

LECTURE ETHNICO-RELIGIEUSE D'UN RECRUTEMENT A DOUBLE SENS

Simona Tersigni

Présentation de l'intervention du 11 mai 2017

Matinée d'ÉTUDES organisée par Le Furet, l'ORIV et des institutions locales engagées dans l'accompagnement de la parentalité.

Titre : « **Vers plus d'ÉGALITÉ dans l'accueil familial** »

Jeudi 11 mai 2017 (de 8h30 à 12h30)

Hôtel de Ville de Schiltigheim

Je remercie les organisatrices de cette matinée d'études de m'avoir donné la parole aujourd'hui, dans le contexte alsacien de Schiltigheim, pour vous présenter une recherche collective récente. Celle-ci s'est déroulée entre juillet 2014 et octobre 2015 : elle a porté sur l'agrément des assistantes maternelles dans une ville moyenne (que nous avons nommé Reuilly-sur-Seine), située dans un département de la partie nord de l'agglomération parisienne.

En prenant appui sur cette expérience de recherche collective¹, je vous parlerai plus particulièrement de nos résultats portant sur le processus d'évaluation des candidates à l'agrément dans une PMI (protection maternelle et infantile) qu'il va falloir caractériser localement, sans que je ne puisse malheureusement développer l'histoire de cette institution à l'échelle de l'Etat-nation².

L'agrément qui a été au centre de nos recherches permet d'exercer le métier d'assistante maternelle pendant 5 ans. Avec Lisa Vapné et Veronika Kushtanina j'ai notamment contribué à interviewer plusieurs interlocuteurs, des femmes dans la plupart des cas³. Nous avons rencontré des infirmières évaluatrices, les futures assistantes maternelles et quelques assistantes maternelles exerçant déjà ce métier ainsi que des parents susceptibles d'employer de telles candidates. Nous avons répondu à un appel d'offre de l'ARDIS portant en particulier sur les discriminations susceptibles de toucher certains groupes religieux et ethniques dans le cadre de la demande de l'agrément, tout autant que lors du recrutement par les parents employeurs. Aujourd'hui, je compte vous présenter d'abord le dispositif de

¹ Houda Asal, Veronika Kushtanina, Lisa Vapné, Anne-Sophie Vozari et moi-même sommes les membres de l'équipe DAM.

² La IIIe République est centrale dans la genèse institutionnelle de la PMI en France : cf. Catherine Rollet, *La politique à l'égard de la petite enfance sous la Troisième République*, Paris, PUF, 1990. Virginie De Luca-Barrusse, *Aux origines de l'État-providence : les inspecteurs de l'Assistance publique et l'aide sociale à l'enfance, 1820-1930*, Paris, PUF, 2002. Toutefois, c'est dans le cadre de l'ordonnance n°45-2720 du 2 novembre 1945 qu'on assiste au développement de la PMI proprement dite, ayant à assurer la protection des mères et des enfants de moins de moins de 6 ans dans un contexte de forte mortalité infantile. Cette nouvelle politique de santé s'appuie sur : *une action conjuguée des médecins et des assistantes sociales*, sur le certificat prénuptial (instauré sous le régime de Vichy. Il n'est plus obligatoire depuis le 1er juillet 2008) ; des consultations prénatales et post-natales gratuites ; la surveillance médicale des enfants jusqu'à l'âge de 6 ans ; *l'éducation des mères* ; l'utilisation d'un carnet de santé. Le décret n° 62-840 du 19 juillet 1962 relatif à la protection maternelle et infantile transforme la PMI en une structure départementale relevant de la Direction Départementale de l'Action Sanitaire et Sociale.

³ Dans le cadre de la négociation avec une autre PMI, au moment où on visait un terrain comparatif, nous avons également rencontré des médecins, mais cette comparaison avec la PMI d'une commune des Hauts-de-Seine n'a pu aboutir.

l'enquête, ensuite regarder de près les modalités formelles et informelles de sélection, puis les accommodements et postures des candidates et, enfin, les critères et les choix des parents employeurs à l'égard des possibles assistantes maternelles.

Première partie : contextualisation du terrain, présentation du protocole d'enquête et question de départ

Après les tentatives avortées de mettre en place une comparaison entre deux PMI dont l'une était située dans une communes gentrifiée⁴, tandis que l'autre exprimait une ségrégation urbaine importante avec des quartiers populaires considérables et un centre-ville pavillonnaire, notre principal terrain d'enquête a dû se limiter au territoire de PMI de Reuilly⁵-Fontenay (villes anonymisées), composé de deux communes distinctes limitrophes de respectivement environ 100 000 et 30 000 habitants.

La commune de Reuilly, notre terrain principal, présente un paysage social contrasté se reflétant dans la coexistence de quartiers pavillonnaires et de cités qui a rendu cette ville particulièrement intéressante pour notre recherche. Le taux de chômage des femmes y dépasse les 18%, tandis qu'il est, pour les hommes, légèrement en dessous de 17% (ce qui est supérieur aux données pour le reste du département). En ce qui concerne plus directement les assistantes maternelles, elles étaient dans cette ville approximativement au nombre de 640 dont 410 auraient travaillé au moins un mois dans l'année 2013⁶. De manière explicite, la question de l'islam a été intimement liée à notre étude ethnographique. Dès que nous abordions la question de la « religion » c'est à l'islam que pensaient spontanément nos différents interlocuteurs, alors que des recherches doctorales⁷ en cours montrent la présence de nombreuses conversions (et dissimulées en famille) au néo-pentecôtisme chez les descendant.e.s de migrant.e.s nord-africain.e.s et ouest-africain.e.s dans ce territoire.

Les assistantes maternelles agréées recrutées directement par les parents ont été au centre de notre enquête. Il s'est agi d'interroger le choix de ce mode de garde (de fait le transfert de charges familiales vers une autre femme) qui se fait généralement par défaut à la recherche d'un mode plus proche du type familial par rapport à

⁴ Cet adjectif est issu du terme gentrification (anglicisme créé à partir de *gentry*, « petite noblesse ») ou embourgeoisement urbain en français, *i.e.* un phénomène urbain par lequel des groupes plus aisés s'approprient un espace initialement occupé par des habitants moins favorisés, transformant ainsi le profil économique et social du quartier au profit exclusif d'une couche sociale supérieure.

⁵ Elle présente un nombre important de quartiers populaires, mais également des zones résidentielles favorisées. Ainsi, selon les données de l'INSEE, en 2012 la population âgée de 0 à 14 ans dans cette commune (et dont une partie est susceptible d'être accueillie chez des assistantes maternelles) est la plus nombreuse au regard des autres tranches d'âge. Il s'agit d'un taux qui dépasse 22% de la population (Insee, RP2007 et RP2012 exploitations principales). En outre, si parmi l'ensemble des salariés de la commune les ouvriers dépassent 20%, les employés ont un taux supérieur à 17% et les cadres dépassent 10%. Enfin, le taux de chômage des femmes dépasse les 18%, tandis que pour les hommes, il est légèrement en dessous de 17%.

