

150



Marie Cartier – Estelle d'Halluin
Johanna Rousseau – Marie-Hélène Lechien

**« Temps partiel » ou « irrégularité » de
l'activité des assistantes maternelles ?
Une enquête exploratoire**

(CENS - Université de Nantes) – (GRESKO - Université de Limoges)

TABLE DES MATIERES

AVANT PROPOS	5
INTRODUCTION.....	7
PARTIE 1 - LES ASSISTANTES MATERNELLES, UNE POPULATION DIFFICILE A ETUDIER ?	
POUR UNE COMBINAISON DES MODES D'ENQUETE.....	10
1 - Une enquête par entretiens à partir d'un échantillon statistique en Loire-Atlantique et en Haute-Vienne	10
11 – La population de départ : 97 assistantes maternelles de Loire-Atlantique et de Haute-Vienne ayant réduit leur activité en 2008 / 2009	10
12 – Le corpus d'entretiens avec des assistantes maternelles.....	14
2 - Réflexions sur la méthode de l'entretien à domicile	14
21 – Entretien sociologique ou entretien de contrôle par la PMI ?	14
22 – Pourquoi les assistantes maternelles rencontrées ont-elles accepté l'entretien ?	17
3 - Des investigations complémentaires pour armer l'interprétation des entretiens	23
4 - Les propriétés sociales des assistantes maternelles rencontrées.....	24
PARTIE 2 - LES ASSISTANTES MATERNELLES DE CONDITION POPULAIRE : UN CUMUL DES FACTEURS D'IRREGULARITE DE L'ACTIVITE	30
1 – Des salariés instables	30
11 – Une activité exercée par défaut.....	30
12 – Une activité soumise aux aléas de la vie familiale	37
13 – Une cessation d'activité lente et réversible : les assistantes maternelles de plus de 60 ans.....	40
2 – Des employeurs instables.....	45
3 - Des contrats et des agréments instables.....	55
31 – Des ruptures de contrat à l'initiative des assistantes maternelles.....	55
32 – Retrait d'agrément à la suite de conflits avec des familles	60
4 - Des territoires instables	68
41 – Les fluctuations des marchés du travail locaux.....	68
42 – Les RAM : une médiation possible entre l'offre et la demande.....	77

PARTIE 3 - LE TEMPS REDUIT DES ASSISTANTES MATERNELLES DE CLASSES MOYENNES	80
1 – Les conditions sociales d'une activité réduite	80
11 – Un salaire d'appoint dans l'économie du ménage	80
12 – Les ressources culturelles mobilisées dans la négociation des contrats	83
13 – Parents des classes moyennes du public : une "cible privilégiée"	86
2 – Limiter la présence des enfants des autres chez soi : ménager sa peine, préserver sa famille	88
21 – Préserver sa famille et avoir du temps "pour soi"	88
22 – Ménager sa peine	90
3 - Une minorité visible et attractive	92
PARTIE 4 - REDUCTION D'ACTIVITE ET STRATEGIES DE MOBILITE PROFESSIONNELLE.....	96
1 – "Sortir par le haut" du métier et d'une condition dominée.....	96
11 – Deux trajectoires "d'émancipation"	97
12 – "Trouver sa voie" dans l'espace hiérarchisé des métiers de la petite enfance	102
2 – "L'envie de..." : des aspirations professionnelles privées de force sociale ?	105
CONCLUSION.....	114
1 – Principaux résultats	114
2 – Prolongements	117
ANNEXES	119
BIBLIOGRAPHIE	133

Remerciements

Nous tenons à remercier toutes les assistantes maternelles qui ont accepté de nous accorder un entretien. Sans leurs témoignages, cette recherche n'aurait pas été possible.

Nos remerciements vont aussi à nos collègues, Marie-Pierre Pouly et Laura Messina qui nous ont aidées à contacter des assistantes maternelles et aux deux étudiantes du M1 recherche de sociologie de l'Université de Nantes (2010 / 2011) qui ont réalisé un entretien avec une assistante maternelle lors du stage de terrain.

Gaëlle Prioux de l'ACOSS a travaillé à la constitution de l'échantillon statistique des assistantes maternelles mobilisée dans cette recherche ; Claudine Fourrier a assuré au CENS (Université de Nantes) la gestion administrative de cette recherche, qu'elles en soient remerciées.

Nous souhaitons enfin remercier chaleureusement Danielle Boyer du Département de La Recherche de la CNAF pour ses conseils bibliographiques et ses précieuses suggestions.

Cette recherche s'inscrit dans le prolongement d'une série de travaux impulsés par la DSER sur les conditions de travail des professionnels de la petite enfance¹. Dans ce travail les chercheuses de l'université de Nantes et de Limoges s'interrogent sur le rapport à l'emploi et au travail des assistantes maternelles qui pour certaines semblent éloignées des normes professionnelles promues par les politiques publiques : elles gardent peu d'enfants et/ou déclarent peu d'heures de garde à l'année par rapport à ce que l'agrément permet. Le travail s'appuie sur une collaboration méthodologique avec l'Acoss, visant à caractériser les assistantes maternelles en « sous activité ». L'étude repose sur une campagne d'entretiens en Haute-Vienne et en Loire-Atlantique auprès d'assistantes maternelles ayant connu une réduction durable de leur activité entre 2008 et 2009.

En analysant la place de l'emploi d'assistante maternelle dans les trajectoires sociales et professionnelles de ces femmes de milieux modestes et dans les économies domestiques de leurs ménages, les chercheuses mettent en évidence des phénomènes peu étudiés dans ces métiers : la dimension aléatoire du métier ; l'usure professionnelle et de l'extrême variation des contextes professionnels et familiaux de travail.

La dimension « aléatoire » du métier - concerne la majorité des assistantes maternelles rencontrées. Quatre facteurs différents de baisse de l'activité sont mis en évidence : « l'instabilité » des salariées elles-mêmes, qui exercent souvent le métier d'assistante maternelle par défaut ou « en attendant », l'interrompant, l'abandonnant ou en réduisant l'intensité selon les fluctuations de leur vie familiale ; « l'instabilité » des employeurs, les parents étant confrontés à la précarisation générale des conditions d'emploi et de travail ; l'instabilité des contrats, les fluctuations de l'offre et de la demande en lien avec les évolutions démographiques et les comportements d'activité des femmes.

Par ailleurs les chercheuses montrent que toutes les assistantes maternelles ne subissent pas l'emploi aléatoire mais certaines choisissent le temps partiel. Il s'agit de femmes qui appartiennent à la minorité la plus diplômée de la profession et qui sont mariées avec des hommes cadres ou professions intermédiaires dont les conditions d'emploi sont particulièrement stables, qu'ils travaillent dans le secteur public ou dans les grandes entreprises du secteur privé. Ces assistantes maternelles limitent volontairement leur temps de travail à l'échelle de la semaine comme de l'année et sélectionnent activement les ménages dont elles vont garder les enfants. Ce recours choisi au temps partiel apparaît minoritaire, mais n'en fait que mieux ressortir par contraste la condition des assistantes maternelles appartenant aux classes populaires en situation de « sous-emploi ».

¹ Ces travaux feront l'objet du n° 108 de la revue Politique Sociale et familiale à paraître en septembre 2012.

Enfin en filigrane, ce travail explore la pénibilité du travail rémunéré de prise en charge des jeunes enfants, c'est-à-dire les contraintes qui caractérisent ce travail de contact. Cette pénibilité apparaît inégalement répartie dans la profession. Apparaissent des contraintes « ordinaires » propres à la situation de travail des assistantes maternelles, qui s'occupent d'enfants chez elles, dans leur propre logement. Pour autant, ces contraintes « ordinaires » deviennent « spécifiques » dans la mesure où elles souscrivent à l'envahissement de l'espace privé et l'oubli de soi.

Danielle Boyer
danielle.boyer@cnaf.fr
Cnaf - DSER

Depuis le début des années 1990, le nombre d'assistantes maternelles a été multiplié par quatre en France. Cet essor est lié à l'octroi de diverses prestations aux familles en vue de diminuer leurs frais de garde et, dans le même temps, de lutter contre le travail « au noir », fréquent en matière de garde d'enfants. Dans le cadre d'une « emprise croissante des politiques de l'emploi sur les politiques familiales » (Fagnani, 2001), il s'agissait aussi de favoriser le développement des services à la personne, perçus par les élites politiques et économiques comme un « gisement d'emplois d'avenir ». En 1992, le statut salarial des assistantes maternelles institué en 1977 a été consolidé : conditions de l'agrément précisées, nombre d'enfants pris en charge limité à trois, rémunération portée à 2,25 fois le SMIC horaire par enfant et par jour, formation de 60 heures obligatoire. Cette réforme, si elle a contribué à revaloriser l'emploi d'assistante maternelle, traditionnellement précaire et mal rémunéré, et à l'encadrer davantage, a aussi eu des effets négatifs. Suite à la forte augmentation du nombre d'assistantes maternelles s'est développé un chômage relatif, notamment en milieu rural et dans les quartiers périphériques où les assistantes maternelles ne trouvent pas à garder autant d'enfants qu'elles le pourraient au regard de leur agrément. Les évolutions du travail (temps de travail, horaires, précarité croissante des contrats) ont aussi contribué à modifier les termes de la demande de garde : la réduction du temps de travail des parents et la multiplication de leurs horaires flexibles tendent à limiter le nombre de gardes « pleines » pour les assistantes maternelles (cinq jours pleins par semaine) (Aballéa, 2001).

L'action publique en vue d'encadrer le métier d'assistante maternelle s'est poursuivie dans les années 2000, avec tout à la fois la signature d'une convention collective cherchant à faire accéder les assistantes maternelles aux mêmes droits sociaux que les autres salariés (elle prévoit notamment un régime de prévoyance) et une nouvelle refonte législative du statut (homogénéisation des modalités d'agrément, doublement des heures de formation, encadrement des modalités de rupture du contrat, présentation du CAP petite enfance...). La double régulation par la loi et par la négociation entre partenaires sociaux contribue toutefois à maintenir aujourd'hui encore cet emploi dans un certain flou juridique (Ledoux, 2009).

Alors que la « professionnalisation » du métier progresse mais demeure inachevée, se profile aujourd'hui un problème de renouvellement : le profil âgé des assistantes maternelles (un tiers d'entre elles ont 50 ans ou plus) fait craindre un risque de pénurie à court terme. Dans ce contexte, la loi de financement de la Sécurité sociale de 2009 a relevé le seuil d'agrément pour les assistantes maternelles à l'accueil de quatre enfants simultanément - y compris de moins de 3 ans - (au lieu de trois enfants précédemment).

Alors que des dispositifs d'incitation à travailler davantage se mettent en place et que le travail des assistantes maternelles entre de plus en plus dans le cadre du droit commun, il est frappant de constater qu'une part importante des assistantes maternelles travaillent en deçà des possibilités inscrites dans la loi : en 2007, 21 % des assistantes maternelles gardent un seul enfant et 20,6 % déclarent moins de 144 heures de garde dans le mois, soit moins d'un enfant gardé à temps plein². Centrer l'attention sur ces assistantes maternelles qui, à rebours de l'air du temps et des orientations de l'action publique, effectuent peu d'heures et/ou gardent peu d'enfants, permet de prolonger l'étude du rapport à l'emploi et au travail de ces femmes de milieux le plus souvent modestes, déjà abordé par diverses recherches.

Pour qualifier cette situation particulière d'emploi (faire moins d'heures et/ou garder moins d'enfants que l'agrément ne le permet), nous avons au départ proposé de parler de « temps partiel » plutôt que de « sous-activité » ou de « chômage relatif ». D'après une enquête de 2003, 33 % des assistantes maternelles se considéraient à « temps partiel » (c'est-à-dire évaluaient leur temps de travail hebdomadaire habituel comme étant inférieur à 35 heures) et parmi elles, 17 % ne souhaitaient pas travailler davantage contre 16 % qui au contraire le souhaitaient (Algava, Ruault, 2003). La présente étude vise à mieux connaître ce « temps partiel » des assistantes maternelles. Concerne-t-il une fraction particulière de la population des assistantes maternelles ou bien l'ensemble d'entre elles ? Le passage au temps partiel occupe-t-il une place particulière dans les trajectoires professionnelles (phase d'entrée ou de sortie de l'emploi) ? Qu'est-ce que le recours au temps partiel dans la garde d'enfants nous apprend sur le rapport à l'emploi et au travail de ces femmes ? Que donne-t-il notamment à voir de la pénibilité du travail, le plus souvent déniée, qu'il permet peut-être de réduire ou aménager ? Plus largement, en quoi nous informe-t-il sur les modalités de construction et de redéfinition des « identités féminines » (indissociablement professionnelles et familiales) des assistantes maternelles rencontrées, qui appartiennent principalement aux classes populaires « respectables » et aux classes moyennes ?

A partir d'une campagne d'entretiens en Haute-Vienne et en Loire-Atlantique³ et d'investigations complémentaires, notamment auprès des institutions encadrant la profession, nous avons donc exploré les déterminants et les usages du temps partiel chez les assistantes maternelles dans un contexte de transformations du secteur de la petite enfance et de relèvement des seuils d'agrément.

Notre principal résultat concerne la façon de désigner l'objet de l'étude. Finalement, la notion de « temps partiel » nous paraît peu adéquate. Le temps de travail conventionnel des assistantes maternelles étant de 45 heures par semaine et l'amplitude journalière de travail étant souvent supérieure à 8 heures, elles peuvent fort bien travailler 4 jours par semaine, se considérer « à temps partiel » et être en réalité à temps complet. La notion de « temps partiel » utilisée pour caractériser la situation des salariés ordinaires du public et du privé, notamment dans le cadre des travaux de sociologie de l'emploi féminin, risque d'occulter les spécificités de la situation de travail des assistantes maternelles dont la condition d'emploi semble souvent plus proche de celle des indépendants que des salariés.

² *L'e-ssentiel*, 2009, p. 4.

³ 28 entretiens ont été réalisés d'octobre 2010 à juillet 2011.

De plus, interviewant des assistantes maternelles ayant connu une réduction durable de leur activité entre 2008 et 2009, nous avons rencontré de multiples situations de « temps partiel », depuis les difficultés à trouver des contrats suite à un déménagement jusqu'au retrait d'agrément suite à une enquête des services sociaux, en passant par le ralentissement d'activité lié à la retraite du conjoint. Ces facteurs sont si divers et correspondent à des situations de travail et des rapports au travail d'assistante maternelle tellement différents qu'il n'est pas pertinent de les désigner tous sous le vocable unique de « temps partiel ». Ces fluctuations d'activité renvoient au caractère « aléatoire » de l'activité, selon le terme utilisé par deux responsables de RAM (Relais assistantes maternelles) nantais alors qu'elles s'adressaient à des candidates à l'emploi d'assistante maternelle dans le cadre d'une réunion pré-agrément⁴.

Nous proposons donc d'utiliser la notion de « temps réduit » pour désigner le cas particulier, et sans doute statistiquement minoritaire, des assistantes maternelles appartenant aux classes moyennes qui ont le pouvoir de contrôler leur temps de travail (Partie 3). S'agissant de la majorité des assistantes maternelles rencontrées, dont les conditions d'existence les rattachent aux classes populaires, nous parlerons d'irrégularité de l'activité et, pour mettre en évidence cette dimension « aléatoire » du métier, nous caractériserons quatre facteurs différents de baisse de l'activité : « l'instabilité » des salariées elles-mêmes, qui exercent souvent le métier d'assistante maternelle par défaut ou « en attendant », l'interrompant, l'abandonnant ou en réduisant l'intensité selon les fluctuations de leur vie familiale et professionnelle ; « l'instabilité » déjà évoquée des employeurs, les parents étant confrontés à la précarisation générale des conditions d'emploi et de travail ; l'instabilité des contrats, en partie liée à la « professionnalisation » de l'activité (définie ici comme renforcement de l'encadrement juridique des pratiques et élévation des normes d'« accueil ») ; les fluctuations de l'offre et de la demande en lien avec les évolutions démographiques et les comportements d'activité des femmes (Partie 2). Nous insisterons enfin, dans une dernière partie (Partie 4), sur le cas d'assistantes maternelles qui, désireuses de « passer à autre chose », ont réduit leur activité dans le cadre de projets de mobilité professionnelle. Mais avant d'exposer les résultats de la recherche, nous reviendrons dans une première partie sur les conditions de réalisation de l'enquête (Partie 1). En raison des limites de l'entretien à domicile, auprès de femmes susceptibles d'identifier la situation d'enquête à un « contrôle », souvent peu diplômées mais parfois aussi dotées de ressources de « mise en scène de soi » liées aux caractéristiques mêmes de leur métier, nous avons eu recours à des sources complémentaires (observations menées par nous-mêmes ou par des étudiants) et avons tenté de mettre à plat les propriétés sociales des assistantes maternelles rencontrées.

⁴ Notes de terrain, MC, 11-04-11 et 14-04-11.

PARTIE 1 – LES ASSISTANTES MATERNELLES, UNE POPULATION DIFFICILE A ETUDIER ? POUR UNE COMBINAISON DES MODES D'ENQUETE

Avant d'explorer les déterminants sociaux de l'activité réduite des assistantes maternelles, il importe de revenir sur quelques éléments méthodologiques. L'enquête est fondée principalement sur une série d'entretiens en face-à-face menés auprès d'un échantillon statistique en Loire-Atlantique et en Haute-Vienne (1). La réflexion sur l'intérêt des assistantes maternelles pour l'enquête, tout autant que sur leurs éventuelles résistances (2), nous a conduit à diversifier les modes d'investigation afin de mieux appréhender leurs pratiques (3). Enfin, nous concluons cette partie par une analyse des propriétés sociales des assistantes maternelles rencontrées (4).

1 - Une enquête par entretiens à partir d'un échantillon statistique en Loire-Atlantique et en Haute-Vienne

11 – La population de départ : 97 assistantes maternelles de Loire-Atlantique et de Haute-Vienne ayant réduit leur activité en 2008 / 2009

L'étude porte sur des assistantes maternelles de Haute-Vienne et de Loire-Atlantique, deux départements différents du point de vue de la présence de ces salariées de la petite enfance. Alors que la Loire-Atlantique fait partie des départements les mieux dotés, avec 19 assistantes maternelles pour 100 enfants de moins de 3 ans, la Haute-Vienne se situe davantage dans la moyenne nationale. Les deux départements présentent surtout un profil démographique contrasté, ce qui rend leur comparaison pertinente : la natalité est forte en Loire-Atlantique, faible en Haute-Vienne. Autant la Loire-Atlantique connaît depuis 30 ans une vive croissance démographique, autant la Haute-Vienne est marquée par une faible croissance et le vieillissement de sa population après un siècle de déclin. Alors que la Loire-Atlantique se caractérise par la présence de plusieurs types d'activité industrielle et des activités tertiaires en hausse du fait de la croissance démographique, la Haute-Vienne, historiquement marquée par la prédominance de l'agriculture et d'une industrie manufacturière durement touchée par la mondialisation, présente un marché du travail moins dynamique et moins diversifié. Ces deux départements abritent tout à la fois des pôles urbains, des couronnes périurbaines en extension et des zones rurales. Ils permettent d'accéder à des assistantes maternelles résidant dans des contextes locaux variés.

Les assistantes maternelles interviewées ont été présélectionnées à partir d'une étude statistique des formes d'activité (évolution annuelle du nombre d'heures et du nombre d'enfants gardés) effectuée par l'ACOSS⁵. 97 assistantes maternelles ont été informées de l'étude par courrier en juin 2010. Nous avons pris soin de faire apparaître sur le courrier l'en-tête de l'université de Nantes et de ne pas mentionner la CNAF, commanditaire de l'étude, afin de souligner le caractère indépendant et scientifique de la recherche⁶. 11 assistantes maternelles ont alors renvoyé par courrier un coupon indiquant qu'elles étaient volontaires pour l'entretien (6 en Loire-Atlantique, 5 en Haute-Vienne). 21 assistantes maternelles ont renvoyé un coupon en indiquant qu'elles refusaient d'être contactées par téléphone (10 en Loire-Atlantique, 11 en Haute-Vienne)⁷. Sur les 94 assistantes maternelles composant finalement l'échantillon transmis par l'ACOSS, seules les coordonnées téléphoniques de 62 assistantes maternelles ont été retrouvées. Les 11 personnes qui s'étaient portées volontaires ont été rencontrées, à l'exception d'une personne dont le numéro de téléphone n'était plus attribué et dont le nom ne figurait pas dans l'annuaire du département. Parmi ces volontaires, nous avons été à deux reprises confrontées à des négociations difficiles avec des assistantes maternelles accaparées par de longues journées de travail et/ou des plannings changeants. Celles-ci se montraient plutôt favorables au principe d'un entretien, mais débordées et vindicatives :

⁵ En Loire-Atlantique, un échantillon de 50 assistantes maternelles ayant connu une situation de sous-activité durable entre juillet 2008 et juin 2009 a été sélectionné : alors qu'elles gardaient plus de 2 enfants de moins de 3 ans pour un volume horaire supérieur à 310 heures en juin 2008, elles ont, entre juillet 2008 et juin 2009, gardé moins de 2 enfants de moins de 3 ans pour un volume horaire moyen inférieur à 250 heures ou bien elles ont gardé moins de 1,5 enfant de moins de 3 ans en moyenne sur la période de juillet 2008 à juin 2009 pour un volume horaire compris entre 250 et 310 heures. En Haute-Vienne, 47 assistantes maternelles ont été sélectionnées qui, entre juillet 2008 et juin 2009, ont gardé en moyenne moins de 2,99 enfants pour un volume horaire moyen inférieur à 350 heures.

⁶ Voir en annexe une copie du courrier adressé aux assistantes maternelles.

⁷ En Loire-Atlantique, l'une d'entre elles ayant indiqué qu'elle refusait car « elle n'avait pas assez d'enfants actuellement » a été rappelée. Nous lui avons expliqué que, précisément, sa situation nous intéressait. Elle a néanmoins persisté dans son refus. Une autre enquêtée, cette fois en Haute-Vienne, avait motivé son refus en précisant qu'elle avait obtenu le CAP Petite enfance et travaillait désormais en crèche. Contactée par téléphone, elle a accepté facilement l'entretien.

En novembre, j'avais déjà joint Régine Leblanc⁸ au téléphone : elle était « débordée » avec les 4 enfants qu'elle gardait, complètement perdue dans les 4 plannings, divers et imprévisibles... Il avait été impossible de caler un rendez-vous et pourtant elle commençait à parler : expliquant que c'était « l'enfer » sa vie d'assistante maternelle, qu'elle devait prendre un rendez-vous chez le dentiste depuis 6 mois et n'y arrivait pas à cause de ses longues semaines. Elle m'avait parlé de son sport, le jeudi soir, auquel elle tient... Elle avait aussi évoqué les tensions avec ses deux filles adolescentes (« Elles sont anti-ma profession », disait-elle).

Par chance quand je la rappelle fin janvier, elle a un « trou » de 2 heures, le vendredi (elle n'a pas réussi à décrocher un rendez-vous chez le dentiste), elle accepte donc sans problème de m'accueillir.

Notes de terrain – MC – 28 Janvier 2011

Premier appel sans réponse puis au deuxième appel, une femme décroche et me fait patienter (sans doute la fille de Colette Fournier) : elle ne peut pas me passer tout de suite Colette Fournier qui sort à peine de la douche (il est environ 18 h 30, elle avait précisé sur le coupon réponse qu'il ne fallait pas l'appeler avant 18 heures). Au bout d'un certain temps, une voix relativement jeune mais tendue et fatiguée, celle d'une femme « à cran ». Elle pense n'avoir jamais donné son accord et refuse d'abord, croyant qu'il s'agit d'un sondage (« Ah mais j'ai pas le temps là ! Vous rigolez ! »). Puis après m'avoir demandé sur quoi portait l'entretien et combien de temps il « risquait » de durer, elle accepte sans enthousiasme et s'engage dans une négociation sur le jour possible : « Je peux pas, j'ai des enfants tout le temps et le soir, je suis crevée. C'est hors de question. J'ai bien le samedi de libre, mais enfin libre... si on peut dire, avec le ménage et tout, enfin vous connaissez la vie d'une femme qui travaille, c'est pas drôle ». Elle repousse jusqu'au dernier moment le rendez-vous, fixé au samedi 30 juillet, premier jour de ses vacances : « Elles seront méritées, je peux vous le dire ! Bon je vous donne une heure, pas plus, de 16 heures à 17 heures ».

Notes de terrain – MHL – 4 Juillet 2011

Lorsque nous avons ensuite contacté directement par téléphone les personnes qui n'avaient retourné aucun coupon suite au courrier, nous nous sommes heurtées à des refus directs (environ 10 refus sur 19 appels) pour des raisons diverses : déménagement, charges familiales, retraite, refus sans aucune raison alléguée. Mais surtout, nous avons été à nouveau confrontées à des difficultés pour fixer un rendez-vous.

⁸ Les noms et prénoms des assistantes maternelles interviewées ont été modifiés conformément à l'engagement d'anonymat pris envers elles.

Cette relative difficulté à accéder aux assistantes maternelles a entraîné des choix dans la façon de conduire l'enquête :

↳ Nous avons tout d'abord renoncé à notre idée de départ d'identifier des territoires pertinents (par exemple un quartier d'habitat social stigmatisé, un territoire rural en déclin, une couronne périurbaine) et d'y concentrer les entretiens⁹.

Mais nous avons tenté de diversifier le plus possible le lieu de résidence des interviewées. Après avoir rencontré, en Loire-Atlantique, plusieurs assistantes maternelles habitant dans la proche banlieue nantaise, nous avons cherché à obtenir des entretiens en dehors de l'agglomération de Nantes, en milieu rural. De même, en Haute-Vienne, nous avons rencontré deux assistantes maternelles habitant dans des ensembles HLM de Limoges et deux dans des résidences au recrutement social un peu plus élevé. Une enquêtée habite dans la banlieue pavillonnaire plutôt populaire de Limoges et trois dans des communes anciennement rurales, un peu plus éloignées de Limoges et en expansion. Enfin, une assistante maternelle vit en zone rurale : Colette Fournier a très vite évoqué dans l'entretien son isolement, sa maison située loin du bourg étant entourée des terres appartenant à son mari, agriculteur.

↳ Ensuite, craignant de ne pas réussir à disposer au final d'une trentaine d'entretiens à partir de l'échantillon statistique, nous avons réalisé des entretiens hors échantillon, en mobilisant des liens d'interconnaissance personnelle ou en saisissant des opportunités de recherche.

Par exemple, dans le cadre d'un stage de terrain avec des étudiants de M1 de l'UFR de sociologie de l'université de Nantes, qui se déroulait dans une commune rurale du sud de la Loire-Atlantique, nous avons eu l'occasion de rencontrer deux assistantes maternelles, l'une liée à la paroisse, l'autre aux réseaux municipaux. Dans le cas du recours à des réseaux d'interconnaissance, lorsque la personne jouant le rôle d'intermédiaire était une mère employant ou ayant employé l'assistante maternelle avec laquelle l'entretien était réalisé, nous avons la possibilité d'obtenir des informations et un point de vue complémentaires.

Ayant choisi de réaliser des entretiens approfondis permettant de réinscrire les fluctuations d'activité dans la trajectoire sociale et professionnelle des assistantes maternelles ainsi que de les relier non seulement au travail et au rapport au travail, mais aussi à l'économie familiale¹⁰, nous avons en général mené des entretiens de longue durée (de 1 h 15 à 3 heures). Quand le premier entretien n'avait pas suffi à aborder tous les thèmes prévus ou bien laissait dans l'ombre certains points importants, nous avons essayé de le compléter (sous la forme d'un échange d'e-mails, d'une conversation téléphonique ou d'un second entretien à domicile). Ainsi, en Loire-Atlantique, 17 entretiens ont été réalisés portant sur 16 individus et en Haute-Vienne, 11 entretiens portant sur 9 individus.

⁹ De plus, les contacts avec la chargée d'étude de la CAF 44 ont pris beaucoup de temps et nous n'avons reçu les données localisées que nous demandions qu'au début du mois de juillet.

¹⁰ Voir le guide d'entretien en annexe.

12 – Le corpus d’entretiens avec des assistantes maternelles

	Loire-Atlantique	Haute-Vienne	Total
Entretiens dans l’échantillon statistique	15 (14 individus)	5	20
Entretiens hors échantillon	2	6 (4 individus)	8
Total	17	11	28

2 – Réflexions sur la méthode de l’entretien à domicile

21 – Entretien sociologique ou entretien de contrôle par la PMI ?

Lors des prises de contact téléphonique puis des premiers échanges présentant l’entretien, nous avons veillé à le démarquer de la visite et de l’entretien d’agrément durant lesquels l’assistante maternelle reçoit chez elle une infirmière puéricultrice ou une assistante sociale de la PMI qui vient évaluer la qualité de l’accueil offert. Au téléphone, nous insistions sur la dimension « universitaire » de l’étude puis en face-à-face nous rappelions que nous n’étions pas envoyées par la PMI. Ayant perçu les difficultés pour les assistantes maternelles de dégager un moment libre dans leur emploi du temps, nous proposons une rencontre en général en début d’après midi, au moment de la sieste des enfants.

En dépit de ces précautions, c’est bien à partir de l’expérience des entretiens à domicile avec les représentantes de la PMI que les assistantes maternelles tendent à définir la situation, comme le suggère cet extrait de notes de terrain :

L’entretien avec Marie démarre bizarrement. Elle dit : « Alors on s’intéresse enfin aux assistantes maternelles ? » Comme je demande : « Pourquoi dites-vous ça ? », elle explique : « Ben au début pour l’agrément, le Conseil Général vient... Et après... plus rien ! »

Notes de terrain – MC – 25 Novembre 2010

Ce propos fait écho à ceux des assistantes maternelles interviewées par Elodie Albérola qui déplorent l’absence de « visite » et de « suivi » par la PMI : une réalité avérée au vu du manque de temps et de moyens des départements, incapables d’assurer le suivi des modes de garde individuels.

Le « suivi » se résume à du « contrôle », l'« accompagnement professionnel » et l'« échange sur les pratiques », normes professionnelles désormais promues lors de l'entrée dans le métier et dans les formations, ne se traduisant en pratique que de façon minimale et détournée, lors des visites ou rencontres de renouvellement de l'agrément, d'extension ou de dérogation (Albérola, 2009, p. 67-68). Constatant à notre tour ces faits, nous souhaitons en tirer toutes les conséquences méthodologiques et souligner combien ils pèsent sur la situation d'entretien avec un chercheur/une chercheuse. Les propos de Marie suggèrent que la situation d'entretien avec un chercheur/une chercheuse demeure associée dans l'esprit des assistantes maternelles rencontrées à l'entretien d'évaluation par les institutions d'encadrement de la profession. Dès lors, une dimension de contrôle et d'évaluation pèse sur l'entretien 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. Prenons un exemple :

Et alors bon, j'ai essayé de parler des difficultés, tout ça... [En riant légèrement] Et à l'inverse quels sont les... les points positifs... Ou qu'est-ce qui... ?

Les points positifs, c'est qu'on est chez soi... On n'a pas de frais de...

Moi qui ai travaillé... j'ai fait le calcul : on gagne quand même !

Ah oui ! Vous avez fait des calculs pour voir ce que vous coûterait de... ?

Ah oui, et j'étais gagnante...

De travailler à l'extérieur !

Oui, parce que vous enlevez tous vos frais d'essence et tout... Vous gagnez à rester chez vous, hein ! Ben oui... Donc vous consommez moins d'essence... Donc vous usez moins votre voiture, vous faites moins de vidanges, parce que vous êtes... Il y a quand même des points positifs, on est chez soi et on peut... Voilà ! On peut préparer à manger aux enfants, et préparer à manger en même temps pour soi !

En même temps pour soi, oui !

Donc... Voilà ! On n'a pas le droit de faire le ménage...

Ah oui !

Il y en a qui le font... C'est interdit !

(Entretien avec Carole Versini)

Dans cet extrait, Carole Versini se laisse aller à détailler ce qui fait pour elle l'intérêt principal de ce métier : être chez soi et économiser son argent comme son temps, en s'occupant de soi (ou plus exactement de son foyer) en même temps que des enfants. Puis soudain, de façon très impromptue, elle rappelle une norme professionnelle : « On n'a pas le droit de faire le ménage ». Ce soudain changement de registre révèle l'ambivalence de la situation d'entretien pour les femmes rencontrées : le modèle de l'entretien de contrôle par la PMI reste présent, toujours susceptible d'être activé au détriment d'un récit plus libre et concret des pratiques.

Nous n'affirmons pas que l'entretien ne nous apprend rien, ni même qu'il ne donne pas accès à certaines pratiques (voir Avril, Cartier, Serre, 2010, p. 44-47), mais nous souhaitons rappeler que l'interprétation de tels entretiens doit être prudente. Les assistantes maternelles y dévoilent tendanciellement leur perception des normes professionnelles davantage que leurs pratiques concrètes et y dissimulent au contraire tendanciellement tout ce qui peut apparaître comme « irrégulier ». Finalement, Carole Versini va assez loin dans le dévoilement des calculs économiques qui lui ont permis de mesurer les avantages de ce métier et, ce faisant, elle enfreint la norme du désintéressement qui pèse sur l'activité de garde d'enfants, d'où son retour impromptu aux normes professionnelles.

De manière apparemment contradictoire, mais finalement proche, quelques assistantes maternelles demandent implicitement aux enquêtrices de se démarquer des puéricultrices : elles semblent en quelque sorte attendre plus d'un entretien sociologique, mais en se référant de fait à l'entretien de contrôle professionnel. Par exemple, Colette Fournier a reçu assez récemment la visite de la puéricultrice à l'occasion du renouvellement de son agrément ; la puéricultrice lui a demandé de poser des chaînettes de sécurité sur les fenêtres des chambres, ce qu'elle a vécu comme une « agression » et une négation de sa conscience professionnelle (« Je sais bien que le travail d'une assistante maternelle, c'est d'abord la surveillance et la sécurité, tout le temps, tout le temps, tout le temps »). Elle dénonce alors le travail de « flicage » des puéricultrices en regardant l'enregistreur posé sur la table, d'abord avec une certaine colère puis en souriant. Elle juge elle aussi les assistantes maternelles « abandonnées » et malgré une négociation difficile de l'entretien, elle est finalement satisfaite de pouvoir décrire et défendre son métier. Comme si elle souhaitait que les puéricultrices, perçues comme instaurant un rapport de défiance et de sanction, puissent offrir aux assistantes maternelles plus de temps et d'écoute, un peu comme ces « écoutants » professionnels — et occasionnels — que sont les sociologues menant des entretiens au domicile des enquêtés.

Avoir en tête cette tendance des assistantes maternelles à percevoir l'entretien sociologique à partir de l'expérience des visites des puéricultrices ne signifie pas que tous les entretiens réalisés se résument de part en part à des entretiens de contrôle, ni que toutes les assistantes maternelles sont également enclines à percevoir ainsi l'interview. Par exemple, une enquêtée, qui possède un diplôme d'ingénieur de niveau bac+5, nous est apparue moins soucieuse que d'autres assistantes maternelles de rappeler les normes professionnelles. Elle se sentait sans doute plus légitime que d'autres à relater ses pratiques concrètes. De même, certains des entretiens réalisés hors échantillon statistique semblent moins marqués par cette assimilation à un contrôle de la PMI, les enquêtées évoquant par exemple plus librement ou en des termes plus crus la pénibilité du travail¹¹.

¹¹ Même si d'autres contraintes peuvent peser sur ces entretiens hors échantillon, notamment lorsque les assistantes maternelles s'adressent à une collègue et/ou amie de leurs employeurs.

Mais cette description moins « enjolivée »¹² du métier s'explique vraisemblablement tout autant par la position très particulière de certaines des enquêtées qui la livrent : ayant obtenu le CAP Petite enfance, elles sont engagées dans une logique de promotion professionnelle et sociale (cf. IV). Elles portent dès lors un regard presque rétrospectif sur un métier qu'elles n'exercent plus ou qu'elles vont arrêter, tournées vers un autre horizon professionnel et libérées de la nécessité de reproduire, pour « durer », une certaine croyance en la valeur de l'activité d'assistante maternelle.

Par ailleurs, évoquer cette caractéristique de l'enquête ne signifie pas que les relations avec les puéricultrices ou les assistantes sociales se réduisent nécessairement et systématiquement à du « contrôle »¹³. Mais une fois encore, l'expérience des visites de la PMI constitue selon nous un cadre mental implicite qui organise la prise de parole des enquêtées et dont on doit tenir compte dans l'interprétation des entretiens.

22 – Pourquoi les assistantes maternelles rencontrées ont-elles accepté l'entretien ?

Une fois mise au jour cette confusion possible entre l'entretien sociologique et l'entretien de contrôle par la PMI, il apparaît en effet que la plupart des assistantes maternelles rencontrées acceptent l'entretien pour montrer qu'elles sont de « bonnes assistantes maternelles », ouvertes au dialogue et respectueuses des institutions encadrant leur profession. C'est en particulier le cas d'au moins cinq assistantes maternelles qui ont récemment vécu des expériences difficiles (comme la mort subite d'un nourrisson, la perte d'une dérogation autorisant la garde d'un quatrième enfant suite à la plainte d'une famille, le refus de l'extension d'un agrément suite à une visite de la PMI ayant abouti à un avis négatif ou encore l'abandon du métier après l'accusation d'alcoolisme formulée par une mère). Elles insistent sur leur souci d'être « en accord avec la loi », rappellent les droits et les devoirs de l'assistante maternelle. Jocelyne Lebois par exemple, qui a été confrontée à la mort subite d'un nourrisson, sans mobiliser systématiquement les normes diffusées au cours des formations, évoque la « remise en cause » dont les assistantes maternelles doivent faire preuve : l'entretien semble en partie identifié à une forme de « mise à plat » ou de présentation transparente de sa manière de pratiquer le métier d'assistante maternelle. Finalement, les enquêtées perçoivent l'entretien comme un moyen de se réassurer professionnellement, de défendre leur réputation professionnelle.

¹² On s'inspire ici de Virginie Sadock (2003) travaillant sur une crèche, où elle tente notamment de comprendre pourquoi les salariées « enjolivent » leur travail et contribuent ainsi à en occulter la pénibilité.

¹³ Ou plus exactement, dans le « contrôle » résident aussi la possibilité d'une reconnaissance du travail accompli par les assistantes maternelles et la possibilité de discuter, voire de trouver des conseils et des soutiens en cas de difficultés (conflits avec les parents, épreuves telles que la mort subite d'un nourrisson). Par exemple, Colette Fournier dénonce certes le « flicage » auquel se livrerait la puéricultrice mais avoue, plus loin dans l'entretien, avoir bénéficié de son aide lorsqu'elle cherchait des enfants à garder.

Une autre logique d'acceptation de l'entretien renvoie à la volonté de promouvoir « la profession ». Dès les premiers contacts téléphoniques, les enquêtés nous ont alors fait part de leur désir de faire connaître un métier « mal connu », voire de lutter contre des représentations erronées à son égard. Un tel intérêt est ainsi plus présent encore chez des enquêtées qui ont un rôle de représentante de la profession dans un cadre associatif : il s'agit d'assistantes maternelles ayant des responsabilités dans le cadre d'associations locales ou départementales et qui envisagent l'entretien à domicile avec un ou une universitaire comme un moyen parmi d'autres de faire connaître et reconnaître la profession. Dans cette situation, il ne s'agit pas tant de défendre son honneur professionnel que l'honneur de la profession toute entière.

Autre raison que l'on peut mentionner, quelques assistantes maternelles sont engagées dans une logique d'ascension sociale fragile, qui repose notamment sur l'obtention du CAP Petite enfance. L'entretien sociologique, avec une représentante de l'institution scolaire et du « savoir », peut fonctionner comme un moment de réassurance ou de reconnaissance, un appui symbolique dans un processus de sortie par le haut du métier.

L'entretien constitue aussi bien évidemment une occasion de sociabilité, une façon parfois de rompre l'isolement, surtout pour les assistantes maternelles qui, installées depuis peu dans des communes rurales, n'ont guère développé de liens de sociabilité localement.

Certaines n'osent pas refuser, congédier l'enquêtrice : elles manifestent la même gentillesse que face aux parents auxquels elles « ne savent pas dire non » lorsqu'ils les sollicitent pour des horaires atypiques ou des gardes le week-end. Cette forme de disponibilité renvoie, nous semble-t-il, à une certaine construction de « l'identité féminine » et à une certaine pratique du métier d'assistante maternelle, que l'on retrouve plutôt parmi les enquêtées appartenant aux classes populaires au sens large. Mais ce n'est pas toujours la nécessité économique qui est en cause, les revenus familiaux de ces assistantes maternelles pouvant être stables et relativement corrects. Une étudiante, enquêtant sur la profession de sa propre mère assistante maternelle, laisse deviner cette forme de disponibilité dont elle a en partie souffert, sa maison étant « envahie » d'enfants et de parents en permanence. Son père, petit patron dans le bâtiment et les travaux publics, appréciait la présence des petits mais évitait les contacts avec les parents, en se rendant à son bureau au moment où ils venaient récupérer leurs enfants. Les revenus de la famille n'étaient pas bas et pourtant la mère travaillait souvent les week-ends, avec une amplitude horaire importante.

« Avec le métier de ma mère, j'avais l'impression de vivre sans cesse en collectivité (...). Ce sentiment d'intrusion d'étrangers chez soi est constant, car il y a des enfants la journée, mais aussi le soir quand vous mangez, et le week-end. Ce n'est plus seulement la présence des enfants qui empêche de mener à bien nos activités personnelles, mais aussi celle des parents, car certains n'instaurent aucune limite entre le hall d'entrée, dans lequel ils doivent récupérer leurs enfants, et la cuisine à côté, dans laquelle vous êtes en train de prendre un petit déjeuner (...). [Les parents ne respectent pas toujours les horaires], considérant que l'assistante maternelle exerce un métier de service gratuit, parce qu'à domicile, qui ne serait donc pas soumis à des règles strictes. C'est le cas des parents qui arrivent en retard sans prévenir, ou qui laissent leurs enfants lorsqu'ils sont en congé, ou quand ils veulent aller faire les courses, choses que je vois très fréquemment chez ma mère par exemple. »

(Compte rendu d'enquête de Pauline Durand, Université de Limoges)

Enfin, l'entretien offre également la possibilité à certaines assistantes maternelles d'activer des ressources spécifiques : Monique Leroy par exemple, contactée par réseaux interpersonnels et à la retraite depuis peu, fait preuve d'un intérêt un peu amusé pour la situation d'entretien. Très attachée à son premier métier de fileuse sur porcelaine (« Quand ça me prend, il faut que je prenne un pinceau, que je dessine (...), que je fasse dessiner les enfants »), ayant un langage relativement « soutenu » et une belle voix grave, elle décrit avec humour son métier et raconte certaines anecdotes sous forme de sketches. Elle ménage ses effets, joue de son léger accent chantant de Limoges, manifestant des ressources presque « théâtrales ». Elle tourne notamment en ridicule certaines des normes diffusées depuis peu dans les formations, comme le « cahier de liaison ».

Alors maintenant il y a un cahier. Il y a un cahier comme à l'école. A l'école, ils appellent ça un cahier de liaison. Là, je sais pas comment ils l'appellent. Au départ [la mère] me l'avait pas dit, cette histoire de cahier. Elle m'amène le matin un sac. Il y avait les couches pour la journée, le machin... Je dis rien. Je prends le sac, je sors les couches, les vêtements et tout ça et [marquant un temps] le cahier... Je me dis : « Mais qu'est-ce que c'est ? » Parce que moi quand j'avais été en stage, on m'avait pas parlé de ce cahier, ça n'existait pas, ce cahier. (...) Je me dis : elle veut déjà le faire écrire à l'âge qu'il a ? (...) Il avait tout juste 2 ans. Mais quand même, j'ai ouvert le cahier. Et j'ai vu qu'il y avait des mots de l'autre dame-là, l'ancienne assistante maternelle... Alors le soir, je lui ai posé la question. Elle me dit : « Ça a été ? » Je dis : « Oui, ça a été. Mais il y a quelque chose qui ne va pas, là. Pas avec l'enfant... »

Vous n'allez pas arriver tous les matins avec un sac, grand comme ça là, avec les couches pour la journée, avec les vêtements pour la journée ! [Marquant un temps] Et le cahier ? »... Je lui dis : « Qu'est-ce qui faut que je mette sur ce cahier ? Là franchement, je suis un petit peu perdue ». Alors elle me dit : « Vous savez ce cahier, l'autre personne elle y tenait beaucoup. Vous n'y tenez pas ? » Je lui dis : « Si vous y tenez, je vais le remplir, moi, ce carnet tous les jours ». Elle me dit : « Vous savez, moi la plupart du temps, ce carnet, je le lis pas. Alors, le cahier, on peut le mettre de côté ».

(Entretien avec Monique Leroy)

On devine plus largement, à l'occasion des entretiens, des « personnages », surtout parmi les assistantes maternelles les plus âgées qui jouissent d'une bonne réputation locale et s'appuient sur une assez longue expérience professionnelle. Elles peuvent avoir acquis des ressources de « mise en scène de soi », activées dans la situation d'entretien, en raison du travail de représentation que suppose plus ou moins leur métier : faire visiter les pièces du domicile qu'utiliseront les enfants et qui doivent rester toujours « présentables », mettre les parents « à l'aise » et les rassurer, négocier les contrats, s'adapter à la diversité fréquente de l'appartenance sociale des parents et à leurs « styles éducatifs » différenciés, dissimuler fatigue ou tension, faire « bonne figure » face aux visites éventuellement inopinées des puéricultrices, réaménager parfois entièrement son intérieur chaque week-end pour effacer les traces du travail avec les enfants et laisser place à la vie privée... C'est ce que suggèrent deux comptes rendus d'enquête réalisés par des étudiants de l'université de Limoges :

Dans la façon d'exercer leur profession, nos assistantes maternelles adoptent une conduite relativement ascétique dans la présentation de leur corps ; ainsi elles protègent leur identité personnelle en ne laissant rien paraître de ce qui pourrait ne pas aller. Elles contrôlent leur image sociale afin d'avoir une certaine crédibilité dans leur rôle (...). C'est pourquoi elles font attention à leur bonne tenue vestimentaire en particulier, et feront tout aussi attention à leur attitude. « Mon objectif c'est de ne rien faire voir », dit Claudine (...). Elles prennent soin en clair de leur paraître (se maquiller, se peigner, sourire, ne pas faire voir ses sentiments, ses douleurs...). Ceci afin de mieux se situer dans le jeu interactionnel avec les enfants et les parents.

