

Les Assistantes Maternelles :

Travail du Care, domination de genre et enjeux de formations

CAF de L'Ardèche



Ce mémoire a été réalisé en vue de l'obtention du Master professionnel « Sociologie des Organisations et de l'Action Publique », dans le cadre d'une évaluation portant sur des formations destinées aux professionnel.le.s de la petite enfance.
2020-2021

Stagiaire : Lacazette Julien

Professeure référente : Françoise Guillemaut, Enseignante Chercheuse à l'Université Toulouse II Jean Jaurès.

Tuteurs de stage : Olivier Faury, Responsable du pôle Stratégie et Innovation à la CAF de l'Ardèche et Nicolas Senil, ingénieur de recherche en Géographie au Cermosem

Je tiens tout d'abord à remercier mes tuteurs de stage :

Olivier Faury,

Responsable du Pôle Stratégie et Innovation à la CAF de l'Ardèche, pour m'avoir accepté en tant que stagiaire dans son service et m'avoir fait découvrir un nouvel univers professionnel.

Nicolas Senil,

Ingénieur de recherche en Géographie au Cermosem, pour ses précieux conseils méthodologiques.

Merci à :

Françoise Guillemaut,

Enseignante Chercheuse à l'Université Toulouse 2 Jean Jaurès, qui a suivi avec intérêt mon étude, s'est montrée à l'écoute de mes difficultés et a su me conseiller dans l'orientation de ma recherche.

Merci également aux assistantes maternelles et à l'ensemble des professionnel.le.s de la petite enfance qui ont accepté de participer à cette étude.

Merci à mes collègues de la CAF de l'Ardèche pour leur accueil chaleureux.

Je tiens également à remercier :

François Fierro, Sociologue et professeur à l'Université Toulouse 2 Jean Jaurès, pour son implication au sein du Master et son soutien sans faille.

Ma mère, mon père et mon grand-père, pour la relecture de mon mémoire, leur soutien inconditionnel, à la fois moral et économique, qui m'a permis de réaliser les études que je voulais et par conséquent ce mémoire.

Enfin je remercie mes collègues de promotion et particulièrement Guillaume, Lisa, Kankou, Kalidou et Chiara pour leur soutien inconditionnel.

Sommaire

I.	Présentation Générale	4
	A. Présentation de la commande	4
	B. Méthode d'enquête	10
	C. Présentation des concepts principaux	15
	D. Présentation du territoire d'étude	18
II.	Analyse	23
	Première Partie : Les assistantes maternelles, un travail du <i>Care</i>	23
	A. Approche historique du métier d'assistante maternelle	23
	B. Comment devient-on assistante maternelle ?	28
	C. Des journées ritualisées	36
	D. Une relation ambiguë avec le parent employeur	40
	E. Le Relai d'assistantes maternelles et l'analyse de la pratique : deux dispositifs favorisant les échanges entre professionnel.le.s	46
	Deuxième Partie : Pourquoi Former les assistantes maternelles à la prise en compte des émotions ?	49
	A. Un territoire sensible à cette thématique	49
	B. Une démarche descendante	50
	C. Pourquoi les assistantes maternelles participent-elles aux formations ?	53
	D. Des inégalités d'accès aux formations	57
	E. Apports des formations et perspective critique	60
III.	Recommandations	68
	Conclusion	70
	Bibliographie	72
	Annexes	75

I. Présentation Générale

A. Présentation de la commande

Dans le cadre de notre mémoire de fin d'études en Master 2 Sociologie des Organisations et de l'Action Publique (SOAP), nous avons été chargé de réaliser une évaluation portant sur des formations à la prise en compte des émotions auprès des professionnel.le.s de la petite enfance. Le stage d'une durée de 5 mois s'est déroulé au sein de la CAF (Caisse d'Allocations Familiales) de l'Ardèche dans la ville D'Aubenas. Notre stage était encadré par deux tuteurs : Olivier Faury, responsable du Pôle Stratégie et Innovation à la CAF de l'Ardèche ainsi que Nicolas Senil, ingénieur de recherche en géographie au Cermosem. En effet la CAF de l'Ardèche a mobilisé Nicolas Senil afin de nous fournir un appui méthodologique sur la méthode d'évaluation que nous avons réalisé. Le Cermosem est une antenne de l'Université Grenoble Alpes et est rattaché à l'Institut d'Urbanisme et de Géographie Alpine ainsi qu'au laboratoire de recherche PACTE. Le Cermosem s'organise autour de trois activités : la formation, la recherche et l'animation scientifique. Implanté sur le domaine agricole Olivier de Serres dans la commune de Mirabel, il axe ses recherches principalement sur le développement territorial, accueille chaque année des étudiants afin de les former à l'aménagement et au développement des territoires. Enfin le Cermosem vise à mettre en relation la recherche et les acteurs du territoire notamment par la mise en œuvre de colloques et de séminaires.

L'évaluation que nous avons réalisée s'inscrit dans le cadre d'un projet national intitulé « Premiers Pas ». Ce projet est initié par la Cnaf (Caisse nationale des Allocations familiales) c'est-à-dire la branche « famille » de la sécurité sociale. Celle-ci souhaite contribuer aux réflexions sur l'opportunité de construire une politique publique visant spécifiquement le développement et le bien-être des jeunes enfants. Le dispositif « Premiers Pas » s'appuie notamment sur un partenariat entre la Caisse nationale des Allocations familiales (Cnaf), France Stratégie (FS), le Haut Conseil de la famille, de l'enfance et de l'âge (HCFEA) et le Conseil national de lutte contre la pauvreté et l'exclusion sociale (CNLE).

Le dispositif se structure autour de quatre axes :

- **Dresser l'état des connaissances** au travers de productions écrites axées sur le développement et le bien-être des jeunes enfants. Ainsi deux revues de littérature ont

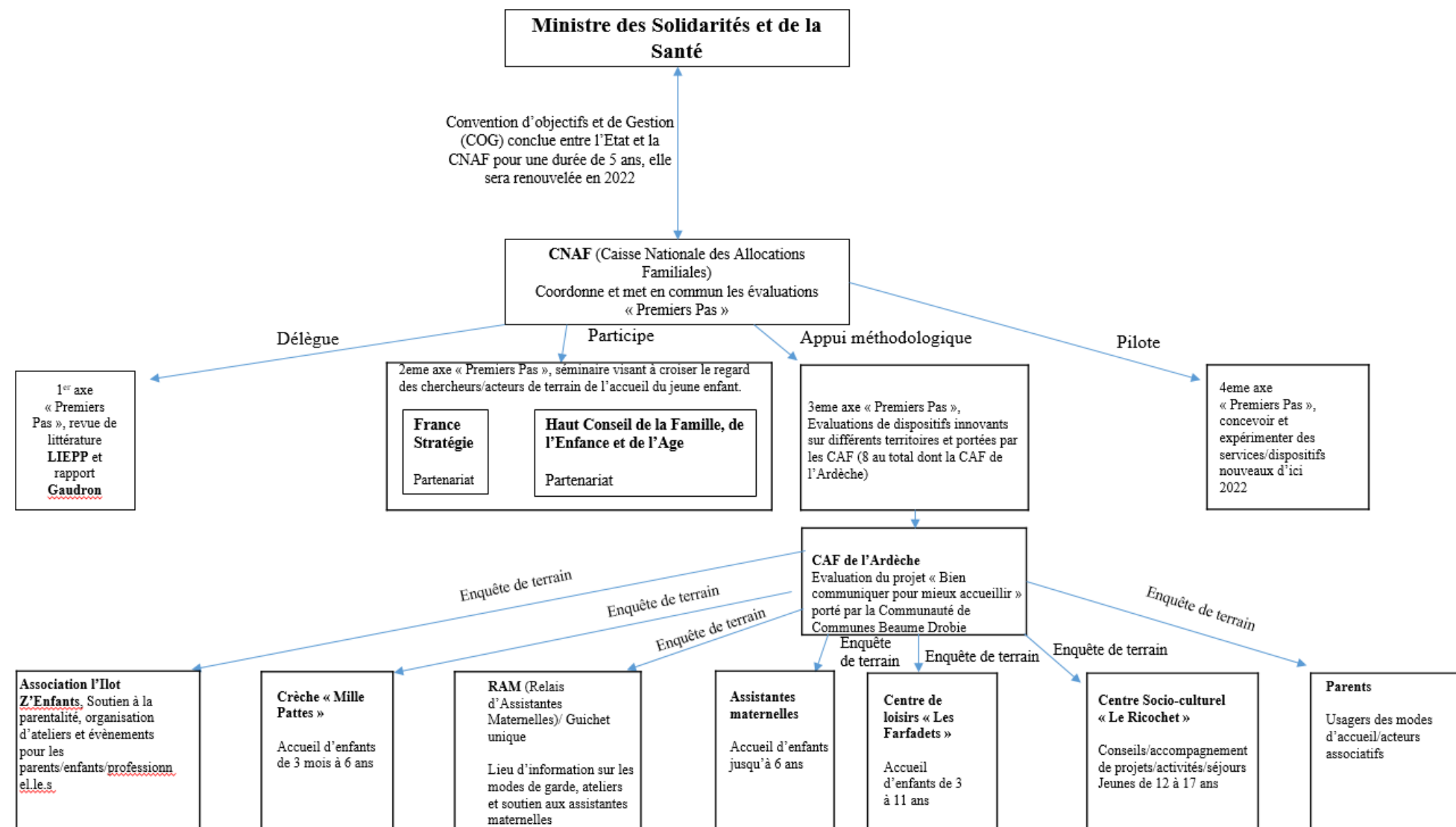
déjà pu être menées. La première par le LIEEP (laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques de science-Po) concernant les politiques d'accompagnement au développement des capacités des jeunes enfants et la seconde par un groupe de travail dans le cadre du conseil scientifique de la Cnaf consacrée à l'accueil dans les structures des enfants de moins de trois ans en situation de pauvreté.

- **Croiser les regards** des chercheurs, opérateurs de terrain et acteurs institutionnels au travers d'un séminaire partenarial sur les enjeux, opportunités et difficultés d'une politique publique visant le développement et le bien être des jeunes enfants. Ce séminaire vise à croiser les connaissances et représentations qui ont amenées à la prise de conscience de l'importance des 1000 premiers jours de la vie d'un enfant. Il vise aussi à la mise en commun d'expériences d'acteurs locaux, il entend interroger les pratiques d'autres pays qui ont déjà mis en place des politiques basées sur les besoins du développement d'un enfant et enfin à dessiner la place de l'intervention publique sur la base des points précédents.
- **Evaluer des dispositifs** prometteurs du point de vue du développement et du bien-être des jeunes enfants. Il s'agit d'une volonté d'identifier et d'évaluer huit à dix dispositifs mis en œuvre localement dans les différentes caisses d'allocation partenaires afin qu'ils soient éventuellement intégrés dans une politique publique du développement de l'enfant.
- **Expérimenter des dispositifs** prometteurs du point de vue du développement et du bien-être des jeunes enfants. En prenant appui sur les huit caf partenaires, l'ambition du dispositif est d'évaluer et de façonner des dispositifs qui pourraient constituer le ciment d'une politique publique axée exclusivement sur le bien-être du jeune enfant.

Le rapport d'évaluation constituait l'essentiel de notre temps de travail durant notre période de stage. Cependant, eu égard aux nécessités pédagogiques du Master SOAP, nous avons décidé de penser ce mémoire comme un complément de notre rapport d'évaluation. Ainsi nous avons décidé de nous focaliser sur la mise en lumière du travail des assistantes maternelles par le prisme du travail du *Care*. Avant de développer ce concept nous allons présenter les différents

acteurs du dispositif « Premiers Pas » ainsi que la méthode d'enquête utilisée pour notre rapport d'évaluation.

Sur la page suivante nous présenterons sous la forme d'un organigramme les différents acteurs de notre étude :



Ce schéma d'acteurs montre le fort enjeu politique derrière la mise en œuvre de « Premiers Pas ». En effet la Convention d'objectifs et de Gestion (COG) qui est conclue entre l'Etat et la CNAF (pour une durée de 5 ans) relève de multiples enjeux. Concernant l'Etat il s'agit de s'assurer de la bonne gestion des ressources attribuées afin de limiter les pertes financières et de s'assurer de la qualité des services proposés aux usagers. Concernant la CNAF, la COG est un contrat qui stipule les objectifs à atteindre et les moyens mis en œuvre pour les réaliser. Une fois la COG réalisée, celle-ci est déclinée en un CPG (Contrat pluriannuel de gestion) qui met en lumière pour chaque organisme et sous forme d'indicateurs les actions qui doivent être réalisées par les CAF au niveau local. Avec l'arrivée à échéance de la Convention d'Objectifs et de Gestion (2018-2022), la CNAF, en partenariat avec France Stratégie, ont estimé que le moment était opportun de lancer des projets d'évaluation au niveau d'une multitude de CAF dans diverses localités. La démarche « Premiers Pas » a ainsi été initiée le 1^{er} décembre 2021 et va se poursuivre jusqu'à l'été 2021. « Premiers Pas » a pour vocation d'agir comme un « laboratoire » mettant à disposition des conférences au niveau national, une mise en commun des expériences locales des acteurs de la petite enfance, d'amorcer une réflexion sur les pratiques d'accueil d'autres pays, cela afin d'envisager un cadre d'intervention publique qui sera le fruit d'une mise en commun des savoirs des territoires, des acteurs de terrain, des scientifiques et des citoyens.

Ces projets sont donc à la fois porteur d'enjeux locaux et nationaux avec un objectif de peser sur la politique liée à la branche famille qui sera initiée en 2022 avec la signature de la nouvelle COG.

Notre stage s'inscrit donc dans le volet évaluation de « Premiers Pas » qui correspond au 3ème axe du dispositif. Comme nous l'avons précisé précédemment l'évaluation concerne des dispositifs de formations sur la prise en compte des émotions auprès des professionnel.le.s de l'accueil du jeune enfant avec une volonté de se focaliser particulièrement sur les assistantes maternelles. Il est important de noter que la PMI (Protection Maternelle et Infantile) n'apparaît pas au sein des acteurs de notre étude. En effet notre tuteur a décidé de ne pas l'associer au dispositif que nous avons évalué. Nous avons cependant pu effectuer un entretien avec le médecin de la PMI. Celui-ci n'est à ce poste que depuis 18 mois mais déplore le fait de ne participer en grande majorité qu'à des activités relevant du contrôle, comme par exemple l'attribution des agréments des assistantes maternelles. Il nous a indiqué vouloir davantage être associé à des démarches relevant plutôt de l'accompagnement que du contrôle. Cela nous semble intéressant à signaler et fera par conséquent l'objet d'une de nos recommandations.

Il nous semble pertinent de préciser que le dispositif « Premiers Pas » s’inscrit dans la continuité des résultats produits par le rapport de la commission des 1000 premiers jours¹ publié en septembre 2020 et dont le suivi a été assuré par Adrien Taquet, secrétaire d’Etat à l’enfance et aux familles. Cette commission présidée par le neuropsychiatre Boris Cyrulnik est composée d’un panel de 18 experts pluridisciplinaires (neuropsychiatres, spécialistes de l’éducation ou de l’éveil des enfants, acteurs de terrain de l’accompagnement social des parents, cliniciens spécialistes de la grossesse et du jeune enfant, sage-femme...) qui ont contribué à faire avancer la réflexion sur une politique publique destinée à endiguer les inégalités de destin en mettant particulièrement en avant l’importance des 1000 premiers jours de la vie de l’enfant dans son développement et son bien être futur. Ce rapport valorise les initiatives souvent innovantes des territoires mais indique que ces dernières ne sont pas toujours basées sur des données scientifiques, indiquant l’importance pour les acteurs locaux d’évaluer les pratiques des professionnel.le.s afin de déterminer la pertinence et l’efficacité des dispositifs au regard notamment de la prise en charge des enfants « différents », du soutien à la parentalité, de la qualité de l’offre dans les structures d’accueil etc. Le rapport d’évaluation que nous avons réalisé pour la CAF de l’Ardèche s’inscrit dans une proposition formulée au sein de ce rapport. Celle-ci consiste en la volonté d’une mise en place d’un centre national d’évaluation des pratiques qui viserait spécifiquement les pratiques concernant les 1000 premiers jours de l’enfant et permettrait de mettre en commun les résultats des évaluations effectuées localement. Ce type de démarche inédite en France mais déjà initiée en Grande Bretagne avec l’exemple de la « Early Intervention Fondation » pourrait être hébergée par la CNAF, principal organisme public et financeur du secteur de la petite enfance, et recevoir le soutien d’autres organismes comme Santé Publique France. Le rapport des 1000 jours fait état du « retard » de la France sur l’enseignement de l’importance des premiers jours du développement de l’enfant auprès des professionnel.le.s de la petite enfance.

Si notre étude s’inscrit dans le troisième axe de « Premiers Pas » nous avons aussi pu bénéficier des deux premiers axes avec la mise à disposition d’une revue de littérature réalisée par le LIEEP² (Laboratoire interdisciplinaire d’évaluation des politiques publiques) et le rapport

¹ <https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport-1000-premiers-jours.pdf>

² Carbuccia, L. Barone, C. Borst, G. Greulich, L. Tô, M. Revue de littérature sur les politiques d’accompagnement au développement des capacités des jeunes enfants. Paris : *Laboratoire interdisciplinaire d’évaluation des politiques publiques*, Octobre 2020.

réalisé par Chantal Zaouche Gaudron³. Nous avons aussi pu participer à certains séminaires organisés dans le cadre du second axe « Premiers Pas », ces derniers abordaient l'angle de l'accueil du jeune enfant à travers différentes thématiques par le biais d'acteurs de terrain et de chercheurs.

B. Méthode d'enquête

La méthode d'enquête n'était pas totalement fixée dès le départ. Etaient prévus initialement une quinzaine d'entretiens semi directifs auprès d'un maximum de professionnel.le.s de l'accueil du jeune enfant et éventuellement de quelques parents, était aussi envisagé la réalisation de focus groups et d'une journée de restitution des résultats auprès des personnes enquêtées.

La méthode d'enquête qui a été privilégiée est la conduite d'entretiens semi-directifs. En effet cette approche semble pertinente afin d'accéder aux représentations des individus concernant leurs compétences professionnelles, afin de déterminer ce qui constitue pour eux le bon accueil du jeune enfant ainsi que par quelles activités concrètes et postures cela se traduit. Ainsi l'entretien semi-directif⁴ est basé sur la construction d'une grille d'entretien thématique et sur des questions ouvertes qui invitent l'enquêté à raconter et à décrire précisément les actions qu'il met en œuvre. Cependant les thématiques abordées ne sont qu'une trame générale permettant par la suite la systématisation des résultats, en effet il convient de rester ouvert aux éventuels thèmes qui n'auraient pas été anticipés et qui pourraient être des axes d'analyses pertinents. Dans une démarche compréhensive il apparaît que la grille d'entretien doit consister en une trame qui doit laisser de la place aux relances. En effet en se plaçant dans une posture empathique, il est possible de dégager des éléments imprévus, caractéristiques de la personne enquêtée, il faut garder à l'idée que « la meilleure question n'est pas donnée dans la grille, elle est à trouver dans ce qui vient d'être dit par l'informateur »⁵.

³ Zaouche Gaudron, C. Quel accueil pour le jeune enfant en situation de pauvreté ? Un état des savoirs. Paris. *Revue état des savoirs, CNAF*, 2021.

⁴ Combessie, J. *L'entretien semi-directif*. Dans : Jean-Claude Combessie éd., *La méthode en sociologie* (pp. 24-32). Paris : La Découverte, 2007.

⁵ Cardon, D. L'entretien compréhensif (Jean-Claude Kaufmann). *Réseaux*, 5(5), 177-179, 1996. <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/>

Par soucis de scientificité l'échantillon initialement prévue a été augmenté suite à notre demande. Concernant le choix des personnes enquêtées il est nécessaire de préciser que nous n'avons pas eu la main sur les personnes sélectionnées hormis concernant la psychologue réalisant l'analyse de la pratique et la formatrice sur les émotions qui ne devaient pas figurer dans l'enquête à l'origine. Concernant le reste des personnes enquêtées ce sont la coordinatrice enfance jeunesse et la responsable du RAM de la communauté de commune qui nous ont fourni leur contact.

L'échantillon total est ainsi de 29 entretiens :

- 11 assistantes maternelles, toutes des femmes, certaines étaient en activité depuis longtemps et d'autres commençaient tout juste à exercer. Deux d'entre elles font partie d'une MAM (maison d'assistantes maternelles). Sur les 11 enquêtées on constate que trois d'entre elles n'avaient pas participé aux formations sur les émotions.
- La responsable du Relai d'assistantes maternelles et la coordinatrice du pôle enfance jeunesse de la communauté de commune Beaume Drobie qui sont les deux personnes qui ont porté le projet de formations sur les émotions.
- Deux animateurs et la directrice adjointe du centre de loisirs « Les Farfadets ».
- Un animateur du service jeunesse itinérant de la ville de Joyeuse.
- Deux coordinatrices parentalité de l'association L'Ilot Z'Enfants (l'entretien a été réalisé simultanément avec ces deux professionnelles)
- Trois accueillants d'un LAEP (lieu d'accueil enfants parents)
- Trois professionnel.le.s de la crèche de la ville de Rosières, la directrice, une assistante de puériculture et une animatrice.
- La formatrice sur les émotions
- La psychologue réalisant l'analyse de la pratique professionnelle
- Trois parents dont un parent employeur d'une assistante maternelle.

La réalisation de focus groups ne nous semblait pas pertinente au vu de la durée de notre stage, par conséquent nous avons décidé d'ajouter à la réalisation des 29 entretiens une journée de

restitution des résultats auprès des enquêtées qui a mis en débat les résultats de notre évaluation (compte rendu de cette journée en annexe.)

Concernant la réalisation des entretiens eux-mêmes et plus globalement la construction de l'objet d'étude notre travail était cadré par les exigences de la CNAF et les travaux réalisés en amont par les porteurs de l'action sur la prise en compte des émotions (Blandine Herzog Martin, responsable de RAM et Valentine Dal Fiume, coordinatrice enfance jeunesse et parentalité de la communauté de communes Beaume Drobie), des personnels de la CAF (Olivier Faury, les chargées de conseils et de développement Nadège Dallard et Fanny Raymond, le chargé d'étude statistiques Lucas Basset) et Nicolas Senil du Cermosem. Ces échanges ont amené à la construction d'une théorie de l'action et de questions évaluatives auxquelles nous devons répondre dans un rapport écrit. La théorie de l'action était formulée ainsi :

SI nous permettons aux professionnels de la petite enfance et notamment les assistantes maternelles de se former à l'accueil des émotions de l'enfant (les repérer, l'accompagner à les exprimer, et à mieux gérer la situation...), **ALORS** nous développerons une continuité et une cohérence éducative ancrée dans de nouvelles postures partagées par les différents acteurs (professionnels et parents) à l'échelle du territoire, **CE QUI PERMETTRA** de mieux favoriser les expressions des enfants et accompagner leur épanouissement.

Cette théorie de l'action fonctionne à la fois comme une hypothèse générale mais est aussi porteuse des ambitions portées par la Communauté de Communes Beaume Drobie et par la CAF de l'Ardèche. En effet cela révèle l'idée selon laquelle c'est par la normalisation des pratiques que les professionnel.le.s seront les plus « efficaces » vis-à-vis des enfants qu'ils accueillent.

C'est sur la base de cette hypothèse que cinq questions évaluatives ont été construites. Pour chacune des questions des critères de réussite ont été envisagés et nous devons répondre de leur réussite ou de leur échec au sein de notre rapport d'évaluation. Ci-dessous les questions d'évaluations et leurs critères de réussite respectifs :

1. Travailler la question des émotions des enfants répondait-il à un besoin identifié ?

Réussite si :

- Un besoin a été identifié ou perçu par des acteurs précis. Cette identification relève de critères explicites et/ou implicites
- Nous identifions chez quels professionnels ce besoin était particulièrement exprimé et s'il apparaît que cela est une occasion de former l'ensemble de la communauté éducative.
- Si l'on constate que ces temps de formations sont dans la continuité d'actions précédemment initiées par le territoire

2. Les différents participants aux formations se sont-ils appropriés la démarche ?

Réussite si :

- La communauté éducative s'est saisie des supports/outils mis à disposition
- Les différents vecteurs de formations sont considérés comme pertinents et complémentaires
- Les parents sont sensibilisés
- Les professionnels sont en veille collectivement et individuellement

3. Les actions menées ont-elles permis de favoriser la réception des expressions des enfants par les professionnels ? Constate-t-on un changement de pratiques dans le rapport à l'enfant ou aux parents ?

