

Comment se configurent les compétences dans un métier au féminin? Le cas des assistantes maternelles

Liane Mozère

Volume 14, Number 2, 2001

Féminin pluriel

URI: <https://id.erudit.org/iderudit/058144ar>

DOI: <https://doi.org/10.7202/058144ar>

[See table of contents](#)

Publisher(s)

Revue Recherches féministes

ISSN

0838-4479 (print)

1705-9240 (digital)

[Explore this journal](#)

Cite this article

Mozère, L. (2001). Comment se configurent les compétences dans un métier au féminin? Le cas des assistantes maternelles. *Recherches féministes*, 14(2), 83–114. <https://doi.org/10.7202/058144ar>

Article abstract

This paper handles about family day-care in France. Child minders must be registered by the Maternal and Infant Protection Agency. There is no training to enter this type of job and it is supposed all women who do so possess so called "feminine" and/or "maternal" competences generally thought to be sufficient to mind for children. The field work of this research enabled us to discover that in a situation of unemployment in a poor suburb of Paris, it is necessary to mobilize other competences such as social (to be at ease in the public space, serendipity) and subjective competences (to commit one self completely to looking for a job) to get access to work.

Comment se configurent les compétences dans un métier au féminin ? Le cas des assistantes maternelles¹

LIANE MOZÈRE

Les spécialistes de l'histoire ont mis en lumière que, dès le XVIII^e siècle et probablement avant, le travail des femmes était lié avec la garde des enfants. Maurice Garden a montré qu'à Lyon, par exemple, les femmes directement associées au travail de leur mari (ouvriers de la soie, bouchers, boulangers), lorsqu'elles en ont les moyens, placent leurs enfants en nourrice. Il s'agit là d'une nécessité liée à la poursuite de l'activité économique, en dépit des réticences des mères préoccupées par le fort taux de mortalité qui frappe ces enfants et que certaines études de l'époque, comme celle de Prost de Royer, évaluent à plus de 60 % (Garden 1975 : 59-84). D'autres travaux, à leur tour, ont montré que le fait de mettre ses enfants en nourrice était, jusqu'à tard au XIX^e siècle, un phénomène généralisé dans la société française, y compris chez un bon nombre d'ouvrières, et combien cette prise en charge était dévastatrice pour les enfants. Il faudra attendre la loi Roussel en 1874 pour que l'on assiste à une véritable tentative de contrecarrer les abus les plus flagrants de l'« industrie nourricière » (Faÿ-Sallois 1980).

Ce rappel historique est nécessaire pour situer le travail des nourrices² dans une double inscription par rapport au travail féminin. D'un côté, c'est par définition, au

-
1. Je tiens à remercier pour leur lecture attentive et enrichissante et leurs suggestions pertinentes Christian Baudelot, Claude Dubar et Monique Pinçon-Charlot. Cependant, c'est surtout à Dominique Fougeyrollas que je suis redevable : c'est son aide rigoureuse et affectueuse qui m'ont soutenue dans ce travail dont j'assume seule l'entière responsabilité.
 2. Historiquement, on appellera « nourrice » les femmes qui allaitent ; puis, à partir de 1945, on dira « nourrice agréée » une personne qui accueille chez elle un ou une enfant de moins de 3 ans et qui est agréée par les services de la Protection maternelle et infantile (PMI) ; enfin, on désignera comme « nourrice « au noir » » la personne qui fait de même sans bénéficier de l'agrément. À partir de 1977, un statut est conféré aux anciennes nourrices agréées : elles deviennent alors des *assistantes maternelles* ; un contrat privé les lie désormais aux parents qui leur confient leur enfant, à charge pour eux de les déclarer à l'Union de recouvrement des cotisations de sécurité sociale et des allocations familiales (URSSAF). Les nouvelles assistantes maternelles bénéficient, dès lors, d'une couverture sociale, d'un droit aux congés payés et à la retraite. Ce qui n'est évidemment pas le cas des femmes que nous appellerons ici « nourrices « au noir » » (pour les distinguer des assistantes maternelles agréées), sauf à bénéficier d'une couverture sociale par l'entremise d'un conjoint ou par l'intermédiaire d'une autre activité rémunérée, ce qui peut se produire dans certains cas. Nous n'envisageons pas dans le présent article l'activité de ces dernières que nous avons étudiées dans le cadre de notre recherche.

cours des siècles, un métier de femmes, de femmes qui allaitent les enfants d'autres femmes, mais les exemples cités plus haut l'inscrivent également, de l'autre côté, dans la logique du travail des femmes qui leur confient leur enfant à garder³.