(Compte rendu d'enquête d'Anaïs Barlier, Oriane Lamoureux et Sylvain Salskouski, Université de Limoges)

La façon dont va se dérouler le premier rendez-vous entre l'assistante maternelle et les parents aura une influence sur leur relation future, les deux acteurs doivent alors adopter des stratégies de présentation pour obtenir ce qu'ils attendent de cette rencontre. Les assistantes maternelles doivent d'abord présenter leur lieu de vie, pour mettre à l'aise le parent, et donner une image la plus positive possible ; une opération de rangement de jouets est minutieusement entreprise, comme j'ai souvent vu ma mère le faire. Ensuite, les parents visitent l'habitation dans son ensemble, ou plus particulièrement les pièces que leur enfant va devoir fréquenter. A ce moment-là, c'est souvent à l'assistante maternelle de prendre les initiatives du déroulement de la visite, comme me l'explique Sylvie, ma troisième enquêtée, en disant : « Moi je les amène moi-même dans les chambres, pour qu'ils voient où leur enfant va dormir » (...). L'assistante maternelle est chez elle, et demeure maître de l'interaction. Elle guide les parents, et montre ainsi son aisance, sans doute due à son expérience, acquise par la régularité de ces premières rencontres.

(Compte rendu d'enquête de Pauline Durand, Université de Limoges)

Malgré ces éventuelles ressources, il n'en reste pas moins que l'expérience de l'entretien de contrôle par la PMI demeure présente, en empêchant notamment que les pratiques de travail irrégulières, déconseillées par les institutions encadrant la profession, y soient abordées en détail. Alors que nous avons émis au départ l'hypothèse que les réductions d'activité pouvaient correspondre à d'éventuelles stratégies de déclaration partielle des heures de garde effectuées, nous n'avons pas réussi à tester cette hypothèse en raison de zones de flou et d'ombre dans les entretiens. Par exemple, quand, au début de l'entretien, Huguette Malot est questionnée sur le nombre d'enfants qu'elle garde actuellement, elle répond avec assurance : « J'en ai deux, deux bébés ». Un peu plus tard dans l'entretien, il apparaît qu'elle garde aussi une petite fille le soir après l'école :

Et vous n'en avez jamais gardés en périscolaire ?

Si, j'en garde !

Ah ! Vous en gardez aussi que vous allez chercher à l'école ? Et que vous...

C'est la copine de ma f... De ma petite-fille, en plus ! Oui, oui, oui ! Mais que j'ai eue toute petite...

Ah oui ! Ça vous le faites peut-être en plus, non ? Ou à côté du reste...

Non ! Non, non, c'est... C'est... C'est la sœur de la petite que je garde en plus... Alors donc, je la récupère le soir... (...)

(La petite-fille d'Huguette Malot nous rejoint dans la cuisine et se met à participer à l'entretien.)

La petite-fille d'Huguette : Mélia... C'est une petite fille que mamie garde, c'est la petite sœur d'une petite fille que je connais, et que j'ai... Que mamie gardait, qui s'appelle Soline !
L'enquêtée : Que j'ai gardée quand elle était bébé...
La petite-fille : Mais tu la gardes toujours !
L'enquêtée : Et que je garde toujours oui... [Rire]
La petite-fille : Et jusqu'à ce que j'aurai 9 ans !
L'enquêtée : Oui...
La petite-fille : Et quand j'aurai 10 ans... C'est que... [Réfléchit]
L'enquêtée : Ils seront... Ils auront peut-être déménagé, hein... Parce que... Ils cherchent un terrain, pour pouvoir construire du côté de...

(Entretien avec Huguette Malot)

Les conditions de l'entretien (l'enquêtée a oublié le rendez-vous, est en train de prendre le café avec une voisine et soupire ouvertement avant d'accepter de se plier à l'exercice) rendent impossible une demande frontale à Huguette Malot : la garde en périscolaire de cette petite fille est-elle déclarée ou non ? L'intervieweur suggère en utilisant les termes « en plus », « à côté », que cette garde n'est peut-être pas déclarée, mais Huguette Malot demeurant évasive, on en reste là et c'est sa petite fille qui inopinément revient sur ce sujet délicat. Si certaines assistantes maternelles ont reconnu à mots couverts qu'elles continuaient à garder des enfants scolarisés, il faut reconnaître que ce thème de la déclaration des heures de garde n'a pas pu être approfondi à l'occasion des entretiens du fait de la référence implicite à l'entretien de contrôle par la PMI qui, plus ou moins sous-jacente, pousse l'intervieweur à éviter tout « interrogatoire », à se démarquer du rôle d'« inspecteur » selon le terme utilisé par une assistante maternelle.

Au final, nos entretiens ne permettent pas d'aborder les éventuelles stratégies de non déclaration et de cumul de la garde non déclarée et de la garde déclarée, alors même que le flou entretenu par certaines assistantes maternelles autour du nombre d'enfants gardés fait penser que ce cumul existe bel et bien. On a par ailleurs constaté que le montant maximum déductible des impôts est bien connu des assistantes maternelles, donc on peut imaginer que certaines se sentent moins tenues de déclarer toutes les heures de garde qu'elles font au-delà de ce montant.

Pour pallier ces limites de la méthode de l'entretien à domicile, il faut imaginer d'autres stratégies d'enquête afin de saisir la place du métier d'assistante maternelle dans les budgets des ménages et de voir dans quelle mesure les baisses d'activité pourraient correspondre à des stratégies de déclaration partielle des heures de garde.

3 – Des investigations complémentaires pour armer l’interprétation des entretiens

Face aux limites de la méthode de l’entretien à domicile dans le cadre d’une enquête qualitative à partir d’un échantillon statistique, nous avons essayé de diversifier nos modes d’investigation. Nous avons incité nos étudiants de licence de sociologie (2ème et 3ème années) des universités de Nantes et de Limoges à réaliser des observations directes au domicile d’assistantes maternelles, contactées en faisant jouer leurs réseaux d’interconnaissance. Ces comptes rendus d’observation directe (n=30) sont utiles pour saisir des pratiques ordinaires auxquelles les entretiens ne permettent pas d’accéder ou qu’ils font seulement deviner car elles constituent des écarts aux normes professionnelles actuelles : la délégation de la garde à un tiers, l’effectuation de tâches ménagères en présence des enfants, les gardes non déclarées qui se combinent à la garde déclarée, les pratiques d’affection et d’attachement aux enfants aujourd’hui décriées au nom de la distance « professionnelle », le développement de liens intimes de quasi-parenté. La méthode de l’observation directe permet aussi d’aborder les pratiques trop banales et trop incorporées pour être verbalisées : le travail de nettoyage des saletés liées aux enfants, les pratiques d’autorité, les relations entre l’assistante maternelle et son mari. Des comptes rendus réalisés par des filles d’assistantes maternelles ont également permis de montrer que les enfants des assistantes maternelles représentaient une population intéressante à étudier pour saisir les contraintes de ce métier, la façon dont il empiète sur la vie familiale. Ces comptes rendus seront ponctuellement utilisés dans ce rapport quand ils permettent de consolider l’analyse des entretiens. En voici un nouvel extrait qui, en écho à ce qui a été dit précédemment, suggère le caractère ordinaire de la garde non déclarée et confirme ce qu’avait montré Liane Mozère, à savoir que la garde « au noir » et la garde déclarée, loin de constituer deux réalités étanches et séparées, coexistent (Mozère, 1995).

Annick [60 ans, assistante maternelle depuis 30 ans habitant dans la banlieue de Nantes, dont le mari est un policier retraité et qui a trois fils] dépanne beaucoup des parents dont les enfants ne sont plus ou n’ont jamais été en garde chez elle. On le voit très bien avec Salomé. Monique [une autre assistante maternelle rencontrée] en avait auparavant la garde, mais depuis que celle-ci va à l’école, elle n’est plus censée la garder. Cependant la maman de Salomé étant malade, Annick s’est proposée pour accueillir Salomé. La relation est telle que cette assistante maternelle agit en dépannage pour certains imprévus. C’est ce qu’elle nous a expliqué s’agissant d’Anna, qu’elle garde occasionnellement lorsque les parents ont des contretemps professionnels.

(Compte rendu d’enquête de Pauline Léon, Université de Nantes)

Il faudrait creuser cette pratique de la garde non déclarée et voir notamment si elle ne concerne pas plus spécialement les assistantes maternelles anciennes dans le métier, dotées localement d'un fort capital symbolique qui les protège de toute dénonciation et les confronte à de multiples sollicitations. L'enquête auprès de parents employeurs serait utile pour comprendre les ressorts de cette pratique.

Parallèlement à ce travail d'observation directe effectué par des étudiants, nous avons également observé deux réunions pré-agrément organisées par les services sociaux du conseil général de Loire-Atlantique. Ces réunions constituent une scène intéressante pour repérer les normes professionnelles effectivement portées par les encadrantes des assistantes maternelles dans les départements, mais aussi pour profiter de leur connaissance pratique des réalités et surtout des contraintes de ce métier.

Dans le même esprit, nous avons réalisé un entretien avec la responsable d'un RAM de la ville de Nantes.

4 - Les propriétés sociales des assistantes maternelles rencontrées

Ni les fractions les plus précaires des classes populaires ni les classes supérieures ne sont présentes dans ce métier d'assistante maternelle. L'observation des réunions pré-agrément suggère bien que les femmes les plus précaires et les moins ajustées aux normes institutionnelles tendent à être écartées de l'emploi d'assistante maternelle agréée¹⁴. Les responsables n'ont cessé de rappeler durant ces réunions qu'il s'agit d'un « vrai travail professionnel » qui devient « plus exigeant », qui implique « des droits mais aussi des devoirs », ce qui décourage aujourd'hui certaines femmes de postuler¹⁵.

Si les assistantes maternelles n'appartiennent donc pas aux fractions les plus démunies des classes populaires ni aux classes supérieures, le métier d'assistante maternelle présente cependant une certaine hétérogénéité sociale, comme de nombreux autres métiers employés féminisés, des femmes de condition populaire y côtoyant des femmes de classe moyenne.

Une recherche, menée dans l'agglomération rouennaise à la fin des années 1980, pointait cette hétérogénéité en soulignant l'existence d'une différenciation nette entre les assistantes maternelles agréées et les nourrices « au noir ». Les assistantes maternelles agréées seraient peu diplômées, relativement âgées et mariées avec des ouvriers. Au contraire, les nourrices « au noir » seraient plus jeunes avec elles-mêmes des enfants en bas âge, et des maris agents de maîtrise ou techniciens.

¹⁴ Cette hypothèse ne peut pas être vérifiée par les études actuellement disponibles concernant les conditions d'attribution des agréments car les propriétés sociales des assistantes maternelles ne sont pas prises en compte (Pillayre, Robert-Bobée, 2010).

¹⁵ La puéricultrice d'une des unités agrément de Loire-Atlantique, où a été observée une réunion, a indiqué que sur l'ensemble des femmes qui participaient à la réunion pré-agrément, 30% seulement obtenaient au final leur agrément (Notes de terrain, MC, 11-04-11).

Ayant un avenir social plus ouvert, elles garderaient des enfants en attendant de rechercher un autre emploi, cette incertitude expliquant leur peu d'entrain à régulariser leur activité (Ridder, Legrand, 1996). Plus récemment, plusieurs études ont dressé le profil des assistantes maternelles à partir de différentes sources statistiques. Une étude qui les compare aux salariées du secteur privé (Algava, Ruault, 2003) souligne qu'il s'agit de femmes âgées (44 ans et demi en 2002) et mariées (92 % d'entre elles vivent en couple et 86 % sont mariées, ce qui est nettement supérieur à la moyenne des salariées du secteur privé). Les mères de familles monoparentales et les femmes seules sont sous-représentées dans ce métier. Les assistantes maternelles ne sont pas davantage mères de jeunes enfants que l'ensemble des salariées du privé, mais sont en revanche plus souvent mères de familles nombreuses. A l'exception de la région parisienne, les assistantes maternelles sont un peu moins souvent de nationalité étrangère que les salariées du privé. Elles sont également globalement moins diplômées que ces dernières avec 50 % d'entre elles qui n'ont aucun diplôme et seulement 13 % qui ont le baccalauréat ou plus, contre 43 % des salariées du secteur privé. En revanche, en 2002, la proportion de titulaires d'un BEP ou CAP, qui avait diminué pour les salariées du privé, était en hausse par rapport à 1995 chez les assistantes maternelles (de 29 à 37 %), dont 9 % de titulaires d'un BEP ou CAP dans une spécialité de « soins ou services aux personnes ». Cette présence de diplômés de même spécialité que la profession demeurant toutefois faible, ces femmes restent classées dans le salariat non qualifié¹⁶.

Une recherche plus récente¹⁷ met au jour les caractéristiques sociales des assistantes maternelles, à partir de l'exploitation secondaire de l'enquête emploi 2007, en les comparant aux autres employées des services aux personnes. Cette recherche confirme un profil bien établi : des femmes âgées, en moyenne de 45 ans, qui ont pour les 2/3 exercé un autre emploi avant d'entrer dans ce métier, vivant en couple. Ces auteurs soulignent l'augmentation parmi les assistantes maternelles de femmes ayant un baccalauréat ou un diplôme supérieur car cela les distingue fortement des autres employées des services à la personne. Toutefois, ces diplômées demeurent sous-représentées dans ce métier par rapport aux salariées du privé dans leur ensemble et surtout, il faudrait aller voir le détail des baccalauréats possédés pour mieux cerner les ressources scolaires qu'ils représentent. Enfin, cette recherche s'intéresse à la profession du conjoint des assistantes maternelles : 46 % des conjoints d'assistantes maternelles sont indépendants, cadres ou professions intermédiaires, ce qui accrédite l'idée d'une diversité sociale interne au métier. Finalement, le métier d'assistante maternelle se situe en haut de la hiérarchie des emplois des services à la personne (Avril, 2007).

La population des femmes rencontrées dans le cadre de notre étude est à peu près à l'image des données statistiques que nous venons de rappeler, à quelques points près. L'âge moyen des assistantes maternelles de Loire-Atlantique est de 49,3 ans, ce qui s'explique par la surreprésentation dans l'échantillon de femmes proches de la retraite ; sur seize assistantes maternelles, six ont le baccalauréat, soit 37,5 %, ce qui est supérieur aux données nationales. Peut-être est-ce un effet du mode d'enquête (volontariat, recours à l'écrit).

¹⁶ Pour la définition de cette notion, voir Chardon (2001).

¹⁷ CRESSON Geneviève, DELFORGE Sandie, DEVETTER François-Xavier, LEMAIRE Dominique, « Le métier d'assistante maternelle n'est pas réductible à ses dimensions relationnelles », Colloque « La dimension relationnelle des métiers de service : cache-sexe ou révélateur du genre ? », Lausanne, 2-3 septembre, 2010.

Seule une des assistantes maternelles interviewées n'est pas mariée ; sept conjoints appartiennent à la catégorie socioprofessionnelle des professions intermédiaires, contre neuf ouvriers ou employés. L'âge moyen des assistantes maternelles rencontrées en Haute-Vienne est de 45,3 ans (quatre femmes sont âgées de 50 et plus, quatre ont entre 35 et 38 ans et la dernière est âgée de 45 ans) ; une seule est titulaire du baccalauréat (littéraire) ; toutes sont ou ont été mariées (trois sont divorcées ou séparées) ; enfin les conjoints sont tous ouvriers ou employés, à l'exception d'un mari agriculteur.

Le profil social des assistantes maternelles interrogées en Haute-Vienne est donc assez nettement plus populaire que celui des enquêtées de Loire-Atlantique. On retrouve ainsi les caractéristiques sociales et économiques du département mentionnées au début, repérables également dans les comptes rendus des étudiants de l'Université de Limoges : un nombre significatif d'assistantes maternelles sont d'anciennes ouvrières de la porcelaine, licenciées en raison de la fermeture progressive, toujours en cours, des usines. Elles entretiennent un rapport assez différencié à leur ancien métier, avec une opposition tranchée entre celles qui y étaient attachées, dotées du sentiment d'être des ouvrières qualifiées travaillant une matière noble, presque artistique, et celles qui ont été soulagées de pouvoir travailler à leur domicile comme assistantes maternelles, sans hiérarchie pour les contrôler¹⁸. Monique Leroy est fille et petite-fille d'ouvriers porcelainiers et se réfère souvent à cet univers social particulier : « Mon fils serait là, il vous dirait : "Ma mère est née dans la porcelaine" (...). Je suis très porcelaine, j'aime bien manger dans la porcelaine. Moi j'avais un père qui n'aurait pas mangé dans une assiette [ordinaire]. Non, il lui fallait une assiette en porcelaine... Et je serais bien un peu comme lui ». Mais si elle a aimé son travail de fileuse sur porcelaine et en a tiré des ressources transposables dans le métier d'assistante maternelle, à travers les activités de peinture ou dessin qu'elle propose aux enfants, elle décrit le monde de l'usine comme dur, lorsqu'elle y est revenue après la naissance de ses enfants (elle a commencé à travailler à l'âge de 14 ans). Ce sont surtout ses collègues plus âgées qu'elle incrimine, les concurrences ayant sans doute été avivées par la fermeture progressive des usines et le déclin de cette industrie.

¹⁸ « Claudine : "J'ai travaillé 28 ans dans la porcelaine sans jamais profiter de chez moi et de mes enfants (...). J'en avais marre de me faire commander, je ne supportais plus". » (Compte rendu d'enquête d'Anaïs Barlier, Oriane Lamoureux et Sylvain Salskouski, université de Limoges)

Au vu des propriétés sociales des assistantes maternelles interviewées, qui correspondent à peu près aux études statistiques disponibles, il apparaît que se côtoient aujourd'hui au sein même de la profession d'assistante maternelle agréée tout à la fois des femmes de condition populaire et des femmes de classe moyenne¹⁹. Quatre indicateurs permettent d'établir ces positionnements sociaux différenciés : le fait de posséder ou non le baccalauréat, l'origine sociale, la profession du conjoint et le devenir scolaire et professionnel des enfants²⁰. La diversité des propriétés prises en compte autorise à penser en termes de classes sociales ou de fractions de classe²¹. Il faudrait bien entendu confirmer les résultats ici présentés concernant les variables absentes des études statistiques disponibles.

Parmi les femmes de condition populaire, bien que l'on se situe globalement plutôt dans le « haut » des classes populaires, il existe des variations selon la pente de la trajectoire : certaines femmes sont dans une logique de reproduction d'une condition populaire respectable, quand d'autres sont dans une logique d'ascension sociale (on en compte ainsi au moins trois qui ont eu le CAP Petite enfance, dont deux qui vont tenter le concours d'ATSEM à la fin de l'année, l'une des deux ayant déjà quitté le métier et travaillant en crèche). De même, du côté des classes moyennes, la position sociale acquise apparaît plus ou moins stable ou fragile selon l'âge des enquêtées et selon leur situation conjugale.

On notera que les femmes interrogées, si elles se différencient assez nettement du point de vue de leur appartenance sociale, se ressemblent en revanche un peu plus du point de vue du genre, de leur style de féminité.

Alors même qu'elles appartiennent aux générations de femmes caractérisées par le développement de l'activité professionnelle féminine y compris avec des enfants en bas âge, les mères de nos enquêtées ont souvent été mères de familles nombreuses au foyer et ont sollicité très tôt nos enquêtées pour s'occuper de leurs frères et sœurs plus jeunes. Le rapport à la prise en charge des jeunes enfants façonné par la socialisation familiale constitue peut-être un facteur de l'orientation vers le métier d'assistante maternelle et, surtout, de la stabilisation dans ce métier. Les assistantes maternelles sont par ailleurs, on l'a dit, plus souvent mariées que la moyenne.

¹⁹ L'intérêt d'étudier les assistantes maternelles en France est précisément de déplacer la focale vers des salariées de la petite enfance moins « dominées » que les gardiennes d'enfants à domicile immigrées sur lesquelles la littérature internationale concentre aujourd'hui son attention (voir par exemple Hochschild, 2004).

²⁰ L'attention prêtée à la profession des enfants des assistantes maternelles permet de renseigner la pente de la trajectoire sociale et de raisonner en termes de classe. Cela permet aussi de poser la question de la transmission intergénérationnelle du goût et des savoirs de prise en charge des jeunes enfants (ce que Pauline Durand, dans son compte rendu d'enquête déjà cité, appelle le « dévouement au monde de l'enfance » de sa mère, dont elle a souffert mais qui l'a orientée vers le choix de professeure des écoles).

²¹ Voir en annexe le tableau qui récapitule les propriétés sociales renseignées sur nos interviewées.

Dans leur majorité, elles ont également eu plus d'enfants que la moyenne (avec un premier enfant à un âge là aussi plus jeune que la moyenne). Enfin, elles ont fréquemment pris un congé parental pour s'occuper de leurs enfants. On verra toutefois que si ce style de féminité que l'on pourrait qualifier de « traditionnel » ou « maternaliste »²² semble prédominant chez nos enquêtées, il est en même temps tempéré par des revendications d'émancipation féminine, particulièrement cristallisées chez les femmes qui forment des projets de mobilité professionnelle à partir du CAP Petite enfance.

Ce qui nous amène à systématiser provisoirement quelques différences entre les assistantes maternelles rencontrées en Haute-Vienne et celles en Loire-Atlantique : nous l'avons souligné, les premières sont moins diplômées et plus souvent mariées avec des ouvriers ou des employés. Mais elles semblent aussi être moins souvent originaires de familles nombreuses et entretiennent peut-être un rapport plus distant à leur métier : les propos valorisant le travail d'assistante maternelle et l'importance des enfants sont un peu moins présents. C'est parmi elles que l'on trouve deux femmes engagées dans une logique de sortie par le haut du métier et, au-delà, de leur condition sociale dominée, qui font preuve d'un certain féminisme pratique (Skeggs, 2002). Peut-être observe-t-on ici les traces d'une socialisation moins « traditionnelle », à l'inverse de certaines assistantes maternelles originaires de Loire-Atlantique, plus imprégnées d'une socialisation catholique et familialiste. Cette éventuelle différence, sur laquelle nous reviendrons, mériterait une nouvelle enquête pour être « testée » et pour approfondir plus largement la question de la construction et de la redéfinition des « identités féminines » à travers le métier d'assistante maternelle, en tenant compte des configurations historiques et locales.

On notera enfin que notre échantillon compte relativement peu de femmes habitant dans les quartiers de grands ensembles, alors même que l'on sait que ces territoires sont concernés par le chômage des assistantes maternelles (Aballéa, 2001). Parmi nos interviewées, une nette majorité sont propriétaires de leur logement (mais au moins quatre en Haute-Vienne sont locataires). Seules deux enquêtées (Haute-Vienne) habitent dans des cités HLM. A en croire le témoignage de certaines de nos interviewées qui se sont précisément stabilisées dans l'activité d'assistante maternelle après avoir quitté les grands ensembles, il est probable que ce soit dans ces grands ensembles que l'on trouve le plus d'assistantes maternelles « au chômage » car elles ont du mal à trouver des enfants à garder. La responsable d'un RAM de Nantes que nous avons rencontrée a relaté le fait que ce phénomène de chômage se rencontrait notamment dans le quartier des Dervallières à Nantes, qui est particulièrement enclavé et séparé, selon elle, du reste de la ville.

²² On ne donne pas ici à ce terme un sens théorique, le maternalisme signifiant alors, pour les spécialistes de philosophie ou de sociologie politique, la revendication de savoirs et de positionnements propres aux femmes dans la sphère politique en lien avec leur expérience maternelle. Dans le cas de notre enquête, le « maternalisme » revêt un sens pratico-pratique : entre la prise en charge de leurs propres enfants et celle des enfants qu'elles gardent, ces femmes auront consacré une partie importante de leur vie à des tâches « maternelles ».

Au contraire, le quartier de Bellevue, relié au centre-ville par le tramway, serait moins concerné. Le cas de Soumaya Belkech, qui a cessé d'être assistante maternelle notamment parce qu'elle trouvait peu d'enfants et ne voulait pas être « obligée » de prendre des petits turbulents ou pleurant sans cesse, vérifie cette hypothèse selon laquelle dans certains quartiers de grands ensembles sévirait un chômage des assistantes maternelles. L'autre assistante maternelle concernée vit dans une petite cité HLM, très proche du centre-ville de Limoges et à proximité d'un grand parc, ce qui explique qu'elle ne soit pas touchée par ce problème de chômage.

L'activité des assistantes maternelles de condition populaire, majoritaires dans la population interviewée, est exposée à plusieurs facteurs d'irrégularité, tenant aux assistantes maternelles elles-mêmes tels leur rapport au métier ou leur situation familiale et résidentielle (1), à leurs employeurs souvent salariés aux conditions d'emploi fragiles et aux horaires atypiques (2), aux institutions encadrant l'activité (3) et enfin aux territoires où elles exercent, souvent affectés par les fluctuations de l'offre et/ou de la demande (4).

1 - Des salariées instables

En premier lieu, les assistantes maternelles de milieu populaire s'avèrent être des salariées instables, susceptibles d'exercer ce métier comme une parenthèse ou d'en réduire l'exercice au regard des contraintes de leur vie familiale. Ceci tient d'abord au rapport à l'activité, choisie et exercée parfois par défaut (11). Ensuite au fait que l'activité d'assistante maternelle exercée à domicile est particulièrement soumise aux aléas de la vie familiale de ces femmes sur laquelle elle empiète (12). Enfin, si la réduction progressive d'activité des assistantes maternelles les plus âgées reflète un phénomène structurel de vieillissement du groupe professionnel, regardée de près elle fait aussi entrevoir et la pénibilité spécifique de ce métier et son caractère attachant qui finalement se combinent pour façonner des cessations d'activité lentes et réversibles (13).

11 - Une activité exercée par défaut

A l'heure de la « professionnalisation » de l'activité (Alberola, 2009), nombre d'assistantes maternelles présentent aujourd'hui lors des entretiens leur activité comme un choix personnel positif, voire une vocation. Toutefois, en étudiant de plus près les circonstances d'entrée dans le métier, l'orientation vers l'activité d'assistante maternelle apparaît le plus souvent contrainte, notamment pour les femmes de condition populaire. Pour celles qui, les plus nombreuses, entrent dans le métier à un âge avancé, devenir assistante maternelle représente souvent une issue à des problèmes de santé, à des difficultés familiales ou économiques. Pour les autres, plus jeunes, l'entrée dans le métier correspond à une étape du cycle de la vie familiale, celui de la parentalité. Bien entendu, l'orientation par défaut n'exclut ni un goût prononcé pour la relation avec les enfants, ni une appropriation positive de l'activité. Toutefois, elle est susceptible d'entraîner à terme des tentatives pour sortir du métier ou en limiter les contraintes.

Dans le cas de femmes d'un âge avancé, devenir assistante maternelle peut représenter le moyen de composer avec des difficultés d'ordre familial, économique ou de santé, l'aboutissement d'une « longue histoire » dirait Huguette Malot.

Dans la mesure où l'activité s'exerce à domicile, le métier peut en effet constituer une solution pour concilier les soins exigés quotidiennement par un proche malade et la nécessité d'un revenu pour le ménage. Ce fut le cas d'Huguette Malot qui a longtemps tenu une supérette avec son mari. C'est suite à l'infarctus de celui-ci qu'elle est entrée dans le métier, après avoir pris conseil auprès d'une assistante sociale. Elle était alors proche de la quarantaine :

Et qu'est ce qui a fait que vous avez souhaité changer ?

[Silence puis soupir] Ça c'est une longue histoire... [Rire] C'est une longue histoire, oh oui ! Donc... Non, parce que mon mari était malade, donc, je me suis mise dans cette profession... En demandant à une assistante sociale: « Est-ce que c'est... Est-ce que je pourrais me mettre assistante maternelle sachant que... Il faut que je surveille mon mari...? ». Parce qu'il était cardiaque... Donc... Il y avait toujours une surveillance à... A faire, donc... A travailler dans... Chez soi...

(Entretien avec Huguette Malot)

La garde d'enfant à domicile lui permettra ainsi d'être présente en cas d'aggravation de la situation médicale de son mari, tout en exerçant une activité rémunératrice nécessaire à l'économie familiale. Dans le cas de Jocelyne Lebois, des difficultés personnelles de santé l'ont conduite à se reconvertir. Titulaire d'un CAP comptabilité, et un temps employée chez un jardinier, elle a arrêté de travailler lorsqu'elle a eu sa fille, autour de vingt ans. Elle l'a élevée et a gardé des enfants en même temps, sans être déclarée, pendant trois ans. Par la suite, elle a repris son métier de comptable dans une entreprise, tout en s'arrangeant avec son mari, ouvrier des travaux publics, pour continuer à s'occuper de sa fille. Elle entendait ne pas avoir recours à une assistante maternelle ou à la garderie de l'école. Elle embauchait à 10h et amenait sa fille à l'école, son mari débauchait vers 16h et allait la chercher à l'école. Dix ans après sa reprise d'activité, elle contracte un lupus et fait ensuite un infarctus. Après un long arrêt maladie, elle peine à retrouver du travail et « à refaire ses repères », d'où la reconversion dans le métier d'assistante maternelle sur le conseil d'une amie, elle-même assistante maternelle. Elle obtient son agrément en mars 1993, vers 35 ans.

Pour d'autres, l'orientation a été conditionnée par une accumulation « d'accidents de vie », autrement dit, de ruptures brutales dans les parcours professionnel et familial. Carole Versini est ainsi devenue assistante maternelle à l'âge de 41 ans, peu après le suicide d'un mari violent qu'elle avait quitté depuis peu. De 16 à 24 ans, elle travailla comme employée de maison, garde d'enfant, puis comme employée de nettoyage sur les paquebots de Saint-Nazaire. Devenue mère, elle cesse son activité.

Quand, victime de violences, elle fuit le foyer conjugal, elle s'efforce de trouver rapidement un emploi et devient garde d'enfant à domicile pour un couple. Après le passage par un foyer d'accueil, elle trouve également un logement. Veuve et mère de quatre enfants, elle apprend qu'elle sera prochainement licenciée, alors même qu'elle ne peut plus compter sur le soutien de sa belle-famille ni sur celui de son propre entourage avec lesquels elle est en rupture. Suite à une réunion d'informations sur le métier d'assistante maternelle, elle conçoit alors ce projet rendu possible puisqu'elle habite désormais sa propre maison. Entrée dans une zone de vulnérabilité sociale (Castel, 1995) par la conjugaison de ruptures familiales et professionnelles, Carole Versini trouve alors une porte de sortie dans le métier d'assistante maternelle : elle peut ainsi conjuguer son rôle de mère et de pourvoyeur.

Les licenciements économiques constituent souvent un facteur de reconversion des femmes ouvrières ou employées vers le métier d'assistante maternelle. Christian Trotzler (2005) l'avait déjà montré à propos des trajectoires professionnelles d'ouvrières alsaciennes licenciées au début des années 1980²³. La poursuite du déclin de l'emploi industriel depuis lors a sans aucun doute renforcé ce phénomène²⁴. Aujourd'hui, à Limoges, de nombreuses ouvrières de l'industrie porcelainière, dont certaines étaient très attachées à leur métier, se sont engagées dans le métier après leur licenciement. Dans d'autres cas, les enquêtées effectuaient déjà un métier consacré à la petite enfance. Devenir assistante maternelle constitue alors une inflexion de carrière, contrainte par les événements, plutôt qu'une reconversion. Moins désaffiliée que Carole Versini, Augustine Moreno s'est ainsi orientée tardivement vers le métier d'assistante maternelle suite à un conflit avec son employeur. Titulaire d'un CEP, elle avait travaillé 8-9 ans comme secrétaire puis aide à la rééducation dans un cabinet de kinésithérapeute, avant de s'arrêter à la naissance d'un fils qui avait des problèmes de santé. Elle est restée à la maison pour s'occuper de ses enfants après la mort de son mari, ouvrier de la construction navale victime d'un accident du travail. Puis elle a repris une activité, effectuant quelques gardes d'enfants non déclarées, puis exerçant comme aide de cantine pendant 15 ans avant de devenir ATSEM contractuelle. En 2004, une nouvelle directrice d'école la pousse à démissionner de son poste, en désaccord permanent avec « ses méthodes » :

²³ Christian Trotzler a étudié les trajectoires sur vingt ans de 132 ouvrières et 33 ouvriers qui ont subi des vagues de licenciement dans les années 1980. En 1981, les frères Willot ferment la bonneterie Coframaille de Schirmeck et licencient 142 salarié(e)s, auxquels s'ajoutent 29 licenciements l'année précédente. En 1983, dans la même ville alsacienne, l'entreprise de mécanique Jeudy licencie, hors préretraites, 154 personnes. Sur les 132 ouvrières interrogées, dix sont devenues assistantes maternelles ou accueillantes familiales.

²⁴ Voir par exemple le cas du Choletais. Les licenciements dans l'industrie de la chaussure y ont conduit de nombreuses ouvrières peu qualifiées à se reconvertir dans le métier d'assistante maternelle. Chrystèle Huteau, *Le travail à la maison. Une approche macairoise*, Université de Nantes/Formation continue, juin 2006.

Du coup, pendant les vacances... C'est vous qui avez démissionné ou... ? Qu'est-ce que... ?

Oui, c'est moi qui ai démissionné du coup... Donc du coup, je me retrouvais aussi sans revenus... [Silence]

Et là vous n'aviez pas du tout pensé à être assistante maternelle avant ?

Ah non !

Non...

Ah ça s'est passé en... En une semaine, quoi ! 15 jours de vacances, quoi...

Là, vous avez réfléchi à ce que vous pouviez faire ?

Oui, parce que j'ai dit : « Je ne peux pas rester non plus sans rien faire... ». Parce que moi j'ai demandé à Madame le maire d'aller dans une autre commune... Parce que ça, ils peuvent le faire... [Silence] Par exemple à Guérande... Batz-sur-Mer... N'importe où ! Ils peuvent le faire, faire un échange...

(Entretien avec Augustine Moreno)

Désireuse de poursuivre au même poste, Augustine Moreno est contrainte de trouver une autre orientation quand le maire ne procède pas à l'échange de postes avec une autre commune. Le métier d'assistante maternelle constitue alors pour elle une solution en adéquation avec son goût pour les enfants (« Moi j'ai aimé les enfants toute ma vie, donc j'ai continué parce que j'aimais ça, hein... »), dans la lignée des métiers exercés antérieurement. Il lui semble également plus approprié à son avancement dans la vie et à l'approche de la retraite. Exercée à domicile, l'activité d'assistante maternelle lui épargne des contraintes que semble présenter le travail dans d'autres structures. Sollicitée par le RAM, elle décline ainsi l'offre de travailler dans une maison d'assistantes maternelles hors de sa commune de résidence. Il lui aurait fallu se lever à 5 heures du matin à un âge où la fatigue est présente. Même si elle est tentée par la proximité de l'organisation du travail avec celle de l'école où elle était ATSEM (10 enfants, une équipe de trois assistantes maternelles) : « mais là non, à 57 ans, non... Non... ». Pour toutes ces femmes, les difficultés de reconversion propres au genre et à l'âge (Maruani, 2004), la fatigue associée au transport ou aux horaires de travail pèsent dans le choix de l'activité d'assistante maternelle. A ces éléments peuvent s'ajouter des raisons d'ordre familial, comme l'arrivée d'un petit-enfant qui laisse entrevoir le métier comme une manière de concilier les joies de la grand-parentalité avec une activité rémunératrice. Souvent ce profil d'assistante maternelle se stabilise dans le métier.

L'enquête met en évidence des cas plus minoritaires de femmes qui entrent dans l'activité d'assistante maternelle alors qu'elles deviennent mères de famille. Leur choix témoigne de la difficile articulation de projets professionnels et familiaux pour les mères de condition populaire peu qualifiées (Battagliola, 2001). Pour certaines, attachées à leur indépendance financière par rapport à leur mari, la tension est vivement ressentie et la sortie du métier antérieur vécue sur le mode du renoncement. Pour d'autres, en revanche, la maternité reste un programme biographique important et le glissement s'opère presque « naturellement » vers le métier d'assistante maternelle qui permet de s'occuper du foyer.

De manière générale, si la conversion au métier d'assistante maternelle peut s'opérer, c'est avant tout parce que ces femmes, peu qualifiées, occupaient auparavant des emplois peu rémunérateurs et précaires en termes d'horaires. Si elle avait pu, Christine Dumont aurait continué l'activité de secrétaire qu'elle exerçait depuis dix ans en région nantaise. Mais, comme en témoigne l'évolution des taux d'activité des femmes en fonction du nombre d'enfants, à l'arrivée du troisième enfant, il devient difficile d'organiser leur prise en charge (le périscolaire, l'assistante maternelle, le centre aéré...) en travaillant et, surtout, les divers frais de garde coûtent trop au regard de son SMIC (elle y « laisse de sa poche ») :

J'ai cherché une autre solution... [*Silence*] Et je me suis tournée vers assistante maternelle parce que j'aimais bien les enfants donc... C'est pour ça que... J'ai fait ce métier-là... Ça me permettait d'élever les miens en même temps...

(Entretien avec Christine Dumont)

L'activité d'assistante maternelle est alors souvent investie et désinvestie au gré des projets familiaux et des opportunités professionnelles. Avant d'être enceinte, Régine Leblanc, titulaire d'un BEP couture, a été ouvrière à la chaîne, puis aide à domicile, débarrasseuse de salle, enfin serveuse dans un restaurant à Roissy, en banlieue parisienne : « Horaires décalés... Travail le samedi... Travail le dimanche... J'ai tenu pendant... Enfin j'ai tenu... Jusqu'à ce que je me retrouve enceinte en fait... ». Très attachée à son activité salariée, par souci d'indépendance à l'égard de son mari, elle poursuit son activité durant la grossesse, mais se rend rapidement à l'évidence à la naissance de sa fille : difficile de trouver un mode de garde adapté pour des parents travaillant tous deux en horaires décalés – elle dans la restauration, lui comme conducteur de bus pour une société sous-traitante de l'aéroport de Roissy. Sur les conseils d'un syndicat, elle fait une demande de congé sans solde pour ne pas perdre son emploi. Toutefois, elle entend trouver un travail qui lui assure un revenu et découvre le « seul métier qui lui permettrait de gagner un revenu pendant ce congé sans solde : ass mat ». Habitant dans un appartement exigu, elle se heurte cependant à la difficulté de trouver des employeurs qui acceptent de voir leur nourrisson dormir, aux côtés de sa fille, dans l'unique chambre parentale. Ainsi « empêchée de commencer une carrière d'ass mat », elle vit difficilement le fait de devenir « l'ayant droit de son mari » et lutte pour obtenir une place dans un HLM, en Seine-Saint-Denis, qu'elle finira par obtenir, forte de son agrément. « Nous, on était en propriété privée, explique-t-elle, on payait cher... Je me suis dit : " Si je peux bosser un peu... Si on paye moins cher le loyer... Ce sera moins dur..." Voilà ! » Dans un territoire où la concurrence des « nourrices au noir » prévaut, ce choix de reconversion ne lui permet finalement pas de sortir de la précarité :

Pendant 4 ans et demi que je suis restée comme ça à la maison... A... Galérer... A avoir un petit peu de boulot, puis rien... Puis un petit peu, puis rien... Et ben j'ai... Déjà, j'ai fait connaissance du quartier d'où j'habitais... J'ai vu l'ambiance, j'ai compris que le travail au noir ça primait, enfin pour les nounous... Ça marchait mieux! Et plein de choses... Et donc... 95 à 97 j'ai encore essayé de bosser, ça ne marchait pas... Et j'ai fini par être embauchée dans un pressing, après ma démission de 94... Ça a pris du temps... Ma fille est rentrée en maternelle... Là, je me suis dit: « Elle... Elle n'est plus... Sous ma coupe toute la journée... J'ai du temps libre, j'ai 6 heures par jour... Il faut que je travaille ! Les nourrices au black, ok, moi je ne veux pas travailler au noir... Et ben je vais rentrer dans... Le moule... Tant pis ! ». Et donc j'ai trouvé un emploi dans un pressing...

(Entretien avec Régine Leblanc)

Suite au recrutement de son mari par la société de transport nantais, elle redeviendra finalement assistante maternelle après que la famille a déménagé à Nantes. En effet, un premier emploi à Nantes dans une boutique de tissus, où elle finit à 20 heures, lui cause de nouveau des soucis de garde pour ses filles, son mari travaillant encore en horaires décalés. A 43 ans, depuis qu'elle a une clientèle assurée et sait que « ce sera vraiment valable au niveau retraite », elle entend s'investir durablement dans le métier d'assistante maternelle. A travers l'exemple de Régine Leblanc, il apparaît combien l'engagement instable dans la carrière d'assistante maternelle pour les jeunes mères de condition populaire se conçoit au regard, d'un côté, du marché local de la garde rendant ou non possible une installation viable comme assistante maternelle, et de l'autre côté, des opportunités d'emploi dans d'autres métiers de service, de la rémunération, de la précarité et des horaires atypiques qu'ils imposent, des opportunités de garde pour ses propres enfants, de l'activité du conjoint (voir 2.4).

Le voisinage et le réseau d'interconnaissance constituent, on le sait, un facteur important de découverte du métier (de Ridder, Legrand, 1995). Devenues mères au foyer et sollicitées par des voisins ou des amis, voire par leurs propres enfants pour la garde de leurs petits-enfants, elles ont accepté de garder d'autres enfants. La garde d'enfant peut ainsi être au départ une activité informelle, associée à l'idée de dépanner des connaissances ou des proches, avant de s'officialiser ou non par une demande d'agrément. Ainsi, quand Augustine Moreno a cessé son activité professionnelle pour s'occuper de ses enfants, notamment de son fils malade, elle a pu dépanner un temps des amis :

Donc j'ai préféré rester avec mes enfants... [...] Et le pédiatre qui a suivi... a dit « Si vous... », si je pouvais rester jusqu'à ce que mon dernier aille en 6ème... Donc c'est ce que j'ai fait... Donc, là, à ce moment-là, j'ai commencé à garder des petits enfants... Des... Des amis... Et... Forcément, à ce moment-là, on n'était pas déclaré, ce n'était pas obligatoire... Et après, quand ça a commencé à être obligatoire... Donc, ça m'est... Il s'est trouvé que le maire m'a demandé pour aller travailler dans les écoles... Donc j'ai été travailler dans les écoles... à la cantine...

(Entretien avec Augustine Moreno)

Comme le montre le cas d'Augustine Moreno, l'activité peut n'être conçue que comme une parenthèse et ne s'officialise pas toujours.

Les pressions de l'entourage familial ne sont pas sans influencer la reconversion vers le métier d'assistante maternelle. Ce choix sous influence pourra conditionner la volonté de sortir du métier pour celles qui ont cessé leur activité à la maternité. Titulaire d'un bac littéraire, Véronique Delage a été employée chez Quick (4 ans), puis Castorama (très peu de temps) et Intermarché. Dans ces trois emplois, elle a exercé des horaires difficilement compatibles avec la prise en charge de ses enfants. Son dernier emploi d'« employée libre service » à Intermarché, situé à deux pas de son domicile, lui semblait un compromis honorable entre contraintes familiales et contraintes professionnelles. Au départ, elle travaillait de matin, son mari de nuit et elle avait organisé divers modes de garde pour ses enfants. Toutefois son mari « ne s'en sortait pas ». En dépit d'autres solutions trouvées (les enfants deux soirs par semaine chez ses parents, deux matins chez la baby-sitter, de nouveaux horaires axés sur l'après-midi, la préparation anticipée des dîners), son mari ne supportait pas cette organisation (devoir aller chercher les enfants à l'école, les doucher le soir). Son emploi supposait toute une organisation à laquelle son mari rechignait et qu'acceptaient assez mal ses enfants. En outre, le recours à une baby-sitter constituait à la fois un coût financier et un coût moral, puisque les enfants pleuraient souvent. Elle finit par en tirer les conclusions : « Donc j'ai travaillé à la maison ». Malgré les évolutions récentes dans la division du travail parental, les tâches de soins restent majoritairement associées au rôle féminin, à la différence des tâches récréatives, voire pédagogiques (Marcial, 2009). La prégnance plus ou moins forte de stéréotypes de genre dans la définition et la division du travail parental n'est sans doute pas étrangère à l'intensité des pressions que les jeunes mères peuvent subir pour s'orienter vers un travail à domicile. Face aux difficultés pratiques et financières d'organisation et de garde, au coût moral du maintien d'une activité extérieure, certaines jeunes mères se sont ainsi résolues à ce compromis.

Mais, comme on le verra en détail dans la quatrième partie de ce rapport, ces jeunes mères peuvent assez rapidement chercher à quitter par le haut ce métier qui s'exerce à la maison. Quand elles souhaitent poursuivre dans l'accueil de la petite enfance, l'une des voies de sortie est de passer le CAP Petite enfance. C'est précisément le cas de Véronique Delage qui a passé ce diplôme en 2010 et tentera le concours d'ATSEM en octobre 2011. Le métier d'assistante maternelle n'a jamais pour elle été vécu sur le mode de la vocation, mais bien comme un carcan adopté sous la pression familiale. Aussi avec des enfants plus âgés et récemment séparée de son mari, elle se sent des ailes pour s'émanciper et se réaliser dans d'autres métiers de la petite enfance. D'autres saisissent une opportunité qui se présente dans d'autres secteurs d'activité. Selon l'issue des tentatives pour trouver un autre emploi, elles peuvent revenir ensuite dans l'activité d'assistante maternelle. Cette mobilité professionnelle liée à un rapport plutôt négatif au métier d'assistante maternelle favorise l'irrégularité de l'activité.

