



Prévention des discriminations au sein de la petite enfance : quels enjeux au sein de l'accueil individuel ?

Note de synthèse – Mars 2017

Avec le soutien financier du CGET et de la DRDJSCS Grand Est



Le Furet est un centre de ressources ayant pour vocation de prévenir les exclusions et les discriminations dès la petite enfance, en favorisant les échanges entre professionnels, parents, acteurs sociaux et toute personne concernée par l'enfance. Il a pour but de permettre à chaque enfant de grandir dans un environnement sécurisant et chaleureux, de développer ses potentialités et de se socialiser dans les meilleures conditions.

Pour plus d'informations : www.lefuret.org

Contact : Marie Nicole Rubio – Directrice
6 quai de Paris – 67000 Strasbourg
Tel : 03 88 21 96 62
Mail : marienicole.rubio@lefuret.org

L'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville est un centre de ressources sur les questions relatives à l'intégration des populations immigrées, à la prévention des discriminations et à la cohésion sociale et territoriale (à travers la politique de la ville). Il intervient sur la région Grand Est. Il a pour objet de développer et de diffuser des connaissances sur ces trois thèmes.

Pour plus d'informations : www.oriv.org

Contact : Gaëlle Donnard – Directrice de projets
1 Rue de la Course – 67000 Strasbourg
Tel : 03 88 14 35 89
Mail : g.donnard@oriv.fr

Avec la participation de :



Contexte et objectifs

Depuis 2009, le Furet et l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville (ORIV) ont engagé un projet visant à explorer la question suivante : « Petite enfance et discriminations : quelles réalités ? »¹. Les objectifs généraux de cette démarche étaient de mieux cerner les processus discriminatoires à l'œuvre dans le champ de la petite enfance et d'identifier les leviers d'action sur ces phénomènes. Cela s'est traduit par la mise en place d'un premier groupe de travail², en 2009, qui a choisi de travailler sur la prévention des discriminations au sein de l'accueil collectif pour deux raisons : d'une part, le profil des membres du groupe, d'autre part, la nécessité de choisir un angle de réflexion, la petite enfance étant un domaine vaste d'intervention. Pourtant, au sein de cette réflexion, de nombreuses questions ont émergé sur la prévention des discriminations dans le cadre de l'accueil individuel. Le terme d'accueil individuel désigne, dans cette note, le mode d'accueil des enfants de moins de 6 ans chez un-e assistant-te maternel-le agréé-e, à son domicile³.

En 2014, le Furet, en partenariat avec l'ORIV a donc constitué un groupe de travail composé de professionnelles⁴, impliquées sur ce champ, en lien avec les assistants-tes maternels-les autour des questions suivantes :

- Quels constats et quelles réflexions émergent sur la prévention de l'égalité et de promotion de l'égalité dans le cadre de l'accueil individuel ?
- Quelles sont les situations discriminatoires repérées ?
- Pourquoi et comment aborder ces questions avec les assistants-tes maternels-les ou l'ensemble des parties prenantes du champ de l'accueil individuel ?
- Quelles pistes d'actions peuvent être envisagées ?

Les échanges entre les membres du groupe, au cours de différentes séances, ont pointé les éléments suivants : la spécificité de l'accueil individuel et son évolution récente ; la spécificité des trajectoires et du contexte d'exercice des assistants-les maternels-les ; des risques de discrimination présents à certains moments clefs ; des acteurs multiples avec des rôles à identifier dans la prévention et la lutte contre les discriminations (fédération des parents employeurs, Conseil départemental, Caisse d'allocations familiales, Relais d'assistantes maternelles, organisme de formation initiale et continue, syndicat d'assistantes-tes maternelles-les). Certains de ces constats rejoignent également des problématiques identifiées dans le cadre de l'état des lieux réalisé en 2014 pour l'élaboration du Schéma Départemental de l'Accompagnement des Parents.

Ce document est le fruit d'une étroite collaboration entre Le Furet et l'ORIV⁵ sur la base des échanges du groupe de travail. Il a pour objectif d'en faire une synthèse et de proposer des pistes de travail pour faire avancer la promotion de l'égalité et la prévention des discriminations au sein de l'accueil individuel.

¹ Avec le soutien de la DRDJSCS, Direction Régionale et Départementale Jeunesse, Sport et Cohésion Sociale.

² Composé de directrices de crèche collective, responsables des services Petite Enfance au sein de collectivités membres de l'Eurométropole de Strasbourg (Strasbourg, Illkirch Graffenstaden, Lingolsheim, Schiltigheim), représentante de la Caisse d'Allocation Familiale (CAF) du Bas-Rhin, chargée de mission de la DRJSCS, représentant de EDIAC-Formation, pour l'essentiel.

³ Il ne doit pas être confondu avec l'accueil par des assistants-tes familiaux-ales d'enfants qui accueillent au sein de leur famille pour une durée déterminée, des enfants temporairement séparés de leur famille par les services sociaux.

⁴ Annexe 1, p. 29 : Composition du groupe.

⁵ La coordination du groupe de travail a été principalement assurée par Marie Nicole Rubio, directrice du Furet. L'élaboration de la synthèse a été principalement assurée par Gaëlle Donnard, directrice de projets à l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville.

SOMMAIRE

I. Discrimination : de quoi parle-t-on ?	5
A. Une notion ancrée dans le droit	5
B. Un phénomène multiforme	5
C. Identifier une discrimination : la nécessité d'un travail collectif... ..	6
D. ...et des « indices » clefs... ..	7
II. Des « étiquettes » aux discriminations : la place importante des représentations au sein de l'accueil individuel	9
A. Représentations et processus de discriminations	9
B. Les représentations socialement peu valorisées de l'accueil individuel	11
1. Une activité méconnue.....	11
2. Une activité en mal de reconnaissance	11
a. Le dispositif de formation des assistants-tes maternels-les : une avancée vers la valorisation... au milieu de gué	12
b. Discours et pratiques d'accompagnement vers la professionnalisation... quelques contradictions	14
C. L'expression des représentations dans les relations interpersonnelles.....	15
III. Des situations particulièrement sensibles en termes de risques discriminatoires	17
A. La procédure d'agrément.....	17
B. Le recrutement d'un-e assistant-te maternel-le	20
IV. Accueil individuel et risques de discriminations... construire des pistes de travail	23
A. Produire de la connaissance	23
B. Sensibiliser, former et outiller l'ensemble des acteurs et actrices de l'accueil individuel..	23
C. Développer une approche intégrée de la prévention et la lutte contre les discriminations au sein des dispositifs institutionnels	26
Annexe	27
1. Composition du groupe	29
2. Les critères de discriminations prévus par le Code pénal – article 225-1.....	30
3. Liste des critères de discrimination par date d'apparition dans le Code pénal français... ..	31
4. Évolutions réglementaires de l'activité d'assistant-te maternel-le.....	33
5. Accueil individuel et assistants-tes maternels-les dans le Bas-Rhin : de qui parle-t-on ?	35
6. Bibliographie	36

I. Les discriminations : de quoi parle-t-on ?

A. Une notion ancrée dans le droit

La notion de discrimination bénéficie d'un cadre juridique. Elle se définit comme une différence de traitement entre des personnes ou des groupes placés dans une situation comparable sur la base d'un critère illégal, dans un domaine visé par la loi et entraînant un préjudice. La liste des critères s'est élargie au fil des évolutions sociales et renvoie à un certain nombre de situations d'inégalités, liées à l'origine, mais également au sexe, au handicap, à l'orientation sexuelle.

Il existe aujourd'hui 23 critères de discrimination en droit français : origine, sexe, situation de famille, grossesse, apparence physique, particulière vulnérabilité résultant de la situation économique, apparente ou connue de son auteur, patronyme, lieu de résidence, état de santé, perte d'autonomie, handicap, caractéristiques génétiques, mœurs, orientation sexuelle, identité de genre, âge, opinions politiques, activités syndicales, capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français, appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une Nation, une prétendue race ou une religion déterminée⁶.

Dans le Code pénal, les éléments clés qui permettent de supposer qu'une situation est discriminatoire sont les suivants :

- Il s'agit d'un acte (et pas seulement d'une intention),
- de sélection, de tri ou de différence de traitement (comparer entre deux personnes et deux groupes est donc essentiel pour savoir s'il s'agit d'une situation de discrimination),
- intervenant dans les domaines encadrés par la loi (sont notamment concernés les Services publics et la fourniture de biens et de services)
- mobilisant un critère interdit par la loi (à ce jour, il existe 23 critères prohibés dans le Code pénal français).

B. Un phénomène multiforme

Le droit reconnaît deux formes de discriminations :

- La discrimination directe

« Elle se produit lorsque, sur la base d'un critère prohibé par la loi, une personne est traitée de manière moins favorable qu'une autre ne l'est, ne l'a été ou ne le serait dans une situation semblable »⁷. La discrimination prend alors la forme d'un acte identifiable, d'une différence de traitement manifestement fondée sur un critère illégal, comme le fait de refuser l'accueil d'un enfant en raison de ses origines : lien direct entre le refus et l'origine.

- La discrimination indirecte

« Constitue une discrimination indirecte une disposition, un critère ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs [dans le Code pénal], un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soit objectivement justifié par un but légitime et que

⁶ Annexe 2 et 3 p. 30 et 31 : Listes des critères.

⁷ Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations.

les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés. »⁸ La discrimination a alors pour conséquence d'empêcher à une catégorie de personnes d'accéder à un bien ou à un service, sans que le critère utilisé soit manifestement illégal. À titre d'exemple, on peut évoquer le recours à certains critères dans l'attribution de places dans le cadre d'un accueil collectif. Un critère neutre en apparence peut s'avérer défavorable à un groupe spécifique. C'est le cas par exemple d'une femme isolée ou d'une famille monoparentale quand la structure d'accueil privilégie les personnes ayant un emploi à temps complet alors que statistiquement les femmes isolées ou à charge d'une famille monoparentale ont plus souvent que d'autres personnes des emplois à temps partiel.

La sociologie a permis de mettre à jour une troisième forme : la discrimination systémique. Elle résulte de processus ou de fonctionnement reposant sur des pratiques, volontaires ou non, donnant lieu à des différences de traitement. Elle peut se définir comme l'ensemble des processus, visibles ou non, qui produisent et reproduisent l'assignation de groupes sociaux à certaines positions de la structure sociale. Elle se « produit par effet cumulatif et interactif de pratiques, le plus souvent basées sur des présupposés, des anticipations, des valeurs, des logiques et des contraintes propres au système ». Cette notion prend en compte les inégalités sociales historiquement constituées. Elle permet de ne pas limiter la question des discriminations à des processus individuels mais de prendre en compte l'interaction d'une multitude de pratiques sociales qui vont avoir comme effet un traitement différentiel d'un groupe au sein de la société. Elle permet de penser l'imbrication des discriminations directes et indirectes. On peut citer la faible orientation des hommes vers les carrières sociales qui a pour effet de féminiser ces métiers.