Réussite si :

- La perception des professionnels concernant la qualité de l'accueil a évolué suite aux formations et a mené à de nouvelles pratiques
- On constate une remise en question et/ou une confortation des pratiques
- On constate une meilleure prise en compte de la diversité des enfants et plus particulièrement sur cette question des émotions

4. L'approche sur les émotions se diffuse-t-elle ?

Réussite si :

- L'approche s'est diffusée à d'autres intervenants et permet une continuité éducative
- Tous les services d'accueil du territoire ont intégré ces nouvelles approches
- Un langage commun est instauré entre professionnels/parents/enfants et si les nouvelles pratiques des professionnels ont créé une émulation chez les parents

5. Le projet entraîne-t'il un changement de posture professionnelle et parentale ?

Réussite si :

- Les professionnels ont identifié les compétences sur lesquelles ils ont progressé et celles qui nécessitent encore une amélioration
- Les professionnels sont plus sereins dans la lecture des expressions des enfants
- Les professionnels expriment l'envie d'aller plus loin, de participer à d'autres formations et de se former par eux-mêmes.

C. Présentation des concepts principaux

Comme nous l'avons évoqué notre enquête de terrain était fortement influencée par les questions d'évaluations auxquelles nous devons répondre, l'objectif de ce mémoire sera de ré-interroger certains résultats de notre rapport d'évaluation et d'apporter un angle d'étude inédit et complémentaire. Nous avons décidé de nous concentrer sur la figure de l'assistante maternelle et de mettre de côté les professionnel.le.s comme les animateurs de centre loisirs ou les employés de crèches par exemple. Nous allons ainsi mobiliser essentiellement les onze entretiens réalisés auprès des assistantes maternelles, les trois entretiens réalisés auprès de parents mais aussi ceux effectués auprès de la coordinatrice enfance jeunesse de la responsable du Relai d'Assistants Maternelles qui ont initié le projet de formations sur la prise en compte des émotions que nous avons évalué. Il pourra nous arriver d'évoquer les animateurs ou employés de crèches afin d'effectuer des comparaisons avec le travail des assistantes maternelles mais cela ne sera pas le cœur de notre étude.

Pour aborder le travail des assistantes maternelles nous utiliserons le concept de travail du *Care*, celle-ci peut se traduire par « prendre soin » ou encore « sollicitude » mais aucune traduction ne rend parfaitement compte de ce concept par conséquent nous garderons le terme anglais. En effet ces traductions ne rendent pas compte du fait que *« le Care n'est pas seulement une attitude attentionnée ou une activité curative hautement spécialisée, mais avant tout un ensemble d'activités matérielles, techniques et relationnelles, consistant à apporter une réponse concrète aux besoins des autres »*⁶. Notre référence principale concernant ce concept sera Pascale Molinier (professeure de psychologie sociale à l'Université Sorbonne Paris Nord) qui nous indique que le travail du *Care* est à envisager comme un travail de service, de soutien et d'assistance qui engage une responsabilité de la part des professionnel.le.s vis-à-vis du bien-être de l'autre. Le travail du *Care* ne relève pas seulement de l'aide aux personnes malades, en situation de handicap, mais bien de l'ensemble des aides qui permettent le bien-être quotidien de la majorité des individus. En ce sens le *Care* n'est pas simplement un service rendu à des bénéficiaires mais bien une démarche facilitant le bien-être général. Avoir une démarche en terme de *Care* consiste à prendre acte du fait que l'ensemble des individus se retrouvent vulnérables tôt ou tard et que les professionnel.le.s seront alors sollicités. Les chercheurs

⁶ Hirata, H. Molinier, P. Les ambiguïtés du *Care*. *Travailler*, 2(2), 9-13, 2012. <https://doi.org/10.3917/trav.028.0009>

s'intéressant à ce concept indiquent que ce dernier est en opposition avec la vision individualiste promue par le néolibéralisme (vision considérée comme étant la norme), vision favorisant la figure de l'individu fort et unique responsable de sa propre réussite⁷.

Les métiers du *Care* sont décrits dans la littérature scientifique comme des métiers majoritairement exercés par des femmes, nous avons ainsi fait l'hypothèse que les professionnel.le.s que nous allions enquêter seraient majoritairement des femmes, hypothèse qui s'est rapidement vérifiée et que nous développerons dans la partie analyse. Penser le travail du *Care* est donc forcément à corréler avec la variable du genre et les dominations qui peuvent en découler. Rappelons que « *Le terme genre n'est pas le synonyme du mot sexe. Le sexe renvoie aux différences biologiques entre les hommes et les femmes, ces différences ne changent pas dans l'espace ni dans le temps. Le concept de genre est utilisée pour nommer les constructions sociales et culturelles qui existent dans les différentes sociétés et groupes autour des différences biologiques des femmes et des hommes* »⁸.

Le concept de genre est apparu suite aux travaux des féministes matérialistes anglo-saxonnes durant les années 70. Celles-ci ont dans un premier temps théorisé le concept de « rapports sociaux de sexes » qui peut par exemple s'appliquer dans le domaine du travail. Cela permet de montrer que les hommes et les femmes mobilisent des représentations du travail différenciées selon leurs positions sociales et des histoires collectives différentes. Ces représentations sont des constructions sociales et culturelles qui varient selon le temps et qui attribuent également des stéréotypes aux individus selon leur sexe. Les travaux sur ces questions ont par la suite été traduits en français dans les années 90 avec l'émergence des *gender studies*, cela a permis d'introduire le concept du genre dans la réflexion française et de favoriser la distinction entre ce qui relève du sexe biologique et ce qui relève d'une construction sociale.

Lorsque l'on fait une analyse des constructions sociales du féminin et du masculin, cela se porte généralement sur : les stéréotypes, les rôles sexués, les situations d'inégalités ou encore la hiérarchie. Dans cette perspective il nous semblait pertinent d'utiliser l'écriture inclusive

⁷ Raymond, G. Sous la direction de Molinier, P. Laugier. Paperman, P. Qu'est-ce que le *Care* ? Souci des autres, sensibilité, responsabilité. *Sociétés et jeunesses en difficulté*, hors-série, 2010.

⁸ Cornet, A. Le service social sous le regard du genre. *Les Politiques sociales*, numéro 1 et 2, pp 9-28, 2008.

lorsque nous parlerons notamment de « professionnel.le.s » de la petite enfance. Pour en revenir au concept du *Care* nous pouvons dire que celle-ci recouvre donc à la fois des compétences de travail spécifiques mais relève aussi de la description d'un rapport social illustrant une domination de genre et des enjeux de légitimité sociale.

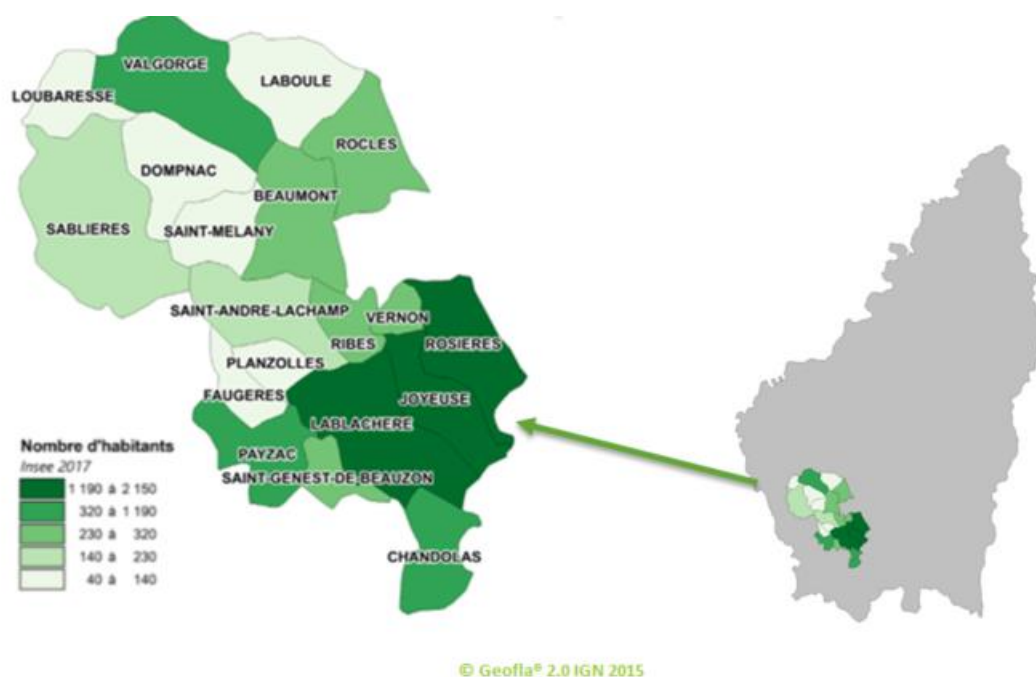
Les formations que nous avons évaluées durant notre stage semblent relever de compétences du *Care* puisque valorisant l'importance et la reconnaissance des émotions dans le travail. Le concept d'émotion est très polysémique et est généralement plutôt analysée par la philosophie sous le terme d'affect ou par la psychologie du développement. La sociologie s'est longtemps tenue à l'écart de ce type de concept, ainsi la sociologie des émotions n'est encore qu'un champ émergent. Il apparaît cependant que le concept de *Care* est une porte d'entrée non pas vers une description de ce que sont les émotions ressenties par les professionnel.le.s mais bien vers une sociologie d'un travail émotionnel. Anne Lise Ulmann⁹ nous indique qu'envisager le travail avec les émotions requis par les métiers du *Care* doit s'envisager dans une perspective interactionniste c'est-à-dire comme un rapport social qui se construit entre deux individus et qui est un processus dynamique.

Il s'agira donc pour nous à la fois de décrire le travail émotionnel du *Care* que mettent en place les assistantes maternelles mais aussi de voir en quoi les formations que nous avons évaluées relèvent effectivement de ce type de démarche et si elles ont pu apporter de nouvelles pratiques aux professionnel.le.s. Pour analyser le travail des assistantes maternelles nous avons réalisé un travail historique afin de dégager les enjeux et les rapports de domination de genre qui en sont tributaires. Nous décrirons le parcours de vie menant à l'exercice du métier d'assistante maternelle, la relation qu'elles entretiennent avec les parents, les pratiques concrètes et les pratiques « invisibles » qu'elles mettent en place au quotidien. Nous mobiliserons les résultats de notre rapport d'évaluation afin de replacer le travail des assistantes maternelles et leur participation aux formations sur les émotions dans le cadre du territoire de la communauté de commune Beaume Drobie. Nous devons à la fois identifier les nouvelles pratiques que les formations ont pu apporter mais aussi interroger leur pertinence quant au travail du *Care* et plus globalement dans la volonté des pouvoirs publics de « professionnaliser » les assistantes maternelles.

⁹ Ulmann, A-L. Le travail émotionnel des professionnelles de la petite enfance. *Politiques sociales et familiales*, n°109. Métiers de la petite enfance : registres et dimensions de l'activité. pp. 47-57, 2012.

D. Présentation du territoire d'étude

Le projet de formations que nous avons évalué s'intitule « *Bien communiquer pour mieux accueillir* » et se situe sur le territoire de la communauté de communes Pays Beaume Drobie. Celle-ci regroupe 19 communes pour un total de 8900 habitants.



29/06/2021

1

Elle a été créée en 1994 et coexistait dans un premier temps avec le Syndicat Intercommunal du bassin versant de la Beaume et de la Drobie, qui portait plusieurs contrats de développement local de la Région Rhône Alpes.

Par la suite des élus de plusieurs communes ont souhaité aller plus loin dans l'intercommunalité, ce qui a permis l'émergence de la communauté de communes. Celle-ci s'est d'abord appelée « Porte de la Cévennes » pour prendre en 2002 sa dénomination actuelle : Communauté de Communes (CDC) du Pays Beaume – Drobie. Après délibérations des conseils municipaux, les communes ont transféré à la Communauté un certain nombre de compétences sur lesquelles elle peut intervenir. Ainsi la compétence qui nous intéresse est « l'Action sociale d'intérêt

communautaire »¹⁰ qui fait partie du groupe de compétences optionnelles de la CDC. Parmi ses compétences optionnelles se trouve le volet Enfance et jeunesse qui se décline en divers points¹¹ :

- La création, l'aménagement et la gestion d'un Relais d'Assistantes Maternelles
- La Création, l'aménagement et la gestion de structures d'accueil de la petite enfance / crèches.
- La Création, l'aménagement et la gestion de structures d'accueil « enfance-jeunesse » / centres de loisirs.
- La Signature et la coordination d'un contrat enfance jeunesse communautaire.
- La Création et la gestion d'un Lieu d'Accueil Enfants Parents (LAEP)
- L'Accompagnement et la mise en réseau des acteurs du soutien à la parentalité.

La Caf de l'Ardèche est un acteur majeur du territoire. En effet celle-ci couvre 44,75 %¹² de la population ardéchoise ce qui représente 145 920 personnes soit près d'un Ardéchois sur deux. Même si le rôle premier d'une caisse d'allocation familiale est le versement aux particuliers de prestations financières à caractère social ou familial, elle dispose aussi dans le cadre de sa politique d'action sociale de la capacité à soutenir les acteurs locaux afin d'aider au développement de services adaptés aux besoins des familles. Dans ce cadre la Caf de l'Ardèche verse 47,4 % de ses prestations au profit de la petite enfance, de la jeunesse et des familles. Par ailleurs, via son pôle d'ingénierie sociale, elle œuvre pour le développement des services aux familles par un accompagnement des collectivités locales notamment. Elle verse 25 064 845 € de prestations aux structures ardéchoises qui sont ses partenaires. Ces structures partenaires sont les soixante-deux EAJE (Etablissement d'accueil du jeune enfant), les vingt-six RAM (Relais d'assistantes Maternelles), les cent cinquante-cinq structures d'accueil de loisirs sans hébergement, quinze centres sociaux, deux Espaces de vie sociale, les neuf lieux d'accueil enfant parent et services de médiation familiale et enfin les trois foyers de jeunes travailleurs.

¹⁰ Communauté de Communes Pays Beaume Drobie. *Organisation des compétences*, page 5, 2020.
<https://www.pays-beaumedrobie.com/communaute-communes-ardeche/uploads/2020/09/organisation-Competences.pdf>

¹¹ *ibid.*

¹² CAF de l'Ardèche. (2019). *Rapport d'activités*, 2019.
<file:///C:/Users/julien/Documents/Stage/Rapport%20d'activit%C3%A9%202019.pdf>

(FJT)¹³.

	CC du Pays Beaume- Drobie	Ardèche	France métropolitaine
Nombre d'allocataires	1 677	60 340	13 023 103
Bas revenus <i>en % d'allocataires</i>	764 45,6%	18 438 30,6%	4 027 053 30,9%
Fragiles <i>en % d'allocataires</i>	222 13,2%	9 309 15,4%	1 824 391 14,0%
Monoparents <i>en % d'allocataires avec enfant</i>	281 36,6%	8 749 28,8%	1 917 242 29,5%
Monoparents précaires <i>en % de monoparents</i>	201 71,5%	5 299 60,6%	1 098 726 57,3%
20 à 24 ans <i>en % d'allocataires</i>	83 4,9%	4 570 7,6%	1 449 972 11,1%
Bas revenus 20 à 24 ans <i>en % d'allocataires de 20 à 24 ans</i>	37 44,6%	1 275 27,9%	357 612 24,7%

Source : CAF (2020)

Concernant plus précisément la communauté des communes Pays Beaume-Drobie on peut constater par le tableau ci-dessus que la proportion de bas revenus (allocataires avec un revenu par unité de consommation inférieur à 1 105€) est largement supérieure à la proportion départementale et nationale, ils représentent près d'un allocataire sur deux à l'échelle du territoire. Par ailleurs, 13,2% des allocataires ne passent le seuil de bas revenus que grâce aux prestations CAF (foyers dits « fragiles »).

36,6% des familles du territoire sont monoparentales, une proportion supérieure aux moyennes nationales et départementales. Ces foyers sont particulièrement marqués par la précarité : plus de 71% des monoparents ont un revenu inférieur au seuil de bas revenus. Ces données illustrent bien l'importance de proposer des structures d'accueil du jeune enfant qui puissent répondre à la demande et proposer un accueil de qualité. Le territoire dispose d'une variété de structures d'accueil¹⁴, on retrouve ainsi deux crèches, celle des « Marmailloux » à Valgorge qui dispose

¹³ Ibid.

¹⁴ Communauté de Communes Pays Beaume Drobie. *Détails des compétences*, page 32, 2020.
<https://www.pays-beaumedrobie.com/communaute-communes-ardeche/uploads/2020/09/Details-competances.pdf>

de douze places pour des enfants de 3 mois à 6 ans et l'équipe est composée d'une éducatrice jeunes enfants, d'un responsable de structure et de trois autres professionnels ; la crèche « Milles Pattes » à Rosières qui peut accueillir 35 enfants de 3 mois à 6 ans. L'équipe est composée d'une infirmière diplômée d'Etat, d'une directrice et son adjointe, d'une éducatrice de jeunes enfants ainsi que de 14 professionnelles de la petite enfance.

La commune dispose aussi d'un Relais d'Assistantes Maternelles (RAM) qui est un service public gratuit qui vise à mettre en place des temps de sociabilités pour les enfants, de mettre en réseau les assistantes maternelles avec l'idée d'agir comme un médiateur entre les parents et les assistantes maternelles. Il est implanté au sein du pôle enfance jeunesse de Lablachère et à la maison des associations aux Vans. Il propose des animations et des informations pour les familles employeurs, les assistantes maternelles et les enfants accueillis. Il propose aussi tout au long de l'année un programme d'animations pour les enfants et les assistantes maternelles. C'est également un lieu ressource et d'accompagnement pour toutes les personnes qui souhaitent devenir assistant.e.s maternel.le.s ou qui ont le projet de créer une maison d'assistant.e.s maternel.le.s.

Le RAM fait aussi office de guichet unique, il est ainsi un lieu d'accueil, d'information et d'accompagnement au service des familles pour les enfants de moins de 6 ans sur les différents modes de gardes et les services aux familles, et un lieu unique d'inscription pour les crèches de Rosières, Valgorge et Les Vans. Ce dispositif de guichet unique vise à faciliter les démarches des parents puisqu'en se rendant dans cet unique lieu, ces derniers pourront être orientés vers le mode de garde qui est le plus en adéquation avec leur situation.

Enfin la communauté des communes dispose d'un LAEP (lieu d'accueil enfants parents) qui est une structure de soutien à la parentalité qui vise à privilégier la parole entre l'enfant et le parent et est encadrée par des « accueillants » (ils peuvent recouvrir beaucoup de professions comme celles de médecins, d'éducateurs de jeunes enfants, psychologues, travailleurs médico-sociaux, enseignants, mais sont en grande majorité des bénévoles dans le cas de la communauté des communes de Beaume Drobie). On trouve aussi deux ALSH (accueil de loisirs sans hébergement) qui proposent des activités extra-scolaires encadrées par des animateurs.

Le territoire mettant en avant la volonté d'accessibilité de ces services et d'un projet éducatif de territoire commun, la majorité des lieux d'accueils que nous avons étudiés sont centralisés au sein de La Maison de l'enfance et de la Jeunesse (photos ci-dessous).



II. Analyse

Première Partie : Les assistantes maternelles, un travail du *Care*

A. Approche historique du métier d'assistante maternelle

Avant de décrire précisément le travail du *Care* que les assistantes maternelles mettent en œuvre il nous semble pertinent de retracer les origines de cette profession. En effet comme nous l'avons dit précédemment les métiers du *Care* sont généralement des métiers exercés par une majorité de femmes et sont peu valorisés socialement¹⁵. Présenter le contexte d'émergence de la fonction d'assistante maternelle nous semble vital afin de comprendre la situation actuelle concernant les enjeux de légitimité et de formation concernant ce métier.

Il convient tout d'abord d'indiquer que la délégation de « l'activité maternelle » est très ancienne et n'est pas consubstantielle à l'avènement du travail salarial chez les femmes¹⁶. Si le métier d'assistante maternelle en tant que tel a seulement été formalisé le 17 mai 1977 avec la loi numéro 77- 503, la garde des enfants par d'autres femmes que la mère biologique est une activité bien plus ancienne. Avant la garde des enfants on remarque que la première activité maternelle qui était déléguée était l'allaitement, les femmes effectuant cette tâche n'étaient pas encore appelée assistantes maternelles mais nourrices. On trouve trace d'une codification des bonnes pratiques à effectuer en tant que nourrices dès le code d'Hammurabi datant du 18^e siècle avant JC.

Si nous prenons une époque plus récente et en nous focalisant sur le cas de la France nous pouvons remonter au 17^{ème} siècle où la pratique de la mise en nourrice s'est fortement développée. Nous avons l'idée que ces mises en nourrice devaient être réservées aux classes les plus favorisées mais il apparaît qu'il n'en est rien. En effet on constate par exemple qu'en France en 1780, sur les 21000 enfants nés durant l'année, seuls 1000 enfants étaient nourris par leur mère biologique. L'activité de mise en nourrice se développe tellement que nous assistons

¹⁵ Fagnani, J. La politique d'accueil de la petite enfance en France : ombres et lumières. *Travail, genre et sociétés*, 6, 105-119, 2001. <https://doi.org/10.3917/tgs.006.0105>

¹⁶ Romanet, E. La mise en nourrice, une pratique répandue en France au XIX^e siècle, *Transtext(e)s Transcultures* numéro 10, 2013.

à un développement d'un véritable marché de délégation de « l'activité maternelle ». Apparaissent ainsi des bureaux à nourrices dans lesquels des femmes souhaitant exercer cette activité se rendent en attendant d'être choisie pour allaiter les enfants d'autrui. A cette époque il n'y avait pas encore de politique publique formalisée permettant d'encadrer efficacement cette activité, par conséquent ce sont les médecins ou les sages-femmes qui se font le relais entre les mères et les nourrices moyennant rétribution. A partir des années 1830 on assiste à l'entrée des nourrices au domicile des bénéficiaires, cela étant considéré comme un signe extérieur de richesse et de prestige. Si l'utilisation de nourrices concerne toutes les classes sociales on assiste au développement de nourrices « d'élite » qui sont sélectionnées par la classe dominante via son réseau de connaissances. Devant le succès de ce type d'activité beaucoup de femmes vivant en milieu rural décident de quitter la campagne pour aller s'installer à Paris en tant que nourrices, laissant un vide dans les campagnes et abandonnant souvent leurs propres enfants ce qui entraîne une forte hausse de la mortalité infantile. Ce constat va mener des moralistes et des médecins à mettre en débat le travail des nourrices et contribuer au développement d'une politique publique visant l'encadrement des pratiques. Ainsi sera mise en place la loi Roussel en 1874 qui stipule que : « Tout enfant, âgé de moins de deux ans, qui est placé moyennant salaire en nourrice, en sevrage ou en garde hors du domicile de ses parents, devient, par ce fait, l'objet d'une surveillance de l'autorité publique, ayant pour but de protéger sa vie et sa santé. »

Si le recours aux nourrices est très fréquent cela est lié à la fois au caractère pratique de la délégation d'une activité contraignante pour les mères mais aussi parce l'allaitement ne jouit pas d'une bonne image auprès des personnes appartenant aux classes dominantes. En effet l'allaitement relève pour eux d'une pratique « animale » qui serait de fait dégradante et non conforme à des « femmes de haut rang ». Si le recours aux nourrices est un moyen d'afficher son prestige symbolique pour les classes dominantes les classes moins favorisées ont aussi recours à ces femmes. Cependant leur usage de la mise en nourrice relève d'une nécessité économique et non d'une volonté d'afficher un statut social élevé, en effet les femmes des milieux populaires doivent bien souvent aider leurs maris au travail et ne peuvent à la fois tenir une activité professionnelle et leur rôle de mères.

La démocratisation de l'entrée des nourrices au domicile relève pour les classes dominantes d'une volonté de contrôle des pratiques auprès de leurs enfants et d'une envie de pallier les pratiques de certaines nourrices jugées dangereuses par les médecins et les intellectuels de l'époque. Globalement si avoir une nourrice reconnue à son domicile est jugé prestigieux, les femmes exerçant cette activité ne sont pas valorisées par les familles qui les accueillent. Un

mépris de classe envers ces femmes venant de milieux ruraux s'exerce et la surveillance de la « conformité de leurs mœurs » est très présente. On peut aussi constater l'expression d'une domination masculine sur le corps des femmes au travers de la mise en nourrice, en effet le mariage chrétien stipule qu'une épouse qui allaite ne peut pas à la fois mener à bien son rôle de mère et son « devoir d'épouse », par conséquent si le mari veut respecter son serment de fidélité envers son épouse il préfère envoyer l'enfant en nourrice. L'anthropologue Françoise Héritier¹⁷ dira ainsi que cela témoigne de la volonté des hommes de contrôler (consciemment ou non) la procréation des femmes dans ses moindres détails. Pour terminer sur la figure des nourrices nous pouvons dire que jusqu'au début du XXème siècle cette activité se partageait entre les nourrices dites « à emporter » qui accueillaient l'enfant à leur domicile et travaillaient pour les classes populaires et les nourrices dites « sur place » qui vivaient directement au domicile des personnes les plus privilégiées. On peut donc déjà constater que l'activité des assistantes maternelles que nous allons étudier est bien issue de la tranche la moins valorisée des femmes exerçant dans le domaine de l'accueil des jeunes enfants.