⁶ Ces chiffres viennent d'un rapport interne fait par la CAF que nous ont cité les responsables du Relais Assistante Maternelle.

⁷ Voir notamment les travaux doctoraux de Pamela Millet sous la direction de Nathalie Luca, Pentecôtismes « noirs » et classes sociales. Une socio-anthropologie des modes de subjectivation dans la France contemporaine (soutenance prévue en mars-avril 2018, EHESS Paris).

l'accueil collectif, mais aussi souvent du fait du manque de place dans les crèches ou alors parce que celles-ci ne correspondent pas aux attentes organisationnelles des parents. Nous avons rencontré 33 parents (quasi-exclusivement des mères) : ceux qui ont eu recours à une assistante maternelle y sont minoritaires (9, dont 2 ont employé une assistante maternelle pendant très peu de temps). Nous avons également rencontré un certain nombre de parents qui ont obtenu une place en crèche (11 donc 1/3) – municipale, d'entreprise ou familiale. Certains ont même attendu plusieurs mois voire un an pour avoir cette place. 3 emploient des gardiennes à domicile. Enfin, 8 mères gardent leurs enfants elles-mêmes de manière exclusive jusqu'à l'entrée de leur enfant à l'école maternelle et 2 ont confié leur enfant à une grand-mère ou à une tante. Aussi, nous avons réalisé des entretiens biographiques (Bertaux, 2006) en analysant les trajectoires professionnelles et familiales des assistantes maternelles, retraçant l'engagement dans ce métier et en demeurant attentives aux bifurcations professionnelles (Bessin *et al.*, 2010). Ces entretiens ont été réalisés à plusieurs étapes du parcours professionnel d'assistante maternelle : avec des candidates (8) et avec des assistantes maternelles déjà agréées (6). Qui plus est, nous avons mené des entretiens avec la totalité des infirmières et puéricultrices de la PMI du territoire ainsi qu'avec la puéricultrice cadre de santé, c'est-à-dire 11 personnes. L'enquête en PMI a principalement été composée d'entretiens semi-directifs auprès des infirmières du territoire de Reuilly qui ont porté sur leur propre parcours professionnel, leurs représentations du métier d'assistante maternelle, le processus d'évaluation des assistantes maternelles et leur interaction avec elles. Nous avons aussi assisté à trois réunions de pré-agrément de la PMI ainsi qu'à quelques visites des évaluatrices au domicile des candidates.

En effet, comme vous le savez bien, le parcours d'accès au métier d'assistante maternelle commence par une réunion d'information, dite réunion de pré-agrément, au cours de laquelle, les candidates obtiennent le dossier à remplir. Ensuite, si elles décident de continuer, elles envoient officiellement le dossier à la PMI. Suivent ainsi deux ou trois entretiens avec les infirmières évaluatrices, dont au moins un au domicile de la candidate. Les infirmières constituent ainsi un dossier d'évaluation à partir duquel l'infirmière cadre prend la décision d'accorder l'agrément ou pas. Bien que la décision relève de l'infirmière cadre, elle-même et l'ensemble d'infirmières s'accordent pour dire qu'au sein de cette équipe, la décision finale suit toujours les évaluations. Nous avons cherché à explorer les critères (implicites et explicites) que les puéricultrices et infirmières de la PMI mobilisent dans leur travail. Il s'agissait de repérer à la fois leurs critères propres et les critères de l'institution.

La relation entre les évaluatrices de la PMI et les candidates à l'agrément est donc au centre de cette communication. En effet, pendant que plusieurs recherches désormais classiques sur les « nounous » (Hochschild, 2004 ; Ibos, 2012) et sur les employés domestiques en situation migratoire (Glenn, 2009 ; Falquet, Moujoud, 2010 ; Scrinzi, 2013) ont pointé de multiples formes d'exploitation et d'assignation ethnico- raciale, les critères permettant d'intégrer le groupe des assistantes maternelles par la reconnaissance institutionnelle de la PMI n'ont pas pour l'instant été étudiés. D'ailleurs, les travaux de Liane Mozère (1999 et 2000) se centrent sur la

dimension urbaine de ce « petit métier » relevant des services de proximité. En tant que dispositif spécifique à la France, l'agrément permet d'accéder au métier d'assistante maternelle et il implique un processus préalable de sélection sociale (Vozari, 2014).

Il s'est agi d'une conjoncture politique spécifique puisque, depuis quelques années, la question de l'« obligation de neutralité » des professionnelles de la petite enfance est mise à l'agenda politique à travers un projet de loi. Une version initiale du texte prévoyait que le respect de la neutralité figure parmi les « qualifications professionnelles requises des personnes chargées de l'accueil des enfants de moins de six ans et que l'obtention d'un agrément du conseil départemental pour les assistantes maternelles soient conditionnées à leur neutralité ». Finalement, les assistantes maternelles n'ont pas été concernées par les débats parlementaires, car l'article de la loi les concernant a été supprimé. En revanche, les employé(e)s des crèches associatives privées en contact avec des enfants ont l'obligation de respecter le principe de neutralité religieuse. Ainsi, il nous a semblé pertinent de s'interroger sur le point suivant : est-ce que sous couvert de protection face à une menace de prosélytisme religieux à l'égard de la petite enfance, des pratiques discriminatoires ne se nichent pas au cœur des modalités d'attribution de l'agrément et de son maintien ou renouvellement ?

Deuxième partie : regarder la procédure de l'agrément du point de vue de l'attribution et de l'obtention

L'emploi d'assistante maternelle, à mi-chemin « entre famille et métier » (Cresson, Gadrey, 2004), est exercé à 98,3% par des femmes (Cresson & al, 2010) et fait partie de ces « petits métiers au féminin » (Mozère, 1995) qui peuplent le secteur des services directs aux particuliers. La spécialisation de genre que connaît l'emploi d'assistante maternelle va de pair avec une spécialisation socio-ethnique, tout particulièrement notable dans la région Ile-de-France⁸. Cet agrément, spécificité française qui s'apparente à une licence mais nécessitant le suivi d'une formation de 120 heures (dont 60 obligatoires avant l'accueil de tout enfant), légalise l'activité de la garde d'enfants tout en lui conférant une plus importante légitimité symbolique.