La réflexion que nous aimerions mener dans le présent texte est centrée sur un « métier de femmes » ou, mieux, une « histoire de femmes » (Bloch et Buisson 1998) et plus particulièrement sur sa définition en termes de compétences nécessaires et attendues dans l'exercice de cette activité. S'agit-il d'un métier « comme les autres » ? Son exercice renvoie-t-il aux seuls savoir-faire féminins ou maternels, ou les deux à la fois, supposés « naturels » ou « innés » alors qu'ils résultent de constructions sociales historiquement situées ? Nécessite-t-il la mobilisation d'autres types de compétences et quelles conséquences peut-on en tirer ? Comment peut-on analyser les éléments qui le configurent aujourd'hui à une époque où le taux d'activité féminine est élevé, mais où le chômage touche un nombre toujours croissant de femmes ? Plus précisément, cette nouvelle situation sur le marché du travail ne conduit-elle pas à une redéfinition des compétences nécessaires pour exercer ce travail ?

En nous appuyant sur les résultats d'une recherche empirique socio-anthropologique que nous venons de terminer sur ce type de travail féminin⁴, nous avons été amenée, d'un côté, à mieux appréhender la manière dont se pose la question des compétences pour les femmes qui l'exercent et, de l'autre côté, par extension, à nous demander si les compétences dites « féminines » ou « maternelles » résultant d'un rapport social n'étaient pas au fondement de toute une série de nouveaux « petits métiers féminins » dessinant ainsi une sorte d'archipel de travail féminin peu

3 Il n'en va pas de même à l'évidence pour les enfants des femmes de l'aristocratie sous l'Ancien Régime et des bourgeoisies du XIX^e siècle, pas plus que pour les enfants allaités par une nourrice au domicile de leurs parents, dite alors nourrice « sur place ».

4. Notre recherche, financée par la Caisse d'allocations familiales, le Fonds d'action sociale pour les travailleurs immigrés et leurs familles et le Plan urbain, actuel PUCA, s'est déroulée à La Courneuve en Seine-Saint-Denis. Elle a permis de rencontrer une cinquantaine d'assistantes maternelles et une dizaine de nourrices dites « au noir ». Le recueil des données concernant les assistantes maternelles, à partir des fichiers de la PMI nous a permis d'établir, pour les 102 assistantes maternelles agréées dans cette commune, un certain nombre de constats portant sur les caractéristiques de cette population (âge, nationalité, domiciliation, composition familiale, date d'agrément, activité ou chômage). Aucune donnée statistique n'est, par définition, établie concernant les nourrices « au noir ». Le travail de terrain s'est effectué en privilégiant deux méthodes classiques : d'un côté, des entretiens non directs conduits auprès des assistantes maternelles à partir du fichier de la PMI (nous en avons interviewé 37) et des nourrices rencontrées à la sortie des écoles maternelles et dans les squares de la commune (nous en avons interrogé 7) ; d'un autre côté nous avons conduit des observations sur le terrain en accompagnant les assistantes maternelles et les nourrices dans leurs déplacements dans la ville au cours de « promenades urbaines ». Une présence régulière dans les quartiers de la commune a complété ces promenades, nous permettant ainsi d'appréhender l'atmosphère du quartier, les usages des espaces publics et leur appropriation par les populations considérées, et cela, à des moments non consacrés à des séquences d'interview proprement dites. De cette manière aussi nous était dévoilé, au moins de manière fugace mais souvent intense, le contexte socioéconomique dans lequel cette activité était conduite. Cette commune peut être caractérisée par une situation économique et sociale marquée par les effets de la désindustrialisation et par les effets durables du chômage pour une partie importante de la population qui comprend une proportion significative de personnes d'origine immigrée.

