélectionnent la professionnelle sur la « *base de principes éducatifs communs ou convergents* » (*Ibid.*, p. 43), et notamment les assistantes maternelles proches d'institutions et ayant des pratiques collectives de travail. Pour ces duos, la transmission de principes éducatifs et de recommandations se fait plus dans le sens parents-professionnelles que pour ceux plus proches socialement. Ainsi le degré de proximité sociale entre parents et assistantes maternelles influence fortement leur interaction, la transmission de savoirs et de savoir-faire, de même que les pratiques des professionnelles.

L'attitude des parents vis-à-vis de l'assistante maternelle peut rapidement être vécue par cette dernière comme une imposition de la position de domination par les premiers. Sarah Lecomte (1999) met ainsi en avant qu'une trop grande proximité, imposée par les parents (faire comme chez soi au domicile de l'assistante maternelle par exemple), peut être ressentie comme intrusive, de même qu'une trop grande froideur et s'exprimer de manière directive peut être vécue comme un abus de pouvoir. Mais lorsque sentiment de domination il y a, c'est-à-dire lorsque le statut salarié – employeur est ressenti, elle semble plus légitime lorsque la professionnelle et les parents ont une origine sociale éloignée.

« La proximité sociale rend visiblement insupportable la domination salariale lorsque celle-ci apparaît "à l'état pur". Par contre, la distance sociale semble la légitimer [voire] être une source de valorisation pour l'assistante maternelle lorsqu'elle est exercée par des employeurs issus d'un milieu social nettement plus élevé qui, par le choix qu'ils ont fait de lui confier leur enfant, l'ont faite pénétrer symboliquement dans le leur » (Ibid., p. 84-85).

Ainsi, le métier d'assistante maternelle est une activité de service où le relationnel et l'interaction entre groupes sociaux sont prégnants.

## QUELLES TÂCHES ET ACTIVITÉS AVEC LES ENFANTS ?

Les assistantes maternelles effectuent un travail qui est peu visible parce que difficilement mis en mots d'une part, et peu observable pour le chercheur d'autre part. Les recherches ayant porté sur ce que font les assistantes maternelles concrètement chaque jour sont donc très rares. On peut cependant préciser plus avant quelles sont les différentes fonctions qu'elles remplissent, quand elles les effectuent et où.

### Les « fonctions » de l'assistante maternelle

Suivant Anne Tirmarche-Issemann (2011), il est possible de distinguer entre quatre « types de fonction » de l'assistante maternelle. La « fonction maternante » vise à « favoriser l'épanouissement de l'enfant en lui garantissant la sécurité affective » grâce à la « qualité des réponses apportée aux besoins vitaux de l'enfant » (Ibid., p. 21). La « fonction de sécurité » garantit la sécurité physique des enfants accueillis par l'adaptation de l'environnement d'accueil aux besoins de l'enfant. La « fonction de soutien à la parentalité » consiste à garantir un climat serein d'accueil pour l'enfant, fondé sur la collaboration entre les parents et la professionnelle. Et enfin, la « fonction d'éducation » « veut que l'assistante maternelle organise, en association avec les parents (...), les différents apprentissages [de l'enfant] (...) tout en contribuant à la transmission des valeurs humaines qui fondent notre société » (Ibid., p. 20). Comme l'a souligné François Aballéa (2005), la question du rôle éducatif des assistantes maternelles est loin d'être tranchée, certains parents préférant que ces professionnelles de la petite enfance ne s'y investissent pas pour en garder le monopole.

Les assistantes maternelles doivent trouver le juste équilibre entre les quatre fonctions que nous venons de citer. D'après Gilles Brougère et ses collègues (2001), le jeu permet cela :

« le jeu permet à l'assistante maternelle de sortir d'une vocation sanitaire sans entrer dans l'espace plus complexe de l'éducation formelle. Jouer, revient pour elle à tenir pleinement son rôle d'éducatrice, sans usurper le rôle parental ou dépasser les compétences éducatives

*qu'elle peut avoir. À travers les jouets dont elle dispose (...), la connaissance de l'usage que l'enfant peut en faire, sa position de partenaire de jeu, elle affiche une position professionnelle et peut ainsi être reconnue comme telle par les parents. Au-delà, elle peut aider les parents dans leur rapport aux jouets et aux jeux » (Brougère et al., 2001, p. 45).*

De fait, les assistantes maternelles, quelles que soient les activités qu'elles effectuent, transmettent des normes de comportement et des valeurs aux enfants qu'elles accueillent. Comme tout individu, les professionnelles de la petite enfance, les assistantes maternelles aussi bien que les autres, catégorisent les enfants et les parents. Ce processus initial de catégorisation semble être influencé par les caractéristiques sociales des professionnelles et des familles (Serre, 1998). Selon la classe sociale<sup>46</sup> et l'origine ethnique<sup>47</sup>, les enfants sont ainsi évalués différemment. Les professionnelles, telles que celles observées par Delphine Serre en PMI, deviennent alors des « *entrepreneur[es] de morale* », effectuant des recommandations et ayant des pratiques différenciées selon la manière dont elles ont catégorisé les enfants et les parents. Delphine Serre conclut ainsi qu'« *analyser les relations entre les professionnel(le)s de la petite enfance et les familles venant en PMI à partir de leurs schèmes de perception et d'interprétation des signes corporels livre donc des stigmatisations en acte qui, du fait de leur fondement corporel, n'ont pas besoin d'être explicites pour fonctionner et être efficaces* » (*Ibid.*, p. 125). La question du mode d'évaluation des enfants par les professionnelles de la petite enfance est donc essentielle. Et pourtant, elle n'a fait l'objet que de rares travaux, d'où le lancement d'un appel à projets de recherche par l'Onape en 2016 comportant ce point comme axe de recherche. Parmi les projets en cours suite à cet appel, des analyses vont être menées sur les processus de catégorisation en EAJE, en Ram et en petite section d'école maternelle, aucune équipe ne se concentrant spécifiquement sur les assistantes maternelles à ce sujet.

Cette catégorisation est particulièrement visible si l'on observe l'éducation différenciée donnée aux filles et aux garçons. De nombreux travaux ont montré l'existence d'écart d'éducation entre filles et garçons<sup>48</sup>. Concernant les professionnelles de la petite enfance, les recherches sont plus rares et quand elles existent, elles concernent les EAJE. Danielle Boyer et Bernard Pélamourgues (2013) montrent ainsi que les professionnelles enquêtées en 2012 se déclarent naturellement neutre en termes de genre sans pour autant adopter une posture réflexive par rapport à leurs pratiques ni mener d'actions spécifiques à l'encontre des stéréotypes de genre. Les analyses ethnographiques fines ont ainsi montré l'existence de pratiques distinctives selon le sexe des enfants et des parents (voir par exemple Blöss et Odena, 2005 ; Cresson, 2010). Si de telles pratiques pourraient aussi exister parmi les assistantes maternelles, aucune recherche, qu'il s'agisse d'enquêtes par entretien pour analyser les discours de ces professionnelles ou d'ethnographies, n'a porté sur ce point, à l'exception de Maxime Beaujoin (2016) qui a effleuré la question au cours de son enquête exploratoire. Or, les formations moins longues de ces professionnelles pourraient encore accentuer les processus de catégorisation genrée, et diminuer leur travail réflexif concernant leurs pratiques. Il serait donc particulièrement intéressant de comparer les pratiques et les discours des assistantes maternelles selon leurs trajectoires professionnelles et leur niveau d'inscription au sein d'un collectif de travail.

<sup>46</sup> Les catégories sociales supérieures sont ainsi supposées être surprotectrices et très exigeantes avec leurs enfants.

<sup>47</sup> D'après Delphine Serre (1998), l'ethnisation des familles de catégories sociales populaires par les professionnelles intervenant en PMI masque l'aspect social des comportements parentaux. Les mères « *ethniscées* » sont souvent supposées donner une éducation fortement différenciée selon le sexe de leur enfant. Les mères « *maghrébines* » sont aussi plus souvent évaluées comme en perte de repères du fait d'une migration récente, le manque de communication interprété comme un trait culturel. D'après les professionnelles de la PMI, le risque d'obésité de l'enfant ne concerne que ces familles. Tandis que les mères « *africaines* » sont perçues comme soit très (trop) proches de leur enfant soit comme brusques avec lui.

<sup>48</sup> Voir Anne Dafflon Nouvelle (2006) ou encore la revue de littérature sur le sujet effectuée par Martine Court (2017).



La question du rôle éducatif et des potentiels écarts de normes éducatives a été posée, nous l'avons vu, dans le cadre d'interactions entre classes sociales différentes. On peut s'interroger d'une manière analogue en cas de rencontre entre groupes ethniques ou religieux différents. Les nounous à domicile étrangères observées par Caroline Ibos (2012) et Tamara Mose Brown (2010) soulignent par exemple l'existence d'écarts en termes de principes éducatifs entre ce qu'elles ont connu en Côte d'Ivoire ou aux Caraïbes et les pratiques de leurs employeurs français ou américains. Elles affirment par exemple que les parents se laissent dominer par leurs enfants en cédant à leurs demandes<sup>49</sup>. Le rapport à l'autorité ne semble donc pas être le même. Tamara Mose Brown (2010) constate aussi que les nounous qu'elle a rencontrées ont une vision différente du rôle de mère que leurs employeurs. Socialisées depuis l'enfance à des pratiques de maternage et à effectuer des tâches domestiques, elles ne comprennent pas le peu de présence physique de leurs employeurs avec leurs enfants, critiquent le peu de propreté de leurs logements, tout en laissant plus d'autonomie aux enfants gardés<sup>50</sup>. Mais s'agit-il d'écarts culturels ou de classes sociales ? Ou est-ce que cela souligne l'existence de conflits entre adultes qui dépassent le comportement de l'enfant ? D'après Caroline Ibos (2012), cette opposition apparente est fortement nuancée par le fait que les nounous appliquent une partie des principes éducatifs de leurs employeurs auprès de l'enfant qui vit avec elles. Sabine Martin (2014) a d'ailleurs observé une certaine valorisation des pratiques de maternage mises en avant en France par les assistantes maternelles migrantes ou descendantes d'immigrés du Maghreb qu'elle a rencontrées<sup>51</sup>, même si les premières maintiennent certaines pratiques de leur pays d'origine. Il est donc essentiel de ne pas tomber dans le biais culturaliste à la manière de certains membres des catégories supérieures qui, sous couverts d'explications fondées sur la culture, essentialisent les comportements d'individus ayant une origine ethnique particulière.