Le terme de nourrice sera remplacé au début du XXème siècle avec l'apparition des biberons stérilisés permettant l'allaitement artificiel. On parle alors de gardiennes d'enfants ou encore de bonnes d'enfants, elles occupent toujours une fonction de surveillance des enfants mais allaitent uniquement via les biberons. Cependant Luce Dupraz¹⁸ indique que nous pouvons toujours constater des résurgences du terme de nourrice et du stigmate qui lui est associé notamment dans des documents à destination des professionnels d'accueil des enfants. Elle donne l'exemple du terme de « nourrice agréée » qui apparaît dans la revue de la CNAF *Information Sociale* numéro 103 et publiée en 2002.

Ce statut de gardienne d'enfants bénéficiait jusqu'en 1977 d'un agrément délivré par la Direction Départementale des Affaires Sanitaires et Sociales (loi du 6 juillet 1964). Via cet agrément était effectué un contrôle notamment en ce qui concerne la sécurité du logement, les normes d'hygiène physiques et mentales. On constate donc que le contrôle sur le corps des femmes a persisté au fil des siècles. Si des stages de gardiennes d'enfants pouvaient être organisés cela restait rare et dans la pratique les gardiennes d'enfants n'avaient pas de

¹⁷ Gohau, G. Héritier, F. Masculin/féminin, II, Dissoudre la hiérarchie. *Raison présente*, n°144, revue thématique de la psychiatrie française pp. 151-155, 2003.

¹⁸ Dupraz, L. Nounou d'hier, assistante maternelle d'aujourd'hui : l'évolution d'une véritable profession. *Spirale*, 48, 57-73, 2008. <https://doi.org/10.3917/spi.048.0057>

formations réelles. A noter aussi que l'agrément n'était délivré qu'aux femmes mariées, jouant ainsi l'assimilation entre « statut d'épouse » et capacité à s'occuper des enfants. Le statut juridique était peu défini et les contrats avec les employeurs se faisaient de gré à gré. Les gardiennes étaient ainsi seules face aux enfants et à leurs employeurs, en concurrence avec un marché noir et en insécurité financière. Le mode de garde à domicile n'était ainsi pas reconnu contrairement à la garde en crèche qui bénéficiait d'un véritable statut alors même qu'elle restait très minoritaire face à la garde à domicile. Plus généralement les gardiennes avaient un rôle d'ajustement entre les offres de garde proposées par les structures d'accueil des enfants et la demande des parents. Ce rôle d'ajustement découlait du fait que le lieu de travail des gardiennes était leur domicile, leur était ainsi demandé de faire preuve d'une plus grande flexibilité dans leurs horaires de travail.

A partir de la loi du 17 mai 1977 l'agrément sera délivré par la PMI (Protection Maternelle Infantile) et le terme de gardienne d'enfants est remplacé par le terme d'assistante maternelle. Cela est un tournant dans la professionnalisation du métier, l'agrément formalise des exigences éducatives de la part des professionnel.le.s, une formation facultative de 60h est possible (elle deviendra obligatoire en 1992 et passera à 120h en 2006), les conditions d'exercice sont définies par le droit du travail, l'agrément peut aussi permettre de faire des ponts avec le travail en accueil collectif ou en école primaire ce qui ajoute des perspectives de carrière aux assistantes maternelles. L'agrément instaure une plus grande exigence quant à leur travail, ces dernières ont ainsi l'objectif de favoriser l'éveil éducatif, intellectuel et affectif de l'enfant. L'agrément instaure aussi une limite d'accueil qui est de trois enfants de moins de trois ans (comprenant les propres enfants du professionnel.le) et pas plus de six enfants au total. La PMI (protection maternelle infantile) joue un rôle de contrôle du domicile des assistantes maternelles via les assistantes de puéricultrices qui vérifient la conformité du logement et effectuent un entretien avec la professionnelle en devenir. Une fois l'agrément validé celui-ci est valable pour une durée de cinq années à l'issue desquelles un nouveau contrôle est effectué afin de pouvoir le renouveler et ainsi continuer à exercer. Les 60 premières heures de formations doivent être effectuées avant l'accueil du premier enfant et la seconde moitié de la formation dans un délai de deux ans après le premier accueil. Si le métier est beaucoup mieux cadré, le revers de la médaille est que la fonction de régulation entre l'offre d'accueil et la demande des parents qu'occupaient les gardiennes devient plus rigide, cela bénéficie aux assistantes maternelles mais c'est une difficulté pour les parents qui peuvent avoir des horaires atypiques et qui peuvent se retrouver en difficultés pour trouver quelqu'un pouvant accueillir leur enfant.

Les perspectives de carrière des assistantes maternelles ont aussi évolué avec l'élaboration d'un référentiel métier en 2005¹⁹. Ce dernier donne davantage de perspectives d'évolution en proposant une validation d'acquis par l'expérience accumulée. Une assistante maternelle peut ainsi se retrouver à collaborer avec des structures collectives et à participer à des formations qui favorisent une évolution de carrière. Toujours en 2005 sont mis en place des indemnités en cas d'absences, la possibilité d'avoir des congés payés, la retraite complémentaire etc. Si ces nouveautés permettent d'améliorer les conditions de travail et globalement l'attrait du métier cela ne suffit pas, comme nous l'avons vu dans notre introduction les compétences des métiers du *Care* sont invisibilisées et naturalisées davantage comme des traits « essentiellement féminins » plutôt que comme des compétences professionnelles.

Il va ainsi s'agir pour nous de décrire les compétences du *Care* qui sont mises en œuvre, de voir si les assistantes maternelles et les parents ont conscience de ces compétences, de discuter des formations que nous avons évaluées et de leur pertinence quant à la professionnalisation des métiers relevant du *Care*.

¹⁹ https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Referentiel_PMI_bdef.pdf

B. Comment devient-on assistante maternelle ?

Il va s'agir dans cette partie de nous baser sur les entretiens que nous avons réalisés afin de décrire le parcours menant les assistantes maternelles enquêtées à exercer leur profession. Tout d'abord nous pouvons dire que malgré le fait que nous n'ayons pas eu de prise sur la sélection des assistantes maternelles que nous avons questionnées l'échantillon semble assez hétérogène. On trouve parmi les 11 assistantes maternelles enquêtées aussi bien des professionnel.le.s très expérimentées qui peuvent exercer leur métier depuis une trentaine d'années pour les plus anciennes mais aussi bien des assistantes maternelles n'exerçant que depuis quelques années voir venant tout juste de terminer leur formation.

Il apparaît très fortement que l'accès au métier d'assistante maternelle relève pour beaucoup d'une reconversion professionnelle :

« Non du tout c'est une reconversion professionnelle parce que avant j'étais dans la vente, je suis arrivée en Ardèche il y a sept ans donc j'ai cherché d'abord un peu dans la vente et c'est vrai qu'après j'ai eu beaucoup de difficultés pour faire garder mon fils et donc je me suis dit pourquoi pas garder moi aussi des enfants tout en gardant mon petit garçon qui a six ans. Et quand je suis arrivée ici, ma voisine qui était assistante maternelle m'a un petit peu donné envie d'entrer dans le métier²⁰. »

Cet exemple nous montre que c'est bien l'arrivée d'un enfant qui va bousculer la carrière professionnelle de ces femmes. Beaucoup d'entre elles expriment le fait qu'il était difficile pour elle de trouver un mode de garde pour leur enfant ce qui a pu les amener à entamer une réflexion sur leur activité professionnelle. Un cas comme celui évoqué dans cette citation relève typiquement d'une adhésion à cette profession par respect des attendus de genre. En effet malgré le développement du salariat chez les femmes il est toujours admis que ce sont elles qui s'occupent principalement des enfants, et ce notamment durant la petite enfance²¹. En témoigne par exemple les congés maternité qui s'étendent à 16 semaines pour les femmes et à seulement 28 jours pour les pères. Un autre exemple est frappant concernant la

²⁰ Entretien 1

²¹ Biland, É. Minoc, J. Oehmichen, H. S'occuper des enfants, un truc de meufs ? Fondation Copernic éd., *Manuel indocile de sciences sociales : Pour des savoirs résistants* (pp. 752-762). Paris : La Découverte, 2019. <https://doi.org/10.3917/dec.coper.2019.01.0752>

représentation genrée que peuvent avoir certaines assistantes maternelles quant à leur rôle dans l'éducation des enfants :

« Alors moi j'ai des études de coiffure, j'ai mon CAP, mon brevet professionnel qui me permet de m'installer en tant que coiffeuse, j'ai suivi ma mention coloriste et après j'ai passé mon diplôme, puis en même temps j'avais mon mari, son employeur allait à la retraite et il voulait prendre la succession, moi j'avais une grosse envie de m'installer et en gros c'était lui ou moi qui s'installait, et euh mon éducation on va le dire comme ça dit que c'est l'homme qui... (rires) qui porte la culotte donc du coup puis j'étais pas encore maman et je me disais si je m'installe et que je tombe enceinte c'est plein de choses qui font pencher la balance. Donc après j'ai été salariée de mon mari et puis on s'est fait enfin il s'est fait arnaquer par un client avec une grosse perte financière et j'ai été licenciée euh j'avais mes enfants et tout et puis le comptable vient à la maison et moi comme on avait des enfants du même âge il me disait « alors qu'en tu fais le troisième » et je répondais « oh j'aimerais bien mais mon mari veut pas » bon bref ainsi de suite et puis un jour il me dit qu'il y a plein de personnes qui sont assistantes maternelles et il m'a conseillé ça donc c'est venu tout doucement, j'avais eu ma fille en crèche et mon garçon chez une assistante maternelle et j'avoue que j'ai jamais mis mes enfants ou peu à la cantine, on m'incitait à l'école mais j'ai toujours essayé d'être proche des miens et comme je dis souvent ceux des autres je les appelle mes troisièmes quand j'en parle on va dire à des étrangers je dis mes troisièmes et alors aujourd'hui j'ai une quarantaine de troisièmes donc ça commence à faire, je les côtoie pas encore tous mais certains j'ai encore des contacts »²².

A travers cet extrait nous voyons bien la domination masculine intériorisée par cette assistante maternelle qui avait à l'origine des ambitions d'ouverture de son propre salon de coiffure suite à ces études. Cependant comme elle l'explique elle s'est finalement retrouvée dans une relation où elle était subordonnée à son mari au sein de son entreprise et quand celle-ci s'est trouvée en difficulté elle s'est retrouvée sans emploi. Si elle est bien consciente que ses représentations concernant son rôle en tant que femme sont héritées de son éducation elle accepte cet état de fait et ne cherche pas à le remettre en question. Elle a ainsi sacrifié ses ambitions de carrière initiales pour « se mettre au service » de son mari dans un premier temps au sein de l'entreprise que celui-ci détient puis dans un second temps en tant qu'assistante maternelle.

²² Entretien 7

Il est intéressant de noter que plusieurs assistantes maternelles entrent dans ce métier sous l'influence d'autres assistantes maternelles :

« Cela fait 11 ans que je suis assistante maternelle, j'ai commencé en fait parce que je connaissais quelqu'un dans ma famille qui faisait ce métier et en fait je m'intéressais déjà aux enfants, j'ai fait des études de psychologie, une maîtrise, j'ai travaillé avec des enfants et après c'est comme ça que m'est venue l'idée de devenir assistante maternelle »²³.

Le métier d'assistante maternelle comme la majorité des métiers du *Care* est un métier représenté par des femmes, un « petit métier au féminin »²⁴, on constate ce que nous pourrions appeler une « sororité » dans le parcours d'une assistante maternelle. C'est bien sous l'influence d'une autre femme de son réseau de connaissances que de nombreuses enquêtées ont décidé de franchir le pas et de s'engager dans le métier d'assistante maternelle. Lors de l'arrivée d'un enfant les femmes voulant garder une activité professionnelle sont tentées par les récits qui leur sont donnés concernant le métier, vantant le côté pratique d'une activité professionnelle s'exerçant au domicile. Le métier d'assistante maternelle permet à la fois de jouir d'un statut professionnel tout en pouvant remplir son « rôle de mère ».

Si l'influence des autres femmes dans le métier est présente cela n'est pas la seule variable favorisant l'entrée dans ce type de métier. Il apparaît que l'adhésion au métier d'assistante maternelle relève d'un récit que se racontent les assistantes maternelles. En effet depuis les travaux de Bourdieu sur l'école notamment²⁵, nous savons que l'orientation professionnelle est davantage le résultat d'un tri effectué par le système éducatif (que cela soit l'environnement familial mais aussi et surtout l'école) que l'expression d'une volonté individuelle qui serait immanente à l'individu. Le métier d'assistante maternelle relevant d'une reproduction du rôle assigné aux femmes fait l'objet d'une naturalisation et d'une mise en récit par ces dernières. En effet elles sont nombreuses à évoquer leur choix d'orientation en utilisant des expressions

²³ Entretien 9

²⁴ Mozère, L. Agrément ou désagrément : Le statut des assistantes maternelles, ambiguïtés et réticences. *Ethnologie française*, 25 (4), p. 640-648, 1995.

²⁵ M, D. Compte rendu d'ouvrage. Bourdieu, P. Passeron, JC. La reproduction. Éléments pour une théorie du système d'enseignement. *Population*, 27, 335-335, 1972.

comme « *depuis jeune j'étais intéressée par l'enfance donc je crois que c'est une sorte de don on sent qu'on est bien avec des enfants* »²⁶.

Les assistantes maternelles enquêtées parlent de leur métier comme d'une vocation en disant des choses comme « depuis toujours j'ai voulu m'occuper des enfants » alors même qu'elles peuvent quelques phrases plus loin avouer que leur orientation relève davantage de nécessités pratiques et économiques par exemple. En indiquant que ce métier est une envie qui a toujours été là elles masquent les rapports de domination de genre qu'elles subissent sans en avoir une claire conscience pour une majorité d'entre elles. Il ne faudrait cependant pas considérer qu'aucune des assistantes maternelles enquêtées n'aient pu ressentir sincèrement une vocation pour ce métier et que parler de vocation ne constitue pas forcément un récit que l'individu se raconte à lui-même pour justifier son parcours.

On peut par exemple citer cet extrait :

*« Non c'est pas spécialement qu'il me plaisait plus, j'ai toujours voulu m'occuper des enfants mais disons que j'avais pas eu les bonnes... j'avais pas réussi à m'engager dans ce métier parce que je n'avais pas ce qu'il fallait derrière, je n'avais pas le diplôme, je n'avais pas pu m'inscrire pour mon CAP petite enfance, donc j'avais fait de la couture alors que c'était pas ce que je voulais faire à la base mais finalement cela m'a plu et puis en trouvant du travail cela m'a un peu lassé la couture donc je me suis dit pourquoi pas repartir sur le métier que je voulais faire au début voilà. Donc là je viens juste de finir ma seconde partie de formation »*²⁷.

Ici cela semble davantage relever d'une « vocation » qui aurait été contrariée par des difficultés d'orientation. Si on retrouve l'expression « j'ai toujours voulu » cela ne semble pas masquer des contraintes qui seraient liées à l'éducation de ses propres enfants mais bien à une non satisfaction dans son univers professionnel antérieur. Si cette insatisfaction est une variable importante il semble tout de même que les stéréotypes de genre soient à l'œuvre. En effet si cette professionnelle correspond dans une moindre mesure à « l'idéal type » de l'assistante maternelle, entendu comme la continuation effective d'un « devoir domestique », sa précédente orientation professionnelle n'est pas neutre. En effet le métier de couturière est aussi un métier fortement connoté au féminin et tout comme la garde des enfants il recouvre à la fois une dimension professionnelle mais aussi une dimension familiale. La couture est en effet citée par

²⁶ Entretien 4

²⁷ Entretien 2

les enquêtes *Emplois du temps* comme l'une des activités de base du travail domestique²⁸. Il semble ainsi que le poids des stéréotypes de genre n'épargne aucune des assistantes maternelles enquêtées. Dans cette perspective il est d'ailleurs intéressant de noter qu'à l'échelle de l'Ardèche il n'y a qu'un seul homme qui exerce le métier d'assistant maternel, il aurait été intéressant de réaliser un entretien avec lui afin de mieux connaître son parcours et d'éventuellement proposer des pistes de réflexions quant à une « dégenrisation » du métier et ainsi essayer de favoriser davantage de mixité dans l'exercice de cette activité.

Une autre situation intéressante est celle d'une assistante maternelle qui s'est engagée dans la création d'une MAM (Maison d'Assistants Maternelles) afin de proposer un mode de garde en rupture avec la norme et correspondant à la vision précise qu'elle peut avoir des conditions idéales du développement des enfants :

« Alors je suis... mon cœur de métier c'est danseuse et chorégraphe, j'ai eu une compagnie pendant de nombreuses années à Strasbourg, qui était entre autre missionnée par le ministère de la culture, qui travaillait dans les écoles mais qui montait entre autre des spectacles en extérieur, en intérieur en rapport avec l'intime et le quotidien, et ce chemin m'a amené petit à petit à une réflexion sur la pédagogie sur comment amener le spectacle aux petits enfants, qu'est-ce que cela fait, qu'est-ce que ça induit chez eux et puis j'ai été enceinte et là pareil y a eu des questionnements, j'ai eu trois enfants qui sont tous nés à la maison, donc avec une perception forcément du corps, de l'approche d'une venue au monde forcément différente que quand il naît sous un éclairage un néon je ne dis pas que c'est partout comme ça, il y a bien des maternités qui réfléchissent à d'autres fonctionnements et naturellement mon arrivée en Ardèche il y a 17 ans maintenant mes enfants étant petits je cherchais un lieu, il n'y avait rien qui me correspondait donc on a travaillé avec d'autres parents à des accueils dans nos maisons respectives et de fil en aiguille on m'a demandé d'être présidente d'une association pour réfléchir à un lieu d'accueil en nature, dans la forêt, donc un jardin d'enfants dans la forêt donc ça date d'il y a longtemps, ça n'a pas pu se faire pour pleins de raisons et puis deux ans après moi je m'étais formée en éveil musical et pendant sept ans j'ai travaillé avec les 0-3 ans à l'éveil musical, avec le chant, et du coup des parents sont revenus à moi deux ans après que le jardin d'enfant dans les bois ait été suspendu en disant il y avait ce projet nous on est intéressé pour faire quelque chose d'autre avec nos enfants, on veut réfléchir à un autre

²⁸ Sofer, C. Thibout, C. La division du travail selon le genre est-elle efficiente ? Une analyse à partir de deux enquêtes Emploi du temps. *Economie et statistique*, n°478-480, pp. 273-304, 2015.

accompagnement et puis là ça c'est faire très rapidement du coup on a trouvé ce statut juridique de maison d'assistante maternelle, au départ c'était deux autres professionnelles qui devaient gérer ce jardin d'enfant et moi être à la présidence de l'association et ça s'est trouvé que j'avais la maison adéquate du coup en 6 mois ce projet est né chez moi alors pas dans la forêt mais avec un grand jardin extérieur et mon idée à moi ce n'était pas de rester chez moi donc on a continué à œuvrer avec ce groupe de parents et trois ans plus tard est né cette maison d'assistante maternelle qui s'appelle « La Petite Maison » avec une équipe de quatre assistantes maternelle. Donc mon parcours de danseuse m'a amené à cette euh en réfléchissant sur moi et sur mon corps et sur ma façon d'appréhender le monde il m'a semblé évident que je ne pouvais pas ne pas m'occuper de petits enfants qui vont être les adultes de demain »²⁹.

Ici nous pouvons voir une assistante maternelle avec un profil atypique puisqu'exerçant à l'origine le métier de danseuse et de chorégraphe. Cependant on peut remarquer que les productions dans lesquelles elle jouait, relevaient une dimension éducative vis-à-vis de l'éveil des jeunes enfants, le métier d'assistante maternelle n'apparaît donc pas comme une rupture totale dans son parcours. On constate cependant une nouvelle fois le besoin récurrent de devoir trouver un mode de garde adapté pour ses propres enfants, tâche qui semble être l'apanage des mères. Cependant ici nous avons affaire à une personne ayant des idées précises sur la façon d'éduquer ses enfants et plus globalement qui bénéficiait d'un parcours associatif et d'un réseau de connaissances partageant les mêmes valeurs éducatives. Nous pouvons ainsi supposer que cette assistante maternelle bénéficie d'un capital social et culturel (au sens de Bourdieu) qui lui ont permis d'être à la marge des autres assistantes maternelles. On pourrait qualifier cette assistante maternelle de « militante » puisqu'elle a développé une MAM en coopération avec d'autres parents afin de co-construire une structure adaptée et qui se trouve à la marge des autres MAM qui sont généralement plutôt un moyen pour des assistantes maternelles d'atténuer les difficultés qu'elles peuvent rencontrer³⁰. Cette assistante maternelle réinvestit ses compétences d'organisations et de mise en place de projet héritées du temps où elle dirigeait une compagnie théâtrale. Elle se positionne comme une militante et dans une certaine mesure comme une cheffe d'entreprise qui tente de diffuser ses méthodes éducatives et d'obtenir des subventions

²⁹ Entretien 8

³⁰ Alberola, E. Les Maisons d'Assistants Maternels (MAM) : Opportunité et complexité du renouvellement de l'activité d'assistant maternel. CREDOC, cahier de recherche numéro 318, 2014.

<https://www.credoc.fr/publications/les-maisons-dassistants-maternels-mam-opportunite-et-complexite-du-renouvellement-de-lactivite-dassistant-maternel>

des territoires. Cela passe notamment par l'accueil de stagiaires qui se destinent à exercer par exemple dans des crèches ou encore par des « visites » au sein d'écoles et de diverses structures d'accueil des jeunes enfants.

Nous pouvons aussi évoquer un autre cas de reconversion professionnelle n'étant pas liée à l'arrivée d'un nouvel enfant :

« Donc moi c'est... je suis de Lablachère, à la base je suis auxiliaire puéricultrice, j'ai exercé sur Lyon et puis après quand je suis venue en Ardèche il n'y avait pas de boulot pour moi donc du coup j'ai demandé mon agrément donc c'est vrai que ça fait longtemps, je dirais vingt-sept ans donc c'est vrai que on a vu l'évolution, au niveau de l'éducation c'est vrai on est plus confrontée aux mêmes soucis avec les enfants et avec les parents je trouve »³¹.

Ici nous assistons à ce que l'on peut qualifier de « déclassement » social d'un métier du Care vers un autre. Ce sont les difficultés à trouver un emploi en Ardèche qui ont conduit cette femme à abandonner son métier d'auxiliaire puéricultrice pour devenir assistante maternelle. Si elle reste dans le domaine du Care le métier d'auxiliaire puéricultrice jouit d'une légitimité plus importante car s'exerçant au sein de crèches et permettant d'offrir une certaine expertise médicale dans l'attribution des médicaments pour les enfants par exemple. A l'inverse une assistante maternelle n'ayant pas reçu de formation médicale (hormis les premiers secours) n'est pas habilitée à donner des médicaments à un enfant qu'elle accueille et doit s'en référer aux parents.

Nous pouvons aussi évoquer le cas d'assistantes maternelles qui exerçaient dans des métiers de l'éducation et qui se sont reconverties en tant qu'assistantes maternelles. Nous avons remarqué que cela était corrélé avec l'origine étrangère de ces femmes. En effet au sein de notre échantillon, on dénombre trois assistantes maternelles qui ne sont pas originaires de France et qui sont devenues assistantes maternelles une fois arrivées sur le territoire. Ces trois professionnelles exerçaient une profession de professeure (des écoles ou encore professeure d'histoire) en Belgique pour deux d'entre elles et en Suisse pour la troisième. Elles indiquent que leur diplôme n'avait pas d'équivalence en France et qu'il était nécessaire pour elles de passer les concours de professeur en France pour pouvoir continuer à exercer :

« De formation je suis professeure d'histoire en Belgique, et quand je suis venue en France mon diplôme n'était pas équivalent donc je me suis ré-orientée »³².

³¹ Entretien 15

³² Entretien 13

Considérant les concours français comme difficile notamment car pour certaines le français n'est pas leur langue maternelle et requérant une reprise d'études coûteuse et longue, elles ont été contraintes abandonner leur métier d'origine non sans regrets :

« Donc le choix d'assistante maternelle n'était pas vraiment un choix comment dire euh c'était les circonstances aussi qui ont fait que je me suis ré-orientée parce que ici il faut refaire quatre ans d'études, passer les concours et tout, avec mes enfants je trouvais que c'était trop de tout repasser même si des fois cela me manque »³³.

Pour conclure sur cette partie nous pouvons dire que l'origine sociale des assistantes maternelles étudiées est plutôt hétérogène puisque nous trouvons aussi bien des femmes plutôt issues de la classe populaire, qui ont des formations professionnelles comme des CAP par exemple, cependant on trouve aussi des femmes ayant des maitrises (en psychologie par exemple) ou des diplômes d'assistante puéricultrice, des diplômes de professeurs ou encore une formation en art dramatique. Si l'origine sociale des enquêtées est assez variée on constate que l'accès au métier du *Care* est très largement corrélé à l'arrivée d'un enfant. Cela entraîne une reconfiguration de l'activité professionnelle chez ces femmes qui décident de s'orienter vers le métier d'assistante maternelle afin de concilier vie professionnelle et vie familiale. L'accès au métier relève d'un récit porté par les assistantes maternelles qui peuvent avoir tendance à cacher les sacrifices qu'elles ont réalisés et à justifier leur envie de travailler avec les enfants comme une envie qui aurait toujours été présente. Ce choix d'orientation peut cependant relever effectivement d'une vocation mais cela semble davantage relever de l'exception. Nous pouvons aussi ajouter l'arrivée en France depuis des pays étrangers comme un facteur d'adhésion au métier d'assistante maternelle. Les passerelles entre les diplômes de différents pays peuvent ne pas être possible et conduire des femmes à abandonner leur ancienne profession.