Pour ce qui est des réunions préalables à l'envoi du dossier, il importe de souligner que les candidates se rendant à la réunion d'information ne sont pas nécessairement engagées dans un processus professionnel. Certaines s'y rendent puisqu'orientées par pôle emploi, car elles « aiment les enfants » ou de leur propre chef pour se faire une idée du métier, exercé par des voisines, des tantes, des copines et vu comme une possibilité de concilier vie familiale et professionnelle. Suite aux échanges et aux informations données au cours de ces réunions, une partie des candidates à l'agrément choisissent soit de ne pas déposer un dossier d'agrément, soit de différer son dépôt ou encore de prendre à l'issue de la réunion un dossier qu'elles rempliront dans les semaines qui suivront. Des études ont montré que la réunion de pré-agrément est le lieu d'une première sélection sociale où sont écartées « les femmes

⁸ www.immigration.interieur.gouv.fr/.../IM_39_emploi_immigres_3.pdf, page consultée le 30 mai 2014.

les plus précaires et les moins ajustées » (Cartier et al., 2012). Sur le territoire de Reuilly-Fontenay, en 2013, 248 personnes se sont présentées aux réunions de pré-agrément mensuelles. Finalement, les infirmières du territoire ont examiné 95 candidatures. Un an plus tard, en 2014, 227 personnes ont assisté à une réunion de pré-agrément : seulement 75 ont décidé de constituer une candidature à l'agrément. Ainsi, on peut considérer que sur les deux dernières années dans ce territoire, environ 65% des femmes qui assistent à la réunion ne constituent pas de dossier d'agrément dans les mois qui suivent, sans que l'on puisse toutefois savoir si le projet est seulement différé ou abandonné. Ainsi s'opère une sélection de la part de l'institution, un désistement valorisé dans le référentiel de l'agrément en tant que « première auto-sélection par les personnes intéressées à la fois efficace et intéressante »⁹.

Nous avons constaté que le discours des personnes en charge de la réunion est d'ordre dissuasif. Elles insistent sur la difficulté à trouver un travail, répétant tout au long des réunions que la ville connaît un taux important de chômage parmi les assistantes maternelles. Ensuite, l'idée réitérée est celle que certes le métier est exercé à domicile et permet de concilier vie familiale et vie professionnelle, mais qu'il s'agit d'un « *vrai métier* », d'un travail avec des compétences particulières, des codes, un savoir, des responsabilités. Ainsi, des candidates, tout comme des assistantes maternelles en activité, ont en effet estimé que le discours institutionnel entendu lors des réunions de pré-agrément était paternaliste ou « *maternant* », signe d'un mépris social dont elles font les frais en tant que femmes supposées d'origine étrangère et peu diplômées.

Pour ce qui est de la suite du processus d'évaluation, il faut dire qu'après la réunion de pré-agrément, lorsque les candidates ont rempli et envoyé le document cerfa, une infirmière fixe un premier rendez-vous avec la postulante pour évaluer sa candidature. Les infirmières ont trois mois pour étudier chaque candidature. C'est le premier entretien d'une série d'autres (entre deux et trois). Il se tient dans l'espace domestique de la candidate, espace qui sera amené à devenir son lieu de travail. Le second entretien se déroule dans les locaux de la PMI. Ce changement de cadre permet aux infirmières de s'assurer que les candidates sortent de leur domicile et sont en mesure de trouver un moyen pour se rendre à un rendez-vous professionnel à une heure fixe sans leurs propres enfants. Elles peuvent également voir comment les candidates sont habillées lorsqu'elles sortent de chez elles. La question des pratiques culturelles et religieuses peut être abordée dès le premier entretien ou lors du deuxième en fonction de signes et d'informations que révèlent le logement et la candidate elle-même. Enfin, au moment du troisième interview, qui peut être jugé nécessaire par l'infirmière et qui se tient à nouveau au domicile de la candidate, l'évaluatrice s'assure que les aspects allant à l'encontre de la grille de sécurité ont été mis aux normes depuis le premier entretien.

⁹ *Référentiel de l'agrément des assistants maternels à l'usage des services de protection maternelle et infantile*, Ministère du Travail, des Relations sociales, de la Famille, de la Solidarité et de la Ville, Paris, 2009 p. 9.

Le critère de *sécurité* domestique fait l'objet d'une première évaluation du logement de chaque candidate¹⁰. Ensuite, il importe pour les évaluatrices de poser des questions permettant de parvenir à saisir les garanties du « *bien grandir* », dans le respect des normes de puériculture en cours, des enfants qui seraient accueillies par les potentielles futures professionnelles. Ainsi, les infirmières posent une série de questions au sujet du rythme de l'enfant, de l'alimentation, de l'apprentissage de la propreté, de l'éveil et des domaines de prévention. Ces questions permettent de constater dans une situation de face-à-face si les candidates ont connaissance des normes en cours au sein de l'institution. De plus, elles vérifient quelles candidates seraient capables d'intégrer une formation professionnalisante à l'issue de laquelle elles seront des assistantes maternelles. À cet égard, le processus d'agrément a pour mission de reconnaître chez certaines candidates des aptitudes qui au terme d'un processus de modelage et de mise aux normes pourraient leur permettre de devenir assistante maternelle. L'accent est mis au cours du processus d'évaluation sur la sécurité et le soin, toutefois, les infirmières interrogent les candidates sur leur projet d'éveil des enfants selon leur âge.

Ensuite, comme l'a bien remarqué Lisa Vapné pendant l'enquête, d'autres critères informels sont utilisés lors de l'évaluation. En particulier, la maîtrise de la langue française s'impose, avec une tension entre l'orale et l'écrit¹¹. En effet, les évaluatrices insistent sur le critère de la maîtrise de la langue française à l'oral pour l'obtention de l'agrément. L'absence de maîtrise suffisante du français est selon les infirmières l'une des raisons les plus courantes d'avis défavorables. Elle est aussi la première raison invoquée lorsque nous les avons interrogées sur ce qu'il pourrait être éliminatoire dans leur évaluation. Les infirmières s'appuient sur le caractère officiel du critère de la langue pour légitimer les avis défavorables qu'elles ont pu donner, mais elles se sont aussi totalement appropriées ce critère de la maîtrise orale de la langue française comme pertinent. Pour une majorité d'infirmières, la maîtrise de la langue française est nécessaire afin d'assimiler la formation de 120 heures qui suivra l'agrément, indispensable à leurs yeux pour que les candidates deviennent des assistantes maternelles professionnelles. Ensuite, la maîtrise de la langue française leur semble nécessaire pour garantir une bonne compréhension des parents employeurs par ces potentielles assistantes maternelles. Enfin, et c'est probablement l'argument qui est le moins sollicité/employé/utilisé, c'est au nom de l'éveil langagier de l'enfant que l'importance de la maîtrise de la langue est mise en avant. Les infirmières jugent aussi de l'importance du français oral afin de pouvoir en cas d'urgence contacter les services adéquats. En dernier lieu, les

¹⁰ Les candidates habitant dans des pavillons ou dans des logements spacieux du parc social sont favorisées dès cette étape de l'évaluation par rapport aux autres qui auraient un logement de petite taille.

¹¹ L'éducation nationale française a élaboré depuis 2012 l'identification institutionnelle des élèves « allophones » dits EANA qui semble fonctionner comme un critère neutre, or il faut insister sur l'apparente neutralité de cette nouvelle catégorie institutionnelle d'« allophones » laquelle n'est pas sans lien avec les politiques contemporaines d'immigration et de l'asile. Au-delà du sens pragmatique associé à l'autonomie du locuteur étranger parlant dans un français correct, l'injonction à s'exprimer en français pour les grands (cf aussi les débats sur l'interprétariat médical) comme pour les petits, associe plusieurs rhétoriques. Ces rhétoriques sont en continuité avec l'ancien critère de la « preuve de l'assimilation » (Hajjat, 2012). La langue française est notamment mise en avant dans les formations linguistiques et civiques (Hachimi-Alaoui, 2014) dispensées dans le cadre du contrat d'accueil et d'intégration (CAI) récemment rebaptisé contrat d'intégration républicaine (CIR) et participant d'une logique de tri des « bons migrants » (Lochak, 2013) alors que la revendication d'accès aux droits n'est pas systématiquement mise en avant.