Mais dans le cadre de la relation employeurs-employées, la question ethnico-religieuse se pose tout de même. Selon leur définition du rôle éducatif de l'assistante maternelle et de leurs relations avec elle, les parents vont sélectionner une assistante maternelle qu'ils vont juger plus ou moins proches d'eux : choisir une professionnelle ayant les mêmes « *origines* » et conceptions de la religion dans le but de donner une éducation cohérente et d'éviter tout conflit, l'assistante maternelle renforçant alors l'éducation parentale, ou plus éloignée sous « *condition de respect de leurs principes éducatifs* » (Vapné et al., 2015, p. 67). De la même manière, on pourrait s'interroger sur les modalités de sélection des familles par certaines professionnelles en général et notamment celles se fondant sur des critères ethnico-religieux, aucune recherche spécifique n'ayant porté sur ce point à ce jour.

Parallèlement, la langue est un vecteur de transmission important. Elle est aussi au cœur de l'interaction entre employeurs et salariées. Lisa Vapné et ses collègues (2015) ont ainsi pu constater que « *les assistantes maternelles sans passé migratoire sont d'emblée considérées comme polyvalentes* » (*Ibid.*, p. 77), c'est-à-dire employable par les parents quelles que soient leurs origines. Il est donc ici nécessaire de distinguer entre existence et absence de capital linguistique, puis entre capital linguistique transférable et non-transférable<sup>52</sup>. Même si le migrant maîtrise très bien une langue, il n'est pas dit que cette langue soit utilisée dans le pays d'immigration. C'est ainsi qu'un migrant russophone non multilingue connaîtra des difficultés supérieures en France qu'un migrant uniquement francophone. De même, les migrants dont

<sup>49</sup> Susan Cheever (2003) arrive à une conclusion identique concernant les nounous originaires des Antilles travaillant à New York.

<sup>50</sup> D'après Tamara Mose Brown (2010), ceci s'explique parce que les nounous n'ont pas à montrer aux autres qu'elles sont de bonnes mères, contrairement aux « *helicopter moms* » en constante interaction avec leurs enfants.

<sup>51</sup> Notons ici que Sabine Martin était au cours de cette recherche elle-même professionnelle en PMI et que cela a pu influencer les discours des assistantes maternelles qu'elle a rencontrées, qui ont pu vivre l'entretien comme une forme de contrôle de leurs pratiques par la PMI.

<sup>52</sup> Becker (2011) distingue entre « *capital général* » et « *capital spécifique à une société* ».

la langue est valorisée connaîtront une intégration plus facile dans leur nouveau pays de résidence, même s'il ne s'agit pas de la langue nationale.

Si ce capital linguistique n'est pas directement transférable contrairement au cas précédent, la question du multilinguisme se pose : pour être recrutées les candidates doivent être reconnues comme parlant suffisamment bien la langue du pays de résidence, les parents pouvant craindre une mauvaise transmission de la langue française auprès d'elles. D'après Liane Mozère (2000a), des assistantes maternelles dont la langue maternelle n'est pas le français sont d'emblée mises de côté par les parents dans le processus de recrutement du fait de leur manière de s'exprimer en français, alors même, rappelons-le, qu'elles ont obtenu leur agrément après que leurs compétences linguistiques aient été considérées comme suffisantes pour l'exercice de leur métier par les agents de la PMI. Des parents ayant une origine migratoire peuvent ainsi « *choisir une assistante maternelle non racialisée [dans le but] d'affirmer la volonté d'intégration et d'ascension sociale* » (Vapné et al., 2015, p. 61). Liane Mozère (2000a) parle de « *handicap linguistique* » pour ces assistantes maternelles étrangères au chômage, qui pourtant « *cherchent à "bien parler" le français* » et « *ne cherchent pas du tout à jouer de l'atout du multilinguisme* ». Conscientes des difficultés d'insertion professionnelle de ces femmes, les formatrices intervenant auprès d'assistantes maternelles tentent « *d'accompagner les assistantes maternelles d'origine immigrée dans l'acquisition d'un usage plus "conforme" de la langue* » (Ibid.).

On peut distinguer entre ces assistantes maternelles qui ont un « *rapport à la langue (...) relativement clandestin* » par crainte que leur intégration en France soit remise en cause, et celles qui « *légitiment leur langue* », faisant de leur multilinguisme un atout (Ibid.). Toutes les assistantes maternelles migrantes venues du Maghreb rencontrées par Sabine Martin (2014) parlent leur langue maternelle devant les enfants, en chantant pour eux ou en la parlant avec leurs proches. Pour celles qui maîtrisent parfaitement le français, la maîtrise d'une autre langue est un plus. Pour les autres, la « *réputation de "bonne gardienne"* » (Mozère, 2000a) ou d'autres capitaux compensent les quelques approximations en langue française.

Ainsi, les travaux portant sur les assistantes maternelles ayant des origines étrangères ou des enfants d'origine ethnique ou religieuse différentes d'elles se sont avant tout interrogés sur la relation parents-professionnelles et sur la négociation du rôle éducatif de l'assistante maternelle dans ce contexte, la question de la transmission effective aux enfants étant traitée à la marge

Concernant les tâches permettant de répondre aux besoins primaires des enfants, c'est à partir des discours d'assistantes maternelles que quelques travaux que l'on peut qualifier d'exploratoires ont donné lieu à publication. Par exemple, les assistantes maternelles rencontrées par Catherine Sellenet (2006) mentionnent l'éducation à la propreté dans leurs discours. Ceci semble être une étape clé pour les enfants qu'elles accueillent, avec l'enjeu de leur scolarisation qui approche, pour les parents, pour les formateurs de ces professionnelles et la PMI. Les pratiques de commensalité et la préparation des repas ont fait l'objet de rares travaux. Tamara Mose Brown (2010) montre par exemple qu'aux États-Unis, les pratiques de commensalité des parents employeurs américains et des nounous diffèrent fortement. Anne-Lise Ulmann et ses collègues (2011), qui ont interrogé sept assistantes maternelles, ont eux aussi pu constater que la préparation des repas, ce qu'on donne à manger aux enfants et comment se passent les repas sont au cœur de la relation entre assistantes maternelles et parents, mais aussi entre professionnelles et enfants. Les travaux en cours d'Anne Dupuy portant sur la socialisation alimentaire des jeunes enfants et traitant notamment des discours des assistantes maternelles sur leur alimentation vont peut-être éclairer ces questions. Mais aucun article ou rapport n'a été publié à ce jour.

Il n'existe en revanche aucune recherche<sup>53</sup> ayant eu à cœur d'observer les pratiques (ou l'absence de pratiques) de transmission linguistique, de jeu, d'éducation à la propreté, de commensalité ou encore de socialisation collective des enfants accueillis chez des assistantes maternelles en et hors contexte migratoire.

### Des moments clés

Prenons, en guise d'introduction de cette section portant sur les temps des pratiques quotidiennes des assistantes maternelles, l'exemple du planning journalier présenté par l'une des assistantes maternelles ayant répondu au questionnaire d'Anne Tirmarche-Issemann (2011, p. 95-96) :

« - *Matin : accueil de l'enfant (très important pour faciliter la séparation d'avec ses parents), petit-déjeuner (suivant l'heure à laquelle l'enfant est amené), trajet à pied à l'école (pour emmener le ou les enfants de plus de trois ans) puis retour, occuper l'enfant (jeux, comptines, etc.), éventuellement petite sieste (suivant l'âge), préparation du repas, trajet A/R à l'école pour rechercher les enfants, repas de midi (convivial).*

- *Après-midi : trajet A/R école, sieste de l'enfant (suivant l'âge), par beau temps = promenade extérieure, par mauvais temps = activités intérieures c'est-à-dire pâte à modeler, dessin, jeux éducatifs, raconter des histoires, lire un livre, etc. Vers 16h A/R école, goûter, par beau temps = jeux à l'extérieur (cour), par mauvais temps = activités citées ci-dessus. De temps en temps un petit peu de télévision (cassettes enfantines), mais pas trop longtemps.*

- *Fin d'après-midi : accueil des parents, pour cela préparation de l'enfant à voir ses parents arriver. Essayer que ce départ se passe au mieux, si possible sans crises afin de ne pas blesser les parents. Malheureusement pas toujours facile !! »*

Premier constat, les journées des assistantes maternelles semblent particulièrement rythmées. D'après Anne-Lise Ulmann et ses collègues (2011), cette organisation du temps est moins rigide qu'en EAJE, mais a son importance pour ces professionnelles. « *Ces temps [accueil, jeux ou repos, préparatifs des repas, sortie, repas, sieste] structurent manifestement une représentation de la garde bien faite et il est important pour ces professionnelles de s'y conformer strictement. C'est d'ailleurs sur l'organisation de ce temps qu'est restitué le compte rendu aux parents de la journée de leurs enfants* » (*Ibid.*, p. 41). De fait, ces temps sont relativement fragmentés, ce qui, d'après Liane Mozère (2001), peut fortement influencer la fonction éducative des assistantes maternelles qui ont des enfants à temps partiel et le sens qu'elle donne à leurs pratiques.