12 - Une activité soumise aux aléas de la vie familiale

Comprendre l'irrégularité de l'activité des assistantes maternelles implique de ne pas analyser uniquement les logiques individuelles, mais bien celles de la totalité du ménage. De ce point de vue, la réduction d'activité, voire sa suspension, apparaît également liée aux aléas de la vie familiale : principalement, la tolérance des autres membres du foyer à « l'intrusion » de la garde d'enfants au domicile ; et la mobilité associée à la trajectoire résidentielle.

Si les pressions du conjoint et des enfants, nous l'avons vu, peuvent contribuer à l'entrée dans le métier, elles peuvent aussi être à l'origine de la réduction de l'activité une fois les contraintes du métier éprouvées. Pour les ménages de condition populaire, l'activité d'assistante maternelle est centrale dans l'économie domestique. Aussi faut-il qu'elle soit rentable, au risque d'empiètement sur la vie familiale. L'activité d'assistante maternelle ne constitue en effet pas un revenu d'appoint et devient peut-être d'autant plus nécessaire quand le conjoint ne connaît pas d'augmentation de salaire ou de mobilité professionnelle ascendante. La famille en « a besoin », « c'est vital ». Le salaire d'assistante maternelle permet un investissement dans la scolarité des enfants, d'envisager des achats, des crédits voiture ou immobilier, de « vivre normalement », selon Régine Leblanc. Pour celles qui conçoivent un temps de réduire leur activité ou de l'interrompre, le calcul est fait : sans ce revenu, « on ne s'habillait plus, on ne se chaussait plus, on allait plus chez le coiffeur », on repoussait l'achat de lunettes vieilles de dix ans. Si l'activité est si centrale dans l'économie familiale, le nombre d'enfants gardés et les horaires pratiqués doivent donc assurer un salaire à part entière. S'ensuit un risque d'empiètement sur la vie familiale dès que l'activité s'exerce à temps complet, avec une forte amplitude temporelle de la garde. Hélène Morel souligne les réactions agacées de son mari devant l'envahissement de leur espace domestique : « Et puis, au début, mon mari il disait : " Mais ils vont-ils ramasser les jouets ? !" Il y en avait partout à traîner... J'ai dit : « T'as qu'à nous faire une salle de jeux ! ». Les relations intrafamiliales peuvent même se dégrader quand des difficultés particulières sont associées à la prise en charge de tel ou tel enfant. Hélène Morel évoque ainsi le cas d'un enfant « difficile » (notamment au moment du repas) pour lequel toute la famille l'a enjointe à rompre le contrat (voir 2.3 a).

Et puis j'étais en colère et puis... En plus j'étais fatiguée, hein, de gueuler comme ça dessus... Oh ! Je n'en pouvais plus... Mon mari s'en était rendu compte ! Même avec les filles, hein, les filles elles n'en pouvaient plus non plus, hein... [...] Ah elles en avaient marre d'entendre rouspéter tous les midis...

(Entretien avec Hélène Morel)

Augustine Moreno relate elle aussi lors du deuxième entretien le cas d'une collègue qui a dû interrompre son activité car ses propres enfants ne « supportaient plus » les contraintes associées à son activité :

Elle n'en a plus qu'une parce que ses propres enfants... Ils sont rendus en sixième... Et ils ne supportent plus... Ils ne sortent plus, ils... Non, les enfants des autres, ils ne les supportent plus... Donc elle a arrêté... Elle n'en a plus qu'une, à mi-temps, et elle dit ; « Je vais faire ça pendant un an ou deux parce que... Mes enfants... Ils ne veulent plus ! ».

Ah oui ça se passait mal...

Oui... Parce que... Le soir quand ils arrivent de l'école... Elle n'a pas le temps pour faire les leçons, il faut attendre que les parents soient passés et tout... Alors elle dit : « Après il faut que je prépare à manger... Après il est trop tard... ». Elle dit : « C'est toute une organisation quand on a ses propres enfants... ». Pourtant, en 6ème, ils sont grands mais... [...] Elle a dit : « Je vais privilégier mes enfants pendant deux ans, quoi... ». Parce qu'elle dit... Sa fille, il ne faut plus lui parler des parents, des bébés, et ça braille dans tous les sens... [...]. Donc ce n'est pas évident pour les propres enfants des parents... De la maison où il y a la nounou quoi... Ou alors il faut être comme moi, il faut avoir des grands enfants... Pas avoir des enfants jeunes... [...]. C'est ce que sa fille lui a dit d'ailleurs : « Il n'y a qu'eux qui comptent », qu'elle a dit à sa mère !

[Rire]

(Deuxième entretien avec Augustine Moreno)

Plusieurs enquêtées ont ainsi évoqué la jalousie possible de leur progéniture face aux soins et à l'attention prodigués à d'autres enfants. En effet, plus la famille est présente au domicile, selon l'âge des enfants et le type d'emploi exercé par le mari, plus le risque de tensions existe. Plus l'espace vécu est restreint et confiné (petit appartement versus maison, période hivernale versus été), plus les autres membres de la famille sont inévitablement sollicités et éprouvent les contraintes, notamment le bruit, le désordre, la promiscuité et l'agitation du métier. Si une partie des enquêtées évoque des relations harmonieuses avec l'ensemble de la famille, voire l'implication du mari ou des enfants dans les activités, nombreuses sont celles qui insistent sur le difficile équilibre qu'il leur faut trouver pour concilier les intérêts de chacun.

Souvenons-nous que l'activité d'assistante maternelle est officiellement subordonnée à l'autorisation du conjoint. Un changement de conjoint peut donc remettre en cause l'activité. Et, même quand le conjoint a donné son accord, l'expérience concrète de la présence de plusieurs jeunes enfants à domicile peut susciter finalement des réticences et conduire la femme à un retrait de l'activité, pourvu que la situation financière le permette. Ce n'est pas un hasard si Annick Viau a ainsi arrêté son activité un après que son mari a été à la retraite.

Moi j'ai arrêté parce que mon mari est en retraite donc je n'ai pas... Lui, il ne voulait pas avoir de enfants toute la journée à la maison, quoi !
[Rire] Tant qu'il travaillait, c'était bien, il arrivait à 5 heures bon ça va, mais c'est vrai que toute une journée, c'est long, hein une journée entière... Pour un homme ! D'avoir tout le temps des enfants à la maison, quoi... Autrement...

Autrement ça se passait bien quand il travaillait ?

Ah oui ! Ah oui, oui, oui ! Même quand il était là, hein ! [Rire] Ce n'est pas... Ce n'est pas le problème, mais bon c'est vrai que c'est dur, hein, pour un homme d'avoir des enfants toute la journée, quand c'est des bébés...

(Entretien avec Annick Viau)

La forte division sexuée des rôles dans les milieux ouvriers et les stéréotypes de genre qui y sont associés (Schwartz, 1990) semblent accentuer ici l'évidence d'un nécessaire retrait d'une activité pourtant appréciée.

Quand l'activité est un revenu nécessaire, des aménagements sont bien souvent mis en place. Ainsi, Véronique Delage retrace les compromis trouvés pour apaiser les réticences de son mari et de ses enfants lorsqu'elle continue à exercer son métier après la naissance de son deuxième enfant. Son mari, même s'il s'entend relativement bien avec les enfants gardés, supporte peu leur bruit et les allées et venues des parents au sein de son domicile. Ses deux enfants jouent avec les plus grands des enfants gardés, mais se disputent aussi beaucoup avec eux. Véronique Delage refuse maintenant systématiquement de travailler le mercredi, car ses enfants participent aux « mercredis sportifs » organisés par la mairie et elle doit les accompagner, les attendre et les raccompagner, son mari ne l'aidant pas (« Il n'a jamais été conciliant et là, il l'est encore moins »). Elle ne peut donc prendre « trop d'enfants » qui ne tiendraient pas dans la voiture. Le temps partiel est donc à la fois subi, en raison de contraintes familiales, et choisi ou réapproprié : la « coupure » du mercredi est appréciée comme pause dans une semaine chargée. Dans bien des cas, la vie familiale impose ses contraintes à l'exercice du métier comme celui-ci impose ses contraintes à la vie familiale.

Enfin, une autre dimension liée à la vie familiale contribue à l'irrégularité de l'activité des assistantes maternelles : la mobilité résidentielle associée à la trajectoire du ménage. La stabilité résidentielle n'est pas sans effet sur la stabilité salariale. Parmi la liste des assistantes maternelles fournie par l'ACOSS plusieurs n'ont pas pu être contactées car elles avaient précisément déménagé. Les récits d'assistantes maternelles enracinées dans leur commune de résidence font entrevoir le long travail de construction d'une bonne réputation professionnelle. Celle-ci se construit tout autant par la réputation antérieure au métier (celle que s'est forgée Augustine Moreno en tant qu'ATSEM par exemple), que par l'expérience des gardes et la manière dont elles sont appréciées par les familles. Certaines attirent un flux régulier de parents uniquement par le « bouche à oreille ». Les plus renommées ne sollicitent quasiment plus le RAM, tant elles sont sollicitées par le réseau de leurs employeurs actuels ou anciens. Certaines, plus aguerries, fuient même le RAM qu'elles associent à un univers de commérage où des assistantes maternelles recueillent la matière pour se dénigrer entre elles dans un univers concurrentiel. La stabilité de la résidence et la légitimité patiemment construite au fil des ans assurent semble-t-il aux plus établies une activité régulière. A contrario tout déménagement est synonyme de difficultés à recruter des familles et de baisse de l'activité : il faut se faire connaître et reconnaître, mettre en place des canaux de recrutement. Christine Dumont et Régine Leblanc ont toutes deux rencontré des difficultés à trouver des enfants à garder suite à leur déménagement. Le RAM, de par son rôle de médiation, se révèle alors une institution cruciale (voir 4) pour contrecarrer les effets de l'instabilité résidentielle des AM en termes de chômage ou de sous-emploi. Comme l'a bien montré Liane Mozère (2003), le métier d'assistante maternelle requiert des compétences sociales, c'est-à-dire des savoirs de présentation de soi et d'entrée en contact avec des membres d'autres groupes sociaux, souvent associées à l'inscription dans des réseaux de sociabilité : toutes les femmes de condition populaire n'en sont pas également pourvues notamment en lien avec leur trajectoire résidentielle.

Ainsi, l'irrégularité du travail des assistantes maternelles se conçoit mieux si elle est analysée au prisme de l'expérience du ménage, du foyer où l'activité vient se loger, et non du seul individu. Les exigences du conjoint et des enfants quant à la réduction d'une activité perçue comme contraignante pour la vie familiale tout comme la mobilité résidentielle des ménages sont autant de dimensions éclairant les pratiques des assistantes maternelles.

13 - Une cessation d'activité lente et réversible : les assistantes maternelles de plus de 60 ans

Dans le cas des assistantes maternelles approchant la soixantaine, les entretiens témoignent d'une réduction du temps de travail ou du nombre d'enfants gardés liée au vieillissement, à la fatigue mentale associée au travail, mais aussi à l'entrée en retraite des proches. Cependant l'attachement aux enfants et la compréhension des contraintes des parents, les nécessités financières aussi parfois, empêchent d'arrêter du jour au lendemain : la cessation d'activité se fait donc lentement, au fil des mois, voire des années et peut impliquer une activité réduite durable.

La pénibilité du travail incite à « lever le pied » à l'entrée dans le troisième âge. Augustine Moreno explique pourquoi elle ne garde plus qu'un seul enfant aujourd'hui, en dépit de ses trois agréments :

Mais là, c'est parce que j'ai 60 ans... Et... Je voudrais aller... *[Souffle]* *[de]crescendo...* [...] Plus on vieillit, plus on voit le danger... Par exemple, ils vont courir là... Vous avez peur qu'il va tomber sur le rebord du truc et qu'il se fasse mal, quoi... Donc c'est pour ça... Il faut toujours être présent... Avec l'enfant... Donc ça bouffe aussi le... Le système nerveux, hein, d'être avec des enfants, hein... Mais bon, il faut beaucoup être présent, mais c'est usant... [...] Nerveusement...

Nerveusement surtout ?

Oui ! Moi je trouve... C'est pour ça qu'en... En vieillissant, je trouve qu'on n'a pas le... On est... Il faut avoir la patience... Et... Nerveusement, c'est usant... Quand vous avez fait votre journée... Le soir... *[Souffle]* Vous voyez bien que... *[Siffle]* Parce que c'est intense, hein !

Moi je vois bien les jours où je ne les ai pas... Par exemple, la semaine dernière où j'ai eu les deux autres parce qu'elle était en stage... Donc j'ai eu jeudi et vendredi... Donc d'abord lever 6 heures et demie... *[Rire]* C'était un peu corsé ! Samedi matin, je me suis levée, j'ai été faire mes courses... Parce que comme j'ai eu les petits toute la semaine je n'ai pas pu... Je n'ai pas fait mes courses... Je suis allée faire mes courses, je suis revenue... Et puis je ne sais pas, je me suis arrêtée, j'ai mangé... Ah mais alors, mais plus de bonne femme ! Et j'ai dormi jusqu'à 5 heures de l'après-midi... Comme si les nerfs... *[Souffle]* Et le fait de les avoir eus deux jours... Ça m'a... Je devais être stressée je pense...

(Deuxième entretien avec Augustine Moreno)

Si elle est liée à l'usure physique et mentale, nous l'avons évoqué plus haut, la décision d'interrompre son activité peut être aussi associée à l'âge de l'entrée en retraite du conjoint. La retraite apparaît en quelque sorte « anticipée », si le conjoint est plus âgé. Ainsi, Annick Viau réduit durant un an son activité pour la cesser définitivement à 47 ans : son époux, ancien ouvrier qualifié dans l'aérospatiale, est désormais à la retraite car il a 11 ans de plus qu'elle.

Les assistantes maternelles de condition populaire, nous l'avons vu, ont souvent exercé différents métiers – employée de commerce, ouvrière... – au cours de leur trajectoire professionnelle. Il s'est agi d'emplois peu rémunérateurs, parfois à temps partiel, qui ne leur assurent pas une retraite importante. Aussi, même quand elles ont leurs annuités et qu'elles touchent leur retraite, elle peuvent concevoir comme un complément de revenu utile la poursuite de la garde d'un nombre réduit d'enfants (ce que la loi permet).

Monique Leroy est ainsi à la retraite depuis le mois de janvier 2011 et ne garde plus que deux enfants en périscolaire, ainsi que sa propre petite-fille plus ponctuellement. Une tendresse perce dans son ton lorsqu'elle évoque les petites filles qu'elle accueille en périscolaire, qui sont peut-être ses derniers enfants gardés. À la fin du premier entretien, elle semble ne pas exclure totalement la possibilité de reprendre un enfant, puisque lors du renouvellement de son dernier agrément en 2010, la puéricultrice lui a dit avoir fait un agrément pour une assistante maternelle de 70 ans, qui ne pouvait pas encore partir à la retraite. « Moi, j'ai ce qu'il faut [en termes d'annuités], mais ça fait un supplément pour les loisirs, comme je dis (*rire*)! » Pour certaines assistantes maternelles, la poursuite d'une activité réduite relève de la nécessité. Carole Versini a ainsi atteint l'âge de la retraite, mais n'a pas encore réduit volontairement son activité : elle a besoin de ces revenus. Souvenons-nous qu'elle avait occupé des emplois précaires (employée de maison, agent de nettoyage) avant de s'arrêter pour élever ses enfants, puis de retrouver en urgence une activité professionnelle suite à sa rupture conjugale (son mari, qui s'est suicidé peu après, était ouvrier dans le bâtiment). Elle entend poursuivre son activité quand elle sera à la retraite, mais en finissant les contrats en cours, sans en commencer d'autres. Les aspects financiers constituent donc aussi un facteur d'explication du maintien d'une activité réduite à ne pas négliger.

Avant de se retirer complètement, durant une période de transition, les assistantes maternelles gardent moins d'enfants, tout en effectuant parfois des gardes ponctuelles d'enfants qu'elles ont gardés auparavant, sans toujours les déclarer.

Quelquefois mamie peut être malade ou... Bon, elle me la donnait une matinée, donc... On s'arrangeait comme ça, aussi... Et puis bon... Toujours je ne faisais pas payer, moi, parce que c'était des gens qui étaient gentils, quoi [...].

Vous aidiez les parents ? Vous les gardiez gratuitement comme ça, une fois de temps en temps ?

Oui, de temps en temps, oui, gratuitement... Parce que je les trouvais sympas, et puis bon, je ne voulais pas non plus... Quand c'était la sœur ou le frère, parce que la mamie était malade... Je n'allais pas... Oui, parce que c'est vrai qu'à Noël, [du temps où elle gardait leur enfant,] ils arrivaient avec leurs boîtes de chocolats... J'avais une plante à mon anniversaire et tout... Ils n'étaient pas obligés, hein de... Après tout, ils me payaient moi...

(Deuxième entretien avec Augustine Moreno)

Les gardes ponctuelles d'enfants s'inscrivent dans une relation intime tissée au fil des années avec les enfants et les familles. C'est au sens propre comme au sens figuré que le métier d'assistante maternelle est « attachant » : il est difficile de le quitter.

Le choix de ne pas cesser brutalement l'activité par une rupture de contrat est finalement révélateur du rapport de ces femmes au travail d'assistante maternelle : il témoigne d'un certain dévouement et d'un attachement aux enfants et aux familles qu'ont forgés peu à peu la prise en charge et les rencontres quotidiennes. Les enquêtées attendent que « les familles retrouvent quelqu'un ». L'attachement aux enfants gardés les pousse également à laisser se terminer les contrats, plutôt que de les interrompre. Augustine Moreno, âgée de 60 ans, se préparait à arrêter en 2009. Toutefois, cette année-là, elle a finalement accepté de garder un nourrisson en dépannage, devant l'insistance de la maman qui se retrouvait dépourvue car son assistante maternelle lui avait fait faux bond trois semaines après qu'elle lui a confié son enfant. La garde s'est finalement prolongée. Elle veut maintenant vraiment prendre sa retraite, mais elle gardera sûrement encore la petite fille jusqu'à son entrée à l'école (elle a maintenant 2 ans). Dans la mesure où sa retraite n'est pas élevée, ce sera une petite source de revenu, qui ne la rendra pas imposable :

Et là donc vous pensez garder la petite jusqu'à... ? Jusqu'à l'école ?

Là je vais peut-être aller jusqu'à la fin, mais je ne sais pas, parce que du coup... Là j'ai demandé mon... ma retraite... Je suis de juillet, mais avec les nouveaux trucs, j'ai peut-être 4 mois de plus ! Donc je vais aller jusqu'au mois de novembre...

Cette année-là, oui ?

Oui, cette année... Mais... Je ne sais pas... Pour 6 mois, je pense que je vais la garder... Je ne vais pas la... [Soupir] Je ne vais pas lui dire de partir pour 6 mois chez une autre nounou la pauvre, elle va être complètement paumée ! Non, je vais la garder pour 6 mois, parce que... Une, ce n'est pas un gros revenu [700 € par mois]... Donc moi, ça ne me change pas grand-chose... Du point de vue imposable...

(Deuxième entretien avec Augustine Moreno)

L'intérêt supposé de l'enfant intervient donc dans le choix de réduire plutôt que de cesser complètement l'activité.

Les assistantes maternelles expriment aussi la crainte d'une maison vide d'enfants et d'animation qui les incite à maintenir une activité réduite. En fait, leurs propos témoignent bien du fait que ces enfants gardés sont parfois un remède contre l'ennui et le vieillissement (Huguette Malot dit qu'en gardant des enfants « on reste jeune longtemps »). Ce sentiment se traduit par la difficulté d'Augustine Moreno à renoncer définitivement à la garde d'enfants :

Je dis que je m'arrête là, cette année, enfin l'année prochaine... Si ça se trouve, on va venir me demander : « Tu veux faire un dépannage ? », je vais le prendre, hein...

Oui... [Rire]

Parce que quand on est tout seul, c'est vrai que ça occupe aussi !
[Silence] De s'occuper d'un bébé, enfin d'un enfant...

Oui, et puis et vous êtes habituée à ce qu'il y ait plein d'enfants...

Oui ! Comme je dis, quand on a eu à l'école... [?] Enfin bon... Chacun son métier comme on dit ! Mais ça fera tout drôle, hein ! Le jour où on n'a plus rien... A faire... Il faut trouver des occupations... Je ne sais pas quoi, mais... Il va falloir trouver ! *[Rire]*

Il y en aura toujours quand même... Entre vos petits-enfants et les enfants qui viennent exceptionnellement...

Oui... Oui...

Les anciens...

Oui, parce que regarde l'ancien qui m'a téléphoné, donc il vient mercredi... Alors comme j'ai ma petite... L'autre petite-fille le mercredi... J'ai dit : « J'aurais Emma... ». Oh ! « Chouette, Emma ! ». Allez hop, les deux... Donc on ira faire du toboggan le matin, la plage l'après-midi, dormir chez Tata, dans le drap bleu... *[Rire]* Ça va être la fête ! Mais... Bon, c'est bien parce que ça fait de l'occupation quoi... Entre ça et le jardin... Ce n'est pas toujours évident... Enfin bon...
[Silence]

(Deuxième entretien avec Augustine Moreno)

Entre « lever le pied » et continuer de « s'occuper », une période de transition peu ainsi constituer pour ces femmes un moyen d'entrer en douceur dans la retraite, période dont on sait par ailleurs qu'elle exige de la part des individus un réaménagement des temps, des espaces et des relations sociales (Legrand, 2001).

Ainsi, si nous pouvons parler ici de « salariées instables » à propos d'une partie des assistantes maternelles de condition populaire, c'est en raison des mobilités professionnelles que nombre d'entre elles ont éprouvées et retracées au cours des entretiens. Le métier est investi de manière différenciée selon que les enquêtées l'associent à une vocation ou à un choix par défaut, à une étape transitoire dans un parcours professionnel ou à un métier stable. Pour les ménages de condition populaire, le revenu des assistantes maternelles est jugé vital. Aussi, la réduction de l'activité ou la limitation du nombre d'enfants apparaissent souvent dans les discours moins choisis qu'imposés par l'âge, les pénibilités du métier, les pressions familiales, les difficultés d'insertion sur un marché concurrentiel de la garde.

2 - Des employeurs instables

On a vu que les assistantes maternelles de condition populaire rencontrées dans le cadre de cette étude sont des salariées instables, à la fois parce qu'il s'agit d'une activité exercée le plus souvent par défaut et donc susceptible d'être abandonnée si une autre opportunité se présente, mais aussi parce qu'elle est soumise aux aléas de la vie familiale. Un autre facteur d'irrégularité de l'activité des assistantes maternelles a trait à l'instabilité de leurs employeurs : leurs conditions d'emploi et notamment leurs horaires de travail pèsent sur l'activité des assistantes maternelles. Celles-ci doivent s'adapter à la vie professionnelle des parents mais aussi à leur vie familiale, tout autant susceptible de changements (divorces, déménagements), parfois sans marge de négociation. Pour des raisons matérielles et/ ou par principe, ces assistantes maternelles de condition populaire ne sélectionnent pas leurs employeurs. Beaucoup sont donc exposées aux interruptions imprévues de contrat et aux horaires atypiques, tels que définis par Anne Eydoux : « on définit ici le caractère atypique des horaires de manière large, c'est-à-dire en incluant les horaires variables, peu programmés, le temps partiel, les horaires longs ou décalés par rapport aux horaires « normaux », qui sont aussi ceux d'ouverture des services et en particulier ceux d'accueil des enfants. » (Eydoux, 2005, p. 42).

En fait, les assistantes maternelles de condition populaire paraissent davantage employées que les assistantes maternelles de classes moyennes par des ménages aux conditions d'emploi fragiles et aux conditions de travail difficiles (appartenant aux fractions hautes des classes populaires ou bien aux classes moyennes du secteur privé). Annick Viau et Stéphanie Leyrat reconnaissent toutes deux avoir majoritairement comme employeurs des parents ouvriers. Toutefois, même si certains ouvriers travaillent par quarts, ce ne sont pas forcément eux qui imposent les contraintes horaires les plus difficiles comme le souligne Annick Viau : « généralement, quand on est ouvrier, on a des heures bien précises, c'est rare qu'on arrive [en retard]... » Carole Versini s'est en quelque sorte « spécialisée » dans les horaires atypiques, qui concernent particulièrement les parents travaillant dans le commerce ou le milieu hospitalier :

Et puis vous m'avez beaucoup parlée des horaires atypiques, est-ce que vous n'êtes pas un peu... Pas spécialisée, mais... ?

Ah si ! Si ! Ben parce que personne ne veut ! Mais les f... Les personnes pourtant... Avec Marie-Noëlle, la présidente de l'UDAAFAM... Ça fait...
[Hésite puis souffle] 3-4 ans que les horaires atypiques, ça existe ! Les personnes qui sont en milieu hospitalier... Les personnes qui travaillent dans les... Galeries marchandes... Parce que eux c'est le matin... Ou les personnes qui travaillent en grande surface, aussi ! Si elles sont du matin ou de l'après-midi ! Les coiffeurs...

Quand vous dites atypiques, ça veut dire aussi un trou au milieu de la journée, quoi ?

Oui, ça peut être ça... C'est très tôt le matin... Donc vous finissez à 1h ou 2h... Ou vous commencez à 1h et vous finissez à minuit ! Ou vous faites la nuit, hein ! Il y a des infirmières... J'avais eu une infirmière qui était de nuit... Qui ne travaillait que la nuit...

(Entretien avec Carole Versini)

On trouve donc parmi les assistantes maternelles de condition populaire des femmes dont les conditions d'emploi (« bouts de contrat », baisse de l'activité, interruption de contrat en cours d'année) reflètent en fait celles des parents employeurs, surtout dans les territoires les plus éloignés des villes. Il existe en effet d'importantes disparités territoriales : comme le souligne Anne Eydoux, « dans certaines villes ou quartiers où il(elle)s sont peu nombreux (ses) par rapport à la demande, les assistant(e)s maternel(le)s sont en mesure de négocier—voire d'imposer—leurs horaires. [...] Cependant, d'autres n'ont pas ce choix et acceptent des horaires non standards par nécessité, pour trouver du travail... sans marge de négociation avec les parents » (ibid. p. 51) Ainsi, certaines assistantes maternelles appartenant aux classes populaires mais résidant en ville ont une clientèle socialement un peu plus diversifiée, ce qui peut leur permettre d'éviter les contrats et horaires les plus contraignants. Par exemple Huguette Malot, assistante maternelle à Nantes dans un quartier situé proche du CHU, même si elle affirme en entretien accepter tous les parents qui la contactent, n'a de fait jamais été confrontée à des horaires vraiment atypiques. Ayant rencontré peu de parents employeurs travaillant dans le commerce, elle a travaillé avec des médecins et des ingénieurs. Les assistantes maternelles de condition populaire résidant dans les grandes villes semblent donc moins exposées que celles qui résident dans les territoires ruraux et périurbains à ces horaires atypiques.

Ainsi est-il révélateur que Monique Leroy, assistante maternelle à Limoges, ait fini par refuser de garder un enfant dont la mère était employée à temps partiel dans le commerce, à Pat à pain. La mère voulait le laisser quelques heures seulement au gré des variations de son emploi du temps professionnel. Le premier chèque qu'elle a versé était sans provision et elle a fini par régler sa dette de 30 euros, mais avec beaucoup de retard. Alors que la puéricultrice demandait à Monique Leroy de faire preuve de souplesse envers cette mère en situation précaire professionnellement (contrat de 10 heures à Pat à pain), celle-ci en a vite eu assez : « Elle m'a pas soutenue, la puéricultrice (...). C'est de la halte-garderie qu'il lui fallait [à cette mère] et puis... c'est un métier quand même, on en vit ! Un enfant, ça doit rapporter au moins 500 euros, sinon on s'en sort pas ». Comme Monique Leroy, assez proche de la retraite, avait pour seul revenu son métier d'assistante maternelle et avait jusque-là eu des enfants pour des horaires plus « normaux » (et d'origine sociale plutôt plus élevée), elle a mis fin au contrat. Elle appartient aux classes populaires mais aux classes populaires « urbaines » et ne manifeste pas ce « dévouement aux enfants » évoqué par une étudiante de Limoges dans son compte rendu d'enquête à propos de sa mère assistante maternelle : elle n'aime pas être « envahie » (ni par les objets encombrants, ni par les horaires en quelque sorte intrusifs) et a beaucoup apprécié ses anciens emplois qui n'étaient pas à domicile et qui supposaient des relations avec des collègues. Généralement, elle accueille les enfants vers 7 h 30.

Je n'attaquais jamais avant 7 heures, hein ? (...) Oui, avant ça fait un peu tôt, hein ? Je n'ai jamais travaillé avec... d'ailleurs quand la maman de Nathan m'a téléphoné et qu'elle m'a dit qu'elle travaillait dans le milieu hospitalier, je lui ai dit : « Ecoutez, je suis désolée, mais les enfants du milieu hospitalier, je n'en veux pas... Le commerce et le milieu hospitalier, j'en veux pas ». Alors elle m'a dit : « Moi je suis dans le milieu hospitalier et mon mari dans le commerce ». « Ah ben, je dis, c'est pas la peine... Ce n'est pas la peine ! Je... je discute pas, c'est pas la peine ». Parce que moi, j'ai une fille qui travaille dans le commerce, une belle-fille qui travaille dans le milieu hospitalier, je sais les horaires de garde que mes petites-filles avaient. Alors non ! C'est de la garde le samedi, c'est de la garde tous les jours de la semaine, non non... Je n'en veux pas. Et là elle m'a dit : « Mais vous savez, je rentre des fois à midi, mon mari travaille à côté de chez vous, donc ça pourrait aller »... J'ai dit : « Ecoutez, venez, mais je vous promets rien ». Et quand elle est venue, je lui ai bien demandé les horaires. Parce que moi, garder des enfants jusqu'à 20 heures, non !

(Premier entretien avec Monique Leroy)

Hormis les cas d'Huguette Malot et Monique Leroy, toutes deux assistantes maternelles dans des grandes villes, les autres assistantes maternelles de condition populaire que nous avons rencontrées sont confrontées d'une part à des variations de l'activité en lien avec les conditions d'emploi des parents employeurs et d'autre part à divers horaires atypiques et contraignants.

Ainsi, tout d'abord, les ménages aux conditions d'emploi et/ ou de résidence instables sont susceptibles d'interrompre le contrat en lien avec un changement de situation résidentielle ou professionnelle. Les licenciements subis par les parents employeurs se répercutent évidemment sur les assistantes maternelles. C'est le cas pour Christine Dumont dont la baisse d'activité est liée aux difficultés économiques que connaissent les entreprises de construction navale dans l'estuaire de la Loire :

« Avec tout ce qui s'est passé là, les parents... Diminuent leur travail, donc... Ça se répercute sur moi, quoi (...) L'année dernière... les parents, ils ont été licenciés quelques jours, enfin... Il y a eu des licenciements par ci par là, donc... Ils ne les mettaient plus en garde quoi, ils les gardaient... Bon... Je ne suis pas la seule dans ce cas-là !
[Rire] Qui a eu des problèmes... »

Ensuite, les interruptions de contrat en cours d'année, qui contraignent l'assistante maternelle à une baisse d'activité temporaire car imprévue, peuvent également être liées à des déménagements en cours d'année scolaire, notamment pour cause de mutation des parents ou lorsque ceux-ci envisagent de faire construire leur maison et sont poussés à gagner les espaces périurbains et ruraux en lien avec le prix de l'immobilier.

C'était prévu, hein, parce qu'ils cherchaient ! Mais que... Il y a des collègues qui m'ont dit : « ben non, elle t'a pas... », mais si, j'ai dit : « il y a longtemps, mais elle ne savait pas où elle allait trouver la maison ! ». Elle a essayé sur Vertou mais elle n'a pas trouvé... Elle avait envie de trouver une maison... Voilà elle a trouvé du côté de Savenay... Voilà ! Elle a pris à Savenay, c'était beaucoup moins cher aussi et tout... J'ai dit... « Mais non, ce n'était pas... C'était prévu, hein ! ». Et bon quand ils l'ont su, dès qu'elle l'a su, elle me l'a dit tout de suite... Bon après, ils avaient un délai de... Un ou deux mois, donc... C'est vrai que c'est court, mais bon c'était... Elle était dans les délais !

(Entretien avec Carole Versini)

Régine Leblanc et Hélène Morel ont ainsi connu de nombreux contrats de courte durée, surtout en début de carrière, en lien avec des employeurs aux conditions de résidence et d'existence instables.

Et ça, ça a duré quelques mois... Et puis la maman là aussi elle a eu des histoires de famille, et puis elle a quitté le contrat... Enfin, mon contrat... Et... On avait deux petites en même temps à faire des devoirs... Deux CP de deux écoles et de deux programmes différents... Et les deux petites sœurs de 3 ans qui s'ennuyaient, qu'il fallait mettre avec une feuille et des crayons à côté, pour qu'elles s'occupent ! Pour faire comme la grande sœur ! *[Petit rire]* C'était assez rigolo... Bon, il y a des moments comme ça... Des bons moments, des bons souvenirs, mais ça a toujours été assez abrégé, pour des raisons X, Y... Déménagements... Problèmes de familles...

Oui ou d'instabilité des...

La décision d'une maman qui a décidé de devenir nourrice à son tour ! Elle s'est dit: « c'est le bon plan, je vais faire comme toi ! ».

(Entretien avec Régine Leblanc)

Et puis... Une autre... D'autres... Bon, ils sont partis, ils ont déménagé alors donc... Bon...

C'est pour ça que...

J'en ai une autre aussi qui avait... Qui déménageait aussi... Elle était gentille, elle était mignonne comme tout la gamine, même les parents étaient gentils comme tout... Et puis...

Ils ont déménagé aussi ?

Oui, ils sont partis du côté de Guérande... Alors donc... *[Silence]* Et puis autrement... *[Hésite]* Il y en a... C'était des passages autrement, hein...

J'ai eu une petite nièce que j'ai gardée pendant... six mois... six mois oui !

(Entretien avec Hélène Morel)

Ces interruptions de contrat en cours d'année sont d'autant plus pénalisantes pour les assistantes maternelles concernées que la rupture survient à des périodes de l'année où globalement la demande de garde est moins importante. Ainsi, selon Christiane Garnier, la majorité des contrats commence aux environs de la rentrée scolaire, en septembre, quand certains enfants entrent à l'école. Si une fin de contrat intervient au contraire dans une période creuse, l'assistante maternelle peut se trouver un certain temps en sous activité, faute d'enfants à garder : « Et ça dépend si ça tombe... Si un enfant va avoir 3 ans, je ne sais pas... Enfin je dis une bêtise, mais au mois d'avril et qu'il rentre... Ou qu'il va à l'école à 2 ans et demi ou... Et que ça tombe dans des périodes où... Où des mamans ne recherchent pas, non, on peut se retrouver effectivement... Pas avoir d'enfants après, quoi... ». Suite à une rupture de contrat en cours d'année, Christiane Garnier s'est retrouvée pendant six mois avec deux enfants en garde alors qu'elle avait un agrément pour en garder trois, et s'est donc inscrite aux Assédic pour compléter son revenu.

Par ailleurs, certaines assistantes maternelles sont contraintes d'accepter des « bouts de contrat », en lien avec les conditions d'emploi des parents employeurs (CDD, horaires atypiques...). Certaines sont même spécialisées, largement malgré elles, dans des contrats atypiques, comme on l'a vu pour Carole Versini. C'est également le cas de Jocelyne Lebois qui a des contrats avec des horaires décalés, pour un nombre limité d'heures dans le mois, pour des durées courtes (en raison du statut professionnel précaire des parents) et/ou pour des enfants le plus souvent inscrits à l'école maternelle ou primaire. Elle semble « prendre ce qui reste » parmi les demandes des parents et accepter les « bouts de contrat » ou « petits horaires » que les autres assistantes maternelles du secteur refusent. Elle justifie cet état de fait par son habitude des horaires décalés (son mari a travaillé 30 ans sous ce régime) et sa volonté d'être souple, arrangeante avec les parents qui ne trouvent pas d'assistante maternelle. Elle dit garder des enfants « avec des horaires décalés » (deux enfants aujourd'hui, dont les parents travaillent dans le milieu hospitalier, dont un en périscolaire, qu'elle ne garde pas régulièrement : 8 jours en décembre). Elle les reçoit à 7 heures, voire 6 heures, et les garde jusqu'à 22 heures (les parents terminent à 21 h 30). Elle garde d'autres enfants soit le matin, soit l'après-midi ; un autre encore dont la mère travaille à 80 % (pas le mercredi et même souvent trois jours par semaine).

Au moment de l'entretien, elle dit d'abord garder 4 enfants « extrascolaires » dont un qui est en 1^{ère} année de maternelle (Dimitri) et pour lequel elle sert de « bouche-trou ». Sa mère travaille à l'hôpital psychiatrique de Limoges et Jocelyne Lebois l'a gardé une journée en décembre ; elle le garde 4 ou 5 heures par mois tout au plus. Elle évoque un autre enfant (Léo) qu'elle garde le mercredi et pendant les vacances scolaires, le contrat finissant au début du mois de mai, puisque la mère est vacataire. Un autre (Valentin) est scolarisé : elle le garde parfois le mercredi et globalement très peu ; mais elle garde plus son petit frère (Vincent), souvent de 9 heures à 18 heures, environ 8 jours par mois. Yvan est aussi un « extrascolaire » qu'elle garde de temps en temps le mercredi à partir de 12 heures ou 12 h 30 (il est scolarisé en école privée et est en classe le mercredi matin) et pendant certaines vacances scolaires (allant aussi chez ses grands-parents en Creuse). Elle ajoute au dernier moment Sarah, « tantôt du matin, tantôt de l'après-midi ». Donc en fait 6 enfants, « mais jamais en même temps » précise-t-elle, puisqu'ils se relaient en quelque sorte (un arrive à 7 heures et repart à 13 h 30, l'autre arrive à 12 h 30 et repart à 18 heures).

Ça se chevauche sur une heure, une heure et demie, mais pas beaucoup plus... *(En souriant)* C'est pour ça que je dis que je fais des petits bouts... Oui parce que ce sont des petits horaires, quoi (...). Ça m'est arrivé d'en avoir moins et de les avoir plus longtemps, c'est l'offre et la demande qui jouent. C'est l'offre et la demande. Si au moment où on a une place, c'est une petite place... Si on m'offre une petite place, on me retient dans leurs objectifs, bon ça me fait rien d'avoir un petit bout. Le prochain, ça sera peut-être un grand bout.

(Entretien avec Jocelyne Lebois)

Elle assure que ce système de « petits bouts » ne la dérange pas et qu'ayant elle-même été mère, elle comprend les contraintes des parents (« enfin des petits bouts, je devrais pas dire des petits bouts, des petits horaires quoi »). Par ailleurs ces parents assurent avoir du mal à trouver des assistantes maternelles prêtes à accepter des « petits horaires » ou des horaires décalés. « Moi, je me dis : "Si tu veux travailler ma pauvre vieille, tu prends ce qui se présente et puis voilà". Moi, personnellement, je vais pas faire la difficile ».

Ainsi, si la plupart des assistantes maternelles de condition populaire que nous avons rencontrées ne sélectionnent pas leurs employeurs parce qu'elles ont peu de marge de négociation, certaines sont également sensibles aux difficultés de garde, notamment en raison de leur propre expérience de parent. C'est donc aussi pour certaines par compréhension ou dévouement et non seulement par nécessité économique qu'elles acceptent les contraintes des parents employeurs. Comme on l'a vu, tel est le cas de Jocelyne Lebois. C'est aussi celui de Régine Leblanc et de Christiane Garnier.

Moi, j'estime que les horaires ça ne me gêne pas dans le sens où si j'étais à la place des parents, on a des métiers où on va finir tard le soir, hein, c'est... Malheureusement on ne choisit pas donc... Moi, ça ne me gêne pas personnellement... [...] J'ai toujours reçu les parents moi, tout le temps... [...] Après on fait en fonction comme je vous dis... Il faut se mettre en fonction du travail des... Des parents, hein... Pas... Moi, je ne me vois pas refuser... Je me dis... Je me mets à la place aussi... Des parents... Je serais à la recherche et on me dirait : « non, pas le mercredi ! »... Voilà, quoi, c'est... Moi, c'est mon opinion à moi, après...

(Entretien avec Christiane Garnier)

Il reste toutefois difficile de dissocier le rôle de la morale et celui de la contrainte économique. Si Christiane met en avant dans l'entretien son souhait de permettre aux parents aux conditions d'emploi difficiles (qu'elle aurait pu elle-même partager si elle travaillait à l'extérieur) de travailler malgré tout, elle indique en même temps par ailleurs que son salaire est nécessaire au ménage, et il lui est déjà arrivé d'avoir du mal à retrouver un enfant à garder : c'est donc aussi pour des raisons matérielles qu'elle doit accepter les contrats qui lui sont proposés.

Notons cependant que la plupart des assistantes maternelles rencontrées s'efforcent de préserver leur week-end. Quelques-unes travaillent occasionnellement, le samedi le plus souvent.

Un samedi de temps en temps, ce n'est pas... C'est vrai que... Ils n'ont pas des métiers... faciles, c'est le cas de le dire... Et puis ils commencent de bonne heure le matin, hein... Alors donc les enfants il faut qu'ils restent... Chez la nounou de bonne heure... [Parents : employée en pharmacie et pompier]

(Entretien avec Christiane Garnier)

Il peut s'agir également d'horaires variables, irréguliers, qui rendent toute organisation difficile. C'est le cas d'un couple de pompiers dont Hélène Morel garde l'enfant : certains jours ils sont amenés à lui confier leur enfant de 6 heures à 20 heures du soir, d'autres jours l'un d'entre eux est en repos. Les changements continuels dans leur emploi du temps se répercutent sur le sien et rendent l'organisation de son travail « compliquée ». Certains parents travaillent en CDD ou en intérim, ce qui est un facteur d'irrégularité à la fois des horaires et des contrats, comme l'illustre bien ce témoignage d'Augustine Moreno :

Alors le mercredi, je l'avais toute la journée, mais l'année dernière elle a... La maman elle a eu beaucoup de problèmes dans son travail et elle faisait beaucoup d'intérim... Et l'année dernière... Elle avait son mercredi... Donc du coup... Je ne l'avais que quatre matins par semaine, enfin quatre jours par semaine... Je... Enfin quelquefois ça arrivait quand elle partait une... Quelquefois une journée avec son mari... Faire des trucs... Bon elle me le donnait la matinée, quoi... Mais autrement, son mari, il faisait des... Des déplacements... Une semaine par mois, bon, là c'est pareil... Je le gardais tard le soir, quoi... Cette semaine-là, donc... Ce n'était pas... Mais bon, c'était des gens gentils et j'acceptais, hein ! Je ne faisais pas...

(Premier entretien avec Augustine Moreno)

Régine Leblanc a accepté des contrats avec des horaires très irréguliers, à la fois pour des raisons matérielles et dans un souci d'aider des parents dont elle a déjà partagé les conditions d'emploi et les difficultés pour trouver un mode de garde :

Mais au début toujours, je les ai aidés à pouvoir aller bosser à trois CDD... A horaires décalés... Les plannings changeaient tous les jours... Ce n'était même plus toutes les semaines, c'était tous les jours...

Oh !

Là, j'ai un planning d'une petite, il change tous les 15 jours... Et là, on devait avoir un planning de deux semaines... Et je n'en ai eu qu'une semaine... Cette semaine-ci... Et maman change de poste, elle change de planning... J'ai demandé aux activités d'avoir tous les jeudis, pour que sa petite ne manque pas les activités de la commune... Et ben voilà, elle a deux semaines, c'est les jours-là qu'elle sera en repos... Ça énerve ! Mais la maman et moi, on n'y peut rien !

Ben oui...

Donc... J'ai demandé au RAM, et je leur ai bien dit à la place de jeudi quand même elle va pouvoir... Un petit changement...

Finalement, les difficultés...

On reste tributaire, même avec moins d'heures...

Et les difficultés sont autant liées aux... Aux nouvelles formes d'emploi... ?

Si vous voulez, c'est les contraintes des employeurs des parents...

Qui se répercutent...

Qu'on subit, et que leurs enfants subissent... Et la maman ou le papa subit aussi... Donc la société n'en a rien à faire de la petite enfance... N'en a rien à faire des problèmes de modes d'accueil... Et elle continue de... D'écerveler son monde, et de stresser les familles, quoi ! Et les nourrices, elles sont au bout de la chaîne avec bébé, donc...

(Entretien avec Régine Leblanc)

Des horaires très irréguliers peuvent rendre l'établissement d'un contrat difficile, comme l'illustrent les explications de Jocelyne Lebois :

Moi je travaille sur contrat et à l'heure, ou à l'heure, si on ne peut pas établir de contrat (...). Comme établir un contrat, c'est pas toujours facile, c'est même très difficile. Parce que quelqu'un qui a des horaires vraiment décalés tout le long de la semaine, c'est-à-dire que tous les jours ça change... alors pour établir un contrat, pour faire un forfait mensuel, souvent c'est un casse-tête (*rire*).

Vous avez beaucoup de gens comme ça ?

Presque tous. Sauf deux. Sinon c'est presque tous comme ça. Alors ce que je fais moi, on fait un contrat pour une année, mais on fait une révision soit tous les trois mois ou tous les six mois, de façon à pouvoir réajuster à deux-trois heures près, (...) de façon qu'il n'y ait pas de régularisation trop importante (...). Ah ça fait des petites rentrées, mais on fait avec !