évaluatrices mettent l'accent sur la nécessité de parler français pour les candidates elles-mêmes, pour leur propre autonomie vis-à-vis de leurs maris (mais pas directement en termes d'accès aux droits), en valorisant les vertus d'indépendance pour les femmes (Vozari, 2014). Les mêmes façons de juger de la bonne maîtrise orale de la langue française se retrouvent d'entretien en entretien et laissent voir les directives de l'encadrante du secteur comme celles du département. D'une part, les infirmières nous ont expliqué qu'elles faisaient attention aux situations où elles étaient dans l'obligation de reformuler plusieurs fois leurs questions, ce qui représente un indice indéniable à leurs yeux. D'autre part, elles s'assurent que leurs interlocutrices sont bien en mesure de comprendre des mots complexes propres à la profession. La question de l'écrit, à savoir la lecture et l'écriture comme critères pertinents pendant l'évaluation, laisse entendre des discours plus divergents dans lesquels les représentations personnelles de l'infirmière ont plus de prise. Au nom de la sécurité des enfants, en s'éloignant des termes du décret, certaines évaluatrices pourront estimer nécessaire que les candidates aient une maîtrise à la fois écrite et orale de la langue française, au moins limitée, permettant de lire une ordonnance. Somme toute, nous avons constaté à la lumière des discours sur la langue que l'un des attendus de certaines infirmières dans leurs interactions avec les candidates est qu'elles sont « d'origine étrangère » et que, par conséquent, elles maîtrisent peu ou mal le français ou en tous cas moins bien que les parents employeurs, pensés comme nécessairement « français », ce qui n'est pas toujours le cas. Les candidates, comme les assistantes maternelles en activité sont encore le plus souvent pensées, malgré les transformations du métier, comme des « petites dames d'origine étrangère » qui choisissent le métier par dépit, notamment du fait de leur faible niveau de diplôme et manque d'intégration. C'est un point important puisque les candidates ne sont pas toutes étrangères et les enfants accueillis ne sont pas tous coupés d'un passé migratoire familial. Si l'on se déplace au contexte alsacien et que l'on se représente les continuités entre les bourgs ruraux, les villes moyennes et les centres urbains les plus importants, cela saute aux yeux.

Un autre critère informel que nous avons remarqué dans le processus de l'attribution de l'agrément agit dans le cadre de l'hétérogénéité des positionnements des professionnelles de la PMI et touche implicitement la religion. Il s'agit plus précisément de la manière dont la religion, l'islam tout particulièrement, pourrait faire obstacle aux deux critères explicites de la sécurité et de l'éveil. Il s'agit de la nourriture pour les enfants accueillis, du rapport aux pères-employeurs, de la prière, du ramadan et des sorties. La manière d'aborder les questions sur les pratiques religieuses des candidates en général et sur leurs pratiques de l'islam en particulier a été abondamment discutée avant notre enquête par les infirmières et leur cadre. En effet, comme nous l'a expliqué l'infirmière cadre, suite aux plaintes d'assistantes maternelles déposées auprès de la Commission Consultative Paritaire Départementale quant à la stigmatisation des femmes musulmanes pendant les entretiens préalables à l'agrément, les évaluatrices ont eu pour consigne de ne plus faire figurer dans leur rapport toute forme d'évocation de la religion des candidates. Ces plaintes n'ont pas mis un terme aux questions posées au sujet de la religion pendant la procédure d'agrément, mais à la fixation dans des papiers officiels de

données au sujet des pratiques religieuses des candidates. La religion et l'islam en particulier sont mis sous le boisseau dans les rapports écrits des infirmières, mais la légitimité du questionnement sur la pratique religieuse n'est jamais vraiment remise en question par les infirmières ni par leur cadre. Elles considèrent ponctuellement qu'une question est plus ou moins pertinente dans le cadre de l'évaluation. Ce qui émerge dans notre recherche est que les questions sur les pratiques religieuses qui figurent dans la grille d'entretien des évaluatrices sont principalement posées aux candidates supposées être musulmanes. L'intérieur du logement et sa décoration sont aux yeux des évaluatrices les premiers indices quant à « l'origine non européenne » et à la religion de la candidate. Mais c'est souvent dans un second temps lors d'un entretien qui se tient à la PMI que les évaluatrices voyant apparaître des candidates voilées posent des questions sur leurs pratiques culturelles ou religieuses. À cet égard, la volonté affichée de parler de pratiques culturelles comme religieuses lorsqu'il s'agit de questionner leurs modalités d'adhésion à l'islam montre bien le souhait d'atténuer le caractère potentiellement discriminatoire de leurs questions. Certes, au cours des entretiens ces évaluatrices ont eu recours à des exemples avec des Chinois, des juifs ou des catholiques afin de masquer la stigmatisation par des situations qui ne limiteraient pas l'altérité à l'islam ni aux musulman-e-s. Ainsi, d'entretien en entretien, le même exemple d'une dame chez laquelle des images de la Vierge Marie étaient présentes dans chaque pièce est revenu, masquant le fait que les interrogations lors des entretiens portent essentiellement sur les pratiques ayant trait à l'islam. Néanmoins, les entretiens avec les assistantes maternelles qui par leur nom ou leur phénotype n'étaient pas assignées à l'islam nous ont montré que la question de leur potentielle pratique religieuse n'était pas abordée. Dès lors, on voit bien que l'islam attire une attention particulière des évaluatrices qui connaissent la prédominance de « femmes maghrébines » parmi les assistantes maternelles du territoire dans lequel elles travaillent. Le métier d'assistante maternelle semble y être une niche professionnelle pour les femmes voilées en particulier, puisque compatible avec le port du voile.

Les évaluatrices justifient la pertinence de leurs questions – notamment à propos de la prière – en mettant en avant les critères de la sécurité et de la professionnalisation des candidates. Tout d'abord, si les enfants sont présentés comme étant en « sécurité » à côté de l'assistante maternelle en train de prier, alors il y a fort à penser que le comportement de l'assistante maternelle sera considéré comme prosélyte, alors même que ses gestes ne seraient accompagnés d'aucun discours relatif à sa pratique de l'islam. Ensuite, il s'agit d'évaluer la potentielle flexibilité de l'assistante maternelle. Nombreuses sont ainsi les questions chargées de débusquer la « mauvaise » assistante maternelle qui aurait une pratique trop rigoriste de l'islam, incompatible avec l'exercice du métier d'assistante maternelle. Les candidates sont mesurées quant à la compatibilité de leur pratique religieuse avec le métier d'assistante maternelle. Nous pouvons ainsi résumer les questions et les attentes des réponses qui reviennent de manière récurrente dans les entretiens avec les professionnelles de la PMI :

Q : Que faites-vous avec les enfants pendant vos prières ?