Les discriminations directes et indirectes peuvent être sanctionnées par la loi. La discrimination systémique n'est pas sanctionnée car elle ne peut pas être rattachée directement et/ou facilement au fait d'une personne mais résulte de processus qui dépassent les acteurs particuliers. Elle est plus difficilement identifiable, car intégrée au système lui-même et aux pratiques quotidiennes. Elle ne pourra être saisie par la loi qu'à condition d'être rattachée à des pratiques discriminatoires directes ou indirectes.

C. Identifier une discrimination : la nécessité d'un travail collectif

Ces définitions montrent non seulement qu'identifier des discriminations peut s'avérer complexe, mais aussi qu'agir et prévenir ces processus nécessitent un travail collectif. En effet, identifier l'existence des discriminations peut être compliqué pour différentes raisons (qui ne sont pas présentées ici de manière exhaustive) :

- L'invisibilité de la discrimination. En effet, la discrimination n'est pas toujours « visible ». On peut avoir le sentiment que quelque chose « cloche », mais il n'est pas toujours facile d'affirmer que la décision, la pratique considérée est fondée sur un critère illégal et constitue une discrimination.
- Les difficultés de l'objectivation : une situation demande toujours une analyse assez fine du contexte, des faits mis en cause...

⁸ Loi n°2008-496 du 27 mai 2008 portant diverses dispositions d'adaptation au droit communautaire dans le domaine de la lutte contre les discriminations

- La question des échelles : de la discrimination directe à la discrimination systémique, de l'acte du quotidien à des inégalités de traitement plus systémiques, il n'est pas forcément évident pour un-e professionnel-le de mettre en exergue une discrimination.
- La question des « responsabilités » car l'existence d'une discrimination remet forcément en cause l'image du ou de la bon-ne professionnel-le : admettre l'existence d'une discrimination, c'est admettre qu'une pratique puisse être contraire aux valeurs que l'on désire porter.

D. ...et des « indices » clefs...

Si les discriminations sont difficiles à identifier, certaines questions peuvent permettre de savoir si une situation s'avère discriminatoire :

- L'acte : la décision en question repose-t-elle sur une sélection, un tri ou une différence de traitement ?
- Le critère : sur quel critère repose la décision, l'acte, la règle ou la pratique considérée ?
- Les conséquences : la décision entraîne-t-elle un préjudice ou un désavantage particulier pour des personnes ou un groupe particulier ?
- Sa justification : peut-elle se justifier par un objectif légitime ?
- Sa proportionnalité : peut-elle être considérée comme proportionnée au regard de l'objectif légitime invoqué ?

Les échanges au sein du groupe de travail ont permis de relever deux dimensions :

- Une expression forte de certaines représentations sociales qui peuvent avoir des conséquences en termes d'égalité et de discriminations.
- L'existence de moments particulièrement sensibles en termes de risques de discriminations comme la procédure d'agrément ou celle de recrutement.

II. Des « étiquettes » aux discriminations : la place importante des représentations au sein de l'accueil individuel

La question du lien entre représentations et discriminations s'est posée dans le groupe à travers le thème très largement abordé des « étiquettes ». Le terme « d'étiquette » désigne avant tout les phénomènes de catégorisation à l'œuvre dans les relations interpersonnelles (parents/assistants-tes maternels-les, assistants-es maternels-les/enfants, assistant-te maternel-le/autre professionnel-le). Mais une deuxième dimension est rapidement apparue en filigrane dans les échanges : celle plus systémique liée au fait que l'accueil individuel reste une activité mal connue et peu valorisée socialement, souffrant d'un certain nombre de préjugés. De quelle manière ces représentations jouent-elles un rôle dans les processus de discriminations ?

Cette partie du document revient tout d'abord sur le lien entre représentation et processus de discriminations. Elle aborde ensuite les deux dimensions évoquées et soulignées dans les échanges :

- celle liée au fait que l'accueil familial reste une activité peu valorisée et méconnue socialement,
- celle relative à l'expression de certains stéréotypes et préjugés au sein des relations interpersonnelles.

A. Représentation et processus de discriminations

Par représentation, il est entendu « une forme de connaissance, dite de sens commun, socialement élaborée et partagée. Constituée à partir des expériences, des informations, des savoirs, des modèles de pensée, elle a une visée pratique d'organisation, de compréhension et d'orientation des conduites. Les représentations sont produites par des individus et portent la marque de leur milieu d'appartenance. Ces représentations agissent comme des grilles de lecture et des guides d'action. Il ne s'agit pas de savoir si une représentation est vraie ou fausse, elle est fonctionnelle. [...]»⁹

Le lien entre représentation et discrimination a été exploré par de nombreux travaux de psychologie sociale ¹⁰ qui ont mis en avant les différents mécanismes cognitifs de catégorisation, de généralisation, de réduction et d'assignation identitaire pouvant entraîner des phénomènes de stigmatisation, de mise à l'écart et de discrimination. En plus des représentations sociales, ces travaux distinguent généralement deux notions : le stéréotype et le préjugé.

Les stéréotypes sont comme « des images dans la tête », formule du journaliste américain Walter Lippman, qui fit entrer le concept dans le champ des sciences sociales dans les années 20. Ces images ont la particularité d'être « simplificatrices, relativement rigides, et pas toujours de bonne qualité. Elles fonctionneraient comme des filtres entre la réalité objective et l'idée que l'on s'en fait. »¹¹ Les travaux en psychologie sociale définissent aujourd'hui les stéréotypes « comme un

⁹ Denise Jodelet, *Les représentations sociales*, Paris, Presses universitaires de France, 1993.

¹⁰ « *La psychologie sociale est le domaine d'étude scientifique qui analyse la façon par laquelle nos pensées, nos sentiments et comportements sont influencés par la présence imaginaire, implicite ou explicite des autres, par leurs caractéristiques et par les divers stimuli sociaux qui nous entourent. De plus elle examine comment nos propres composantes psychologiques personnelles influent sur notre comportement social* ». À la croisée de l'individu et du social, cette discipline s'intéresse donc particulièrement à l'études des relations entre groupes sociaux et à leurs mécanismes généraux. S'il ne s'agit pas de réduire l'individu à la dimension du groupe social, les objectifs sont d'étudier les interactions entre les groupes, et de prendre en compte les influences de l'environnement dans les constructions et actions individuelles.

¹¹ Jean Baptiste Légal, Sylvain Delouée, *Stéréotypes, préjugés et discrimination*, Paris, Dunod, 2008, p. 11.

ensemble de caractéristiques attribuées à un groupe social » ou encore comme « l'ensemble des croyances d'un individu relatives aux caractéristiques ou attributs d'un groupe ». Le processus de stéréotypisation des individus consiste à appliquer à ces individus « un jugement qui les rend interchangeable avec les autres membres de leur catégorie. Ce sont des théories naïves dans lesquelles interviennent les processus de généralisation propres à la pensée sociale »¹².

Le préjugé, quant à lui, est « un jugement a priori, une opinion préconçue relative à un groupe donné ou une catégorie sociale, généralement négative ». En psychologie, il se définit comme « une attitude négative ou une pré-disposition à adopter un comportement négatif envers un groupe ou les membres de ce groupe qui repose sur une exagération erronée et rigide. (...) À la différence des stéréotypes, il se caractérise par sa charge affective. En tant qu'attitude, il constitue un jugement de valeur simple à l'encontre d'un groupe social ou d'une personne appartenant à ce groupe »¹³.

Stéréotypes et préjugés se rattachent ainsi aux idées préconçues, aux croyances, aux opinions socialement partagées. Ils sont, en partie, le fruit de nos processus de socialisation. De manière schématique, les théories de psychologie sociale mettent en avant le fait que la discrimination serait, en quelque sorte, « la mise en actes » des préjugés et des stéréotypes. Ces trois notions (stéréotypes, préjugés, discriminations) entretiennent donc des rapports étroits, la discrimination pouvant se définir, en psychologie sociale, comme « un traitement inégal ou injuste que l'on fait subir à autrui en raison de son appartenance à une catégorie sociale ou en raison de la possession par cet autrui d'un trait arbitraire, tel que la couleur de peau »¹⁴. Loin d'être un comportement isolé, elle s'avère être « une actualisation d'une attitude ou de croyance négative que subissent des individus ou des groupes, et qui justifient le traitement inégal dont ils sont l'objet »¹⁵.

Ces travaux décrivent des « mécanismes psychiques généraux, et d'une certaine façon universels dans les relations entre individus ou entre groupes sociaux »¹⁶. Les catégories mobilisées qui produisent les inégalités et les discriminations sont également « liées à l'existence de grands rapports sociaux (de classe, de race, de sexe) qui se renouvellent et se transforment dans le temps, et qui, eux, sont produits par et à travers le fonctionnement de la société »¹⁷.

Ces deux dimensions (psycho-sociale et sociologique) permettent d'explorer les mécanismes pouvant produire les discriminations. Le champ de l'accueil familial est particulièrement intéressant de ce point de vue, car la dimension individuelle de l'accueil, faite des relations et interactions singulières entre parents, enfants et professionnels-les, prend place dans un contexte sociologique particulier, celui des métiers de la petite enfance et plus généralement de ceux des services à la personne.

¹² Ibid., pp. 12-13.

¹³ Ibid., p. 14.

¹⁴ André Ndobu, *Les nouveaux visages de la discrimination*, pp. 48-49.

¹⁵ Ibid.

¹⁶ Fabrice Dhume, Pour aller plus loin : le concept de discrimination : éléments de repères et de clarification, in Dossier *La discrimination à l'école : de quoi parle-t-on ?* Réseau national de lutte contre les discriminations, Institut français de l'éducation, 2014, Lyon, 39 p., p. 27.

¹⁷ Ibid.

B. Les représentations socialement peu valorisées de l'accueil individuel

1. Une activité méconnue

Les échanges ont ainsi mis en avant plusieurs éléments :

- Une activité très mal connue qui fait l'objet de représentations tronquées, voire fausses, pouvant être véhiculées y compris par des « canaux officiels ». À titre d'exemple, certains outils de communication sur le métier d'assistant-te maternel-le (utilisés même par des institutions) comportent à la fois des erreurs sur le cadre d'exercice et des représentations très stéréotypées du métier.
- Des représentations, voire des préjugés, relativement tenaces sur l'accueil individuel, de la part des parents, qui, pour leur majorité, montrent d'emblée une préférence pour un mode d'accueil collectif et une grande inquiétude vis-à-vis du mode d'accueil individuel a priori¹⁸.

Zoom... Modes de garde : vécus et attentes des parents et futurs parents

Étude de l'UNAF en 2009

Une étude de l'UNAF sur les vécus et attentes des parents et futurs parents met ainsi en exergue « l'imaginaire collectif négatif et bien ancré » sur l'accueil individuel... tant que les parents ne l'ont pas expérimenté. La crainte principale des parents est de confier leur enfant à « une étrangère avec un entourage inconnu ». L'étude met ainsi en avant l'ensemble des perceptions « a priori » des parents concernant ce mode d'accueil :

- Des assistants-tes maternels-les perçus-es comme n'ayant pas la vocation, ayant choisi un métier pour des raisons de confort, peu formés et peu contrôlés,
- Un agrément perçu comme ne portant que sur des éléments matériels,
- Un mode d'accueil perçu comme cher,
- Une relation avec l'assistant-te maternel-le perçue comme asymétrique, avec un « pouvoir » dans les mains de l'assistant-te maternel-le au vu de la pénurie des modes d'accueil.