(Entretien avec Jocelyne Lebois)

Les employeurs aux horaires atypiques ou aux conditions d'emploi et de travail difficiles imposent aux assistantes maternelles de longues amplitudes de garde, parfois à la source d'un sentiment de « ras le bol », qui peut déboucher sur des interruptions ou des réductions d'activité. Ainsi, Jocelyne Lebois dit avoir essayé de travailler un week-end sur deux, puisqu'elle avait des parents dans le milieu hospitalier et la restauration, mais elle a trouvé cela « très dur » : 15 jours sans interruption, elle « n'aurait pas pu tenir » longtemps. Stéphanie Leyrat a également connu une période de travail intense mais n'a pas pu tenir le rythme très longtemps. Il s'agissait des enfants d'une infirmière travaillant en maison de retraite. Elle les gardait le samedi. La mère amenait les enfants à 4h du matin une semaine sur deux et si Stéphanie Leyrat les recouchait, elle-même souvent ne parvenait pas à se rendormir. Cette infirmière étant en cours de séparation et avait besoin d'un « dépannage », qui a duré en fait pendant un an. Elle venait parfois récupérer ses enfants à 22 heures / 23 heures. Au bout d'un an, trop fatiguée, Stéphanie Leyrat a refusé de continuer : « Alors j'ai fait comprendre, j'ai dit : "Voilà, j'ai quand même une vie aussi". Parce qu'après j'avais plus de week-ends, j'avais plus rien. J'ai dit : "J'arrête. Je continue de les garder mais pas les week-ends" (...). C'était épuisant physiquement ». L'expérience d'une année épuisante, avec des « semaines de 70 heures », a fait réfléchir Régine Leblanc et l'a poussée à réduire ses horaires, suite à une session de formation où un juriste est intervenu :

72 heures la semaine avec un petit bout de chou mais... Il était crevé, il n'en pouvait plus de ne plus voir sa famille... Le jeudi et le vendredi, ce n'était plus possible pour lui... Et 72 heures, ça m'a vraiment mise... en face du problème !

Oui, ça a fait comme un déclic !

Je ne pouvais plus aller au tir à l'arc, je ne pouvais plus aller m'entraîner au tir à l'arc... Je n'étais pas assez reposée le matin, il fallait que je me lève, alors que j'avais encore envie de dormir... 6 h 30 / 20 h 30, vous ne vous rendez pas compte ! Là on est complètement dépendant du boulot, et on n'est plus nous-mêmes pour rien... Déjà, je ne peux pas coudre... Passe encore, mais que je ne puisse plus faire mon sport non plus... Là je me suis dit « le boulot est en train de me bouffer ! ». J'aime bien mon métier, mais il y a un moment donné où... *[Siffle]* Je ne pouvais plus écouter mes filles me dire un problème, ou mon mari... Je n'étais plus... J'avais l'impression d'être un fantôme dans ma maison ! Pour la famille et... J'étais la nounou pour les petits, ça j'assurais quand même toujours bien... Fatiguée, vidée et tout... Le petit fatigué aussi, parce que la journée était trop longue, d'attendre le retour du parent... Et... Les parents... Deux CDD... Pour la maman... Le papa parti loin pour rapporter un salaire aussi... Donc au début on s'est rencontré pour un mi-temps avec un planning défini... Ça a valsé complètement, quoi ! Le 20 heures par semaine, il s'est transformé en 72 heures par semaine ! Et je peux vous dire que la maman elle n'en pouvait plus non plus...

(Entretien avec Régine Leblanc)

L'image d'un « temps partiel » désigne ainsi très mal ces situations qui correspondent, comme le montre le témoignage de Régine, à une alternance entre des périodes de travail intense et des périodes de relâchement, tantôt voulu, tantôt subi.

Ainsi, la plupart des assistantes maternelles de condition populaire rencontrées dans le cadre de cette étude peuvent difficilement choisir leurs employeurs et /ou se sentent solidaires des parents dont elles ont ou auraient pu partager les conditions de travail. Elles sont donc tendanciellement confrontées à des ménages aux conditions d'existence difficiles et instables, même si certaines assistantes maternelles « urbaines » ont affaire à des parents socialement plus diversifiés. Ces ménages aux conditions d'emploi et de résidence instables exposent les assistantes maternelles à des ruptures de contrat imprévues en cours d'année, et donc à une baisse de l'activité. Par ailleurs ces parents employeurs peuvent travailler avec des horaires atypiques, ce qui impose aux assistantes maternelles de longues amplitudes de garde et parfois des « bouts de contrats ». Face à ces rythmes de travail intenses avec parfois des plannings imprévisibles, certaines peuvent « craquer » et interrompre ou réduire leur activité. Cela peut également déboucher sur des conflits avec les parents qui vont perturber l'assistante maternelle et l'inciter à réduire un temps son activité.

Les assistantes maternelles de condition populaire sont ainsi particulièrement exposées à des relations tendues avec les parents employeurs, mais attention au misérabilisme : comme le fait entrevoir le cas de Régine Leblanc qui, lorsqu'elle relate sa décision de ne plus accepter toutes les demandes des parents, mentionne la formation juridique qu'elle a reçue en 2006, elles ne sont pas aujourd'hui sans ressources pour défendre leurs droits de salariées.

3 - Des contrats et des agréments instables

On a vu précédemment que les assistantes maternelles de condition populaire rencontrées dans le cadre de cette étude travaillent davantage que d'autres assistantes maternelles avec des ménages aux conditions d'emploi et/ou de résidence instables, susceptibles donc d'interrompre le contrat en lien avec un changement de situation résidentielle ou professionnelle. Mais il ne faudrait pas pour autant envisager ces assistantes maternelles comme étant entièrement soumises aux contraintes des parents employeurs : les interruptions de contrat peuvent aussi être de leur fait (31). Par ailleurs, une autre source d'instabilité a trait au mode d'encadrement institutionnel de l'activité : nous avons rencontré deux assistantes maternelles de condition populaire ayant fait l'objet d'une enquête administrative suite à une dénonciation et qui, pour cette raison, ont réduit leur activité (32).

31 - Des ruptures de contrat à l'initiative des assistantes maternelles

En 2005 ont été adoptées une convention collective et une loi visant à rapprocher le statut des assistantes maternelles du droit commun du salariat alors qu'il y était resté longtemps dérogatoire (Gardin, 2006 ; Mozère, 1995). Plusieurs dispositions ont contribué à stabiliser leur rémunération en la soustrayant à l'approximation et à l'arbitraire des parents employeurs, parfois enclins à dépasser les horaires prévus et à oublier la dimension économique de la relation avec l'assistante maternelle. Les associations professionnelles, les communes et les départements, mais aussi les formations, ont contribué à faire connaître cette convention. Parmi nos enquêtées, seules deux assistantes maternelles, installées dans des communes rurales et sans aucun contact ni avec un RAM ni avec une association d'assistantes maternelles, ne connaissent pas la convention collective et surtout semblent assez indifférentes à cet encadrement juridique. Liliane Lefebvre regrette le temps où l'activité d'assistante maternelle était plus « conviviale » alors que « maintenant, c'est vraiment un boulot, c'est strict » : « Moi je ne suis pas allée... avec leur Relais, aller rencontrer les autres assistantes maternelles. Moi c'est chez moi, je suis chez moi, je les garde et c'est tout ! ». Interrogée sur la convention collective, elle répond distraitement qu'elle a « reçu un extrait » et qu'elle ne l'a même pas regardé : « Je ne me tiens pas beaucoup au courant ». Hélène Morel ne connaît pas le terme « convention collective », elle comprend « collection » : « Non, c'est quoi ? Non, moi je n'ai pas ça. » Toutes les autres assistantes maternelles, quelles que soient leur condition sociale et leurs ressources scolaires, ont témoigné leur intérêt pour cette convention collective qu'elles connaissent et dont elles conservent un exemplaire en cas de besoin.

Quand bien même certaines avouent n'avoir pas lu entièrement ce texte long et compliqué, elles semblent avoir conscience qu'il représente pour elles une ressource dans les relations avec les parents employeurs. Alors que, pendant longtemps, les assistantes maternelles ne pouvaient guère compter que sur l'expérience professionnelle et le soutien de leurs proches pour apprendre à défendre leurs intérêts face aux parents (droit aux vacances, respect des horaires), la convention collective constitue aujourd'hui un appui supplémentaire. Cet extrait de l'entretien avec Régine Leblanc fait entrevoir ce processus d'apprentissage des droits qui concerne sans doute aujourd'hui une large partie des assistantes maternelles :

Et j'ai oublié de vous parler des formations... Si vous en aviez suivies ? Et qu'est-ce que vous en aviez pensé ?

Positif ! A 200 %... [Hésite] Ça m'a confortée dans... Le fait de pouvoir... Pas choisir ou imposer, mais pouvoir dire aux parents : « Ben non, ça je n'accepte pas... », ou : « Oui, ça je veux bien ! ». Ou : « Je peux aussi vous proposer cette autre version... ». Enfin... négocier les choses avec les familles, c'est plus facile depuis la formation, et ce grâce à la séance de la juriste... Elle m'a mise à l'aise avec des problèmes que j'avais eus... Et... Là, c'est plus facile de poser des limites aussi aux familles... Sur le débordement d'horaires, le non-respect de ci ou de ça... C'est plus facile de se faire respecter quand on sait à quoi on a le droit, ce à quoi on n'a pas le droit... Parce qu'il y a des tas de choses qui peuvent se négocier au premier jour... En disant : « Ben moi ce sera comme ça si vous êtes ok... ». Parce que c'est toujours si vous êtes d'accord, sinon, ce n'est même pas la peine, « au revoir », quoi... (...) Donc ça se discute dès le départ, que ce soient les dates de vacances, que ce soit la manière d'éduquer... S'ils ne sont pas d'accord pour tel ou tel sujet, on ne fait pas le contrat, il n'y a pas de problème ! Ça ne se termine pas mal ! Je préfère comme ça, moi... Donc, grâce à la juriste, j'ai réussi à... A avoir plus de... maturité sur ces sujets-là, avec les familles.

(Entretien avec Régine Leblanc)

Comme le suggèrent ces propos, l'apprentissage des droits débouche d'abord sur une négociation plus avisée des contrats, mais il nous semble qu'elle peut également favoriser des ruptures de contrat, sinon officiellement décidées par les assistantes maternelles elles-mêmes, du moins qu'elles inspirent et encouragent quand elles sont confrontées à un enfant et/ou à des parents avec lesquels les relations sont trop difficiles. Véronique Delage est ainsi entrée en conflit plusieurs fois avec le père d'un petit garçon, pompier : il changeait au dernier moment les horaires des journées de garde sans la prévenir à l'avance. Elle a donc rompu le contrat deux fois et le père, qui lui a dit au début qu'elle « n'était pas indispensable », lui a finalement demandé de reprendre l'enfant après avoir « testé » d'autres assistantes maternelles.

Monique Leroy et Stéphanie Leyrat, assistantes maternelles respectivement à Limoges et à une trentaine de kilomètres de Limoges, sans aller jusqu'à rompre le contrat, appliquent les dispositions de la convention collective sur les heures supplémentaires pour sanctionner les parents qui arrivent systématiquement en retard et pour les pousser à respecter davantage les termes du contrat. Jocelyne Lebois se dit bien informée des questions juridiques et des réformes grâce à la Maison de l'enfance et à la Mutuelle des métiers de la petite enfance qui lui adressent des courriers par la poste ou par internet. Elle identifie la convention collective à un progrès : « On est quand même reconnues, que pendant très longtemps on n'était pas reconnues. On a maintenant quelque chose qui nous gère, qui nous dit : "Bon vous avez un contrat"... On a quand même des appuis, que, pendant longtemps, on n'avait rien (...). Pendant longtemps, on travaillait qu'à l'heure ». Jocelyne Lebois évoque un enfant qu'elle a renoncé à garder, parce qu'il ne cessait de pleurer et ne s'habituaient pas à la « séparation » d'avec la mère. Carole Versini a semble-t-il plusieurs fois interrompu le contrat avec des parents dont l'enfant posait « problème » (un enfant notamment lui paraissait « renfermé », « ne voulait pas manger » et elle a conseillé à la mère de consulter un « psy », ce que celle-ci aurait très mal pris). C'est, comme on le verra ci-après, suite à ces ruptures de contrat qu'une mère se serait « vengé » en la dénonçant aux services sociaux. Relatant ici comment elle a refusé de s'engager avec une mère dont elle se méfiait, elle fait référence, tout comme Régine Leblanc, aux « formations » pour expliquer qu'elle sache à présent davantage s'imposer aux parents :

Et... Et peut-être les relations avec les parents aussi ? C'est ça qui n'est pas toujours facile ?

[Hésite] Maintenant j'arrive à choi... Je... Voilà ! Maintenant je suis devenue plus t... Plus... Justement, dans leurs formations, en écoutant les informations, et en travaillant... Voilà, s'il y a des parents... Il y a une maman qui m'a appelée... Ah oui, aussi qui m'a appelée ! Pour garder un petit garçon... Oui ! Mais cette maman-là, j'ai dit : « Oh... Ça me dit quelque chose le nom... Oh oui ! ». Ah ! Après, j'ai dit : « Oh je sais ! ». Elle était sur une... Chez une assistante maternelle que j'ai beaucoup aidée... Parce que la maman n'avait pas payé des vacances depuis... 1 ou 2 ans ! Les heures supplémentaires... Elle en faisait... qui n'étaient pas payées ! (...) Oh, c'est cette maman-là qui est venue, donc je l'ai laissée venir... Et puis elle est venue ! Donc c'était pour garder son petit garçon ! Et puis... après... j'ai dit : « Bon... ». Vous voyez, elle parlait, elle disait... « Avant d'aller à l'école... ». C'était pour le garder je ne sais plus comment... Pas beaucoup, mais bon... (...) Et puis après, donc... J'ai dit : « Bon, ben oui... », j'ai fait mon prix, elle est partie, et puis après... « Ah ! » elle dit... que son mari... le prix et tout ça... « Ah » j'ai dit : « Vous savez, on a fait un prix... », et puis j'ai dit : « De toute façon... », j'ai dit : « Ce sera non ! » Ah ben elle dit : « Oui, mais si nous on veut ?! », j'ai dit : « Oui, mais moi je ne veux plus... » Ah ! Elle a commencé à m'insulter !
Ah !

Donc j'ai dit à une autre maman... Elle m'a dit... Je lui ai dit, hein, parce que j'ai une maman que... J'ai travaillé avec les deux garçons aussi... Ça fait... Ben oui, ça fait 5-6 ans quand même, hein ! Et puis elle m'a dit : « T'as bien fait ! », j'ai dit : « Oui, j'ai raccroché avant d'être insultée... », mais j'ai dit « au revoir », en même temps, et j'ai raccroché ! Parce que je pensais être insultée... Donc... Non, non je lui ai dit : « Vous vous débrouillez, hein ! Faites comme vous voulez ! », mais j'ai dit : « Non, non, je ne vous prendrai pas... Parce que je ne veux pas... Je ne veux pas avoir des problèmes d'argent ! » Tous les mois... non, non ! Après j'ai compris que c'était cette personne, je n'en voulais pas et... non, non ! Ah elle est devenue... Là j'ai vu son vrai visage ! Elle était gentille avant et après elle est devenue agressive... Mais je lui ai dit : « Non... », je lui ai dit : « Je vous dis non maintenant ! »

(Entretien avec Carole Versini)

Une responsable d'un RAM nantais interrogée sur ces ruptures de contrat à l'initiative des assistantes maternelles explique d'abord que rompre le contrat « reste quand même difficile pour elles » mais qu'elles font plus attention dans le choix des parents, réfléchissent avant de « s'engager ». Une assistante maternelle l'a ainsi récemment sollicitée pour savoir si elle pouvait demander aux parents leurs bulletins de salaire. Mais, interrogée ensuite sur les ruptures de contrat à l'initiative des parents, elle souligne les pressions indirectes des assistantes maternelles, souvent enclines selon elle à se séparer des « bébés qui pleurent tout le temps » :

Les parents... Ils sont plutôt forcés par l'assistante maternelle... Ils n'ont plus confiance en elle, parce qu'elle leur dit des choses, elle les culpabilise, « mon enfant n'est pas normal parce qu'il pleure » ... La maman va arrêter de travailler. Elles savent tourner les choses pour que ça se passe comme ça (...). La raison des pleurs du bébé est de plus en plus lancée et ça, moi, je n'accepte pas. J'essaie de leur dire : "C'est aussi votre travail, si c'est une profession, c'est la richesse de votre profession justement"... Mais, certaines, j'arrive à les motiver, mais y en a d'autres bon... Y a le conjoint qui fait les 3/8, donc ça va le réveiller, donc elles sont dans l'angoisse elles-mêmes ou alors y a les voisins qui frappent à la porte si le bébé pleure tout le temps. Y a des problèmes de suspicion ou je ne sais quoi, donc c'est vrai que ce n'est pas facile hein. Elles peuvent trouver des raisons pour faire que les parents vont rompre le contrat...

(Entretien avec une responsable de RAM à Nantes)

De fait, l'appréhension face aux bébés qui « pleurent énormément » est évoquée par plusieurs assistantes maternelles, ce qui constitue peut-être un indice des nouvelles armes juridiques que donne la convention collective pour se protéger de cette forme de pénibilité du travail. Véronique Delage a été quatre fois confrontée à une telle situation depuis qu'elle est assistante maternelle. Les relations se sont tendues avec les parents de deux bébés et elle a pris l'initiative d'une rupture de contrat. Elle stigmatise les « mamans kangourous » qui portent leurs bébés contre elles en permanence et font preuve d'une « disponibilité maternelle » (Badinter, 1980 ; Badinter, 2010 ; Gojard, 2010 ; Garcia, 2011) à laquelle les professionnelles ne peuvent et ne doivent se conformer.

C'est sûr qu'il y a des mamans qu'on appelle des mamans kangourous, qui le mettent dans le kangourou toute la journée, qui partent en poussette tout le temps. Quand on a un enfant ça va, quand on en a plusieurs ça peut pas (...). Moi je ne passe pas l'aspirateur avec le kangourou sur moi, ce n'est pas comme ça (...). Alors après, il y a des parents qui le prennent de haut, d'autres qui comprennent que ça peut être difficile.

(Entretien avec Véronique Delage)

Quant au quatrième cas, Véronique Delage dit très ouvertement qu'elle souhaitait garder les parents comme employeurs et qu'elle a donc supporté longtemps les pleurs incessants de la petite fille âgée de 10 mois : les parents, tous deux enseignants, sont « sympas », leurs horaires tout autant (9 heures – 17 heures) et ils ont accepté de faire un effort pour prendre moins systématiquement leur fille dans leurs bras pendant le week-end. Le père lui avait demandé d'évoquer en toute franchise toute difficulté puisque déjà père d'un petit garçon, il avait connu des problèmes similaires avec l'ancienne assistante maternelle de son fils : « La petite Violette est mignonne, mais après c'est vrai que j'aimerais bien pouvoir lui faire un câlin... pas forcément que parce qu'elle a besoin que je la porte (...) et pas jouer avec elle sur moi, mais jouer avec elle à côté de moi... Mais je peux vraiment discuter avec les parents ». Véronique Delage démontre ainsi sa capacité à arbitrer de façon raisonnée entre plusieurs formes de pénibilité : les pleurs, l'amplitude horaire, l'attitude parfois hautaine des parents. Ce rapport au travail est le produit de la formation et de la convention collective qui l'a dotée de force sociale.

Assurément, les ruptures de contrat à l'initiative des assistantes maternelles ne constituent pas aujourd'hui le principal facteur d'irrégularité de l'activité. Il est toutefois important de prendre la mesure de ce processus d'accès aux droits communs des salariés chez ces femmes qui en ont été longtemps tenues à l'écart. Les assistantes maternelles, hormis celles qui restent par choix ou par nécessité « isolées » – on les rencontre plus souvent en milieu rural –, savent aujourd'hui mieux que par le passé négocier et gérer leurs contrats en cherchant à défendre leurs intérêts propres, ce qui peut ajouter à l'irrégularité d'une activité que de nombreux autres facteurs, on l'a vu, entretiennent.

32 - Retrait d'agrément à la suite de conflits avec des familles

Deux assistantes maternelles, volontaires pour réaliser un entretien, ont subi récemment, suite à un conflit avec des parents, une enquête administrative. Cette dernière a abouti pour l'une au retrait de la dérogation qui lui permettait de garder quatre enfants et pour l'autre à une démission (elle était vraisemblablement menacée d'une suspension d'agrément). Les entretiens avec ces femmes, blessées d'avoir vu mise en cause leur réputation de « bonne assistante maternelle », sont difficiles à mener : restant évasives sur les faits qui leur sont reprochés ou bien les niant, elles cherchent avant tout à faire bonne figure et à défendre leur honneur. Toutes deux profitent ainsi de l'entretien pour dénoncer les écarts aux normes professionnelles auxquels se livreraient des assistantes maternelles travaillant dans leur voisinage, comme si elles cherchaient à rejeter sur d'autres les accusations qu'elles ont elles-mêmes subies.

Ce n'est qu'au bout d'une heure et demie que Carole Versini, après avoir annoncé au début de l'entretien qu'elle gardait trois enfants, va évoquer le retrait d'agrément qu'elle a subi en 2008. Jusqu'alors elle avait toujours gardé quatre enfants : veuve, âgée de 59 ans, elle vit de ses revenus d'assistante maternelle. Suite à son passage devant la Commission Consultative Paritaire Départementale au Conseil Général, elle a perdu sa dérogation pour garder un quatrième enfant.

Et puis souvent ces conflits qui se produisent, ils apprennent aussi... Enfin, ça peut être instructif, quoi ! De voir pourquoi ça s'est mal passé... Comment...

Oui ! Mais ça peut être... Oui ça peut être contradictoire, parce que moi je suis allée en CCPD... Et tout était faux !

Ah oui ?! Vous voulez dire que...

Ah tout ce que... Ah c'est... C'est une maman...

Tous les reproches des parents ?

Parce que c'est une maman... Non ! Non, non ! C'est une maman qui m'avait dénoncée... Les autres parents ont dit : « Oh, c'est bizarre... » Et puis il y a une maman que j'ai laissée tomber... Alors elle s'est peut-être vengée contre ça, le... Voilà ! Donc, je suis... J'ai été convoquée... J'ai dit : « ah ! »...

Ah que vous avez laissée tomber ?!

Les parents... Les autres parents m'ont fait un courrier tous... Tous un courrier... J'ai fait une photocopie de tous les courriers pour toutes les personnes qui étaient là-bas... Ils m'ont dit « non », j'ai dit : « Si, si ! Vous prenez, vous lisez ! » J'ai fait une copie... Après, la personne elle était venue chez moi, hein ! Elle avait vu mon chien, elle a vu ma maison... Elle n'a pas pu rapporter les bons éléments ! [silence] Comment voulez-vous... Si une personne vous... dit des choses fausses... Alors... Donc je suis allée avec une collègue, parce qu'il y a une collègue qui est venue... Elle m'a dit : « Moi je te connais ! » Elle est venue avec moi lire... On a le droit de lire notre... (...)

Et comment ça s'est... soldé... terminé cette affaire-là ? Vous n'avez pas eu de...

Ils m'ont enlevé un agrément !

Ah oui !

Oui...

Un agrément pour un...

J'en avais quatre, ils m'ont mis à trois...

D'accord... D'accord...

Oui...

A cause de ces histoires... Du chien ?!

A cause...

C'était principalement ça ?

Je ne sais pas... Oui, des enfants, enfin... Bon ! Du nombre d'enfants, de... Voilà ! De... Donc j'ai dit : « Voilà ! », j'ai dit qu'ils pouvaient venir, mais j'ai dit : « Vous pouvez venir sans prévenir, mais je ne serai peut-être pas là ! » Je leur ai bien dit, parce que j'ai dit : « Je sors beaucoup... », j'ai dit : « Les parents le savent bien... »

(Entretien avec Carole Versini)

Impossible de savoir au final ce qui précisément était reproché à Carole Versini. Elle parle longuement de son chien qui a, selon elle, été injustement considéré comme un « gros chien » par la puéricultrice venue faire une enquête à son domicile. Selon Carole, il est « petit » : « si un chien de 20 kilos c'est un "gros chien", un de 40 kilos, c'est quoi alors ? Une vache ? » Puis elle mentionne très rapidement, quand la sociologue l'interroge directement sur la cause du retrait d'agrément, « le nombre d'enfants ». Mauvaise « qualité d'accueil » en lien avec la présence d'un chien et/ou garde non déclarée sur fond de relations conflictuelles avec certains parents employeurs, Carole Versini a subi un retrait d'agrément qui l'a obligée à diminuer son activité. Agée de 59 ans, quand on l'interroge sur le fait de savoir si elle est « fatiguée », elle s'insurge, répond avec énergie : « Non ! » Elle subit aujourd'hui cette diminution de son activité et n'y perçoit nullement une occasion d'améliorer ses conditions de travail. Pour compenser la perte financière, elle fait d'ailleurs de la garde d'enfants à domicile en plus de son travail d'assistante maternelle. Depuis septembre dernier, Carole Versini a toutefois réussi à renouveler ses contrats : elle a deux enfants à temps partiel et en horaires atypiques (pas de garde le vendredi) et effectue en plus un « remplacement » pour une collègue (il s'agit de la garde d'un enfant dont la mère travaille dans le commerce avec des horaires variables et décalés).

Stéphanie Leyrat, 36 ans, qui habite dans un lotissement modeste d'une commune située à 25 kilomètres de Limoges, a démissionné après avoir fait l'objet d'une enquête de la PMI suite à une accusation d'alcoolisme. Dès le premier contact téléphonique, elle évoque cette démission et, durant l'entretien, elle revient constamment sur cet événement qui l'a profondément déstabilisée. Elle le relate en détail, sans préciser cependant tout de suite sur quoi portait l'accusation. Sans doute qu'ayant quitté le métier, l'enjeu de défendre sa réputation professionnelle est moins présent que dans le cas de Carole Versini. Tout comme elle, elle utilise toutefois l'entretien pour restaurer son honneur et faire part de son vif sentiment d'injustice, ainsi que de son ressentiment à l'égard des femmes qui l'ont accusée.

Ça faisait 12 ans - 13 ans que j'avais ce métier, qui me plaisait énormément, et j'ai été obligée... enfin j'ai démissionné parce que j'ai eu d'énormes problèmes avec une maman. Ça fait un an... un an du mois de juillet 2010 (...). Convocation et tout... ah non non non... Horrible. (*Petit rire amer*) La puéricultrice, tous les deux jours elle était à la maison et tout... Pourtant, j'ai les parents qui m'ont fait des lettres de soutien mais... de toute façon hein, c'est intouchable le Conseil général, alors... Je voulais même porter plainte [*elle bute sur le mot*], mais... [Elle voulait porter plainte contre la mère et la puéricultrice] Et j'ai appris il y a quelque temps que cette puéricultrice avait démissionné (...). Je ne sais pas [pourquoi elle a démissionné]. Mais arriver à démissionner, je peux vous dire... Mais le bouchon était quand même... Et quand vous voyez la maman après qui m'appelle en me disant : "Ben je suis désolée, je voulais pas vous créer tant de problèmes", c'est un peu se moquer du monde, quoi... (...) Oui oui, j'étais [ouvrière dans la porcelaine]. J'avais un autre métier avant. Ben j'ai trois enfants et bon à la suite... je voulais éduquer mes enfants tout en élevant... [*Se reprenant*] enfin en gardant d'autres enfants. Pour moi, c'était l'idéal. Puis petit à petit voilà après... je suis restée. Maintenant c'est la galère (rire bref)... La galère... voilà voilà. (...) [Après avoir évoqué ses trois enfants et l'âge du dernier] Je n'ai jamais eu de soucis. J'ai trois chiens, je n'ai jamais eu de souci avec mes animaux, mes enfants... Pas de problème... Jusqu'à cette maman. Voilà...

Qui vous a embêtée sur les chiens ?

Ah non non non, ça a rien à voir du tout avec les chiens ! Ni... enfin apparemment ni avec mes enfants, non non non... Non non... Et puis on a un quartier là à [nom de la commune], je peux vous dire... Attention le lotissement ! C'est la jalousie... Y a une dame là qui est gardienne en haut et je récupérais tous les petits qu'elle avait en garde. Parce que les mamans quand elles allaient là-haut, ben elles redescendaient, elles disaient : "Ben est-ce que vous pouvez me le garder, parce qu'on vous préfère et tout". Alors cette dame en haut, ça ne lui a pas plu... [*Elle tape dans ses mains*] et il y a eu... beaucoup d'engrenage et puis beaucoup de problèmes. Mais je peux vous dire que ça a été très dur, oh la la ! Mentalement, physiquement, tout, ça a été très dur (...). Alors déjà c'était une maman... j'étais la quatrième gardienne. Alors comme je disais à la PMI, il y a quand même un problème. Je dis : "Vous faites une enquête peut-être sur moi, mais faites une enquête aussi sur cette maman". Et j'avais appris — parce que bon moi je me suis renseignée un petit peu aussi —, la première gardienne c'était sa maman, sa propre maman, donc la grand-mère du petit. Elle l'a gardé un an, elle s'est brouillée avec la maman, elle a trouvé une autre gardienne. (...) Oui oui [*elle s'est brouillée avec sa propre mère*]. Après, l'autre gardienne, elle a porté plainte contre elle pour attouchements sur son fils.

Alors l'autre gardienne, elle a été plus intelligente que moi, elle a pris un avocat, elle s'est défendue, elle a gagné. Elle a pris une autre gardienne sur [nom de la commune]... juste à la sortie pour prendre l'autoroute, elle l'a gardée un an et puis après bon elle m'a appelée, moi j'avais de la place, je lui ai dit oui. Et... elle m'a gardée quoi, cinq mois, et après j'ai eu que des soucis (*petit rire sec*). J'ai dit, il y a vraiment un problème avec cette dame.

(Entretien avec Stéphanie Leyrat)

Dans le cas de Stéphanie Leyrat comme dans celui de Carole Versini, femmes peu diplômées, l'accès au métier d'assistante maternelle a représenté une promotion sociale : il leur a permis d'améliorer leurs conditions d'existence, tout en « tenant » leur foyer auquel elles sont attachées, mais aussi d'accéder au capital symbolique que représente l'agrément. Ce titre officiel délivré par une institution publique est gratifiant pour ces femmes dont la valeur sociale a reçu peu de certifications dans le cadre du parcours scolaire comme du parcours professionnel, voire a été mise en doute dans le cadre d'épreuves familiales (Carole Versini a rompu avec sa famille et sa belle-famille suite à des accusations lors du décès de son mari). Le retrait d'agrément n'est pas qu'une formalité pour elles, une péripétie administrative, il touche à leur dignité de femme et de mère.

Niant tout alcoolisme, Stéphanie Leyrat pense avoir été victime d'un complot organisé par une mère et une assistante maternelle du lotissement avec laquelle elle se trouvait en concurrence pour obtenir des contrats de garde. Plus généralement, cette voisine assistante maternelle et la mère étaient, selon Stéphanie Leyrat et son mari, « jalouses » des biens de consommation de la famille, de l'allure jeune et « féminine » de Stéphanie Leyrat, etc. Le récit de l'enquête menée par la puéricultrice donne à penser que par-delà l'accusation d'alcoolisme, c'est l'ensemble des pratiques professionnelles de Stéphanie Leyrat qui a pu jouer en sa défaveur : la liberté laissée aux enfants, le travail domestique fait en partie en leur présence, l'usage du terme « gardienne », le style de punition (mettre au coin) sont des pratiques aujourd'hui disqualifiées, décalées par rapport aux normes professionnelles.

Au Conseil Dénéral, j'ai vu le médecin du Conseil Général... Alors me demandez plus les noms parce que je m'en souviens plus (...). J'ai vu quand même une psychologue (elle bute un peu sur le mot). Ah mais la totale, hein ! Mais la totale. Tout tout tout tout... Tout (*silence*). Mais je vous dis, la jalousie. La jalousie... énorme. [*Ton de comméragé*] En plus nous avons une piscine... enfin voilà (...). J'ai appris là ce week-end encore (*petit rire*)... sur cette dame-là qui est dans le lotissement qui est gardienne... Moi, les enfants ils jouaient partout, il y en avait partout, ils allaient même dans les chambres, je leur interdisais pas d'aller dans les chambres, ils jouaient partout. La gardienne qui est en haut, j'ai appris... enfin je ne sais pas, je suis jamais montée chez elle, ils ont pas le droit de bouger du salon. Ils n'ont pas le droit de bouger de cette pièce. Ben je dis, moi, ils faisaient tout, enfin ils allaient partout (...).

Enfin moi ça me fait rire, mon fils qui va avoir 18 ans, une jeune fille de 23 ans [la puéricultrice] qui me dit comment je dois faire ! *(Petit rire)* Ça me fait rire ! Ça me laisse franchement rire... « *[Prenant un ton assuré et un peu idiot, soulignant par là qu'elle se sent traitée comme une enfant en faute par la puéricultrice]* Faut pas passer l'aspirateur, Madame Servat ». « Ils viennent de goûter, il y en a partout », je dis, « Je vais pas laisser jouer »... Je dis : « En crèche y font comment ? » « *[Ton de persiflage]* Ah oui mais elles sont plusieurs... à s'occuper des enfants » (...). Même une fois je me souviens, bon quand ils faisaient des bêtises, je les fâchais, hein ? J'en avais mis un au coin et de l'avoir mis au coin, il s'était fait vomir... « Mais faut pas nettoyer ». « *[Ton excédé]* Mais vous allez pas m'embêter avec ça, non ! (...) Je vais les laisser jouer dans le vomi ? Sentir le vomi toute la journée ? » Je dis : « Attendez ! » (...). Ah oui c'était tous les deux jours, je vous dis à la fin je la laissais sur le paillason, je la laissais plus rentrer *[silence]*.

Et là le Relais n'a pas pu jouer un rôle d'intermédiaire ?

Ils n'ont pas pu parce que j'ai démissionné (...). On m'interdisait même de prendre des enfants... parce que bon j'avais des appels en plus, une maman qui était enceinte, elle m'avait réservée comme on dit. On m'avait interdit de prendre des enfants tant que mon dossier n'était pas... Donc j'ai tout arrêté (...). Je savais pas combien de temps ça allait prendre... Combien de temps ? *[Court silence]* Mais moi comme j'ai dit au Conseil général, j'ai dit : « Cette maman, elle a pas réfléchi que j'ai trois enfants, une maison... Elle m'enlève un métier, quand même » *[silence]*.

Et elle était haut placée elle-même pour... non, pas spécialement ?

Non non... Non non... Une ouvrière comme tout le monde, enfin... Non mais bon, c'est une femme qui fait des histoires et elle en fera toujours, quoi. *[Silence]* Voilà... mon histoire *[petit rire et nouveau silence]*.

Et vous avez pu en parler un peu avec d'autres assistantes maternelles ?

(...) Elles, elles me disent qu'elles auraient porté plainte, elles auraient été plus loin... Elles ne se seraient pas laissées faire (...). Mais bon... avec mon mari, on a eu peur, quoi. On avait peur, enfin surtout financièrement quoi (...). Et vous alors, vous auriez fait... pour vous, vous auriez fait comment ?

Mais elle vous reprochait quoi ?

Oh plein de choses ! Plein de choses... Elle disait que j'étais alcoolique, que j'étais une droguée, quand elle rentrait chez moi, que ça sentait l'alcool... Ah oui, plein de choses ! (...) J'ai même le directeur [d'un établissement scolaire de la commune], parce que bon là mon fils va rentrer en 6ème, le directeur qui a appelé le médecin du Conseil Général pour me soutenir... Mais bon ça n'a pas...

(Entretien avec Stéphanie Leyrat)

Le témoignage de Stéphanie Leyrat fait comprendre de quelle façon les retraits d'agrément ne mettent pas en jeu seulement le mode de prise en charge de l'enfant mais tout un ensemble de concurrences sociales, entre assistantes maternelles, entre assistante maternelle et parents, entre assistante maternelle et voisins. Le motif de « la jalousie » est sans doute une explication psychologique convenue mais qui met bien en lumière un style de relations sociales que l'on peut rencontrer dans les quartiers neufs d'immeubles ou de lotissements dont les habitants, tout en partageant une condition modeste ont des trajectoires sociales hétérogènes (Chamboredon, Lemaire, 1970). Il nous semble que c'est une propriété de certaines assistantes maternelles de condition populaire dont l'insertion locale demeure fragile : leur situation de femmes qui tout à la fois gagnent un salaire et sont « à la maison » suscite la « jalousie » des pairs (parents, voisins ayant des conditions d'existence similaires). Ainsi, Régine Leblanc mentionnait les reproches de sa sœur, mais aussi d'une caissière d'un supermarché proche de son domicile, au sujet de l'« avantage fiscal » des assistantes maternelles. Stéphanie Leyrat tout comme Carole Versini s'efforcent de mobiliser des témoignages en leur faveur (parents employeurs, directeur d'école, collègue assistante maternelle), ce qui renvoie à l'importance de la réputation professionnelle locale dans le métier d'assistante maternelle déjà évoquée au sujet des déménagements. C'est là une source structurelle d'irrégularité de l'activité : toute remise en cause de la réputation professionnelle (du déménagement au retrait d'agrément) rend plus difficile pour l'assistante maternelle l'obtention de contrats de garde.

La possibilité du retrait ou de la suspension d'agrément nous semble ainsi constituer un autre facteur d'irrégularité de l'activité des assistantes maternelles de condition populaire. Le phénomène est difficile à documenter et à mesurer : les conseils généraux et les services sociaux n'ont guère intérêt à diffuser d'informations sur ces pertes d'agrément qui entérinent d'une certaine façon un échec de leur travail de sélection et de suivi des assistantes maternelles et qui, rendues publiques, risqueraient de fragiliser la confiance des parents envers l'accueil familial et les assistantes maternelles. Interrogée sur ces retraits d'agrément, la responsable d'un RAM que nous avons interviewée est restée floue et évasive. Augustine Moreno a évoqué dans le deuxième entretien réalisé avec elle des situations de retrait d'agrément dont elle a entendu parler à l'occasion de sa formation²⁵. Son témoignage, tout comme ceux de Carole Versini et Stéphanie Leyrat, donnent à penser que le retrait d'agrément est une pratique sinon fréquente, du moins courante, source de fluctuations dans l'activité des assistantes maternelles de condition populaire.

²⁵ On a pu constater lors d'une des réunions pré-agrément observées que les encadrantes évoquaient souvent sous la forme de petits récits dramatisés des fautes professionnelles ayant abouti à un retrait d'agrément dans le but de faire prendre conscience aux candidates de leurs devoirs professionnels. Notes de terrain, MC, 14-04-11.

[Il est question d'un arrangement avec une mère de famille dont l'enfant était malade, l'assistante maternelle ayant eu le tort de faire appel à son propre médecin traitant] Si, si tu veux... mais il faut appeler le Samu... les pompiers, et c'est les pompiers qui se chargent... D'emmener l'enfant à l'hôpital et tout ça quoi... Parce que nous on n'a pas le droit... Sauf que là, la nounou n'a pas laissé l'enfant tout seul, elle a appelé la mère, et la mère a dit : « Je vous rejoins à l'hôpital ». Donc la nounou elle est partie avec l'enfant... l'ambulance et tout à l'hôpital... Sauf que quand les docteurs sont arrivés, forcément, elle a donné le carnet de santé qui était dans le sac et tout ça... Oui, mais c'est elle, c'est retombé sur elle... Parce que forcément, elle a donné l'autorisation au médecin de s'en occuper... Mais ce n'était pas à elle de lui donner, c'était à la mère de lui donner... Mais la mère n'était pas là, elle n'était pas arrivée...

Mais après il y a des cas où il n'y a pas le choix de toute façon...

Il n'y a pas le choix... Mais elle a eu son agrément retiré quand même !

Ah bon ?!

Oui... *[Silence]* Parce que... Elle n'a pas fait dans les règles... [...] Tu appelles les parents pour dire qu'ils sont malades, normalement les parents vont arriver, les pompiers et tout le bazar, c'est le Samu qui s'en occupe et nous on n'a pas à...

Mais là c'était le médecin qui avait d'abord...

Oui, mais c'était son médecin traitant mais à elle, à la nounou ! Puisque le soir c'était son médecin... Et apparemment... Mais quand tu as un enfant et... Et elle aurait dû faire le 15, et c'est le 15 qui aurait tout pris en charge... Et pas son médecin traitant à elle... Ça il faut le savoir aussi hein ! [Arrangement avec la mère. Ne savait pas à l'avance si c'était vraiment une urgence] Elle a perdu son agrément... Elle a eu une suspension d'agrément ! Je ne sais pas si elle l'a récupéré après, mais... Par contre il y en a une autre qui a eu une suspension... Là c'est différent, complètement différent... *[Hésite]* Elle... Elle tombe sur la... Comment ? Celle qui passe nous voir... La puéricultrice là qui passe de temps en temps... Elle tombe sur la puéricultrice à la boulangerie... Elle lui dit : « Ils sont où les enfants ? ». « Avec mon mari... ». Hop là ! Là c'est pareil...

[Rire] Pas de chance !

Pas de chance... Mais le mari il n'était pas net... Le mari il avait déjà eu... Un peu d'alcool, je crois... Il ne travaillait pas parce qu'il y avait ce truc là, et donc c'est elle qui travaillait, mais la puéricultrice elle n'a pas du tout aimé... Donc du coup pfff... C'est qu'il a dû y avoir d'autres histoires sans doute avant mais là... Et il y en a une autre aussi, une puéricultrice qui est arrivée comme ça à l'improviste... Mais là c'est pareil il y avait peut-être eu d'autres choses...

Mais chez elle là ?

Chez la nounou... Ils étaient à prendre l'apéritif avec des amis... Ça tu n'as pas le droit !

Ah bon ?!

Non, parce que l'enfant il va bouffer des cacahouètes... Donc niet là aussi, suspension d'agrément !

Et pourquoi là ? Parce qu'il y a de l'alcool ?

[Hésite] Il y a de l'alcool... Parce qu'eux, ils ont dit une chose aussi, et il paraît que ça s'est passé... C'est parce qu'un jour... Tu es avec des amis, tu es en train de parler... Et après tu te lèves... S'il reste... Il fait tous les fonds de bouteille, coma éthylique, et hôpital ! Donc c'est pour ça... Et l'enfant tu peux parler, tu ne fais pas attention, l'enfant il a bu ton verre quoi... Donc normalement, non... Tu n'as pas le droit de recevoir des... Ce qu'ils ont à dire... Quand on est sur notre temps de travail... Quand vous vous êtes en train de travailler, usine ou n'importe quoi, vous ne recevez pas vos amis ! Donc là c'est pareil... Donc normalement on est chez nous, on n'a pas le droit de recevoir personne...

Ah oui mais s'il y a les enfants, la famille qui mangent quand même le midi... C'est normal aussi...

Oui... Mais pas... Trucs d'extérieur... Et les enfants... Par exemple tu as un truc à faire, tu ne peux pas les laisser à la maison avec une tierce personne... Par exemple, moi, j'aurais un truc à faire en urgence, je ne peux pas les laisser à ma voisine d'en face... Ou je ne peux pas dire à ma voisine de venir les garder à la maison...

(Entretien avec Augustine Moreno)

On serait tenté de dire que la montée des exigences en matière de « qualité de l'accueil des jeunes enfants », en lien avec la « professionnalisation » des assistantes maternelles, accroît l'éventualité des retraits d'agrément. Mais en même temps, sachant le manque de moyens matériels des départements pour effectuer concrètement le suivi des assistantes maternelles, on peut douter que tous les écarts aux normes professionnelles soient aujourd'hui systématiquement repérés et sanctionnés. Seules des investigations complémentaires permettraient d'explorer les évolutions en matière de contrôle des assistantes maternelles et de dire précisément dans quelle mesure elles pèsent sur les formes d'activité. Nous tenions toutefois à souligner que l'instabilité des agréments peut constituer tout autant que celle des contrats un facteur de l'irrégularité de l'activité des assistantes maternelles de condition populaire.

4 - Des territoires instables

Après avoir souligné l'instabilité des contrats ainsi que celle des agréments des assistantes maternelles de condition populaire, on peut mettre en évidence l'instabilité des territoires, surtout en zone rurale, l'état du marché de l'offre et de la demande évoluant en fonction des fluctuations démographiques et pouvant être à l'origine de variations de l'activité. La majorité des assistantes maternelles que nous avons rencontrées vivent sur des territoires où la demande de garde est en hausse, avec l'arrivée de jeunes ménages s'installant plus loin des villes, mais où l'offre se développe également, avec beaucoup de femmes commençant cette activité : l'état du marché de la garde est donc plus ou moins équilibré en fonction des territoires et susceptible d'être inversé. Ce facteur d'instabilité ne concerne donc pas seulement les assistantes maternelles de condition populaire, mais aussi celles de classes moyennes, confrontées aux mêmes fluctuations du marché. Le RAM, s'il y en a un, peut également jouer un rôle plus ou moins efficace dans la rencontre entre l'offre et la demande. Cette sous-partie concerne essentiellement les assistantes maternelles de Loire-Atlantique, étant donné que nous disposons de plus de données sur le marché de la garde dans ce département²⁶ qu'en Haute-Vienne.

41- Les fluctuations des marchés du travail locaux

Comme on l'a vu en abordant la question des employeurs instables, les assistantes maternelles « urbaines » n'ont souvent pas de difficultés à trouver des enfants à garder et peuvent même se permettre de sélectionner leurs employeurs. Ainsi, toutes les assistantes maternelles résidant en ville que nous avons rencontrées ont dit avoir toujours eu beaucoup de demandes. Lorsqu'elle habitait dans un quartier de l'est de Nantes, Régine Leblanc n'avait aucun mal à trouver des enfants à garder, il y avait plutôt un manque d'assistantes maternelles : « par contre, pendant les années de cet appart, le boulot, j'en ai toujours eu... On me demandait quand je ne pouvais pas prendre... On me proposait trop ! ». C'est également le cas d'Huguette Malot qui exerce son activité dans un quartier du sud de Nantes depuis 26 ans, et qui n'a jamais eu de mal à trouver des enfants à garder : « Il y avait beaucoup de demandes sans... Il n'y avait pas assez de places. Oh ! J'en croyais pas mes... C'est... C'était impressionnant ! » Seule Régine Leblanc a connu des difficultés à trouver des enfants à garder en ville, mais c'était en banlieue parisienne, dans une cité HLM, lorsqu'elle a provisoirement commencé à exercer la profession d'assistante maternelle et qu'elle a été confrontée à la concurrence de nourrices non déclarées. Selon la responsable d'un RAM nantais, la plupart des assistantes maternelles de l'ouest de l'agglomération (zone concernée par l'activité de ce RAM) ont beaucoup de propositions de garde, à part dans un quartier de grands ensembles considéré comme particulièrement enclavé : il n'est pas desservi par le tramway et jouxte sans transition les quartiers bourgeois de la ville.