Bonne réponse-type : je décale mes prières.

Q : Acceptez-vous de donner du porc à un enfant ?

Bonne réponse-type : Oui, si je ne dois pas le cuisiner et que le parent l'apporte. Ou encore : Oui, j'achèterai des casseroles spécialement pour le cuisiner ou le réchauffer, ainsi il n'y aura pas de problème avec mes aliments.

Q : Faites-vous des sorties au parc ou dans un lieu d'accueil avec les enfants ?

Bonne réponse au type : Oui, un enfant doit sortir plusieurs fois par semaine.

Q : Allez-vous chercher vos enfants à l'école à midi ? (sous-entendu, est-ce que vous réveillez un enfant durant sa sieste pour pouvoir privilégier votre propre enfant)

Bonne réponse type : Mes enfants mangent à la cantine.

Q : Acceptez-vous de laisser entrer un homme ?

Bonne réponse type : Oui, bien sûr, c'est quand même un papa.

Si l'obtention de l'agrément nécessite que les réponses des candidates s'approchent le plus possible des « bonne réponses type », les questions sur les pratiques de la religion permettent aux infirmières d'estimer le degré d'adaptabilité des candidates, dans la mesure où les infirmières cherchent aussi à vérifier si les futures assistantes maternelles n'auront pas une posture sélective voire discriminatoire à l'égard d'enfants accueillis. Encore une fois, un soupçon de rigorisme plane plus volontiers sur les candidates musulmanes. De plus, avec ou sans voile, les candidates à l'agrément doivent montrer qu'elles ne resteront pas enfermées chez elles avec les enfants dont elles auront la charge. Elles doivent se tenir prêtes à s'ouvrir au monde extérieur, à savoir, se déplacer dans la ville, ne serait-ce qu'en sortant avec les enfants au parc ou dans des aires de jeux pour que ces derniers s'aèrent. Si le plein air quotidien dans le respect des rythmes des enfants est souhaitable pour ces derniers, ce sont surtout les valeurs et les compétences de mobilités des « dames » qui sont dans le focus de l'évaluation, puisque certaines d'entre elles pourraient « *par principe* » se cantonner dans l'espace domestique. Or, l'adaptabilité urbaine de ces candidates à l'agrément doit tenir compte de l'appropriation masculine des espaces urbains (Coutras, 2002 ; Tersigni, 2008).

Même si parfois les infirmières justifient leurs questions sur la religion en supposant qu'un signe religieux, ou une prière au milieu de la journée « dérangerait » les parents, les évaluatrices mettent souvent l'accent sur les pratiques religieuses. Pourquoi ? Pour se protéger de parents qui pourraient se plaindre auprès de la PMI d'une assistante maternelle qui s'avérerait « prosélyte ». En synthèse, les infirmières de la PMI évaluent les assistantes maternelles en veillant au respect des critères légaux qu'elles-mêmes considèrent légitimes telle que la maîtrise de la langue française. Elles se donnent aussi une petite marge de manœuvre sur les questions

religieuses pour insister ou non sur ces points en fonction des signes repérés dans le logement et chez la candidate elle-même. En outre, les infirmières ont bien conscience que l'agrément n'est qu'une première étape et que l'agrément n'équivaut pas à l'accès à l'emploi pour les assistantes maternelles dans une ville comme Reuilly, ce qui les décharge d'une part de la responsabilité.

Troisième partie : quand les assistantes maternelles composent avec la position sociale qui leur est assignée

Les négociations entre les parents et les assistantes maternelles ne sont pas une domination unilatérale des employeurs sur leurs (potentielles) employées. Certes, dans le contexte d'un taux de chômage considérable pour les assistantes maternelles, les parents ont le choix. Ce choix est néanmoins relatif car il se fait dans l'urgence et en tension entre plusieurs critères qu'ils prennent en compte en envisageant d'embaucher telle ou telle assistante maternelle. Ainsi, pour les parents, il s'agit souvent de faire le tri entre plusieurs éléments, en plaçant en bas de la hiérarchie ceux vis-à-vis desquels ils sont prêts à faire des concessions pour avoir une assistante maternelle correspondant globalement, mais jamais entièrement, à leur demande, et surtout une qui leur a été recommandée. Pareillement, pour une assistante maternelle, il s'agit de savoir à quel point elle peut se montrer conciliante sur les horaires et les pratiques afin de signer le contrat avec les parents. Cependant, les assistantes maternelles n'ont pas la même marge de manœuvre dans ces négociations. Leur possibilité de « prise de parole » (Hirschman, 2011) dépend largement de leur position dans la hiérarchie tacite des assistantes maternelles. Certaines assistantes maternelles pourront s'octroyer le droit de choisir parmi plusieurs parents-employeurs potentiels, dans la mesure où elles habitent des pavillons et dans des quartiers proches des transports publics reliant Reuilly et Fontenay à Paris ou dans la mesure où elles sont intégrées de longue date dans le quartier de résidence. D'autres, en revanche, se sentiront davantage assujetties aux requêtes parentales du fait de leur habitat (appartement à l'étage sans ascenseur), leur lieu d'habitation et de l'absence de réseau de connaissances sur place. Il s'agit d'acquérir un « capital d'autochtonie » - « l'ensemble des ressources que procure l'appartenance à des réseaux de relations localisés » (Renahy, 2010 : 9), à savoir la notoriété et le capital social, choses n'accumulées qu'au bout de quelque temps, mais pouvant peser davantage aux yeux de parents que bien d'autres critères. Bref, notre enquête montre que les assistantes maternelles sans passé migratoire sont d'emblée considérées comme étant polyvalentes. À présent, elles sont valorisées en raison de la maîtrise de la langue française sans accent (au sens d'une « langue maternelle », alors qu'elles pourraient avoir des intonations alsaciennes ou marseillaises...) et qui fonctionnerait comme outil « naturel » de l'intégration pour les enfants nés en France de parents immigrés, si ce n'est de celle des parents-employeurs eux-mêmes. Aussi, l'affichage de la religiosité de certaines assistantes maternelles peut contribuer au choix d'embauche (ou de non embauche) de la part des parents et être vécu comme une base de discriminations par les assistantes maternelles portant le voile, qui chercheraient à en avertir les parents dès le premier contact téléphonique. Cependant, rien n'est un « stigmat » (Goffman, 1975) dans l'absolu, mais plutôt un espace de négociation, celle-ci reposant encore une fois sur la position sociale de l'assistante maternelle. Ainsi, les assistantes maternelles les plus diplômées, tout en ayant conscience des stigmates potentiels pesant sur elles du fait du port du voile, n'hésitent pas à prendre le risque de rencontrer les parents sans les avertir de ce fait et à essayer de faire ébranler les stéréotypes à travers une présentation de qualité de leur projet d'accueil d'enfant. Ce genre de démarche