L'étude précise deux facteurs principaux qui alimentent ces images négatives : les « on-dit » et la médiatisation des cas de maltraitance. Il est également souligné que, si certains parents ont effectivement eu des expériences négatives avec des assistants-tes maternels-les, la majorité des accueils se passe très bien avec la conséquence suivante : le renversement complet du discours et la valorisation accrue de ce mode d'accueil et de l'assistant-te maternel-le.

2. Une activité en mal de reconnaissance

Une réflexion sur la prévention des discriminations dans le cadre de l'accueil individuel doit prendre en compte le contexte particulier d'exercice de ce métier : celui des métiers de la petite enfance, et plus généralement de ceux des services à la personne.

En filigrane, au sein des échanges du groupe, et en écho à de nombreuses études, il ressort que l'activité d'assistant-te maternel-le souffre d'un manque évident de reconnaissance sociale, lié à un certain nombre de facteurs historiques et sociologiques :

¹⁸ Patricia Humann, Alain Feretti, UNAF, Modes de garde : vécu et attentes des parents et futurs parents, in *Etude qualitative* n° 1, 2009, 7 p.

- Une activité héritière de celle des nourrices et des gardiennes, activité longtemps « mal définie, peu gratifiante, sans formation »¹⁹, sans statut légal défini et assez mal rémunérée.
- Un métier à 99 % féminin (parmi les taux de féminisation les plus élevés) qui « témoigne de l'assignation des femmes aux activités du care »²⁰.
- Un métier considéré comme ne demandant pas de qualification particulière (comme l'ensemble du secteur des services directs à la personne).
- Un métier perçu comme souvent choisi « par défaut » (lié à un accès difficile au marché du travail, rencontre du conjoint, fondation de la famille...).
- Un métier qui s'exerce en solitaire et à domicile (d'où une certaine invisibilité).
- Un mode d'accueil avec une fonction de suppléance par rapport au mode d'accueil collectif, qui reste le modèle de référence.

Pour pallier à ces représentations et cette non-reconnaissance, et au vu des besoins en mode d'accueil, la volonté affichée des politiques publiques et de l'ensemble des acteurs impliqués est de professionnaliser ce secteur par le biais de trois facteurs : une formation renforcée, la formalisation de critères pour la délivrance de l'agrément²¹, la valorisation d'une dimension plus collective de cette activité (RAM, crèche familiale, Maison d'assistant-te maternel-le). Mais il peut être constaté que cette volonté de valorisation et de professionnalisation se heurte également à une certaine ambivalence, à la fois dans les dispositifs mis en place et dans les pratiques des acteurs concernés.

a. Le dispositif de formation des assistants-tes maternels-les : une avancée vers la valorisation... au milieu du gué

La mise en place du dispositif de formation initiale, au moment de la délivrance de l'agrément, puis après un an d'activité, fait consensus parmi les professionnelles présentes au sein du groupe. Elle est considérée comme indispensable dans le processus de professionnalisation. Les objectifs de cette formation sont multiples :

- Apporter des connaissances sur le cadre légal, le développement de l'enfant, ses besoins.
- Partager des informations pratiques et des savoirs faire concrets.
- Accompagner le développement de postures professionnelles par une prise de distance avec sa propre expérience.

¹⁹ Luce Dupraz, Nounou d'hier, assistante maternelle d'aujourd'hui : l'évolution d'une véritable profession, in *Spirale*, n° 48, avril 2008.

²⁰ Jeanne Fagnani, Antoine Math, Des assistantes maternelles mieux formées et plus qualifiées : les parents consentiraient-ils à augmenter la rémunération ? in *Politiques sociales et familiales* n°109, septembre 2012

²¹ Cet aspect est abordé dans la partie consacrée à l'agrément p. 17.

Retour sur expérience...

La diversité au sein d'un groupe de formation comme levier de dialogue²²

La formation, dans les premières 60 heures, permet d'aborder différents thèmes : le contrat de travail, l'agrément, l'accueil des enfants au sein de sa famille, les postures professionnelles vis-à-vis des parents. Dans le cadre des formations, la question des « demandes particulières » des parents est évidemment soulevée : Comment les recevoir ? Pourquoi et comment y répondre positivement pour un-e assistant-te maternel-le ? Souvent la réaction peut être la suivante : « je ne connais pas, je ne fais pas ». Il est souligné que plus le groupe est hétérogène, mieux ces questions peuvent être abordées et travaillées (présence d'un homme, de personnes d'origines et cultures différentes...).

Ainsi la mise en place d'actions collectives est un bon levier de dialogue, de rencontres et d'échanges autour des différences de pratiques quotidiennes liées à l'alimentation, au portage, au soins... et un bon levier pour faire changer et évoluer les regards et attitudes des participant-e-s.

Ce dispositif de formation n'est cependant pas exempt d'ambiguïtés et d'ambivalence, comme l'ont rappelé les professionnelles présentes. Tout d'abord, le nombre d'heures total de la formation, 120h, reste peu important. Ensuite, l'absence d'obligation de formation continue des assistantes maternelles²³ est également questionnée. Plus particulièrement pour celles qui exercent depuis un certain nombre d'années, qui sont « ancrées dans leurs pratiques » et/ou qui ne voient pas forcément la plus-value de suivre des formations. Les questions concernent donc l'accompagnement pouvant être proposé à ces professionnels-les ainsi que les actions pouvant être mises en œuvre par les pouvoirs publics pour encourager cette formation continue.

Enfin, le passage de l'épreuve EP 1 du CAP Petite enfance²⁴, pour laquelle les assistants-tes maternels-les n'ont pas d'obligation de réussite, ne prend pas sens pour ces derniers et ces dernières. Ils et elles ont le sentiment que « le passage de cette épreuve est une blague » puisqu'il n'y a pas d'obligation de réussite. Ce dispositif se présente alors comme un entre-deux, où l'objectif est à la fois d'encourager celles et ceux qui réussiraient sur une voie plus professionnelle tout en ne sanctionnant pas celles et ceux qui échoueraient. Il est révélateur des paradoxes et des contraintes qui se jouent autour de la professionnalisation : entre une volonté de valorisation et une forme de déconsidération institutionnelle ; entre les réalités sociodémographiques d'une profession et les limites inhérentes aux moyens pouvant être mis en œuvre pour permettre un réel accompagnement des personnes vers l'obtention d'une formation diplômante.

²² Retour d'une formatrice dans le cadre de la formation dispensée lors de la procédure d'agrément.

²³ Il est nécessaire de rappeler que le secteur de la formation continue est aujourd'hui impacté par de nombreuses réformes touchant l'ensemble des professions, quelle que soit la catégorie socio-professionnelle (employé, cadre...).

²⁴ Il s'agit d'une des trois épreuves pratiques appelée « prise en charge de l'enfant à domicile ».

Zoom... Mieux formé-e, plus qualifié-e, mieux rémunéré-e ?

Il est intéressant de noter qu'une étude réalisée dans le Val de Marne, auprès d'assistantes maternelles et de parents, avait pour objectif de voir si les parents seraient prêts à augmenter la rémunération de leur assistante maternelle si cette dernière était mieux formée. L'hypothèse est la suivante : rendre ce métier plus attractif passe à la fois par une meilleure formation mais aussi par la perspective d'une augmentation de sa rémunération. L'étude rappelle ainsi que, de manière générale, la formation, voir la passation d'un diplôme, sont plébiscitées par les assistantes maternelles comme des facteurs de professionnalisation et de valorisation de leur métier. Certaines soulignent que cela peut être un « atout » dans la relation aux parents pour justement montrer que c'est un métier, que des compétences spécifiques sont nécessaires... Par contre, elles restent réservées sur le fait qu'une formation qualifiante permette d'augmenter les tarifs négociés avec les parents. Effectivement l'étude rappelle que « les tarifs restent largement déterminés par d'autres facteurs : la situation de l'offre par rapport à la demande au niveau local ; les divers atouts que peuvent mobiliser les uns et les autres lors de la négociation de ce contrat ». Elle conclut également que seulement un tiers des parents enquêtés serait prêt à augmenter le tarif pour une assistante maternelle mieux qualifiée. Il s'agit alors d'être vigilant aux risques d'inégalités accrues par l'impossibilité pour les pouvoirs publics d'investir sur ce volet de la formation. « Dans le contexte économique et budgétaire actuel, il semble peu probable que la participation de la collectivité au financement de ce mode d'accueil augmente. Le risque serait alors d'aboutir à des inégalités importantes entre les familles ayant accès à une personne mieux formée et rémunérée, bénéficiant de conditions de travail satisfaisantes et celles qui ne le pourront pas ou ne le voudront pas. À l'instar des services à la personne, le mode de fixation particulier de la rémunération entre les parents et les assistants-tes maternelles-les pourrait représenter un obstacle supplémentaire à la valorisation du métier et un facteur supplémentaire d'inégalités en ce qui concerne la qualité des services d'accueil des enfants. »²⁵

b. Discours et pratiques d'accompagnement vers la professionnalisation... quelques contradictions

Il peut également être souligné une ambiguïté et une ambivalence dans les postures mêmes des professionnels-les en lien avec les assistantes maternelles. Cette ambiguïté est apparue quand la question suivante s'est posée au sein du groupe : qui orienter vers le métier d'assistant-te maternel-le ? Une conseillère pôle emploi, une coordinatrice de RAM va-t-elle conseiller des jeunes femmes à suivre cette voie professionnelle et orienter, de la même manière, une femme de 20 ans et une de 40 ans vers la « carrière » d'assistant-te maternel-le ?

Certaines participantes font ainsi état de leurs interrogations quand une jeune femme (18-20 ans) vient prendre des renseignements sur le métier d'assistant-te maternel-le. « L'idée serait de les pousser plus loin et d'envisager, si la petite enfance les motive, *de ne pas en rester au métier d'assistant-te maternel-le* »²⁶, soulignant ainsi qu'il ne s'agirait pas d'un projet professionnel à part entière. Pour une autre participante, ne pas encourager des jeunes femmes à embrasser cette carrière est contradictoire avec la volonté de professionnaliser ce secteur. Et ce type de posture peut mener à des discriminations sur le critère de l'âge dans l'orientation des personnes entre personnes jeunes et moins jeunes.

²⁵ Jeanne Fagnani, Antoine Math, Des assistantes maternelles mieux formées et plus qualifiées : les parents consentiraient-ils à augmenter la rémunération ? *Politiques sociales et familiales* n°109, septembre 2012

²⁶ Propos d'un membre du groupe

D'autre part, les professionnels-les du groupe ont cité de nombreux outils mis en place pour accompagner cette professionnalisation et la valoriser : les « chartes qualité »²⁷, le « livret de valorisation professionnelle ». Ce livret permet aux assistants-tes maternels-les de consigner les différentes actions qu'elles mènent et de le valoriser auprès des parents (participation aux ateliers du RAM...). Sa mise en place a pour objectif de montrer qu'elles/ils sont actifs, sont dans leur mission attendue de socialisation avec les enfants, qu'elles/ils s'inscrivent pleinement dans la dynamique de leurs territoires. Ce qui s'avère être un indicateur et le gage d'une certaine qualité de l'accueil. Pour autant, ce type d'outil suscite également des réserves de la part de certaines professionnelles pour les raisons suivantes : le rôle attribué aux responsables des RAM concernant la validation (alors que le RAM n'est pas institut de formation) ; le « contrôle » que cela peut impliquer sur le fait que certaines participent ou pas ; sur le fait que cela traduit une réelle motivation et un véritable professionnalisme.