Pour une majorité nous pouvons dire que l'accès au métier d'assistante maternelle consiste en la recherche d'une conciliation entre nécessité d'intégration sociale et économique (via l'exercice d'une profession) et la nécessité de répondre aux assignations de genre (la femme comme « bonne mère »).

Dans la partie suivante il va être question de décrire le travail émotionnel du *Care* que les assistantes maternelles mettent en œuvre.

³³ Entretien 4

C. Des journées ritualisées

Les entretiens avec les assistantes maternelles ont révélé l'importance de ce qu'elles appellent elles-mêmes des « rituels ». Le terme de rituel est très polysémique et a été traité par de multiples disciplines, en sociologie ce terme désigne « *un ensemble (ou un type) de pratiques prescrites ou interdites, liées à des croyances magiques et/ou religieuses, à des cérémonies et à des fêtes, selon les dichotomies du sacré et du profane, du pur et de l'impur.* »³⁴ Si ce concept est fortement connotée religieusement, elle semble s'être développée dans le sens commun et c'est en cela que nous allons l'aborder :

« Alors moi je suis très ritualisée en fait j'aime bien que tous les parents soient bien arrivés et après on commence une vraie journée donc tant qu'on n'a pas tous les parents arrivés, j'entame pas on va dire une activité précise je vais pas démarrer peinture si il faut que j'accueille encore un enfant donc je fais du jeux libre on va dire et puis après on passe en activités, on dit au revoir aux parents, on leur envoie des bisous d'amour, que cela soit petits ou grands c'est un rituel, j'essaie de trouver des techniques selon quand ils arrivent pour éviter les pleurs, de trouver un sujet qui l'accroche par exemple nourrir les poules, là confinement oblige ma fille revient à la maison avec son poisson donc on va donner à manger au poisson enfin ce genre de détails qui font que la séparation passe »³⁵.

Le terme de rituel relève de l'organisation du travail et est à entendre davantage comme un synonyme de routine ou d'habitude. En effet les assistantes maternelles soulignent avec des expressions comme « c'est le cœur de notre travail » l'importance pour elles de se fixer un cadre dans l'organisation de leur journée. Ainsi elles vont pour une majorité d'entre elles prévoir presque heure par heure les activités de la journée. Le nombre d'heures de travail est très variable chez elles, pouvant aller de petits temps partiels à des semaines de plus de 50h, notons cependant que la loi limite le travail à 45h par semaine et par enfants, si cela venait à dépasser les parents doivent payer des heures supplémentaires³⁶. Si nous évoquons ici le travail prescrit,

³⁴ Maisonneuve, J. Qu'est-ce qu'un rituel ? Sens et problématique. Dans : Jean Maisonneuve éd., *Les conduites rituelles* (pp. 6-23). Paris cedex 14, France : Presses Universitaires de France, 1999.

³⁵ Entretien 7

³⁶ Loutre Du Pasquier, N. Bosse-Platière, S. Dethier, A. Fleury, C. La fonction d'accueillante : la diversité des métiers. Dans : *Accueillir le jeune enfant : Un cadre de référence pour les professionnels* (pp. 57-112). Toulouse, France : Érès, 2011.

le travail concret est différent. Nous pouvons évoquer une compétence relevant du *Care* et qui est invisible aux yeux de l'enfant mais aussi et surtout du parent employeur. En effet les journées des assistantes maternelles sont longues notamment car une partie de celles-ci débutent et se poursuivent après l'accueil des enfants. Travailler à son domicile demande une organisation préalable de l'espace de vie et une « mise en scène » de l'espace quotidien au sens Goffmanien du terme³⁷. De ce point de vue nous pouvons envisager l'organisation de l'espace de vie de l'assistante maternelle comme un « rite d'interaction » dans lequel celle-ci va mettre en scène sa professionnalité, il y a derrière cela un enjeu de légitimité face au parent employeur.

« Alors moi quand je me lève je prépare le lien d'accueil donc j'installe les lits, tout ce qui est les chaises hautes parce que j'ai que du matériel pliant donc je déplie tout, j'installe la table allongée et après il faut nettoyer les sols, l'aspirateur et le lavage, j'installe mon gros tapis que je mets dans ma pièce principale pour qu'on puisse jouer dessus »³⁸.

Ce travail de préparation de son espace de travail prend généralement 1 à 2h le matin avant que les enfants arrivent et est reconduit une fois les enfants partis. Ce travail est quotidien et n'est pas inclus dans les horaires de travail de l'assistante maternelle, contribuant une nouvelle fois à brouiller la frontière entre sphère privée et professionnelle. Ce travail consiste dans un premier temps à nettoyer l'espace de vie afin de présenter un lieu sain et bien organisé. Les assistantes maternelles investissent généralement dans du mobilier spécifique et adapté pour les enfants (une partie est payée par l'allocation versée par la CAF mais ne couvre pas toujours la totalité) et vont mettre en avant dans leur pièce de vie les ustensiles ou jouets préférés des enfants afin de favoriser leur bien être dès leur entrée dans le logement. Ce rituel est important car la séparation avec le parent peut être un moment difficile pour l'enfant, l'assistante maternelle met ainsi tout en œuvre pour éviter les pleurs ou tout du moins pour les calmer rapidement, prenant ainsi à la fois soin de l'enfant mais aussi du parent en essayant d'éviter de le faire culpabiliser :

« Alors quand les parents arrivent généralement la maman me raconte comme cela s'est passé pour l'enfant durant la nuit et donc après elle dit au revoir donc il y a un petit moment où les enfants pleurent un peu en général, donc je rassure la maman mais cela ne dure pas et après

³⁷ Keck, F. Goffman, Durkheim et les rites de la vie quotidienne. *Archives de Philosophie*, 75, 471-492, 2012. <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/aphi.753.0471>

³⁸ Entretien 2

je leur raconte des histoires et généralement ça passe, ils acceptent qu'ils sont avec moi et que maman est partie, c'est un moment où il y a des émotions mais après ça va »³⁹.

La « mise en scène » quotidienne de l'espace domestique peut aussi créer des conflits avec la famille de l'assistante maternelle. En effet certaines indiquent ne pas vouloir que les parents remarquent la présence d'un de leur enfant qui serait bien plus âgé que l'enfant accueilli (un adolescent par exemple) voir même la présence d'un conjoint. En effet cela rappelle le caractère privé de l'habitation et pose problème aux assistantes maternelles qui peuvent considérer que cela « endommage leur professionnalisme » ou encore qui s'imaginent que les parents employeurs pourraient avoir peur concernant le traitement de leur enfant, par exemple si un adolescent habite dans la maison les parents peuvent s'inquiéter des échanges qu'il pourrait avoir avec leur enfant. Ainsi les assistantes maternelles peuvent se retrouver à négocier avec les membres de leur famille pour qu'ils soient dans une autre pièce au moment de l'arrivée des parents voir même qu'ils adaptent leurs horaires afin de ne pas être présents au moment de l'arrivée des parents.

Concernant l'organisation des journées une fois les enfants arrivés les assistantes maternelles proposent généralement des activités précises selon les différents jours de la semaine comme nous l'avons dit plus haut.

« il y a une activité proposée à l'enfant de façon régulière par exemple le lundi on fait du pain, le mardi on fait de la peinture sur papier mouillé, le jeudi on fait de l'argile »⁴⁰.

Les assistantes maternelles éprouvent le besoin d'organiser leur travail de façon très précise et à première vue de façon stricte. Étant seules à leur domicile contrairement par exemple à des employés de crèche il semble légitime qu'elles éprouvent le besoin d'organiser leurs journées de façon précise, cela représente pour elle une forme de légitimation de leurs compétences auprès des parents. En effet les assistantes maternelles ont généralement des rendez-vous avec leurs parents employeurs, réunions dans lesquelles elles leur expliquent comment elles comptent occuper les journées des enfants. Présenter des rituels peut leur permettre d'afficher leur professionnalisme et de rassurer les parents qui vont leur confier leurs enfants. On peut donc penser que l'usage de ces « rituels » relèvent à la fois d'un exercice de légitimité auprès des parents mais aussi d'un moyen pour elles de se rassurer sur l'organisation de leur travail, car

³⁹ Entretien 9

⁴⁰ Entretien 8

contrairement aux autres professionnel.le.s elles sont seules à décider et rien ne leur est prescrit explicitement concernant l'organisation des journées.

On pourrait penser que dans une perspective de favoriser le soin et l'éveil du jeune enfant une organisation stricte des journées pourrait être limitant pour l'enfant. Si nous n'allons pas trancher cette question qui relève des sciences de l'éducation il apparaît que le caractère strict des « rituels » n'est qu'une apparence. En témoigne des extraits comme ceux-ci :

« En fait ce n'est pas moi qui décide c'est les enfants, si on me dit non je ne fais pas, moi je peux les guider c'est juste mon rôle de toute façon, les guider ou ils ont envie et les mettre dans un cadre de rituel voilà, il faut manger, penser à aller aux toilettes, essayer de leur rappeler certaines choses, leur dire d'aller manger etc. »⁴¹.

« Je propose une activité généralement mais je regarde s'ils y sont réceptifs ou pas, des fois c'est certains qui participent et pas d'autres après je ne vais pas les forcer à participer à l'activité »⁴².

Si les journées sont cadrées en amont par les assistantes maternelles il apparaît que ces cadres sont bien souvent ébranlés par les échanges avec les enfants. En effet comme elles l'expliquent les jeunes enfants peuvent apprécier la mise en place de routines, (apprécier particulièrement un jour de la semaine car ils savent que c'est le moment de leur activité préférée par exemple) cependant il est très fréquent que les enfants changent d'avis ou ne soient pas motivés à effectuer l'activité initialement prévue par l'assistante maternelle. Ainsi le travail de soin des assistantes maternelles s'exprime tout autant dans leur capacité à penser des activités épanouissantes pour l'enfant que dans leur capacité d'adaptation. Si la mise en place de rituels est une constante chez les assistantes maternelles que nous avons rencontrées, leur capacité à adapter leur planning aux envies des enfants apparaît comme une constante de leur activité et n'est pas vécue comme une difficulté mais bien comme un corolaire de l'âge des enfants qu'elles accueillent.

⁴¹ Entretien 7

⁴² Entretien 1

D. Une relation ambiguë avec le parent employeur

Le statut des assistantes maternelles relève d'une grande complexité. Leur service est financé par les pouvoirs publics d'Etat et territoriaux. En effet ce service engage de multiples acteurs qui interviennent de façon directe ou indirecte dans les financements. D'une part les Conseils Départementaux, par le biais des services de la PMI (fournissant l'agrément et exerçant un rôle de contrôle et de formation), les Caisses d'allocation familiales interviennent aussi dans le financement par le biais de prestations allouées aux parents qui varient selon leurs revenus mais aussi avec les communes quand celles-ci disposent de relais. Les impôts interviennent aussi de façon indirecte étant donné que les assistantes maternelles font une déclaration de revenus tout en déduisant une part forfaitaire dépendant de leur salaire⁴³.

Les assistantes maternelles sont à l'initiative de leur activité et font elles-mêmes la demande d'agrément auprès de la PMI (Protection Maternelle et Infantile). Cette dernière joue un rôle de contrôle et de garant de la « professionnalité » des futures assistantes maternelles. Les assistantes de puéricultrices de la PMI effectuent ainsi un contrôle du logement dans lequel la future assistante maternelle souhaite exercer sa profession, cela relève donc de la vérification du caractère professionnel d'un espace initialement réservé au domaine du privé. Il sera ainsi nécessaire d'effectuer des aménagements respectant les critères évalués. Ces derniers relèvent essentiellement de la sécurité du logement, on va par exemple vérifier que les rambarde d'escaliers sont sécurisées, que les appareils ménagers ou encore les ustensiles de cuisine ne sont pas à portée de main des enfants, qu'il n'y a pas d'animaux dangereux, le nombre d'enfants à charge ou encore les éventuels antécédents judiciaires. La taille du logement est aussi très importante car elle sera déterminante concernant le nombre maximum d'enfants que l'assistante maternelle pourra accueillir. Après avoir passé ces contrôles et la formation de 120h l'assistante maternelle pourra exercer. Si c'est elle-même qui décide de ses tarifs (fixés généralement en fonction des assistantes maternelles qui exercent sur le territoire), de l'organisation de sa journée, c'est bien le parent qui est son employeur. Les assistantes maternelles effectuent généralement au moins un entretien avec les parents avant d'accueillir leur enfant, entretien dans lequel elles expliquent leur façon de travailler, certaines mettent même en place un « livret d'accueil » dans lequel elles détaillent ce qu'elles proposent (que cela soit leurs tarifs mais plus globalement leurs valeurs ou les activités qu'elles proposent pour les enfants) et essaient de valoriser leurs spécificités. Nous voyons ici la différence de traitement entre les assistantes

⁴³ Bosse-Platière, S. Être assistante maternelle, quel travail ? *Les relais assistantes maternelles : améliorer l'accueil individuel des jeunes enfants* (pp. 25-50). Toulouse, France : Érès, 2008.

maternelles et les professionnel.le.s en structure. En effet ce rendez-vous avec les parents est similaire à un entretien d'embauche mais qui serait plus insidieux puisque s'effectuant au sein même de la sphère privée de l'assistante maternelle. On peut ainsi parler d'une organisation du contrôle qui passe dans un premier temps par la PMI qui va envoyer une auxiliaire de puériculture au domicile de l'assistante maternelle et dans un second temps par les parents. Ce contrôle n'est jamais questionné par les assistantes maternelles alors même qu'il n'a pas lieu concernant les autres professionnel.le.s de l'accueil du jeune enfant. Il aurait été intéressant d'aborder plus en profondeur ces sujets avec les assistantes maternelles afin de comprendre quel est leur vécu vis-à-vis de cela et peut être de mettre en lumière un assujettissement.

Pour en revenir aux parents, notons qu'en tant qu'employeurs ces derniers doivent rédiger un contrat de travail pour l'assistante maternelle. Ce contrat demande un nombre d'informations conséquent⁴⁴ :

Des informations administratives et conventionnelles :

- Identité des parties
- Numéro d'identification employeur (Urssaf ou Pajemploi)
- Numéro de sécurité sociale du salarié
- Nom de l'enfant et date de naissance
- Date d'embauche
- Références de l'agrément
- Assurance responsabilité civile professionnelle du salarié
- Assurance automobile (s'il y a lieu)
- Durée de la période d'essai
- Périodes d'accueil et horaires
- Absences prévues de l'enfant
- Éléments de rémunération et dates de paiement
- Dates habituelles de congés annuels
- Jours fériés (travaillés ou non)
- Jour de repos hebdomadaire

Des Consignes et informations concernant l'enfant :

- Santé

⁴⁴ <https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16841>

- Régime alimentaire
- Médecin de référence
- Soins ou médicaments
- Consignes en cas d'urgence

Des documents à joindre au contrat de travail :

- Autorisation concernant les modes de déplacement de l'enfant
- Documents relatifs à la santé de l'enfant (bulletin de vaccination...)
- Liste et coordonnées des personnes autorisées à venir chercher l'enfant au domicile de l'assistante maternelle
- Liste des personnes à contacter en cas d'urgence et en l'absence des parents

Il apparaît cependant que les parents ne remplissent pas leur rôle d'employeur concernant la rédaction des contrats, en effet les entretiens montrent qu'au contraire se sont les assistantes maternelles qui remplissent leur propre contrat de travail :

« Les contrats, je trouve que c'est un peu le mauvais côté de l'assistante maternelle parce qu'on peut être concentré sur l'administratif alors qu'on devrait plus se concentrer à parler de l'enfant en fait donc des fois le soir des fois je me retrouve un peu à dire « alors par rapport au contrat... » Alors qu'on devrait dire « alors par rapport à votre enfant... » bon maintenant ça va mieux mais au début j'ai eu du mal parce que dans la formation on s'attarde pas trop dessus puisque normalement ce n'est pas à nous de gérer mais aux parents donc limite il faudrait que ça soit les parents qui soient formés pour employer une assistante maternelle »⁴⁵.

On peut aussi citer cet extrait d'un entretien avec un parent qui se décharge totalement de son devoir d'employeur :

« Elle nous présente un contrat qu'on lit et puis et on le valide [...] mais c'est vrai que c'est bien pratique parce qu'elle nous imprime une feuille et on a juste à remplir donc c'est super »⁴⁶.

Si ces résultats restent à nuancer car nous n'avons réalisé que trois entretiens avec des parents, la totalité des assistantes maternelles enquêtées préparent elles-mêmes leurs contrats. Le parent

⁴⁵ Entretien 2

⁴⁶ Entretien 19

semble donc seulement exercer son rôle de partie ayant le dernier mot. La rédaction des contrats est une réelle difficulté pour les assistantes maternelles car durant leur formation elles indiquent qu'elles sont très peu formées aux tâches administratives car considérées comme relevant du rôle du parent. Ce retrouvant avec cette charge administrative elles rencontrent des difficultés et sollicitent généralement la responsable du RAM afin qu'elle leur vienne en aide. Cette dernière a même dû effectuer une formation en ce sens afin de pouvoir mieux accompagner les assistantes maternelles car cela constituait une difficulté récurrente. Ajoutons aussi que le médecin en charge de la PMI nous a indiqué qu'il est fréquent que des assistantes maternelles contactent ses collègues afin d'avoir une aide sur leurs contrats alors que cela n'est pas le rôle de la PMI. Cela montre qu'aucun acteur n'a vraiment pris la main sur cette question et que les assistantes maternelles se retrouvent presque totalement livrées à elles-mêmes. Une fois que les assistantes maternelles ont compris comment réaliser les contrats elles ont tendance à ne même plus indiquer aux parents que cela est leur rôle et effectuent directement les démarches afin d'éviter toutes difficultés, témoignant au passage d'une résignation vis-à-vis de cette charge de travail supplémentaire qui ne devrait pas leur être incombée.

Le rôle d'employeur consiste donc essentiellement pour les parents à signer les documents préalablement effectués par les assistantes maternelles et à leur verser leur salaire. Si la majorité des assistantes maternelles décrivent des parents « désengagés » de leur rôle on constate que certains parents peuvent profiter de leur statut pour exercer une domination symbolique sur l'assistante maternelle :

« On a toujours des parents qui arrivent et qui s'imaginent que nounous, ça n'a pas besoin d'être payée, j'ai même une maman qui m'a dit : « mais quand ils dorment, il ne faut pas que je vous paye quand ils dorment », d'accord, donc c'est vrai qu'on est tout le temps en train de se battre par rapport à ça »⁴⁷.

« Oh mais tu es nounous c'est bien tu es chez toi tu ne fais rien »⁴⁸.

Cette domination s'exerce sur l'aspect économique mais aussi sur la représentation du métier d'assistante maternelle. L'extrait ci-dessus montre bien la représentation des métiers du *Care* que peuvent avoir certains parents, à savoir un métier sans difficultés, peu fatigant, globalement davantage un passe-temps qu'une véritable activité professionnelle.

⁴⁷ Entretien 12

⁴⁸ Entretien 3

Les assistantes maternelles peuvent être pour une partie d'entre elles dans une grande précarité, tout d'abord car les contraintes de la PMI concernant la taille du logement sont importantes, ainsi de nombreuses sont celles qui ne peuvent accueillir que deux enfants. Cela ne leur octroie bien souvent qu'un faible salaire, peut s'ajouter à cela des parents employeurs n'effectuant pas les démarches qui leur incombent (notamment la déclaration des salaires versés), obligeant les assistantes maternelles à les solliciter pour être payées :

« Alors c'est pour le remboursement parce que les parents eux ils nous versent un salaire ensuite ils sont censés faire leur déclaration page emploi et être remboursés ensuite or ce qu'ils font c'est qu'ils déclarent le nombre d'heures faites à page emploi et il garde un peu d'argent et après ils nous payent donc moi ça m'est arrivé d'être payée en fin de mois et de leur rappeler le 26 parce que le 27 j'avais mon crédit de maison à payer donc j'en avais vraiment besoin. Page emploi + c'est eux qui vont chercher les sous chez les parents et eux qui nous payent ensuite et ça s'est une renaissance ça devrait être obligatoire»⁴⁹.

En plus des difficultés matérielles engendrées par ces comportements, les assistantes maternelles indiquent que ce travail administratif a tendance à prendre le pas sur leur travail avec les enfants. En effet l'un des modalités du travail du *Care* des assistantes maternelles est le dialogue avec le parent concernant l'évolution et les difficultés éventuelles rencontrées par l'enfant, cependant le travail administratif qu'elles effectuent empiète sur leurs échanges avec les parents, les faisant se sentir davantage comme des professionnelles œuvrant dans le domaine administratif plutôt que dans l'accueil du jeune enfant :

« Je trouve que c'est un peu le mauvais côté de l'assistante maternelle parce qu'on peut être concentré sur l'administratif alors qu'on devrait plus se concentrer à parler de l'enfant en fait donc des fois le soir je me retrouve un peu à dire « alors par rapport au contrat... » Alors qu'on devrait dire « alors par rapport à votre enfant... »⁵⁰.

Concernant plus directement « l'éducation » des enfants, il apparaît que le statut de parent employeur reste difficile à gérer pour les assistantes maternelles. En effet même si ces dernières sont « libres » de travailler comme elles l'entendent et que la majorité des parents ne semblent pas leur imposer quoi que ce soit, il peut y avoir tout de même des adaptations de pratiques afin

⁴⁹ Entretien 7

⁵⁰ Entretien 2

de satisfaire pleinement le parent. Le travail du *Care* des assistantes maternelles va s'exprimer dans leur capacité à concilier les méthodes et/ou envies des parents concernant leur enfant :

« Cela dépend des parents après j'essaie de comment dire, j'ai un petit qui ne veut vraiment pas manger des légumes et les parents vont me dire après ils me forcent pas à faire comme chez eux mais chez eux si l'enfant mange pas il a rien il a pas de dessert. Donc ça s'est un peu dur je m'y tiens il faut qu'il mange des légumes et du coup j'essaie mais je ne force pas non plus »⁵¹.

En effet les assistantes maternelles aiment à rappeler que chaque enfant mais aussi chaque parent est différent, de plus il n'est pas rare que les assistantes maternelles accueillent des enfants d'âges différents qui n'ont pas les mêmes envies et/ou besoins, il faut donc à la fois prendre en compte les demandes des parents mais aussi avoir la capacité de les faire coïncider avec les envies et besoins des autres parents et enfants. Il reste que des compromis doivent être faits et que les assistantes maternelles doivent trancher sur la façon dont elles s'occuperont des enfants, elles indiquent bien qu'elles prennent en compte les remarques des parents mais qu'elles doivent aussi s'affirmer dans leurs pratiques, rapprochant cette nécessité des structures d'accueil « classiques », cela contribue à affirmer leur statut de professionnelles de la petite enfance.

Nous pouvons dire que globalement les assistantes maternelles ont à leur charge la majorité des tâches qui devraient incomber aux parents. Ces derniers s'investissent peu dans leur rôle d'employeur et cela perturbe le travail des assistantes maternelles. Repenser à la fois le statut des assistantes maternelles mais aussi celui des parents et notamment en terme de répartition des rôles semble un enjeu important concernant le travail des assistantes maternelles.

Si le rôle que les professionnel.le.s doivent tenir vis-à-vis des parents est une difficulté certaine nous allons voir que certains dispositifs sont mis en place sur le territoire Beaume Drobie, dispositifs qui peuvent palier dans une certaine mesure aux difficultés que nous venons d'évoquer.

⁵¹ Entretien 1

E. Le Relai d'assistantes maternelles et l'analyse de la pratique : deux dispositifs favorisant les échanges entre professionnel.le.s

Travaillant à leur domicile les assistantes maternelles peuvent se trouver dans une certaine solitude. En effet leur condition fait que celles-ci n'interagissent qu'avec des enfants durant la grande majorité de leur temps de travail, les échanges avec d'autres collègues apparaissant comme peu nombreux. Cette spécificité semble « créer les conditions de la routine et affaiblit les motifs d'interroger sa pratique. Le regard extérieur, l'échange avec les pairs, le contrôle exercé par la communauté professionnelle sont ici absents, ce qui en réalité suppose un effort non négligeable sur soi pour sortir des habitudes de travail⁵². Confinées dans leur espace domestique les assistantes maternelles peuvent se sentir livrées à elle-même notamment quand elles rencontrent des difficultés avec un enfant par exemple. Les professionnel.le.s enquêtés indiquent qu'il y a globalement peu de dispositifs spécifiquement dédiés à la prise en compte de leurs besoins, il apparait que les échanges se font essentiellement de manière informelle ou dans des dispositifs qui n'ont pas nécessairement pour objectif principal une remontée des besoins. La figure centrale qui est évoquée par les assistantes maternelles est la responsable du Relai d'Assistantes Maternelles (RAM). Il est intéressant de noter que cette dernière dispose d'un long parcours ou elle exerçait des fonctions relevant du *Care*, initialement éducatrice de jeunes enfants puis animatrice et enfin directrice d'une crèche. Après ces expériences elle a travaillé au sein de la PMI (Protection Maternelle Infantile) avant de devenir responsable de RAM depuis 2019. La responsable du RAM en plus d'être la principale interlocutrice des assistantes maternelles, anime des temps communs sous la forme d'ateliers à destination des enfants afin de permettre aux assistantes maternelles de proposer à la fois une activité pour les enfants mais aussi un temps pour se retrouver entre collègues. Ces temps sont vécus comme des moments conviviaux qui offrent une rupture avec le cadre de travail quotidien :

« C'est pour cela que le RAM c'est super cela change un peu de la routine de tous les jours, les ateliers et aussi la responsable elle est à l'écoute quand on a des difficultés »⁵³.