ou pas qualifié⁵. Notre recherche n'a pas traité d'autres « petits métiers » ; si nous les mentionnons, c'est pour fonder une hypothèse qu'il nous semble possible d'évoquer en conclusion. Lorsque nous parlons de « petits métiers », il ne s'agit en rien de disqualifier ces activités, socialement centrales dans la socialisation des jeunes enfants en France, mais de renvoyer à une aporie au sens où leur importance est l'objet d'une disqualification sociale évidente. Pour examiner la manière dont entrent en jeu, pour les assistantes maternelles, ces compétences dites « féminines » ou « maternelles » (Badinter 1980), il semble nécessaire tout d'abord de les situer par rapport à une analyse conduite en termes de « profession établie » (Hughes (1963) 1996) même si l'accueil nourricier⁶ ne peut se définir comme tel. Pourquoi alors s'y référer ? C'est, d'une certaine manière, la question de la professionnalisation de ces métiers qui est posée par les institutions. En accordant un agrément qui constitue une certification, elles reconnaissent, par là, une aptitude et des compétences à exercer le métier. Dans cette perspective, l'analyse de ces « petits métiers » peut-elle s'appuyer, et jusqu'à quel point, sur les concepts de la sociologie des professions ? Nous aborderons ensuite les conditions d'exercice de l'accueil nourricier pour appréhender et analyser la configuration des compétences nécessaires pour l'exercer. Celles-ci associent des compétences dites féminines à des compétences tant sociales que subjectives.

Un « petit métier » ou une profession ?

Traditionnellement, les assistantes maternelles gardent des enfants à leur domicile pendant le temps où elles élèvent les leurs, en profitant ainsi d'une rémunération (Bouchayer 1984a, 1984b ; De Ridder et Salesse 1989 ; Cristofari et Miranda 1998a, 1998b, Mozère, 1995, 1998, 1999). Il s'agit, dans ce cas, d'un moment particulier dans leur cycle de vie où elles peuvent, d'une certaine manière, cumuler les avantages du maintien à la maison tout en élevant leurs enfants et bénéficier, par leur travail, d'une rémunération. Fondé sur une compétence essentiellement procédurale, c'est-à-dire construite à travers l'observation et la pratique (Delbos et Jorion 1984) –, « je suis une mère, je sais donc élever des enfants » – l'accueil nourricier s'accompagne alors en général d'une idéologie familialiste, « infanto-centrée ». « J'adore les enfants », « Je ne suis bien qu'à la maison », « La place des femmes est à la maison », tels sont les leitmotivs le plus fréquemment entendus lors d'entretiens

5. La qualification peut être rapportée, selon les cas, au savoir-faire, au diplôme, à l'expérience ou à la reconnaissance sociale. Cependant, elle est avant tout un rapport social : c'est en ce sens que nous employons ce terme ici.

6. Nous appelons « garde nourricière » ou « accueil nourricier » le dispositif où une femme garde à son propre domicile l'enfant que lui confie une mère qui travaille « au dehors » ; cette femme « gardienne » peut être soit une assistante maternelle, soit une nourrice qui travaille « au noir ». Si nous recourons à l'expression « travail « au dehors » », c'est pour différencier ce travail de celui de ces femmes qui s'engagent dans la garde ou l'accueil nourricier et qui, au contraire, travaillent à domicile. Cela étant, cette formulation reste insatisfaisante, dans la mesure où elle semble indiquer une rupture nette et générale entre travail effectué « au dehors » et travail exécuté à domicile, alors que les femmes qui travaillent à domicile en s'adonnant à d'autres types d'activités doivent être clairement distinguées des assistantes maternelles agréées ou des nourrices qui travaillent « au noir ».

avec ces femmes qui insistent sur la qualité de leurs tartes « maison » et de leurs « vraies » purées. Eden ou cocon familial, la garde nourricière est censée, selon ces femmes, offrir un mode d'accueil moins traumatisant pour les enfants que la « jungle » et l'anonymat attribués à la crèche⁷. Il s'agit ici, comme dans le cas du personnel de crèche, de métiers où la certification se fonde, de manière qui reste centrale, sur des compétences dites « féminines », supposées acquises au cours de la socialisation primaire (Berger et Luckman 1986 ; Lahire 1993)⁸ et qui constituent, dans le cas de la garde nourricière, l'essentiel des savoir-faire mobilisés. Dans ce dernier cas, peut-on véritablement parler de profession ?