connaît généralement un succès et nous avons pu rencontrer des assistantes maternelles portant le voile qui ont en charge des enfants d'ascendances variées. Celles-ci sont fières d'affirmer qu'elles n'ont jamais de place libre. Il faut cependant souligner qu'elles profitent bien de leur capital scolaire pour construire un projet bien articulé et se permette d'affronter une situation potentiellement stigmatisante. En synthèse, l'embauche par les parents est un processus complexe qui reflète à la fois la mixité ethnique et religieuse de Reuilly et une diversité de postures des parents vis-à-vis des altérités ethniques et religieuses. Il semble que les assistantes maternelles qui ont le plus de facilité à signer des contrats sont celles qui arrivent à franchir les frontières ethniques et religieuses en se montrant souples et tolérantes dans leurs pratiques et opinions. Enfin, il est aussi question de la confiance qu'une assistante maternelle arrive à susciter chez les potentiels employeurs. En raison de sa capacité à présenter un projet d'accueil du jeune enfant ainsi que le capital social et symbolique qu'elle a pu accumuler dans l'exercice du métier ou du fait de son implantation de longue date dans le quartier de résidence.

Dernière partie : l'accès à l'emploi des assistantes maternelles et l'embauche par les parents-employeurs

Pour ce qui est de l'accès à l'exercice du métier à travers le recrutement par les parents et les négociations qui l'entourent, il importe d'insister ici sur le concept de négociation¹² entre les parents employeurs et l'assistante maternelle recrutée. Tout d'abord, le « choix » parental est souvent contraint par l'accessibilité de certains modes de garde, le coût, mais aussi par le temps qui reste à la mère avant la reprise de son activité professionnelle et enfin le temps que les parents ont à consacrer à leur recherche. Un « esprit de calcul » (Bourdieu, 1977) se fondant sur l'évaluation du profit à la fois économique et d'éveil dans l'accueil des enfants en bas âge, accompagne ce « choix ». Mais celui-ci tient également compte des valeurs et des « bonnes pratiques » que les parents recherchent chez la professionnelle potentiellement en charge de leur enfant. De plus, même si les assistantes maternelles ont bien conscience du risque de chômage qui pèse sur elles, elles 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.

Les critères du choix ne sont pas toujours formalisés, les parents ont généralement du mal à expliquer objectivement pourquoi ils ont choisi telle assistante maternelle plutôt qu'une autre. C'est le plus souvent un ressenti subjectif qui est mis en avant. Les termes comme le « feeling », le « courant », sont mobilisés de manière systématique afin de justifier le choix. Cependant, tout comme la rencontre entre des futurs conjoints n'est jamais seulement le fruit d'un heureux hasard (Merlié,

¹² Le terme de négociation est ici à prendre au double sens d'ordre social négocié en tenant compte d'un réseau d'acteurs en coopération et en conflit (Strauss, 1992) mais aussi de formes d'accommodement, au sens de Robert E. Park et William Burgess (1921). Selon ces deux sociologues de la première génération de Chicago, il importe de tenir compte des formes de conflit et d'accommodements entre acteurs sociaux (socialement majoritaires et minoritaires) pour saisir des enjeux et des rapports de force, faisant émerger de nouvelles identifications collectives.

Cousquer, 1980 ; Bozon, 1991 ; Pinçon, Pinçon-Charlot, 1989) mais repose bel et bien sur les clivages sociaux, la « rencontre » entre des parents-employeurs et leur assistante maternelle est aussi le produit de normes et d'attentes socialement situées. Alors qu'en situation d'entretien les caractéristiques sociales des assistantes maternelles ne sont jamais spontanément avancées comme des critères de choix dans le processus de recrutement – à l'exception de l'âge –, notre enquête et le travail de Veronika Kushtanina en particulier, a révélé combien le recrutement d'une assistante maternelle s'inscrivait simultanément dans des rapports sociaux de classe et des rapports sociaux racialisés, qui s'expriment notamment à travers la question culturelle, linguistique, religieuse ou sociale. Selon les parents qui présentent le parcours d'embauche d'une assistante maternelle, les aspects ethniques et religieux ne sont pas abordés systématiquement ni de manière ouverte lors de leurs recherches. Lorsqu'il s'agit d'aborder la question des « origines », nos interlocuteurs ne pensent spontanément qu'aux personnes qu'ils identifient comme migrantes ou descendantes de migrantes en provenance de pays anciennement colonisés par la France ou « non blanches ». Les parents et les assistantes maternelles se trouvent ainsi ancrés dans des rapports sociaux marqués par des classements racisants. De manière similaire, la religion serait aussi souvent associée aux « origines » et de cette manière risque d'entrer dans des formes d'identification stigmatisante (Cartier et al., 2008). Comme nous l'avons vu dans la 1^e partie de cette synthèse relative aux professionnelles de la PMI, si les critères religieux sont convoqués par les parents ou les assistantes maternelles, cette question sera d'autant plus aiguë lorsqu'il s'agit de l'islam et d'une certaine pratique de l'islam considérée comme rigoriste. En résumé, les représentations et les stéréotypes à l'œuvre dans le choix d'une assistante maternelle par les parents sont très complexes et reflètent la mixité religieuse et ethnique de Reuilly. Les parents-employeurs peuvent rechercher une assistante maternelle qui leur serait proche du point de vue des « origines » et des rapports à la religion. D'autres, préfèrent recruter une assistante maternelle associée à une autre culture et religion.

Certains des parents rencontrés affirment qu'ils hésitent pas à embaucher une assistante maternelle pratiquant une autre religion qu'il s'agisse de musulman-e-s embauchant une non musulmane, ou d'athées ou chrétien-ne-s embauchant une musulmane. Ce qui prévaut pour les parents, ce sont quelques règles de base nécessaires, selon eux, à une cohabitation inter-religieuse. Pour les parents musulmans l'interdit du porc peut être le seul critère. Certains parents font référence à la division ethno-raciale et religieuse du travail qu'on sait particulièrement marquée dans les métiers de *care* dans la mesure où ces derniers emploient majoritairement des femmes peu qualifiées, issues de la migration (Nakano Glenn, 2009 ; Avril, Carier, 2014 ; Lutz, Palenga-Möllenbeck, 2014 ; Apitzsch, 2014). Si l'assistante maternelle ne s'immisce pas dans le rapport au religieux des parents ni dans leurs habitudes familiales, les pratiques religieuses ou culturelles des assistantes maternelles ne seraient pas un problème en soi pour les parents-employeurs. Parfois les parents utilisent des questions tests pour s'assurer que l'assistante maternelle « autrement croyante » (Lamine, 2004 : 232) se positionne dans le respect de leurs pratiques. C'est tout particulièrement le cas des questions sur la consommation du

porc qui sont posées par de nombreux parents non-musulmans envisageant de recruter une assistante maternelle musulmane¹³.