Les assistantes maternelles peuvent faire parvenir leurs besoins par des mails directement adressés à la responsable du RAM mais préfèrent généralement le faire en face à face quand

⁵² Devineau, S. La vulnérabilité des assistant.e.s maternel.le.s, un frein au développement professionnel. *Empan*, 109, 130-136, 2018. <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/empa.109.0130>

⁵³ Entretien 1

elles participent aux ateliers. La relation avec la responsable du RAM est essentielle afin de « casser la routine » des assistantes maternelles et de leur permettre de sortir plus souvent de leur domicile que cela soit pour rencontrer des collègues au RAM ou encore pour participer à des formations :

« je trouve ça hyper intéressant par exemple qu'il y ait des conférences un peu partout parce que nous quand on est dans le rythme du travail on oublie des fois d'aller voir ce qui est organisé et donc quand on a l'information par le Ram on se sent stimulées, tu es invitée et c'est bien parce que moi dans mon quotidien et mon rythme de travail j'oublie des fois, tu te fixes pas souvent à un moment pour regarder les formations qu'il y a, donc si quelqu'un t'invites ou que tu en entend parler c'est plus stimulant »⁵⁴.

L'autre dispositif qui a été valorisé par les professionnel.le.s est l'analyse de la pratique professionnelle (APP), celle-ci est un temps formel qui leur permet sinon de faire remonter leurs besoins mais de les exprimer et d'effectuer un travail réflexif sur leurs pratiques tout en trouvant un soutien professionnel. Ces temps concernent tous les professionnel.le.s du territoire et sont animés par la même psychologue, ils permettent à la fois de demander des conseils auprès de celle-ci mais aussi d'échanger avec des collègues. Ce temps associé à la venue au RAM leur permet d'atténuer leur sentiment de solitude face à leurs difficultés et plus globalement la solitude inhérente à leur activité. Il est cependant à noter que l'analyse de la pratique dispensée sur le territoire pourrait être améliorée, en effet il apparaît que les responsables de services ou encore que la responsable du RAM y participent systématiquement avec les autres professionnel.le.s. Malgré la relation de confiance que les assistantes maternelles évoquent vis-à-vis de la responsable du RAM il serait préférable de proposer des analyses de la pratique sans responsable de structures/services afin d'éviter que les professionnel.le.s se brident eux même dans l'expression de leurs difficultés.

On remarque que le RAM joue aussi un rôle d'accompagnement des assistantes maternelles vers les formations. Le caractère routinier de leur activité, la charge mentale qui l'accompagne ainsi que les amplitudes horaires font que les assistantes maternelles s'installent dans un quotidien qui rend difficile leur capacité à se tenir au courant ou à s'intéresser à des formations mises en place sur le territoire. Par l'envoi régulier de mails ou par des sollicitations directes, le RAM initie une démarche d'incitation et va au-devant des assistantes maternelles afin

⁵⁴ Entretien 4

qu'elles soient au courant des formations qui sont proposées. Il est aussi nécessaire de préciser que la crise sanitaire a pu freiner les échanges au sein du RAM, a cependant été mis en place un groupe What's APP afin que les assistantes maternelles puissent tout de même avoir des échanges et que l'accompagnement puisse continuer.

Nous allons dans la partie suivante revenir sur les formations à la prise en compte des émotions que nous avons évaluées (Cf résultats synthétiques en annexe) afin de comprendre dans un premier temps quelles étaient les motivations des porteuses du projet et rappeler l'émergence de ce sujet sur le territoire. Dans un second temps nous verrons quelles étaient les motivations des assistantes maternelles à participer à ces formations. Enfin il s'agira pour nous de rappeler quels ont été les apports à la foi théoriques et pratiques de ces formations dans la perspective du travail du *Care* et nous proposerons une ouverture critique sur la formation professionnelle des métiers du *Care*.

Deuxième Partie : Pourquoi Former les assistantes maternelles à la prise en compte des émotions ?

A. Un territoire sensible à cette thématique

Avant d'évoquer la genèse du projet de formation sur la prise en compte des émotions il nous semble pertinent de montrer que la thématique des émotions n'est pas totalement nouvelle au sein du territoire que nous avons étudié.

La question de la prise en compte des émotions de l'enfant remonte à l'année 2015 concernant la communauté de commune Beaume Drobie. En effet dès cette année, on constate la mise en œuvre d'une conférence intitulée « Vivre avec ses émotions, comment accompagner le jeune enfant ? ». La même année l'association l'Ilot Z'Enfants⁵⁵ a développé les ateliers « *écouter pour que les enfants parlent et parler pour que les enfants écoutent* » dans une perspective de soutien à la parentalité mais qui a aussi pu mobiliser des professionnel.le.s de l'accueil du jeune enfant.

Suite à ces démarches le besoin de formalisation des formations des professionnel.le.s s'est fait ressentir et cela s'est concrétisé par la mise en œuvre d'un appel à projet dès 2016. Intitulé « Culture et Petite Enfance » et porté par la CDAJE (Commission Départementale de l'Accueil des Jeunes Enfants) aujourd'hui CDSF (Commission Départementale des Services aux Familles). Ce projet concernait des formations sur différentes thématiques avec par exemple une conférence de Jean Epstein intitulée « *Comment éduquer ensemble un petit enfant ? L'importance de l'art et la culture dans le développement de l'enfant* » (2017) ainsi que des formations continuant la démarche initiée sur les émotions avec la formation « *Accueillir le stress et les émotions de l'enfant* » donnée par Laurence Nugues en 2019, celle-ci est la formation qui nous a particulièrement occupée durant notre rapport d'évaluation.

La démarche a ensuite continué en 2020 avec notamment la formation « Signes et émotions » portée par la responsable du RAM de Lablachère et initialement destinée aux assistantes maternelles puis étendue aux autres professionnel.le.s.

⁵⁵ Association proposant des ateliers de soutien à la parentalité, des ateliers parents/enfants, un lieu d'accueil enfants parents itinérant, des événements culturels pour les familles, des temps de rencontres et de partage autour de la grossesse, de la naissance et du maternage, des séances de cinéma jeune public ainsi que le Café des Familles, café associatif aménagé avec des espaces de jeux, de lecture et de détente pour tous les âges.

B. Une démarche descendante

Les formations à la prise en compte des émotions que nous avons évaluées s'inscrivent dans une démarche que l'on pourrait qualifier de « Top Down »⁵⁶. En effet lors de notre travail d'enquête il est apparu que cette thématique ne relevait pas vraiment d'une remontée des besoins des professionnel.le.s de terrain qu'il s'agisse des assistantes maternelles ou des professionnel.le.s en structures mais bien de la responsable du RAM et la coordinatrice enfance jeunesse du territoire. Certains professionnel.le.s pouvaient avoir une certaine sensibilité à ces questions en ayant déjà participé à des formations sur des sujets connexes tels que la communication non violente et ont ainsi pu participer à l'émergence de la question des émotions durant des temps de réunions. Cependant cela concernait une minorité de professionnel.le.s et la volonté de former les acteurs de terrain à la prise en compte des émotions relevait majoritairement du parcours des porteuses du projet et de leurs observations des acteurs de terrain. Il apparaît que la responsable du RAM et la directrice du Pôle Enfance Jeunesse ont de par leurs formations et leur vécu une sensibilité particulière à ces questions. Globalement nous pouvons dire que le sujet des émotions était vu comme un sujet pouvant mobiliser une pluralité d'acteurs :

« Pour arriver à rassembler les professionnels sur des formations il faut qu'il y ait des enjeux et des attentes qui soient communs et cette thématique fédère parce que tous les professionnels qu'ils travaillent avec des tout petits ou des grands ils sont confrontés à la gestion des émotions. Et aussi il y avait déjà des sensibilités de certains professionnels qui avaient déjà fait des formations et du coup dans des temps de réunion le sujet est arrivé sur la table »⁵⁷.

La thématique des émotions fait sens concernant le parcours de la responsable du RAM et de la coordinatrice enfance jeunesse car la première a effectué durant sa carrière un parcours de formations sur des sujets abordés durant la formation sur les émotions :

« Quand j'étais directrice j'ai beaucoup été formée avec les méthodes de Pikler Loczy, je suis allée à l'organisme à Paris et l'ancienne directrice de crèche ou j'étais était beaucoup sur ces méthodes et puis ensuite sur ces quelques années j'ai aussi été formée à la communication bienveillante, non la communication non violente pardon (CNV). Dans la CNV on apprend à

⁵⁶ Thoreau, F. Compte rendu d'ouvrage. Lascoumes, P. Le Galès, P. Sociologie de l'action publique, *Lectures*, 2012. URL : <http://journals.openedition.org/lectures/9016> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/lectures.9016>

⁵⁷ Entretien 5 Coordinatrice enfance jeunesse

ressentir ce qu'il se passe en nous, à exprimer notre besoin et à émettre des hypothèses, quand on cherche à savoir ce qu'il se passe pour l'autre, émettre des hypothèses c'est je crois la base et surtout pour l'enfant parce que l'adulte c'est bien autre chose mais et encore certaines fois en faisant des hypothèses pour l'adulte on arrive à toucher un truc qui résonne pour lui et pour l'enfant. En faisant cela il y a des situations où on le voit il fait comme ça (elle mime l'enfant qui hoche la tête et fait les gros yeux) alors que si on ne fait pas ça l'enfant il se sent pas écouté »⁵⁸.

La coordinatrice jeunesse a quant à elle été sensibilisée à la question des émotions durant des ateliers initialement destinés au soutien à la parentalité et donné sur le territoire Beaume Drobie par l'association l'Ilot Z'Enfants :

« Dans leurs cycles d'ateliers pour les parents ils font des ateliers qui s'appellent « Parler pour que les enfants écoutent, écouter pour que les enfants parlent » et ça ils le font depuis la création de l'association puisque moi-même j'y ai participé donc j'ai une sensibilité là-dessus, c'était en 2007 je crois donc il y a longtemps et ils font des sessions tous les trimestres donc c'est qu'il y a une demande et cela aborde de fait les émotions »⁵⁹.

En plus de leur sensibilité à la question des émotions les porteuses du projet avaient pu remarquer les difficultés que les assistantes maternelles et les animateurs de centre de loisirs pouvaient rencontrer dans la gestion des « crises » des enfants :

« Oui notamment et puis par exemple les éducateurs de jeunes enfants cela fait partie de leur cursus de formation donc ils abordent cela dans les formations, et puis aussi on partage les locaux donc on se rend compte qu'il y a des situations où les animateurs ou les assistantes maternelles ont des réactions de colère soit d'agacement, ils ont pas toutes les clés pour désamorcer la situation, je sais que l'ancienne responsable du RAM elle avait pu le repérer chez les assistantes maternelles et moi je l'avais repéré chez les animateurs»⁶⁰.

En plus de ces observations de situations mettant en difficulté les professionnel.le.s, la responsable du RAM indique avoir voulu porter un projet sur les émotions avec la confiance

⁵⁸ Entretien 6 Responsable de RAM

⁵⁹ Entretien 5 Coordinatrice enfance jeunesse

⁶⁰ Entretien 5 coordinatrice enfance jeunesse

que ce type de formations seraient bénéfiques pour des enfants de tout âge et donc par extension pour tous les professionnel.le.s de l'accueil des enfants. Comme l'indique l'extrait d'entretien ci-dessous, une fois qu'une formation a été déterminée, celle-ci a été soumise à un débat lors de réunions d'équipes entre directeurs de services et de structures d'accueil afin de valider le projet.

« C'est moi qui ai trouvé et qui ai proposé parce que j'aime beaucoup le travail d'Isabelle Filliozat et je trouve que dans l'accompagnement de l'enfant il y a beaucoup de choses proposées adaptables à tous les âges et donc j'ai cherché je suis allée à Filliozat et j'ai cherché dans la région qui pouvait proposer des formations et après j'ai eu la personne au téléphone et lors d'une réunion d'équipe j'ai soumis le projet, on a discuté et ils ont validé »⁶¹.

La volonté des porteuses du projet était donc de proposer des formations pouvant être pertinentes pour tous les acteurs de l'accueil des jeunes enfants. Par conséquent les formations mises en place ne visaient pas des professionnel.le.s en particulier mais plutôt la mise en place d'une cohérence de pratiques au niveau de la communauté de Communes. Pour tenter de favoriser la diffusion de ces nouvelles méthodes de travail, il a été décidé par les porteuses du projet de faire participer au moins une personne de chaque structure dans l'idée de permettre une émulation des pratiques.

⁶¹ Entretien 6

C. Pourquoi les assistantes maternelles participent-elles aux formations ?

Si nous avons montré que la thématique des émotions était pensée et abordée depuis 2015 sur le territoire il apparaît que les formations sur ce sujet étaient une nouveauté pour la quasi-totalité des assistantes maternelles. On constate cependant une forte envie de participer à des formations de toute sorte, se former est une habitude pour les assistantes maternelles car elles peuvent se sentir démunies dans certaines situations ou parce qu'elles expriment une curiosité envers tous les aspects de leur activité professionnelle et indiquent que la question du bon accueil de l'enfant est un sujet qui les préoccupe régulièrement. Elles indiquent que l'accueil du jeune enfant n'est pas une science exacte et que cela nécessite une remise en cause régulière des pratiques professionnelles, elles se montrent ainsi curieuses envers un large éventail de sujets de formations :

« Moi de toute façon je vais toujours chercher plus en fait moi j'ai besoin mon cerveau a besoin de s'enrichir tout le temps, j'essaie de comprendre pourquoi si ou ça et du coup je trouve ça bien c'est enrichissant »⁶².

Si l'incertitude du métier les fait adhérer aux formations elles évoquent tout de même ressentir régulièrement un doute quant à la pertinence de leurs pratiques :

« Souvent on se dit « est-ce que je fais bien ? Est-ce que cela suffit ? Est-ce qu'ils sont bien accueillis ? » Tu travailles avec tes propres expériences, qui tu es mais être guidée davantage cela serait bien »⁶³.

La question des émotions était un sujet perçu comme atypique par les assistantes maternelles mais en réalisant la formation elles ont pu se rendre compte que cela concernait ce qu'elles vivaient quotidiennement :

« Alors les émotions sur le moment cela m'a un petit peu troublée, donc je me demandais où on allait aller. En fait, je ne savais pas de quoi ça allait parler alors que c'était des choses que je vivais tous les jours, mais je ne sais pas j'avais peut-être pas mis ce mot émotion dessus et puis

⁶² Entretien 7

⁶³ ibid.

et puis travailler autour des émotions je voyais pas trop avec quelle, voilà, par exemple, avant je savais pas qu'il y avait des livres sur les émotions, il y a des jeux sur les émotions, mais en fait, comme je disais au début quoi en 30 ans de carrière, j'avais mis en place des choses oui mais je pensais pas que déjà je travaillais sur les émotions »⁶⁴.

Si ce sujet des émotions n'était pas commun pour l'écrasante majorité des assistantes maternelles nous pouvons tout de même mentionner une exception avec une assistante maternelle faisant partie d'une MAM (Maison d'Assistants Maternelles). Cette professionnelle fait partie d'une structure très engagée sur ce sujet de la prise en compte des émotions de l'enfant :

« Cela fait partie intégrante de notre travail, cela fait partie du socle de notre travail, chaque professionnelle qui travaille est formée à l'accompagnement des émotions, alors avec des outils qui leur sont propres, chacun est allé chercher ce qui lui correspondait et on a des choses communes donc cela va de la communication non violente à la formation « écouter pour que les enfants parlent, parler pour que les enfants écoutent »⁶⁵.

Cependant selon elle il apparaît que participer à cette formation a tout de même été bénéfique car elle indique que ce sujet des émotions et la réception d'une formation sur le sujet dépend fortement de la personnalité du formateur. Par conséquent cela apporte toujours quelque chose même à quelqu'un de déjà sensibilisé à ces questions. Cette professionnelle indique elle aussi que le sujet des émotions est en quelque sorte sans fin et qu'une actualisation des savoirs est toujours nécessaire. Elle s'est montrée assez critique des formations habituellement proposées aux assistantes maternelles et salue la volonté du territoire d'avoir proposé une formation de ce type :

je pense que c'est des choses qu'on doit perpétuellement, on doit pas se dire que c'est acquis, ce n'est jamais acquis le travail des émotions, parce que notre vie, ce qu'on est amenée à vivre réactive tout le temps les choses, on peut pas se dire que tout est bon, il y a des moments où on se trouve très pertinente mais il y a des moments on se dit « oulala je peux retourner travailler » et c'est important, de ré-activer, se rappeler, d'utiliser pleins de formations pour redire les mêmes choses, se dire que le cerveau fonctionne de telle façon et que si je passe pas par-là

⁶⁴ Entretien 12

⁶⁵ Entretien 8

l'enfant il va entendre mon message donc oui c'est pertinent et si on parle de cette conférence moi j'étais extrêmement contente que le RAM propose une conférence comme ça, je me suis dit « enfin ! enfin ! »⁶⁶.

Si les formations portant directement sur le thème des émotions apparaissent comme une nouveauté dans le parcours de formation des professionnel.le.s on constate tout de même que certains d'entre eux avaient pu effectuer des formations sur des sujets proches ou sur des axes abordés durant la formation comme par exemple la question de la communication non violente ou encore dans une perspective de soutien à la parentalité avec l'association l'Ilot Z'enfants. Si l'on évoque avec les assistantes maternelles les raisons qui les ont poussées à participer aux formations sur la prise en compte des émotions celles-ci évoquent une curiosité pour le sujet du fait que cette thématique revêtait un caractère nouveau à la fois par rapport à leur formation initiale mais aussi par rapport à leurs formations habituelles :

« Parce que c'est vrai qu'avant on en parlait pas trop de tout ça, c'était en 2017 je crois et avant on en parlait pas trop donc j'étais curieuse parce que dans ma formation d'assistante maternelle on ne parlait pas trop des émotions on parlait du développement psycho affectif avec la mère mais pas vraiment des émotions. Donc c'est vraiment un nouveau sujet »⁶⁷.

On peut citer l'exemple d'une assistante maternelle qui a fortement adhéré à la formation car cette dernière fait ce métier depuis une trentaine d'années et indique à la fois pouvoir mieux se valoriser mais aussi avoir pu modifier une pratique qu'elle effectuait depuis toujours et qui s'avérait ne pas être adéquate :

« les formations m'ont énormément ouvert les yeux, disons que je me rends compte que j'ai quand même 30 ans d'ancienneté, j'avais mis en place beaucoup de façons de faire qui n'était pas si mauvaise que cela et là les formations au moins nous, elle nous aide à valoriser ce qu'on a mis en pratique et puis elle nous aiguille quand parfois on s'est légèrement trompé, je prends, moi je suis, je ne sais pas si c'est hors sujet mais je prends la motricité libre, par exemple, c'est vrai que j'ai été une nounou qui avait tendance comme beaucoup de parents il y a 30 ans à asseoir les enfants à un moment donné, même si ils étaient pas capables de ça tout seul, les asseoir pour qu'ils participent un peu à la vie de tous les jours et en fait dans les formations on

⁶⁶ ibid.

⁶⁷ Entretien 9

nous a expliqué que c'était un peu une hérésie d'asseoir un enfant qui n'avait pas encore l'équilibre et qu'il risquait d'avoir peur d'être mal à l'aise etc, donc maintenant j'attends que les enfants apprennent à faire cela seuls »⁶⁸.

Il apparaît que la majorité des assistantes maternelles enquêtées ont ce que nous pourrions appeler une « adhésion de principe » aux formations. Elles ont une tendance à vouloir participer à un maximum de formations possible car elles indiquent qu'accueillir de jeunes enfants n'est pas un métier sur lequel on peut laisser se reposer ses acquis, les enjeux de développement de l'enfant et de son bien-être sont très importants pour elles. Elles partagent avec l'ensemble des professionnel.le.s l'idée qu'il n'existe pas de bonnes pratiques pré-établies qui permettraient que tout se déroule pour le mieux. La formation initiale de 120h est considérée comme trop restreinte car focalisée sur les gestes techniques relevant de la sécurité ou des premiers secours mais peu sur des savoirs scientifiques relevant par exemple de la psychologie du développement de l'enfant. Ce déficit de la formation initiale est en partie comblé par les formations et est ainsi un facteur important concernant la volonté d'y participer.

« c'est pas un métier où il y a une manière de faire et puis on le fait, et puis c'est tout ça, ça change constamment puisque tous les enfants sont différents, où les parents sont différents et puis on vit beaucoup de situations, que ce soit chez la nounou, au relais quand on va à l'école avec l'écran etc donc, donc je suis déjà ouverte à toutes ces formations-là, donc c'est un métier qui a vraiment besoin d'être épaulé tout au long, il faut pas que la routine s'installe oui parce qu'on pourrait faire des mauvais choix pour les enfants et enserrer un peu leur rêve quoi leur façon de vivre »⁶⁹.

L'incertitude que ressentent les assistantes maternelles dans leurs pratiques professionnelles les conduit à vouloir participer de facto à tous types de formations afin en quelque sorte d'accumuler les savoirs sur le maximum de sujets possible.

⁶⁸ Entretien 12

⁶⁹ Entretien 4

D. Des inégalités d'accès aux formations

Si les assistantes maternelles se montrent très réceptives à l'idée de participer à des formations et que cela relève d'une habitude pour une majorité d'entre elles, il apparaît que celles-ci subissent de fortes inégalités quant à l'accès à ces dernières. En effet il apparaît que les formations concernant les centres de loisirs et autres structures sont généralement effectuées en semaine durant le temps de travail, si cela peut arriver que les formations soient données durant un week-end, cela est tout de même considéré comme un temps de travail là où les assistantes maternelles n'ont pas ces avantages. Ainsi on constate que cela peut être un frein à l'adhésion et au développement de ce type de démarches puisque certaines assistantes maternelles refusent de devoir travailler à leurs frais et un jour de plus afin de participer à ces formations. En plus de l'investissement financier et temporel que cela demande elles indiquent simplement préférer profiter de leurs familles durant les weekends.

« Non ce n'est pas que cela ne m'intéressait pas c'est que c'est un peu compliqué de gérer la vie privée, les conférences et le travail en soi parce que en général c'est le soir en dehors du travail ou les weekend ends et moi c'est vrai que les week ends je préfère les consacrer à ma fille »⁷⁰.

On constate ici qu'il y a une véritable différence de traitement entre les professionnel.le.s de l'accueil du jeune enfant. Comme nous l'avons montré le métier d'assistantes maternelles est par essence une activité dans laquelle la séparation entre la sphère privée et la sphère professionnelle est brouillée, proposer des formations les week-ends contribue à renforcer le flou entre ces frontières. Tout se passe comme si les assistantes maternelles devaient se considérer dans une sorte de constante période de travail, période qui ne serait que rarement rémunérée. Le statut de dominées que leur métier porte est ainsi ré-affirmé au sein même des démarches de formations. Les assistantes maternelles qui refusent de prendre sur leur temps libre pour se former sont une minorité au sein de l'échantillon que nous avons étudié, la majorité se retrouve dans le cas d'une adhésion de principe aux formations tel que nous l'avons expliqué dans la partie précédente.

Si des formations en semaine existent il apparaît que les assistantes maternelles sont réticentes à l'idée d'y participer. En effet là où les structures d'accueil comme les crèches ou les MAM

⁷⁰ Entretien 2

se permettent de fermer pour une journée afin d'envoyer leurs équipes faire une formation on ne retrouve pas ce type de comportement chez les assistantes maternelles qui travaillent à leur domicile :

« C'est compliqué pour faire des formations en semaine avec quatre parents c'est compliqué de leur dire ah ben là je suis en formation je sais que j'y ai droit mais bon »⁷¹.