C. L'expression des représentations dans les relations interpersonnelles

Un des thèmes ressortis dans les échanges est l'expression forte de certaines représentations sociales, voire de préjugés dans les relations entre les différentes parties prenantes de l'accueil familial. Trois dimensions peuvent être mises en avant :

- Les représentations des assistants-tes maternels-les sur les parents (jugement sur les parents lors des discussions à la sortie de l'école), sur les enfants accueillis (« petit cochon »), sur les autres professionnels-les (autres assistants-tes maternels-les, responsables de RAM, puéricultrices de PMI...).
- Les représentations des parents vis-à-vis des assistants-tes maternels-les à travers les critères mis en œuvre dans leur recherche (origine, langue, quartier, sexe, âge, apparence physique...).
- Les représentations des professionnels-les en lien avec les assistants-tes maternels-les et qui mobilisent également certaines catégories : les « nouvelles », « les anciennes », « les diplômées », « les supers assistantes maternelles », « celles qui sont franchement limites », « celles qui font leur sketch »...

Comme il a été rappelé plus haut, ces représentations sociales, dont chaque personne est porteuse, construites à partir de son expérience, des savoirs qui lui ont été transmis, permettent d'agir et de comprendre le monde. Elles ne sont pas forcément l'expression de jugement négatif ou positif. Pour autant, elles entretiennent un lien particulier avec les processus de discriminations. Elles sont souvent l'expression de normes implicites qui servent de cadre à nos décisions, nos actions, nos pratiques. Elles peuvent entraîner des processus de catégorisation et de généralisation qui engendrent à leur tour des phénomènes de stigmatisation, de mise à l'écart voir de traitement discriminatoire.

²⁷ Peuvent être citées :

- Au niveau local : la charte qualité mise en place par le Conseil Départemental du Bas-Rhin (http://www.bas-rhin.fr/eCommunityDocuments/E34C4D98-631D-459B-AA4E-61C91D2F7BA0/3184/document_conseil-general-bas-rhin-charte-qualite-assistants-maternels-2015.pdf)
- Au niveau national : la charte qualité pour un projet d'accueil commun de l'UNAF et l'UFNAFAAM (<http://www.unaf.fr/spip.php?article11727>)

Tenir des jugements négatifs sur les parents à la sortie de l'école, ou étiqueter un enfant de « petit cochon », par exemple, ne peut pas être qualifié d'une discrimination au sens juridique du terme. La différence entre ces comportements stigmatisants qui doivent être questionnés et la discrimination, est que cette dernière ne relève pas des seules relations interpersonnelles. Elle a une dimension publique : la différence de traitement doit avoir pour effet de concrètement priver la personne d'un droit (accès à un service, à un stage, à une filière...). Une discrimination relève d'une différence de traitement ayant pour effet de priver une personne de l'accès ou de l'exercice d'un droit.

Ces situations relèvent plutôt de phénomène de stigmatisation et de jugement au sein d'une relation singulière et interindividuelle. Elles concernent davantage la déontologie et qualité de la relation avec les parents et l'enfant qu'un de traitement discriminatoire.

Parler de discrimination, dans ce cadre, est donc inapproprié. Par contre, le fait pour un-e assistant-te maternel-le de ne pas vouloir contractualiser avec une famille sur la base d'un critère telle que l'origine pourrait relever d'une discrimination.

Les échanges du groupe ont ainsi pointé deux situations potentiellement porteuses de risques discriminatoires : la procédure d'agrément et la procédure de recrutement.

III. Des situations particulièrement sensibles en termes de risques discriminatoires

Les échanges ont permis d'identifier deux moments ou situations relevant du processus de sélection où le risque de discrimination apparaît particulièrement important :

- Celui de la procédure d'agrément qui donne lieu à décision de refus ou de retrait de l'agrément,
- Celui des relations de travail, avec le moment du « recrutement » qui est particulièrement crucial, mais également toutes les étapes de la vie professionnelle qui peuvent donner lieu à des actes discriminatoires (licenciement...).

A. La procédure d'agrément

Elle est encadrée par des textes légaux²⁸ et est pilotée par les conseils départementaux. Dans le Bas-Rhin, elle se déroule de la manière suivante :

1. Réunion d'information (dont les objectifs sont d'informer, faire prendre conscience aux candidats-tes de la difficulté et des réalités du métier).
2. La personne dépose la demande.
3. Une puéricultrice évalue la demande dans un délai légal de 3 mois en s'appuyant sur le guide d'évaluation issu du référentiel qui fixe les critères d'agrément (Décret du 15 mars 2012). Ce décret précise que la procédure comporte au moins un entretien et une ou plusieurs visites au domicile ou dans la maison des assistants-es maternels-les. Il est précisé que « les recommandations et limitations formulées par le service départemental de PMI doivent être proportionnées à l'objectif recherché qui est de garantir la santé, la sécurité et l'épanouissement des jeunes enfants accueillis chez l'assistant-te maternel-le ».

Deux dimensions sont évaluées :

- Les capacités et les compétences pour l'exercice de la profession à travers cinq éléments :
 - Appliquer les règles permettant d'assurer les règles relatives à la sécurité et à la santé de l'enfant,
 - Maîtriser la langue française orale et présenter des capacités de communication et de dialogue,
 - Bénéficier de qualités personnelles et de capacité pour assurer le développement physique et intellectuel des enfants accueillis,
 - S'adapter à des situations variées, montrer une disponibilité et une capacité à s'organiser,
 - Connaître le métier, le rôle et les responsabilités de l'assistant-e maternel-le,
 - Les conditions matérielles de l'accueil et de sécurité à travers l'aménagement du domicile...
4. La puéricultrice de la PMI donne un avis.

²⁸ C'est notamment le décret n° 2012-364 du 15 mars 2012 relatif au référentiel fixant les critères d'agrément des assistants maternels qui encadre la procédure d'agrément.

5. Une évaluation (2ème niveau) est réalisée par un cadre de santé ou un médecin sur la base du dossier.
6. Décision : obtention, refus.
En cas de refus, il doit être motivé, et il faut informer la personne qu'elle a la possibilité de faire un recours gracieux, voire un recours devant le tribunal administratif. Mais dans les faits, de telles procédures sont rares.

Les puéricultrices des services de PMI en charge de ces procédures constatent que le référentiel a amené à modifier les pratiques d'agrément. Certains et certaines assistants-tes maternels-les, agréés-es, il y a un certain nombre d'années, ne le seraient plus au regard des standards actuels. De nombreuses personnes renoncent d'ailleurs au cours de la procédure d'agrément. Dans le Bas-Rhin, les refus d'agrément sont en hausse, avec 45 % des dossiers qui n'aboutissent pas actuellement. Une participante au groupe posait la question de savoir s'il était possible de connaître le nombre de refus d'agrément sur un secteur et les raisons du refus d'agrément.

Zoom... Mieux connaître les nombres et motifs de refus dans le cadre des procédures d'agrément... une connaissance utile pour identifier des processus discriminatoires ?

Est-il possible de connaître le nombre de refus sur un secteur géographique ainsi que les raisons du refus d'agrément ? Ces informations pourraient-elles être intéressantes à connaître pour une collectivité locale par exemple afin de pouvoir agir dessus ? Si la raison principale du refus est l'absence de maîtrise du français, la mise en place de formations linguistiques pourrait être une réponse afin d'accompagner les candidats-es vers l'obtention de l'agrément. Cependant, si le nombre de refus par ville est une donnée diffusable, les raisons de refus (voir les raisons du refus par quartier) sont des données plus « sensibles » à diffuser. Cela n'est pas aussi « facile » car les motifs se combinent, le refus d'agrément cumule souvent plusieurs critères. Une question est de savoir si une meilleure connaissance des nombres et des refus pourrait permettre d'identifier des processus de discriminations et les leviers pour agir.

L'évolution de la procédure d'agrément pose donc plusieurs questions. D'une part, elle invite à systématiser et à unifier les critères de délivrance de l'agrément. Progressivement, l'évaluation se professionnalise. C'est un savoir-faire qui s'appuie sur un socle commun. En effet, la grille commune, mise en place par le décret de 2012, a pour objectif de garantir des critères homogènes. Mais « il resterait toujours une part de subjectivité dans cette évaluation » pour les membres du groupe de travail. D'autre part, ces nouvelles normes sont-elles productrices de discriminations systémiques à l'égard de certains groupes sociaux ? Car elles excluent de fait une partie des personnes, peu qualifiées d'un point de vue de l'éducation formelle par exemple, mais qui pouvaient se diriger jusque-là vers ces métiers en faisant valoir d'autres qualifications et compétences relevant de savoir-être notamment. Les assistants-tes maternels-les peuvent le ressentir quand les infirmières puéricultrices leur font une visite. Ils et elles disent : « les puéricultrices étaient moins exigeantes avant ». Ce qui est exact, car « elles ont aujourd'hui plus de critères à vérifier. »

Zoom... L'exigence accrue des critères dans les procédures d'agrément et leurs effets sur les personnes « agréées » et « évincées »²⁹...

Les exigences accrues dans le cadre des procédures d'agrément ont un effet certain sur les profils des candidates agréées ou évincées. Dans un article consacré au recrutement des assistantes maternelles, Anne-Sophie Vozari, sociologue, s'est penchée sur les critères mis en œuvre dans les procédures d'agrément et à leurs effets. L'étude des dossiers des candidates et l'observation des pratiques d'une équipe de PMI lui ont permis de montrer que, dans le cadre de cette étude, le profil entre candidates agréées et évincées diffère. Sa conclusion est la suivante : « La professionnalisation du métier d'assistante maternelle paraît (...) s'adosser à un renouvellement du groupe professionnel lui-même. (...) Le processus de transformation du métier conduit (...) à écarter les femmes appartenant aux fractions les plus fragiles des classes populaires. (...) La professionnalisation en cours semble aujourd'hui mettre un coup d'arrêt à ce recours à un « emploi refuge ». (...) Nombreuses sont celles qui jusqu'à présent ont pu entrer ou se maintenir dans l'emploi grâce à ce métier, voir y trouver une source de reclassement. Or faire des assistantes maternelles de véritables professionnelles de la petite enfance semble passer à présent par la sélection en amont de candidates professionnalisables plutôt que par un engagement institutionnel dans l'accompagnement de travailleuses agréées – mission que le service de PMI enquêté peine par ailleurs à mettre en œuvre faute de moyens. »³⁰

À travers les échanges, les visites à domicile des puéricultrices (dans le cadre d'une première procédure ou d'une procédure de renouvellement) sont apparues comme des moments « charnières », où la limite s'avère ténue entre « vérifier que les conditions sont réunies pour l'accueil des enfants » et « l'enquête sociale ». La mission des puéricultrices des services de PMI s'avère délicate car la délivrance d'un agrément entraîne la responsabilité du Conseil Départemental.