On peut considérer la profession comme une forme historique d'organisation et de catégorisation des activités du travail, le cadre d'une identité subjective ou, enfin, une forme historique de coalition d'acteurs et d'actrices qui défendent leurs intérêts et l'étudier de ce point de vue (Dubar et Tripier 1998). Cependant, définir la profession consiste également à l'envisager comme vecteur de régulation sociale : que ce soient Durkheim ((1902) 1960), Weber (1919) 1959 ou, plus près de nous, Carr-Saunders (1928), Carr-Saunders et Wilson (1933) ou Parsons (1939) 1963, ces spécialistes considèrent, à leur propre manière, que la structuration sociale sous forme de professions favorise la régulation sociale. Devant l'évolution rapide de la société, devant également ce qu'il appelle la « misère morale », Durkheim définit la façon d'y remédier. Pour « combattre l'anomie juridique et morale de la société », il se fonde sur le développement des fonctions économiques pour inciter à la constitution de groupes professionnels, à l'instar de ce qui se passe pour les avocats et les avocates et les médecins, par exemple. En effet, c'est une certaine forme de morale professionnelle qui semble pouvoir contribuer à lutter contre l'anomie. Pour Durkheim, ce type de socialisation morale et professionnelle, par la fondation de communautés professionnelles contractuelles (Dubar et Tripier 1998) permet de parvenir à un plus haut niveau d'intégration sociale, seule susceptible de s'opposer à l'anomie tant redoutée. Le lien profession-contrat qui structure ce paradigme va être fécondé et enrichi par l'école anglaise fonctionnaliste qui précise et complète cette première approche de la profession. Ce courant définit les *professions*, au sens anglo-saxon du terme, comme une organisation en association, juridiquement reconnue. Dans cette optique, une technique particulière est mise au service du public qui en a un besoin « vital ». Elle repose sur un savoir acquis au terme d'études longues qu'il convient de différencier clairement des pratiques liées au charlatanisme. C'est pourquoi une profession implique l'enregistrement de ses membres au sein de la structure associative librement choisie où s'exerce un contrôle par les pairs (Carr-Saunders 1928 ; Carr-Saunders et Wilson 1933). Cette forme de contrôle suppose en fait un « code éthique commun » (Chapoulié 1973).

7. Il faut dire qu'en cela elles ne font que reproduire les schémas longtemps en vigueur parmi les experts et expertes en matière de petite enfance – psychologues et psychanalystes comme Jenny Aubry, Michel Soulé, Geneviève Appel et Myriam David – pour qui la garde collective était par définition nocive et le mode de garde familial ou apparenté toujours préférable (Mozère 1992). Dans les années 50, Jenny Aubry cherchait à savoir si la crèche ne retardait pas l'acquisition du langage chez les enfants qu'elle accueillait.

8. En ce sens, on considérera que ces compétences dites « naturelles » ou « féminines » dotent les femmes, dans une société donnée, et leur confèrent des aptitudes socialement attendues.

Ces approches fonctionnalistes méconnaissent cependant la manière dont ces professions se situent par rapport à la place qu'elles occupent dans la structure sociale. C'est au contraire à ce niveau que les approches interactionnistes se situent pour appréhender les professions qui impliquent, de la part de ceux et celles qui s'y inscrivent, une « conversion », c'est-à-dire une rupture claire avec la culture profane. La profession est alors l'affaire des personnes pour qui l'avant se sépare une fois pour toutes de l'après. Selon Hughes, pour passer de l'occupation à la profession établie, il importe, outre l'adhésion que l'on pourrait dire individuelle, que se produise dans le métier un *changement de posture* qu'il analyse en termes dramaturgiques : « il faut se rappeler qu'un métier n'est pas seulement un faisceau de tâches, mais aussi un rôle social, le personnage que l'on joue dans une pièce (drama) » (Hughes (1951) 1996a : 72). Changer de rôle, changer de posture, changer de partition, c'est endosser ce rôle social, de manière manifeste et visible, c'est, pourrait-on dire, *s'exposer*. Exercer une profession, un métier revient, selon ce chercheur, à effectuer un travail qui « porte un nom », qui constitue une « étiquette de prix et une carte de visite » (Hughes (1951) 1996b : 75). Toutefois, ce qui configure, à proprement parler, « l'attribut d'un métier », c'est « l'autorisation d'exercer un type donné d'activité » qui constitue une *licence* conduisant ceux et celles qui en disposent « s'ils ont le sens de la solidarité et de leur propre position, [à revendiquer] un *mandate* pour définir la position que devraient adopter les autres personnes à l'égard de tout ce qui touche à leur travail » (Hughes (1958) 1996 : 99).