Deuxième observation, toutes ces phases de la journée n'ont pas la même « *texture émotionnelle* » (Zerubavel, 1981). Si les parents, la recherche de leur approbation et la crainte de leur désapprobation sont toujours présents dans les esprits des assistantes maternelles (Ulmann *et al.*, 2011), les moments de contacts avec les parents sont très importants et très chargés émotionnellement dans les journées des assistantes maternelles. Ils sont à la fois les temps où employeurs et salariées se rencontrent, et se mettent au diapason concernant leur relation contractuelle (salaire, horaires de travail), la transmission des informations concernant l'enfant faisant ainsi ressortir les différentes fonctions de l'assistante maternelle, et la transition pour l'enfant entre la sphère parentale et celle de l'assistante maternelle et *vice versa*. Différentes recherches (voir les témoignages recueillis par Bloch et Buisson, 1998 par exemple) soulignent

---

<sup>53</sup> Celui d'Anne-Lise Ulmann et de ses collègues (2011), qui ont notamment observé une assistante maternelle sur une demi-journée, mais qui ne traite pas de toutes ces thématiques, et celui d'Anne Dupuy qui a demandé aux assistantes maternelles de photographier les assiettes des enfants font figure d'exception.

que c'est un moment clé pour l'assistante maternelle et que le travail émotionnel est particulièrement important en présence des parents (voir ci-dessus). Quand cette transmission a lieu à la ludothèque (Brougère *et al.*, 2001), les parents et l'assistante maternelle observent l'enfant jouer. Dans ce cadre particulier, l'assistante maternelle se sent valoriser, servant de guide au parent, parfois avec l'assistance de la ludothécaire.

Troisième point, l'assistante maternelle mentionne de manière détaillée les « activités » qu'elle effectue. D'après l'enquête qualitative effectuée par Agnès Florin (2004) citée par Catherine Sellenet (2006, p. 105), le nombre de ces activités « pédagogiques » est plus élevé chez les assistantes maternelles qu'en crèche où le jeu libre est privilégié et elles interviennent plus auprès de l'enfant. Le rapport effectué par Anne-Lise Ulmann et ses collègues pour la Cnaf (2011) suggère que les assistantes maternelles suivent de fait une certaine conception « classique » de l'accueil du jeune enfant qui valorise les activités, alors que des conceptions d'abord plus alternatives mais qui se développent aujourd'hui mettent l'accent sur l'autonomie de l'enfant. À cette vision de l'accueil collectif s'ajoute la volonté d'être reconnue socialement en tant que professionnelles de la petite enfance par le biais de la « production » visible (par la réalisation concrète d'objets par exemple) d'activités.

*« La valorisation [des] compétences professionnelles passe (...) par la mise en visibilité de leur travail avec les enfants pour se montrer aux parents au moins aussi compétentes, voire plus, que les professionnelles des crèches. Comme pour les crèches et d'une certaine manière l'école maternelle qui constituent les modèles identificatoires implicites (...), la compétence des professionnelles semble se mesurer à l'aune du travail réalisé par les enfants. Le regard des parents sur ce que l'on fait produire à leur enfant semble le seul levier que trouvent ces assistantes maternelles pour obtenir un peu de reconnaissance de leur travail. Ce regard est particulièrement important pour les assistantes maternelles qui ont à cœur de se distinguer de la crèche [en se montrant plus flexibles, en valorisant un mode d'accueil plus familial, etc.] tout en s'y référant constamment » (Ibid., p. 69).*

D'après Marie Cartier et Marie-Hélène Lechien (2017), ces activités renvoient à « une large gamme de pratiques » (Ibid., p. 273) : les activités d'éveil à visée « éducative » animées « par un intervenant spécialisé » dans les Ram<sup>54</sup>, celles qui ont lieu au sein des associations professionnelles d'assistantes maternelles, celles effectuées au cours de « regroupements informels entre assistantes maternelles voisines qui se tiennent au domicile de l'une ou de l'autre, dans des ludothèques ou des bibliothèques, dans des jardins publics équipés en jeux » (Ibid.) et celles que les assistantes maternelles réalisent seules à leur domicile. Toutes ces activités « ne sont pas toujours explicitement définies comme étant éducatives », mais « elles visent indissociablement à occuper les enfants et à développer leurs savoir-faire et leurs habiletés physiques et intellectuelles » (Ibid., p. 274). Parmi ces activités, certaines ont pour objectif de préparer l'enfant à son entrée à l'école maternelle : initiation à la lecture et à l'écriture, activités collectives pour permettre la bonne « adaptation » de l'enfant au groupe une fois scolarisé, etc. Quelles que soient les activités effectuées, elles sont mal vécues par les professionnelles si elles sont imposées par les parents (Brown, 2010).

Autre enjeu clé pour les assistantes maternelles travaillant chez elles : l'exécution de tâches domestiques et le rangement. Rappelons qu'elles sont nombreuses à avoir déclaré dans les

<sup>54</sup> Les assistantes maternelles rencontrées par Maxime Beaujoin (2016) regrettent que les activités organisées au Ram ne soient pas suffisamment adaptées aux âges des enfants. Leur longueur et leur complexité ne permet pas aux plus jeunes de finir l'activité et leur réalisation par eux-mêmes.

années 1980-1990 avoir une conception sexuée du partage des tâches dans le ménage aux chercheurs, qu'elles sont fréquemment mères de famille et que certaines ont commencé à exercer cette activité dans le but de leur permettre une meilleure conciliation de leur vie familiale et de leur vie professionnelle. D'après Françoise Bloch et Monique Buisson (1998), prenant l'exemple d'une assistante maternelle, celles qui sont dans une « *logique de professionnalisation* » dissocient clairement leurs activités domestiques de leurs activités professionnelles. C'est d'ailleurs ce que semble faire l'assistante maternelle interrogée par Anne Tirmarche-Issemann, dont nous citons le témoignage ci-dessus, à moins qu'il s'agisse pour elle d'un travail qui ne mérite pas d'être mentionné à l'enquêtrice. Quoi qu'il en soit, cet emploi du temps correspond aux injonctions actuelles des PMI de ne pas effectuer de tâches domestiques pendant son temps de travail. Il peut donc y avoir une forme de mise en conformité des pratiques avec les attentes des instances de contrôle. Concernant le rangement, tout semble dépendre de la manière dont il est considéré par la professionnelle (Beaujoin, 2016) : s'agit-il d'une tâche domestique comme une autre ? d'une activité liée à son métier ? d'une activité à effectuer avec les enfants parce qu'ayant une fonction éducative ? Les recherches sur les activités quotidiennes des assistantes maternelles n'étant pas nombreuses, il est difficile de comparer ces rares témoignages avec d'autres.

Enfin, l'assistante maternelle fait mention d'un « *petit peu de télévision* », pratique fortement dévalorisée au sein des PMI, des diplômées de la petite enfance, et des parents des catégories sociales supérieures. Ceci pose donc la question de l'usage des nouvelles technologies par les assistantes maternelles au quotidien. Est-ce que les enfants évoluent dans un environnement digital ou non ? Sont-ils en contact passif avec des écrans, en observant l'assistante maternelle faire usage de son smartphone par exemple ? Parallèlement aux usages que font les adultes des nouvelles technologies, les enfants pourraient se voir proposer des « *activités* » télévision, cinéma, jeux vidéo, tablettes, etc. Si ces questions semblent être abordées au cours des formations ou en tout cas questionnent les assistantes maternelles (Beaujoin, 2016), aucune recherche n'a porté sur l'observation fine des pratiques des assistantes maternelles concernant les nouvelles technologies.

Ainsi, tout comme la question des fonctions remplies par les assistantes maternelles, l'observation ethnographique de la segmentation temporelle des journées de ces professionnelles serait nécessaire. Il en va de même de l'étude des espaces dans lesquels les assistantes maternelles évoluent quand elles accueillent des enfants.

### Des espaces d'accueil particuliers

Si la majorité des assistantes maternelles travaillent à leur domicile, comme nous l'avons vu ci-dessus, ce n'est pas le cas de toutes. Et ceci a nécessairement une grande influence sur leurs pratiques quotidiennes. Pour autant, les travaux comparant les pratiques des assistantes maternelles selon qu'elles interviennent en collectivité ou non sont inexistantes. Concernant celles qui exercent à leur domicile, de rares travaux ethnographiques permettent d'éclairer leurs pratiques quotidiennes dans des espaces spécifiques.

Même s'il est le lieu où les assistantes maternelles passent le plus de temps, les travaux mentionnant leur domicile font figure d'exception. Liane Mozère (1999) a observé lors de ses visites au domicile des assistantes maternelles et nourrices (non déclarées) enquêtées que « *l'appartement entier [est] investi, les maris réquisitionnés pour donner le biberon ou pour jouer, les chambres des enfants de la famille occupés par la sieste ou les jeux* » (p. 19)<sup>55</sup>. Anne-Lise Ulmann (2012) considère quant à elle un « *travail de mise en scène de soi à travers l'aménagement de l'espace*

<sup>55</sup> On est bien loin ici des critères d'obtention d'agrément des évaluatrices en PMI observées par Anne-Sophie Vozari (2014).

à la fois rangé et adapté aux enfants (...). Chaque matin, les assistantes maternelles effectuent ce rangement, souvent à la hâte, mettant parfois leur famille à contribution » (p. 50). D'après la chercheuse, il s'agit ici d'une « professionnalisation de l'espace » (Goffman, 1968) au quotidien : « Le ménage, la propreté et le rangement ne sont pas réalisés comme des tâches ordinaires de l'activité domestique mais se révèlent être des attitudes professionnelles que ces femmes endossent, parfois avec des préoccupations d'ordre plus personnel, pour installer le cadre de la relation avec les parents » (Ulmann, 2012, p. 50). Pourtant, ces tâches ne sont pas considérées par les assistantes maternelles comme des activités professionnelles (Ulmann et al., 2011).