La procédure d'agrément peut amener à poser des questions très personnelles liées aux manières de vivre et aux « signes » qui se donnent à voir : la cigarette (combien fumez-vous ? à l'intérieur ?) ; l'état de santé ; ou encore les pratiques religieuses (le tapis de prière doit-il susciter des questions spécifiques quant à la pratique religieuse de l'assistant-te maternel-le ?). Les coordinatrices de RAM ont témoigné de l'impact très fort sur les assistants-es maternels-les de ces questions ou remarques faites par les puéricultrices du service de PMI, lors de la visite à domicile, sur la maîtrise de la langue ou encore sur les pratiques religieuses. Ils et elles se sentent jugées sur ce qu'ils et elles sont, et pas forcément sur leurs compétences et aptitudes à remplir leurs missions auprès des enfants. Les échanges ont notamment porté sur les aspects suivants :

- Quelles sont les questions liées à des « critères sensibles » (santé, pratiques religieuses, projet personnel familial) que peuvent poser les puéricultrices dans le cadre de cette mission d'évaluation ? Certaines questions peuvent-elles être considérées comme discriminatoires ? Comment y répondre pour un-e assistant-te maternel-le ?
- Comment s'effectue l'évaluation sur certains de ces critères, comme par exemple la maîtrise de la langue française ?

²⁹ Anne-Sophie Vozari, Recruter de « bonnes » assistantes maternelles. La sélection à l'entrée d'un emploi féminin non qualifié, in *Sociétés Contemporaines*, n° 95, octobre 2014, pp. 29-53

³⁰ Ibid, p. 32

- Quel cadre, au-delà des critères formels, est donné à ces professionnels-les pour réaliser cette mission d'évaluation ?
- Les critères formels peuvent-ils donner lieu à des critères plus informels et subjectifs en fonction de l'infirmière puéricultrice, de sa conception et de ses représentations relatives au métier d'assistant-te maternel-le ?

Retour sur expérience... Le Conseil Départemental du Bas-Rhin³¹

Les services de PMI du Bas-Rhin, en charge de la délivrance de l'agrément, de l'accompagnement des assistants-tes maternels-les et du contrôle des conditions d'accueil chez les assistants-es maternels-les, ont conscience des risques de discriminations inhérents aux procédures dont ils sont en charge. Pour y pallier, les services ont mis en place différentes stratégies pour les « neutraliser » le plus possible, en se référant aux critères de qualité et de sécurité :

- Se baser, le plus possible, sur une analyse factuelle et objective des conditions d'accueil
Proposées.
- Travailler collectivement à la grille de questions pouvant être posées aux candidats-tes pour assurer la plus grande égalité de traitement entre les candidats-tes.
- Mettre en place un « groupe d'analyse de pratiques » pour les puéricultrices permettant de partager l'analyse de situations difficiles et problématiques.

Les entretiens avec les candidats-tes pour la délivrance de l'agrément sont une étape évidemment délicate car elle consiste à estimer des savoirs-être, des « capacités à entrer en relation avec autrui », à travailler avec des parents dont on ne partage pas forcément le modèle éducatif ou encore à aller chercher de l'information pour améliorer ses connaissances sur des sujets divers. Sur les questions sensibles relatives à des critères telles que les pratiques religieuses, la santé, le tabagisme, il s'agira toujours d'évaluer si ces pratiques mettent en cause la qualité de l'accueil et la sécurité des enfants. Cependant si ces deux notions semblent renvoyer à un sens commun qui ferait consensus, elles peuvent s'avérer polysémiques et renvoyer à des interprétations et des usages pouvant s'avérer contradictoires³².

B. Le recrutement d'un-e assistant-te maternel-le

La rencontre et le recrutement d'un-e assistant-te maternel-le sont des moments décisifs et sont revenus à plusieurs reprises dans les situations repérées par le groupe. C'est un moment de « grande » angoisse pour les parents : qui choisir ? En fonction de quels critères ? Généralement, le choix des parents combine plusieurs facteurs : proximité, horaires, budget... et « feeling ». Les parents peuvent aussi porter une attention particulière à certains critères sensibles en termes de discriminations comme le lieu d'habitation, les pratiques religieuses, l'âge. D'après l'expérience des membres du groupe, les demandes ouvertement discriminatoires telles que « pas de personnes turques, arabes, de telle religion, trop âgées, habitant dans tel quartier populaire... », sont plutôt rares ou ne s'expriment pas dans des termes aussi tranchés. Mais le sujet est complexe à traiter pour un ensemble de raisons.

³¹ Ces éléments sont issus d'une rencontre avec les responsables du service de la PMI du Bas-Rhin en mars 2016

³² Geneviève Cresson, Sandie Delforge, Dominique Lemaire La qualité du travail dans le métier d'assistante maternelle Les points de vue des régulateurs de ce métier, *Politiques sociales et familiales* n°109, septembre 2012

De manière générale, le recrutement est, par définition, un moment de choix et de sélection pour un futur employeur. Il est particulièrement sensible car chacun-e a tendance à rechercher l'entre soi et aller vers des personnes qui lui ressemblent, d'autant plus dans le cadre d'une relation de services. Chacun-e se représente le poste à pourvoir selon ses propres conceptions. C'est sur la base de cette perception qu'il/elle va identifier les compétences recherchées et les valeurs qui y sont associées. « La rencontre entre des parents-employeurs et leur assistant-te maternel-le est aussi le produit de normes et d'attentes socialement situées »³³. Il a été également mis en avant que le choix d'un-e assistant-te maternel-le relève d'un choix réciproque : ce sont autant les parents que les assistants-tes maternels-les qui choisissent. L'assistant-te maternel-le aurait, dans cette relation, autant de « pouvoir » que son futur employeur. Il est certain que « les assistants-tes maternels-les ont également la possibilité de s'exprimer et de contribuer à la décision relative à l'établissement ou non d'un contrat avec les parents. »³⁴ Mais cette possibilité sera surtout fonction de la « réputation » que l'assistant-te maternel-le aura su construire par son réseau de sociabilité, de sa résidence de longue date dans un quartier résidentiel³⁵...

Autre élément de difficulté : prouver une discrimination à l'embauche (c'est-à-dire le fait de n'avoir pas été sélectionné-e à cause de son origine, de son patronyme, de son sexe, de son quartier d'habitation...) est toujours difficile car il s'agit de faire exprimer un motif souvent caché. Ensuite, discriminer, c'est-à-dire opérer un choix entre deux personnes sur la base de critères illégaux, ne prend pas forcément sens pour les parties prenantes dans les métiers de services directs aux personnes. Il est souvent mis en avant le fait qu'« on est libre de choisir qui on veut, c'est normal de choisir, ce n'est pas de la discrimination. ». Le fait que l'activité d'assistant-te maternel-le s'exerce à domicile, qu'elle relève d'une relation de services et que cette dernière s'inscrive dans un contexte familial et affectif, tend à brouiller les frontières de la relation de travail. La relation employeur /employé-e ne s'exerce donc pas dans un cadre « classique » et peut donner l'impression d'une relation privée alors qu'il s'agit bien d'une relation de travail et d'une relation contractuelle. Le parent doit admettre que, dès le moment où il recherche un-e assistant-te maternel-le, il relève d'un nouveau rôle social : celui de particulier employeur, soumis à une législation qui le contraint et notamment lui interdit de discriminer. Le code du travail³⁶ tout comme le code de l'action sociale et des familles³⁷ protège les assistants-tes maternels-les contre les discriminations dans toutes les étapes de leur vie professionnelle : recrutement, renouvellement de contrat, licenciement, formation...

Pour éviter toute discrimination, une embauche doit donc reposer sur les critères les plus « objectifs » possibles en s'appuyant sur les besoins identifiés par le futur employeur et les compétences demandées au futur salarié. Le Code du travail précise d'ailleurs que « les informations demandées, sous quelque forme que ce soit, au candidat-te à un emploi ne peuvent avoir comme finalité que d'apprécier sa capacité à occuper l'emploi proposé ou ses aptitudes professionnelles. Ces informations doivent présenter un lien direct et nécessaire avec l'emploi proposé ou avec l'évaluation des aptitudes professionnelles. Le candidat-te est tenu de répondre de bonne foi à ces demandes d'informations »³⁸. Un particulier employeur doit donc savoir que

³³ Simona Tersigni, *Devenir assistante maternelle : dimensions ethno-religieuses d'une double sélection*, Paris, ARDIS, octobre 2015, Note de synthèse p. 14.

³⁴ Ibid.

³⁵ Marie Cartier, Estelle d'Halluin, Marie-Hélène Lechien, Johanna Rousseau La sous-activité des assistantes maternelles : un rapport au métier différencié selon le positionnement social, *Politiques sociales et familiales*, n°109, septembre 2012.

³⁶ Article L1132-1 Code du travail.

³⁷ Article L423-2 Code de l'action sociale et des familles.

³⁸ Article 1221-6 Code du travail.

toute question posée lors de l'entretien doit avoir un lien direct avec le poste occupé. Les questions sur les mœurs, religions, origine, opinion politique, activité syndicale, situation familiale, lien de parenté, professions des parents ou des enfants, état de santé, projets de mariage sont, en principe, interdites. L'égalité de traitement entre différents-tes candidats-tes passe notamment par la mise en œuvre de moyens tels que disposer d'une grille d'analyse, l'identification des compétences demandées.

Ces deux processus de sélection s'exercent dans des cadres différents. Mais ils ont un point commun, en ce qui concerne les critères de sélection mis en œuvre. Il s'agit avant tout d'évaluer des compétences dans un métier qui relève, en grande partie, d'une dimension relationnelle. En effet, il ne s'agit pas uniquement d'évaluer des « habiletés », mais également des savoir-faire et des savoir-être sans les naturaliser et/ou les ethniciser. Par « naturaliser », il est fait ici référence aux « normes [intériorisées par la majorité des parents et des assistants-tes maternels-les] qui participent des préjugés selon lesquels les femmes disposent de capacités (« considérées comme naturelles ») à s'occuper des jeunes enfants, sans avoir besoin d'une formation spécifique en la matière.»³⁹

Par « ethniciser », il est entendu ici le fait, que tout comme le fait d'être une femme, la simple appartenance à un groupe ethnique ou religieux particulier supposerait des qualités ou des capacités naturelles à s'occuper des jeunes enfants ou à ne pas s'en occuper. Cette question revient ici à interroger les représentations à l'œuvre et les critères mobilisés dans le cadre de ces procédures, de manière formelle et informelle, de manière consciente ou inconsciente (voir la partie sur les représentations).

³⁹ Jeanne Fagnani, Antoine Math, Des assistantes maternelles mieux formées et plus qualifiées : les parents consentiraient-ils à augmenter la rémunération ? *Politiques sociales et familiales* n°109, septembre 2012.