Cet extrait exprime le problème sous-jacent à l'accès aux formations durant la semaine. En effet les assistantes maternelles se refusent la plupart du temps à y participer alors même que cela serait leur droit, cependant dans la pratique celles-ci préfèrent ne pas le faire car elles considèrent que cela serait un handicap trop important pour leurs parents employeurs. On remarque chez elles une certaine « docilité » qui fait qu'elles ne discutent même pas de l'éventualité de faire des formations en semaine avec les parents. Elles considèrent de facto que cela demanderait une ré-organisation trop complexe pour les parents et elles choisissent délibérément de ne pas évoquer cette éventualité. Nous pouvons analyser cela sous deux angles : D'un côté cela exprime leur activité de soin puisqu'au-delà de la gêne que cela pourrait occasionner auprès des parents, elles considèrent que cela ne serait pas bénéfique pour les enfants de chambouler leurs habitudes. Cela montre leur fort investissement émotionnel dans leur travail mais peut aussi être vu comme le témoignage de leur position de subordination. Il ne s'agit pas d'une subordination autoritaire et conscientisée de la part de parents qui joueraient de leur statut pour exercer une force coercitive sur les assistantes maternelles. Ce sont bien les assistantes maternelles qui exercent une sorte d'auto contrôle sur leurs pratiques et font passer les intérêts des parents systématiquement avant les leurs. S'absenter pour se former en semaine n'est donc pas une pratique habituelle pour les assistantes maternelles. Encore une fois il semble se jouer un enjeu de légitimité, là où les parents comprennent qu'une structure ferme pour former ses équipes ils n'envisagent pas qu'une assistante maternelle fasse de même, d'autant plus que ces dernières indiquent que le dialogue avec les parents concernant les formations qu'elles effectuent les week-end est rare et semble peu intéresser les parents. Il est nécessaire de nuancer cela étant donné que nous avons essentiellement recueilli la parole des assistantes maternelles et peu celui des parents sur cette question. Nous pouvons aussi évoquer le cas de la MAM « La Petite Maison » que nous avons déjà évoquée précédemment et qui s'est constituée entre assistantes maternelles et parents partageant une vision éducative commune. Si cela relève de l'exception dans notre échantillon et même au sein des MAM du territoire leur

⁷¹ Entretien 15

fonctionnement semble intéressant pour penser un rapport différent avec les parents, notamment en ce qui concerne la formation professionnelle. En effet cette structure ferme régulièrement ses portes pour causes de formations et les parents l'acceptent. Cela est rendu possible par une communication importante vis-à-vis des contenus et objectifs des formations visées par les assistantes maternelles de la structure. Ces dernières vont dans un premier temps présenter les formations qu'elles envisagent aux parents qui peuvent ou non valider ce choix. Une fois les formations effectuées les assistantes maternelles mettent en place des ateliers auxquels les parents sont conviés et dans lesquels il pratiqueront avec les professionnel.le.s les nouvelles méthodes ou nouvelles activités qui ont été apprises et seront ensuite proposées aux enfants. Cela permet de construire une relation de confiance avec le parent et de consolider la légitimité des assistantes maternelles quand elles demandent à partir en formation. Cela demande bien sur un investissement important de la part des parents, investissement qui ne leur est pas demandé dans les autres structures et qui relèvent probablement de variable de classes sociales et de capital culturel. Cela constitue tout de même une piste qui nous semble intéressante quant aux enjeux de valorisation des métiers du *Care* et de professionnalisation du métier d'assistante maternelle.

Nous allons maintenant aborder les apports des formations à la prise en compte des émotions que nous avons évaluées. Il sera question de voir en quoi celles-ci relèvent d'acquisition de savoirs et méthodes consolidant les pratiques du *Care* des assistantes maternelles. Enfin nous chercherons à apporter un angle critique sur les modalités de formations des métiers du *Care*.

E. Apports des formations et perspective critique

Dans la perspective du *Care* il est intéressant de constater que les formations sur la prise en compte des émotions ne concernaient pas uniquement les émotions de l'enfant mais aussi celles des professionnel.le.s. Elles ont pu permettre aux professionnel.le.s de mettre en place des outils concrets qui peuvent renouveler ou au moins consolider leur travail du *Care*. On peut citer par exemple l'utilisation de « ballons à émotions », de livres favorisant l'apprentissage et les expressions des émotions de l'enfant ou encore la mise en place du « coin à émotions ». Ce dernier consiste en l'aménagement d'un espace qui soit réservé à l'enfant lorsqu'il est en émoi ou se sent submergé par une émotion. Cela prend souvent la forme d'une infirmerie ou d'une maison avec une peluche. L'assistante maternelle invite les enfants à exprimer ce qu'ils ressentent en leur expliquant que ce lieu leur est dédié.

« Ce que j'ai mis en place moi c'est le coin à émotion, j'ai acheté une petite cabane en tissu avec un gros nounours dedans et quand un enfant a des émotions qui voilà qui ont besoin d'éclater et qu'il n'a pas envie qu'on s'occupe de lui j'ai dit ben va voir on l'a surnommé gros nounours et j'ai dit ben va voir dans la maison là-bas et tu lui expliques et tu vas lui faire un câlin et c'est vrai qu'ils aiment bien ça »⁷².

Le « coin à émotions » peut permettre de créer des automatismes chez l'enfant qui s'y rendra de lui-même pour se calmer et cela peut soulager l'assistante maternelle :

« Oui ils réagissent différemment, c'est vrai que des fois ils y vont instinctivement quand il y en a qui voilà qui est pas content ou qui est en colère parce que il y en a un qui lui a pris son jouet ou qu'on lui a dit mais non c'était Charlie par exemple qui avait le jouet c'est elle qui jouait quand elle ne jouera plus tu pourras lui prendre, ils sont pas contents mais ils vont dans la petite maison et puis après il reviennent tranquille »⁷³.

Cet outil peut permettre à l'enfant de comprendre qu'il a un espace réservé à ses sentiments et qu'il peut se l'approprier. Si cela ne marche pas systématiquement avec tous les enfants cela peut engendrer une prise d'autonomie de l'enfant quant à ses ressentis et cela permet d'éviter une situation qui peut être difficile à gérer pour l'assistante maternelle. Ce nouvel outil s'il n'est

⁷² Entretien 15

⁷³ Entretien 15

pas efficace avec tous les enfants a rencontré un intérêt certain de la part des assistantes maternelles.

Pour rester dans le cadre des « savoirs faire » que les formations ont pu apporter nous pouvons évoquer la formation « *langage des signes et émotions* ». Cette formation initiée par le RAM à destination uniquement des assistantes maternelles (elle sera proposée par la suite à d'autres professionnel.le.s au vue de son succès) propose d'associer les émotions à des signes et ainsi favoriser l'expression des émotions des enfants dès le plus jeune âge. Accueillir des enfants n'est pas sans moments d'emportement et les assistantes maternelles indiquent qu'utiliser ces signes leur permet d'exprimer de façon claire pour l'enfant ce qu'elles ont pu ressentir et pourquoi par exemple elles se sont mises à crier devant une situation qui leur semblait dangereuse pour l'enfant :

« c'est beaucoup dans les émotions qu'on y met des signes cela devient un peu un automatisme maintenant, par ex la dernière la plus petite était assise et est tombé sur mon tapis et j'ai eu très peur donc j'ai fait du bruit assez fort et donc les enfants ont eu peur et donc il a fallu expliquer pourquoi nounou elle avait eu cette réaction et du coup je leur ai dit « nounou elle a eu peur » et en même temps de le dire j'ai fait le signe qui correspond à la peur, quand par ex je surprends un de mes accueillis il va lui aussi me faire le signe de peur en même temps qu'un son donc maintenant je trouve qu'il y a vraiment plus ces signes qui ressortent. Et puis ils arrivent à associer cette émotion à un signe, j'ai l'impression que les enfants comprennent mieux ce qu'il se passe chez eux et chez moi »⁷⁴.

Comme nous le voyons ici les situations qui sont perçues par l'assistante maternelle comme dangereuses peuvent la conduire à s'emporter, l'apport de ce langage des signes est ainsi de permettre de rendre intelligible pour l'enfant les sentiments éprouvés par l'assistante maternelle. Apportant un caractère ludique cet outil permet aux enfants de comprendre presque instantanément l'émotion qu'a pu ressentir l'assistante maternelle. Nous avons aussi pu mettre en évidence le fait que cette pratique a connu une émulation chez l'enfant, créant un rapport privilégié entre lui et son assistante maternelle. Voyant leur enfant utiliser ce langage des signes avec son assistante maternelle certains parents ont aussi décidé d'adopter cette pratique à leur domicile, cela a donc permis d'engager des échanges de pratiques entre assistantes maternelles/enfants/parents. Cet échange de pratiques est important car il rend visible le travail

⁷⁴ Entretien 2

du *Care* des assistantes maternelles et peut améliorer les rapports avec les parents notamment en ce qui concerne la légitimité de l'assistante maternelle.

Le coin des émotions associé au langage des signes semblent permettre aux assistantes maternelles de mieux comprendre ce que ressentent les enfants qu'elles accueillent :

« Avec les enfants oui souvent je leur demande « tu as mal où ? » et du coup je leur dis de mettre la main dessus et ainsi de suite mais après j'avoue que j'avais fait aussi le coin ou on se retrouve j'avais un chien carpette en peluche je leur disais de lui chuchoter dans l'oreille pour lui dire ce qu'ils voulaient, leur dire que le chien écoute tout »⁷⁵.

Cette compréhension accrue passe aussi par une capacité à communiquer dans des situations particulières, notamment dans des moments où l'enfant se trouve dans un groupe comme lors de sorties au parc par exemple :

« c'est super parce que de loin quand on a un groupe d'enfants et qu'on voit un enfant par exemple qui panique parce qu'il s'est fait bousculer de loin par des gens, on peut par signes lui demander s'il a peur et donc aller vers lui et ça, c'est ça, c'est un atout génial quoi, il y a pas besoin de dire des paroles que tout le monde va entendre, c'est juste une petite relation entre l'enfant et nous et si l'enfant nous dit que ça va, hé ben voilà, on laisse tomber, puis, si il nous dit qu'il a peur on y va »⁷⁶.

Cette formation permet donc de mettre en place des pratiques qui peuvent éviter à l'enfant de se sentir gêné, d'exprimer ses besoins devant d'autres enfants, cela crée une dynamique plus personnelle avec l'assistante maternelle.

Les situations où les assistantes maternelles peuvent ressentir de la colère ou s'emporter sont nombreuses, par conséquent les formations proposaient des techniques psychologiques afin de mieux accueillir ses propres émotions. On peut citer l'acquisition de la technique de libération des émotions négatives⁷⁷ (technique EFT) qui a pu servir à une assistante maternelle dans des situations stressantes comme indiqué ci-dessous :

⁷⁵ Entretien 7

⁷⁶ Entretien 12

⁷⁷ Histel-Barontini, L. L'EFT : *Emotional Freedom Technique*. Dans *La boîte à outils de la relaxation* (pp. 96-97). Paris : Dunod, 2021.

« J'ai eu l'exemple d'un enfant qui est reparti, c'était une période où ses parents se séparaient, elle avait déjà perdu ses repères, et donc son, grand père vient la chercher et une heure après j'ai la grand-mère qui m'appelle et me demande s'il est venu donc je dis que oui et donc moi j'ai pris ma voiture et j'ai fait tous les virages en regardant et en fait la mamie à fait pareil de son côté et on s'est croisé et en fait le papi était parti boire l'apéro donc c'est un exemple. Aussi là où je m'en suis servi des émotions pour moi c'est quand une mamie vient chercher un enfant et une demi-heure après la deuxième mamie vient aussi le chercher donc je me demande si j'ai bien fait »⁷⁸.

Nous voyons avec cet extrait que le manque de communication des parents ou des membres de la famille avec l'assistante maternelle peuvent être facteur de stress et de difficultés pour l'assistante maternelle. De véritables situations de crises peuvent advenir et les assistantes maternelles doivent faire preuve de sang-froid.

Nous pouvons aussi citer l'acquisition d'une méthode de régulation des émotions appelée TIPI (Technique d'identification sensorielle des peurs inconscientes)⁷⁹ qui se base sur la prise en compte des sensations du corps et l'association de ces sensations à un sentiment comme le stress ou la peur :

« Elle nous avait un peu initié à la méthode TIPI je ne sais pas si vous connaissez c'est pour calmer les émotions plutôt des adultes mais on revit une situation qui nous a stressé et du coup via se remettre dans cette situation et laisser venir ses émotions le cerveau la traite différemment »⁸⁰.

Les professionnel.le.s valorisent l'idée qu'il est nécessaire d'effectuer dans un premier temps un travail sur ses propres émotions avant de pouvoir s'occuper de celles des enfants :

« Déjà à mieux me focaliser sur moi, à comprendre pourquoi je ressens cette émotion-là, à essayer de prendre du recul sur cela, parce que même si à la base c'était pour l'appliquer

⁷⁸ Entretien 7

⁷⁹ Histel-Barontini, L. Mieux gérer ses angoisses et ses phobies. Dans *La boîte à outils de la relaxation* (pp. 134-137). Paris : Dunod, 2021.

⁸⁰ Entretien 24

auprès des enfants pour moi il fallait d'abord que je comprenne mes propres émotions pour pouvoir aider les enfants derrière ce n'était pas possible de faire l'inverse pour moi. Cela m'a permis de me poser, d'essayer de mieux comprendre la personne que j'ai en face de moi, quelles pourraient être ses émotions, en fonction des critères enfin son langage corporel, l'intonation de sa voix, d'essayer d'analyser un peu mieux ce qu'il se passe avant moi d'être submergée par la colère par exemple »⁸¹.

« Oui là ça va beaucoup mieux au tout début c'était très compliqué avec ma deuxième c'est pour ça que j'avais fait appel à ma responsable du Ram parce que je n'arrivais pas à gérer les émotions de cette petite fille qui était très dans l'énervement et les pleurs constamment, donc maintenant le fait d'être constamment avec les enfants cela va mieux »⁸².

En plus de ces difficultés les professionnel.le.s indiquent qu'un travail sur soi et plus particulièrement sur sa propre éducation est nécessaire. Cela concerne d'autant plus les assistantes maternelles qui ont moins l'habitude ou l'occasion de réfléchir sur leurs pratiques que les professionnel.le.s en structure. Il apparaît que les formations ont encouragé la réflexion sur les pratiques héritées de l'éducation personnelle des assistantes maternelles. En effet quand on accueille un enfant on ne met pas seulement en pratique ce que nous avons appris en formation mais bien aussi un ensemble de comportements et d'habitudes qui peuvent être hérités de nos expériences avec nos propres enfants mais aussi de l'éducation donnée par les parents. Ainsi cet héritage a pu être questionné et peut entraîner une remise en question des pratiques. C'est une idée qui nous semble intéressante car cela pourrait permettre de « dénaturer » les compétences du *Care* qui peuvent être appliquées par habitude.

Dans la même idée, on remarque que si les formations évaluées ont apporté des outils et méthodes concrètes elles ont aussi pu permettre de simplement donner des mots sur des compétences qui semblaient plutôt relever de l'habitude. Les compétences du *Care* étant par essence invisibilisées il est important de valoriser ce que les assistantes maternelles pratiquent déjà avant de s'intéresser à ce qu'elles pourraient faire de plus.

⁸¹ Entretien 20

⁸² Entretien 2

« En fait c'est des choses que parfois on faisait déjà mais plus par intuition et là en fait c'est pouvoir mettre des mots sur ce que l'on fait alors qu'avant on ne se posait pas forcément la question en fait »⁸³.

Le métier d'assistantes maternelles peut être vécu difficilement, plusieurs enquêtées indiquent qu'elles ressentent fortement les émotions des enfants qu'elles accueillent et que cela peut être difficile pour elles notamment quand elles savent que la famille de l'enfant a des difficultés et que cela semble se répercuter sur l'enfant, ce type de situations peut entraîner un sentiment d'impuissance chez l'assistante maternelle. La citation ci-dessus montre que les formations si elles n'empêchent pas les difficultés, peuvent permettre de prendre davantage de recul sur les émotions que l'enfant exprime, elles permettent en quelque sorte un décalage du regard sur des situations vécues comme difficiles.

La formation sur le langage des signes permet aussi une meilleure communication entre l'assistante maternelle et l'enfant notamment dans des moments passés en groupe.

Cette formation permet donc de mettre en place des pratiques qui peuvent éviter à l'enfant de se sentir gêné, d'exprimer ses besoins devant d'autres enfants, cela crée une dynamique plus personnelle avec l'assistante maternelle.

Les formations sont aussi valorisées pour les apports proposés sur des questions scientifiques comme le développement du cerveau de l'enfant par exemple. Ces apports scientifiques permettent de mieux comprendre les comportements des enfants et s'ils ne règlent pas les situations difficiles ils peuvent permettre aux professionnel.le.s de prendre du recul sur des situations qui pouvaient leur paraître irrationnelles comme de brusques moments de colère de l'enfant sans raison apparente. Comme nous l'avons dit précédemment, les formations initiales sont jugées insuffisante et ces contenus scientifiques ne sont pas uniquement un moyen d'enrichir ses connaissances théoriques mais bien de faire face à des problèmes quotidiens pour les assistantes maternelles.

Ce qui a pu permettre aux professionnel.le.s de mieux comprendre les émotions de l'enfant est la mise en œuvre de jeux de rôles durant la formation. Cela a été fortement valorisé notamment durant une séance de restitutions de nos résultats auprès des enquêtées (voir compte rendu de cette séance en annexe). En effet les professionnel.le.s devaient se mettre en situation, pour cela ils se déplaçaient à quatre pattes comme un enfant et un autre professionnel.le.s devait leur faire des reproches, cela permettait de se sentir à hauteur d'enfant et de comprendre l'effet

⁸³ Entretien 9

d'intimidation que ces derniers peuvent ressentir face à un adulte en colère. Les professionnel.le.s ont valorisé ce dispositif qui permet de voir directement la différence entre une communication basée sur l'autorité et une communication non violente.

Maintenant que nous avons évoqué les apports des formations évaluées, nous allons proposer des pistes de réflexions critiques quant à l'enjeu de formation du métier d'assistante maternelle et plus globalement des métiers relevant du *Care*. Comme nous l'avons vu, les métiers du *Care* sont peu valorisés, les formations initiales sont jugées insuffisantes par les assistantes maternelles qui ne se sentent pas professionnelles. De plus, leur statut est souvent précaire et leurs salaires sont très variables. Cependant notre étude a mis en évidence les compétences invisibles qu'elles mettent en place et qui ne sont pas forcément reconnues comme telles car identifiées au travail domestique féminin, valoriser ces compétences est donc un objectif difficile. Cet objectif est cependant une préoccupation des politiques publiques car les métiers du *Care* sont en progression, ainsi en 20 ans les effectifs ont triplé et les prévisions montrent que les métiers du *Care* sont en tête des créations d'emplois, notamment en ce qui concerne la prise en charge des séniors⁸⁴.

Dans cette perspective, les formations à la prise en compte des émotions que nous avons évaluées semblent pertinente quant à la professionnalisation du métier d'assistante maternelle car elles semblent ne pas totalement tomber dans les écueils des formations habituelles. En effet les travaux de Pierre Hébrard⁸⁵ montrent que les formations ont tendance à ne pas mettre en avant les « dimension affectives et conflictuelles » des métiers du *Care*. En effet, il apparaît que les formations sont généralement inscrites dans une perspective « techniciste » du travail et envisagent la montée en compétence simplement par l'acquis de « savoirs faire » et globalement par une rationalisation des activités des professionnel.le.s.

Si les formations que nous avons évaluées proposent effectivement de développer une certaine « technicité » par l'acquis de différentes méthodes de travail que nous avons présenté (coin à émotion par exemple), la dimension relationnelle du métier d'assistante maternelle n'a pas été négligée. Le travail sur cette dimension du métier a pu s'illustrer par les réflexions initiées sur l'influence biographique dans les pratiques éducatives avec les enfants ou encore par les jeux

⁸⁴ Letourneux, F. Les métiers du soin, d'invisibles à essentiels. *Sciences Humaines*, 337, 7-7, 2021. <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/>

⁸⁵ Hébrard, P. Compétence et travail du *Care* dans la formation aux métiers de la relation humaine. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01658097/document>

de rôles permettant de réfléchir sur la communication avec les enfants. Là où les formations peuvent avoir tendance à se consacrer uniquement sur des « savoirs faire », les formations proposées sur le territoire n'ont pas fait l'impasse sur les « savoirs être » qui constituent le travail invisible du *Care*. La question de la formation des professionnel.le.s du *Care* ne fait pas consensus, s'oppose par exemple Pascale Molinier qui considère que « *la professionnalisation est inefficace parce qu'elle ne repose pas sur le travail réel et tend à vouloir standardiser des pratiques qui ne peuvent pas l'être* »⁸⁶ à la vision de Julie Sentis⁸⁷ qui considère que « *la standardisation peut permettre de mettre en évidence ce qui relève de relations non professionnelles, de préférences familiales, et le travail de soin à proprement parler* ». Cela permettrait selon cette dernière de « dégenrer » les compétences du *Care*. Si nous n'allons pas trancher cette question il nous semble tout de même primordial d'allier « savoirs faire » et « savoirs être » dans la formation des professionnel.le.s du *Care*. Cela nous semble une condition *sine qua none* dans la perspective de penser une politique publique du jeune enfant qui ne soit pas en contradiction avec l'activité concrète des professionnel.le.s de terrain.

⁸⁶ Ibid

⁸⁷ Sentis, J. Apprendre les métiers du *Care* en France et en Allemagne au-delà des assignations de genre. *Revue des sciences sociales*, n° 52, 2015.

III. Recommandations

1. Continuer la démarche de formation des assistantes maternelles

- Proposer des formations alliant des connaissances pratiques mais aussi valoriser les activités du *Care* qu'elles pratiquent déjà, cela leur permettra de conscientiser les pratiques qu'elles exercent par habitude et de se valoriser en tant que professionnel.le.s.
- Mettre en place des temps formels post formations afin de débattre et de mieux s'approprier les nouvelles pratiques.
- Encourager les assistantes maternelles à proposer des sujets de formations qui les intéressent via les ateliers du RAM ou via les groupes Facebook/ What's APP mis en place par la responsable du RAM.

2. Réduire les inégalités d'accès aux formations pour les assistantes maternelles

- Encourager les assistantes maternelles à indiquer et faire valoir aux parents leur droit aux formations dès le début de l'accueil que cela soit durant un entretien ou au sein d'un livret d'accueil. Cela pourrait être attribué à la PMI ou à la responsable du RAM.
- Mettre en place un relai avec les crèches afin que celles-ci prennent en charge les enfants accueillis par les assistantes maternelles et permettre ainsi à ces dernières de participer aux formations sur leur temps de travail et non sur leur temps personnel.
- Si cela n'est pas réalisable, il est au moins nécessaire de faire en sorte que les formations réalisées les week-ends soient comptées comme un temps de travail au même titre que les autres professionnel.le.s.

3. Encourager les échanges entre professionnel.le.s

- Proposer des temps d'échanges en autonomie entre assistantes maternelles afin de penser des valeurs communes, des méthodes de travail et plus globalement pour renforcer le lien social.
- Penser des temps d'échanges inter-disciplinaires (assistantes maternelles et employés de crèches par exemple) afin de mettre en évidence les pratiques communes mais aussi de décloisonner le métier d'assistante maternelle.
- Ne plus inclure la hiérarchie au sein des analyses de la pratique professionnelle afin de libérer davantage la parole durant ces temps.

4. Encourager la « sortie » des assistantes maternelles de leur espace domestique

- Par des temps d'échanges professionnels (cf recommandation 3)
- Proposer des rencontres avec les parents dans des temps conviviaux par le biais de l'association l'Ilot Z'Enfants par exemple.
- Présenter le fonctionnement des MAM aux assistantes maternelles afin qu'elles soient sensibilisées à ce mode d'accueil et éventuellement pour que ce dernier se développe.

5. Favoriser l'inclusion de la PMI au sein des différents dispositifs liés à l'accueil du jeune enfant

- Le médecin PMI a exprimé sa frustration quant à la focalisation de la PMI sur les composantes relevant du contrôle (contrôle des agréments des assistantes maternelles par exemple) et aimerait participer davantage au soutien des professionnel.le.s

6. Repenser le rôle du parent employeur

- Distribution de flyers/emails détaillant le rôle du parent employeur, cela se ferait via le guichet unique du RAM ou dans une perspective de soutien à la parentalité dans le cadre de l'association l'Ilot Z'Enfants. Ajoutons des propositions de sites Internet expliquant comment les contrats doivent être complétés et plus globalement quels sont les devoirs du parent employeur.
- Sensibiliser les assistantes maternelles au fait que cela n'est pas leur rôle de s'occuper des contrats de leurs parents employeurs. Cela permettra de les décharger de leur travail administratif et de se concentrer sur le travail avec l'enfant et les échanges éducatifs avec les parents.