D'après Maxime Beaujoin (2016), l'espace de jeux privilégié est le salon. Certaines assistantes maternelles aménagent une salle de jeux chez elles, s'alignant de fait sur les normes de l'accueil collectif (Cartier et Lechien, 2017). Comment ces professionnelles en sont venues à aménager cette pièce ? D'après Marie-Hélène Lechien et Marie Cartier (2017), cela leur permet de « développer et/ou maintenir son activité et convaincre de nouveaux employeurs » (p. 271) et c'est parfois encouragé par la PMI. C'est aussi un « moyen de limiter l'envahissement de l'espace privé par l'activité professionnelle à domicile et de cantonner les enfants dans un espace limité » (Ibid., p. 272) permettant le jeu libre dans un espace sécurisé pendant que l'assistante maternelle vaque à ses occupations.

*« Ainsi, en décalage avec l'interdiction, diffusée aujourd'hui par les PMI, de toute activité de ménage pendant le temps d'accueil des enfants, la salle de jeux favorise la reproduction, sous une forme renouvelée, d'une morale éducative qui repose sur l'imbrication étroite du travail domestique et de la prise en charge des enfants (...) et non sur la disponibilité totale aux enfants » (Ibid., p. 273).*

Les quelques recherches portant sur les espaces de travail des assistantes maternelles se sont surtout concentrées sur ce qu'elles font dans des espaces publics ou semi-publics : les ludothèques et les parcs. Grâce à l'enquête conduite par Gilles Brougère, Nathalie Roucoux et Laurence Chanu (2001), on en apprend en effet beaucoup sur l'accueil et les pratiques des assistantes maternelles en ludothèques. Parmi les 166 ludothèques ayant répondu à leur questionnaire dans six régions (Lorraine, Haute-Normandie, Poitou-Charentes, Midi-Pyrénées, Aquitaine et Pays-de-la-Loire), 48 % accueillent des assistantes maternelles, et ceci dépendant fortement de leurs statuts (publiques généralistes, municipales, intégrées à d'autres structures collectives), du nombre de jeux et jouets à disposition et du nombre de salariés. À la fin des années 1990, ce sont alors surtout les assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs, puis celles intervenant en crèches familiales, qui sont accueillies sur le temps des accueils des familles (71 % des ludothèques accueillant des assistantes maternelles), spécifiques à ces professionnelles (38 %) ou aux professionnelles de la petite enfance (26 %). Les assistantes maternelles qui fréquentent la ludothèque sont plus ou moins contraintes de le faire, ce niveau de contrainte allant de l'indépendance totale, à la pression exercée par des parents ou institutions, à l'obligation pour certaines assistantes maternelles exerçant en crèches familiales. Ceci a des effets sur la manière dont les professionnelles s'investissent dans le lieu et sollicitent les ludothécaires, celles qui sont contraintes d'y aller par les parents concevant le jeu comme une activité éducative plus que ludique, tout en se sentant dans l'obligation de leur rendre des comptes (Beaujoin, 2006).

D'après Gilles Brougère et ses collègues (2001), les assistantes maternelles qui fréquentent les ludothèques sont « déjà engagées dans une démarche volontaire de professionnalisation, même si celle-ci n'est pas toujours consciente » (Ibid., p. 45). La ludothèque est pour elles, et ce d'autant

plus sur les temps d'accueil spécifiques, un « lieu de ressourcement », leur permettant de « faire une pause dans leur quotidien et de mettre un peu de distance dans leur relation avec l'enfant » (*Ibid.*, p. 40), d'interagir avec d'autres adultes, professionnels ou non, et de renforcer leur identité professionnelle. Les enfants sont relativement autonomes à la ludothèque tout en étant « surveillés à distance » (*Ibid.*, p. 41) par l'assistante maternelle. Le jeu libre et les interactions non contraintes avec des pairs et des adultes sont favorisés, ce qui est fortement valorisé par les assistantes maternelles intervenant en crèche où l'obligation des activités semble primer. À la ludothèque, l'assistante maternelle répond aux jeux des enfants mais n'est pas force de proposition. Elle observe alors l'enfant, relève ses préférences, échange avec ses collègues et la ludothécaire au sujet de l'enfant, et repère des jeux qu'elle pourrait refaire en dehors de la ludothèque.

Pour les professionnelles de la petite enfance (qu'elles soient assistantes maternelles ou nounous à domicile) travaillant à domicile et en milieu urbain, le parc est un espace qu'elles investissent fortement. En ville, c'est le parc (ou le square) qui permet aux enfants de jouer à l'extérieur. Comme l'ont montré Amada Armenta (2009) et Caroline Ibos (2012), c'est à la fois un lieu valorisé par les parents pour cette raison<sup>56</sup>, et un espace investi par ces femmes parce qu'il leur permet de rencontrer des pairs. C'est pour elles un espace de sociabilité où il est possible d'alléger la charge émotionnelle induite par le fait de travailler seule avec des enfants (Ibos, 2012). Le parc est aussi, pour les nounous à domicile, un espace neutre dont les parents sont absents, allégeant ainsi le poids des injonctions des employeurs (Armenta, 2009). C'est enfin, comme tout lieu public, un lieu de surveillance des pratiques des professionnelles, comme a pu le constater Tamara Mose Brown (2010) à l'égard des nounous à domicile caribéennes à New York.

Le parc est donc, pour le chercheur, un espace public privilégié pour rencontrer ces personnes qui travaillent habituellement à domicile (qu'il s'agisse du leur ou de celui d'autrui) (Mozère, 1999). C'est aussi un terrain d'observation particulièrement fécond. Des chercheurs se concentrant sur les nounous à domicile ont ainsi pu étudier la fréquence et la durée des visites au parc (Armenta, 2009), mais aussi ce que les professionnelles mangent (*Ibid.*) ou donnent à manger aux enfants (Ibos, 2012<sup>57</sup>). Les activités des enfants au parc et les interactions entre professionnelles pourraient aussi être l'objet d'études. Amada Armenta (2009) relève ainsi qu'au parc, les nounous à domicile prennent soin des enfants de manière collective, planifient des activités collectives et les encouragent à se prêter leurs jouets respectifs. Or ces pratiques collectives éducatives d'assistantes maternelles dans des espaces publics ne font pas l'objet de travaux, à l'exception de rares publications citant les discours d'assistantes maternelles se rendant dans les Ram (voir Cartier, 2015 par exemple). Mais il n'existe pas de publications d'analyses ethnographiques fines des pratiques réelles des assistantes maternelles au sein des Ram ou d'autres espaces publics ou semi-publics (comme les bibliothèques<sup>58</sup> par exemple). Ainsi, on en sait finalement peu sur les pratiques quotidiennes effectives des assistantes maternelles.

Les connaissances sur leur perception de leur travail sont plus développées et montrent l'existence d'une charge mentale très lourde pour ces professionnelles. Seule l'observation fine de leurs comportements permettrait de mettre au jour ce qu'elles font chaque jour avec les enfants ce qui pourrait contribuer à faciliter la reconnaissance de ce métier et sa professionnalisation.

---

<sup>56</sup> Nombre des employeurs des nounous à domicile enquêtées par Tamara Mose Brown (2010) à Brooklyn souhaitaient que les nounous et les enfants passent leurs journées en dehors du domicile, d'autant plus si eux-mêmes travaillaient chez eux.

<sup>57</sup> Ce point n'est cependant pas développé par la chercheuse dans son ouvrage.

<sup>58</sup> Une enquêtée de Catherine Sellenet (2006) mentionne ces visites hebdomadaires à la bibliothèque dans l'extrait d'entretien cité par la chercheuse pages 145-146.

## Conclusion

---

La présente revue de littérature avait pour objectif de recenser les travaux portant sur les assistantes maternelles, dans le but d'en synthétiser les résultats majeurs et de faire ressortir les champs de recherche qui mériteraient de plus amples investigations. Nous revenons, en guise de conclusion, sur les principaux enjeux qui traversent la littérature, avant de rappeler quels sont les objets de recherche inexplorés à ce jour, et de finir par quelques observations quant aux difficultés méthodologiques propres aux enquêtes sur ces professionnelles.

### DES PROBLÉMATIQUES TRANSVERSALES

Une multiplicité de problématiques est apparue comme étant au cœur des recherches portant sur la trajectoire professionnelle de ces femmes et des conditions d'exercice du métier d'assistante maternelle. Nous pouvons les regrouper et les synthétiser autour de trois enjeux : le caractère féminin du métier, sa professionnalisation, et les inégalités au sein de la profession.

#### Enjeu 1 : Un travail effectué par des femmes, pour des femmes

Le métier d'assistante maternelle est un métier exercé dans leur écrasante majorité par des femmes. Comme de nombreux métiers dits « féminins », c'est un métier peu visible, mal rétribué et peu reconnu socialement. Si c'est en tant que mère que l'on devient assistante maternelle, ou au nom d'un amour « naturel » pour les enfants, comment faire valoir ces compétences sur le marché du travail et dans la société plus généralement ? *A contrario*, si ce métier n'est plus ouvert aux femmes qui n'ont que ces savoir-faire à valoriser<sup>59</sup>, comment vont-elles s'insérer sur le marché du travail et s'assurer une certaine indépendance financière ?

Ce métier est aussi un métier féminin pour une autre raison. Comme l'a souligné Liane Mozère (1999) par exemple, c'est grâce à ces professionnelles du *care* prenant soin des enfants que les autres femmes ont pu entrer sur le marché du travail. Il s'agit d'une délégation de tâches vers d'autres femmes. Le fait que des femmes effectuent des tâches auparavant considérées comme des tâches féminines au sein du foyer explique l'enjeu émotionnel fort que le métier suppose, et le travail émotionnel important des assistantes maternelles pour que ces mères qui ont quitté le foyer pour travailler à l'extérieur ne se sentent pas remises en cause dans leur rôle de mère. Parallèlement, par cette scission entre les femmes du dehors et celles du dedans, une dissension entre femmes de catégories sociales, de conditions, de niveaux de vie ne partageant de fait pas la même conception des rôles féminins et maternels s'opère parfois.