IV. Accueil individuel et risque de discriminations... Construire des pistes de travail

À travers les constats et les risques de situations discriminatoires repérés au sein des échanges du groupe de travail, cinq enjeux peuvent être mis en avant :

- Lever les représentations négatives sur l'accueil individuel.
- Prendre pleinement conscience de l'impact des représentations sur les pratiques professionnelles.
- Veiller à l'égalité de traitement entre les candidats-tes lors de la procédure d'agrément et de recrutement.
- Renforcer l'accompagnement des candidats-tes ou des assistants-tes maternels-les vers la professionnalisation pour éviter de creuser les inégalités et discriminations.
- Être attentif aux effets des dispositifs mis en place afin qu'ils ne creusent pas les inégalités ou produisent des discriminations dans le champ de l'accueil individuel.

Pour y répondre, les pistes d'actions proposées par le groupe de travail s'organisent autour de trois axes :

A. Produire de la connaissance

À travers la production de connaissances, il s'agit de connaître, observer et mieux comprendre les inégalités et les processus de discriminations afin de pouvoir agir dessus.

Une première piste pourrait consister à poursuivre, dans la mesure des moyens disponibles, un travail de recherche sur les phénomènes et risques de discrimination à l'œuvre dans le champ de l'accueil individuel. Les thématiques suivantes ont émergé dans le cadre des échanges : mieux connaître le profil sociodémographique des assistants-tes maternels-les ou encore mieux saisir les difficultés liées au lieu de résidence⁴⁰, au genre ou aux convictions religieuses.

Concrètement les actions à mettre en œuvre consisteraient à :

- identifier les études ou états des lieux permettant de mieux connaître et de repérer les risques de discriminations et les processus discriminatoires,
- formaliser des partenariats (partenariat Université, Convention Industrielle de Formation par la Recherche...) permettant de construire de telles connaissances.

B. Sensibiliser, former et outiller l'ensemble des acteurs et actrices de l'accueil individuel

La sensibilisation et la formation apparaissent comme des portes d'entrée évidentes pour mettre en action l'ensemble des acteurs sur ces sujets, comprendre ces phénomènes et les prévenir. Une stratégie de sensibilisation-formation à l'échelle départementale pourra s'appuyer sur certaines initiatives déjà existantes sur le territoire. Certaines pistes de travail identifiées sont ainsi illustrées par des actions, repérées grâce aux échanges au sein du groupe et pouvant

⁴⁰ En comparant par exemple les taux d'activités de celles et ceux exerçant en territoire urbain fragilisé (au sein des quartiers prioritaires de la Politique de la Ville).

contribuer et intégrer la prévention et la lutte contre les discriminations dans les pratiques professionnelles⁴¹.

1. L'agrément et l'embauche : des étapes particulièrement sensibles en termes de prévention et lutte contre les discriminations

a. Sensibiliser et former les cadres de santé, les infirmières puéricultrices en charge de l'agrément et autres professionnels-les de la PMI en lien avec les assistants-tes maternels-les.

Les démarches réflexives, telles que les groupes d'analyses de pratiques mis en place par le Conseil départemental de la procédure d'agrément⁴², sont des espaces d'échange permettant aux professionnels-les d'interroger leurs pratiques et leurs représentations. Elles peuvent donc être un outil efficace de prévention et de lutte contre les discriminations, si elles portent une attention particulière à cette dimension.

b. Informer et sensibiliser les parents en tant que particuliers employeurs aux risques de discriminations.

c. Proposer des formes de rencontres entre parents et assistants-tes maternels-les permettant d'aller au-delà des premières représentations dans une logique de médiation.

Un RAM⁴³ a proposé aux assistants-tes maternels-les de son secteur l'organisation de rencontre flash ou speed-dating dans le cadre d'une matinée de rencontre et d'information des futurs parents. Cette forme de rencontre présente les atouts suivants : permettre la rencontre entre parents et assistants-tes maternels-les autrement que par la diffusion de la liste du RAM et dans un lieu neutre. Un premier lien peut s'établir et donner envie aux parents de reprendre contact.

2. Développer des outils de sensibilisation à la prévention et la lutte contre les discriminations à destination des assistants-tes maternels-les et des professionnels-les en lien avec les assistants-tes maternels-les

a. Proposer un module de sensibilisation et une mallette pédagogique avec des jeux, expositions... dédiés aux questions d'égalité et de prévention de discrimination.

b. Proposer des temps d'échanges aux formats divers sur la thématique de la prévention et de lutte contre les discriminations.

Quels que soient leurs formats, les temps d'échanges (journées d'études, conférences débats) poursuivent les objectifs suivants : apporter des connaissances, sensibiliser à une thématique et mettre en débat. Certains RAM organisent régulièrement des rencontres-débats, qui pourraient être des supports pertinents pour sensibiliser aux questions d'égalité et de prévention des discriminations.

⁴¹ Le repérage n'est pas exhaustif, il est issu des échanges entre les membres du groupe de travail

⁴² Voir la partie sur la procédure d'agrément (p. 17) et la description dans l'encadré « Retour sur expériences ; le Conseil Départemental » (p. 20)

⁴³ Relais d'assistants-tes maternels-les

3. Accompagner les assistants-tes maternels-les à formaliser un projet d'accueil et à développer une pédagogie de l'inclusion dans leur quotidien avec les enfants et les parents

a. Construire un argumentaire pour valoriser la dimension professionnelle et présenter un projet d'accueil.

Différentes actions ont été menées sur le territoire pour permettre aux assistants-tes maternels-les de valoriser leurs compétences et leurs savoir-faire. Un groupe d'assistants-tes maternels-les, en lien avec la responsable d'un RAM, a ainsi créé un livre d'histoires bilingue (français-arabe) qui a vocation à devenir un support de rencontre avec les enfants, les parents à la recherche d'un mode d'accueil, les professionnels-les de leurs secteurs. Autre expérience menée conjointement par trois RAM : la création d'un CD de comptines et chants du monde à partir du répertoire de chaque assistant-te maternel-le. Différentes chansons ont été sélectionnées pour accompagner les différents moments de la journée. Elles sont chantées par les assistants-tes maternelles-les et les enfants, avec la collaboration de l'École de musique du secteur. Ces projets visent avant tout à valoriser les compétences et les savoir-faire des professionnels-les. Généralement, ils s'appuient sur une pratique sociale (le chant, ou encore l'alimentation...) et se conçoivent dans une dynamique interculturelle. A travers la création d'un objet culturel (livre, CD...) et la conduite d'un projet, ils sont aussi des supports permettant de travailler sur les stéréotypes et préjugés concernant le métier d'assistant-te maternel-le (l'image du professionnel isolé par exemple...).

b. Construire des argumentaires pour faire face à des demandes discriminatoires ou situations de discriminations.

Il est souvent difficile d'identifier une situation de discrimination mais aussi d'envisager les actions pouvant être mises en œuvre. Il est proposé la constitution d'un groupe de travail pour travailler sur l'analyse de situations concrètes et les argumentaires à développer.

c. Former aux ressources pédagogiques à destination des jeunes enfants pour travailler sur les stéréotypes et préjugés dès le plus jeune âge.

Un RAM a proposé aux assistants-tes maternels-les de son secteur de travailler sur la création d'une boîte à histoires à partir de l'album pour enfants intitulé « 4 petits coins de rien du tout », de Jérôme Ruillier. L'histoire est simple : Petit Carré joue avec ses amis les ronds. Mais lorsque ces derniers entrent dans la maison, Petit Carré ne peut pas les suivre car la porte est ronde. Que faire ? La discussion porte alors sur les solutions à apporter... Et permet de travailler sur les questions de différence et d'égalité d'accès à la fois avec les professionnels-les et avec les enfants. Une expérience pouvant évidemment être reproduite avec d'autres histoires...

d. Renforcer la formation initiale et continue des assistants-tes maternels-les sur les enjeux de prévention et lutte contre les discriminations par la sensibilisation et la formation des formateurs et des formatrices.

La formation obligatoire des assistants-tes maternels-les dispensée dans le cadre de la procédure d'agrément a pour objectif de les préparer à mettre en place leur accueil dans les meilleures conditions et à identifier leur fonction, à la fois dans leurs liens aux enfants et dans leurs relations contractuelles avec les parents. Dans ce cadre, deux enjeux, en lien avec les enjeux de prévention et lutte contre les discriminations, peuvent être travaillés : la prévention des stéréotypes et les enjeux éducatifs autour de l'égalité de traitement entre les enfants accueillis ; la construction d'argumentaires pour faire face à des situations discriminatoires si elles y sont confrontées. Être vigilant à ce que les formateurs et formatrices soient sensibilisés à ces enjeux pourra permettre une meilleure prise en compte de ces derniers.

C. Développer une approche intégrée de la prévention et de la lutte contre les discriminations au sein des dispositifs institutionnels

En matière de prévention et de lutte contre les discriminations, développer une approche intégrée consiste, dans le cadre de dispositifs et/ou d'actions publiques existantes, à :

- Identifier ce qui dans les procédures, les dispositifs, processus peut être producteur de discriminations,
- S'assurer que les actions mises en œuvre ne créent pas de discriminations ou d'inégalités de traitement.

Développer une approche intégrée dans le champ de l'accueil individuel passerait, par exemple, par l'identification des actions déjà mises en œuvre du schéma départemental d'accompagnement des parents du Bas-Rhin ou des contrats de ville pour vérifier ensuite qu'elles ne produisent pas des discriminations ou qu'elles peuvent contribuer à prévenir les risques de discrimination.

L'ensemble de ces pistes de travail montre que la prévention des risques discriminatoires passe par deux vecteurs : la mise en œuvre d'actions spécifiques visant expressément à lutter contre les phénomènes repérés ; la mise en œuvre d'une approche intégrée utilisant des leviers déjà existants sur le territoire.

Les partenaires ayant participé aux travaux seront associés deux fois par an pour faire le point sur l'état d'avancement des pistes de travail.