En d'autres termes, un *mandate* est, d'une certaine façon, un système de références qui encadre la pratique et qui définit l'identité professionnelle. Lorsque sont réunies l'ensemble de ces conditions, on parlera de « professions » au sens anglo-saxon ou, mieux, de « professions établies » (Chapoulié 1973 ; Hughes 1996). Seront dès lors considérées comme telles celles qui donnent des services spécialisés à une catégorie particulière de personnes ou à un public en général. Hughes note d'ailleurs à ce propos que l'évolution sociale semble s'accompagner de deux phénomènes concomitants : d'un côté, le développement incessant des professions établies et, de l'autre, le fait que « le statut de profession est plus recherché qu'auparavant » (Hughes (1963) 1996 : 107). Pour autant, la nature du savoir « appliqué ou théorique » qui « sous-tend les avis et les actes du professionnel » n'est pas toujours très claire (Hughes (1963) 1996 : 108). Si la profession établie peut être clairement définie par la *licence* et le *mandate*, c'est-à-dire par les conditions exigées pour avoir l'autorisation d'exercer (droit d'exercice, compétence), le savoir qu'elle mobilise, « mélange de savoirs pratiques et théoriques » (Hughes (1963) 1996 : 108), est de nature plus incertaine à certains égards, en particulier du fait de l'hétérogénéité de ses fondements. Cependant, Hughes estime que la poursuite d'études longues, comme l'initiation et l'apprentissage par « des maîtres qui appartiennent à la profession », constitue une garantie suffisante de ce point de vue.

Revenons à présent à l'exemple des assistantes maternelles. L'agrément, au sens où il vient d'être défini, peut-il être considéré comme une *licence* ? Donne-t-il lieu à l'exercice de ce qui a été désigné par Hughes comme un *mandate* ? À un premier niveau, il apparaît clairement que l'activité nourricière ne peut en aucun cas être assimilée à une profession établie. Exercer l'activité d'assistante maternelle ne nécessite pas la poursuite d'études longues et ne s'accompagne d'aucune forme

d'organisation professionnelle précise où s'exercerait une forme de contrôle par les pairs. Si l'agrément auquel elle donne lieu peut, à certains égards, être comparé à une *licence*, on ne peut en inférer un *mandate* déterminé tant le « faisceau des tâches » à effectuer s'apparente à des activités conduites de manière générale par des profanes. Comment dès lors définir cette activité en termes de compétences nécessaires pour la conduire ? S'agirait-il, dans ce métier qui s'appuie explicitement sur des compétences maternelles socialement attendues, d'un décalque de l'activité maternelle ? A-t-on affaire à une simple duplication de celle-ci ou bien est-ce une activité que l'on peut, sur certains points au moins, considérer comme un métier et opposer au modèle maternel ? Si, d'une certaine façon, le modèle de la nourrice allaitante peut, à certains égards, être analysé comme une substitution terme à terme, en est-il de même aujourd'hui pour les assistantes maternelles ? Dans la certification qu'apporte l'agrément, et en particulier au cours des brèves sessions de formation auxquelles il donne lieu, il est toujours précisé aux postulantes qu'elles ne doivent en aucun cas chercher à remplacer la mère ; en effet, que ce soit par la forme du contrat qui lie les deux parties ou par la manière dont elles se font appeler par l'enfant (« tata » par exemple), des frontières sont strictement délimitées pour éviter toute confusion. Il y a bien la définition d'une limite, d'une distance qui, outre la rémunération de la prestation, sépare l'activité strictement profane de la garde nourricière. Certes, il convient d'éviter la captation affective, mais il s'agit surtout, dans l'esprit des responsables de la PMI, de signifier que c'est bien une position en termes d'activité. S'il n'est pas question d'une profession établie, il s'agit néanmoins d'une activité s'inscrivant dans ce que nous avons appelé ailleurs un « processus de professionnalisation ». Celui-ci, qui n'est pas l'identification à une profession comme elle a été définie plus haut, sera entendu ici comme un mouvement qui mobilise des savoirs autres que maternels et qui amorce des processus réflexifs sur le métier (Mozère 1998). Dans quel cadre peut-on alors l'analyser ?