Dans ce contexte de naturalisation du social, la question de la professionnalisation des assistantes maternelles se pose.

#### Enjeu 2 : Un métier en voie de professionnalisation ?

La question de la professionnalisation des assistantes maternelles est au cœur de nombreux travaux de recherche et de rapports institutionnels. C'est aussi un enjeu fort pour les professionnelles en charge d'encadrer ce métier, notamment à l'échelle du département et de la PMI. Dans cette logique, professionnaliser, c'est-à-dire bien former et accompagner les assistantes maternelles, tout

---

<sup>59</sup> Tel semble être le cas au vu des nouveaux critères d'évaluation des PMI.



en créant des structures collectives d'accueil (les crèches familiales, les Mam et les Ram), favoriser les unions professionnelles permet de lutter contre leur isolement et d'améliorer leurs conditions de travail et donc d'accueil des enfants. Reconnues socialement comme des professionnelles de la petite enfance, les assistantes maternelles seraient alors en capacité d'améliorer leur position dans leurs relations avec les parents, et donc de mieux négocier salaire et temps de travail.

Face à cette volonté publique de professionnalisation, partagée par certaines assistantes maternelles, des freins semblent exister. Tout d'abord, les femmes entrant dans ce métier sont majoritairement des mères faiblement diplômées en reprise d'activité, qui perçoivent cette activité de service comme avant tout temporaire. Ensuite, l'enjeu de la solvabilisation des familles fait face au coût de la formation et à celui de professionnelles mieux rémunérées. De plus, aux normes de professionnalisation, impliquant un rôle éducatif central des assistantes maternelles, on peut opposer les parents et assistantes maternelles valorisant le maternage et l'amour de l'enfant, de même que les parents préférant qu'elles se cantonnent à des fonctions de gardiennage. Enfin, les assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs exerçant à leur domicile représentent la majorité de ces professionnelles. Or, le fait même d'exercer son métier chez soi interroge sur la conciliation entre vie privée et vie familiale, dans un contexte où nombreuses sont celles qui partagent des normes dites « *traditionnelles* » de partage des tâches domestiques.

Nous pouvons donc nous interroger sur le degré de professionnalisation des assistantes maternelles dans les années à venir, et ce d'autant plus qu'il apparaît des travaux de recherche recensés que ce sont les plus professionnalisées qui se professionnalisent davantage, en se formant, en fréquentant des Ram, ou en exerçant en Mam ou en crèche familiale. Assiste-t-on, dans ce contexte, à une scission entre deux types d'assistantes maternelles ou plutôt à un phénomène plus profond de professionnalisation ? Comme nous l'avons vu ici, les conclusions des recherches effectuées sur le sujet semblent diverger.

### **Enjeu 3 : De fortes inégalités au sein de la profession**

Un troisième enjeu transversal apparaît : l'importance des inégalités entre assistantes maternelles. Que ce soit les probabilités d'obtenir l'agrément, d'être recrutée par des particuliers employeurs ou en structures collectives, le temps de travail et l'amplitude horaire ou encore le taux de rémunération, toutes ces femmes ne sont pas logées à la même enseigne. De quelles ressources ces professionnelles disposent-elles ? Selon leur origine sociale, leur niveau de diplôme, leur lieu de résidence et les liens sociaux tissés dans ces lieux, les assistantes maternelles auront des conditions d'exercice de leur activité très différentes.

Là encore, la relation interclasse est au cœur du processus, mais pas uniquement. Les compétences sociales de même que l'existence ou non de discriminations ethno-religieuses influencent fortement la carrière de l'assistante maternelle.

Si ces trois enjeux font l'objet d'une littérature relativement riche, d'autres problématiques restent sous-explorées.

### **DES PROBLÉMATIQUES À EXPLORER**

Comme nous l'avons déjà souligné, le recours aux assistantes maternelles salariées particuliers employeurs a diminué ces dernières années, sans pour autant que l'on puisse l'expliquer. À ce

premier constat s'ajoute l'existence de différences territoriales fortes dont la mise au jour des déterminants n'a pas encore fait l'objet de travaux. Enfin, et ceci a été mis en avant dans notre troisième partie, les pratiques des assistantes maternelles sont un champ d'enquête inexploré, notamment celui des potentielles différences de pratiques effectives entre assistantes maternelles.

### Une baisse du nombre d'employeurs d'assistantes maternelles et la question des évolutions de carrière

Depuis 2010, on constate une baisse du recours aux assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs. Entre 2015 et 2016, « *le volume horaire déclaré reste en repli (-1,5 % après -1,3 %) : la baisse du nombre d'employeurs se poursuit (-1,3 % sur un an) tandis que le nombre d'heures moyen par employeur reste stable (-0,1%)* » (Acos, 2017, p. 2). Si cette observation a été effectuée il y a quelques années déjà, elle reste cependant inexpliquée. C'est pourquoi, différentes études sont en cours à la Cnaf, dont l'analyse statistique de Muriel Nicolas, Claire Laporte et Mélanie Bérardier (2017) et une enquête sur l'évolution des besoins des parents en matière d'accueil.

Parallèlement à cette baisse du recours aux assistantes maternelles salariées de particuliers employeurs, on constate aussi un usage moindre des crèches familiales. La question se pose donc de savoir qui garde les enfants de moins de trois ans dans ce contexte, et que font les assistantes maternelles qui n'ont plus d'enfants à accueillir. Quittent-elles le secteur de la petite enfance ? Si ce n'est pas le cas, intègrent-elles des structures d'accueil collectif comme les micro-crèches<sup>60</sup> ? Et plus généralement, peut-on parler de trajectoires professionnelles dans le secteur de la petite enfance, les professionnelles passant d'un type d'activité à l'autre au cours de leur vie active<sup>61</sup> ? Pour pouvoir tester ces hypothèses, il est nécessaire d'obtenir des données fines sur les trajectoires professionnelles de l'ensemble des actives intervenant dans le secteur de l'accueil des jeunes enfants.

Tout comme nous l'avons observé concernant le recours lui-même, des inégalités territoriales existent à l'égard de la baisse de celui-ci (Acos, 2017) et se situent sur une multiplicité de plans.

### Des inégalités territoriales

Concernant les assistantes maternelles, différents niveaux d'inégalités territoriales apparaissent. Premièrement, les caractéristiques sociodémographiques des assistantes maternelles divergent fortement d'une région à l'autre (âge, niveau de diplôme, origine migratoire), Paris étant, comme l'a montré le rapport de l'Apur (2015), une ville se différenciant fortement du reste de la France. Deuxièmement, le paysage national des modes d'accueil du jeune enfant est fortement différencié, ce qui interroge fortement sur la gouvernance de ceux-ci. Troisièmement, et ceci s'explique pour partie par l'écart entre (type d') offre et demande, les conditions de travail des assistantes maternelles ne sont pas les mêmes d'une région à l'autre, que l'on raisonne en termes de niveau d'activité, de salaire, de temps et d'horaires de travail, voire même probablement de lieu de travail.

Comment expliquer ces inégalités territoriales ? Ces écarts sont-ils dus à des politiques publiques locales ou à des pratiques d'acteurs publics (département, commune, PMI) différentes ? Ou à

<sup>60</sup> Le nombre de familles utilisatrices de micro-crèches bénéficiaires du CMG structure de la Paje a été multiplié par neuf de 2010 à 2016 (Onape, 2017).

<sup>61</sup> D'assistante maternelle à domicile à une micro-crèche, ou d'EJE à une Mam par exemple.

des conceptions locales du métier d'assistante maternelle, de la parentalité et du bien-être du jeune enfant distinctes ? Quel est le poids du contexte économique sur le mode d'accueil du jeune enfant tant du point de vue de l'orientation vers le métier d'assistante maternelle que de celui du recours par les parents à l'une de ces professionnelles ? D'après l'analyse d'Hervé Le Bras et Sandrine Bertaux (1999), c'est la « géographie des mœurs » plutôt que des inégalités économiques qui expliquent ces écarts. C'est

*« l'influence primordiale de caractères qui modulent la sociabilité de manière très différente d'un bout à l'autre du territoire, en raison non pas de mystérieux atavismes et traditions, mais de modalités concrètes de l'existence : présence de voisins ou non et rapports avec eux, constitution du ménage et rôle de la maison, influence de la parentèle plus important encore en la circonstance, les rapports de sexe, c'est-à-dire les formes de domination masculine, tant dans le face à face des couples que dans l'intégration des femmes dans la parenté et le voisinage, sans oublier leur accès à l'espace public et leurs possibilités de rencontre » (Ibid., p. 80).*

D'après les auteurs de ce rapport de recherche pour la Cnaf, le recours à une assistante maternelle est supérieur dans les régions où les modalités d'organisation familiale sont plus égalitaires entre hommes et femmes, permettant aux femmes de travailler hors du domicile (augmentant la demande de garde) et en son sein (augmentant l'offre d'assistantes maternelles), et où les familles sont plus nucléarisées et isolées de formes de solidarités intrafamiliales, mais aussi géographiquement, ayant moins d'aide du voisinage. Si cette analyse fait sens, elle mériterait cependant d'amples approfondissements. Les résultats sont en effet à interpréter avec prudence compte tenu de l'absence de certaines variables.

Toutes ces pistes ne sont donc pour l'instant qu'élevées au rang d'hypothèses et nécessiteraient l'emploi de méthodes mixtes de recherche combinant analyses quantitatives et qualitatives fines permettant de les tester et d'en évaluer l'impact respectif.

Ces inégalités territoriales pourraient aussi être à la source de pratiques du métier différentes, ce qui, là encore, n'a pas fait l'objet de travaux de recherche à ce jour.