²⁶ Entretien avec une responsable de RAM nantaise et données ACOSS, centre Pajemploi 44.

Et euh... Actuellement, il n'y a pas beaucoup de cas d'assistantes maternelles qui ne trouveraient pas beaucoup d'enfants à garder ?

Oui actuellement. Bon y en a là, quand même, quelques-unes qui me rappellent en disant : « Ben, j'ai pas d'appels ». Bon quand y a du chômage, tout de suite ça arrive dans les endroits où les gens veulent pas aller. Alors là, par exemple, c'est les dames des Dervallières. Les cités sont touchées en premier par le chômage... Quand y a de la demande de toute façon, c'est concentré vers le centre ville, Procé, Canclaux, Mellinet, c'est là où y a la demande et après on recule un petit peu... Et les Dervallières c'est vrai, y a des dames qu'appellent qui vérifient : « Je suis bien sur les listes ? ». Nous, on leur dit : « On donne votre nom comme tout le monde hein », voilà quand y a plus de demandes, c'est elles qui réagissent en premier.

Plus les Dervallières que Bellevue ?

Oui, ben c'est plus concentré quand même... Et puis les Dervallières, c'est dans le quartier Procé, Canclaux donc tant que ce n'est pas complet, ils ne vont pas reculer sur les Dervallières hein...

Et ce n'est pas pareil, Bellevue, Chantenay ?

Non, Bellevue, Chantenay, Saint-Anne, ça fait pas deux quartiers comme... Autant on sent les deux quartiers Canclaux, Procé et Dervallières, autant on sent moins Bellevue, Chantenay, Saint-Anne, c'est plus fluide....

(Entretien avec la responsable d'un RAM de Nantes)

Cependant, cette responsable de RAM, explique ensuite qu'il y a eu une pénurie d'assistantes maternelles dans les années 2000, au moment du deuxième baby boom et qu'elle n'avait alors pas de nom à donner.

En milieu rural, le marché de l'offre et de la demande est plus fluctuant, en lien avec les évolutions démographiques et la concurrence des autres assistantes maternelles. En effet, dans un contexte de hausse du prix de l'essence, des femmes peu qualifiées en milieu rural sont particulièrement concernées par l'arbitrage entre travail « à l'extérieur » + frais d'essence + frais de garde et rester à la maison s'occuper de ses enfants et être assistante maternelle. Christine Dumont a ainsi fait les calculs avec une assistante sociale lorsqu'elle a eu son troisième enfant : il était plus intéressant financièrement pour elle de rester à la maison tout en devenant assistante maternelle que de garder son poste de secrétaire en touchant le SMIC et en payant les frais de garde pour ses enfants. Marie Benoit, qui réside dans un village du sud de la Loire-Atlantique, évoque le grand nombre d'assistantes maternelles sur sa commune et mentionne l'intérêt qu'il y a à travailler chez soi en évitant les frais de déplacement.

Ainsi, il y a une offre en hausse dans les communes de résidence de la plupart des assistantes maternelles rencontrées, avec beaucoup de nouvelles assistantes maternelles. Cela peut aviver la concurrence entre les assistantes maternelles dont certaines ont alors du mal à trouver des enfants à garder, comme c'est le cas de Christine Dumont à Savenay. Elle explique qu'il y a beaucoup de nouvelles assistantes maternelles sur la commune, et que c'est une des raisons pour lesquelles elle ne garde aucun bébé actuellement et qu'elle ne reçoit pas d'appels pour commencer de nouveaux contrats.

Ils ont grandi, maintenant ils vont à l'école, et comme il y a très peu de demandes en ce moment sur Savenay... Donc je n'en ai pas... Je n'en ai pas du tout...

C'est que vous n'avez pas trouvé... A retrouver d'autres petits ?

Non... Je n'ai pas retrouvé d'autres petits...

Ah oui ! Depuis combien de temps là du coup ?

Là ça va faire un an que je n'en ai pas... Plus d'un an que je n'en ai pas... De petits... [Silence] Oui ! Parce que la dernière... Elle va à l'école... Donc... Plus d'un an que je n'en ai pas de petits... Et puis bon, il n'y a pas de demandes, alors...

Ah oui... Il n'y a personne qui vous appelle ?

Non, personne ne m'appelle ! Non, non... Bon, il y a tellement d'assistantes maternelles aussi sur Savenay !

Ah oui ?

[Rire] Elles ont triplé en l'espace de... 5 ans, donc... Ça fait qu'il y a beaucoup de monde, quoi... C'est pour ça...

(Entretien avec Christine Dumont)

Cet état du marché de la garde est confirmé par le vice-président chargé de l'enfance et de la scolarité de la communauté de communes Loire et Sillon (qui englobe notamment Savenay) : « Si le nombre de demandes de garde est stable, le nombre d'asmat augmente et plusieurs attendent un contrat ou ont des places libres. »²⁷ La baisse d'activité de Colette Fournier, qui habite en pleine campagne à 40 minutes de Limoges, est également liée au marché de la garde, et à la concurrence des autres assistantes maternelles. Même si elle répond de manière un peu floue aux questions sur la fluctuation de son activité, elle laisse clairement entendre qu'elle est pénalisée parce que loin du bourg : les parents hésitent à venir jusqu'à elle, puisque des assistantes maternelles habitent plus près du centre de la commune. Elle dit plusieurs fois qu'elle est « isolée ». Par ailleurs, la zone rurale où elle vit semble en déclin, trop éloignée de Limoges pour connaître le sort d'autres communes devenues résidentielles et en croissance démographique. Sa maison est en effet entourée de prés à perte de vue (les terres de son mari, agriculteur). L'attractivité de l'activité d'assistante maternelle pour les femmes peu qualifiées est particulièrement forte en milieu rural où l'offre d'emploi sur place est quasi-nulle.

²⁷ Communauté de communes Loire et Sillon, « L'écho du RAM », n°11, juillet 2011.
http://www.cc-loiresillon.fr/IMG/pdf/L_Echo_du_RAM_-_internet_pdf.pdf

Marie-Françoise Brachet explique ainsi qu'il y a beaucoup de nouveaux habitants sur la commune où elle habite, à 35 km à l'est de Nantes, mais qu'il y a aussi pas mal de nouvelles assistantes maternelles parmi ces arrivants, certaines ayant obtenu leur agrément auparavant, d'autres ayant récemment débuté l'activité parce qu'elles trouvaient plus avantageux de rester chez elles que de faire la route tous les jours jusqu'à Nantes pour aller au travail.

C'est parce que vous n'aviez pas trouvé d'autres à garder ou ça... ?

Non, je n'ai pas cherché... Mais il y a eu une baisse aussi... Il y a eu un moment où...

Vous n'avez pas eu de parents qui vous ont demandé non plus ?

Si, mais... Soit les horaires ne me convenaient pas ou... Mais bon après c'est vrai que je n'ai pas... Ça me convenait bien... Ça me suffisait... Mais c'est vrai qu'il y a eu un moment où on refusait et c'était un peu embêtant parce que... Les pauvres, ils n'arrivaient pas à trouver... Et après...

Il y avait des parents qui avaient du mal à trouver ?

Oui... Oui, oui... Et après, il y a eu des lotissements qui se sont faits sur la Regrippière, et là il y a des gens qui sont arrivés et qui ont demandé des agréments ou qui avaient déjà des agréments donc... Maintenant on doit être 25 je crois, donc... Il ne naît pas 25 bébés dans l'année, alors forcément...

[Rire]

Maintenant, c'est un peu plus dur...

C'est plutôt l'inverse maintenant ?

Mais ça revient maintenant... Je crois qu'il en est né 15 depuis le début de l'année... Déjà... *[Rire] [Silence]*

C'était quand que... Que c'étaient les parents qui avaient du mal à trouver... ?

[Hésite] Il y a 3 ou 4 ans...

C'est entre temps qu'il y a eu plus d'assistantes maternelles...

Oui... Quand les lotissements se sont faits... Il y a pas mal de maisons donc... Sur la quantité, il y en a quelques unes qui avaient déjà leur agrément et puis d'autres... C'est vrai qu'on est un petit peu loin de Nantes donc... Aller travailler à Nantes des fois ce n'est pas tellement rentable donc elles ont demandé un agrément pour se... Comme il y avait de la demande... *[Rire]* J'ai même une ancienne maman qui voulait arrêter de travailler, qui l'a fait et puis en fin de compte elle n'a pas... Elle n'a pas arrêté parce qu'il n'y avait plus de demande !

Ah oui, ça ne marchait pas ?

Non ! *[Rire]*

[Rire] Mais c'est quand vous aviez déjà fini de garder son enfant ?

Oui, oui, oui... Oui, elle m'avait demandé des conseils... Et puis, ma foi c'est celle que j'ai vue hier... Non, en fin de compte...

Ce n'était pas le bon moment ! [Rire]

Non ! Elle aurait dû faire ça quand son fils était petit ! Oui... Elle a voulu le faire trop tard... Enfin bon...

(Entretien avec Marie-Françoise Brachet)

Cette augmentation de l'offre de garde s'est traduite par une réduction de l'activité des assistantes maternelles de la commune, quel que soit leur milieu social. La demande de garde étant auparavant importante, certaines ont voulu saisir cette opportunité, mais avec peu de succès, l'état du marché s'étant depuis peu inversé. Ainsi Marie-Françoise Brachet, assistante maternelle de classes moyennes, a elle aussi été touchée par cette baisse de la demande, mais cela ne l'a pas affectée car elle ne cherche pas à travailler à temps complet. Cette variation de l'activité due à la hausse de l'offre de garde est au contraire pénalisante pour des assistantes maternelles de condition populaire, qui ont besoin d'un salaire à part entière, et elle renforce la concurrence entre assistantes maternelles. Certaines reprochent à d'autres de prendre des tarifs trop bas et donc d'empêcher celles qui ont des tarifs plus élevés de trouver du travail.

Mais c'est pour ça qu'on voudrait qu'il y ait un tarif unique... Les parents ils choisiraient en fonction... Des qualités de la personne !

Ah ! Vous voudriez... Vous voulez dire, vous voudriez qu'il n'y ait pas à négocier le prix !

Voilà ! Que tout le monde, mettons, est à 4 euros ou... 3,80 euros, brut. Ou 4 euros brut. Parce qu'il y en a qui sont très basses, donc les parents des fois ils choisissent celles-là ! Mais après ils voient que... Ils se sont trompés ! Parce que...

Oui, je comprends ce que vous voulez dire !

J'ai eu une voisine, elle a été chercher quelqu'un et puis... Donc elle était venue me voir, elle m'a dit... Que j'étais trop chère ! J'ai dit : « ce n'est pas grave... ».

Je peux vous demander combien vous... ? Quel est le tarif ? Ça dépend peut-être des... Non ?

[Hésite] La petite fille de l'aéroport, c'est 4,25... Brut... Et le petit... Le petit garçon que j'ai commencé... C'est 4 euros brut...

D'accord... D'accord...

Oui !

D'accord, donc le net on est plutôt... Vers 3 euros et demi... De l'heure, quoi !

Et Garance, c'est 3,05 euros... 3 fois 4... Oui ! Parce que... 4,80 à peu près... 4 fois 8 = 32... 3,20 euros oui, voilà...

Je crois qu'à Nantes on est plutôt dans les...

Plus haut !

4 euros net, hein, de l'heure...

Oui ! Oui, oui !

Ça correspond à ce que vous... ?

Oui, oui ! Les filles m'ont dit que j'étais chère... Ah j'ai su que les personnes étaient jalouses de moi...

Ah oui...

Oui ! Parce que je trouvais toujours... J'étais chère mais j'ai dit : « oui, mais il faut voir ce que vous faites aussi ! ». Il y en a qui ne sortent pas de chez eux ! J'ai dit : « non ! On n'est pas payées pour rester chez soi non plus... ». Il y en a qui sont dans le bourg, elles ne sortent jamais ! *[Silence]* J'ai dit : « quand même ! Vous êtes dans le bourg, vous avez... ». On a plein de parcs autour, on a de la chance d'avoir beaucoup de verdure ! Des parcs et tout ça, tout près de Vertou quand même ! J'ai dit : « qu'est-ce que c'est que de prendre une poussette et de partir avec les enfants... ? ». Ça fait du bien pour nous, on marche... Ça fait du bien aux enfants, on prend l'air ! Et puis après on revient pour le repas... Ou voilà... Mais c'est bien !

(Entretien avec Carole Versini)

Parce que... Sans prendre le minimum, vous pouvez prendre un tout petit peu plus parfois ? J'im... Enfin, je ne sais pas...

Quelques centimes d'euros de plus... C'est ce que je fais, mais parce que bon... En ce moment, le minimum, c'est 2,53... Puisque j'ai refait les calculs avec les nouveaux... Tarifs horaires du Smic... Et je prends 2,55 au 1er janvier... Donc je prends quelques centimes... Alors, par mois, ça me fait quoi ? 1 ou 2 euros de plus, net ! Parce qu'il faut enlever les charges sociales... Donc les parents ils sont... Ils sont contents, mais... C'est vrai que je pourrais prendre plus ! Je pourrais prendre plus... D'ailleurs je me suis fait taper sur les doigts par mes collègues... assistantes maternelles... Lors du stage... Quand on a dit nos tarifs... Puisque les tarifs sont... A la charge de l'assistante maternelle... Et ce que j'aimerais bien moi justement, c'est qu'il y ait... Qu'on soit toutes sur le même tarif !

(Entretien avec Andrée Trouvé)

Ainsi, les tarifs sont variables d'une assistante maternelle à l'autre, et d'une commune à l'autre, en fonction de la concurrence des autres assistantes maternelles, de l'état du marché de la garde, mais aussi des territoires (plus ou moins proches d'une agglomération, en croissance ou en déclin).

Tableau 1 - Nombre d'assistantes maternelles et salaire moyen dans certaines des communes de résidence des enquêtées de Loire-Atlantique

	Nombre d'assistantes maternelles agréées actives au 30 novembre 2009	Salaire net moyen en euros des assistantes maternelles actives	Nombre de familles employant une assistante maternelle au 30 novembre 2009
LA REGRIPIERE	25	748,48	62
SAINT-JEAN-DE-BOISEAU	59	800,39	158
PONTCHATEAU	90	814,51	270
CORCOUE SUR LOGNE	30	819,17	107
SAINT LYPHARD	44	822,57	115
SAINTE LUCE SUR LOIRE	109	844,94	226
LA MONTAGNE	80	847,36	171
VERTOU	169	874,55	411
REZE	287	894,34	730
NANTES	1039	929,05	2567
DEPARTEMENT	10132	825,67	26262

Source – AcoSS - centre pajemploi

Le salaire net moyen des assistantes maternelles actives de Loire-Atlantique est de 825,67 euros. Cependant, il y a des variations importantes en fonction de leur commune de résidence. Ainsi, il n'est que de 748,48 euros à la Regrippière, tourne autour de 800 euros dans les communes rurales du département où nous avons rencontré des assistantes maternelles, et ne dépasse le salaire moyen du département que dans les communes de la proche banlieue nantaise (à part St Jean de Boiseau, proche de Nantes mais où le salaire moyen n'est que de 800 euros). A Nantes, le salaire moyen est même de 929,05 euros, soit un peu plus de 100 euros de plus que le salaire moyen des assistantes maternelles dans le département.

Ainsi, le nombre d'assistantes maternelles semble être en hausse dans la plupart des communes où résident les assistantes maternelles que nous avons rencontrées. Cependant, il y a également une demande d'un nouveau type dans beaucoup de ces espaces, de jeunes couples s'installant plus loin des villes à cause de l'augmentation des prix de l'immobilier. Ainsi, le marché est plutôt équilibré voire il y a toujours un manque d'assistantes maternelles dans la plupart des espaces où résident les assistantes maternelles interrogées dans le cadre de cette étude. Annick Viau explique par exemple qu'il y a toujours eu un manque d'assistantes maternelles à Pontchâteau : même s'il y a beaucoup plus d'assistantes maternelles depuis quelques années, il y a aussi plus d'habitants et donc beaucoup de bébés à garder.

Ah il y en a plein aussi maintenant ! *[Rire]* Il y en a plus, il y en a plus sur St Roch qu'il y a eu... Il y a quelques temps quoi...

Ah oui... Justement, est-ce que vous pouvez me dire un peu si... S'il y a plutôt des parents qui cherchent des assistantes maternelles ou si... ? S'il y a un manque un peu d'assistantes maternelles ou plutôt... ?

[Soupire] Il y a toujours eu un manque...

Et s'il y a eu une évolution par rapport à ça ?

Il y a toujours un manque, plus ou moins...

Il y a toujours eu... ?

Toujours, hein, plus ou moins... Là, il y en a plus, mais il y a plus de familles, alors de toute façon... *[Rire]* C'est ça aussi, hein, là, maintenant à St Roch il y a plein de monde, donc... Ça se construit partout, donc... C'est vrai que... Et puis bon, avec trois agréments, souvent... Les périscolaires prennent un agrément des fois entier et... Et on ne les a pas entiers non plus ou... C'est ça... Et puis les gens qui font les quart ou qui ne font que les... Les 75 % ou truc... Ben ça prend un agrément entier quand même ! Donc... Bon, je sais qu'à St Roch, des fois ça se fait qu'on les garde quand même parce que... Déclaré quand même mais bon... Tant qu'on ne les a pas en même temps... De toute façon, il n'y a pas le choix des fois ! Alors... C'est pour arranger les parents quand c'est... Les frères et sœurs ! Parce que... Se retrouver avec deux nourrices, avec la même famille, c'est toujours embêtant ! *[Rire]*

(Entretien avec Annick Viau)

Marché équilibré donc, mais l'équilibre reste instable et la situation peut être très variable d'une commune à l'autre. Jocelyne Lebois, se présentant comme peu informée sur le marché local de la garde, dit que pendant longtemps, les demandes des parents étaient supérieures aux possibilités des assistantes maternelles et que la relation se serait inversée depuis peu. Mais elle ajoute que « les places vides ne durent pas longtemps. Maximum trois-quatre mois, ça tourne quand même assez rapidement. Il y a quand même pas mal de déménagements, des changements, des mutations (...). Moi, je suis jamais restée très longtemps sans enfants, trois-quatre mois mais pas beaucoup plus ». Augustine Moreno constate que l'état du marché offre/ demande est très variable d'une commune à l'autre, même pour des villages très proches

Oui... Et Assérac c'est... Ce n'est pas loin, hein pourtant... Ils manquent de nounous ! Donc ça dépend... Si c'est des jeunes qui arrivent dans la commune ou... Oui, parce que comme maintenant la vie est tellement chère... Ils ne vont plus construire près de la côte, près de Guérande et tout... Ils reculent dans les endroits... Camoël, Férel et tout ça... Ils ont du mal à trouver des nounous... (...) Alors une nounou qui habite au Péneau... On lui a demandé... Alors attends, c'est des gens qui travaillent sur St Nazaire... Et ils habitent où ?...

Alors je me demande si ce n'est pas à Férel ou je ne sais pas où... Et comme ils travaillent sur St Nazaire, donc ils passeraient par là et ils la déposeraient chez elle... Sur la route entre St André et... Ce n'est pas évident, hein ! *[Silence]* Ma sœur, celle qu'elle a... C'est... La dame elle habite sur La Chapelle des Marais, entre la Chapelle des Marais et Missillac ! Je ne sais pas si vous voyez ? La Chapelle des Marais-Missillac...

Oui...

Elle habite là... Donc déjà son deuxième elle est venue le mettre chez ma sœur, parce qu'elle avait gardé le premier... Et là, elle refait pareil avec son troisième... Alors... Ça lui fait de la route parce que... Elle travaille à Atlantis elle... Du côté de... Entre St Nazaire et Pornichet... Du côté de la... De la clinique de l'Europe, là, par là... Ça lui fait quand même un détour la

Elle doit repartir par... Je n'en sais rien par où elle part mais ça... Fait de la route, hein ! Mais c'est parce qu'elle ne veut pas... Il n'y a peut-être pas assez de monde sur la Chapelle, je ne sais pas... Donc...

(Entretien avec Augustine Moreno)

Comme le rappelle le témoignage d'Augustine Moréno, les parents employeurs ne résident pas forcément dans la même commune que les assistantes maternelles, et font garder leur enfant sur leur trajet domicile-travail, ce qui peut permettre à certaines assistantes maternelles de trouver d'autres contrats.

Tableau 2 - Répartition des enfants gardés de moins de 6 ans selon le lieu de résidence en 2009 (en %)

Commune	Résidant dans leur commune de garde	Résidant hors de leur commune de garde	Total
NANTES	81,9	18,1	100
VERTOU	68,7	31,3	100
SAINT-JEAN-DE-BOISEAU	73,9	26,1	100
PONTCHATEAU	76,7	23,3	100
LA MONTAGNE	69,1	30,9	100
REZE	78,4	21,6	100
CORCOUE SUR LOGNE	76,9	23,1	100
SAINT LYPHARD	64	36	100
SAINTE LUCE SUR LOIRE	65	35	100
LA REGRIPIERE	82,7	17,3	100
DEPARTEMENT	75,5	24,5	100

Source – AcoSS - centre pajemploi

Clé de lecture - 81,9 % des enfants de moins de 6 ans gardés à Nantes résident sur la commune, 18,1 % de ces enfants résident sur une autre commune

Si la grande majorité des enfants gardés à la Regrippière (82,7 %) ou à Nantes (81,9 %) sont originaires de ces communes, 36 % des enfants de moins de 6 ans gardés à St Lyphard et 35 % de ceux gardés à Ste Luce sur Loire résident sur une autre commune. Ainsi, le nombre de naissances dans une commune ne laisse pas forcément présager du nombre d'enfants qui seront gardés par les assistantes maternelles de cette commune, cela dépend également de la configuration des territoires et notamment des trajets domicile/travail des parents : on peut imaginer que St Lyphard est par exemple un lieu de passage pour des parents résidant en milieu rural et travaillant en ville, à St Nazaire par exemple.

42 - Les RAM : une médiation possible entre l'offre et la demande

Les Relais d'Assistants Maternelles peuvent également jouer un rôle dans la rencontre entre l'offre et la demande. Ainsi, deux assistantes maternelles rencontrées évoquent des mises en relation peu efficaces entre l'offre et la demande par certains RAM. Régine Leblanc a ainsi constaté qu'à Ste Luce sur Loire, à une période où l'offre était plus élevée que la demande, une mère n'avait pourtant pas réussi à faire garder son bébé.

A un moment j'ai cru que si, il y a deux ans quand on est arrivés ici... Oh la, la, on est retombés, hein! Franchement, je ne trouvais plus de boulot, j'ai... Paniqué... J'ai cru que... Ce n'était plus possible de rester nourrice... Et puis en fait, on avait quelqu'un dans le bureau des nounous... Il y avait peut-être une histoire de contact qui ne passait pas ou je n'en sais rien... (...) Il y avait un manque de mise en relation... Et... A ce moment-là, pour moi, pour trouver des contrats, les deux petits périscolaires que je vais récupérer tout à l'heure, j'ai collé une annonce perso sur le panneau de l'école! Ça a tenu trois jours! J'ai été contactée le premier soir... (...) Oh la, la! Ça a été... Ça a duré un an et demi, la galère! Presque... Il y a qu'un an que c'est... Ça y est ça... *[Souffle]* On souffle! Une précédente personne du Ram est revenue à son poste... [...] Mais on se sera bien rendu service mutuellement, pendant un an et demi, et surtout que ça a démarré à la période où on ne trouvait pas de contrats, quoi ici... Localement, c'était... « Qu'est-ce qu'il faut faire pour avoir du travail? » *[D'une voix geignarde]* Disaient les collègues... A l'activité du matin... C'était une pénurie de... de contrats... Pénurie de familles ! Ça a été vraiment quelque chose de lourd là...

(Entretien avec Régine Leblanc)

Christine Dumont a quant à elle remarqué des différences d'organisation entre le RAM de Vertou, où elle exerçait précédemment, et celui de Savenay, beaucoup plus récent et qui, selon elle, met en contact l'offre et la demande de garde de façon moins efficace.

Et c'était plus facile de trouver des enfants à garder peut-être aussi ?

A Vertou ? Ah oui, oui, oui, oui ! Elle était très bien organisée, hein ! Ah oui, oui... Au niveau des assistantes maternelles, alors là... Moi je l'ai vu des deux bords... [Rire] Non, non ! C'était vraiment autre chose que... Que Savenay, hein... Je sais qu'à Vertou... Vertou, elle avait toute la liste des assistantes maternelles avec leur adresse affichée sur une carte... Et quand on allait la voir, selon ce qu'on lui demandait... Elle répondait tout de suite, hein ! Je vois... Quand on allait la voir pour... Par exemple, moi comme j'ai eu... Je faisais garder mes enfants... J'allais la voir, je disais « je veux une assistante maternelle dans ce coin-là... ». Elle trouvait tout de suite celles qui étaient libres... Ceux qui étaient libres... Tandis qu'à Savenay, quand on va la voir, elle donne toute une liste ! « Vous vous débrouillez... ». Elle dit aux gens : « Vous vous débrouillez... », Alors... Ce n'est pas la même chose, hein !

Ah oui, ce n'est pas du tout aussi bien organisé...

Ah non... Je savais... Elle ne donnait pas le nom de ceux qui n'étaient pas... Qui n'avaient plus de place, hein... Elle ne donnait... Que ceux qui avaient de la place... Ah oui, oui, très bien organisé ! [Rire] Un gros changement, oui ! Par rapport à ici...

Et vous, vous n'avez jamais eu de mal à trouver des enfants à garder là-bas ?

A Vertou ? Ah non, jamais !

Ah non...

Non, non jamais... Dès que je savais que j'allais être libre, j'allais la voir... Un moment après et puis elle m'en envoyait tout de suite, hein...

Ah, d'accord...

Ah oui, tandis que là... Il faut attendre... Comme je suis la dernière sur la liste... [Rire] Il faut attendre qu'ils aient fait toutes les autres avant de téléphoner par ici...

Ah oui, parce que c'est par ordre alphabétique ?

Eh oui, la liste est par ordre alphabétique, donc les gens ils commencent toujours par le début de la liste, alors... Ils ne vont jamais jusqu'à la fin je crois... [Rire] Ils en ont trop marre, alors ils ne vont pas jusqu'à la fin... Oui, oui... C'est autre chose... Pas la même organisation qu'ils ont, hein...

(Entretien avec Christine Dumont)

Ainsi, le RAM de Vertou organisait réellement le marché de la garde, fournissant directement aux parents les coordonnées d'assistantes maternelles disponibles dans la zone souhaitée, alors que celui de Savenay se contente de fournir une liste aux parents, qui doivent ensuite se débrouiller pour trouver une assistante maternelle disponible. Face à cette mise en relation parfois peu efficace, certaines assistantes maternelles cherchent des enfants à garder par leurs propres moyens, comme on l'a vu pour Régine Leblanc, qui a déposé des petites annonces dans les environs et également consulté des sites internet qui mettent en contact parents et assistantes maternelles.

D'autres recrutent par le bouche à oreille, comme on l'a vu dans le premier point, telle Augustine Moreno, qui n'est même pas inscrite sur les listes du RAM, attirant déjà un flux régulier de parents uniquement grâce à son réseau. Enfin, les RAM ne sont pas implantés sur tout le territoire : en milieu rural, il y a souvent un relais d'assistantes maternelles pour plusieurs communes. Celui de Savenay existe depuis seulement deux ans d'après Christine Dumont, et a mis du temps à s'organiser. A Corcoué-sur-Logne, il n'y a même pas de RAM, mais l'assistante maternelle que nous y avons rencontrée, engagée dans un projet de MAM, ne le regrette pas, estimant que ce n'est pas forcément nécessaire, les assistantes maternelles pouvant s'organiser par elles-mêmes. Les RAM organisent donc le marché de la garde de façon plus ou moins efficace et leurs dysfonctionnements peuvent favoriser l'irrégularité de l'activité des assistantes maternelles. Certaines assistantes maternelles préfèrent (ou n'ont pas le choix sur certains territoires où il n'y a pas de RAM) recruter des familles par leurs propres moyens (petites annonces, sites internet, bouche à oreille).

Le marché de la garde est donc fluctuant, soumis aux évolutions démographiques mais aussi à la concurrence des autres assistantes maternelles voire d'autres structures de garde. Ce facteur d'instabilité concerne particulièrement les territoires ruraux. Les assistantes maternelles vivant sur ces territoires sont donc à la merci de ces fluctuations de l'offre et de la demande, qui peuvent être à l'origine d'irrégularités de l'activité. Celles-ci peuvent être atténuées ou non par les RAM, en fonction de l'efficacité de l'organisation de la mise en contact de l'offre et de la demande de garde.

Il s'agit ici d'insister sur une façon d'exercer le métier d'assistante maternelle qui consiste tout à la fois à limiter le nombre d'enfants gardés et à contrôler le temps de travail en sélectionnant les parents employeurs. Les assistantes maternelles dont il va être question ont subi une réduction d'activité en 2008-2009. Elles avaient déjà connu de telles fluctuations d'activité auparavant et s'en accommodent positivement, aujourd'hui comme hier, parce qu'elles en ont les moyens matériels : leur salaire d'assistantes maternelles est un revenu d'appoint dans l'économie familiale. La réduction du temps de travail représente ici une façon d'exercer le métier et non une pratique ponctuelle. Bien entendu, ce régime d'activité peut se mettre en place progressivement et il est donc plus ou moins stabilisé selon l'ancienneté professionnelle. Ces femmes, telle Claudine Detrez, utilisent elles-mêmes l'expression de « temps partiel » pour caractériser leur situation. Il s'agit d'un temps partiel choisi par contraste avec les baisses d'activité d'origines diverses que les assistantes maternelles de condition populaire subissent et dont elles cherchent à sortir. Rappelons également pour éviter tout malentendu que ce « temps partiel », dès lors qu'on le compare au temps de travail hebdomadaire légal (35 heures), n'est pas si partiel et implique souvent de longues journées de travail en dehors de la « coupure » du mercredi. Nous avons rencontré ce profil d'assistantes maternelles uniquement dans un des deux départements enquêtés, en Loire-Atlantique.

Ce temps réduit associé à une position de classe moyenne (1) est investi de significations variées par les femmes concernées (2). Sans doute statistiquement minoritaire, cette figure d'assistante maternelle est en même temps visible et attractive aujourd'hui (3).

1 - Les conditions sociales d'une activité réduite

Le temps réduit est apparu pour une minorité d'enquêtées comme un choix opéré dans la manière d'exercer l'activité d'assistante maternelle. Plusieurs conditions sociales déterminent cette réduction d'activité : la situation socio-économique du conjoint, les ressources culturelles des assistantes maternelles et leur capacité à négocier leurs contrats et, enfin, une demande symétrique de la part de parents quant à des temps d'accueil limités.

11 - Un salaire d'appoint dans l'économie du ménage

Valérie Lachau (50 ans), Bernadette Deniaud (57 ans), Claudine Detrez (44 ans), Marie-Françoise Brachet (55 ans) ont connu en 2008/2009 une baisse d'activité :

- ♦ Valérie Lachau (aucun enfant en garde) a « levé le pied », son mari étant désormais à la retraite.

- ♦ Bernadette Deniaud (un enfant de 9 mois, un de 2 ans, 4 jours par semaine, ainsi qu'un troisième occasionnellement) a eu « un trou » car elle « ne trouvait pas ce qu'elle cherchait ».
- ♦ Claudine Detrez (3 enfants 4 jours par semaine) a mis un certain temps à trouver des « contrats enseignants » suite à une rupture de contrat.
- ♦ Marie-Françoise Brachet (un enfant de 8 mois deux jours par semaine et un enfant de 3 ans et demi deux jours par semaine) suite à une fin de contrat, n'a pas cherché d'autres enfants, « ça lui convenait » de n'avoir qu'un seul enfant à garder ainsi qu'un autre en périscolaire.

En dehors de cette baisse d'activité intervenue en 2008/2009, ces assistantes maternelles ont toujours essayé d'éviter les semaines « complètes » (3 enfants à temps plein 5 jours par semaine) et les horaires tardifs et elles se sont efforcées notamment de ne travailler ni le mercredi, ni les vacances scolaires : le temps réduit est pour elle un régime d'activité permanent et apprécié.

Elles sont mariées à des hommes exerçant le plus souvent des professions intermédiaires (conducteur de train, conducteur de travaux, cadre dans l'agro-alimentaire, technicien). Certaines parlent d'un « bon salaire » s'agissant du salaire de leur conjoint. Tout au moins peut-on imaginer qu'il s'agit d'un salaire stable et croissant avec l'ancienneté, ce qui a concerné de moins en moins depuis trente ans les hommes ouvriers exposés aux restructurations industrielles. Ayant fait l'acquisition d'un pavillon dans la proche banlieue nantaise il y a plusieurs années déjà, elles n'évoquent à aucun moment la contrainte des remboursements. Elles parlent parfois elles-mêmes de « salaire d'appoint » à propos de leur activité d'assistante maternelle ou bien reprennent le terme quand il est proposé par la sociologue. On sait que l'expression est trompeuse car souvent l'appoint sert aux dépenses vitales (Travail, genre et société, n° 15, 2006). Elle révèle toutefois ici l'existence d'une marge de manœuvre financière décisive pour les femmes concernées du point de vue de leur rapport à l'activité d'assistante maternelle.

Moi, c'est un... Je considère ça comme un salaire d'appoint... Mon mari a un bon salaire, donc ça va... On n'aurait pas mon salaire, ce serait un peu plus... Ce serait plus difficile, mais on y arriverait ! Par contre, on aurait que le mien et pas le sien, on n'y arriverait pas ! *[Rire]* (...) Je... Non ! J'avais envie d'avoir quand même un petit... Mon petit salaire... Et puis... Oui, oui ! Ça... Je trouvais ça bien de... Quand je dis que c'est un salaire d'appoint, on ne l'aurait pas... Des fois, on est un peu juste ! Et de l'avoir, ça... Voilà, c'est...

C'est ce qui permet de...

Voilà, c'est les petits plus... Voilà ! Pour les vacances, pour... Pour acheter des meubles, enfin des choses comme ça, quoi ! C'est... Ce n'est pas vraiment dans... Voilà, le salaire de mon mari, ça paie tout... Les factures, tout pour la maison, tout... Et puis, moi, après, ce que je gagne, c'est en plus, pour...

Pour se faire plaisir ?

Voilà ! Oui... Enfin, il n'a pas non plus un gros, gros... Un énorme salaire, mais bon... Ça permet... Non, moi je trouvais important d'avoir... Un... Un peu mon argent quand même ! *[Rire]* Enfin, mon argent... *[Rire]*

Non, mais je comprends...

De contribuer quand même un peu à... Oui, oui !

(Entretien avec Claudine Detrez)

Claudine Detrez exprime ici l'importance pour elle de ce complément de salaire, qui offre tout à la fois le sentiment d'une forme d'indépendance et, objectivement, davantage de confort dans l'économie du ménage. C'est ce que montrent également les propos de Valérie Lachau :

Et si on peut parler plus concrètement des... des niveaux de salaire, des revenus... Vous dans votre cas, est-ce que c'était un... salaire complet, ou... ? Plus un...

Oh moi, ça n'a jamais été un salaire complet parce que vu que je ne travaillais qu'avec des enseignants... Je ne travaille que 36 semaines dans le mois... Euh dans l'année... Je ne travaille pas le mercredi et pas les vacances scolaires, donc... Question salaire, ça réglait tout de suite le problème ! Bon, c'était plus une activité... Oui, c'était aussi pour gagner de l'argent, hein ! Je ne l'ai pas fait non plus gratuitement, hein !

Mais... Et par rapport à votre...

Mais bon, si j'avais voulu j'aurais pu en gagner plus ! *[Petit rire]* J'aurais pu prendre un enfant 50 heures par semaine ! Pendant 52 semaines...

Et ça, vous ne vouliez pas... ?

Non, je ne voulais pas ! Je voulais garder du temps pour moi, et pour mes enfants...

(Entretien avec Valérie Lachau)

Sans dénier sa contribution au budget familial, le salaire d'assistante maternelle est toujours considéré comme insuffisant pour subvenir à lui-seul aux besoins du ménage, voire aux besoins individuels. Conformément aux pratiques de marquage social de l'argent étudiées par Viviana Zelizer (2005), il semble souvent être assigné à un poste de dépense bien précis, celui des « petits plus », des courses personnelles, au point parfois d'être placé sur un compte distinct :

Non, je le mets sur un compte à part mon salaire... Je ne le mets pas sur un même compte... Mon mari le met sur un compte... Commun... Et moi je mets mon salaire sur un autre compte... Commun... Non ça me sert... Ça sert... Quand... Je fais souvent mes courses avec ou des trucs comme ça...

Pour la vie de tous les jours ?

Oui... Et puis si moi j'ai besoin de trucs pour moi... Je pioche d'abord sur ce salaire-là, quoi ! *[Rire]* Avant de prendre sur l'autre, mais bon après, mon mari s'en fout, il ne regarde pas... *[Rire]*

[Rire] Ah oui, ça se fait comme ça...

Oui, c'est comme ça, après, quand il n'y a plus de sous sur ce compte-là... Je prends sur l'autre, c'est tout... *[Rire]* Parce que c'est vrai que ça... Là ça me fer... Là avec les deux, ça me ferait dans les 700 euros, ce n'est pas... Je ne vivrais pas avec ça, hein...

(Entretien avec Marie-Françoise Brachet)

Puisque leur revenu est un salaire d'appoint dans l'économie du ménage, les assistantes maternelles disposent d'une plus grande latitude pour négocier leurs horaires et leurs conditions de travail auprès de leurs employeurs. A cet égard, les entretiens témoignent de la manière dont les assistantes maternelles de classes moyennes apprennent rapidement à s'imposer dans le rapport de force avec les employeurs.

12 - Les ressources culturelles mobilisées dans la négociation des contrats

Ces femmes semblent se faire rémunérer au-dessus du tarif minimum, veillant à négocier au mieux les termes de leur contrat : Claudine Detrez, dans la banlieue nantaise, prend 3 euros net de l'heure, ce qui la situe au-dessus du salaire horaire médian en Loire-Atlantique qui est de 2,61 euros (Caf 44). Marie-Françoise Brachet dans une commune rurale prend « 3 heures de SMIC », soit 3 euros 30 environ, alors que le minimum est de « 2 heures et quart le SMIC » (elle met en oeuvre cette formule : « on calcule le SMIC, on multiplie par trois et après on divise par 8 »)²⁸. Selon la responsable d'un RAM Nantais, la hausse des tarifs à Nantes²⁹ inciterait aujourd'hui de nombreuses assistantes maternelles à « prendre leur mercredi » : « elles gagnent autant sur leurs 4 jours que sur leurs 5 jours avant »³⁰. Les quatre femmes dont il est ici question ne vivent pas à Nantes mais dans la proche banlieue : il ne nous semble pas qu'elles cherchent à maintenir un salaire complet tout en étant à temps partiel.

²⁸ Il s'agit en fait d'un mode de calcul du salaire horaire en référence au montant de la déduction d'impôts accordée aux assistantes maternelles : 3 heures de smic par enfant et par jour. Régine Leblanc calcule aussi de cette façon son tarif horaire.

²⁹ Le tarif net moyen de 3,10 euros serait en train de devenir un minimum car de nombreuses assistantes maternelles demanderaient 4,50 euros net.

³⁰ Entretien avec la responsable d'un RAM, Nantes, le 18-07-11.

L'une d'entre elles explique que pour avoir un « vrai » salaire de 1 000 euros, il faut garder trois enfants à temps complet. Elles s'attirent parfois des remarques de leurs maris qui se moquent de leurs revenus (« Vu ce que tu touches, t'as qu'à arrêter ! »). Il est intéressant de constater que ce salaire qu'elles gagnent elles-mêmes, en dépit de son faible montant, leur procure un sentiment d'indépendance par rapport à leurs conjoints. Les propos de Claudine Detrez jugeant « important » d'avoir « son argent » le suggèrent bien.

Ces femmes possèdent également davantage de ressources culturelles que les autres assistantes maternelles de notre échantillon et que la moyenne des assistantes maternelles des Pays de la Loire : en 2007, seules 12 % d'entre elles avaient un diplôme égal ou supérieur au baccalauréat (Dequidt, Julé, 2011). Ces ressources culturelles sont le plus souvent liées à une scolarisation prolongée jusqu'au baccalauréat voire à l'université, mais elles peuvent aussi être liées à une expérience professionnelle antérieure et à un réseau de relations sociales localisées. Ainsi, Marie-Françoise Brachet, qui possède un BEP d'aide-comptable et a été pendant dix ans secrétaire dans un cabinet d'architectes, est conseillère municipale dans sa commune et présidente de la bibliothèque, après avoir été longtemps investie dans l'association de parents d'élèves. Elle parle avec aisance dans l'entretien et affiche son goût de la lecture. Ces ressources culturelles et langagières sont une condition d'accès à l'activité à temps réduit : en effet, celle-ci requiert de savoir sélectionner ses employeurs, de s'imposer lors de la négociation des contrats et, surtout, de plaire aux mères enseignantes qui vont, de fait, apparaître comme la « cible » privilégiée de ces assistantes maternelles pour reprendre l'expression de Claudine Detrez. Les exigences en termes d'horaires et de congés sont clairement exposées dès le premier rendez-vous ou entretien téléphonique.

Enfin moi dans ma façon de recevoir les familles, je suis claire dès le premier abord au téléphone... Je leur dis ok, je veux bien vous recevoir, mais il faut que vous sachiez que je ne travaille pas le mercredi, ni les vacances scolaires... Ah oui, parce qu'en plus je ne travaille pas les vacances scolaires ! *[Rire]*

D'accord ! D'accord ! Ça... Ça vous avez toujours fait comme ça ?

J'ai toujours fait comme ça !

Et pour vous c'était un choix ?

Bon... S'il y a une maman qui a une journée pédagogique un mercredi, ou n'importe quoi, je prenais le gamin, hein ! Ce n'était pas la question, hein ! Mais je... je préférais avoir mon mercredi et... mes vacances scolaires, pour pouvoir m'occuper de mes enfants...

(Entretien avec Valérie Lachau)

Les assistantes maternelles enquêtées obligent parfois même les employeurs à cumuler deux employées pour respecter leur jour hebdomadaire de repos et leur calendrier. Claudine Detrez revient ainsi longuement sur la négociation des contrats avec les familles :

Donc, du coup en fait, ça veut dire qu'après le premier... que vous avez eu deux ans, cinq jours par semaine, vous avez systématiquement essayé d'avoir ce... cette journée dans la semaine... ?

Oui ! Oui...

Mais... Et ça a été possible, sans...difficulté ?

Il y a... La famille que j'ai rencontrée avec les deux... Le frère et la sœur... Au départ, la maman devait poser son mercredi... Enfin demander un arrangement de son temps de travail avec le mercredi, donc elle m'avait dit : « il n'y aura aucun souci... ». Et finalement, ça lui a été refusé... Donc ils ont pris quelqu'un pour le mercredi... Ils ont trouvé une autre personne pour le mercredi... Parce que c'est vrai que moi, j'avais été très claire là-dessus ! *[Rire]* Je ne voulais pas repartir sur cinq jours... Donc, j'aurais très bien compris qu'ils annulent le... Le contrat, mais bon c'est resté comme ça... Et puis par la suite, je me suis dit : « Après tout, ça me convient très bien ! »

(Entretien avec Claudine Detrez)

Les familles finissent par trouver des solutions (la garde par un parent, l'embauche d'une autre employée) pour honorer les termes du contrat. Toutefois, la contrepartie pour ces assistantes maternelles réside dans le risque de période sans contrat et d'un long processus de « recrutement » de l'employeur adéquat. Claudine Detrez poursuit en précisant les résistances de ses potentiels employeurs, mais aussi des membres du RAM, à ses pratiques sélectives.

Donc... Ce n'est pas évident ! J'ai eu des périodes où j'avais... Je voyais beaucoup de familles avant de... Parce qu'il y a... Quand c'est un premier enfant, les mamans travaillent... à temps plein, ce n'est pas évident... Et puis ce n'était pas très bien perçu... Par la dame du RAM non plus... Elle n'appréciait pas trop qu'on...

Ah bon ?

Oui... Parce que j'avais dû l'appeler une fois en lui disant : « Je n'ai pas beaucoup de... » *[Rire]*. Elle m'a dit : « Ben oui, mais quand on ne veut pas travailler 5 jours par semaine, après il faut s'attendre à... » *[Rire]*. Et puis je sentais bien que... Oui ! Maintenant, je pense que bon... Je passerais moins là-dessus, mais c'est vrai que... C'est quelque chose que... Je ne sais pas si elle comprenait ou pas, mais bon pour elle c'était... On devait si ça se présentait que... Un temps complet, il fallait prendre un temps complet !

Mais finalement vous avez toujours trouvé ? Des parents avec qui vous arranger ? Même s'il fallait voir un petit peu plus de familles avant de les trouver, c'est ça ?

Oui, oui ! Voilà... Je leur dis, même avant de les rencontrer, je leur dis au téléphone, parce que ce n'est pas la peine que tout le monde perde son temps, après...

Et puis après du coup, ils peuvent s'arranger comme vous avez dit pour avoir quelqu'un d'autre une journée par semaine...

Ou des fois il y a les papis et les mamies... Et puis après, je me suis tournée vers les enseignants, parce qu'au moins là, il n'y a aucun souci... Et puis mon mari aussi a beaucoup de congés [...] Je cible des parents bien précis, donc je peux... Je veux pouvoir aussi avoir les contrats... Comme il n'y en a pas non plus forcément beaucoup... Des fois, il y a des périodes où... Des enseignants ou des instits, il n'y en a pas tous les jours non plus qui recherchent... Donc, je ne veux pas non plus louper ceux qui se présentent ! Donc je me dis : « Il ne faut pas aller non plus trop, trop... » (au niveau du tarif demandé).

(Entretien avec Claudine Detrez)

A travers les propos de Claudine Detrez, on mesure tout aussi bien le savoir-faire nécessaire pour parvenir à négocier au mieux les tarifs et les horaires de travail que les conditions de possibilités financières de sa mise en œuvre. En outre, un profil d'employeur particulier émerge, ajusté à l'offre de ces assistantes maternelles : des parents appartenant aux classes moyennes du secteur public.