Aussi, pour les parents qui sont descendants de migrants, choisir une assistante maternelle ressortissante d'un groupe majoritaire et non racisé peut être un moyen d'affirmer la volonté d'intégration et d'ascension sociale. Les parents d'ascendance nord-africaine tout comme les parents musulmans peuvent déconsidérer les assistantes maternelles « *rebeu ou renoi* » dans la mesure où elles privilégient à leurs yeux une sociabilité de l'entre-soi dans les parcs, au détriment de la surveillance des enfants dont elles ont la responsabilité. Ce genre de stéréotype conduit souvent ces parents à écarter par défaut les assistantes maternelles racisées, en mettant en avant leur adhésion aux normes de sécurité majoritaires ainsi que leur aspiration à l'intégration.

Nous avons constaté que certains parents visent dans leurs recherches d'assistantes maternelles des affinités culturelles et religieuses. Les assistantes maternelles dont le nom de famille est perçu comme français pensent que celui-ci participe à l'opération d'une sélection en leur faveur et leur défaveur. Pour certains parents non musulmans, le voile apparaît comme une « frontière morale » (Tronto, 1993) infranchissable. Dans certains cas, les parents non musulmans refusent même d'envisager toute possibilité de recruter une assistante maternelle de confession musulmane, supposant que celle-ci ne pourra pas prendre de la distance par rapport à ses propres pratiques et à son entourage, notamment du fait qu'elle exerce son métier à domicile. En revanche, choisir une assistante maternelle ayant les mêmes origines ou appartenance religieuse permettrait ainsi de faire l'économie du temps à l'embauche, mais aussi dans les négociations quotidiennes de ses choix éducatifs. À côté de la religion, la langue constitue une autre ligne de clivage. Si la maîtrise de la langue française est une des conditions légales d'accès à l'agrément, elle est aussi un critère agissant pour les parents. La question des compétences d'expression orale se pose de manière indirecte lorsqu'il s'agit des premiers contacts avec les parents. Les questions types posées par les potentiels employeurs portent sur l'organisation de la journée avec les enfants, les activités et les sorties. Vu que les parents n'ont généralement pas la possibilité de voir de leurs propres yeux les pratiques de l'assistante maternelle tout au long de la journée, il s'agit de les convaincre de l'adéquation entre ces modes de faire et leurs attentes, ce qui exige une certaine maîtrise de la langue française, en éliminant d'emblée les candidates ayant des difficultés à s'exprimer en français. De manière inverse, si les parents immigrés ou descendants d'immigrés recherchent une proximité des « origines » dans le processus de recrutement d'une assistante maternelle, celle-ci se fera rarement au niveau du pays d'où ils sont partis, mais plutôt de la langue. L'assistante maternelle apparaît ici comme une instance d'initiation à la langue maternelle. Enfin, le positionnement des parents au passé migratoire recherchant une assistante

¹³ Si l'âge avancé est généralement un atout pour une assistante maternelle, il peut être un critère discriminant lorsqu'il se trouve imbriqué avec la perception d'une assistante maternelle comme « maghrébine » et « musulmane ». Pour certains parents, musulmans comme non musulmans, dans ce groupe d'assistantes maternelles, l'âge avancé (au-delà de 50 ans) serait davantage associé à la représentation d'un manque de dynamisme et surtout à la difficulté potentielle d'ouvrir les enfants vers le monde extérieur par des sorties quotidiennes en plein-air ou dans des médiathèques.

maternelle ayant les mêmes « origines » peut viser à affirmer leur position de parent. Ils peuvent appréhender une domination possible que pourrait exercer sur eux-mêmes une assistante maternelle « *française* » ou « *occidentale* », en remettant en cause leur emprise sur le soin et l'éducation de leurs enfants. Ils se trouvent ainsi à choisir de manière préméditée ou pas les assistantes maternelles des mêmes origines, ce qui leur garantit une position dominante du fait de leur rôle d'employeur. Dans ce cas de figure, on retrouve également des mères nées en France aux origines plurielles, mais pouvant être étiquetées comme « mamans maghrébines » du fait de leur phénotype.

Pistes conclusives : laïcité, langue et religion au cœur des meilleures intentions...

En préparation des échanges qui auront lieu dans le cadre des trois ateliers de la matinée autour de la démarche d'agrément et de la relation entre les assistantes maternelles et les parents-employeurs, avec une sensibilité non discriminatoire au quotidien, j'insisterai en conclusion sur trois dimensions.

Tout d'abord, au cours de la recherche DAM, nous n'avons pas été confrontées à des discours laissant entendre la possibilité de discrimination de candidates, qu'il s'agisse des candidates musulmanes ou d'autres. Si elles satisfont les critères légaux, les infirmières agrément même les candidates dont elles peuvent supposer qu'elles trouveront du travail difficilement et auxquelles elles n'auraient pas confié leurs propres enfants. En outre, les candidates musulmanes portant un voile étant nombreuses dans la ville où nous avons réalisé notre terrain, il serait difficilement pensable de ne pas leur accorder l'agrément. Dans le cadre de ce territoire de PMI, lorsqu'on parle de religion et que la laïcité est mobilisée dans le contexte de l'évaluation, il s'agit surtout de l'islam. Cependant, même si nous ne pouvons pas considérer que les évaluatrices de la PMI aient des pratiques discriminatoires, les critères ethno-religieux peuvent apparaître toutefois prépondérants dans l'agrément. En effet, en dépit de la suppression formelle des éléments sur la religion dans les fiches d'évaluation, les critères de la religion sont agissants dans les évaluations des candidates et de leur domicile. Ainsi, la nécessité de l'éveil infantin, critère central du « bien grandir » pour les enfants accueillis, s'entremêle avec une plus grande vigilance qui pèse sur les candidates musulmanes soupçonnées de ne pas suffisamment sortir de chez elles pour se rendre au parc et *a contrario* de sortir trop souvent de chez elles pour aller chercher leurs propres enfants à l'école pendant les pauses méridiennes, au détriment des rythmes du sommeil de ceux qu'elles sont susceptibles d'accueillir. De plus, les infirmières cherchent à évaluer qui parmi les candidates musulmanes serait prête à faire des accommodements ayant trait à l'islam dans sa pratique : professionnelle, notamment en différant ses prières quotidiennes. Enfin, comme les assistantes maternelles et les parents, les infirmières sont enclines à un discours de catégorisations ordinaires simplificateur sur les individus : les « Français », les « Blancs », les « musulmans » semblent être autant de catégories profanes excluantes. Il faudrait se demander comme ces catégories pourraient être agissantes en Alsace et, en particulier, dans des bourgs ruraux qui accueillent aujourd'hui des demandeurs d'asile syriens comme par exemple à Ferrette.