### **Des inégalités de pratiques ?**

Nous venons de le dire, les caractéristiques sociodémographiques, les conditions de travail des assistantes maternelles, de même que leur conception du métier divergent fortement. Pourtant, aucune recherche n'a été effectuée à ce jour permettant d'observer de manière fine les pratiques de ces professionnelles et de les comparer entre elles. Est-ce que, selon l'âge, le fait d'être mère ou non, la trajectoire professionnelle, le niveau d'expérience, de formation, l'environnement social, le lieu de travail, ou encore le passé migratoire (ou non), les assistantes maternelles effectuent les mêmes activités avec les enfants ? Est-ce que ces différences sociales conduisent à des écarts de pratiques ?

On peut en effet émettre plusieurs hypothèses à ce sujet. Premièrement, selon leur statut matrimonial et l'organisation de leur foyer, l'organisation des journées des assistantes maternelles intervenant à leur domicile pourrait diverger. Deuxièmement, être formée ou non au métier d'assistante maternelle ou à d'autres métiers de la petite enfance pourrait augmenter (ou non) le degré de réflexivité des professionnelles et le « catalogue » d'activités à disposition. Troisièmement, selon leur socialisation, dans une culture, une langue ou une religion ou une autre, les assistantes maternelles pourraient transmettre (ou non) des savoirs,

savoir-faire ou savoir-être particuliers aux enfants. Quatrièmement, les pratiques des assistantes maternelles pourraient diverger selon qu'elles travaillent à leur domicile ou dans des structures collectives, parce que le lieu de travail est différent, et parce qu'elles travaillent en équipe dans le second cas. Si cette liste d'hypothèses pourrait encore être étoffée, il ne nous semble cependant pas utile de le faire ici, aucune recherche n'ayant permis de les vérifier à ce jour.

L'absence d'enquêtes sur ces pans de la réalité sociale des assistantes maternelles pourrait s'expliquer par des difficultés méthodologiques.

## **ENQUÊTER LES ASSISTANTES MATERNELLES**

Il n'est pas chose aisée pour les chercheurs d'effectuer des enquêtes sur les assistantes maternelles et ce pour deux raisons. Premièrement, l'entrée sur le terrain est difficile. Deuxièmement, l'observation des assistantes maternelles génère des questionnements quant à la qualité des données récoltées.

### **Des difficultés d'accès au terrain**

Le travail ethnographique est un travail de longue haleine qui nécessite à la fois une présence longue sur le terrain et la possibilité d'y entrer. L'une des conditions de réalisation de l'enquête est d'être accepté sur le terrain et de s'y fondre, ce qui n'est pas évident quand un écart de classe sociale existe entre enquêteur et enquêté (Foote Whyte, 1943). Christelle Avril (2014) en donne différents exemples. D'ailleurs, si la chercheuse a pu effectuer sa recherche sur les aides à domicile, c'est parce qu'elle a exercé elle-même cette profession pendant deux ans, mais aussi parce qu'elle a été accueillie à la fois par l'association employeuse et par les aides à domicile qu'elle a suivies au quotidien. Dans le cas des assistantes maternelles, ceci suscite de nombreux questionnements méthodologiques. Comment accéder au terrain alors que les assistantes maternelles sont généralement employées par une multiplicité d'employeurs ? Comment obtenir leur accord pour les observer dans leur quotidien, sachant qu'elles exercent pour la plupart chez elles ? Le fait que le métier des assistantes maternelles à domicile soit à la frontière entre ce qui relève du professionnel, du public et de l'intime, du privé, du familial, est à la source d'importantes difficultés d'accès au terrain pour les chercheurs. Ceci explique pourquoi les entretiens sont généralement privilégiés et les pratiques peu observées, alors même qu'elles suscitent d'importants questionnements.

L'un des autres enjeux méthodologiques propres aux enquêtes sur les assistantes maternelles relève de la relation entretenue par le chercheur avec le département et la PMI. Si l'accord d'un département est demandé et n'est pas obtenu, cela peut totalement bloquer l'entrée sur le terrain d'un chercheur. Tel a été le cas pour Lisa Vapné et Veronika Duprat-Kushtanina (à paraître) qui souhaitaient comparer la situation dans deux départements franciliens. L'un des deux ayant refusé qu'elles effectuent leur recherche dans ce département, la comparaison s'est transformée en monographie. Quand cet accord est obtenu, cela peut soulever d'autres difficultés : les professionnelles des PMI et les assistantes maternelles qui en dépendent peuvent avoir le sentiment d'être contrôlée par l'institution (Ulmann *et al.*, 2011), et générer des refus d'entretien<sup>62</sup>, ou biaiser les réponses pour qu'elles correspondent aux attentes institutionnelles<sup>63</sup>. Enregistrer

---

<sup>62</sup> C'est ce que craignait Liane Mozère (1999) lors de son enquête effectuée en Seine-Saint-Denis à la fin des années 1990.

les entretiens ou des discussions (voire filmer des situations particulières<sup>64</sup>) montre le caractère sérieux de la démarche scientifique, mais peut aussi donner l'impression aux enquêtées qu'elles sont contrôlées par ce biais par leur(s) employeur(s) (Brown, 2010) ou la PMI.

Une fois l'entrée sur le terrain effectuée se pose la question de ce qui est observé.

### Des difficultés d'observation

Comme nous l'avons mentionné à de nombreuses reprises dans ce *Dossier d'étude*, les ethnographies sont extrêmement rares. Dans le cas des assistantes maternelles, ceci pose un problème majeur.

Le manque de reconnaissance sociale a en effet des conséquences directes sur la mise en mots des pratiques. Comme l'a souligné Christelle Avril (2014) au sujet des aides à domicile, effectuer un entretien formel enregistré sur un « *travail invisible* » soulève de nombreuses interrogations quant à la qualité et à la pertinence des données recueillies. Comment narrer un quotidien perçu comme banal ? Comment distinguer pratiques professionnelles et domestiques quand elles sont issues d'un même univers normatif que sont des compétences innées de maternage ? Est-ce que derrière des discours et des termes identiques (mère, amour, professionnel, etc.) se cachent des réalités proches, sachant qu'on compte parmi ces professionnelles des femmes peu diplômées et/ou dont la langue maternelle n'est pas le français ? Comme le disent Marie Cartier et Marie-Hélène Lechien (2017), « *moins légitimes que la crèche en matière d'éducation des enfants en âge de marcher, les assistantes maternelles peuvent aussi manquer des ressources nécessaires pour mettre en mots leur expérience de soin aux jeunes enfants* » (p. 267).

Parallèlement à cette potentielle difficile mise en mots des pratiques, les assistantes maternelles ont cependant l'habitude de les légitimer face aux agents en charge de les contrôler, aux professionnelles rencontrées dans les Ram et aux parents (Cartier et Lechien, 2017). Le discours recueilli par le chercheur est donc empreint de ces « *stratégies de légitimation* ».

« *C'est comme si à travers [le chercheur] les assistantes maternelles s'adressaient aux services de la PMI. Une dimension de contrôle et d'évaluation pèse sur l'entretien à domicile avec une assistante maternelle et délimite implicitement son contenu. Les assistantes maternelles vont tendre à évoquer leur travail en essayant de coller le plus possible aux attentes institutionnelles : elles vont tendre à dire ce qu'elles ont compris de ce que l'institution souhaite désormais qu'elles fassent plutôt que ce qu'elles font effectivement* » (Cartier, 2015, p. 20).

Cette mise en scène de soi et ce potentiel décalage entre discours et pratiques est tout aussi vrai pour les instances d'évaluation. Anne-Sophie Vozari (2014) et Lisa Vapné *et al.* (2015) constatent en effet l'existence d'écarts entre les critères d'évaluation réels des assistantes maternelles et les évaluations écrites, ce qui invite à la plus grande prudence dans l'analyse de ces écrits.

De plus, l'observation ethnographique des pratiques suppose par définition d'être présent avec ces professionnelles. Cette présence doit se faire sur le temps long pour permettre de distinguer

---

<sup>63</sup> Il est fort probable qu'une partie des discours d'assistantes maternelles obtenus par Sabine Martin (2014) aient été influencés par sa condition de salariée en PMI.

<sup>64</sup> Anne-Lise Ulmann et ses collègues (2011) ont de plus constaté que filmer les assistantes maternelles et les enfants dans un petit espace, celui d'un appartement, avec de fait un nombre restreint de protagonistes, génère des effets de mise en scène très importants.

entre évènements exceptionnels et pratiques quotidiennes (Brown, 2010) et gagner la confiance des assistantes maternelles (Ulmann *et al.*, 2011). Les assistantes maternelles peuvent craindre que leurs pratiques réelles soient dévoilées et qu'elles soient en contradiction avec leur image de ce qu'est une bonne professionnelle, ce qui, dans un contexte de faible reconnaissance sociale, de peur d'être accusée de maltraitance ou de perdre un contrat, peut fortement limiter les observations conduites par le chercheur si celui-ci n'est pas accepté sur le terrain (*Ibid.*).

Or, la présence même d'un tiers dans un travail effectué la plupart du temps seule avec des enfants en bas âge et, au moment des transmissions, peut générer d'importantes difficultés. Si Christelle Avril (2014) a pu contourner cette difficulté dans sa recherche sur les aides à domicile, en devenant la « stagiaire » dans un métier où on est habitué à en voir, tel n'est pas le cas des assistantes maternelles, d'autant plus qu'elles exercent pour la plupart leur métier chez elles. La recherche sera nécessairement participante et aura lieu dans l'espace certes professionnel mais qui est aussi domestique des assistantes maternelles d'où le fait qu'Anne-Lise Ulmann et ses collègues (2011) préconisent de ne pas dépasser des tranches d'observation d'une demi-journée. Tamara Mose Brown (2010) s'est ainsi intégrée au sein d'un groupe de nounous à domicile caribéennes en tant que mère d'origine caribéenne. Elle a donc effectué son enquête ethnographique avec ses propres enfants, et effectué les mêmes activités que les nounous, avec la double casquette de « la femme qui écrit un livre sur les nounous » et celle de mère de très jeunes enfants. Tout en étant une « insider », Tamara Mose Brown était aussi « outsider » : de par son parcours migratoire (étant descendante d'immigrés caribéens venus au Canada, avant qu'elle-même migre à New York, face à des migrantes de première génération), de par son origine sociale très proche de celle des employeurs de ces nounous, en tant que mère qui garde ses propres enfants et pas ceux des autres. À la difficulté d'entrée sur le terrain mentionnée ci-dessus, s'ajoute donc la question de la qualité des données récoltées par l'observation qui sera, par définition, participante au vu du nombre d'adultes présents dans l'espace observé.