L'article intitulé « The Humble and the Proud » de Hughes ((1970) 1996 : 123) permet peut-être de proposer une démarche susceptible de rendre compte des particularités de ce « petit métier ». La traduction de cet article présenté par J.-M. Chapouille propose le titre français suivant : « Métiers modestes et professions prétentieuses ». Nous serions encline à préférer l'image de l'humilité que suggère l'auteur américain dans la mesure où nous parlons de « petit métier au féminin », précisément parce que cette expression nous semble apte à rendre compte de l'aporie mentionnée au départ. Si ces activités, prétendument empreintes d'humilité au regard d'une construction sexuée des compétences, ne peuvent prétendre au statut envié de professions établies, elles n'en révèlent pas moins l'« envers du décor », souvent masqué dans les « métiers en ascension sociale » (Hughes (1970) 1996 : 123). Ce chercheur note d'ailleurs, en s'appuyant sur l'exemple de l'avortement, que l'on trouve non seulement une hiérarchie entre les activités et les services, mais en outre, dans certains cas, un exercice « aux frontières du légitime et au-delà, tout comme des membres d'autres métiers qui n'ont pas le statut de profession établie » (Hughes (1970) 1996 : 133). Puisque l'avortement est illégal aux États-Unis, on pourrait supposer que les médecins qui bénéficient à la fois de la *licence* et d'un *mandate* ne pratiquent pas ce type d'actes ; or, comme l'indique Hughes, certains et certaines le font, ce qui témoigne du fait qu'il existe dans l'exercice des professions, tout comme dans le cas d'autres occupations, des pro-

sités que le travail que l'on présente ici confirme. Ce phénomène que Hughes attribue, en particulier, à l'accroissement du nombre de catégories de personnes qui se trouvent engagées dans les diverses professions établies, contribue à produire une « labilité », voire ce que l'on pourrait appeler une « indécidabilité » dans les « conceptions de la manière de donner des soins ». La définition professionnelle, jusque-là considérée comme établie et partagée, est ainsi amenée à se modifier : c'est de cette manière que des « amateurs dépourvus de *licence* et de *mandate* » peuvent, par exemple, mettre en cause le mandat de ceux et celles qui appartiennent à la profession. Cette déconstruction, qui ouvre une brèche dans la notion de profession établie, nous permet de prolonger l'analyse de Hughes sur ce qu'il appelle les « métiers humbles » et d'inscrire l'analyse du travail des assistantes maternelles dans une telle approche problématique.