Conclusion

Durant cette étude, il s'est agi pour nous de ré-inscrire le métier d'assistante maternelle dans un contexte historique de domination de genre. Nous avons montré l'évolution de cette activité passant de la figure de la nourrice à celle de gardienne d'enfants puis finalement à celle d'assistante maternelle en 1977. Nous avons tenté de décrire l'activité quotidienne des assistantes maternelles par le prisme du travail du *Care*, activité professionnelle masquée, peu valorisée et naturalisée comme une activité « féminine ». Nous avons tout d'abord retracé le parcours de vie amenant à exercer la fonction d'assistante maternelle et montré que celui-ci était fortement inscrit dans la délégation du travail domestique aux femmes que cela soit dans le cadre familial ou professionnel. Pour une majorité des assistantes maternelles enquêtées c'est bien la nécessité de concilier l'éducation de ses propres enfants avec celle de garder une activité professionnelle qui amène à exercer ce métier. Le métier d'assistante maternelle s'exerçant pour une majorité au propre domicile de la professionnelle, les activités concrètes sont peu visibles et peu quantifiables par les méthodes d'évaluations généralement ancrées dans une vision techniciste du travail.

Nous avons ainsi essayé de rendre compte des « savoirs faire » et des « savoirs être » que les assistantes maternelles mettent en place au quotidien. Cela s'est exprimé par la description des « rituels » que ces professionnel.le.s mettent en place, par la « mise en scène » de l'espace domestique comme véritable lieu de travail professionnel ou encore par des rapports difficiles avec les parents employeurs. L'évaluation que nous avons réalisée pour la CAF de l'Ardèche sur le territoire de la communauté de commune Beaume Drobie a été mobilisée au prisme du travail du *Care*. Notre enquête de terrain nous a permis de mettre en évidence le rôle central de l'analyse de la pratique professionnelle et du Relai d'Assistants Maternelles afin de favoriser la « sortie » des assistantes maternelles de leur espace domestique, les échanges entre professionnel.le.s ainsi que la participation aux formations. Nous avons pu mettre en lumière le manque de reconnaissance que ressentent les assistantes maternelles ainsi que les inégalités d'accès aux formations par rapport aux autres métiers de l'accueil du jeune enfant.

Nous avons montré quels ont été les apports des formations à la prise en compte des émotions à la fois dans une perspective d'acquisition de pratiques « concrètes » mais aussi de réflexion sur l'activité d'assistante maternelle comme métier relevant du *Care*.

Le dispositif « Premiers Pas » semble inscrire les pouvoirs publics dans une volonté de normaliser les pratiques d'accueil du jeune enfant dans la perspective d'une réduction des inégalités sociales et d'une augmentation de la qualité de l'accueil. Il nous a semblé pertinent

d'ouvrir une réflexion sur la formation des professionnel.le.s du *Care*. En effet la spécificité de ces métiers implique des controverses scientifiques concernant les bienfaits ou les méfaits d'une standardisation de ces activités professionnelles. Si notre travail ne va pas régler ces controverses il peut être un point de départ pour penser ces problématiques.

Bibliographie

Articles et ouvrages :

Alberola, E. Les Maisons d'Assistants Maternels (MAM) : Opportunité et complexité du renouveau de l'activité d'assistant maternel. *CREDOC, cahier de recherche* numéro 318, 2014. <https://www.credoc.fr/publications/les-maisons-dassistants-maternels-mam-opportunite-et-complexite-du-renouveau-de-lactivite-dassistant-maternel>

Biland, É. Minoc, J. Oehmichen, H. S'occuper des enfants, un truc de meufs ? Fondation Copernic éd., *Manuel indocile de sciences sociales : Pour des savoirs résistants* (pp. 752-762). Paris : La Découverte, 2019. <https://doi.org/10.3917/dec.coper.2019.01.0752>

Bosse-Platière, S. Être assistante maternelle, quel travail ? *Les relais assistantes maternelles : améliorer l'accueil individuel des jeunes enfants* (pp. 25-50). Toulouse, France : Érès, 2008.

Carbuccia, L. Barone, C. Borst, G. Greulich, L. Tô, M. Revue de littérature sur les politiques d'accompagnement au développement des capacités des jeunes enfants. Paris : *Laboratoire interdisciplinaire d'évaluation des politiques publiques*, Octobre 2020.

Cardon, D. L'entretien compréhensif (Jean-Claude Kaufmann). *Réseaux*, 5(5), 177-179, 1996. <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/>

Combessie, J. *L'entretien semi-directif*. Dans : Jean-Claude Combessie éd., *La méthode en sociologie* (pp. 24-32). Paris : La Découverte, 2007.

Cornet, A. Le service social sous le regard du genre. *Les Politiques sociales*, numéro 1 et 2, pp 9-28, 2008.

Dupraz, L. Nounou d'hier, assistante maternelle d'aujourd'hui : l'évolution d'une véritable profession. *Spirale*, 48, 57-73, 2008. <https://doi.org/10.3917/spi.048.0057>

Devineau, S. La vulnérabilité des assistant.e.s maternel.le.s, un frein au développement professionnel. *Empan*, 109, 130-136, 2018. <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/empa.109.0130>

Fagnani, J. La politique d'accueil de la petite enfance en France : ombres et lumières. *Travail, genre et sociétés*, 6, 105-119, 2001. <https://doi.org/10.3917/tgs.006.0105>

Gohau, G. Héritier, F. Masculin/féminin, II, Dissoudre la hiérarchie. *Raison présente*, n°144, revue thématique de la psychiatrie française pp. 151-155, 2003.

Hirata, H. Molinier, P. Les ambiguïtés du *Care*. *Travailler*, 2(2), 9-13, 2012. <https://doi.org/10.3917/trav.028.0009>

Histel-Barontini, L. L'EFT : *Emotional Freedom Technique*. Dans *La boîte à outils de la relaxation* (pp. 96-97). Paris : Dunod, 2021

Hébrard, P. Compétence et travail du *Care* dans la formation aux métiers de la relation humaine. <https://hal.archives-ouvertes.fr/hal-01658097/document>

Keck, F. Goffman, Durkheim et les rites de la vie quotidienne. *Archives de Philosophie*, 75, 471-492, 2012. <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/10.3917/aphi.753.0471>

Letourneux, F. Les métiers du soin, d'invisibles à essentiels. *Sciences Humaines*, 337, 7-7, 2021. <https://doi-org.gorgone.univ-toulouse.fr/>

Loutre Du Pasquier, N. Bosse-Platière, S. Dethier, A. Fleury, C. La fonction d'accueillante : la diversité des métiers. Dans : *Accueillir le jeune enfant : Un cadre de référence pour les professionnels* (pp. 57-112). Toulouse, France : Érès, 2011.

Maisonneuve, J. Qu'est-ce qu'un rituel ? Sens et problématique. Dans : Jean Maisonneuve éd., *Les conduites rituelles* (pp. 6-23). Paris cedex 14, France : Presses Universitaires de France, 1999.

M, D. Compte rendu d'ouvrage. Bourdieu, P. Passeron, JC. La reproduction. Éléments pour une théorie du système d'enseignement. *Population*, 27, 335-335, 1972.

Mozère, L. Agrément ou désagrément : Le statut des assistantes maternelles, ambiguïtés et réticences. *Ethnologie française*, 25 (4), p. 640-648, 1995.

Romanet, E. La mise en nourrice, une pratique répandue en France au XIX^e siècle, *Transtext(e)s Transcultures* numéro 10, 2013.

Sentis, J. Apprendre les métiers du *Care* en France et en Allemagne au-delà des assignations de genre. *Revue des sciences sociales*, n° 52, 2015

Sofer, C. Thibout, C. La division du travail selon le genre est-elle efficiente ? Une analyse à partir de deux enquêtes Emploi du temps. *Economie et statistique*, n°478-480, pp. 273-304, 2015.

Thoreau, F. Compte rendu d'ouvrage. Lascoumes, P. Le Galès, P. Sociologie de l'action publique, *Lectures*, 2012. URL : <http://journals.openedition.org/lectures/9016> ; DOI : <https://doi.org/10.4000/lectures.9016>

Ulmann, A-L. Le travail émotionnel des professionnelles de la petite enfance. *Politiques sociales et familiales*, n°109. Métiers de la petite enfance : registres et dimensions de l'activité. pp. 47-57, 2012.

Zaouche Gaudron, C. Quel accueil pour le jeune enfant en situation de pauvreté ? Un état des savoirs. Paris. *Revue état des savoirs*, CNAF, 2021.

Rapports :

Lien vers le rapport des 1000 jours :

<https://solidarites-sante.gouv.fr/IMG/pdf/rapport-1000-premiers-jours.pdf>

Rapport d'activité de la CAF de l'Ardèche 2019 :

<file:///C:/Users/julien/Documents/Stage/Rapport%20d'activit%C3%A9%202019.pdf>

Sites Internet :

Site sur les modalités de réalisation des contrats d'assistantes maternelles :

<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F16841>

Site présentant les compétences de la communauté de commune Beaume Drobie :

<https://www.pays-beaumedrobie.com/communaute-communes-ardeche/uploads/2020/09/organisation-Competences.pdf>

Référentiel de l'agrément des assistantes maternelles :

https://travail-emploi.gouv.fr/IMG/pdf/Referentiel_PMI_bdef.pdf

Annexes

Annexe 1 : Synthèse du rapport d'évaluation des formations à la prise en compte des émotions

Annexe 2 : Grille d'entretien assistantes maternelles

Annexe 3 : Compte rendu de la restitution des résultats de l'évaluation auprès des enquêtées

Annexe 1 : Synthèse du rapport d'évaluation des formations à la prise en compte des émotions

Contexte de l'évaluation :

L'évaluation réalisée est pilotée par la CAF de l'Ardèche avec l'appui méthodologique de la plateforme de développement territorial CERMOSEM⁸⁸. Le partenariat s'inscrit dans le cadre de « Premiers Pas »⁸⁹, projet ayant pour objectif de contribuer aux réflexions sur l'opportunité de construire une politique publique visant spécifiquement le développement et le bien-être des jeunes enfants.

L'évaluation s'inscrit dans le troisième axe de « Premiers Pas » visant à évaluer des dispositifs prometteurs du point de vue du développement et du bien-être du jeune enfant ainsi que dans la réflexion initiée en 2019 par le rapport de la commission des 1000 jours présidée par le neuropsychiatre Boris Cyrulnik. Il fait état de l'importance des premiers jours de la vie de l'enfant. Porter une attention toute particulière à ces premiers instants apparaît comme essentiel dans la lutte contre les inégalités de destin et démontre l'importance de la formation des professionnel.le.s de l'accueil du jeune enfant à ces enjeux.

Où et avec qui ? :

L'évaluation concernait le territoire de la communauté de commune Pays Beaume Drobie, regroupant 19 communes pour un total de 8900 habitants. L'évaluation concernait le projet « *Bien communiquer pour mieux accueillir* » porté par la responsable du RAM (Relai d'Assistantes Maternelles) et la coordinatrice enfance jeunesse du territoire⁹⁰, ce projet consistait à la mise en place de dispositifs de formations à la prise en compte des émotions de l'enfant proposés majoritairement aux professionnel.le.s d'accueil mais aussi ouverts aux parents.

L'évaluation consiste en une enquête de terrain basée sur des entretiens d'une cinquantaine de minutes avec un total de 29 enquêté.e.s (Assistantes maternelles, animateurs, chefs de services, parents, psychologue, formatrice, accueillants LAEP, assistantes puéricultrices...)

⁸⁸ Le CERMOSEM, antenne de l'institut de Géographie Alpine et du Laboratoire PACTE en Ardèche regroupe des enseignants-chercheurs géographes et sociologues spécialistes des questions de développement territorial et de l'évaluation des politiques publiques.

⁸⁹ Son contexte : stratégie de lutte contre la pauvreté, rapport de la commission des 1000 jours, volonté de passer d'une logique d'accueil à une logique de développement, accroître la qualité des modes d'accueil ...

⁹⁰ Dans le cadre d'un appel à projet sur l'investissement social et porté par la commission départementale des services aux familles

Comment ?

Une **théorie de l'action** a été construite et a permis d'orienter l'évaluation :

SI nous permettons aux professionnels de la petite enfance et notamment les assistantes maternelles de se former à l'accueil des émotions de l'enfant **ALORS** nous développerons une continuité et une cohérence éducative ancrée dans de nouvelles postures partagées par les différents acteurs (professionnels et parents) à l'échelle du territoire, **CE QUI PERMETTRA** de mieux favoriser les expressions des enfants et accompagner leur épanouissement.

Sur la base de cette théorie ont été construite **cinq questions d'évaluation** avec pour chacune d'entre elles des critères de réussite identifiés :

1. Travailler la question des émotions des enfants répondait-il à un besoin identifié ?

Réussite si :

- *Un besoin a été identifié ou perçue par des acteurs précis. Cette identification relève de critères explicites et/ou implicites*
- *Nous identifions chez quels professionnels ce besoin était particulièrement exprimé et s'il apparaît que cela est une occasion de former l'ensemble de la communauté éducative*
- *Si l'on constate que ces temps de formations sont dans la continuité d'actions précédemment initiées par le territoire*

Résultats :

- Le premier critère de réussite est atteint car le besoin a été identifié par des acteurs précis à savoir la responsable du RAM et la coordinatrice enfance jeunesse de la communauté de commune Beaume Drobie. Le sujet de la prise en compte des émotions ne venait pas d'un besoin explicitement exprimé par les professionnels de terrain mais relevait plutôt d'une sensibilité des porteuses du projet à ces questions ainsi que de leurs observations des difficultés que pouvaient rencontrer les professionnels dans la gestion des crises des enfants. Il apparaît que cette question des émotions est difficile à gérer pour les professionnels et notamment pour les assistantes maternelles qui sont seules avec les enfants et qui peuvent se sentir démunies dans des situations difficiles. Elles sont

nombreuses à indiquer que leur formation initiale est très insuffisante pour se sentir sereine et que beaucoup de formations qu'on leur propose sont trop superficielles ou destinées plutôt à des débutantes. Par conséquent proposer des formations avec des contenus scientifiques comme celles sur les émotions apparaît comme primordial pour renforcer leur professionnalisation. Un autre besoin inattendu mais qui est partagé par une majorité d'assistantes maternelles est la question de la rédaction des contrats avec les parents. En effet les assistantes maternelles sont très peu formées à ces questions car c'est normalement aux parents d'effectuer ces démarches, cependant dans la pratique ce sont elles qui systématiquement doivent effectuer ce travail. Cela leur rajoute des difficultés et certaines ont parfois l'impression de n'aborder avec les parents que des problèmes d'ordre administratifs et financiers plutôt que d'évoquer l'évolution de l'enfant.

- Le second critère est plus nuancé dans sa réussite, en effet il était difficile de mesurer efficacement chez quels professionnels ce besoin de formations sur les émotions se faisait davantage sentir, il apparaît que ce sont les assistantes maternelles qui expriment davantage un besoin d'être formées, cependant ce besoin ne relève pas spécifiquement de la prise en compte des émotions de l'enfant mais plutôt d'un besoin généralisé de formations sur un large éventail de thématiques. Deux dispositifs d'échanges apparaissent essentiels, d'un côté l'analyse de la pratique pour tous les professionnels qui indiquent que cela est un temps d'échange important, cela permet d'aborder les difficultés du travail et de se sentir moins seul face à ces problèmes, d'un autre côté le RAM apparaît comme essentiel car c'est par des échanges informels avec la responsable que les besoins des assistantes maternelles trouvent un écho. De plus le RAM fait le lien entre les dispositifs de formations, les conférences, les événements et les assistantes maternelles. Cela leur permet de se sortir de leur quotidien plutôt solitaire et d'avoir des interactions avec d'autres adultes. Si ces formations ont mobilisé des professionnels de chacune des structures du territoire est apparu un besoin de penser des temps d'échanges interdisciplinaires afin d'inclure davantage les assistantes maternelles à des échanges professionnels et de favoriser une cohérence éducative globale.
- Le troisième critère de réussite est atteint puisque nous avons constaté que ces temps de formations bien que perçues comme une nouveauté par une majorité des professionnels de terrain, étaient en réalité inscrit dans la continuité de dispositifs plus anciens. Ces dispositifs sont par exemple les ateliers « écouter pour que les enfants parlent, parler

pour que les enfants écoutent » instaurés par l'association l'Ilot Z'Enfants⁹¹ et mis en place dans une perspective de soutien à la parentalité qui a pu s'élargir avec la participation de professionnels de l'accueil du jeune enfant.

2. Les différents intervenants se sont-ils appropriés la démarche ?

Réussite si :

- *La communauté éducative s'est saisie des supports/outils mis à disposition*
- *Les différents vecteurs de formations sont considérés comme pertinents et complémentaires*
- *Les parents sont sensibilisés*
- Les professionnels sont en veille collectivement et individuellement

Résultats :

- Le premier critère de réussite est atteint car la communauté éducative s'est saisie des supports et outils mis à disposition (coin à émotions, ballons à émotions, technique de libération des émotions, langage des signes...).
- Le second critère n'est pas totalement une réussite car si les professionnels ont très largement jugé pertinentes les différentes formations proposées, leur caractère complémentaire n'est pas ressorti des analyses, au contraire on constate un plébiscite plus important concernant la formation sur le langage des signes plutôt que sur la formation sur l'accueil des émotions du jeune enfant. Il reste tout de même que le sujet de la prise en compte des émotions était globalement attrayant pour les professionnels par son côté inédit et la curiosité qu'il pouvait susciter. On constate un vrai investissement des professionnels dans ces formations qui se déroulaient pour beaucoup le week-end. Les assistantes maternelles expriment une forte adhésion à tous types de formations et pas uniquement celles sur les émotions car elles estiment que leur métier nécessite une constante remise en question et une professionnalisation plus importante,

⁹¹ Association proposant des ateliers de soutien à la parentalité, des ateliers parents/enfants, un lieu d'accueil enfants parents itinérant, des événements culturels pour les familles, des temps de rencontres et de partage autour de la grossesse, de la naissance et du maternage, des séances de cinéma jeune public ainsi que le Café des Familles, café associatif aménagé avec des espaces de jeux, de lecture et de détente pour tous les âges.

ainsi elles acceptent de participer à des formations les week-end et ce malgré le fait que cela ne soit pas considéré comme un temps de travail à l'inverse de tous les autres professionnels. A noter cependant que donner ces formations durant des temps hors travail est un frein pour quelques assistantes maternelles car certaines préfèrent passer du temps avec leur famille plutôt que de devoir travailler gratuitement un jour de plus dans la semaine. Globalement on peut dire que l'adhésion aux formations est plutôt une adhésion de principe car les professionnels indiquent qu'accueillir les enfants n'est pas une science exacte, il n'existe pas de « meilleure méthode » et par conséquent ils éprouvent souvent un sentiment d'incertitude quant à la pertinence de leurs pratiques, sentiment que les formations permettent d'apaiser au moins pour un temps.

- Le troisième critère de réussite concernait la sensibilisation des parents et ne semble pas atteint car il apparaît que les participants aux formations sont des parents qui sont déjà sensibilisés et intéressés à ce type de sujets, ces derniers forment un réseau d'interconnaissance au sein du territoire. Les formations ne semblent pas avoir réellement impacté leur relation avec les professionnels hormis pour quelques cas de partage de connaissances concernant l'utilisation du langage des signes avec les enfants.
- Enfin le dernier critère de réussite concernait la capacité des professionnels à être en veille collectivement et individuellement. Il apparaît que c'est une réussite concernant le centre de loisirs qui envisage d'inclure la question des émotions au projet éducatif de la structure, cela s'explique par la mobilisation presque totale de l'équipe durant les formations. Les autres structures et les assistantes maternelles ne bénéficient pas autant de la démarche par des échanges collectifs trop rares spécialement pour les assistantes maternelles et par un effectif de participants trop restreint pour la crèche et le LAEP, ne pas proposer les formations à la totalité des équipes freine les échanges collectifs et le développement de la démarche.

3. Les actions menées ont-elles permis de favoriser la réception des expressions des enfants par les professionnels ? Constate-t-on un changement de pratiques dans le rapport à l'enfant ou aux parents ?

Réussite si :

- *La perception des professionnels concernant la qualité de l'accueil a évolué suite aux formations et a mené à de nouvelles pratiques*
- *On constate une remise en question et/ou une confortation des pratiques*
- *On constate une meilleure prise en compte de la diversité des enfants et plus particulièrement sur cette question des émotions*

Résultats :

- Le premier critère de réussite n'est pas atteint car la perception des professionnels concernant la qualité de l'accueil ne semble pas avoir évolué suite aux formations malgré le fait que de nouvelles pratiques aient été mises en place. Il semble que les professionnels éprouvent de grandes difficultés à avoir du recul sur leurs pratiques et à définir ce qui relève pour eux d'un accueil de qualité.
- Le second critère de réussite est atteint car on constate effectivement une remise en cause de certaines pratiques et une consolidation d'autres compétences. Les formations sur les émotions ont pu permettre aux professionnels d'effectuer un travail sur eux même et notamment sur leur histoire personnelle afin de prendre du recul sur des réactions négatives qu'ils pouvaient avoir (moments d'émportements par exemple). En effet les formations ont mis en lumière l'influence de l'histoire personnelle dans la reproduction de comportements pas toujours adaptés au bien-être des enfants. Les méthodes de communication non violente qui étaient déjà pratiquées par de nombreux professionnels ont cependant pu être renforcées, les situations de « crises » des enfants si elles constituent toujours des moments difficiles ont pu être mises à distance et considérées comme quelque chose de constitutif du développement de l'enfant. Les contenus scientifiques des formations, notamment concernant le développement du cerveau de l'enfant, ont été fondamentaux dans cette prise de recul. Si les pratiques vis-à-vis des parents ont été peu impactées par les formations mais on constate un sentiment de professionnalisation accrue notamment chez les assistantes maternelles. En effet ces dernières indiquent que les formations permettent à la fois d'acquérir de nouveaux outils de travail mais aussi de pouvoir mieux nommer et décrire des compétences qu'elles mettaient déjà en œuvre, cela leur permet de mieux valoriser leur travail auprès des parents. On constate une forte demande de régularisation des formations, en effet les professionnels indiquent que des formations comme celles sur les émotions proposent

des contenus assez importants qui ne sont pas toujours facilement appropriables, proposer des formations sur ces thèmes de façon plus régulière permettrait de mieux fixer les pratiques. Si la continuité des formations a pu être entachée par la situation sanitaire on constate la volonté de trouver des alternatives avec par exemple l'idée d'inclure la thématique des émotions dans les prochains mois de la créativité qui sont organisés par l'Ilot Z'Enfants.

- Le dernier critère de réussite n'est pas atteint car on constate que les formations n'abordaient pas la question de la prise en compte de la diversité des enfants, de plus il apparaît que les formations sur ces sujets sont peu nombreuses et qu'un tabou persiste sur l'accueil des enfants dans ce type de situations.

4. L'approche se diffuse-t-elle ?

Réussite si :

- *L'approche s'est diffusée à d'autres intervenants et permet une continuité éducative*
- *Tous les services d'accueil du territoire ont intégré ces nouvelles approches*
- *Un langage commun est instauré entre professionnels/parents/enfants et si les nouvelles pratiques des professionnels ont créé une émulation chez les parents*

Résultats :

- Le premier critère de réussite n'est pas atteint car s'il apparaît que l'approche s'est diffusée au sein des professionnels du territoire cela relève de la forte implication des différentes structures qui ont fait participer chacune au moins deux membres de leurs équipes aux formations et non de temps de travail interdisciplinaires qui sont encore à mettre en œuvre.
- Le second critère est globalement atteint puisque l'ensemble des professionnels enquêtés se montrent sensibilisés à la prise en compte des émotions, cependant cela relève davantage d'une combinaison de différentes formations plutôt que simplement de celles évaluées.

- Le troisième critère est en partie atteint car on constate un langage commun chez les professionnels, langage relevant par exemple de concepts comme la communication non violente, un langage a pu être instauré entre certains professionnels/parents/enfants du fait de la formation sur l'expression des émotions par le langage des signes. Cependant l'émulation des pratiques vis-à-vis des parents reste cantonnée à l'utilisation du langage des signes pour certains d'entre eux. Du fait d'un faible échantillon de parents il reste difficile d'évaluer efficacement l'impact réel des formations sur leurs pratiques.

5. Le projet entraine-t-il un changement de posture professionnelle et parentale ?

Réussite si :

- *Les professionnels ont identifié les compétences sur lesquelles ils ont progressé et celles qui nécessitent encore une amélioration*
- *Les professionnels sont plus sereins dans la lecture des expressions des enfants*
- *Les professionnels expriment l'envie d'aller plus loin, de participer à d'autres formations et de se former par eux-mêmes.*

Résultats :

- Le premier critère est globalement une réussite car les professionnels ont pu renforcer et nommer des compétences déjà existantes mais non conscientisées, ils ont aussi acquis de nouveaux outils pratiques. Les assistantes maternelles évoquent notamment la mise en place d'un « coin à émotions » qui consiste à réserver un espace pour que l'enfant s'y retrouve quand il se sent débordé par ses émotions, cela permet d'instaurer un rituel qui permet à certains enfants de se calmer et d'apaiser une crise. Il apparaît que les professionnels estiment pouvoir toujours améliorer leurs compétences car l'accueil des enfants n'est pas une science exacte et nécessite une adaptation constante étant donné le caractère unique de chaque enfant.
- Le second critère est une réussite car les professionnels indiquent se sentir globalement plus sereins dans la gestion des émotions et notamment de leurs propres émotions, cela via la pratique entre autre de la technique de libération des émotions négatives (EFT),

de l'utilisation d'outils tel que le livre « la couleur des émotions », la mise en place de baromètres à émotions, de ballons à émotions, ces derniers permettant aux enfants de prendre l'habitude de s'exprimer sur leurs ressentis et d'offrir un aspect ludique à leur expression émotionnelle.