Ensuite, il importe de souligner que le métier d'assistante maternelle connaît une professionnalisation croissante depuis plus d'une dizaine d'années. Cette professionnalisation impulsée par les instances publiques est portée en particulier par les infirmières et puéricultrices de la PMI par le biais du processus d'évaluation en vue de l'agrément. Les parents en revanche ne sont pas toujours au fait des transformations que connaît le métier qui demeure pour eux celui de « *nounou agrée* ». Les professionnelles de la PMI, travaillant de concert avec les assistantes maternelles, représentent, pour certaines d'entre elles, une altérité culturelle et

religieuse pour lesquelles elles ont souvent une sympathie non feinte. Pourtant, les infirmières-puéricultrices ont souvent du mal à reconnaître des pairs en les assistantes maternelles. Ces rapports de domination sont parfois énoncés ouvertement en entretien, mais surtout ressentis par les plus diplômées des assistantes maternelles, en exercice et en devenir. Les évaluatrices de la PMI ont conscience que le métier d'assistante maternelle est globalement dévalorisé et demeure pour le plus grand nombre un métier de gardiennage d'enfants n'exigeant aucune autre compétence particulière que celle du transfert d'un sentiment et de qualités maternelles sur d'autres enfants que les siens. Leur travail d'évaluation des assistantes maternelles consiste à conserver parmi les candidates celles qui seront à même de suivre une formation professionnalisante afin d'exercer le métier. Toutefois, les refus d'agrément demeurent peu nombreux et demandent à être bien argumentés par l'institution.

Enfin, pour ce qui est du point de vue des parents, les cas de sélection sur la base des origines ou de l'appartenance confessionnelle se rencontrent, mais ne sont pas systématiques. Les parents recherchant une assistante maternelle de même confession qu'eux-mêmes ou des mêmes origines (géographiques et linguistiques) semblent rares. Pour la majorité écrasante, les différences culturelles et religieuses restent un espace de négociation. Les stéréotypes ethnico-religieux, comme un manque de tolérance vis-à-vis de l'altérité de la part de certains musulmans, sont mis en avant par les parents comme par les assistantes maternelles. Les limites des pratiques religieuses sont ainsi soumises aux questions tests touchant généralement la possibilité d'apporter un repas contenant du porc chez une assistante maternelle musulmane ou *a contrario* la capacité d'une assistante maternelle d'une autre confession de bien respecter la consigne parentale de ne pas donner de porc à leur enfant. Avec le temps, les relations parents-enfants-assistantes maternelles peuvent sortir du cadre purement professionnel et devenir des réseaux de « quasi-parenté », franchissant par la même occasion des frontières ethniques et religieuses.

Références bibliographiques mentionnées

APITZSCH Ursula, « Le care, la migration et l'ordre du genre », *Revue des sciences sociales*, 2014, n° 52, p. 94-101.

AVRIL, Christelle ; CARTIER, Marie, « Subordination in home service jobs: comparing providers of home-based child care, elder care and cleaning in France », *Gender & Society*, 2014, vol. 28 n° 4, p. 609-630.

BERTAUX Daniel, *L'enquête et ses méthodes : le récit de vie*, 2e édition, Paris, Armand Colin, 2006.

BESSIN, Marc ; BIDART, Claire ; GROSSETTI Michel (dir.), *Bifurcations. Les sciences sociales face aux ruptures et à l'événement*, Paris, La Découverte, collection « Recherches », Paris, 2010.

BOZON, Michel, « Le choix du conjoint », in SINGLY DE François (dir.), *La famille : l'état des savoirs*, Paris, La Découverte, 1991, p. 22-33.

BOURDIEU, Pierre, *Algérie 60*, Paris, Minuit, 1977.

CARTIER, Marie ; COUTANT, Isabelle ; MASCLET, Olivier ; SIBLOT Yasmine, *La France des « petits-moyens ». Enquêtes sur la banlieue pavillonnaire*, Paris, La Découverte, 2008.

CARTIER, Marie ; D'HALLUIN, Estelle, LECHIEN, Marie-Hélène et ROUSSEAU, Johanna, « La « sous-activité » des assistantes maternelles : un rapport au métier différencié selon le positionnement social », *Politiques sociales et familiales*, n° 109, 2012, p. 35-46.

COUTRAS, Jacqueline, « Violences urbaines et restauration de l'identité spatiale masculine », *Espace, populations, sociétés*, 2002, vol. 20, n°3, p. 295-307.

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

CRESSON, Geneviève ; GARDEY, Nicole, 2004, « Entre travail et métier : le travail de care », *Nouvelles Questions Féministes*, vol. 23, n°3, p. 26-41.

GOFFMAN, Erving, *Stigmate. Les usages sociaux des handicaps*, Paris, Éditions de Minuit, 1975.

HIRSCHMAN Albert, *Exit, voice, loyalty. Défection et prise de parole*, Bruxelles, Éditions de l'Université de Bruxelles, 2011.

LAMINE, Anne-Sophie, *La cohabitation des Dieux. Pluralité religieuse et laïcité*, Paris, Presses Universitaires de France, 2004.

LUTZ, Helma ; PALENGA-MÖLLENBECK, Ewa « Les migrantes du care dans l'Europe divisée », *Revue des sciences sociales*, 2014, n° 52, p. 28-41.

MERLLIE, Dominique ; COUSQUER, Jean-Yves, « Mariage et relations familiales dans l'aristocratie rurale : deux entretiens », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 1980, vol.31, n°1, p. 22-34.

MOZÈRE, Liliane, « Agrément ou désagrément. Le statut des assistantes maternelles, ambiguïtés et réticences », *Ethnologie française*, 1995, vol. XXV, p. 640-648.

NAKANO GLENN, Evelyn, « Le travail forcé : citoyenneté, obligation statutaire et assignation des femmes au care », in MOLINIER Pascale, LAUGIER Sandra, PAPERMAN Patricia, *Qu'est-ce que le care ? Souci des autres, sensibilité, responsabilité*, Paris, Petite Bibliothèque Payot, 2009, p. 115-132.

PARK, Robert E.; BURGESS, William *Introduction to the science of sociology*. Chicago, Illinois, University of Chicago Press, 1921.

PINÇON, Michel ; PINÇON-CHARLOT, Monique, *Dans les beaux quartiers*, Paris, Seuil, collection « L'épreuve des faits », 1989.

RENAHY, Nicolas, « Classes populaires et capital d'autochtonie. Genèse et usage d'une notion », *Regards sociologiques*, 2010, n°40, p. 9-26.

STRAUSS Anselm, 1992 (1985), *La trame de la négociation. Sociologie qualitative et interactionniste*, Paris, L'Harmattan.

TERSIGNI, Simona, « Le cimetière, le marché et l'association de quartier. Formes territorialisées de la voix de mères migrantes 'musulmanes' en France », in J.-P. Payet, F. Giuliani et D. Laforgue (Dir.), *La voix des acteurs faibles. De l'indignité à la reconnaissance*. Rennes, Presses Universitaires de Rennes, coll. Le sens social, 2008, p. 77-89.

TRONTO, Joan C., *Moral Boundaries: A Political Argument for an Ethic of Care*, New York – London, Routledge, 1993.

VOZARI, Anne-Sophie, « Recruter de « bonnes » assistantes maternelles. La sélection à l'entrée d'un emploi féminin non qualifié », *Sociétés contemporaines*, 2014, vol. 3, n° 95.