ANNEXES

Annexe 1 – Composition du groupe

Co-animation du groupe de travail :

Gaëlle Donnard, Directrice de projets - Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville - ORIV

Marie Nicole Rubio, Directrice - Le Furet

Participantes⁴⁴ :

Maryse Blanc, Chargée de mission, DRDJSCS Grand Est

Nathalie Curtet, Conseillère technique Animation du réseau Ram, CAF 67

Sylvie Gruber, Coordinatrice petite Enfance, ville de Schiltigheim

Brigitte Heitz, Responsable du Ram d'Illkirch Graffenstaden

Katia Hoo-Fam, Service d'accueil familial, Schiltigheim

Dominique Jacquemin, Fédération des particuliers employeurs de France

Pascale Kieffer, Formatrice, Cabinet de formation Référence

Zoubida Naïli, Chargée de mission Lutte contre les discriminations, Ville de Strasbourg

Jessica Nuss, Conseillère technique Petite Enfance, CAF 67

Gaëlle Perrache, Responsable du Ram de Schiltigheim

Carole Scheer, Responsable du Ram Colibri, Vallée de la Bruche

Michèle Schneider, Chargée de mission, DRDJSCS Grand Est

Marie-Emmanuelle Schumpp, Médecin chef du service de PMI, Conseil départemental du Bas-Rhin

Simona Tersigni, Maître de conférences en sociologie, Université Paris Ouest

Christiane Zumsteeg, Coordinatrice formation Assistants Maternels, Conseil départemental du Bas-Rhin

Calendrier des réunions :


2014 : 20 mai, 1 juillet, 16 septembre, 25 novembre

2015 : 5 janvier, 6 mars, 7 juin, 8 septembre,

2016 : 9 janvier, 10 février, 30 mars, 10 juin

⁴⁴ Chaque personne ayant participé à au moins une séance de travail

Annexe 2

	Les critères de discriminations prévus par le Code pénal Proposition de classement⁴⁵ Janvier 2017
Critères cités par la loi	Commentaires
Critères en lien avec l'origine - Origine - Apparence physique - Patronyme - Appartenance ou non-appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race - Lieu de résidence - Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français	Ces différents critères peuvent être mis en lien avec la question de l'origine. L'expression « appartenance vraie ou supposée » permet de ne pas renvoyer nécessairement à une caractéristique objective (le fait d'être né-e dans un autre pays ou d'avoir une nationalité étrangère) mais à la perception que peuvent en avoir les acteurs. Le lieu de résidence a été ajouté en février 2014 et la langue en novembre 2016.
Critères liés à l'état de santé - État de santé - Handicap - Caractéristiques génétiques	Ces différents critères peuvent être mis en lien avec les questions de santé. Le critère de « caractéristiques génétiques » a été inscrit dans la loi pour éviter que les assurances ne réalisent des tests prédictifs de possibles maladies.
Critères liées aux convictions - Opinions politiques - Activités syndicales - Religion (appartenance ou non appartenance vraie ou supposée à une religion déterminée)	Ces critères renvoient à la question de l'engagement politique ou convictionnel. Dans le cas de la religion musulmane, on peut supposer le plus souvent que les critères d'origine et de religions s'entrecroisent. En effet, bien que cette religion soit la 2 ^{ème} de France, elle continue à être souvent perçue comme « extérieure ».
Critères en lien avec le genre - Sexe - État de grossesse - Orientation sexuelle - Identité sexuelle (en 2012) devenu identité de genre en 2016	Ces différents critères sont liés aux questions d'égalité entre femmes et hommes et d'hétéronormativité. Ils peuvent être regroupés autour de la notion de « genre ». Celle-ci cherche à éclairer la construction sociale des rôles assignés aux femmes et aux hommes, et permet « <i>de rendre compte de manière simultanée de la construction sociale des identités sexuées et sexuelles et des représentations sociales qui y sont attachées, ainsi que des multiples rapports de pouvoir qu'elles permettent de perpétuer.</i> » ⁴⁶
Critères liés au mode de vie : - Situation de famille - Mœurs	Des critères en lien avec des modes et des choix de vie. Le terme de « mœurs » était utilisé au départ pour désigner l'orientation sexuelle. Il a aujourd'hui un usage plus large (le fait de fumer, le nomadisme...).
Âge	Ce critère présente la particularité d'être évolutif et relativement ambivalent puisque l'âge est un critère utilisé pour de nombreuses différences de traitement légales (politiques publiques de l'emploi, de protection sociale...).
Critère lié à la précarité sociale : - Particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur	Ce critère a été ajouté en juin 2016. Il renvoie à la lutte menée depuis plusieurs années par l'association ATD Quart-monde pour prendre en compte les discriminations liées à la pauvreté.
Critère lié à la perte d'autonomie	Ce critère a été ajouté en décembre 2016 dans le code pénal par le projet de loi Egalité citoyenneté pour notamment prévenir les discriminations liés au vieillissement dans l'accès aux biens et aux services.

⁴⁵ Cette classification permet de regrouper les différents critères cités dans la loi, mais peut bien évidemment être discutée.

⁴⁶ Alain Bihr, Roland Pfefferkorn, *Dictionnaire des inégalités*, Armand Colin p. 181.

Annexe 3



Observatoire
Régional
de l'Intégration
et de la Ville

ORIV Centre de Ressources
Grand Est

Liste des critères de discrimination par date d'apparition dans le Code pénal français

Janvier 2017

Critère	Date	Référence Loi
Origine	1972	Loi n°75-545 1 ^{er} juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme
Appartenance ou non appartenance à une ethnie	1972	Loi n°75-545 1 ^{er} juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme
Appartenance ou non appartenance à une nation	1972	Loi n°75-545 1 ^{er} juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme
Appartenance ou non appartenance à une race	1972	Loi n°75-545 1 ^{er} juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme
Appartenance ou non appartenance à une religion	1972	Loi n°75-545 1 ^{er} juillet 1972 relative à la lutte contre le racisme
Sexe	1994	Loi n°92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du Code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes – Entrée en vigueur en 1994
Situation de famille	1994	Loi n°92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du Code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes
État de santé	1994	Loi n°92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du Code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes
Handicap	1994	Loi n°92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du Code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes
Mœurs	1994	Loi n°92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du Code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes
Opinions politiques	1994	Loi n°92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du Code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes
Activités syndicales	1994	Loi n°92-684 du 22 juillet 1992 portant réforme des dispositions du Code pénal relatives à la répression des crimes et délits contre les personnes
Apparence physique	2001	Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations
Patronyme	2001	Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations

Orientation sexuelle	2001	Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations
Âge	2001	Loi n°2001-1066 du 16 novembre 2001 relative à la lutte contre les discriminations
Caractéristiques génétiques	2002	Loi n° 2002-303 du 4 mars 2002 relative aux droits des malades et à la qualité du système de santé
Grossesse	2006	Loi n° 2006-340 du 23 mars 2006 relative à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes
Lieu de résidence	2014	Loi n° 2014-173 du 21 février 2014 de programmation pour la ville et la cohésion urbaine
Identité de genre	2016	La notion d'identité sexuelle a été introduite par la Loi n° 2012-954 du 6 août 2012 relative au harcèlement sexuel (article 4). Elle a été remplacée par celle d'identité de genre par la loi du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle
Particulière vulnérabilité résultant de leur situation économique, apparente ou connue de son auteur	2016	Loi n° 2016-832 du 24 juin 2016 visant à lutter contre la discrimination à raison de la précarité sociale
Capacité à s'exprimer dans une langue autre que le français	2016	Loi n°2016-1547 du 18 novembre 2016 de modernisation de la justice du XXIe siècle
Perte d'autonomie	2016	Loi Egalité citoyenneté du 22 décembre 2016

Annexe 4 - Évolutions réglementaires de l'activité d'assistant-te maternel-le

L'accueil familial a connu de nombreuses évolutions réglementaires depuis le début des années 90. De nouvelles exigences sont alors apparues pour encadrer l'activité d'assistant-te maternel-le agréé-e sous l'influence de plusieurs facteurs :

- La volonté de professionnaliser un secteur longtemps considéré comme relevant d'un appoint, d'une occupation permettant à des femmes, souvent peu qualifiées, de travailler à leur domicile,
- L'évolution des normes liées à la qualité de l'accueil des jeunes enfants,
- Les exigences et attentes des parents vis-à-vis de l'accueil de leur enfant.

Ces changements réglementaires avaient notamment pour objectifs de reconnaître un statut professionnel aux « nourrices » et d'inciter les parents à recourir à des professionnels-les agréés-es et déclarés-es pour la garde de leurs enfants. Ils ont relevé de plusieurs dimensions :

- Le renforcement du statut légal des assistants-tes maternels-les et des conditions de travail,
- Le renforcement de la formation et de la qualification,
- Le renforcement des critères pour l'octroi de l'agrément,
- La mise en place de dispositifs (relais d'assistants-tes maternels-les, maison d'assistants-tes maternels-les) pour faire en sorte de développer la place de l'accueil familial et des assistants-tes maternels-les dans le continuum de la prise en charge et de l'ensemble de l'offre et de l'inscrire pleinement dans la vie du territoire.

Les grandes étapes de cette évolution sont les suivantes⁴⁷ :

1977	Loi qui transforme l'activité de nourrice en « activité réglementée », activité désormais soumise à un agrément.
1989	Création des RAM – Relais d'Assistants-tes Maternels-les Les relais assistants-tes maternels-les (RAM) sont des lieux d'information, de rencontres et d'échanges au service des parents, des assistants-tes maternels-les et des professionnels-les de la petite enfance. Ils ont été initiés par la CNAF en 1989 afin d'améliorer qualitativement l'accueil au domicile des assistants-tes maternels-les. À titre d'exemple, dans le Bas-Rhin : 4 RAM en 2000, aujourd'hui il en existe 53.
1991	Création de l'aide à la famille pour l'emploi d'un-e assistant-te maternel-le agréé-e.
1992	Première loi sur la formation des assistants-tes maternels-les. Les AM devaient suivre une formation de 60 h dans les 5 ans de la délivrance de l'agrément.
2004	Élaboration de la convention collective des AM qui leur permet de bénéficier de meilleures garanties de travail et d'un cadre renforcé avec les employeurs : elle définit les obligations de l'employeur (contrat de travail, bulletin de paie...) et du ou de la salarié-e (présentation de l'agrément, visite du lieu d'accueil...). Création de la prestation d'accueil du jeune enfant PAJE qui facilite le recours à un-e AM pour les parents employeurs.
2005	Loi n° 2005-706 du 27 juin 2005 relative aux assistants-tes maternels-les et aux assistants-tes familiaux-les qui annonce un premier décret pris en 2006 : redéfinition des modalités de l'agrément, nombre d'heures de formation doublés, contrat de travail rendu obligatoire, rémunération horaire.

⁴⁷ Source : Le métier d'assistante maternelle, Études et résultats n°636, Mai 2008, DREES

	Existence et les missions des Ram ont été reconnues par le législateur et codifiées à l'article L. 214-2-1 du Code de l'action sociale et des familles (Casf). ⁴⁸
2007	Renforcement du volet formation. Suite à la délivrance de son agrément par les services des conseils départementaux, la personne doit, dans les trois mois qui suivent cette obtention, suivre 60 h de formation. À l'issue de ces premières 60 h et avant de travailler, elle doit suivre la formation 1 ^{er} secours. Puis, elle doit encore suivre 60 h dans les 2 ans qui suivent l'obtention de l'agrément.
2012	Décret no 2012-364 du 15 mars 2012 relatif au référentiel fixant les critères d'agrément des assistants-tes maternels-les pour les homogénéiser sur l'ensemble du territoire.

⁴⁸ Article L214-2-1 Code de l'action sociale et des familles : Il peut être créé, dans toutes les communes ou leurs groupements, un relais assistants-tes maternels-les, qui a pour rôle d'informer les parents et les assistants-tes maternels-les sur ce mode d'accueil en tenant compte des orientations définies, le cas échéant, par la commission départementale de l'accueil des jeunes enfants, et d'offrir aux assistants-tes maternels-les un cadre pour échanger sur leur pratique professionnelle ainsi que leurs possibilités d'évolution de carrière, sans préjudice des missions spécifiques confiées au service départemental de protection maternelle et infantile visé au chapitre II, du titre I^{er}, du livre I^{er}, de la deuxième partie du Code de la santé publique.

Annexe 5 - Accueil individuel et assistants-tes maternels-les dans le Bas-Rhin : quelles réalités ?

Les échanges entre professionnels-les ont permis de rappeler différents indicateurs chiffrés relatifs à l'accueil familial dans le département du Bas-Rhin et de préciser le contexte local dans lequel s'inscrit la réflexion du groupe. L'analyse de données chiffrées n'a cependant pas été affinée, faute de temps et de moyens pour y procéder. Les données de la CAF ont permis de rappeler certains indicateurs relatifs à l'âge, l'ancienneté, la durée de l'activité des AM, le cadre d'exercice (indépendantes, crèche familiale).