La garde nourricière est une forme particulière de travail qu'il convient de distinguer du travail féminin que l'on dira « au dehors » ; elle s'en différencie par le fait qu'elle s'effectue dans l'espace intime de la sphère domestique. En ce sens, elle doit être distinguée des modes aujourd'hui majoritaires de professionnalisation des femmes. Jusqu'au milieu des années 60, les femmes conduisaient des carrières « discontinues » (Labourie-Racappée, Letablier, Vasseur 1977) scandées par les retraits du marché du travail au moment de la naissance des enfants. Aujourd'hui, ces ruptures sont plus rares ; on peut même observer une forme de continuité dans les carrières, les femmes cumulant le plus souvent, jusqu'au troisième enfant, travail et éducation des enfants (Maruani 1996a, 1996b, 1998). Par le choix qu'elles font de rester au foyer en gardant leur jeune enfant, les assistantes maternelles et les nourrices semblent adopter une position qui s'en distingue radicalement. Nombre de celles qui sont engagées dans la garde nourricière n'ont, par exemple, jamais exercé d'activité professionnelle auparavant. Ce sont dès lors moins des références strictement professionnelles qui configurent et structurent la garde que des normes et des valeurs familiales. C'est en ce sens que l'analyse de Hughes semble utile et pertinente. Les conceptions dans les manières de donner les soins font écho, dans ce cas, aux compétences dites maternelles ouvertement valorisées et recherchées par les services de la PMI qui délivrent l'agrément. Il convient d'ailleurs de noter, à cet égard, que ce sont ces compétences qui constituent véritablement le *socle* du bloc des connaissances et des expériences réputées acquises par ces femmes, connaissances et expériences résultant de leur maternité puisque aucune formation *préalable* n'existe pour le constituer. À l'origine du processus d'entrée dans l'activité, on ne trouve, par conséquent, que ces fameuses compétences dites maternelles, voire féminines, qui, ajoutées aux normes de sécurité et d'hygiène définies par les services de la PMI, ouvrent la voie à l'activité. Est-ce à dire, pour autant, que ces femmes ne déploient aucun engagement du type professionnel ? Certains travaux mettent, à juste titre, l'accent sur une forme d'engagement de ce type que favorise incontestablement la formation qui leur est donnée (Cristofari et Miranda 1998a, 1998b). Nous reconnaissons volontiers qu'il est avéré pour un certain nombre d'assistantes maternelles de notre terrain. Cependant, notre argumentation se situe à un autre niveau et repose sur le fait que cet engagement du type professionnel ne peut se construire que dans un second temps, après la formation, et que c'est d'abord en correspondant à un profil conforme à celui de la « bonne mère », telle que se la représente le personnel des services de la PMI,

qu'elles peuvent obtenir l'agrément. Pourtant n'y aurait-il pas coexistence de différentes logiques à l'œuvre dans la garde nourricière ?

Plus précisément, il nous apparaît que ces diverses logiques renvoient à différents types de compétences. Outre les compétences dites maternelles — qui regroupent aussi bien des savoir-faire relatifs aux soins corporels que des techniques de gestion de l'espace et du temps, comme des savoirs techniques culinaires et ménagers —, d'autres compétences sont-elles nécessaires pour exercer cette activité ? Au cours des sessions de formation proposées dans le département où a été conduite la recherche, un an après l'obtention de l'agrément, sont donnés différents types de connaissances sur la petite enfance (données psychologiques, médicales, mais aussi techniques de jeu et accueil des parents)⁹. Ces séances accroissent le potentiel cognitif des assistantes maternelles et les mettent en contact, parfois pour la première fois, avec des professionnelles. On assiste alors souvent à la mise en œuvre d'un travail réflexif sur le métier, une analyse cognitive de la pratique, jusque-là menés dans une certaine *innocence* ou avec naïveté. Ces deux « qualités » ont généralement conduit ces femmes à méconnaître l'incidence et le poids des échanges relationnels en jeu dans cette activité. C'est à partir de ce moment particulier dans la trajectoire des assistantes maternelles que l'on peut appréhender une autre forme de compétence, plus pragmatique ou expérimentale, qu'elles doivent mobiliser.

Étudiant ce qu'il appelle les « compétences de rassemblement » du citadin ou de la citadine dans les lieux publics, Isaac Joseph parle d'« intelligence partagée » nécessaire à la conduite de leurs actions. Les lieux publics, la rue sont des espaces de coprésence où, à tout instant, il convient que chaque personne traite « des formes régulières d'ajustement ou de conflit produites par la coexistence de populations différentes sur un même territoire » (Joseph 1998 : 119). Par définition, les espaces publics sont, comme l'enseigne Hannerz (1983), accessibles à tous et à toutes, ce qui contribue à configurer ce que Joseph appelle un « déterminisme situationnel », qui définit une compétence indispensable et centrale dans cette « culture urbaine des intervalles entre les mondes » qu'est la ville. Cette compétence, c'est une « compétence de contextualisation » qui est l'aptitude à la *commutation de code*, à la capacité d'interpréter les codes, dans un cours d'action ou de communication, d'en inférer des *indices de contextualisation* et d'en tirer toutes les conséquences, bref à construire des « normes communes » (Joseph 1998 : 124-125). L'interprétation du contexte, qui n'est pas simplement une « enveloppe », mais un « cadre (*frame*) local et perceptif », nécessite que le citadin ou la citadine sache « focaliser » l'événement, mobiliser les savoir-faire nécessaires et interpréter la situation pour savoir comment s'y situer. Prolongement de l'approche interactionniste de Hughes, mais également déplacement du point focal (c'est Goffman qui parle d'« interactions focalisées ou non focalisées » (Goffman 1961 : 7) cité dans Joseph (1998 : 120, 203)¹⁰, cette analyse permet d'introduire l'incidence des compétences, mais aussi des perceptions et des affects que les acteurs et actrices