13 - Parents des classes moyennes du public : une « cible privilégiée »

Par-delà le cas précis des enseignants, ce sont les parents appartenant aux classes moyennes du secteur public qui vont être les employeurs privilégiés de ces assistantes maternelles. Alors que les assistantes maternelles de condition populaire évoquées précédemment tendent à avoir davantage de contrats instables, celles de classes moyennes vont au contraire davantage bénéficier de contrats stables. Et, là où les assistantes maternelles qui comptent sur leur salaire pour vivre cherchent à éviter les enseignants, ces derniers représentent une « cible privilégiée » pour celles travaillant à temps réduit. Lors d'une séance sur les contrats de travail organisée par un RAM situé dans une zone rurale de Vendée, une étudiante a constaté de la part des assistantes maternelles « beaucoup de railleries autour des parents instituteurs qui ne leur permettraient pas de gagner leur vie » : « les instituteurs, ils sont en vacances toutes les six semaines ! » (Compte rendu de Sandy Mandin). De tels propos contrastent avec ceux de Claudine Detrez cités précédemment ou ceux de Bernadette Deniaud pour qui les congés de leurs employeurs constituent une opportunité pour se consacrer entièrement à leurs propres enfants ou à leurs activités personnelles.

D'accord, d'accord ! Et est-ce que du coup ça induit aussi... Parce que bon c'est peut-être maladroit de le dire comme ça, mais... [Sourire] J'ai rencontré certaines assistantes maternelles qui... elles ne sont pas spécialisées, mais par exemple... Les parents enseignants... Est-ce que dans votre cas... ?

Oui, oui, oui ! On trouve finalement... Oui, oui, quand on était à Dijon, j'ai... J'avais une maman qui était institutrice, donc bon... Impeccable ! Ça tombait très bien... Et, là j'en ai eu une... La maman d'Elliott aussi est institutrice, donc... Mais ce n'est pas... Ce n'est pas obligatoire... Après...

Ce n'est pas... Vous n'en faites pas un critère de...

Non, non, non !

Mais il se trouve que ceux qui souvent sont disponibles eux-mêmes le mercredi...

Et puis moi, ça ne me gênait pas bon... D'avoir plus de vacances, au contraire, bon comme j'avais les enfants aussi en âge scolaire... Je trouvais ça bien aussi, bon... Je n'ai jamais vraiment cherché... A faire ce métier pour avoir un maximum... Bon, il y a des personnes, elles n'ont pas d'autres... solutions...

(Entretien avec Bernadette Deniaud)

Côtoyant d'autres assistantes maternelles dans leur commune, ces assistantes maternelles à temps réduit ont conscience d'être une minorité privilégiée dans la profession. Elles connaissent les contraintes des femmes dont les conjoints ont des situations professionnelles précaires. Comme on y reviendra ci-après, une logique de distinction s'exprime dans les interactions quotidiennes entre ces deux populations d'assistantes maternelles qui renforce symboliquement la différenciation de classe.

Oui ! Ma copine est... Fonctionne un peu comme moi... Elle garde son mercredi, elle... Voilà ! Après... Il y en a qui... C'est vrai que moins on travaille... Les salaires ne sont pas énormes après, donc... Si on veut vraiment... Avoir un salaire correct, il faut travailler... A temps plein...(...) Il y en a de plus en plus là qui passent à quatre...(...) C'est vrai que quand on a deux petits salaires, enfin c'est... Je comprends que... Après on a moins le choix, hein... Ou un mari qui tombe au chômage, il y en a certaines dont les maris ont perdu leur travail et elles sont... Obligées de passer à quatre... Même si ce n'est pas quatre à temps plein... Le quatrième, c'est quand même un petit... complément, quoi ! (...) Ou certaines qui ne sont pas très loin de la retraite... Elles travaillent un maximum justement, pour... Pour leur retraite... Pour avoir... Oui !

(Entretien avec Claudine Detrez)

Ainsi, Claudine Detrez conçoit bien les contraintes qui obligent certaines de ses collègues à travailler à temps complet pour un revenu ou une retraite suffisants. Mais, dans la mesure où celles-ci ne pèsent pas autant sur son ménage, elle entend bien modeler son activité en fonction de deux principales raisons : ménager sa peine et préserver sa famille.

2 - Limiter la présence des enfants des autres chez soi : ménager sa peine, préserver sa famille

Cette activité à temps réduit répond à la volonté de ménager sa santé physique et psychique (l'accueil d'enfants à longueur de journées et de semaines est ressenti comme « pesant », d'autant plus lorsqu'on vieillit comme l'illustre le cas de Marie-Françoise Brachet), à une certaine conception de la prise en charge des jeunes enfants (on s'en occupe mieux quand ils sont peu nombreux), mais aussi aux exigences du rôle de mère et d'épouse : être avec ses enfants ou son mari retraité le mercredi et pendant les vacances scolaires.

21 - Préserver sa famille et avoir du temps « pour soi »

Comme le suggèrent les entretiens, ce régime d'activité peut s'articuler avec le rôle de femme tout autant qu'avec celui de mère et d'épouse : il s'agit d' « avoir du temps » pour son mari et pour ses enfants. Claudine Detrez et Bernadette Deniaud exposent ainsi les raisons qui les ont conduites à rechercher des employeurs instituteurs ou enseignants :

Donc il fallait aussi que... Parce qu'au départ, quand lui [son mari]... Avec mon premier contrat, quand lui était en congé... Il a 9... 8 ou 9 semaines de vacances... Ce n'était pas très agréable pour lui... Il ne faut pas faire de bruit... Je ne peux pas sortir, on ne peut pas faire ci, on ne peut pas faire ça, parce que... Il y a un bébé... Il faut... Voilà ! Donc c'était trop contraignant pour le reste de la famille... Quand les filles étaient en vacances, elles aiment bien inviter des petites copines, tout ça... Donc... [*Silence*] Ça réglait les problèmes...

(Entretien avec Claudine Detrez)

Vous n'avez jamais fait des temps complets, toute la semaine... ?
Vraiment complets ?... Je vous dis de temps en temps, mais vraiment...
Non, j'ai essayé de garder... Un jour ! Ben surtout quand mes enfants
étaient plus jeunes... Il y avait toujours une activité, quelque chose à
faire... Et puis, maintenant, je trouve que c'est bien, ça fait une coupure,
et puis ça me permet aussi de... Mon mari étant à la retraite, c'est
pratique aussi de...
D'avoir une journée tranquille...
D'avoir une journée... Oui, oui !

(Entretien avec Bernadette Deniaud)

A cet égard, la baisse de la durée du temps de travail du conjoint est susceptible d'induire une limitation ou une réduction de l'activité des assistantes maternelles. C'est le cas de Claudine Detrez qui entend profiter des neuf semaines de congé de son mari employé dans la fonction publique territoriale. Le moment où le conjoint part en retraite entraîne également une remise en question du temps de travail comme dans le cas de Valérie Lachau.

Il s'agit également pour ces femmes de dégager un temps pour des activités personnelles. Valérie Lachau, une fois ses enfants devenus grands, a utilisé son mercredi et ses soirées pour diverses activités « pour soi », des activités associatives notamment :

Et puis bon, les enfants ont grandi, mais j'ai quand même gardé du temps pour moi ! *[Voix un peu rieuse]*
Oui... Et du coup, comment vous l'avez investi ? En faisant des activités en dehors du travail, aussi ? Votre temps...
Ben oui ! Ben oui... *[Silence]* J'ai fait des choses... Ben déjà l'association *(une association d'assistantes maternelles qu'elle a créée)*, ça m'a pris pas mal de temps...Après, je suis devenue conseillère municipale, ça me prend pas mal de temps aussi ! Et puis ben j'ai fait de l'encadrement... J'ai fait... *[Petit rire]* Voilà, quoi !
De l'encadrement... ?
En loisir !
En loisir, d'accord... Donc, toujours auprès de...
Je fais... Je fais des choses chez moi... Dans des associations...

(Entretien avec Valérie Lachau)

Claudine Detrez pratique régulièrement l'aérobic et Bernadette Deniaud le patchwork. Marie-Françoise Brachet a, elle aussi, plusieurs engagements associatifs dans sa commune. Ce souci de soi s'exprime par ailleurs par le choix d'éviter la fatigue qu'entraîneraient un nombre élevé d'enfants et une forte amplitude horaire.

22 - Ménager sa peine

Les pénibilités du travail apparaissent en filigrane dans les entretiens lorsque nous évoquons la possibilité de gardes à temps complet ou d'un agrément supplémentaire.

Et est-ce que... Vous n'auriez pas voulu avoir un quatrième agrément ?

Non...

Non ?

Non, ça va... Non, non, je n'ai pas demandé... Non, ça va... Je ne veux pas non plus... Je vieillis aussi... Je ne peux pas... Et puis j'ai la chance de faire ça... Je pourrais arrêter si je voulais, mais ça me plaît et j'ai envie de continuer... Encore 5 ans parce qu'il me reste... Non, il me reste 4 ans sur mon... Sur mon agrément... C'est tous les 5 ans qu'on change... Je ne pense pas que je... Non, 4 ans... Enfin, on ne sait pas ce que l'avenir nous réserve mais je ne pense pas que je redemanderai un agrément...

Ah oui, vous voulez... ?

J'arrêterai au bout de... Il me reste 4 ans... *[Silence]* Mais non, non, ça va...

Parce que ça vous paraîtrait trop quatre ? Parce que maintenant il y a le droit...

Oui, non... Ça me paraîtrait... Trop... Ça dépend aussi après... Les heures, quoi ! Parce que là en ce moment c'est bien, je ne les ai pas tous les jours... Mais après quand c'est... Tous les jours du lundi au vendredi... De 7 heures à... *[Rire]* 6 heures le soir, c'est lourd, quoi ! Moi j'ai envie de souffler un petit peu ! *[Rire]*

Et ça, ça n'est jamais arrivé que vous ayez toute la semaine comme ça ?

Si, si, c'est arrivé...

Si ?

Si, si... Si, si... Mais... Ça m'est arrivé... Mais après souvent... J'avais une... J'avais le mercredi quand même souvent... Ça m'est arrivé de travailler le mercredi avec des enfants mais... Ça m'est arrivé aussi... Quand ils étaient plus vieux, vers 7-8 mois les parents les mettaient le mercredi chez la mamie... Très bien ! *[Rire]* Comme ça, ça me faisait un jour... Un jour dans la semaine... *[Rire]* Je pouvais en profiter avec mes enfants... *[Silence]*

(Entretien avec Marie-Françoise Brachet)

J'ai trois contrats enseignants...

D'accord...

Donc je travaille sur quatre jours par semaine, et j'ai toutes les vacances scolaires...

Donc pas le mercredi normalement ?

Pas le mercredi... Pour l'instant. Je pense que ça risque de changer.

[Rire] Il y aura des changements dans les... Peuplements des écoles, mais donc c'est comme ça... Ça me fait une coupure aussi. Parce que j'ai commencé avec 5 jours par semaine... Et... J'étais contente que le contrat s'arrête, parce c'était trop... J'arrivais le vendredi, je... J'avais envie de sortir de... Enfin, j'avais l'impression d'être vraiment restée trop, trop... Sans sortir de la maison... Là, le mercredi, ça fait une bonne coupure... Si je veux... Je fais ce que je veux, quoi le mercredi, je ne suis pas... La semaine, moi je trouve que c'est...

Oui, 5 jours, c'est un autre rythme ?

Oui, moi je trouve que c'est très pesant... Ça nous laisse peu de temps en plus pour les rendez-vous, les... Tout ce qu'on a à faire, et après comme tous ceux qui travaillent à temps plein... Mais le fait en plus d'être à la maison, je trouvais ça très pénible... *[Silence]*

(Entretien avec Claudine Detrez)

En général, les femmes interviewées ne s'autorisent pas à évoquer trop explicitement dans la situation d'entretien la pénibilité du travail, à l'exception de Claudine Detrez qui utilise des termes précis, « pesant », « pénible », et mentionne les contraintes spatiales et temporelles de l'activité. Revenant sur une enquête réalisée dans une crèche (Sadock, 2003), Pascale Molinier (2004) affirme que les pénibilités du travail de prise en charge des enfants (que ce travail soit assuré par les mères s'occupant de leurs enfants ou dans un cadre professionnel), bien réelles, sont peu visibles et souvent déniées tant par les mères que par les salariées. Dans les entretiens avec les assistantes maternelles interviewées, lorsqu'elles sont interrogées sur les « difficultés » de ce travail, plusieurs refusent ce terme. A l'exception des douleurs lombaires liées au port des enfants en bas âge, les pénibilités apparaissent plutôt dans le détour de la description des pratiques quotidiennes ou dans le récit du point de vue des autres membres du ménage sur leur métier : l'affairement dans le bruit, la disponibilité constante requise, l'hypervigilance associée à la responsabilité envers les enfants d'autrui, les relations parfois tendues avec les parents...

Ainsi, le temps réduit est ici principalement justifié de façon positive (« s'occuper de ses enfants », « être avec son mari »). Mais l'on perçoit aussi que le temps réduit constitue une façon d'alléger la pénibilité du travail. Il autorise « une coupure », permet de « souffler ».

Au final, une tonalité positive imprègne les entretiens avec ces femmes : elles insistent sur leur satisfaction à être chez elles, à la maison, situation qu'elles apprécient peut-être d'autant plus qu'elles ont les moyens de la tempérer grâce à leur temps de travail réduit. Finalement, l'idée de « temps réduit », dans la mesure où elle évoque une réduction volontaire du temps de travail, résume bien la façon d'exercer l'activité d'assistante maternelle propre à ces femmes de classes moyennes.

3 - Une minorité visible et attractive

Tout en étant peu nombreuses - rappelons que nous n'en avons pas rencontrées en Haute-Vienne - ces assistantes maternelles travaillant à temps réduit font l'objet de discours de la part des encadrantes (PMI, RAM) ou des autres assistantes maternelles en Loire-Atlantique. Ainsi Claudine Detrez confie-t-elle que ce temps réduit n'est « pas bien perçu par la dame du RAM ».

Aujourd'hui, dans le cadre des RAM ou des associations d'assistantes maternelles ou tout simplement des squares de quartier, de nombreuses assistantes maternelles se côtoient et échangent sur leurs pratiques et leur situation. De même que ces assistantes maternelles à temps réduit connaissent les conditions de travail plus difficiles de certaines de leurs collègues, il arrive de recueillir dans les entretiens avec des assistantes maternelles de condition populaire des propos réprobateurs contre les assistantes maternelles très exigeantes en termes de temps de travail, qui sélectionnent les parents. Ces extraits d'un compte rendu d'une étudiante, qui a observé des « matinées récréatives » organisées par une association d'assistantes maternelles de Nantes, montrent comment les sociabilités professionnelles peuvent être le lieu de confrontations symboliques entre ces différentes populations d'assistantes maternelles.

Puis, tout en peignant, les conversations déviaient. Une assistante maternelle, Liliane, a fait part aux autres qu'elle recherchait un enfant au mois de septembre 2011 et qu'une maman est venue la voir pour lui demander si elle accepterait de garder son enfant deux jours par semaine car son assistante maternelle fait du sport ces jours-là et donc elle ne peut pas garder son enfant. Josette faisait part de son mécontentement et de son étonnement : « Je trouve réellement que certaines assistantes maternelles abusent, imagine, tu travailles à l'extérieur et tu dis à ton patron que tu ne peux pas venir au travail deux jours par semaine car tu vas faire ton sport, c'est aberrant, je pense que tu te ferais virer tout de suite ! Je me suis sentie devant la mère comme un espèce de bouche-trou, j'ai alors clairement répondu que je n'étais pas intéressée. » (...)

La réunion animée par une diététicienne commence enfin, tout le monde s'assoit, je peux commencer à observer attentivement le groupe d'assistantes maternelles. J'en compte 26, âgées de 40 à 60 ans. La division de l'espace est claire; deux rangées distinctes, cinq lignes de quatre chaises. Au milieu de ces deux rangées, un écart pour pouvoir circuler. Cet écart m'a intriguée, je l'ai donc observé attentivement. D'un côté les assistantes maternelles habitant à Nantes, de l'autre, les assistantes maternelles habitant à Saint-Sébastien sur Loire. Au fur et à mesure de la réunion, je vois apparaître des différences entre ces deux groupes. Les assistantes maternelles de Nantes me paraissent moins cultivées que celles de Saint Sébastien sur Loire, puisque ces dernières apportent différentes informations à l'intervenante et participent activement tandis que celles de Nantes restent discrètes et préfèrent parler entre elles du sujet.

On voit dans la façon de s'habiller et de se comporter, que celles de Saint-Sébastien sont pour la plupart devenues assistantes maternelles pour avoir un peu d'argent pour se faire plaisir, on peut parler de salaire d'appoint ici. Voici quelques discussions que j'ai pu entendre avant le commencement de la réunion : « Mon mari est cadre, je le vois rarement. On se voit que le week-end, c'est pour ça que lorsqu'il prend des vacances, on part se ressourcer rien que tous les deux ». « Le mien, c'est pareil, il travaille beaucoup; avant je restais toute la journée seule; mes seules sorties étaient d'aller à l'école chercher ou emmener mes enfants. Cette situation ne pouvait plus durer, il fallait que je trouve une occupation et là, le fait d'avoir les petits à la maison, je me sens occupée et surtout, indépendante, je n'aime pas être entretenue et avant c'était le cas ! » Pour les assistantes maternelles de Nantes, pour en avoir parlé avec elles, toutes disent qu'elles travaillent non dans le but de trouver une occupation, mais plutôt et avant tout, pour des raisons financières. « Sans mon salaire tous les mois, mon mari et moi, on ne pourrait pas vivre correctement, on se priverait tout le temps; on ne pourrait pas assurer au niveau financier ». « Moi, c'est pareil, je viens d'emménager dans ma maison, on est parti sur plusieurs années au niveau du crédit, je ne peux pas me permettre d'arrêter de travailler ».

(Compte rendu de Sandra Le Tonquer)

L'observation d'une réunion pré-agrément à Nantes recoupe le témoignage de Claudine Detrez qui racontait avoir essuyé des reproches sur sa volonté de ne travailler que quatre jours par semaine. La figure de l'assistante maternelle à temps réduit est critiquée par la responsable d'un RAM qui exhorte au contraire les candidates au métier à « s'adapter à la demande et aux besoins » : « Nous, à la Chapelle sur Edre, on a plein de familles qui n'arrivent pas à trouver un accueil le mercredi, voire pendant les vacances scolaires ». Une participante prend alors la parole pour dénoncer « les assistantes maternelles qui ne veulent que des gens qui travaillent dans l'administration »³¹.

Cette figure d'assistante maternelle à temps réduit négociant activement les contrats avec les parents étant assez visible aujourd'hui – tout au moins dans la région nantaise –, elle peut, tout en étant critiquée, jouer comme un modèle à imiter auprès d'assistantes maternelles de condition populaire cherchant à améliorer leurs conditions de travail, comme le suggère le cas de Régine Leblanc. Cette assistante maternelle, qui a eu des difficultés à trouver des enfants à garder en 2008 suite à un déménagement dans une commune de la proche banlieue nantaise (voir Partie 2), a raconté avoir finalement trouvé plusieurs contrats en 2009. Mais l'un de ces contrats avec une mère qui jonglait entre deux CDD a évolué vers une garde à très forte amplitude horaire (des « semaines de 72 heures ») qui a plongé Régine Leblanc dans un état de fatigue physique et nerveuse ayant engendré « réflexion » et « prise de conscience » sur sa façon d'exercer l'activité d'assistante maternelle.

³¹ Notes de terrain, MC, 14-04-11.

Parce que vous avez souvent des journées de 12 heures ?

Ben non justement, là j'ai... [*Siffle*] J'ai resserré la vis (sous-entendu dans la relation avec les parents), hé l'an dernier c'était... 6 heures et demie du matin / 20 h 30 !

Toute l'année dernière ?

A force de prendre des gens qui me correspondaient... Le problème pour moi c'était... [*Hésite*] Ne plus m'appartenir, ne plus souffler... Être fatiguée à aller à mon sport... Renoncer à y aller pendant six mois... Besoin de souffler... Et donc, ça m'a fait réfléchir, cet été... Que... Il faut que je... mette la barre moins haute, que j'accepte moins d'amplitude d'accueil, que je réduise mes horaires... Parce que j'ai accepté beaucoup, beaucoup de choses, j'ai fait 12 heures par jour 5 jours par semaine...

Oh !

C'était... Oui ! Physiquement dur... Les parents le... Ils le constataient... Une fois j'avais mal au dos, j'ai pris un petit le soir... Je n'ai pas pu me relever avec le bébé ! (...) Et du fait, cette année... J'ai pris cette décision cet été, comme j'en reparlais de la... de la prise de conscience de choses et d'autres...

Oui, de réfléchir à l'organisation...

On réfléchit beaucoup, mais... Notre cerveau est toujours en activité, lui, hein, même quand il n'y a plus les petits, hein ! Donc j'ai réfléchi que... J'avais testé avant cet été d'ailleurs... C'était avant cet été, puisque c'est en mai que j'ai rencontré les parents et en avril... Et donc des deux petites... qui ont 8 mois et 14 mois... On a démarré en septembre... Et donc quand on s'est rencontrés en avril et mai... Je leur a dit que je ne pouvais accepter que des contrats qui me permettaient de pratiquer mon sport le mardi soir, le jeudi soir, et... Parce que je fais des compétitions quelquefois le dimanche... Là ça va être les championnats départementaux dimanche... Donc j'ai intérêt d'être au top... Et donc... Tir à l'arc... Donc en muscu, il faut... Voilà, il faut pratiquer, régulièrement, sinon c'est... Grillé pour les compétitions...

Et c'est... Vous faites 2 heures le mardi et le...

Voilà ! Le mardi soir, c'est à 20 heures seulement... Et le jeudi soir, c'est dès 19 heures ! Donc mon problème était de... Sélectionner des parents qui acceptaient de me libérer avant... Enfin, à partir de 18 h 15, le jeudi soir... Donc c'était une concession que je leur demandais... Et j'ai... eu... en mai 2010... à refuser 18 familles qui refusaient de faire une concession pour moi... Voilà ! J'ai dit : « S'ils ne veulent pas, je n'en ferai pas non plus... Au revoir madame ! Au revoir monsieur ! ». Et il y a eu 21 bébés de proposés, là, au mois d'avril... Pour vous dire le... l'opposition d'il y a deux ans...

Par rapport à la situation antérieure...

Oh, la, la ! Mais là je me suis dit : « Tiens... La formation de 2006 (une formation assurée par un juriste) ... Ici la pratique... Les horaires... Les débordements d'horaires... 72 heures la semaine avec un petit bout de chou mais... Il était crevé, il n'en pouvait plus de ne plus voir sa famille... Le jeudi et le vendredi, ce n'était plus possible pour lui... Et 72 heures, ça m'a vraiment mise... en face du problème !

(Entretien avec Régine Leblanc)

L'extrait d'entretien fait entrevoir une femme assez différente, tant par sa manière de parler, souvent emportée et familière, que par ses conditions de travail, des femmes évoquées précédemment. Travaillant souvent avec des ménages aux horaires atypiques ou à la situation d'emploi précaire, elle a passé une année épuisante, suite à des gardes d'une longue amplitude horaire. Depuis un an, mobilisant ce qu'elle a appris en formation, à savoir à la fois une meilleure connaissance de ses droits, mais aussi une assurance à les faire valoir, elle s'efforce de sélectionner les parents et de leur imposer ses exigences horaires, cherchant donc elle aussi à réduire son activité. Mais cette réduction d'activité est moins importante en quantité et surtout plus précaire que celle des assistantes maternelles de classes moyennes. Le salaire de Régine Leblanc est essentiel à l'économie familiale (cf. Partie 2) et telle ou telle nécessité financière pourrait la contraindre à nouveau à travailler plus.

En mettant en évidence ce profil d'assistantes maternelles de classes moyennes à temps réduit, nous souhaitons attirer l'attention sur un usage du « temps partiel » aux contours bien nets. Nous ne prétendons pas caractériser le rapport au travail de toutes les assistantes maternelles de classes moyennes. En effet certaines, tout en ayant les moyens financiers de réguler leur charge de travail, ont toujours travaillé à temps complet. Il en est ainsi d'Andrée Trouvé (6 ans d'ancienneté) qui, en banlieue nantaise, prend le tarif minimum et cumule des contrats aux horaires atypiques, au prix de journées s'étalant parfois de 8 h 15 à 20 h 15. C'est également le cas d'Huguette Malot à Nantes (25 ans d'ancienneté), accueillant même des enfants en surnombre : ancienne commerçante, elle déclare dans l'entretien avoir été toujours très « souple » en matière d'horaires et n'avoir jamais sélectionné les parents employeurs, mais toujours satisfait leurs demandes. Elle se targue d'avoir eu à une époque jusqu'à 15 enfants en garde chez elle, sa fille et son mari ayant obtenu un agrément en accord avec la PMI. Tant par leurs pratiques que par leurs discours, Huguette Malot et Andrée Trouvé incarnent « le plaisir » de garder de jeunes enfants, positivement présentés comme une façon de « rester jeune », comme une source d'animation dans la maison.

À l’inverse de ces assistantes maternelles appartenant aux classes moyennes qui déclarent apprécier travailler à leur domicile, tout en contrôlant leur temps de travail, les femmes dont nous allons présenter maintenant la trajectoire ont un rapport beaucoup plus insatisfait à leur situation. Elles ont réduit leur activité en raison de stratégies de sortie du métier : pour préparer le CAP Petite enfance, elles ont diminué le nombre d’heures effectuées et se projettent au-delà de ce diplôme, qui semble constituer la première étape d’une trajectoire de promotion professionnelle. Dans les entretiens menés, seules deux femmes, en Haute-Vienne, sont engagées dans cette « sortie par le haut » du métier : à peu près du même âge, originaires des classes populaires, détiennent-elles des ressources particulières qui les opposeraient radicalement aux autres assistantes maternelles de condition populaire ? De fait, la reconstitution de leurs trajectoires met au jour des propriétés sociales assez proches et invite à distinguer deux pôles, parmi l’ensemble des enquêtées, selon le mode de construction de l’identité féminine : les assistantes maternelles qui ont obtenu le CAP Petite enfance font preuve d’un certain « féminisme pratique » et présentent leurs trajectoires comme organisées autour d’une logique d’« émancipation », à l’inverse des assistantes maternelles attachées à leur foyer, espace indissociablement familial et professionnel qui constitue le lieu principal de leur investissement ou de leur définition de soi. Mais, si l’on peut dans un premier temps dégager un profil d’« émancipation » qui repose sur un abandon du métier (1), on ne peut laisser de côté les aspirations d’autres assistantes maternelles qui, sans quitter leur activité ni même l’envisager, expriment une « envie de... » (se former, accéder à une forme de travail collectif et à une reconnaissance dans l’espace public) et semblent privées - temporairement ou non - de la force sociale requise pour la réaliser (2).

1 - « Sortir par le haut » du métier et d’une condition dominée

Les entretiens menés avec deux enquêtées en Haute-Vienne nous ont donc incité à autonomiser une dernière raison de l’irrégularité du temps de travail des assistantes maternelles appartenant aux classes populaires. Ces deux femmes se différencient assez nettement des autres assistantes maternelles, non seulement par un ensemble de caractéristiques sociales, mais aussi par un discours commun, tant sur le métier d’assistante maternelle dont elles ne dénie pas la pénibilité que sur leur situation conjugale jugée insupportable et portant atteinte à leur dignité. Et si elles se séparent par quelques traits (niveau d’études et moment où elles se trouvent dans leur trajectoire promotionnelle au sein des métiers de la petite enfance³²), elles se préparent toutes les deux à passer, à la fin de l’année 2011, le concours d’ATSEM.

³² La première est toujours assistante maternelle mais, après l’obtention du CAP Petite enfance, a maintenu un temps de travail relativement réduit, notamment pour s’occuper des loisirs de ses enfants le mercredi. La seconde n’est plus assistante maternelle et travaille dans une crèche.

11 - Deux trajectoires d'« émancipation »

Véronique Delage et Christelle Peyrat sont âgées de 35 et 36 ans. Elles ont chacune deux enfants, qui avaient au moins 6 ans pour le plus jeune quand elles ont commencé à préparer le CAP Petite enfance. Elles ont eu leur premier enfant autour de 25-27 ans, c'est-à-dire un peu plus tard que d'autres enquêtées. Originaires des classes populaires, elles ne sont pas issues de familles nombreuses et leurs mères ont exercé une activité salariée à l'extérieur de leur foyer relativement tôt, même si elles ont été ponctuellement « gardiennes d'enfants » en élevant leurs propres enfants en bas âge. La première, Véronique Delage, a décrit assez facilement son passé et les difficultés familiales rencontrées : sa mère et elle ont été confrontées à l'alcoolisme du père, ouvrier dans l'imprimerie, et aux yeux de Véronique Delage, cette défaillance paternelle l'a poussée à quitter le domicile familial le plus tôt possible, à se marier rapidement et à ne pas poursuivre ses études, malgré un bac littéraire. Sa mère a d'abord travaillé comme ouvrière agricole saisonnière puis, après une série d'emplois administratifs contractuels, a été titularisée et occupe un poste de secrétaire dans une administration. Christelle Peyrat a été beaucoup plus discrète sur sa famille d'origine : sa mère est femme de ménage et son père ouvrier. Moins diplômée, elle a obtenu un CAP dans le domaine de la restauration en collectivité. Cette appartenance commune aux classes populaires se vérifie également par la profession des conjoints : l'un, détenant un CAP, occupe actuellement un poste de gardien dans un établissement scolaire, l'autre est magasinier et vendeur dans un magasin de pièces détachées pour voitures.

Les conditions d'entrée dans le métier d'assistante maternelle sont là encore assez similaires : toutes deux ont d'abord travaillé dans le commerce (restauration rapide, grande distribution, restaurants) comme serveuses, vendeuses ou caissières. Véronique Delage travaille quelques semaines seulement à Castorama, dans le rayon sanitaire :

En fait j'étais là normalement pour motiver la troupe parce qu'il y avait que des hommes dedans et finalement les hommes, une fois qu'il y a eu une femme qui était là : « Ben, tiens, tu vas passer un coup de chiffon là, dans notre rayon » (...). Et donc ben j'ai dit allez, halte-là et j'ai trouvé un contrat un peu plus important à Intermarché, c'était que les matins, mon mari travaillait de nuit. (...) C'était bien, parce que ça passait très vite et mes collègues de travail, je m'entendais bien. Quand je suis [revenue après mon congé parental], elles m'ont dit : « On est super contentes que tu sois revenue parce que [en souriant] au moins, on va s'amuser, on va rigoler. T'arrives le matin à 6 heures, même si t'as mal dormi, t'as toujours la patate », elles me disaient. Et quand je suis partie, ça faisait la gueule. « Ça fait trois ans qu'on a galéré sans toi et tout, on a trouvé des filles qui étaient pas bien, on s'entendait pas et elles faisaient pas leur boulot comme il faut. »

(Entretien avec Véronique Delage)

Ces deux femmes se décrivent comme de « bonnes collègues », appréciées pour leur bonne humeur et parce qu'elles aiment rire. Elles valorisent d'autant plus cette sociabilité au travail entre femmes employées qu'elles en ressentent rétrospectivement le manque en devenant assistantes maternelles. Comme d'autres enquêtées, c'est au moment d'un congé parental qu'elles se tournent vers ce nouveau métier : à l'arrivée de leur deuxième enfant, elles ne peuvent plus concilier contraintes professionnelles et contraintes familiales. Mais ce qui les distingue sans doute d'autres assistantes maternelles, c'est l'utilisation même de ce congé parental : il devient l'occasion de l'accumulation d'un petit capital de relations sociales, qui joue à la fois dans l'installation comme assistante maternelle et plus tard dans la logique de sortie du métier. Véronique Delage et Christelle Peyrat s'investissent dans la vie de l'école maternelle où est scolarisé l'aîné de leurs enfants, accompagnant souvent les sorties scolaires, discutant à la sortie des classes avec les parents et les enseignants, « dépannant » éventuellement les parents en gardant leurs enfants. Elles s'engagent aussi dans un bénévolat au sein de haltes-garderies à proximité de chez elles. Le temps du congé parental n'est donc pas vécu dans un certain repli sur le foyer, mais permet au contraire de créer un réseau et d'accumuler des « ressources de mobilité »³³. En effet, grâce au bénévolat et aux relations tissées, elles se constituent une « clientèle » pour leurs débuts en tant qu'assistantes maternelles, tout comme elles pourront s'informer plus tard auprès des directrices d'école sur les postes d'ATSEM.

Au bout d'un nombre à peu près équivalent d'années d'exercice du métier d'assistante maternelle (entre 3 et 5 ans), ces deux femmes en produisent une représentation très proche et assez négative, qui les distingue là encore des autres enquêtées : la pénibilité ne s'exprime pas à mots couverts mais très directement, même si elles peuvent à certains moments défendre leur travail qui leur procure évidemment des satisfactions. Reste qu'à leurs yeux, le métier d'assistante maternelle se caractérise par l'ennui et la répétition, enferme chez soi et assigne à la place de « bonne de tout le monde » au sein de la famille. Le travail d'assistante maternelle est dénoncé pour ses effets sur la situation conjugale : le fait de travailler à domicile accentue la division inégale du travail domestique et familial entre conjoints, les maris étant décrits comme se reposant totalement sur leurs femmes depuis qu'elles ont pris un congé parental puis se sont installées comme assistantes maternelles ; aux yeux des deux enquêtées, alors même que l'arrivée des enfants intensifie le travail à la maison, les maris se perçoivent comme seuls « travailleurs » du couple puisque seuls à travailler à l'extérieur.

³³ Notion empruntée à Jean-Noël Retière (1994) qui l'utilise dans le cadre d'une recherche sur la crise du recrutement des pompiers volontaires. Cette notion désigne les ressources que les plus jeunes pompiers tirent de leur bénévolat au sein des services de secours (risque, courage, connaissances techniques... autant de ressources appréciées lorsque ces jeunes recherchent du travail). Dans le cas des deux assistantes maternelles, les ressources sont plus informelles mais les institutions, incarnées par des enseignants avec lesquels elles entretiennent des relations personnalisées, constituent un appui dans leurs trajectoires professionnelles.

Dès lors, dans les deux cas, la sortie du métier s'accompagne d'une crise conjugale et d'une sortie du couple. Christelle Peyrat livre très peu d'informations sur son divorce, mais Véronique Delage parle plus facilement de sa séparation, récente au moment de l'entretien. À travers leurs propos malgré tout assez proches, on devine combien sont associées à leurs yeux deux formes de dévalorisation sociale ou plus exactement combien elles luttent contre deux formes de disqualification sociale d'elles-mêmes : d'une part leur disqualification en tant qu'assistantes maternelles, puisqu'elles sont « contaminées » par la faible reconnaissance sociale du métier, assimilé à une activité n'exigeant aucune compétence professionnelle particulière, y compris par leurs maris et par les femmes — voisines ou membres de la famille élargie — qui travaillent comme employées ou ouvrières et « rêvent » de travailler chez elles, à leur « propre compte » ; d'autre part leur disqualification en tant que femmes au sein du couple et du foyer, puisqu'elles se sentent traitées en « bonnes » par leurs maris. Elles semblent résister à cette domination masculine par un projet de sortie du métier d'assistante maternelle et par un mépris proprement social progressivement éprouvé à l'égard de leurs maris, dont elles supportent de moins en moins le « relâchement ». Ainsi, Véronique Delage se décrit comme opposée en tous points à son mari dont elle est séparée. Alors qu'elle travaille trois soirs par semaine comme femme de ménage (« pour arrondir un petit peu »), fait de l'aquagym une fois par semaine, court assez régulièrement, amène ses enfants à la piscine, à la patinoire ou au cinéma et assure avoir une cuisine relativement équilibrée, elle stigmatise son mari : ses postures relâchées (« avachi devant sa télé »), sa passivité (il ne sort presque jamais ses enfants et les laisse devant l'ordinateur ou la télévision quand il les garde), son attitude face aux parents venant récupérer leurs enfants le soir et plus largement son comportement d'homme « traditionnel », inactif à la maison.

Je lui disais : « [Les parents des deux bébés dont elle s'occupe, enseignants à l'université] vont se demander si tu sais marcher, je pense ». Parce que je dis : « Finalement, c'est eux qui montent jusqu'à toi, t'es couché dans ton canapé (...). Ils vont me demander si tu marches ou tu ne marches pas, parce que toujours ils viennent vers toi pour te serrer la main. C'est jamais toi qui te lèves pour aller les voir, ils doivent se demander si t'es pas paralysé ou... travailleur handicapé » (...). En plus j'avais énormément changé parce que j'ai pris du poil de la bête on va dire, je me suis aperçue que vraiment ça n'allait pas et j'ai arrêté d'être la femme soumise on va dire (...). On a établi un planning : c'est pas une garde alternée, c'est une garde aérée [*sourire*] (...). Quand je les mets trop chez leur père, ils râlent (...). J'ai l'impression de m'ennuyer [en tant qu'assistante maternelle]. Ce que j'aime bien, c'est quand... Parce qu'en fait je fais la routine de la maison. On joue, on fait un peu de la peinture, on fait des trucs comme ça, mais voilà, ça dure un quart d'heure, après ils en ont vite marre et on s'arrête, quoi. Et puis après ben il y a, on est... enfin quand on est à la maison, on est la bonne de tout le monde on va dire. (...) Depuis le congé parental, [mon mari] s'est totalement reposé sur moi et pas un petit coup de pouce, hein ? Avachi dans son canapé devant sa télé pendant que les enfants étaient en train de faire les andouilles dans la douche, moi en train de préparer à manger, vite j'allais les aider, mettre un peu d'ordre, machin (...).

C'est vraiment... « T'es à la maison », ben voilà quoi. Et à midi, le repas était fait, il mange, il débarrasse pas, il s'en va regarder sa télé pendant sa pause, « les enfants font trop de bruit, ça m'agace »... Voilà, quoi. C'était... aucune reconnaissance, rien. (...) À force on est vraiment la bonne de tout le monde. Que là [depuis sa séparation et son déménagement] au moins je fais la bonne, mais je suis chez moi (...). Et comme du coup tout le monde se décharge, ben au fur et à mesure, on fait notre travail de nounou (...) mais on est fatiguée, on en a marre, quand Violette [l'un des deux bébés qu'elle garde] pleure toute la journée, c'est psychologiquement... On aurait envie d'aller dire : « Ben écoute, tu t'occupes des enfants, moi je vais courir ». Donc je vais courir, voilà. Ben non parce que ça va être l'heure de manger, 7 heures pile on passe à table. « T'oublies pas, 7 heures on passe à table ». (...) Tout ça a fait tout un tout. Et donc je me disais : au moins je vais travailler à l'extérieur. Quand je vais revenir, j'aurai le travail de la maison à faire mais voilà, à l'extérieur j'aurai fait mon travail.

(Entretien avec Véronique Delage)

[Ce n'est pas mon mari qui m'a incitée à devenir assistante maternelle] Oh ça l'arrangeait bien ceci dit ! *[Rires]* Il arrivait, le repas était fait, tout ! Voilà. Tandis qu'avant, bon ben c'était une autre vie. Mais voilà... femme au foyer, enfin... au bout d'un moment, c'est bon ! J'avais l'impression de faire la même chose, d'entretenir tout le monde et moi de me laisser... Oui... j'avais l'impression d'être aux petits soins de tout le monde, de faire toujours la même chose, d'avoir rien d'intéressant à dire, de... Oui... Ouais à la fin, je m'ennuyais (...). C'est que chacun prend ses habitudes. Donc voilà... « Eh ben écoute, moi j'ai fait ma journée, toi t'es à la maison »... Voilà, quoi. Non, je me reposais pas le week-end, fallait faire le ménage, fallait voilà... Parce que bon ben c'est pas quand vous avez les enfants que voilà... Non c'est... Arrivé un moment, voilà, on se sent complètement comme ça quoi... (...) J'aime bien le contact, j'aime bien... j'aime bien parler, j'aime bien plaisanter, j'aime bien... Alors à la maison [comme assistante maternelle], c'est... c'est vrai que c'est limité... Gouzi gouza gouzi gouza. Bon du coup, voilà quoi *[rire]*... Bon je voyais bien les parents et tout à la sortie de l'école, mais c'était une histoire de 5 minutes, quoi. (...) Et puis au niveau du dialogue aussi. Enfin... voilà. *[En souriant]* C'est vrai que... on est toute la journée, ils sont mignons quoi, mais on est toute la journée avec ces petits pitchouns et tout... « Qu'est-ce que t'as fait de ta journée ? » « Oh ben... j'ai changé les couches et voilà ». Ça revient toujours pareil, il y a plus de dialogue, il y a plus de communication. Et c'est dur... c'est dur... C'est un très beau métier mais je vous dis que voilà après... pour moi c'est une étape.

(Entretien avec Christelle Peyrat)

Lorsque ces deux assistantes maternelles envisagent d'arrêter leur métier et de préparer le CAP Petite enfance, elles décrivent un parcours difficile et caractérisé par l'isolement : elles ne savent pas à quelle institution s'adresser (le RAM n'étant pas toujours en mesure de les renseigner) et multiplient les démarches pour s'informer sur leurs droits, c'est-à-dire sur la possibilité même de passer un CAP, sur la procédure à suivre et sur les modes de financement possibles. Isolées institutionnellement, au moins au début de leurs démarches, elles le sont aussi affectivement, moralement et matériellement, puisqu'elles ne sont pas soutenues par leurs maris. Une grille de lecture féministe et psychologisante, sur laquelle nous reviendrons, est très clairement activée dans leurs propos. Mais ce qui semble déterminant, plus encore que l'absence d'aide, c'est la peur de l'échec. C'est ce que suggère le récit de Véronique Delage. Elle attribue son refus de sa condition de « femme soumise » à une situation bien identifiée : une réunion au Rectorat rassemblant une vingtaine de candidats à la VAE, aux niveaux scolaires hétérogènes. Un tour de table est lancé et elle entend deux hommes, qui préparent un BTS, dire qu'au sein de leur couple, un accord a été négocié : leurs épouses ont elles-mêmes repris des études (BTS comptabilité) et pendant cette période, ils assurent avoir assumé l'essentiel des tâches domestiques et familiales ; leurs femmes pouvaient donc travailler le soir et sont désormais prêtes à les épauler. Véronique Delage dit avoir été très surprise de découvrir que des hommes pouvaient soutenir les projets scolaires et professionnels de leurs femmes, établissant une comparaison avec son propre mari. Elle semble avoir eu très peur de ne pas pouvoir tout gérer (activité d'assistante maternelle même réduite, charges domestiques et familiales, « retour » aux études) et c'est la crainte d'un échec au CAP, et donc d'un enfermement à la maison et dans le métier d'assistante maternelle, qui a progressivement rendu à ses yeux sa situation inacceptable. À partir de cette évocation de la réunion au Rectorat, elle multiplie les exemples pour décrire un mari non seulement inactif chez lui mais assez tyrannique, même s'il n'est pas violent. Et ce sont, en écho, la même absence de soutien et la même peur de l'échec qu'évoque Christelle Peyrat, qui se présente « paniquée » à l'épreuve de soutenance de son dossier de VAE.

Pendant les cours, ça a été la grosse comédie. [Mon mari] venait toutes les cinq minutes voir ce que je faisais, s'il y avait personne. « T'es encore pas couchée ? T'as vu l'heure qu'il est ? La lumière, pendant ce temps elle tourne et puis quand tu vas venir te coucher, moi ça va me réveiller ». Je lui dis : « Là tu vois, tu dors pas, tu fais que de venir voir ce que je fais ». J'ai même pas... j'ai pas été poussée ni rien et pendant le stage, il avait promis de m'aider, il m'a jamais aidée.

(Entretien avec Véronique Delage)

Oh ben non [mon mari ne m'a pas aidée pour le CAP], c'était le premier à me dire : « [Prenant une voix ni très sympathique, ni très « distinguée »] Ah ben si tu l'as, hein, hé, eh ben tu payeras le champagne, hein, machin ». Non... du tout. (...) C'est très bien encadré, [au niveau du Rectorat]... Et ensuite ils vous préparent et tout... à l'entretien du jury. Voilà. Ils vous préparent. Bon moi, je n'ai pas pu le faire puisque j'ai traversé une période très difficile et puis...

Le divorce ?

[En riant et accélérant le débit] Voilà ! Donc, je n'ai pas pu faire ces entretiens. Et donc je me suis dit : oh la la je l'aurai jamais, je ne l'aurai jamais ! Déjà le jour de mon CAP... alors la veille, j'étais en panne de voiture, donc je me suis dit : mon Dieu, je vais pas pouvoir y aller (...). J'arrive là-bas — donc ma voiture était réparée, heureusement —, pas le temps de vérifier mon dossier, de relire ce que j'avais fait, tout ça et tout, pas le temps de le réviser, rien du tout, j'y suis allée comme ça ! À tel point que j'avais oublié mon sac à main, donc pas de pièce d'identité. Donc je suis arrivée devant, j'ai dit : Oh la la ! Alors la secrétaire qui me fait : « Ah non mais si vous avez pas votre pièce d'identité, vous allez pas pouvoir le passer ». Alors je dis : mais c'est pas vrai, c'est pas vrai ! Donc j'étais en train de me stresser dans cette salle d'attente et tout ! (...) Mais j'étais tellement stressée que... ils m'ont posé des questions [dans une matière], j'ai dit : « Je sais pas ! Je ne sais pas ! Je ne sais pas ». Je me suis dit : c'est bon, c'est loupé, voilà ! (...) Finalement je l'ai eu et ils m'ont même demandé mon dossier... Il a dû leur plaire finalement !