Ainsi, la recension de ces travaux nous a permis de soulever quelques-unes des grandes problématiques qui ont traversé et traversent encore le champ des recherches sur les assistantes maternelles. Mais les pistes d'investigation nouvelles restent nombreuses. En voici un bref rappel :

- Quelles sont les trajectoires professionnelles des assistantes maternelles et en quoi s'inscrivent-elles dans les métiers de la petite enfance ?
- Quelles sont les conditions d'emploi et de travail des assistantes maternelles intervenant en dehors de leur domicile (en crèches familiales, en Mam voire dans d'autres structures collectives) ?
- Quelles sont les pratiques quotidiennes des assistantes maternelles avec les enfants qu'elles accueillent (au domicile, en Ram, en Mam, etc.) ?

## Bibliographie

---

- Aballé F., 2005, La professionnalisation inachevée des assistantes maternelles, *Recherches et Prévisions*, n° 80, p. 55-65.
- Accoss, 2017, Les particuliers employeurs au quatrième trimestre 2016, *Conjoncture*, n° 247, p. 1-4.
- Alberola É., Angotti M., Brezault M., et Olm C., 2008, Évaluation des Relais Assistantes Maternelles, Cnaf-DSER, *Dossier d'étude*, n° 110, p. 1-105.
- Alberola É., 2009, La professionnalisation des assistantes maternelles : un processus en cours, *Politiques sociales et familiales*, n° 97, p. 71-76.
- Alberola É., Bardaille N., Bouvier É., 2012, Étude relative à l'impact des mesures gouvernementales en faveur du développement de l'offre d'accueil chez l'assistant maternel, Crédoc et E2I, rapport final pour la DGCS non publié ni diffusé, p. 137.
- Algava É., Ruault M., 2003, Les assistantes maternelles : une profession en développement, *Études et Résultats*, n° 232, p. 1-12.
- Amrous N., Borderies F., 2017, En 2015, les enfants de moins de 3 ans sont en majorité accueillis chez les assistant.e.s maternel.le.s, *Études et Résultats*, n° 1030, p. 1-6.
- Apur, 2015, Petite enfance : Le recours aux assistant(e)s maternel(le)s à Paris, état des lieux et perspectives, rapport à destination de la Caf de Paris, p. 1-48.
- Armenta A., 2009, Creating Community: Latina Nannies in a West Los Angeles Park, *Qualitative Sociology*, n° 32, p. 279-292.
- Avril C., 2014, *Les aides à domicile: Un autre monde populaire*, Paris, La Dispute, p. 288.
- Avril C., Cartier M., 2014, Subordination in Home Service Jobs: Comparing Providers of Home-Based Child Care, Elder Care, and Cleaning in France, *Gender & Society*, Vol. 28 (4), p. 609-630.
- Bardaille N., Bouvier É., 2012, 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, p. 101-106.
- Beaujoin M., 2016, *La place du jeu dans le métier des assistantes maternelles*, Mémoire de Master 2 dirigé par Marie-Hélène Lechien, Université de Limoges, p. 88.
- Becker H., 1952, Social-Class Variations in the Teacher-Pupil Relationship, *The Journal of Educational Sociology*, Vol. 25 (8), p. 451-465.
- Becker B., 2011, Cognitive and Language Skills of Turkish Children in Germany: A Comparison of the Second and Third Generation and Mixed Generational Groups, *International Migration Review*, Vol. 45 (2), p. 426-459.
- Bidart C., Grossetti M. É., 2010, *Bifurcations : les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte, p. 147-159.
- Bideau G., 2011, L'activité des assistant-e-s maternel-le-s, *L'e-ssentiel*, n° 116, p. 1-6.
- Bloch F., Buisson M., 1998, *La garde des enfants une histoire de femmes : Entre don, équité et rémunération*, Paris, L'Harmattan, p. 319.

Bloch F., Buisson M., 2003, Mesures politiques et division sociale du travail entre femmes : la garde des enfants par les assistantes maternelles, *Cahiers du Genre*, n° 34, p. 193-216.

Blöss T., Odena S., 2005, Idéologies et pratiques sexuées des rôles parentaux : quand les institutions de garde des jeunes enfants en confortent le partage inégal, *Recherches et Prévisions*, n° 80, p. 77-91.

Bourdieu P., 1979, *La distinction : critique sociale du jugement*, Paris, Les Éditions de minuit, p. 672.

Bouve C., 2007, Le choix d'une assistante maternelle : de la rumeur à la confiance, *Enfance & Psy*, Vol. 4 (37), p.127-132.

Boyer D., Pélamourgues B., 2013, Les professionnels de la petite enfance et les stéréotypes sexués, *Informations sociales*, n° 176, p. 86-89.

Brogère G., Roucoux N., Chanu L., 2001, Des assistantes maternelles à la ludothèque : du jeu dans la professionnalisation, *Recherches et Prévisions*, n° 64, p. 35-47.

Brown T. M., 2010, *Raising Brooklyn: Nannies, Childcare, and Caribbeans Creating Community*, New York, New York University Press, p. 212.

Cartier M., d'Halluin E., Lechien M.H., Rousseau J., 2012, La « sous-activité » des assistantes maternelles : un rapport au métier différencié selon le positionnement social, *Politiques sociales et familiales*, n° 109, p. 35-46.

Cartier M., 2015, *Les assistantes maternelles ou la subordination chez soi ? Socio-histoire d'une relation d'emploi depuis 1977 en Loire-Atlantique*, Mémoire d'HDR dirigé par Jean-Noël Retière, Université de Nantes, p. 138.

Cartier M., Lechien M.H., 2017, Asseoir sa légitimité professionnelle auprès des parents : les stratégies de légitimation éducatives des assistantes maternelles, *Revue française des affaires sociales*, n° 2017/2, p. 265-281.

Cheever S., 2003, "The Nanny Dilemma", in Barbara Ehrenreich et Arlie Russell Hochschild (Éds), *Global Woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*, Londres, Granta Books, p. 31-38.

Cékoïa Conseil, 2017, *Assistants maternels et bientraitance dans le cadre de l'adaptation des compétences et des pratiques professionnelles liées à ces besoins : analyse du questionnaire diffusé aux assistants maternels*, rapport commandité par DGCS (Direction générale de la cohésion sociale), la DGEFP (Direction générale de l'emploi et de la formation professionnelle) et l'Agefos PME, p. 39.

Collombet C., 2017, La garde individuelle régulée en Europe : une voie de qualité pour atteindre les objectifs de Barcelone ?, projet d'article.

Corre (Le) V., 2001, Les assistantes maternelles, *Études et Résultats*, n° 127, p. 1-12.

Court M., 2017, *Sociologie des enfants*, Paris, La Découverte, p. 125.

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*, n° 40, p.25-37.

Cresson G., 2010, Indicible mais omniprésent : le genre dans les lieux d'accueil de la petite enfance, *Cahiers du Genre*, Vol. 2 (49), p. 15-33.

Cresson G., Delforge S., Devetter F.-X., Lemaire D., 2011, Qualité du travail, qualité des emplois et qualité d'accueil dans les métiers de la petite enfance, Cnaf, rapport de recherche, p. 1-187.

Dafflon Nouvelle A. É., 2006, *Filles-garçons : socialisation différenciée ?*, Grenoble, Presses universitaires de Grenoble, p. 399.



- David-Alberola É., 2008, Le métier d'assistante maternelle, *Études et Résultats*, n° 636, p. 1-8.
- De Ridder G. et Legrand C., 1995, Distance professionnelle et intimité affective, in Jean-Claude Kaufmann (Éd.), *Faire ou faire-faire ? Famille et services*, Rennes, Presses Universitaires de Rennes, p. 127-140.
- 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*, n° 109, p. 9-22.
- Duprat-Kushtanina V., Vapné L. (à paraître), Professionnelle et mère : les ambivalences du métier d'assistante maternelle. projet d'article
- Élias N., Scotson J. L., 2001 (1965), *Logiques de l'exclusion : Enquête sociologique au cœur des problèmes d'une communauté*, Paris, Pocket, p. 341.
- Eydoux A., 2005, Les métiers de la petite enfance à l'épreuve des horaires atypiques : Les leçons des structures expérimentales, *Recherches et Prévisions*, n° 80, p. 41-54.
- Fagnani J., Math A., 2012, Des assistantes maternelles mieux formées et plus qualifiées : Les parents consentiraient-ils à augmenter la rémunération ?, *Politiques sociales et familiales*, n° 109, p. 59-73.
- Florin A., 2004, La garde des enfants de deux ans : qu'en dit la recherche ?, Synthèse pour le Piref, Direction de la recherche.
- Foote Whyte W., 2002 (1943), *Street Corner Society: La structure sociale d'un quartier italo-américain*, Paris, La Découverte et Syros, p. 403.
- Geay B., 2014, Les relations entre parents et personnels d'accueil de jeunes enfants : La transmission des normes au prisme des rapports entre classes sociales, *Politiques sociales et familiales*, n° 118, p. 35-44.
- Goffman E., 1963, *Stigmate : les usages sociaux du handicap*, Paris, Les Éditions de minuit, p. 180.
- Goffman E., 1968, *Asiles : études sur la condition sociale des malades mentaux*, Paris, Les Éditions de minuit, p. 450.
- Gold R., 1952), Janitors Versus Tenants: A Status-Income Dilemma, *American Journal of Sociology*, Vol. 57 (5), p. 486-493.
- Hochschild A. R., 2003 (1983), *The Managed Heart: Commercialisation of Human Feeling*, Berkeley, University of California Press, p. 327.
- Hochschild A. R., 2003, Travail émotionnel, règles de sentiments et structure sociale, *Travailler*, Vol. 1 (9), p. 19-49.
- Hondagneu-Sotelo P., 2003, Blowups and Other Unhappy Endings, in Barbara Ehrenreich et Arlie Russell Hochschild (Éds), *Global Woman. Nannies, Maids and Sex Workers in the New Economy*, Londres, Granta Books, p. 55-69.
- Hughes E. C. , 1994, *On Work, Race and the Sociological Imagination*, Chicago, The University of Chicago Press, p. 212.
- Ibos C., 2012, *Qui gardera nos enfants ?*, Paris, Flammarion, p. 278.
- Lan P.-C., 2003, 'They Have More Money but I Speak Better English!' Transnational Encounters between Filipina Domestic workers and Taiwanese Employers", *Identities*, Vol. 10 (2), p. 133-161.
- Le Bras H. et Bertaux S., 1999, Géographie des modes de garde de la petite enfance : crèches, AFEAMA, APE, AGED, CNAF, Cnaf, rapport de recherche, p. 1-81.