Dans le Bas-Rhin, en 2013, il y a 9.706 assistants-tes maternels-les agréés-es dont la majorité, 7.368, est en activité et exerce en tant qu'« indépendante » (c-à-d les employés-es directement par les parents). Environ 300 assistants-tes maternels-les exercent dans les 20 crèches familiales du Bas-Rhin. 35 % d'entre eux/elles ont entre 40 et 49 ans, 20 % entre 30 et 39 ans. 75 % de ces professionnels-les exercent une activité (avec une limite car ce taux d'activité comprend les personnes ayant travaillé un mois ou sur un petit contrat ou ne gardant qu'un seul enfant). Ces chiffres permettent également de constater que le nombre de places vacantes seraient les plus nombreuses dans les quartiers périphériques (Port du Rhin ; Cité III ; HautePierre à Strasbourg).

D'autres données émanant du Conseil Départemental concernent plus particulièrement les assistants-tes maternels-les assistant à la formation délivrée par le cabinet de formation « Référence » dans le cadre de la procédure d'agrément. Entre 2012 et 2014, environ 500 personnes ont suivi la formation dans le cadre de la procédure d'agrément.

Si les profils des personnes restent très variés en termes d'âge, de catégorie socio-professionnelle, de niveau scolaire, il a été constaté que les candidats-tes sont plus jeunes, plus diplômés-es et se dirigent aujourd'hui vers ce métier par choix, dans l'optique d'un parcours professionnel, avec des ponts possibles au sein des métiers de la petite enfance (trois ans d'expérience d'assistant-te maternel-le pouvant par ex., permettre de postuler dans les micro-crèches). Malgré ces évolutions, la motivation principale des personnes en formation pour exercer cette activité reste de pouvoir s'occuper de leurs propres enfants (50 % des personnes).

Les échanges entre les membres du groupe ont souligné que, même si le profil sociodémographique des personnes en activité dans ce secteur évolue (avec des personnes plus jeunes exerçant cette activité avec la volonté d'une professionnalisation dans le secteur de la petite enfance), la population d'assistants-tes maternels-les est une population qui vieillit. La question du renouvellement se pose.

Deux autres éléments sont ressortis : les différences de l'exercice en milieu rural et urbain (avec des critères des choix qui peuvent différer tels que la durée du trajet, la proximité avec une école, les relations de proximité plus ou moins présentes...) ; une préoccupation quant au taux d'inactivité dans certains secteurs (urbains ou ruraux).

Au niveau national, il est intéressant de noter que l'enquête Emploi de l'Insee en 2010 a recueilli un certain nombre de renseignements sur le profil socio-démographique des assistants-tes maternels-les qui corroborent, dans une certaine mesure, les éléments mis en avant par le groupe. Ainsi, sur le plan de la formation initiale, il apparaît ainsi que les assistants-tes maternels-les sont plus diplômés-es que les professionnels-les relevant d'autres métiers des services à la personne (aide à domicile, employés-es de maison). Ils ou elles sont ainsi, pour une part non négligeable, titulaires du baccalauréat ou d'un diplôme du supérieur, même si c'est avant tout la part des titulaires du CAP et BEP qui s'est accrue. « Ce sont notamment les plus jeunes (moins de 30 ans) qui sont les plus diplômées (...) sans que l'on puisse savoir s'il s'agit d'un renouvellement générationnel en cours ou si ces femmes se sont assez vite réorientées vers d'autres métiers)⁴⁹. Les assistantes maternelles se distinguent également par leur âge moyen d'entrée dans le métier relativement tardif (37 ans) et le fait qu'elles aient pour deux tiers d'entre elles déjà occupé un autre emploi. Elles sont enfin plus souvent mariées ou vivant en couple et mères de familles nombreuses. Leurs conjoints sont plus souvent employés ou ouvriers mais 46 % d'entre eux sont indépendants, cadres ou professions intermédiaires »⁵⁰.

⁴⁹ Sachant que le « turn over » est assez important dans ces métiers.

⁵⁰ Anne-Sophie Vozari, Recruter de bonnes assistantes maternelles, pp. 36-37 in *Sociétés contemporaines 2014* n°95, *Hiérarchies et conflictualités dans l'accueil des petits enfants*.

Annexe 6 - Bibliographie

Accueil individuel – Assistant-te maternel-le

Textes officiels

Direction générale de la cohésion sociale, **Guide sur le référentiel pour l'agrément des assistants familiaux à l'usage des services départementaux de protection maternelle et infantile**, Paris DGCS, novembre 2014, 23 p.

https://issuu.com/ministere-solidarite/docs/sd2_ref_agremt_assistants_familiaux

Ministère des solidarités et de la cohésion sociale, **Décret n° 2012-364 du 15 mars 2012 relatif au référentiel fixant les critères d'agrément des assistants maternels**.

https://www.legifrance.gouv.fr/jo_pdf.do?id=JORFTEXT000025517179

Secrétariat d'État chargé de la Famille et de la solidarité, **Référentiel de l'agrément des assistants maternels à l'usage des services de protection maternelle et infantile**, 2009.

<http://social-sante.gouv.fr/ministere/documentation-et-publications-officielles/guides/famille-enfance/article/referentiel-de-l-agrement-des-assistants-maternels-a-l-usage-des-services-de>

Convention collective nationale des assistants maternels du particulier employeur du 1^{er} juillet 2004. Étendue par arrêté du 17 décembre 2004 JORF 28 décembre 2004.

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALICONT000005635807>

Etudes et articles

GIAMPINO Sylviane, **Développement du jeune enfant. Modes d'accueil, Formation des professionnels. Rapport remis à Laurence Rossignol**, Paris, Ministère des familles de l'enfance et des droits des femmes, 9 mai 2016, 261 p.

<http://www.familles-enfance-droitsdesfemmes.gouv.fr/wp-content/uploads/2016/05/Rapport-Giampino-vf.pdf>

LEBARD Yann, **Lorsque la culture s'en mêle...** in *L'assmat*, n° 148, mai 2016, pp. 7-10.

TERSIGNI Simona, **Devenir assistante maternelle : dimensions ethno-religieuses d'une double sélection**, Paris, ARDIS, octobre 2015, 115 p.

http://www.ardis-recherche.fr/files/files_file_724.pdf

VOZARI Anne-Sophie, **Recruter de « bonnes » assistantes maternelles. La sélection à l'entrée d'un emploi féminin non qualifié**, in *Sociétés Contemporaines*, n° 95, octobre 2014, pp. 29-53.

VILLAUME Sophie, LEGENDRE Émilie, **Modes de garde et d'accueil des jeunes enfants en 2013**, in *Études et Résultats*, n°896, octobre. 2014, 8 p.

<http://drees.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er896.pdf>

Collectif, **Métiers de la petite enfance : registres et dimensions de l'activité**, in *Politiques sociales et familiales*, n° 109, septembre 2012, 115 p.

<https://www.caf.fr/etudes-et-statistiques/x-publications/x-politiques-sociales-et-familiales/politiques-sociales-et-familiales-n%C2%B0-109>

CARTIER Marie, D'HALLUIN Estelle, ROUSSEAU Johanna, LECHIEN Marie-Hélène, **"Temps partiel" ou "Irrégularité" de l'activité des assistantes maternelles ? Une enquête exploratoire**, in *Dossier d'études*, n° 150, mars 2012, 132 p.

https://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/dossier_etudes/dossier_150_-_activite_des_assistantes_maternelles.pdf

ULMANN Anne-Lise, BETTON Emmanuelle, JOBERT Guy, **L'activité des professionnelles de la petite enfance**, in *dossier d'études*, n° 145, octobre 2011, 86 p.

https://www.caf.fr/sites/default/files/cnaf/Documents/Dser/dossier_etudes/dossier_145_-_activite_des_professionnelles.pdf

HUMANN Patricia, FERETTI Alain, UNAF, **Modes de garde : vécu et attentes des parents et futurs parents**, in *Étude qualitative*, n° 1, 2009, 7 p.

<http://www.unaf.fr/spip.php?action=telecharger&arg=1981>

VÉRITÉ Catherine, **Les relais assistantes maternelles : évaluation d'une structure dédiée à la petite enfance**, in *Informations sociales*, n° 150, novembre-décembre 2008, pp. 110-117.

<https://www.cairn.info/revue-informations-sociales-2008-6-page-110.htm>

DAVID-ALBEROLA Elodie, MOMIC Milan, **Le métier d'assistante maternelle**, in *Etudes et résultats*, n° 636, mai 2008, 8 p.

<http://drees.social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/er636.pdf>

DUPRAZ Luce, **Nounou d'hier, assistante maternelle d'aujourd'hui : l'évolution d'une véritable profession**, in *Spirale*, n° 48, avril 2008, pp. 57-73.

<https://www.cairn.info/revue-spirale-2008-4-page-57.htm>

Service à la personne – Égalité - Discriminations

AVRIL Christelle, **Les aides à domicile. Un autre monde populaire**, Paris, La Dispute, coll. Corps santé société, 2014, 288 p. par Charlotte Debest in « *Population* » 2015/1 Vol. 70 | pages 179 à 181

https://www.cairn.info/load_pdf.php?ID_ARTICLE=POPU_1501_0179

AVRIL Christelle, **Ambiance raciste dans l'aide à domicile**, in *Plein droit*, n° 96, 2013, pp. 11-14

CFDT, **Salarié(e)s du secteur des services à la personne – Guide juridique**, Paris, CFDT, novembre 2012, 44 p.

https://ile-de-france.cfdt.fr/upload/docs/application/pdf/2015-03/guide_salariees_du_secteur_des_services_a_la_personne.pdf

Pléiades Emploi Services Hérault, **Guide pratique pour l'égalité de traitement dans les services à la personne**, Montpellier, Pléiades Emploi, 2009, 39 p.

Discrimination - Représentation - Généralités

DHUME Fabrice, **Pour aller plus loin : le concept de discrimination : éléments de repères et de clarification**, in **Dossier La discrimination à l'école : de quoi parle-t-on ?** Réseau national de lutte contre les discriminations, Institut français de l'éducation, 2014, Lyon, 39 p.

NDOBO André, **Les nouveaux visages de la discrimination**, Bruxelles, De Boeck, 2010, 187 p. (Ouvertures Psychologiques).

LEGAL Jean-Baptiste, DELOUVEE Sylvain, **Stéréotypes, préjugés et discriminations**, Paris, Dunod, 2008, 127 p. (Les Topos).

<http://www.prejuges-stereotypes.net>

FASSIN Didier, **L'invention française de la discrimination**, in *Revue française de science politique*, n°4, 2002. pp. 403-423

http://www.persee.fr/articleAsPDF/rfsp_0035-2950_2002_num_52_4_403726/article_rfsp_0035-2950_2002_num_52_4_403726.pdf

FREIRE Paulo, **Pédagogie des opprimés**, Paris, La Découverte, 2001 réédition.

HONNETH Axel, **La lutte pour la reconnaissance**, éd. Du Cerf, 2000 (Coll Passage).