(Entretien avec Christelle Peyrat)

La grille de lecture en partie féministe mobilisée dans ces propos accentue peut-être la résistance prêtée aux maris, qui ne supporteraient pas les projets de mobilité professionnelle de leurs femmes et ne pourraient tolérer qu'elles leur « échappent » ou les « dépassent ». On peut supposer que se joue une concurrence proprement scolaire et sociale au sein du couple, avec un « désajustement des habitus », une différenciation des trajectoires et une anticipation, du côté des maris, du mépris social que leurs femmes commencent à éprouver à leur égard. On voit surtout comment Véronique Delage et Christelle Peyrat interprètent la situation dans laquelle elles sont enfermées : privées de soutien, confrontées à des hommes qui ne croient pas en elles, elles luttent contre ce qu'on peut appeler leur « retrait du monde », amorcé avec la maternité (surtout à l'arrivée du deuxième enfant) et renforcé par l'exercice du métier d'assistante maternelle. Lutte pour « revenir dans le monde » qui passe par un abandon du métier afin de surmonter une condition doublement dominée : domination masculine ou de genre, domination sociale. L'ancienne « peau sociale » dont ces deux femmes tentent de se défaire est en quelque sorte incarnée par les maris et par les assistantes maternelles « à vie », qui n'ont pas d'autre horizon professionnel.

12 - Trouver sa voie » dans l'espace hiérarchisé des métiers de la petite enfance

Pour clore cette présentation d'un autre facteur d'irrégularité du travail d'assistante maternelle, revenons sur le cas de Christelle Peyrat. Travaillant désormais en crèche, elle porte un regard rétrospectif nuancé sur son ancien métier d'assistante maternelle. Plus que Véronique Delage, elle défendra ce métier au cours de l'entretien, mais comme une première étape dans un parcours professionnel qui devrait la mener au métier d'auxiliaire de puériculture (ambition qu'elle exprime avec, à la fois, modestie, prudence et détermination).

Comme nous l'avons vu, c'est en « dépannant » des mères qu'elle envisage de devenir assistante maternelle : elle se découvre une « patience qu'elle ne se connaissait pas », la patience constituant une « vertu » associée au style éducatif des classes moyennes (pour le dire vite) et aux normes légitimes d'encadrement de la petite enfance³⁴. Elle « découvre » alors qu'elle est parfaitement capable d'accueillir plusieurs enfants (avec des dérogations, elle garde dès sa première année d'exercice quatre enfants, notamment parce qu'elle accueille une fratrie, la puéricultrice la jugeant « tout à fait capable d'assumer » une telle charge de travail). Si elle apprécie ses deux premières années d'exercice du métier d'assistante maternelle, elle se dit aujourd'hui « beaucoup plus épanouie » depuis qu'elle travaille en crèche. Et cela alors même qu'elle occupe un poste où plus de la moitié de son travail se déroule en cuisine, puisqu'elle a d'abord été recrutée pour sa formation dans le domaine de la restauration en collectivité, et qu'elle s'est heurtée à la dévalorisation du métier d'assistante maternelle au sein des crèches (les assistantes maternelles étant perçues comme moins « professionnelles » et ne pouvant plus prendre la température d'un enfant malade, le laver s'il s'est souillé... comme elles le faisaient en tant qu'assistantes maternelles).

Dans l'entretien, quatre raisons sont avancées pour justifier l'abandon du métier d'assistante maternelle : l'ennui, l'isolement et « l'oubli de soi » qu'impose progressivement le travail à domicile (le « retrait du monde » déjà évoqué) ; les plaintes de ses enfants, qui se sentent délaissés et dont elle suit moins bien la scolarité (nous y reviendrons) ; la fatigue en raison de longues journées de travail ; la confrontation à des cas de maltraitance. La fatigue semble liée à sa « trop grande gentillesse » ou disponibilité, propriété professionnelle que nous avons déjà rencontrée chez d'autres assistantes maternelles : elle accepte des horaires atypiques, surtout lorsqu'elle débute et construit sa réputation locale, et ne sait pas toujours « mettre à la porte » les quelques parents qui s'attardent, voire s'installent pour regarder la télévision et occupent son espace privé. Dernière raison invoquée, les cas de maltraitance. Peu avant de se renseigner sur le CAP Petite enfance, elle garde un enfant qu'elle juge négligé par ses parents. Il ne s'agit ni de maltraitance physique, ni de maltraitance psychologique, mais plutôt d'une carence en soins, d'un non-respect des règles élémentaires d'hygiène (par exemple, le biberon de l'enfant n'a pas été nettoyé pendant les vacances de la Toussaint). Après plusieurs remarques de plus en plus fermes aux parents et une discussion avec leur médecin traitant, qui est également l'ancien « médecin de famille » de Christelle Peyrat, ainsi qu'au RAM, elle hésite et renonce à en parler à la puéricultrice.

Même s'il s'agit sans doute d'une raison légitime pour justifier, en situation d'entretien, l'abandon du métier d'assistante maternelle, on peut supposer que de tels cas, même rares, résument à ses yeux la situation d'impuissance des assistantes maternelles : que faire, comment s'imposer face aux parents, comment « oser » parler à la puéricultrice, quel crédit sera accordé à sa parole, comment éviter d'avoir pour employeurs de tels parents...

³⁴ Voir notamment Bourdieu (1979), Gojard (2010) et Garcia (2011) à propos de l'appropriation de la « cause des enfants », défendue par des psychanalystes comme Françoise Dolto, par la « petite bourgeoisie nouvelle » ou les fractions supérieures des classes moyennes, dotées de capital culturel et portées à se reconnaître dans une « éthique thérapeutique » ou une « puériculture psy » valorisant la patience et le dialogue avec les enfants.

Impuissance qui renvoie à la place dominée des assistantes maternelles dans les métiers de la petite enfance : les parents de l'enfant qu'elle juge négligé sont ses employeurs, elle est plus ou moins seule face à eux, elle mesure sa position peu légitime en hésitant à parler du cas de l'enfant à la puéricultrice³⁵. Sa perception de ce cas est par ailleurs, bien évidemment, travaillée rétrospectivement par son expérience en crèche : elle ajoute en effet qu'un tel soupçon de maltraitance, en crèche, serait traité très différemment, en raison de la circulation de la parole sur les cas d'enfants jugés en danger ou difficiles et plus largement de la force que donnent les collègues et l'institution.

Le regard qu'elle porte rétrospectivement sur le métier d'assistante maternelle est ainsi en train de changer : elle y reste attachée mais son point de vue est en cours de conversion ; elle est dans une logique de reconnaissance (dans les deux sens du terme) des compétences nouvelles que lui apporte son travail en crèche. Elle a « progressé », à la fois dans sa relation aux enfants dont elle s'occupe professionnellement et dans sa relation avec ses propres enfants. Elle « fait moins à la place » des enfants (par exemple s'ils ont du mal à mettre leurs chaussures), elle vise plus leur « autonomie ». Quant à sa relation avec ses propres enfants, elle dit hors enregistrement que l'observation du comportement des personnels de la crèche l'a aidée à mieux gérer la crise provoquée par le divorce, que vit mal sa fille aînée : elle lui parle plus, s'efforçant de la considérer comme une personne digne d'entendre des explications, apte à les comprendre et même en ayant besoin. On observe donc une logique de correction de ses pratiques éducatives, tant professionnelles que privées, qui semble déjà amorcée avec le métier d'assistante maternelle lorsqu'elle se découvre « patiente ».

Le métier d'assistante maternelle représente ainsi à ses yeux à la fois un « vrai » métier qu'elle défend (notamment contre les usages qui le déclassent, qu'elles prêtent aux femmes de même condition sociale qui cherchent par là à rester au foyer et ne se conforment pas aux normes de professionnalisation de l'activité) et un métier trop dévalorisé. Elle ne l'a exercé que temporairement, mais c'est en quelque sorte le premier qui lui a « révélé » une certaine « vocation », travailler auprès des enfants. Une vocation au sens où les emplois de la petite enfance sont socialement plus légitimes que ceux du commerce - pour une femme - et offrent quelques opportunités de promotion, qui passent par des titres scolaires et/ou des changements de statut d'emploi. Elle parle d'ailleurs aussi de « voie » (« Ah mais moi j'ai trouvé ma voie ») et d'« épanouissement » : elle n'exerce plus seulement un métier par nécessité, qui lui procure certes des gratifications (les relations avec les clients et les collègues quand elle était dans le commerce), mais est entrée dans un secteur d'emplois où elle peut envisager une véritable promotion, sur le mode de la réalisation de soi ou de « l'amélioration de soi ». L'expérience du travail en crèche sur la longue durée pourra modifier ce sentiment de « promotion », mais il n'en reste pas moins qu'elle pense avoir été « transformée » par le métier d'assistante maternelle et sa première expérience professionnelle en crèche.

³⁵ Voir sur ce point la recherche dirigée par Geneviève Cresson (1998) sur la formation dans le secteur de la petite enfance : elle suggère que celle des assistantes maternelles tend à favoriser un rapport dominé aux savoirs et aux professionnelles plus légitimes, ce qui peut se traduire dans certains cas par cette hésitation à parler d'un cas difficile aux puéricultrices ou aux assistantes sociales.

Elle se débarrasse progressivement d'une condition dominée, dans tous les sens du terme : domination genrée (rabaissée par son mari) et domination sociale (« trop gentille » avec les parents employeurs qui pour certains envahissaient son espace privé, impuissante face aux cas de maltraitance, « enfermée » dans un métier peu reconnu).

Bien évidemment, toutes les assistantes maternelles qui obtiennent le CAP Petite enfance n'en passent pas nécessairement par l'étape du divorce et toutes ne s'engagent pas dans une trajectoire ascensionnelle au sein des métiers de la petite enfance. Ce qui nous amène à souligner, une fois de plus, l'intérêt d'une recherche sur le CAP Petite enfance sous cet angle : parmi les assistantes maternelles qui ne sont pas concernées par les dispositions juridiques les plus récentes relatives à la formation, quelles sont celles qui s'orientent vers le CAP et quelles sont celles qui l'obtiennent ? Quels usages de ce CAP observe-t-on chez elles et chez les assistantes maternelles arrivées plus tard dans le métier ? Si ces salariées travaillent en crèche, quelle place occupent-elles en fonction des configurations institutionnelles locales ? Se heurtent-elles aux professionnelles plus « qualifiées », éducatrices jeunes enfants et auxiliaires de puériculture dont certaines ont fait grève en 2009-2010 contre la réforme augmentant notamment la part de personnels « non qualifiés » dans les crèches ? Le cas certes extrême de Véronique Delage et de Christelle Peyrat invite ainsi à un questionnement sur les conditions sociales autorisant ces petites mobilités promotionnelles au sein des métiers de la petite enfance (et au sein de la catégorie socioprofessionnelle des employés). Parmi ces conditions, on peut relever le rôle de la diffusion d'un certain féminisme et d'une « psychologisation de l'expérience » : comme le suggèrent les entretiens avec Véronique Delage et Christelle Peyrat, cette double grille d'interprétation vient armer la « prise de conscience » d'une situation professionnelle, familiale et sociale devenue inacceptable et symbolisée par le métier même d'assistante maternelle. La formation et certains moments professionnels (réunions proposées par les RAM, relations avec les puéricultrices...) exposent aux savoirs et aux savoir-faire « psy » et sanitaires, qui peuvent conduire à un autre regard sur sa propre situation d'assistante maternelle et doter de ressources pour une entreprise d'« émancipation ».

2 - « L'envie de... » : des aspirations professionnelles privées de force sociale ?

Pour autant, cette grille de lecture à la fois féministe et psychologisante n'est pas totalement absente des autres entretiens. Impossible d'opposer radicalement les assistantes maternelles appartenant aux classes populaires qui lutteraient contre leur condition de classe et de genre, dans une logique d'« affranchissement » reposant sur l'obtention du CAP et l'abandon du métier, et celles qui « s'épanouiraient » dans leur activité, socialisées dans une féminité « traditionnelle » les assignant à l'espace privé dont elles seraient les « souveraines domestiques »³⁶.

³⁶ Expression empruntée à Elisabeth Badinter (1980), lorsqu'elle retrace le processus par lequel, à partir de la fin du XVIII^{ème} siècle, la maternité devient une tâche en soi, célébrée socialement, à laquelle vont se consacrer prioritairement les femmes de la bourgeoisie de province, à l'inverse des femmes des classes populaires urbaines et des femmes de l'aristocratie qui résistent plus longtemps à cette injonction.

Les premières, plus jeunes, dévoileraient facilement la pénibilité du travail, quand l'existence des secondes serait entièrement tournée vers le care, ce qui les rendrait incapables de toute distance envers leur métier. Plus âgées, celles-ci seraient dans un dévouement total aux enfants, produit de leurs dispositions religieuses et genrées.

Pour conclure cette quatrième partie, nous évoquerons au moins deux raisons qui nous incitent à nuancer cette opposition entre deux pôles : tout d'abord, les enquêtées qui tendent à assimiler le métier d'assistante maternelle à un enfermement se montrent tout autant attachées à leur foyer, à leurs enfants, que les autres. Ensuite, plusieurs assistantes maternelles, en Loire-Atlantique et en Haute-Vienne, ont fait part d'une certaine insatisfaction et peuvent activer un « féminisme pratique » pour l'exprimer. En d'autres termes, les identités féminines et les manières de se présenter des enquêtées, telles qu'elles ressortent des entretiens, ne peuvent être classées selon une opposition entre « tradition » et « modernité ».

De manière apparemment paradoxale, on pourrait affirmer que Véronique Delage et Christelle Peyrat cessent ou vont cesser leur métier d'assistante maternelle précisément parce qu'il les dépossède de leur foyer. Comme beaucoup d'autres assistantes maternelles (cf. II), elles ont évoqué « l'intrusion » des parents et l'envahissement de leur espace privé. Plus déterminant encore, l'espace et le temps réservés à leurs propres enfants rétrécissent avec l'espace et le temps qu'elles se doivent de consacrer aux enfants gardés. Elles peuvent être alors confrontées aux plaintes de leurs enfants, qui expriment ouvertement leur jalousie et leur sentiment d'être délaissés, comme le suggère le compte rendu d'enquête d'une étudiante de l'Université de Limoges, fille d'assistante maternelle, dont nous allons citer un nouvel extrait. Véronique Delage et Christelle Peyrat redoutent tout autant de ne plus pouvoir suivre sérieusement la scolarité de leurs enfants. Or ces deux femmes sont investies dans l'éducation de leurs enfants et tentent de se conformer aux normes légitimes en la matière (disponibilité, loisirs « éducatifs », discipline scolaire, engagement dans la vie des établissements scolaires et les associations de parents d'élèves, contrôle de l'alimentation, pratiques sportives...), qui sont consommatrices en temps. En d'autres termes, elles sont plus ou moins conscientes de la concurrence possible entre leur rôle de mère et leur métier d'assistante maternelle, rôle de mère dont elles devinent l'importance pour une réussite scolaire et sociale de leurs enfants, qui viendrait asseoir leur propre ascension sociale fragile.

Et je pense aussi que voilà, tant qu'on a nos enfants tout petits et tout, ça va, parce que ça nous permet aussi d'être un petit peu avec eux, même si, voilà, on n'a pas beaucoup de temps aussi pour s'occuper d'eux. Parce que moi, je vois au niveau des devoirs et tout, j'étais obligée... ben de laisser un petit peu couler aussi, hein ? Donc c'est ça, c'est ce que je me suis dit, je me suis dit : bon ben d'accord, j'ai un travail, je fais quelque chose qui me plaît, mais je suis en train de laisser un petit peu mes enfants et je m'en occupe moins, quoi.

(Entretien avec Christelle Peyrat)

« Ma mère ne pouvait pas m'amener chez le médecin lorsque j'étais malade, et ne pouvait pas non plus assister à des réunions parents-professeurs. Petit à petit, toutes ces choses donnent le sentiment de passer au second plan, car ma mère n'était pas toute à moi lorsque je voulais lui raconter ma journée en arrivant du car le soir, et quand j'obtenais son attention, l'interaction était le plus souvent coupée par l'arrivée d'un parent ou les pleurs d'un enfant. »

(Compte rendu d'enquête de Pauline Durand, Université de Limoges)

Et qu'est-ce qui vous [déplaît] dans le fait de travailler à la maison ?

C'est... l'isolement... Et puis... Et puis... Vous n'avez pas vu mon séjour, mais voilà... Nous on s'installe, hein, toute la semaine... Voilà, le vendredi soir je range tout, mais le... Dans la semaine on est installés dans le séjour en fait...

Avec les enfants ?

Oui, voilà...Voilà, ça prend nos... Ça prend nos... nos... notre vie, hein, en fait ! (...) Il ne faut pas croire, hein ! Assistante maternelle, on est bloquée ! On ne prend pas de rendez-vous chez le médecin... On ne prend pas de rendez-vous... Moi je vais faire mes courses le samedi, hein ! Comme... [Elle évoque ensuite un projet qui lui tient à cœur, mais qu'elle n'a pas pu réaliser pour le moment, la mise en place d'une Maison d'assistantes maternelles] J'ai eu énormément de mal à trouver des assistantes maternelles qui veillent bien du projet ! Non, non, elles sont bien chez elles... Enfin, je ne sais pas... Je... Voilà, elles sont bien chez elles. [Elle dit comprendre les plus jeunes, qui sont mères et dont les propres enfants sont en bas âge, tout comme les plus âgées, proches de la retraite. Mais elle déplore l'inertie des assistantes maternelles de sa tranche d'âge] Après, effectivement... c'est plutôt celles qui seraient de mon âge, hein, entre 40 et 50 ans... Je me dis : « Comment ça se fait qu'elles ne veulent pas de ce projet-là ? » Parce qu'elles pourraient retrouver leur maison, et... Mais non, voilà (...). [Parlant de collègues qui ont monté l'équivalent d'une Maison d'assistantes maternelles en Mayenne] Je suis allée visiter en Mayenne... une structure d'assistantes maternelles qui y sont... qui font ça depuis... 2004 ! Qui ont connu elles [le travail à domicile et le travail en petite structure]... Eh bien pour rien au monde elles ne retourneraient chez elles !

(Entretien avec Marie Benoit)

Véronique Delage et Christelle Peyrat, en mères à la fois « traditionnelles » et « modernes », se consacrent donc beaucoup à leurs enfants tout en se mobilisant pour améliorer leur condition sociale. Par ailleurs, comme le suggèrent les propos de Marie Benoit, elles ne sont pas les seules à déplorer un effet en apparence contradictoire du métier d'assistante maternelle : il « enferme » et « isole », mais expulse en quelque sorte les femmes de chez elles, puisqu'elles « perdent leur maison » et « pourraient [la] retrouver » en travaillant à l'extérieur, par exemple dans une Maison d'assistantes maternelles. C'est sans doute l'une des raisons pour lesquelles plusieurs enquêtées, dont nous évoquerons brièvement la situation, ont mentionné dans les entretiens leur « envie » de travailler en dehors de chez elles.

Pour « se retrouver », ce n'est pas le CAP Petite enfance que vise Marie Benoit, ni même l'abandon de son activité d'assistante maternelle au profit d'un métier plus valorisé dans le secteur de la petite enfance. Peut-être parce qu'elle s'estime trop âgée (45 ans) et ne se sent pas en mesure de reprendre des études, elle se projette plutôt dans une redéfinition des modalités d'exercice de son métier : elle a pris une « année sabbatique » en 2009-2010, année durant laquelle elle a effectué un stage de bricolage pour fabriquer des meubles en carton et préparer un projet de Maison d'assistantes maternelles sur sa commune. Sa trajectoire est un peu particulière puisqu'elle a vécu en région parisienne avec son mari, a été embauchée comme ATSEM dans une commune et a passé le concours. Elle a dû abandonner son travail d'ATSEM lorsqu'elle est revenue en Loire-Atlantique avec son mari, ce dernier ayant eu la possibilité de diriger une entreprise de bâtiment. Assistante maternelle depuis 2004, elle connaît un certain déclassement, mais son expérience en école maternelle l'a familiarisée avec un mode de prise en charge des jeunes enfants qu'elle met en œuvre aujourd'hui dans son travail (activités d'éveil comme la lecture, la peinture, le bricolage). Elle est conseillère municipale dans la commune où elle habite et fait preuve d'aisance dans la situation d'entretien. Comme le suggère l'extrait d'entretien cité, elle souhaiterait travailler en dehors de chez elle et disposer d'un local où elle puisse exposer les objets qu'elle réalise avec les enfants. Disposer d'un tel local, dans le cadre d'une Maison d'assistantes maternelles, favoriserait une certaine reconnaissance du travail accompli, apporterait une « preuve » de ses compétences, en plus d'un accès à un travail d'équipe, une forme d'espace public et des horaires moins « extensibles ».

Le cas de Marie Benoit fait ainsi entrevoir l'existence d'une population d'assistantes maternelles qui, lassées de garder des enfants chez elles, sont enclines à investir positivement les structures intermédiaires promues par les réformes du secteur de la petite enfance. Il s'agit de femmes des classes populaires qui ont tout à la fois les dispositions et les ressources nécessaires pour une mobilité professionnelle qui améliorerait leurs conditions matérielles d'existence et leur condition de femme, en diminuant leur charge de travail domestique et en augmentant leurs relations sociales. Ces femmes en quête d'une mobilité professionnelle alimentent à leur façon la « sous-activité » des assistantes maternelles.

On peut rapprocher le cas de Marie Benoit de celui de Magalie Lary. Assistante maternelle depuis un an, âgée de 30 ans, elle est titulaire du baccalauréat et a travaillé comme hôtesse d'accueil dans une banque pendant trois ans, employée par une agence d'intérim. D'origine guadeloupéenne, elle a grandi dans un quartier d'habitat social de Nantes, est tombée enceinte à 18 ans en terminale, a envisagé un avortement puis a gardé finalement le bébé. Elle se met en couple avec le père, un étudiant congolais arrivé en France en 1995, et ils ont d'autres enfants. Elle tente des études supérieures (une licence de droit à l'université puis un BTS par correspondance) mais les abandonne, s'occupant de ses enfants (trois filles âgées de 4 à 12 ans et une fille de 17 ans, issue d'une première union de son mari). Elle souffre de n'avoir pas de diplôme et débute l'entretien en disant : « Le CAP Petite enfance, c'est mon objectif ». Elle travaille comme assistante maternelle pour le moment, « pour ses enfants », pour être « présente », mais n'imagine pas exercer ce métier jusqu'à sa retraite et dénie moins que d'autres la pénibilité du travail de garde des enfants.

Parce que je me dis que là les enfants sont petits, mais après, est-ce que j'aurai envie d'exercer à la maison ? (...) Quand on voit le salaire d'une assistante maternelle, on se dit la retraite... qu'est-ce qu'on aura ? Donc voilà... Déjà d'avoir un diplôme, d'être reconnue au niveau... C'est important ! Donc j'y pense... (...) Beaucoup de gens m'ont parlé, ils m'ont dit : « Si tu peux le faire, fais-le, il n'y a pas de raison ». Donc on verra, j'espère que je l'aurai (...). Je pense aux femmes qui ont plus de 55 ans, donc presque à la retraite, et qui s'occupent encore de plusieurs bébés... [*Prenant une inspiration*] Elles ont une patience... Moi je ne sais pas comment... je ne sais pas si arrivée à cet âge-là... Parce que les enfants c'est quand même...

(Entretien avec Magalie Lary, réalisé par des étudiantes de l'Université de Nantes)

Magalie Lary symbolise un mélange entre féminité « traditionnelle » et logique d'« émancipation » qui interdit une opposition tranchée entre ces deux logiques identitaires : la maternité constitue pour elle un véritable « programme biographique » et le métier d'assistante maternelle l'autorise à s'y consacrer pleinement ; elle reproduit une division sexuée des rôles plutôt traditionnelle, laissant son mari, cariste dans une usine, s'investir dans des activités associatives et politiques ; elle élève ses filles dans une certaine discipline religieuse et interdit par exemple toute discussion sur la sexualité, même pour l'aînée âgée de 17 ans. Mais cela précisément parce qu'elle veut éviter à ses filles la reproduction de sa propre jeunesse, puisqu'elle souhaite les voir s'engager dans des études supérieures, accéder à « l'indépendance ». Et de manière apparemment paradoxale, c'est son fort investissement dans la vie paroissiale qui constitue le lieu même de son « émancipation » : elle chante, anime des messes, organise des réunions, encadre la formation catholique des plus jeunes ; autant d'activités qui, dit-elle, l'ont obligée à sortir d'elle-même et à prendre de l'assurance.

Cet engagement religieux la dote aussi de relations sociales rompant son isolement, dans une assez parfaite conciliation entre « émancipation » et « féminité traditionnelle ». Et l'on peut supposer que sa mobilisation pour le CAP Petite enfance est également le produit de la confrontation, au sein de la paroisse, entre sa relative illégitimité sociale et la plus grande légitimité sociale de certaines paroissiennes, qui saluent son dévouement pour l'église mais s'étonnent de ne pas voir ses filles inscrites dans les établissements scolaires privés de la commune³⁷. Parfaitement consciente de la représentation assez dévalorisée des assistantes maternelles (« On dit qu'elles sont dans leur bulle, qu'elles s'ennuient »), elle évoque en pointillé, dans l'entretien, sa projection encore incertaine dans les métiers plus qualifiés de la petite enfance.

Ces assistantes maternelles, anciennes ATSEM ou bachelières, expriment-elles une certaine insatisfaction en raison de leur déclassement ? Se distinguent-elles nettement de celles qui sont moins diplômées ou moins qualifiées, dont elles peuvent d'ailleurs déplorer « l'inertie », comme Marie Benoit recherchant sans succès des volontaires pour son projet de Maison d'assistantes maternelles ? Or dans les entretiens, plusieurs enquêtées ont fait part de leur « envie » de passer le CAP Petite enfance et de travailler dans une structure collective. Il s'agit certes d'une stratégie de présentation de soi, puisque tendant à assimiler l'entretien à une visite de contrôle de la PMI, elles se montrent désireuses de se former, de « s'améliorer », de « se remettre en cause ». De même, elles savent le statut de « femme au foyer » largement disqualifié, au moins pour les mères dont les enfants sont relativement grands et autonomes. Mais l'on devine aussi une aspiration à plus de reconnaissance professionnelle et sociale, à un travail plus collectif. Et chez certaines, l'âge fonctionne comme un frein : elles n'ont plus la force sociale pour se remettre en situation scolaire et pour se projeter dans une trajectoire promotionnelle au sein des métiers de la petite enfance. Christelle Peyrat résume parfaitement cet obstacle, en prenant d'abord son propre exemple puis celui d'assistantes maternelles plus âgées. Et son propos rejoint celui d'une autre enquêtée, âgée de 39 ans, qui envisage de travailler dans une Maison d'assistantes maternelles et qui « n'ose » pas passer le CAP Petite enfance, pensant qu'elle n'en a pas le droit.

[Après avoir évoqué ses propres enfants, jaloux des enfants qu'elle gardait] Mais c'est vrai que j'étais un petit peu perdue parce que voilà... toujours le besoin de travailler avec les enfants... mais se dire bon à mon âge [36 ans] je fais ça... est-ce qu'il est possible de... Est-ce qu'on va pouvoir, est-ce qu'on va y arriver... parce que c'est vrai que faire une VAE, c'est... c'est pas simple, quoi. Ça demande énormément de temps. Donc c'est vrai que quand vous exercez à côté et que vous passez votre VAE en même temps, voilà... ça demande beaucoup de travail (...). Je pense que c'est un métier qu'on fait quelques années mais après... Bon il y en a qui aiment bien, hein, travailler chez soi... L'ancienne nounou de ma première fille, ça fait je sais pas combien de temps qu'elle exerce... [Silence]

³⁷ « J'ai dit : "Je peux me permettre ? Alors vous... vous mettez vos enfants dans l'école privée... Et puis moi je ne vous vois jamais le dimanche à l'église ! (...) Sauf à Pâques ou Noël" » (entretien avec Magalie Lary).

Mais je l'ai revue il y a quelque temps, elle m'a dit : « [Ton très intéressé] Mais alors, comment tu as fait ? Machin... Et mais t'as eu ton CAP ? »... Et c'est vrai, j'ai ma petite voisine aussi, qui a 50 et quelques années, elle m'a dit : « Alors, tu as eu ton CAP ? Tu travailles en crèche ? » Je pense quand même qu'elles doivent se dire voilà... parce que... c'est vrai qu'arrivé à un certain âge... c'est pour ça, c'est ce que je vous disais tout à l'heure, arrivé à un certain âge, on se dit : ouais mais est-ce que je peux le passer, ah oui mais si je me retrouve sans rien et est-ce qu'on en est capable et... Voilà.

(Entretien avec Christelle Peyrat)

Il n'y a pas moyen de... d'avoir le CAP Petite enfance maintenant, avec la formation... ?

On m'a dit que ce n'était que celles qui commençaient le métier...

Ah oui maintenant...

Alors c'est ça... C'est ça qui m'a un peu déçue parce que...

Vous, vous auriez bien aimé ?

Oui... Oui... Parce que moi j'estimais que... presque 14 ans de travail à mon domicile, avec des enfants, hein, je parle... J'étais un peu déçue que... je n'ai pas eu le droit de... d'avoir cet avantage, d'avoir ce CAP (...). Parce que... on a quand même... du métier dans les mains, quand même on a... Donc oui, j'étais un peu déçue de ne pas pouvoir avoir ce...

Oui, vous vous êtes renseignée par rapport à ça ?

Je n'ai pas compris... Je n'ai pas compris pourquoi celles qui commençaient... actuellement... Ça a commencé en 2010 ? Pour le CAP Petite enfance ? (...) Enfin dans ces eaux-là... Et... moi j'aurais... j'aurais bien aimé moi... Mais ils m'ont dit que ce n'était que celles qui débutaient dans le métier, je ne sais pas pourquoi.

(Entretien avec Christiane Garnier)

Ainsi, alors que Christelle Peyrat distingue d'abord deux catégories d'assistantes maternelles, celles pour lesquelles le métier n'est qu'une étape et celles qui aiment travailler chez elles, elle finit par nuancer son premier point de vue. Elle formule implicitement l'hypothèse selon laquelle certaines assistantes maternelles « durent » dans le métier parce qu'elles n'osent pas, à leur âge, se lancer dans une formation et « retourner à l'école », voire s'estiment exclues du droit même de se présenter au CAP Petite enfance, alors même qu'elles commencent à être usées par leur métier et mettent en avant leur expérience professionnelle non reconnue. L'âge étant une donnée biologique manipulée socialement, on voit comment les femmes des classes populaires, peu diplômées, se sentent vieillir plus vite, redoutent le chômage et peuvent ainsi renoncer à tout projet de sortie du métier d'assistante maternelle ou de redéfinition de ses modalités d'exercice. Mais les quelques exemples qu'elles peuvent mobiliser autour d'elles, les informations qu'elles demandent, très intéressées, à ces femmes plus jeunes qui ont obtenu le CAP Petite enfance et travaillent en crèche, peuvent les inciter à réviser leur jugement et à prendre socialement confiance en elles.

Et cela surtout si elles manifestent un certain « féminisme pratique », une sensibilité exacerbée à la domination masculine. Deux enquêtées au moins ont activé ce « féminisme pratique » au cours des entretiens, Régine Leblanc, dont nous avons souligné le souci d'indépendance (cf. II), et Colette Fournier. La première n'envisage pas de quitter le métier d'assistante maternelle, mais sans doute parce que son champ des possibles professionnels est assez fermé. Elle a en revanche réduit récemment son activité pour « se ménager du temps » et deux fois par semaine, elle pratique du tir à l'arc en club, avec des compétitions fréquentes les week-ends.

J'ai eu ma première fille, puis je n'ai pu... Enfin, je n'ai plus du tout pu retourner bosser, hein ! À partir du moment où vous êtes parent, que vous avez des horaires décalés, qu'il y a zéro mode de garde à votre service, et zéro famille sous le coude ! Vous êtes tributaire, et vous perdez votre boulot, votre salaire, et tout ce qui va avec... vos droits sociaux... Vous devenez l'ayant droit à la Sécurité sociale, l'ayant droit du mari... Parce qu'entre temps, on s'était mariés... (...) Et moi, me retrouver ayant droit de lui... avec la fille à s'occuper... La seule compensation que j'avais, c'est que je suis foutue de vous dire à quelle date de sa vie sa première dent est sortie... Ou à quelle date de sa vie elle a fait ses premiers pas... Mais tout le reste c'était... des années... que je n'ai pas aimées, parce que je n'avais pas de salaire et que... il fallait vivre chichement.

(Entretien avec Régine Leblanc)

Colette Fournier, quant à elle, aurait aimé travailler en crèche. Mariée avec un agriculteur, âgée de 55 ans, elle est titulaire d'un BEP Sanitaire et social. Embauchée rapidement dans une entreprise de parqueterie où travaillait son père, elle y reste 20 ans, ouvrière, et abandonne son projet de trouver un emploi dans la continuité de son diplôme. Après un licenciement économique, elle s'oriente à 43 ans vers le métier d'assistante maternelle, en fait l'un des seuls possibles puisqu'elle habite en zone rurale, assez isolée. Il n'existe pas de crèche et elle ne voulait pas s'occuper de personnes âgées, autre débouché important pour les femmes dans sa situation. Même si elle ne le dit pas tout à fait, l'exploitation de son mari l'a « coincée » sur place et a limité son horizon professionnel. « Ah oui, moi, je suis sexiste », dit-elle en souriant à la fin de l'entretien : elle estime que « les lois sont faites par et pour les hommes », contre les femmes ou dans l'occultation de leurs contraintes. Le féminisme de Colette Fournier s'alimente de sa propre situation et de celle de mères qu'elle côtoie dans son travail d'assistante maternelle, comme cette femme cadre supérieure dans une grande entreprise publique, qui lui a confié son enfant prématuré dont la santé était particulièrement fragile. Elle arrivait parfois en pleurs au domicile de Colette Fournier, ses collègues lui faisant apparemment payer durement ses absences lorsqu'elle devait emmener son enfant chez le médecin ou à l'hôpital.

Sans rancœur à l'égard de son mari, qui se destinait lui-même à un autre métier mais que ses parents ont contraint à reprendre l'exploitation familiale, Colette Fournier entretient un rapport ambivalent au métier d'assistante maternelle : elle a le sentiment d'être sa patronne (« Je suis libérale en fait »), aime s'occuper d'enfants et rencontre souvent des parents qu'elle apprécie et qui peuvent devenir des amis. En même temps, elle aurait aimé travailler en institution et avoue être fatiguée ; elle a conscience de la dévalorisation de son métier mais ne peut trop réduire son activité, en raison des difficultés financières de l'exploitation de son mari. Comme Régine Leblanc, elle se ménage du « temps pour elle » (participant à une chorale et allant régulièrement au restaurant « entre femmes ») et valorise son expérience professionnelle. Les deux femmes se montrent attentives à la « psychologie des enfants », repèrent leurs éventuelles difficultés et en parlent aux parents, Colette Fournier déplorant d'ailleurs l'absence d'offre de formation dans ce domaine. Et l'on peut supposer que ce ne sont pas les seules assistantes maternelles à éprouver ainsi à la fois satisfaction et résignation à l'égard de leur travail.

Les sorties « par le haut » du métier d'assistante maternelle, suite à l'obtention du CAP Petite enfance, représentent bien aujourd'hui un autre facteur d'irrégularité de l'activité des assistantes maternelles. Aussi minoritaires que soient ces parcours, ils n'en affectent pas moins l'ensemble des assistantes maternelles, y compris plus âgées, qui en sont les témoins à travers une voisine, une collègue, une nièce... ayant obtenu le CAP. Dans notre corpus d'entretiens, on ne compte qu'une sortie effective du métier d'assistante maternelle après obtention du CAP, mais les projets de mobilité professionnelle en dehors ou à l'intérieur du métier apparaissent eux dans plusieurs entretiens.

1 - Principaux résultats

Les sociologues de l'emploi féminin et les historiennes du travail des femmes ont contribué à remettre en cause l'idée que l'emploi à temps partiel serait un « libre choix » des femmes. « Dans les faits, le temps partiel s'est imposé dans les emplois les plus féminisés : employées, ouvrières du nettoyage, caissières, vendeuses, assistantes maternelles, aides familiales, et il est bien difficile de démêler ce qui tient du choix et de la contrainte » (Battagliola, 2001, p.80). Nous souscrivons totalement à ce constat. Toutefois la tâche consistant à « démêler ce qui tient du choix et de la contrainte » ne doit pas être abandonnée. S'en tenir au fait que les femmes subissent la division sexuée du travail qui les assigne au travail domestique et de soin des enfants et les éloigne du travail salarié, c'est risquer d'occulter les inégalités entre femmes, non seulement entre femmes de divers groupes sociaux mais aussi entre femmes d'un même groupe professionnel. En effet, toutes les femmes ne subissent pas au même degré cette division sexuée du travail. Notre recherche montre ainsi que toutes les assistantes maternelles ne subissent pas l'emploi à temps partiel : certaines le choisissent. Il s'agit de femmes qui appartiennent à la minorité la plus diplômée de la profession et qui sont mariées avec des hommes cadres ou professions intermédiaires dont les conditions d'emploi sont particulièrement stables, qu'ils travaillent dans le secteur public ou dans les grandes entreprises du secteur privé. Ces assistantes maternelles limitent volontairement leur temps de travail à l'échelle de la semaine comme de l'année et sélectionnent activement les ménages dont elles vont garder les enfants, se spécialisant même souvent de fait dans la garde des enfants d'enseignants et plus largement de fonctionnaires de catégorie A. La caractérisation de ce profil d'assistantes maternelles de classes moyennes urbaines, rare mais attractif, focalisant aujourd'hui l'attention des professions encadrantes comme des autres assistantes maternelles, constitue un premier résultat de cette étude. Ce recours choisi au temps partiel est certes minoritaire statistiquement, mais il n'en mérite pas moins qu'on le repère et qu'on le caractérise : cela n'en fait que mieux ressortir par contraste la condition des assistantes maternelles appartenant aux classes populaires en situation de « sous-emploi », pour reprendre la notion proposée par la sociologue Margaret Maruani pour désigner le temps partiel subi.

L'usage de la notion de « temps partiel » est courant dans les publications officielles sur les assistantes maternelles. Par exemple, l'Insee souligne que le tiers environ des assistantes maternelles des Pays de la Loire « travaille à temps partiel » (Dequidt, Julé, 2011). Si l'utilisation de cette notion est utile pour réinscrire le cas des assistantes maternelles dans la sociologie de l'emploi féminin et dans l'histoire du travail des femmes, force est de constater que la notion décrit très mal la situation concrète des assistantes maternelles qui, même à « temps partiel », travaillent souvent plus que la plupart des salariés vu que leur durée conventionnelle de travail est de 45 heures par semaine.

Plutôt que de « temps partiel », c'est donc d'« irrégularité » de l'activité dont il faut parler : c'est un second résultat de cette recherche. L'activité des assistantes maternelles de condition populaire, majoritaires dans la population interviewée dans le cadre de cette étude, tant en Haute-Vienne qu'en Loire-Atlantique, est exposée à plusieurs facteurs d'irrégularité.

Les assistantes maternelles de milieux populaires s'avèrent tout d'abord être des salariées instables, susceptibles d'exercer ce métier comme une parenthèse ou d'en réduire l'exercice au regard des contraintes de leur vie familiale. Pour ces femmes peu diplômées et aux conditions d'existence incertaines dans un contexte économique de chômage de masse et de tertiarisation de l'emploi peu qualifié, l'activité d'assistante maternelle constitue une opportunité susceptible d'être reconsidérée ou abandonnée au gré des cheminements professionnels et des aléas familiaux. Pour les assistantes maternelles les plus anciennes dans le métier et les plus âgées, bien représentées dans notre étude qui reflète le phénomène structurel de vieillissement de ce groupe professionnel, il est intéressant de constater que les cessations d'activité sont lentes et réversibles, tant ce travail de garde d'enfants à domicile est aussi attachant qu'usant. La sortie du métier, tout comme l'entrée, dépend autant des proches de l'assistante maternelle que de celle-ci — tel époux récemment retraité supportera-t-il la présence des enfants chez lui à longueur de journée ?

Un autre facteur d'irrégularité de l'activité des assistantes maternelles a trait à l'instabilité économique de leurs employeurs (précisément l'instabilité des conditions d'emploi, du temps de travail et des horaires, mais aussi celle des revenus). Si ce phénomène de réduction de la demande de « gardes pleines » en lien avec les évolutions du travail a déjà été repéré par d'autres études (Aballéa, 2001), l'apport de notre recherche est de montrer qu'il ne concerne pas également toutes les assistantes maternelles, mais davantage celles qui ont les plus faibles ressources culturelles et familiales et qui résident dans les territoires les moins favorisés d'un point de vue économique, notamment les plus concernés par les restructurations industrielles et le chômage. Il s'agit dans notre étude principalement d'espaces ruraux et péri-urbains.

A l'exception de quelques assistantes maternelles résidant dans les grandes villes et capables d'y attirer une clientèle de cadres moyens et supérieurs, les conditions d'emploi des assistantes maternelles de condition populaire de notre échantillon reflètent en fait celles des parents employeurs. La plupart d'entre elles, dont les revenus sont un apport financier essentiel au budget de leur ménage, ne peuvent se permettre de choisir leurs employeurs et/ou se sentent solidaires des parents dont elles ont ou auraient pu partager les conditions de travail. Elles sont donc tendanciellement confrontées à des ménages aux conditions d'existence instables qui les exposent à des ruptures de contrat imprévues en cours d'année, et donc à une baisse de l'activité. Par ailleurs, ces parents employeurs peuvent travailler à temps partiel et/ou avec des horaires atypiques, ce qui impose aux assistantes maternelles une démultiplication des employeurs, des plannings compliqués et changeants et, au final, de longues amplitudes de garde. Ces assistantes maternelles qui résident dans des territoires éloignés des villes sont également confrontées à des fluctuations de l'offre et de la demande, du fait des évolutions démographiques, mais aussi de la concurrence des autres assistantes maternelles, voire d'autres structures de garde.

Ces fluctuations alimentent elles aussi l'irrégularité de l'activité, plus ou moins atténuée ou non par les RAM, en fonction de l'efficacité de l'organisation de la mise en contact de l'offre et de la demande de garde. Ayant finalement abandonné l'idée avancée au départ de concentrer les entretiens sur quelques territoires précis pour saisir des configurations locales, nous ne sommes pas en mesure de caractériser avec davantage de précision ces effets du marché de la garde sur l'activité des assistantes maternelles.

Notre étude documente enfin une irrégularité de l'activité liée à une stratégie particulière de mobilité professionnelle qui fait écho aux transformations récentes du secteur : la préparation du CAP Petite enfance. L'étude du cas de deux femmes qui, pour préparer le CAP Petite enfance, ont diminué le nombre d'heures effectuées et se projettent au-delà de ce diplôme, vu comme la première étape d'une trajectoire de promotion professionnelle au sein de l'espace hiérarchisé des professions au contact des jeunes enfants, permet d'esquisser l'existence de deux pôles, parmi l'ensemble des enquêtées, selon le mode de construction de l'identité féminine : les deux assistantes maternelles du corpus qui ont obtenu le CAP Petite enfance font preuve d'un « féminisme pratique » et présentent leurs trajectoires comme organisées autour d'une logique d'« émancipation », à l'inverse des assistantes maternelles au style de féminité plus « traditionnel », attachées à leur foyer, espace indissociablement familial et professionnel qui constitue le lieu principal de leur investissement et de leur définition de soi. En l'état actuel de l'analyse, il reste difficile de qualifier avec justesse ces styles de féminité qui distinguent des femmes qui partagent une même condition populaire : si l'opposition entre une identité féminine « traditionnelle » et une identité féminine « moderne » vient à l'esprit, elle apparaît en même temps réductrice. L'analyse devrait être approfondie, mais l'intérêt à tenir compte du style d'identité féminine pour comprendre le rapport à l'activité d'assistante maternelle, ainsi que les mobilités au sein du secteur de la petite enfance, constitue une piste intéressante ouverte par cette recherche.

La mise au jour de ces facteurs diversifiés d'irrégularité de l'activité d'assistante maternelle permet de discuter certaines représentations officielles : « les emplois d'assistante maternelle sont globalement des emplois stables » peut-on lire dans l'étude conduite par l'Insee Pays de la Loire précédemment évoquée : « Un peu plus des deux tiers des assistantes maternelles sont sous contrat à durée indéterminée ». En réalité, cette stabilité du contrat dissimule une très forte incertitude de l'emploi et des revenus, à l'instar des femmes de ménage en CDI de l'hôtellerie (Puech, 2004) dont la situation de travail est mal appréhendée à partir des seules catégories juridiques : travaillant le plus souvent successivement, mais aussi simultanément pour plusieurs employeurs, les assistantes maternelles sont exposées aux fluctuations du temps de travail et de la rémunération, aux ruptures de contrat imprévues. Comme nous l'avons souligné à plusieurs reprises dans ce rapport, la précarité du métier d'assistante maternelle est aujourd'hui moins forte que par le passé car les assistantes maternelles disposent de nouveaux appuis (convention collective, formation) pour négocier et gérer leurs contrats. Mais si l'emploi d'assistante maternelle est formellement stable et de plus en plus encadré par le droit du travail, il est aujourd'hui concrètement très incertain lorsqu'il s'exerce de gré à gré et reste en cela précaire³⁸.

³⁸ Sur la nécessité de distinguer instabilité et précarité et sur le lien entre précarité et incertitude, voir Germe, 1981 ; Jounin, 2008 ; Chauvin, 2010.

2 - Prolongements

Nous soulignerons pour finir les prolongements possibles de cette recherche. La richesse du corpus d'entretiens que nous avons constitué peut permettre de revisiter des questions déjà traitées par la recherche sur les assistantes maternelles, mais aussi d'en aborder de nouvelles. Ainsi, alors que le thème des conditions d'entrée dans le métier d'assistante maternelle est déjà bien documenté, il nous semble que le corpus d'entretiens réalisés permet de revenir sur ce thème de façon originale en apportant des éléments peu vus jusque-là : si l'on sait que le métier est le plus souvent choisi « par défaut », on a peu étudié le rôle des tiers dans l'orientation vers cette activité ; l'assistante sociale et le médecin de famille apparaissent dans certains entretiens comme des relais vers l'activité d'assistante maternelle ; de même, on devine les pressions des proches (époux, enfants, amies) dans ce choix fait par les femmes de garder des enfants pour être « à la maison ».