- Lechien M.- H., 2013, Stratégies de défense ou de résistance à la domination ? Le cas des assistantes maternelles, *Savoir/Agir*, Vol. 4 (26), p. 17-22.
- Lecomte S., 1999, L'accès à l'emploi : Un mirage pour les assistantes maternelles?, *Travail, genre et sociétés*, Vol. 2 (2), p. 71-90.
- Ledoux C., 2006, *La construction politique du métier d'assistante maternelle*, École doctorale de Sciences Po Paris, Mémoire de Master dirigé par Pierre Muller, p. 131.
- Martin S., 2014, *L'altérité de l'assistante maternelle d'origine maghrébine: de la transmission des traditions culturelles à l'initiation par la formation professionnelle*, mémoire de diplôme interuniversitaire de psychiatrie et compétences transculturelles, universités Paris Descartes et Paris 13, p. 1-31.
- Merton, R. K., 1997 (1957), *Éléments de théorie et de méthode sociologique*, Paris, Armand Colin, p. 352.
- Mozère L., 1999, "Petits métiers urbains au féminin", ou comment échapper à la précarisation ? Les assistantes maternelles et les nourrices, Cnaf, Rapport de recherche, p. 1-187.
- Mozère L. (2000a), Les difficultés des assistantes maternelles face au chômage : quelques indications concernant leur usage de la langue, *Les cahiers du Cedref*, n° 8-9, p. 141-165.
- Mozère L. (2000b), Maman sérieuse cherche enfants à garder..., *Les Annales de la Recherche Urbaine*, n° 88, p. 82-89.
- Mozère L., 2001, Comment se configurent les compétences dans un métier au féminin ? Le cas des assistantes maternelles, *Recherches féministes*, Vol. 14 (2), p. 83-114.
- Mozère L., 2002, Des domestiques philippines à Paris : un marché mondial de la domesticité ?, *Tiers-Monde*, Vol. 43 (170), p. 373-396.
- Nicolas M., Boyer D., 2010, Temps d'accueil des jeunes enfants : une standardisation de l'offre ? Étude exploratoire, *Politiques sociales et familiales*, n° 101, p. 65-73.
- Nicolas M., Laporte C., Bérardier M., 2017, Les évolutions récentes des recours aux différents modes d'accueil, Cnaf-DSER, *Dossier d'étude*, n° 192, p. 1-95.
- Observatoire des emplois et de la famille, 2017, *Assistants maternels du particulier employeur*, Fepem, rapport de la branche, p. 1-18.
- Odena S., 2009, Les professions et leur coordination dans les établissements d'accueil collectifs du jeune enfant : une hétérogénéité source de tensions au sein des équipes, Cnaf-DSER, *Dossier d'étude*, n° 121, p. 1-89.
- Onape, 2015, « L'accueil du jeune enfant en 2015 : Données statistiques, Cnaf, rapport annuel, p. 1-86.
- Onape, 2017, « L'accueil du jeune enfant en 2016 : Données statistiques, Cnaf, rapport annuel, p. 1-84.
- Onyszko S., 2012, « La formation des assistants maternels a presque 20 ans !, *Métiers de la petite enfance*, n° 182, p. 22-25.
- Retière J.-N., 2003, « Autour de l'autochtonie : Réflexions sur la notion de capital social populaire, *Politix*, Vol. 16 (63), p. 121-143.
- Ségalen M., 2010, *À qui appartiennent les enfants ?*, Paris, Tallandier, p. 207.
- Sellenet C., 2006, *Les assistantes maternelles : De la garde à l'accueil éducatif*, Paris, L'Harmattan, p. 194.

Serre D., 1998, Le bébé « superbe » : la construction de la déviance corporelle par les professionnel(le)s de la petite enfance, *Sociétés contemporaines*, n° 31, p. 107-127.

Tesson C., Bideau G., Besacier M., 2010, Les assistantes maternelles en 2008 : des accueils et des salaires variés, *Politiques sociales et familiales*, n° 99, p. 97-106.

Tirmarche-Issemann A., 2011, *L'institutionnalisation de la fonction d'assistante maternelle : La reconfiguration de l'économie domestique*, thèse de doctorat dirigée par Serge Ebersold, Université de Strasbourg, p. 335.

Ulmann A.-L., Betton E., Jobert G., 2011, L'activité des professionnelles de la petite enfance, Cnaf-DSER, *Dossier d'étude*, n° 145, p. 1-88.

Ulmann A.-L., 2012, Le travail émotionnel des professionnelles de la petite enfance, *Politiques sociales et familiales*, n° 109, p. 47-57.

Vapné L., Duprat-Kushtanina V., Tersigni, S., Vozari A.-S., Asal H., 2015, Devenir assistante maternelle : dimensions ethno-religieuses d'une double sélection, ARDIS, rapport de recherche, p. 1-115.

Vozari A.-S., 2014, Recruter de « bonnes » assistantes maternelles : La sélection à l'entrée d'un emploi féminin non qualifié, *Sociétés contemporaines*, Vol. 3 (95), p. 29-54.

Vroylandt T., 2016, Les assistantes maternelles gardent 8 % d'enfants de plus en 2014 qu'en 2010, *Études et Résultats*, n° 978, p. 1-6.

Vroylandt T., Paliot N., 2017, Les assistantes maternelles ont gagné en moyenne 1108 euros en juin 2014, *Études et Résultats*, n° 1020, p. 1-8.

Zerubavel E., 1981, *Hidden Rhythms: Schedules and calendar in social life*, Berkeley, University of California Press, p. 201.

# Table des matières

---

AVANT-PROPOS .....	2
INTRODUCTION .....	4
L'évolution historique et juridique de la profession, de son image et du statut .....	5
Les assistantes maternelles en chiffres .....	9
<b>PARTIE 1 - QUI SONT LES ASSISTANTES MATERNELLES .....</b>	<b>13</b>
Leurs caractéristiques sociodémographiques .....	13
Leur sexe et leur âge : des femmes plus âgées que l'ensemble des actives .....	13
Leur structure familiale : Des mères en couple .....	13
Niveau de diplôme et origine sociale .....	14
Leur trajectoire professionnelle .....	15
Leur parcours professionnel .....	15
Leur entrée dans le métier et l'agrément .....	18
Leur formation .....	21
<b>PARTIE 2 – L'EXERCICE DU MÉTIER D'ASSISTANTE MATERNELLE .....</b>	<b>25</b>
Les conditions de travail des assistantes maternelles .....	25
salarisées de particuliers employeurs : une activité de service	
Une relation professionnelle – employeurs particulière .....	25
Sous/sur-activité, inactivité et emploi : .....	27
la question du temps de travail et de la rémunération	
Un ancrage territorial .....	32
Recrutement local et capital réseau .....	32
Un travail à domicile : une source d'isolement ? .....	34
Des formes collectives d'activité professionnelle .....	35
Les Relais d'assistantes maternelles .....	35
Les Maisons d'assistantes maternelles .....	36
Les crèches familiales .....	38
<b>PARTIE 3 - LE TRAVAIL QUOTIDIEN DES ASSISTANTES MATERNELLES .....</b>	<b>39</b>
Leur univers normatif et leur rapport au travail .....	39
Les « nounous à l'ancienne » : des mères valorisant l'amour pour les enfants .....	39
Les « professionnelles de la petite enfance » .....	42
Une stratégie d'évitement de la condition ouvrière .....	42
Un travail émotionnel et relationnel .....	43
Un « travail émotionnel » .....	43
Les relations inter- et intragroupes sociaux .....	45

## **Table des matières**

---

<b>Quelles tâches et activités avec les enfants ?</b> .....	46
Les « fonctions » de l'assistante maternelle .....	46
Des moments clés .....	50
Des espaces d'accueil particuliers .....	52
<b>CONCLUSION</b> .....	55
<b>Des problématiques transversales</b> .....	55
Enjeu 1 : Un travail effectué par des femmes, pour des femmes .....	55
Enjeu 2 : Un métier en voie de professionnalisation ? .....	55
Enjeu 3 : De fortes inégalités au sein de la profession .....	56
<b>Des problématiques à explorer</b> .....	56
Une baisse du nombre d'employeurs d'assistantes maternelles .....	57
et la question des évolutions de carrière	
Des inégalités territoriales .....	57
Des inégalités de pratiques ? .....	58
<b>Enquêter les assistantes maternelles</b> .....	59
Des difficultés d'accès au terrain .....	59
Des difficultés d'observation .....	60
<b>RÉFÉRENCES BIBLIOGRAPHIQUES</b> .....	62