- Le dernier critère est une réussite car on constate que beaucoup de professionnels souhaitent aller plus loin dans la démarche, ils le font déjà par eux même en se renseignant notamment en lisant des livres sur la parentalité qui sont disponibles en grand nombre dans la médiathèque du territoire et en exprimant la volonté de participer à davantage de formations aux contenus scientifiques comme celles que nous avons évalué.

Conclusion :

La théorie de l'action ambitionnait de former les professionnel.le.s afin de mieux favoriser les expressions de l'enfant et d'accompagner son épanouissement. Cela devait passer par la mise en place d'une cohérence éducative et de postures partagées entre professionnel.le.s/parents à l'échelle du territoire.

Nous pouvons conclure que le besoin en formation a été identifié par la responsable du RAM et la coordinatrice enfance jeunesse de la communauté de commune Beaume Drobie et ne relevait pas nécessairement d'une demande exprimée par les professionnel.le.s de terrain. Il apparaît que ce sont les assistantes maternelles qui expriment davantage un besoin en formations, pas particulièrement sur le sujet des émotions mais plutôt sur un besoin global révélant un fort enjeu de professionnalisation de leur activité. En effet celles-ci valorisent les formations évaluées là où les formations initiales sont jugées insuffisantes.

Le projet a bénéficié d'une forte implication du territoire avec une mobilisation des professionnel.le.s de chacune des structures. Les échanges interdisciplinaires post-formations ne sont cependant pas encore mis en place.

L'analyse de la pratique professionnelle et le Relais d'assistantes maternelles apparaissent comme des dispositifs d'échanges essentiels. L'analyse de la pratique permet aux professionnel.le.s de ne plus se sentir seul.e.s face aux difficultés et d'avoir des temps d'échanges collectifs, cela est notamment valorisé par les assistantes maternelles qui ont peu l'occasion d'échanger avec leurs collègues. Les assistantes maternelles peuvent avoir tendance

à s'enfermer dans leur quotidien, cependant le Relais d'assistantes maternelles permet de faire le lien entre elles et les formations proposées.

On constate une diffusion de la démarche sur les émotions, cela s'explique par la participation d'un nombre important de professionnel.le.s et par l'inscription des formations évaluées dans un projet éducatif de territoire. En effet l'évaluation a montré que la thématique des émotions était portée par le territoire dès 2015 avec notamment l'association l'Ilot Z'Enfants et ses ateliers « *écouter pour que les enfants parlent et parler pour que les enfants écoutent* » initiés dans une perspective de soutien à la parentalité mais qui a aussi mobilisé des professionnel.le.s de l'accueil du jeune enfant.

Si la participation des professionnel.le.s était importante l'évaluation met en lumière des inégalités concernant l'accès aux formations. En effet les assistantes maternelles doivent bien souvent participer aux formations sur leur temps personnel et sans être rémunérées à l'inverse des autres professionnel.le.s.

On constate une appropriation des supports et outils mis à disposition par l'ensemble de la communauté éducative. Les formations sont jugées innovantes et ont suscité la curiosité des professionnel.le.s. On remarque une adhésion d'autant plus forte concernant la formation sur le langage des signes, formation qui a pu permettre d'initier une nouvelle dynamique entre professionnel.le.s, parents et enfants. Nous constatons une veille collective et individuelle des professionnel.le.s, notamment en ce qui concerne le centre de loisirs qui compte inclure la question des émotions dans son projet éducatif. Le centre de loisirs a été plus impacté que les autres structures car la majorité de ses professionnel.le.s ont participé aux formations, cela a pu permettre une consolidation du travail d'équipe en binôme. A l'inverse la crèche et le lieu d'accueil enfants parents sont moins impactés car peu de professionnel.le.s ont participé, freinant ainsi l'intégration de la question des émotions au sein des projets éducatifs.

Il semble que les parents qui ont été impactés par les formations sont des parents qui étaient déjà sensibilisés à la question des émotions et qui ne sont pas représentatifs de l'ensemble des parents du territoire. Les échanges sur les contenus des formations et plus globalement sur l'accueil de l'enfant sont freinés par le travail administratif des assistantes maternelles. En effet même si le parent est leur employeur, sur le terrain il apparaît que ce sont elles qui s'occupent de toutes les charges administratives alors même qu'elles ne sont pas formées pour.

L'évaluation a révélé un enjeu important autour de la qualité de l'accueil, celle-ci semble difficile à penser pour les professionnel.le.s et n'a pas été éclaircie par les formations. Ces dernières ont cependant pu permettre une remise en cause de certaines pratiques par la mise en

place de jeux de rôles et la consolidation d'approches chères au territoire comme celle de la communication non violente.

La prise en compte des enfants « différents » n'a pas été abordée par les formations, révélant un sujet encore peu abordé auprès des professionnel.le.s.

Il apparaît que la forte sensibilisation des professionnel.le.s du territoire ne relève pas uniquement de la participation aux formations évaluées mais bien de la combinaison d'une multitude de démarches. Celles-ci permettent la diffusion d'un langage commun chez les professionnel.le.s, émulation qui reste limitée concernant les parents. Les formations ont pu renforcer et permettre de nommer des compétences déjà existantes mais non conscientisées. Ces nouveaux mots permettent aux professionnel.le.s de mieux valoriser leurs compétences auprès des parents. Des outils spécifiques et adaptés aux différents professionnel.le.s ont aussi pu être mis en place comme le « coin à émotions » pour les assistantes maternelles ou les ballons à émotions pour les professionnel.e.s en structures. Ces apports sont valorisés par les professionnel.le.s qui indiquent que l'accueil du jeune enfant n'est pas une science exacte et que cela nécessite une adaptation constante des pratiques. Cette remise en question était favorisée par les formations qui mettaient en lumière l'influence de l'histoire personnelle sur les pratiques concrètes avec l'enfant. A cela, s'ajoutait l'apport de contenus scientifiques sur le développement de l'enfant, contenus qui permettent une mise à distance des difficultés rencontrées et une plus grande compréhension des réactions de l'enfant.

Si l'accueil des émotions de l'enfant reste difficile, les professionnel.le.s indiquent se sentir plus sereins face à cet enjeu et notamment grâce aux outils de gestion des émotions de l'adulte qui étaient enseignés durant les formations. Pour améliorer d'autant plus l'appropriation de la démarche il serait pertinent de favoriser et de régulariser les formations en équipe. Plus globalement le développement de temps d'échanges formels semble un point important à travailler.

Enfin il apparaît que professionnel.le.s se forment par eux-mêmes, notamment en consultant la médiathèque du territoire, et qu'ils se montrent favorables à de nouvelles formations continuant la démarche.

Annexe 2 : Grille d'entretien assistantes maternelles

Questions introductives :

1 : Pouvez-vous vous présenter et me raconter votre parcours professionnel ?

- Depuis combien de temps êtes-vous à ce poste ?
- Que faisiez-vous avant ?

2 : Pouvez-vous me parler de votre travail ?

- Quelles sont vos missions ?
- Journée type ?

3 : Comment avez-vous été amenée à l'exercer ? Comment l'avez-vous appris ?

- Il vous a fallu passer un diplôme ?

4 : Pour vous quels sont les points positifs de votre métier ? Qu'est-ce qui vous déplaît ?

Questions sur le travail avec les enfants :

5 : Pourriez-vous me raconter comment se déroule les moments en collectifs comme les repas par exemple ? Y a-t-il des petits rituels, des habitudes ?

- Si oui, lesquels ? Pourquoi ?

6 : Comment arbitrez-vous entre les activités que veut faire l'enfant et ce que vous comptez lui faire faire ?

7 : Si vous voulez apprendre une règle à un enfant comment procédez-vous ?

8 : Quand un enfant rencontre des difficultés pour réaliser quelque chose comment réagissez-vous ?

- Vous le laissez un peu se débrouiller par lui-même ? Vous lui montrez directement ?)

9 : Si un enfant a l'air d'aller mal comment faites-vous ?

- Qu'est-ce qui vous fait dire qu'il y a un problème ?

10 : Y a-t-il une formalisation (écrite par ex) des pratiques qu'il convient de faire avec les enfants selon les situations ?

- Si oui sous quelles formes ? Les utilisez-vous ? Est-ce que vous vous débrouillez plutôt toute seule ?

11 : Si vous ressentez vous-même une émotion négative comment réagissez-vous ?

- Par exemple si un enfant vous contrarie ?

12 : Y a-t-il des ateliers de support des émotions des enfants ?

- Dans quel cadre ? Ram ? Ailleurs ?
- Comment se déroulent-ils ? Quel est votre rôle dans ces ateliers ?
- Parlez-vous avec les enfants des émotions qu'ils ressentent ?

13 : Dépendez-vous d'un RAM ?

- Le fréquentez-vous ? Pour quelles raisons ? A quelles occasions ?

14 : Avez-vous pu participer à des formations concernant les émotions des enfants ?

- Sur d'autres sujets ? Si non avez-vous tout de même pu ou aimeriez-vous vous saisir des nouveaux outils mis à disposition ?
- Qu'est ce qui a fait que vous avez eu envie de participer à ces formations ?
- Si vous partez en formation êtes-vous payées ou défrayées ? Vos frais de transports sont pris en charge ? Qui prend le relais des enfants avec lesquels vous êtes engagées ?
- Si non pour quelles raisons ?

15 : Aimeriez-vous vous former à des sujets en particulier ?

- En parlez-vous avec d'autres professionnels ?

**16 : Y a-t-il un point particulier des formations qui vous a particulièrement intéressé ?
Cela a changé quelque chose dans vos pratiques ou votre regard sur les
enfants/parents ?**

17 : Pour vous quels sont les critères du bon accueil d'un enfant ?

- Nombre d'enfants accueillis, répartition des âges, l'organisation quotidienne, les activités proposées
- Les formations ont-elles changé votre vision de ces critères ? Quelles nouvelles pratiques concrètes depuis ces formations ?

18 : Combien accueillez-vous d'enfants au maximum ? Cela dépend de quoi ?

Questions sur le travail avec d'autres professionnels

19 : Comment sont vos relations avec vos collègues/ pairs ?

- A quelles occasions les voyez-vous ? (dans le cadre de RAM ? d'associations ? dehors ?)

20 : Qui sont vos collègues les plus proches ?

21 : Avez-vous l'occasion de travailler en équipe ?

- Quand ? Comment ?
- Des échanges sur les contenus des formations ?

22 : Avez-vous des occasions de parler des bons moments de votre métier ?

- A quelles occasions ? quels sont-ils ? Quelles émotions ressentez-vous dans ces moments ?

23: Pouvez-vous aussi parler des mauvais moments ?

- A quelles occasions ? quels sont-ils ? Quelles émotions ressentez-vous dans ces moments ?

Questions sur le travail avec les parents :

24 : Comment sont vos relations avec les parents ? Pourquoi ?

- Cela vous convient-il actuellement ?

25 : Les parents vous demandent-ils des conseils sur leurs enfants ?

- A quelles occasions ? Plutôt les pères ou les mères ? Sur quels points ? Que faites-vous alors ? Une évolution ?
- Avez-vous constaté un changement de comportement ou de pratiques de leur part depuis les temps de formation sur les émotions ?

25 : Utilisez-vous un cahier de liaison ?

- Que contiennent-ils ?
- Comment les utilisez-vous ?

26 : Y a-t-il des choses que les parents vous demandent explicitement de faire ?

- Des objectifs à atteindre ?
- Vous êtes plutôt libre ?

27 : Vous arrive-t-il d'éviter de dire ou de faire quelque chose car vous savez que les parents pourraient poser problème ?

28 : Avez-vous des tensions avec les parents ?

- Dans quelles situations ?

➤ **Comment réagissez-vous ?**

29 : Quel est le rôle de vos encadrants ? Comment se passe votre relation avec eux ?

Questions Personnelles

30 : Etes-vous salariées ou indépendante ? Autre ? Quel type d'agrément ?

31 : Êtes-vous satisfaites des revenus que vous procure ce travail ?

32 : Êtes-vous satisfaites de votre statut au travail ?

33 : Que faudrait-il améliorer ?

34 : Avez-vous des enfants ? La formation sur les émotions a aussi impacté vos pratiques avec vos propres enfants ?

35 : Age ? Statut marital ? Profession du conjoint ?

Annexe 3 : Compte rendu de la restitution des résultats de l'évaluation auprès des personnes enquêtées

Le mercredi 30 juin a été organisé au sein de la maison de l'enfance et de la jeunesse de Lablachère une restitution des résultats de l'évaluation. 20 professionnel.le.s sur les 29 enquêtés étaient présents, ce sont ajoutés des élus, d'autres professionnel.le.ss n'ayant pas participé aux entretiens ainsi qu'un parent qui avait participé à l'évaluation.

Ce temps a été l'occasion de présenter la démarche et les ambitions du dispositif Premier Pas, de présenter comment l'évaluation a été construite (théorie de l'action, questions évaluatives, méthode d'enquête) et de transmettre une synthèse des résultats de l'évaluation pour chacune des cinq questions évaluatives. Une fois les constats d'évaluations présentés, la séance s'est poursuivie par un temps d'animation où les participantes ont été invitées à participer. Des propositions de jugements évaluatifs leur ont été présentées pour chacune des cinq questions et les participantes ont réagi à l'oral afin de demander des clarifications, de proposer des compléments ou encore des formulations plus adéquates. Nous allons ici présenter pour chaque jugement évaluatif les suggestions et remarques proposées par les participantes et proposer une reformulation de ces conclusions.

1. Travailler la question des émotions des enfants répondait-il à un besoin identifié ?

Jugement évaluatif présenté aux enquêtées :

La question des émotions n'était pas l'objet d'une véritable remontée des besoins des professionnels de terrain, la démarche s'inscrit dans la continuité d'un projet éducatif de territoire. Gérer les émotions des enfants peut être difficile pour les professionnel.le.s, les formations avec des contenus scientifiques et des outils concrets sont nécessaires car les formations initiales sont insuffisantes.

Concernant cette proposition de jugement évaluatif les participantes ont proposé de préciser pour quel.le.s professionnel.le.s les formations initiales étaient jugées insuffisantes, il s'agissait effectivement uniquement des assistantes maternelles. Les assistantes maternelles ont aussi proposé d'appuyer cette remarque en précisant que cette question des émotions n'était pas traitée dans la formation de 120h. Le débat s'est centré sur le terme « gérer » en effet pour certaines professionnelles ce terme ne correspondait pas vraiment et elles ont proposé de préférer des termes comme « accompagner » ou « accueillir », ces termes, une accueillante de lieu d'accueil enfant parent trouvait tout de même le terme « gérer » pertinent car cela renvoyait

pour elle à la capacité de gérer à la fois l'émotion de l'enfant mais en même temps l'émotion du professionnel lui-même. Le consensus était cependant du côté des termes « accompagner » et « accueillir ».

Nouvelle proposition de jugement évaluatif suite aux remarques :

La question des émotions n'était pas l'objet d'une véritable remontée des besoins des professionnel.le.s de terrain, la démarche s'inscrit dans la continuité d'un projet éducatif de territoire. Accueillir les émotions des enfants peut être difficile pour les professionnel.le.s, les formations avec des contenus scientifiques et des outils concrets sont nécessaires. Ce besoin est d'autant plus fort concernant les assistantes maternelles car la question des émotions n'est pas abordée dans les 120h de leur formation initiale.

2. Les différents intervenants se sont-ils appropriés la démarche ?

Jugement évaluatif présenté aux enquêtées :

Les professionnel.le.s enquêtés ont majoritairement participé aux formations malgré le fait qu'elles se déroulaient généralement les week-ends et sur des temps non rémunérés concernant les assistantes maternelles. Accueillir les enfants est un métier qui requiert une remise en cause fréquente des pratiques, en effet les professionnel.le.s éprouvent souvent un sentiment d'incertitude dans leur travail et adhèrent ainsi majoritairement à un large éventail de formations afin de renforcer leur sentiment de professionnalité.

Concernant cette proposition une professionnelle a indiqué qu'il était faux que les assistantes maternelles n'étaient pas rémunérées durant les temps de formations, s'en est suivie un débat et il est apparu que cela n'était pas une erreur et que les assistantes maternelles ont bien bénéficié de ces formations à leur charge. La différence de perception entre des professionnel.le.s en structure et les assistantes maternelles est apparue lorsqu'une assistante puéricultrice a indiqué que la formulation « renforcer leur sentiment de professionnalité » devait être remplacée par « renforcer les pratiques professionnelles ». En effet cette participante indiquait que la professionnalité n'était pas un sentiment, révélant ainsi son propre rapport à son activité. En effet plusieurs assistantes maternelles ont défendu le terme de « sentiment de professionnalité » indiquant bien qu'elles ne se sentent pas encore assez confiante pour se considérer totalement comme des professionnelles de l'accueil du jeune enfant. Etant donné que l'opposition face à ce terme de « sentiment de professionnalité » n'était composée que d'une seule intervenante nous avons fait le choix de conserver le jugement évaluatif tel quel.

3. Les actions ont-elles permis de favoriser la réception des expressions des enfants par les professionnel.le.s ? Changement de pratiques dans le rapport à l'enfant ou aux parents ?

Jugement évaluatif présenté aux enquêtées :

Les formations ont permis aux professionnel.le.s d'initier une réflexion sur eux même, sur leur histoire personnelle et de voir en quoi celle-ci pouvait les influencer dans leur façon de se comporter avec les enfants. Les formations permettent une prise de recul sur les moments de crises en fournissant des savoirs sur le fonctionnement du cerveau de l'enfant. Les assistantes maternelles indiquent pouvoir mieux décrire leurs compétences et ainsi les valoriser davantage auprès des parents.

Concernant cette proposition de jugement l'unique parent présent s'est montré en désaccord en indiquant que les parents reconnaissaient les compétences des assistantes maternelles, ces dernières n'étaient pas vraiment en accord avec cette objection.

Plutôt que de dire « pouvoir mieux décrire leurs compétences » a été proposé « mieux acquérir leurs compétences ». Une accueillante du lieu d'accueil enfant parent a suggéré de mettre le terme « professionnel » au féminin ou en écriture inclusive étant donné qu'il n'y avait que des femmes durant cet échange.

Dire que les formations ont permis d'initier une réflexion personnelle est un peu fort, les professionnelles indiquent que cela était plutôt un moyen de continuer une réflexion déjà initiée par elles-mêmes, de plus les formations ne sont pas des solutions miracle et ne permettent pas toujours de mieux gérer les situations. Selon les participantes il ne faut pas mettre en avant uniquement les savoirs scientifiques apportés par les formations mais aussi les échanges qu'il y a pu avoir entre professionnels car cet échange humain est selon elles aussi important que les savoirs théoriques. En effet les formations ne permettent pas simplement d'acquérir des savoirs, elles permettent d'expérimenter concrètement notamment avec la mise en place de jeux de rôles ou les professionnels ont pu se mettre à la place des enfants et ainsi mieux comprendre ce qu'ils pouvaient ressentir.

Nouvelle proposition de jugement évaluatif suite aux remarques :

Les formations ont permis de prolonger la réflexion personnelle des professionnelles, notamment en ce qui concerne leur histoire familiale et son influence sur leur façon de se comporter avec les enfants. Les savoirs théoriques permettent une prise de recul sur les situations mais les difficultés ne sont pas effacées pour autant. Il apparaît que l'expérience humaine est tout aussi importante pour les professionnelles que l'acquisition de savoirs théoriques ou de nouveaux mots qui permettent de faire évoluer les échanges avec l'enfant.

Cette expérience humaine s'est concrétisée notamment par la mise en place de jeux de rôles permettant de se mettre à la place de l'enfant, démarche qui a été fortement valorisée par les participantes.

4. L'approche se diffuse-t-elle ? Entre professionnels d'un même secteur et au-delà ?

Jugement évaluatif présenté aux enquêtées :

On constate peu d'échanges entre les professionnel.le.s de différentes structures sur les formations évaluées. La démarche est cependant plutôt généralisée par une forte participation et un territoire déjà porteur de ces approches. Il est cependant difficile de transmettre les contenus des formations à des collègues n'ayant pas participé ce qui peut freiner la diffusion des nouvelles pratiques. Les formations semblent avoir peu impacté les parents car les échanges sur ces sujets sont peu fréquents.

La réunion a montré qu'il n'y a tout simplement pas d'échanges entre professionnel.le.s de différentes structures car aucun espace n'est réservé à de tels temps. Le fait que très peu d'échanges sur les formations elles-mêmes aient été effectués a été validé par les participantes. L'idée que l'expérience des formations était difficilement transposable aux professionnel.le.s n'ayant pas participé a été validée. Les participantes ont aussi voulu mettre en avant l'idée que les formations sont un facteur de cohésion et que la participation de la totalité des équipes serait préférable. Les participantes ont aussi indiqué que les formations permettent l'acquisition de savoirs êtres difficilement quantifiables et qui apparaissent non pas directement après les formations mais au terme d'un chemin sur un temps long.

Le parent participant n'était pas d'accord pour dire que les formations avaient peu d'impact, pour lui ces dernières ont toujours un impact.

Enfin les jeux de rôles proposés par la formation ont été une nouvelle fois plébiscités, notamment en ce qui concerne la capacité à comprendre que le langage corporel est au moins aussi important que les mots dans la façon d'agir avec les enfants.

Nouvelle proposition de jugement évaluatif suite aux remarques :

On constate qu'il n'existe pas d'espace permettant aux professionnel.le.s de différentes structures d'avoir des échanges sur leurs formations. La démarche s'est cependant généralisée par une forte participation et un territoire déjà porteur de ces approches. Les formations permettent l'acquisition de savoirs êtres sur le long terme et de favoriser la cohésion, il serait ainsi nécessaire que l'intégralité des équipes participent aux formations car l'expérience de ces dernières ne peut pas être transmise aux collègues n'ayant pas

participé. En effet les formations sont vécues comme une étape sur un chemin qui prend sens à travers le temps. L'impact des formations sur les parents est difficile à mesurer mais n'apparaît pas comme évident pour les professionnels.

5. Le projet entraîne-t-il un changement de posture professionnelle et parentale ?

Jugement évaluatif présenté aux enquêtées :

Les professionnel.le.s ont mis en place des outils concrets depuis les formations comme le « coin à émotions » pour les assistantes maternelles, des thermomètres et ballons à émotions pour le centre de loisirs ou encore l'utilisation de livres favorisant l'expression et l'apprentissage des émotions. Les formations favorisent aussi la prise en compte des émotions du professionnel. La formation sur le langage des signes a été très fortement appréciée et permet d'initier une dynamique d'échange à la fois entre professionnel.le.s et enfants mais aussi avec les parents.

Si la mise en place de nouveaux outils est importante, les participantes indiquent que cela nécessite d'abord une remise en cause personnelle et un changement de regard. L'impact d'outils comme le « coin à émotions » apparaît comme trop fort dans le jugement évaluatif, cela ne règle pas tous les problèmes directement. De plus il est nécessaire de préciser que les outils ne sont que l'application du changement de regard du professionnel, ce changement s'opère notamment par l'acquisition de nouveaux mots et façons de s'exprimer dont les outils ne sont que l'expression concrète.

Le fait que la formation sur le langage des signes a été fortement valorisée a entraîné un débat afin de comprendre quelle en était la raison. Si cela n'a pas été tranché définitivement une hypothèse serait que cette formation a permis une cohérence de pratiques entre professionnel.le, le parent et l'enfant car la dimension ludique de ce langage a entraîné l'enfant à agir comme un relai entre son parent et son accueillant.e.. De plus il apparaît que cette formation permet d'accompagner facilement une émotion, il n'y a pas besoin d'aménagement spécifique des structures ou des logements. Les parents se sont mobilisés car ils ont vu de leurs yeux l'efficacité du langage des signes avec leur enfant, là où ils s'étaient montrés sceptiques concernant la pertinence d'une formation sur ce sujet.

Le terme « apprentissage des émotions » ne convenait pas, les participantes ont proposé le terme de « reconnaissance des émotions » car pour elles les émotions ne s'apprennent pas mais surgissent.

Nouvelle proposition de jugement évaluatif suite aux remarques :

Les formations ont permis d'amorcer un changement de regard chez les professionnel.le.s, c'est sur la base de ce changement que des outils concrets ont pu être mis en place comme le « coin à émotions » pour les assistantes maternelles ou l'utilisation de livres, ballons et thermomètres à émotions qui favorisent l'expression et la reconnaissance des émotions de l'enfant. Ces outils sont un support qui permet d'initier un dialogue, il est nécessaire de pouvoir nommer l'émotion avant de se saisir de ces outils qui restent imparfaits et ne peuvent régler tous les problèmes. Les formations ne se concentraient pas uniquement sur l'enfant mais favorise aussi la prise en compte des émotions des professionnelles. Enfin la formation sur le langage de signes a été fortement valorisée et a permis d'initier des pratiques communes entre professionnelles, parents et enfants.