Il faut aussi prendre toute la mesure du poids de la situation d'activité antérieure sur le rapport au travail d'assistante maternelle : quand les femmes s'étant occupé seules à domicile de leurs jeunes enfants y voient une façon de « voir du monde », les anciennes ouvrières ou employées y voient tout au contraire un moyen de « revenir chez soi ». Il est par ailleurs frappant de constater que le métier d'assistante maternelle est souvent adopté suite à des problèmes de santé, liés parfois au travail dans des activités particulièrement pénibles physiquement comme le commerce ou l'aide à domicile. Plusieurs des entretiens réalisés recourent sur ce point les observations faites lors des réunions pré-agrément qui ont permis d'entrevoir les parcours professionnels des candidates au métier.

Le thème de la pénibilité du travail d'assistante maternelle peut lui aussi être abordé à partir de notre corpus d'entretiens. Il nous semble que ce n'est pas tant la pénibilité physique qui caractérise en propre ce métier, d'autant que, comme on vient de le rappeler, les femmes qui l'exercent ont bien souvent expérimenté des activités plus pénibles, mais plutôt une pénibilité psychique liée à la vigilance et à la disponibilité constante requise par la présence simultanée de plusieurs jeunes enfants, à la responsabilité ressentie face aux possibles accidents mais aussi au développement de l'enfant. Cette pénibilité psychique tient parfois aussi aux enfants et aux parents « difficiles » qui plongent les assistantes maternelles dans des drames intérieurs qui les affectent personnellement mais viennent aussi troubler l'ensemble de leur foyer.

Les entretiens réalisés ont également permis d'entrevoir la diversité des usages des formations que les assistantes maternelles sont aujourd'hui de plus en plus nombreuses à recevoir. Ils nous renseignent sur le rapport aux formations (celles qui ont fait un classeur, celles qui ont gardé telle ou telle brochure...), sur les contenus qui sont valorisés ou non, sur la façon dont les formations ont pu les inciter à changer leurs pratiques tant à travers un effet d'apprentissage (par exemple en matière de négociation des contrats) qu'un effet de légitimation (savoirs tirés de la formation utilisés ensuite pour légitimer les discours tenus aux parents).

La recherche a enfin soulevé de nouvelles questions au contact des femmes rencontrées et des situations observées. L'observation de réunions pré-agrément a suscité notre curiosité : la sélection sociale par l'agrément ne débouche-t-elle pas aujourd'hui sur une exclusion de la profession d'assistante maternelle des femmes du « bas » des classes populaires ? On pourrait envisager de construire un questionnaire simple pour recueillir les caractéristiques sociales des candidates assistant à ces réunions pré-agrément et comparer ensuite les caractéristiques sociales des « recalées » et des « élues ». Il faudrait bien entendu contrôler l'effet de la politique de sélection mise en oeuvre dans telle ou telle unité d'agrément en choisissant des territoires différents. On peut imaginer qu'une telle recherche aiderait à réfléchir aux modes d'accompagnement vers ce métier les plus ajustés aux profils sociologiques des postulantes.

Ayant entrevu que suite à la convention collective de 2004, les assistantes maternelles se tournent de plus en plus souvent vers les Prud'hommes et que les relations avec les parents aux conditions d'emploi les plus instables sont celles qui recèlent le plus de risques de tensions et de conflits, il nous semble également intéressant d'étudier les conflits aux Prud'hommes entre assistantes maternelles et parents employeurs : qui sont les assistantes maternelles et les familles concernées ? Qu'est-ce que cette entrée par les conflits nous apprend sur la garde d'enfants de gré à gré ?

Enfin, en écho à la dernière partie de cette étude qui analyse les stratégies de mobilité professionnelle au moyen du CAP Petite enfance, il nous semblerait intéressant de consacrer une recherche au CAP Petite enfance, tant à l'histoire de ce diplôme qu'à sa sociologie : quels profils de jeunes filles et de femmes préparent ce diplôme ? Quels savoirs leur sont enseignés ? Sur quels parcours professionnels débouche-t-il, sachant qu'on a vu qu'il peut être investi de projets d'« émancipation » et d'ascension sociale par des assistantes maternelles insatisfaites de leur condition ? L'observation de jurys de CAP Petite enfance constituerait un bon point de départ pour une enquête empirique qui pourrait ensuite se déployer en un suivi de cohorte à la manière de l'étude réalisée dans les années 1980 en Angleterre par Beverley Skeggs (Skeggs, 2002).

1 - Propriétés sociales des 24 assistantes maternelles rencontrées en Loire-Atlantique et en Haute-Vienne

2 - Lettre adressée aux assistantes maternelles

3 - Guide d'entretien

Tableau 3 - Propriétés sociales des 24 assistantes maternelles rencontrées en Loire-Atlantique et en Haute-Vienne

Enquêtées	Age/région d'origine/nombre d'enfants/origine sociale/niveau d'études	Année d'entrée dans le métier Parcours professionnel	Situation familiale/ Profession du conjoint Trajectoire et position sociales
<p>Valérie Lachau Volontaire pour l'entretien</p>	<p>50 ans, a grandi en Picardie 2 enfants (Une fille de 22 ans, un fils un peu plus jeune) Père agent de maîtrise, mère au foyer 1 frère ouvrier électricien, 1 frère dans une grande surface Propriétaire maison banlieue ouest de Nantes Bac Niveau 1ère année fac anglais</p>	<p>1989, alors que sa propre fille avait un an Petits « boulots » comme vendeuse en fruits et légumes avant d'être AM</p>	<p>Mariée (en 1984) avec un cheminot (conducteur de train) bientôt en retraite.</p>
<p>Carole Versini Volontaire pour l'entretien</p>	<p>59 ans A grandi dans petit village de Loire-Atlantique 4 enfants (Une fille conseillère en économie sociale et familiale, un fils menuisier, une fille toiletteuse pour animaux, un fils ouvrier dans une usine de sous traitance de BN.) Parents : agriculteurs un frère agriculteur, trois sœurs ouvrières puis au foyer, un frère contrôleur laitier Propriétaire maison banlieue nantaise CEP</p>	<p>1993, alors qu'elle est veuve avec 4 enfants suivie par juge des tutelles : suicide du mari, rupture avec famille et belle-famille 1968-1976 : employée de maison (ménage, enfants), nettoyage des paquebots à St Nazaire Au foyer En 1992 : employée à domicile</p>	<p>Veuve. Son conjoint était ouvrier dans le bâtiment.</p>
<p>Bernadette Deniaud Volontaire pour l'entretien</p>	<p>57 ans, Milieu rural sud Vendée 4 enfants (un ingénieur, un qui travaille en CAT, une assistante de direction, un en école d'ingénieur) Père conducteur de bus, mère au foyer après avoir été un temps couturière un frère ingénieur en électronique, deux sœurs couturières puis au foyer une sœur secrétaire Propriétaire maison banlieue sud de Nantes. Bac +5</p>	<p>1995 quand son 4ème enfant avait 4 ans. Pendant 9 mois ingénieur chez Saupiquet à Nantes juste après avoir fini ses études.</p>	<p>Mariée à un technicien devenu cadre dans agro-alimentaire.</p>

Enquêtées	Age/région d'origine/nombre d'enfants/origine sociale/niveau d'études	Année d'entrée dans le métier Parcours professionnel	Situation familiale/ Profession du conjoint Trajectoire et position sociales
<p>Huguette Malot</p> <p>Contactée par téléphone, réticente. Le jour de l'entretien, avait oublié le rendez-vous</p>	<p>62 ans Refus de parler de sa famille d'origine. Quatre enfants (dont une fille qui ne travaille pas pour s'occuper de ses enfants, une dans l'administration, un fils qui a adopté un enfant, une fille adoptive qui ne peut pas élever sa propre fille.) Elève sa petite-fille</p> <p>Propriétaire vaste maison quartier Mangin à Nantes, Puis appartement (duplex) dans ce même quartier à la mort de son mari</p> <p>Niveau CEP</p>	<p>1986 suite à infarctus du mari. A tenu une supérette avec son mari.</p>	<p>Veuve mari artisan plombier électricien puis commerçant.</p>
<p>Régine Leblanc</p> <p>Volontaire pour l'entretien mais difficultés à fixer un rendez-vous.</p>	<p>43 ans Petit village des Côtes d'Armor Deux enfants (L'une de ses filles va passer un BEP vente alimentaire, l'autre est lycéenne)</p> <p>Père ouvrier agricole, mère ouvrière agricole puis au foyer puis « petits boulots » contre volonté de son mari Fratrie de six enfants Propriétaire petit pavillon dans lotissement banlieue Est de Nantes</p> <p>BEP Couture</p>	<p>Premier agrément vers le milieu des années 1990 dans cité de banlieue parisienne, début d'activité à Nantes vers la fin des années 1990</p> <p>Au début des années 1990, ouvrière à la chaîne, aide à domicile, serveuse puis mère au foyer, employée dans un pressing</p>	<p>Mariée</p> <p>Mari conducteur de bus dans société sous-traitante d'ADP à Roissy puis à la TAN (entreprise publique nantaise)</p> <p>Jalousée par certains membres de son entourage à cause des avantages notamment fiscaux des AM</p>
<p>Claudine Detrez</p> <p>Volontaire pour l'entretien</p>	<p>44 ans Sables d'Olonne Deux enfants (14 et 11 ans) Mère au foyer, père ouvrier électricien Deux frères cadets, l'un journaliste, l'autre dans la police</p> <p>Propriétaire pavillon banlieue nantaise. Bac L Niveau 1ère année de LEA</p>	<p>En 2003 suite à fin de son congé parental pour être avec sa 2ème fille âgée de 3 ans</p> <p>Serveuse avant d'avoir des enfants.</p>	<p>Mariée (1999) avec un technicien de la FPT</p>

Enquêtées	Age/région d'origine/nombre d'enfants/origine sociale/niveau d'études	Année d'entrée dans le métier Parcours professionnel	Situation familiale/ Profession du conjoint Trajectoire et position sociales
<p>Andrée Trouvé</p> <p>Volontaire pour l'entretien</p>	<p>53 ans 5 enfants (dont 2 adoptés : filles de son mari): une fille assistante dentaire, une secrétaire dans un lycée, une qui travaille dans un RAM, une dans le social (médiateur ?), un fils qui va être ingénieur. La plus jeune veut travailler auprès d'enfants. Guérande puis Saint-Sébastien sur Loire. Père gendarme et mère au foyer pour élever ses enfants puis assistante familiale (famille d'accueil) Fratric de 6 : une sœur assistante maternelle après emploi à la poste, un frère enseignant, un frère dans l'électrotechnique, un autre tient entreprise en Martinique. Propriétaire maison à Vertou, sud de Nantes. Bac B</p>	<p>En 2005, à 48 ans suite à retraite anticipée des Impôts</p> <p>Interrompt ses études suite à dépression et anorexie Employée à domicile pendant 4 ans à Paris</p> <p>Puis agent des Impôts, titularisée en 1987</p>	<p>Mère célibataire à 25 ans</p> <p>Mariée (en 1987) à un contremaître en maintenance industrielle souvent en déplacement.</p>
<p>Marie Benoit</p> <p>Hors échantillon</p>	<p>45 ans environ, Originaire de Fay de Bretagne, Nord Loire 2 enfants (10 et 15 ans)</p> <p>Propriétaire ancienne maison commune rurale sud Loire qu'ils ont retapée eux-mêmes. BEP couture</p>	<p>En 2004, après son congé parental pour sa 2ème fille, et un an d'intérim en maraîchage, les horaires empêchaient assez de présence pour ses filles</p> <p>ATSEM fonctionnaire pendant une dizaine d'années en région parisienne. Plusieurs emplois de saisonnière agricole en revenant dans la région</p>	<p>Mariée à un technicien.</p> <p>Celui-ci a eu l'opportunité de devenir dirigeant d'une entreprise dans le bâtiment en revenant en Loire-Atlantique</p>
<p>Annick Viau</p> <p>N'était pas volontaire pour entretien car a « arrêté » pour s'occuper de ses petits-enfants ; a finalement accepté de parler de son « ancienne » activité (en fait garde ses petits-enfants avec un agrément)</p>	<p>48 ans, originaire de Pornichet, 2 enfants: Une fille employée à l'hôpital puis serveuse après la naissance de ses enfants. Un fils technicien en analyse de pollution Père maçon, mère au foyer mais qui a aidé son mari dans son travail Fratric de trois : une sœur aînée, et un frère de 11 son cadet. N'a plus de contact avec eux depuis ses 17 ans, mais a entendu dire que son frère était ingénieur Propriétaire d'une maison dans un village de la région de Saint-Nazaire CAP aide ménagère qu'elle n'a pas achevé</p>	<p>En 1986, alors que ses enfants avaient 5 et 7 ans. « Par hasard », contre l'avis de son mari, à la demande d'une assistante sociale pour garder ses deux filles, sans être déclarée d'abord, puis avec un agrément toujours sur l'incitation de celle-ci</p> <p>Serveuse de restaurant avant de se marier, à 19 ans</p>	<p>Mariée à un ouvrier qualifié qui travaille dans l'aérospatiale</p> <p>Ses enfants ont fait des études, surtout son fils</p> <p>Elle et son mari partent en vacance en camping-car</p>

Enquêtées	Age/région d'origine/nombre d'enfants/origine sociale/niveau d'études	Année d'entrée dans le métier Parcours professionnel	Situation familiale/ Profession du conjoint Trajectoire et position sociales
<p>Augustine Moreno</p> <p>Contactée par téléphone, accepte aussitôt l'entretien</p>	<p>60 ans, originaire de la Baule-Escoublac, 3 fils (Un fils de 37 ans qui a passé un DUT mesures physiques, un de 34 ans qui a un DECF de comptabilité et qui est cadre, un de 31 ans qui tient un magasin de jeux de société.) Père maçon, mère au foyer Fratrie de 6 dont elle est l'aînée : une sœur cadre à l'aviation, une autre coiffeuse avant de devenir AM aussi pour s'occuper de ses enfants, un artisan qui travaille dans « l'alu », un qui possède deux garages, un menuisier à la retraite Propriétaire maison milieu rural CEP</p>	<p>En 2004 environ, une nouvelle directrice d'école l'ayant poussée à démissionner de son poste d'ASEM. Ses enfants étaient adultes 8-9 ans dans le cabinet d'un kiné, secrétaire et aide à la rééducation. Arrêtée à la naissance de son fils qui avait des problèmes de santé Restée à la maison pour s'occuper de ses enfants après la mort de son mari Garde d'enfants non déclarée, puis ASEM contractuelle et aide de cantine pendant 15 ans</p>	<p>Veuve depuis presque 30 ans Son mari était électromécanicien aux chantiers de St Nazaire Mort d'un accident du travail</p>
<p>Liliane Lefebvre</p> <p>Contactée par téléphone, accepte facilement l'entretien.</p>	<p>48 ans. Originaire de Nantes (quartier de la Boissière, nord de Nantes, quartier de grands ensembles). Ses parents se sont installés à Vertou quand elle avait 16 ans. 4 enfants: une fille qui après avoir raté le concours de professeur de sport prépare le concours d'éducateur jeunes enfants, un fils électrotechnicien (ou électricien), un qui prépare un bac pro comptabilité, un lycéen. Père ouvrier BN, mère au foyer mais qui a aussi gardé des enfants. Fratrie de 4 avec 12 ans d'écart entre elle et sa petite sœur. Sœur aînée travaille dans un pressing, sœur cadette a eu son CAP petite enfance et passé le concours d'ATSEM. Propriétaire maison à Vertou. BEP comptabilité.</p>	<p>En 1990 environ, sa propre fille (la 3ème) ayant 3 ans environ. A travaillé 3 ans en gardant deux enfants de la même famille sans être déclarée, puis demande d'agrément sur l'incitation d'une maman. A travaillé un peu (« des petits contrats ») en comptabilité avant de se marier et d'avoir 4 enfants.</p>	<p>Mariée à un égoutier à Nantes métropole (service de la voirie)</p>
<p>Christine Dumont</p> <p>Contactée par téléphone, accepte facilement l'entretien.</p>	<p>46 ans, originaire de Vertou. 4 enfants. Son aînée (20 ans) est auxiliaire de puériculture en crèche, 2 lycéens et un garçon de 6 ans. Père plombier, mère au foyer mais qui a aussi gardé des enfants. Fratrie de 4 dont elle est l'aînée. Propriétaire maison entourée d'un grand jardin dans un lieu dit, milieu rural. Bac secrétariat</p>	<p>En 1999, à Vertou, quand elle a eu son troisième enfant (les deux aînés ayant 5 et 8 ans). Secrétaire pendant 10 ans</p>	<p>Mariée à un technicien sécurité incendie souvent en déplacements</p>

Enquêtées	Age/région d'origine/nombre d'enfants/origine sociale/niveau d'études	Année d'entrée dans le métier Parcours professionnel	Situation familiale/ Profession du conjoint Trajectoire et position sociales
<p>Hélène Morel</p> <p>A accepté volontiers l'entretien, mais le jour même avait oublié. A laissé la télévision allumée pendant l'entretien et continuait à la regarder de temps en temps.</p>	<p>50 ans, a toujours vécu à Varades. 7 enfants : un fils intérimaire en peinture (29 ans), une fille qui a fait un CAP vente, un autre intérimaire (26 ans), une caissière, un conjointeur (21 ans), une fille qui va passer un CAP petite enfance (17 ans), une collégienne (15 ans). Père ouvrier dans une usine de polystyrène, mère au foyer. Fratrie de 6 : deux frères à la retraite (un maçon, un ouvrier usine de volailles), une sœur en cantine scolaire, une ambulancière, une autre AM avec qui elle n'a plus de contacts. Propriétaire, commune rurale. CEP</p>	<p>En 2003, n'ayant plus d'enfants en bas âge, ses deux dernières filles ayant 7 et 9 ans. A voulu retravailler, mais plutôt à domicile.</p> <p>Travail dans la même usine que son père (usine de polystyrène) jusqu'à sa troisième grossesse.</p>	<p>Mariée à un conjointeur</p>
<p>Christiane Garnier</p> <p>Contactée par téléphone, a tenu à trouver un créneau, même un samedi, car peu disponible la semaine à cause des enfants.</p>	<p>39 ans, originaire d'un village de Loire-Atlantique, puis a vécu à Nantes avant d'acheter une maison à Treillières avec son mari. 2 enfants (12 et 16 ans). Mère aide-soignante, décédée jeune (quand elle-même avait 16 ans), père ouvrier des travaux publics (goudronnage des routes), s'est remarié. Fratrie de trois, un frère plus âgé qui travaille à la Sémitan, un plus jeune, pompiste. Propriétaire petite maison dans commune rurale en expansion proche de Nantes. CEP</p>	<p>En 1997 environ, en appartement à Nantes, garde non déclarée d'abord, a demandé l'agrément peu de temps après. Son fils aîné avait 2 ans, sa fille n'était pas encore née.</p> <p>Auparavant, stage en crèche, petit contrat dans une école : cantine et surveillance des enfants.</p>	<p>Mariée à un boulanger (salarié ou indépendant ? « il travaille dans une boulangerie »).</p>
<p>Magalie Lary</p> <p>Hors échantillon Très volubile et à l'aise face aux deux jeunes étudiantes qui l'interrogent.</p>	<p>30 ans, parents originaires de Guadeloupe, a grandi à Nantes quartier Bellevue, puis logement dans le quartier de l'Eraudière avec son mari, avant d'acheter maison à la Limouzinière. Quatre enfants, dont fille de son mari (4, 7, 12 et 17 ans). Une sœur, cadre à Zara. Propriétaire maison commune rurale Bac et première année de droit</p>	<p>En 2009, pour pouvoir s'occuper de ses filles : la plus jeune avait alors presque 3 ans, l'une 6 ans, l'autre 11 ans, l'aînée 16 ans.</p> <p>Hôtesse d'accueil/ standardiste au Crédit Mutuel pendant 3 ans.</p>	<p>Mariée (depuis 1 an seulement, civilement mais pas religieusement) à un cariste d'origine congolaise. Travaille en 2/8.</p>

Enquêtées	Age/région d'origine/nombre d'enfants/origine sociale/niveau d'études	Année d'entrée dans le métier Parcours professionnel	Situation familiale/ Profession du conjoint Trajectoire et position sociales
<p>Marie-Françoise Brachet</p> <p>Contactée par téléphone, a accepté facilement.</p>	<p>45 ans, a grandi à Nantes. 4 enfants : fille aînée secrétaire médicale au CHU de Nantes. Une fille qui travaillait dans une usine de bateaux, est devenue assistante maternelle à la naissance de son 3ème enfant. Son fils travaille dans la restauration, sa plus jeune fille vient de passer son bac. Mère ouvrière d'usine, son père est parti quand elle avait 10 ans, ne connaît pas sa profession. Sa grand-mère, secrétaire médicale à la retraite s'est occupée d'elle et de ses quatre frères et sœurs, sa mère faisant « de bonnes journées ». Sœur aînée puéricultrice au CHU à la retraite, un frère formateur dans un CAT avec des jeunes autistes, un frère qui a fait une formation de charcutier mais travaille maintenant aux Mines, une sœur qui travaille dans une maison de retraite. Propriétaire maison assez grande dans commune rurale en expansion BEP aide-comptable.</p>	<p>En 2000, le cabinet dans lequel elle travaillait ayant déposé bilan pendant son congé parental. Elle s'y est prise trop tard pour bénéficier d'une reconversion.</p> <p>Entrée dans le métier après quelques années de chômage, sa plus jeune fille avait alors 8 ans, son fils 15 ans, son autre fille 25 ans et l'aînée plus.</p> <p>Entrée avec l'aide de son mari en tant que secrétaire dans cabinet d'architecte à Nantes.</p> <p>Déménagement à La Regrippière en 1983, quelques mois après que le cabinet ait été déplacé à Vallet. Arrêt quand elle a eu sa deuxième fille, elle a pu récupérer son poste 3 ans après suite au départ de sa remplaçante. Congé parental à la naissance de son 4ème enfant.</p>	<p>Mariée à un conducteur de travaux/ « inspecteur principal en architecture ».</p> <p>Il travaille beaucoup, ne rentre pas avant 21 heures, au moins 50 heures par semaine.</p> <p>« Notable » de la commune rurale où elle habite : autrefois présidente association parents d'élève, aujourd'hui présidente de la bibliothèque et membre du Conseil Municipal.</p>
<p>Soumaya Belkech</p> <p>Hors échantillon</p>	<p>Environ 50 ans Algérienne Arrivée en France au début des années 2000 pour rejoindre son mari, ouvrier depuis plus de 30 ans en France Pas d'enfant Locataire dans une cité HLM Des diplômes dans l'animation et peut-être l'enseignement en Algérie</p>	<p>Début des années 2000 Elle est AM et en même temps employée municipale précaire dans une école (garderie et cantine) (contrats reconduits chaque année, mais pas payée pendant les vacances scolaires)</p> <p>En Algérie, animatrice et enseignante non statutaire</p>	<p>Mariée avec un ouvrier algérien</p>
<p>Jocelyne Lebois</p> <p>Volontaire pour entretien</p>	<p>54 ans Parents agriculteurs (peut-être en Dordogne) Une fille de plus de 30 ans, gendarme et dont le compagnon est représentant en sécurité Propriétaire CAP Comptabilité</p>	<p>A gardé des enfants pendant trois ans, quand sa fille était petite (sans agrément) Reconversion comme AM en 1993 suite à une maladie et à un infarctus Avant AM, salariée dans une petite entreprise de jardinerie, puis comptable dans des entreprises privées</p>	<p>Mariée avec un ouvrier des travaux publics (goudronnage des routes) en retraite, qui participe beaucoup et depuis longtemps à la garde des enfants (appelé « Tonton »)</p>

Enquêtées	Age/région d'origine/nombre d'enfants/origine sociale/niveau d'études	Année d'entrée dans le métier Parcours professionnel	Situation familiale/ Profession du conjoint Trajectoire et position sociales
<p>Patricia Coudert Hors échantillon</p>	<p>Environ 45 ans 3 enfants : une fille âgée de 25 ans (deux BTS, travaillant dans l'aménagement paysager), un fils de 22 ans (bac pro, chaudronnier dans la police) et un fils de 14 ans (très bon élève en 4ème) Mère qui a été assistante maternelle Originaire du Limousin Vit dans un logement loué par la mairie, dans une commune rurale en expansion BEP sanitaire et social</p>	<p>Agrément en 1988 et commence à garder des enfants en 1990 AM depuis qu'elle travaille</p>	<p>Mariée à un chauffeur de bus de la Société des transports en commun de Limoges « Notable » de la commune rurale où elle habite, au sens où elle est investie localement, autrefois trésorière de l'association des parents d'élèves (association très active) et aujourd'hui vice-présidente de l'association qui gère le nouvel établissement multi-accueil de la commune (participe aux entretiens de recrutement du personnel)</p>
<p>Véronique Delage Hors échantillon</p>	<p>Environ 30-35 ans 2 enfants (11 et 9 ans) Mère autrefois « nounou », ayant travaillé à l'extérieur régulièrement assez tard, devenue secrétaire à la BU de la Faculté des lettres Vit dans un appartement à Limoges (locataire) Bac littéraire CAP Petite enfance</p>	<p>2005 A passé le CAP Petite enfance (pas en VAE) en 2010 et va tenter le concours d'ATSEM en octobre 2011 Fait des heures de ménage chez son médecin trois soirs par semaine Avant AM, employée chez Quick (4 ans), puis Castorama (très peu de temps en raison de ses collègues masculins l'assignant au ménage) et Intermarché (interruption pour congé parental puis en raison de problèmes familiaux d'organisation)</p>	<p>Séparée de son mari, gardien à la Faculté des lettres, depuis très peu de temps</p>
<p>Monique Leroy Hors échantillon</p>	<p>60 ans, originaire de Limoges 5 enfants rapprochés (une secrétaire âgée de 45 ans, un chef d'entreprise, deux employées de commerce et une auxiliaire de vie) Père ouvrier porcelaine, mère agent d'entretien dans les cantines et les écoles de Limoges Une sœur, vendeuse puis à l'accueil dans une clinique Grands-parents maternels eux-mêmes ouvriers porcelainiers Vit dans un appartement situé dans une petite cité HLM de Limoges CAP Fileuse sur porcelaine</p>	<p>1996 (ses enfants sont déjà grands) A gardé des enfants avant, sans agrément et de manière ponctuelle, quand ses propres enfants étaient petits Avant AM, ouvrière porcelaine Licenciée pour raisons économiques puis employée dans les restaurants universitaires Apparemment plusieurs fois au chômage et contrainte de suivre des formations</p>	<p>Divorcée depuis longtemps d'un employé PTT Loisirs liés à son ancien métier (« Quand ça me prend, il faut que je prenne un pinceau, que je dessine »)</p>

Enquêtées	Age/région d'origine/nombre d'enfants/origine sociale/niveau d'études	Année d'entrée dans le métier Parcours professionnel	Situation familiale/ Profession du conjoint Trajectoire et position sociales
<p>Stéphanie Leyrat</p> <p>Volontaire pour entretien</p>	<p>36 ou 38 ans Originaire de Poitiers 3 enfants (un fils de 18 ans « au lycée », une fille de 15 ans avec des problèmes de dyslexie, un fils de 11 ans) Mère « gardienne » d'enfants et père pompier, décédé Une sœur, « gardienne » dans la même commune, et un frère pompier Propriétaire dans un lotissement « sous tension » CAP et BEP Décoratrice sur porcelaine CAP Petite enfance</p>	<p>Agrément en 1995 12 ans AM (1999 à 2010 à peu près)</p> <p>Avant, ouvrière (décoratrice sur porcelaine) dans un atelier artisanal</p> <p>Depuis démission, quelques missions en intérim (sans doute comme ouvrière, mais floue sur ces missions)</p>	<p>Mariée avec un ouvrier</p> <p>Vit dans un lotissement réputé pour ses conflits</p> <p>Elle-même dit susciter de la « jalousie » chez ses voisins car petite piscine, voiture 7 places...</p>
<p>Christelle Peyrat</p> <p>Avait répondu qu'elle ne pouvait pas participer à l'étude parce qu'elle n'était plus AM mais avait quand même indiqué ses coordonnées</p>	<p>36 ans 2 filles (7 et 9 ans) Mère femme de ménage (ponctuellement gardienne d'enfants) et père ouvrier dans une usine de cartonnerie Un seul frère, chauffeur routier CAP Service, restauration, collectivités CAP Petite enfance en mars 2010</p>	<p>Agrément en 2006, après congé parental</p> <p>A d'abord été employée dans le commerce et la restauration (caissière, vendeuse au rayon marée, serveuse) et aide à domicile</p>	<p>Divorcée (ancien mari magasinier et vendeur dans un magasin de motos)</p> <p>Actuellement employée dans une crèche (où elle fait la cuisine et s'occupe un peu des enfants), va passer le concours d'ATSEM en octobre 2011 et projet de devenir auxiliaire de puériculture par VAE</p>
<p>Colette Fournier</p> <p>Avait accepté de participer mais ne s'en souvenait plus (« J'ai pas le temps, vous rigolez ? ») Repousse le RV au 30 juillet</p>	<p>55 ans Originaire du Limousin Mère agent hospitalier en maison de retraite et père devenu agent de maîtrise dans une parqueterie Une seule fille, bac pro agricole et actuellement pompier, qui va suivre la formation d'ambulancière BEP Sanitaire et social</p>	<p>1999 Pendant 20 ans ouvrière dans une entreprise de parqueterie</p> <p>Licenciée économique</p> <p>D'abord assistante familiale puis très vite assistante maternelle</p>	<p>Mariée à un agriculteur</p> <p>Entre classes populaires et petite bourgeoisie indépendante</p> <p>Semble souffrir de son isolement et du statut peu valorisé du métier d'assistante maternelle</p>

Nantes, le 4 juin 2010

UNIVERSITE DE NANTES

DEPARTEMENT DE SOCIOLOGIE
Rue de la Censive du Terre
BP 81227
44312 NANTES CEDEX 3

Marie Cartier, CENS, marie.cartier@univ-nantes.fr
Marie-Hélène Lechien, GRESCO, marie-helene.lechien@unilim.fr

Madame,

Enseignantes en sociologie à Nantes et à Limoges, nous étudions l'histoire et les transformations des métiers de la petite enfance. Nous nous intéressons en particulier aux conditions de travail et aux conditions d'entrée et de sortie de l'activité des assistantes maternelles. Il s'agit d'une profession importante tant numériquement que par le service rendu aux familles et qui reste selon nous mal connue.

Pour mener à bien cette étude, l'Acoss (Agence centrale des organismes de sécurité sociale, tête de réseau des Urssaf et du centre Pajemploi) a tiré un échantillon d'assistantes maternelles et l'a mis à disposition des Universités de Nantes et Limoges dans le respect des conditions imposées par la Commission informatique et liberté.

La réussite de cette opération dépend évidemment de votre participation. Nous vous serions particulièrement reconnaissantes d'accepter de nous rencontrer pour joindre votre témoignage à celui de vos collègues. En notre qualité d'universitaire, nous vous assurons du caractère anonyme de notre démarche : les informations recueillies dans le cadre de cette étude resteront strictement confidentielles.

Comptant réaliser les entretiens durant les mois à venir, nous nous permettrons, si vous nous en donnez l'accord, de vous contacter par téléphone afin de répondre à vos éventuelles questions et de convenir avec vous d'un rendez-vous.

En vous remerciant par avance d'accepter de participer à cette recherche sociologique que notre équipe conduit en Loire-Atlantique et en Haute-Vienne, veuillez recevoir, Madame, l'expression de nos sincères salutations,

Marie Cartier,
enseignant-chercheur en
sociologie, responsable de la
recherche en Loire-Atlantique

Marie-Hélène Lechien,
enseignant-chercheur en
sociologie, responsable de la
recherche en Haute-Vienne

Coupon réponse

Si vous êtes d'accord pour nous parler de votre expérience, merci de préciser ci-dessous vos coordonnées qui resteront confidentielles et de nous les envoyer au moyen de l'enveloppe pré-timbrée ci-jointe.

Vos nom et prénom :

.....
.....
.....
.....

Votre adresse et téléphone :

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

Université de Nantes CENS / Université de Limoges GRESCO
 Guide d'entretien avec une assistante maternelle

⇒ Une recherche universitaire sur les conditions du travail d'assistante maternelle (AM) : comprendre comment on entre dans ce métier, pourquoi on peut vouloir en sortir, comment on exerce ce métier, par exemple si l'activité varie au cours de l'année, mais aussi si votre pratique a changé au cours de votre vie professionnelle ; un premier entretien qui pourra être complété si vous en êtes d'accord. Redire qu'il s'agit d'une recherche universitaire confidentielle et que l'on n'est pas là pour évaluer quoi que ce soit comme les puéricultrices ou infirmières de la PMI. Avoir aussi en tête qu'AM tenues à la discrétion professionnelle, ce qui peut peser sur l'entretien...

Commencer l'entretien peut-être par la 2ème ou la 4ème colonne et des éléments de la 1ère (notamment parcours résidentiel et professionnel avant le métier d'AM)

Parcours social et professionnel	L'activité d'AM : éléments descriptifs	Usure professionnelle... ou difficulté de se faire au métier	Pratiques de travail et rapport au travail	Rapport à l'emploi
Avant vie professionnelle : Origine géographique, scolarité, diplôme, professions parents, position dans fratrie Parcours des frères et sœurs, ont-ils eux-mêmes gardé des enfants ?	Nombre de jours travaillés, nombre d'heures Nombre et âge des enfants Subi/choisi (raisons) ? Choisi comment ? Évolution au cours des dernières années ? De la vie professionnelle ? Rémunération ? Stratégies économiques individuelles, familiales ? Être attentif aux termes utilisés par l'AM (« temps partiel », « chômage ») Faire décrire ressources et dépenses actuelles du ménage Contexte local de travail : faire décrire environnement, état du marché de la garde... ; des évolutions ? Différences par rapport à d'autres lieux où elle aurait exercé ?	Signes de l'usure professionnelle : fatigue, maladies, lassitude. Pratiques de santé (petits remèdes perso et recours à des professionnels de soins), du soutien (discussions dans cadre du RAM) ? Ou difficile adaptation : faire comparer ce qu'on imaginait du métier et sa réalité	Décrire emploi du temps du dernier jour de travail : (sieste, repas...) Rythmes et horaires dans la semaine ? Des différences ? Et avant et après le travail ? (charges, loisirs) Pratiques en matière de cuisine pour les enfants Activités éventuelles : jouets, jeux, télévision, jardin/square, ludothèque ? Négociées avec les parents ? Rendez-vous éventuels avec autres AM, échanges de conseils ? Cadeaux pour anniversaire des enfants ? Noël ? Fête mères... ?	Attachement positif au fait d'avoir une activité rémunérée pour une femme ? Place de son salaire par rapport à celui de son conjoint, un appoint ? Essayer d'avoir des éléments sur conception de la division sexuée des rôles

Parcours social et professionnel	L'activité d'AM : éléments descriptifs	Usure professionnelle... ou difficulté de se faire au métier	Pratiques de travail et rapport au travail	Rapport à l'emploi
<p>Parcours professionnel : Différentes expériences professionnelles avant AM et circonstances de l'entrée dans métier assistante maternelle Intérêts/motivations à l'entrée dans le métier Différentes expériences comme assistante maternelle Si expérience en crèche, faire comparer : garde en institution, à domicile Si pas d'expérience en crèche, raisons ?</p>	<p>Expérience de mère (un travail ? Une ressource dans le métier ? En quoi ? (Quelques souvenirs) et métier d'AM (un travail comme les autres ?) Essayer d'avoir des éléments sur conception de la maternité et liens maternité/identité féminine</p>	<p>Quelles pénibilités ? Physiques ? Morales ? Demander des exemples, des anecdotes. Difficultés des relations avec parents ? Avec qui elle en parle ? Participation à des actions pour faire reconnaître pénibilité ?</p>	<p>Les joies et plaisirs de la garde des enfants : marques de reconnaissance des parents ? des enfants ? Photos, maintien des liens avec enfants devenus grands ?</p>	<p>Faire parler du statut des AM L'agrément ? La formation ? Le passage récent à 4 enfants ? Le RAM et les Maisons d'assistantes maternelles ? Insister sur la formation : utile, adaptée ? Qu'est-ce qui manque (si pénibilité déniée) ? Insister sur la procédure de déclaration des heures (à qui, comment, éventuels contrôles) Insister sur le passage à 4 enfants : si elle en garde moins que 4, pressions d'institutions pour qu'elle en garde plus ? Convention collective est-elle connue ? Quels droits ? Comment les a-t-elle connus ?</p>
<p>Parcours familial : année de formation, du couple, éventuelle séparation Profession et parcours du conjoint Enfants ? Si oui, mode de garde Raisons du choix de garder les enfants à domicile (moyen d'ouvrir sur économie familiale) Parcours scolaires des enfants</p>	<p>Contraintes et avantages du travail à domicile... Faire parler aménagements du logement (investissement coûteux ? progressif ? comment on fait dans le budget ? emprunt ?) et éventuellement visiter Quels rapports entre les enfants gardés, sa propre famille ? des difficultés parfois ?</p>	<p>Tactiques, savoir-faire pour résister à la pénibilité, alléger le travail, se ménager ? Quels recours quand on en peut plus des enfants, qu'on veut souffler ? Quels moments de répit (sieste, parc, balade...)? Si évocation de la pénibilité mais sans que soit établi un</p>	<p>Pratiques pour « tenir » et « faire plier » les enfants Tactiques pour « gérer » les parents. Ont-elles évolué ? Les enfants « faciles », « pas faciles » Eventuels écrits (cahier de transmission) : penser à les</p>	<p>Association professionnelle ou syndicat ? Si pas syndiquée, connaît-elle la déléguée syndicale, a-t-elle des relations avec elle ? Pratiques de lectures Avis sur la mobilisation des EJE et</p>

Parcours social et professionnel	L'activité d'AM : éléments descriptifs	Usure professionnelle... ou difficulté de se faire au métier	Pratiques de travail et rapport au travail	Rapport à l'emploi
<p>Parcours résidentiel : implantation du domicile joue-t-elle ds nbre limité d'enfants gardés (propriété du logement ? choix du lieu d'habitation ? effets éventuels sur le travail ?)</p>		<p>lien avec le nombre limité d'enfants gardés, demander si elle connaît des AM qui ont restreint le nombre d'enfants à cause de la fatigue ?</p>	<p>prendre pour photocopie puis renvoyés par courrier.</p>	<p>auxiliaires de puériculture (évoquer des points précis, comme leur lutte contre la diminution du % de personnels qualifiés dans les crèches, contre la création de Maisons d'assistantes maternelles et de Jardins d'éveil, contre le surnombre d'enfants...)</p>
<p>Age, projets et rapport au métier d'AM : entrée récente ? par défaut dans le métier, vu comme temporaire ou retraite proche ? Envie de poursuivre comme AM à domicile ? En crèche ? Autres projets d'orientation professionnelle ? Avis sur CAP Petite enfance</p>	<p>Relations avec familles (négociation des contrats avec parents, éventuels contentieux, mais aussi relations d'amitié, de quasi-parenté...) Des évolutions ? Faire parler d'argent Relations avec institutions (PMI, RAM, mairie...) et éventuellement avec autres AM Evolutions ?</p>		<p>Ressources, appuis : des membres de la famille, des lectures (guide de l'AM, revues), le RAM, sites Internet... Relations avec des éducatrices jeunes enfants et auxiliaires de puériculture ? Quelle perception ?</p>	<p>Perception globale de ce métier d'AM (pas reconnu ? mal payé ?), éventuellement de la position sociale Revenir à cette occasion à une comparaison avec les personnels de crèche Essayer d'avoir des éléments sur comment elle se situe dans la société.</p>

Aballéa F. (2005), « La professionnalisation inachevée des assistantes maternelles ». Recherches et prévisions, 80. p. 55-65

Albérola E. (2009), « La professionnalisation des assistantes maternelles: un processus en cours », Politiques Sociales et Familiales, n°97, p. 71-76

Albérola E. (2009), « La professionnalisation des assistants maternels ». Cahier de recherche Crédoc, 263.

Algava E. et Ruault M. (2003), « Les assistantes maternelles : une profession en développement ». Etudes et résultats, DREES, 232, p. 1-12.

Avril C. (2007). S'approprier son travail au bas du salariat. Les aides à domicile pour personnes âgées. Thèse de sociologie, EHESS (direction : O. Schwartz).

Avril C., Cartier M. et Serre D. (2010), Enquêter sur le travail. Concepts, méthodes, récits. Paris, La Découverte.

Badinter E. (1980), L'amour en plus. Histoire de l'amour maternel. XVIIe-XXe siècle, Paris, Flammarion.

Badinter E. (2010), Le conflit. La femme et la mère, Paris, Flammarion.

Battagliola F. (2001), « Le travail des femmes : une paradoxale émancipation », Cités, n°4/8, p. 75-85.

Bourdieu P. (1979), La Distinction. Critique sociale du jugement, Minuit.

Castel R. (1995) Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat, Paris, Fayard.

Chamboredon J.-C, Lemaire M. (1970), « Proximité spatiale et distance sociale », Revue française de sociologie, n°XI-1, p. 3-33.

Chardon O. « Les transformations de l'emploi non qualifié depuis vingt ans », Insee première, n°796, juillet 2001, p. 1-4.

Chauvin S. (2010), Les Agences de la précarité. Journaliers à Chicago, Paris, Seuil.

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.

Dequidt E., Julé M., « Les Pays de la Loire, berceau de nombreuses assistantes maternelles », Informations statistiques, n°419, INSEE Pays de la Loire.

De Ridder G. et Legrand C. (1995). « Distance professionnelle et intimité affective », Faire ou faire faire. Familles et services (direction : J.-C. Kaufmann) Rennes, PUR, p. 127-140.

Eydoux A. (2005). « Les métiers de la petite enfance à l'épreuve des horaires atypiques ». Recherches et prévisions, 80, p. 41-54.

Fagnani J. (2001) « La politique d'accueil de la petite enfance en France : ombres et lumières », Travail, genre et sociétés, n°6, p.105-119.

Garcia S. (2011), Mères sous influence. De la cause des femmes à la cause des enfants, Paris, La Découverte.

Gardin A. (2006), « Assistant maternel-assistant familial », Encyclopédie Dalloz. Répertoire Travail.

Germe J.-F., « Instabilité, précarité et transformations de l'emploi », Critiques de l'économie politique, n°15-16, p. 53-91.

Gojard S. (2010). Le métier de mère. Paris, La Dispute.

Huteau C. (2006), Le travail à la maison. Une approche macairoise, Université de Nantes/Formation continue, juin 2006.

Jounin N. (2008), Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment, Paris, La Découverte.

Lecomte S. (1999), « L'accès à l'emploi : un mirage pour les assistantes maternelles ? ». Travail, genre et société, 2, p. 71-90.

Ledoux C. (2009), « Quand les instruments de l'action publique sont employés de manière conflictuelle : le cas de la régulation politique du métier d'assistante maternelle », Restructurations, précarisation, valeurs (B. Appay, S. Jefferys), Octarès.

Legrand M. (ed.) (2001), La retraite : une révolution silencieuse, Paris, Erès.

Loriol M. (2000), Le temps de la fatigue. Paris, Anthropos.

Marcial A. (2009), « Le travail parental : du côté des pères séparés et divorcés », Informations sociales, n°4/ 154, p. 96-104.

Martin-Fugier A. (1978), « La fin des nourrices ». Le Mouvement social, 105, p. 14-26.

Maruani M., Reynaud E. (1999), Sociologie de l'emploi, Paris, La Découverte.

Maruani M. (2004), « Activité, précarité, chômage : toujours plus ? », Revue de l'OFCE, n°90/3, p. 95-115.

Molinier P. (2004), « La haine et l'amour, la boîte noire du féminisme ? Une critique de l'éthique du dévouement », Nouvelles questions féministes, 23, p. 12-25.

Molinier P. (2005), « Le care à l'épreuve du travail. Vulnérabilités croisées et savoir-faire discrets », Le souci des autres. Ethique et politique du care (direction : S. Laugier et P. Paperman), Paris, EHESS, p. 339-354.

Mozère L. (1995), « Agrément ou désagrément. Le statut des assistantes maternelles, ambiguïté et réticence », Ethnologie française, XXV, p. 640-648.

Mozère L. (2003), « Family Day Care in France », in Family Day Care. International Perspectives on Policy, Practice and Quality (ed. A. Mooney, J. Statham), Jessica Kingsley Publishers, p. 163-176.

Mozère L. (2009), « Les difficultés des assistantes maternelles étrangères face au chômage. Quelques indications concernant leur usage de la langue », Les cahiers du CEDREF (Centre d'enseignement, d'études et de recherches pour les études féministes) 8-9, p. 141-165.

Pilayre H., Robert-Bobée I. (2010), « Conditions d'attribution des agréments des assistants maternels d'après deux études qualitatives », Etudes et résultats, DREES, 719, p. 1-8.

Puech I. (2004), « Le temps du remue-ménage. Conditions d'emploi et de travail des femmes de chambre », Sociologie du travail, vol. 46, n° 2, avril-juin, p. 150-167.

Retière J.-N. (1994), « Être sapeur-pompier volontaire : du dévouement à la compétence », Genèses, 16, p. 94-113.

Sadock V. (2003), « L'enjolivement de la réalité, une défense féminine ? Etude auprès des auxiliaires puéricultrices ». Travailler, 2, p. 93-106.

Schwartz O. (1990), Le monde privé des ouvriers. Hommes et femmes du Nord, Paris, PUF.

Skeggs B. (2002). Formations of Class & Gender. Sage Publications (1997).

Tesson C., Bideau G. et Besacier M. (2010). « Les assistantes maternelles en France en 2008 : des accueils et des salaires variés ». Politiques sociales et familiales, 99, p. 97-106.

Travail, genre et sociétés, « Salaires féminins. Le point et l'appoint », n°15, 2006.

Trotzler C. (2005) « Vingt ans de trajectoire après un licenciement collectif », Revue économique, n°56/ 2, p. 257-275.

Zelizer V. (2005). The Purchase of Intimacy, Princeton, Princeton University Press.