9. Ces sessions sont obligatoires en vertu de la loi de 1992.

10. L'interaction focalisée suppose que l'on accepte effectivement de maintenir ensemble et pour un moment un seul foyer d'attention visuelle et cognitive.

estiment nécessaires de mobiliser pour la conduite d'une action. Autrement dit, cette analyse en termes de compétences situationnelles permet d'établir un lien avec l'analyse dramaturgique de Hughes au sens où elles supposent une « visibilisation », une exposition mentionnées plus haut. Cette dimension de visibilisation — on joue un rôle pour un public — semble décisive pour analyser ce petit métier qui, précisément, apparaît territorialisé dans l'espace domestique¹¹, dans l'espace de l'intime familial, comme le suggère sa dénomination. La logique de l'exposition, de la visibilisation serait-elle l'apanage des seules professions établies ou bien doit-elle s'imposer également dans ce métier « au féminin » ? Si l'on considère que les compétences maternelles mobilisées s'exercent dans le registre du privé, s'agencent-elles, elles aussi, avec des compétences « situationnelles »¹² et de quelle manière ? Verra-t-on s'opposer ces types de compétences ou bien refléteront-elles au contraire une tension entre l'intime et le dehors, entre le privé et le public ? S'interroger sur la pertinence de cette articulation pour analyser cette occupation va structurer l'argumentation. Celle-ci doit cependant être précédée d'un rappel succinct des conditions d'exercice de cette activité.

Les conditions d'exercice de l'accueil nourricier

En France, l'enfant que l'on confie à la garde d'une tierce personne en dehors du domicile de ses parents relève, conformément aux lois concernant la Protection de l'enfance, des compétences du directeur ou de la directrice du Département d'action sanitaire et sociale qui doit exercer un contrôle sur les personnes ou les établissements auxquels les enfants sont confiés. C'est de cette manière que les anciennes nourrices agréées et les actuelles assistantes maternelles doivent être agréées par les services départementaux de la PMI. Cet agrément signifie et matérialise les garanties qu'il offre aux parents des enfants gardés, sur le plan tant matériel que psychologique. On compte aujourd'hui un peu moins de 300 000 assistantes maternelles agréées. Parallèlement, une autre forme de garde existe, à savoir la prise en charge par des nourrices dites « au noir ». Étant donné la faible couverture des besoins en matière de garde d'enfants de 0 à 3 ans — l'école maternelle accueillant de nos jours pratiquement tous les enfants de 3 ans —, les responsables de la PMI savent que ces nourrices sont nombreuses à recevoir de jeunes enfants (Norvez 1990 ; Mozère 1992). Leur quantification se révèle cependant impossible et nous n'en traitons pas dans le présent article, si ce n'est en contrepoint dans les analyses.

-
11. Nous ne développerons pas ici tout ce qui a trait à l'espace domestique, dont l'importance est néanmoins centrale. Notre travail n'a pu aborder cette question dans la présente recherche.
 12. Si les analyses des sociologues de l'École de Chicago insistent sur la densité et l'hétérogénéité sociale qui caractérisent, à leurs yeux, la vie urbaine et qu'en suivant Simmel elles constatent la désorganisation sociale qui s'ensuit en soumettant le citoyen ou la citoyenne à une multitude de « stimulations nerveuses », elles n'en déduisent pas pour autant que « le citoyen blasé » mentionné par Simmel permet de définir l'attitude de tous les citoyens et citoyennes. C'est Joseph qui prolonge cette analyse lorsqu'il parle de compétences du citoyen ou de la citoyenne, compétences qu'il convient que cette personne acquière, qu'elle développe et qu'elle expérimente.

Qu'est ce qui différencie à l'heure actuelle la situation des assistantes maternelles de celle des nourrices ? L'agrément, qui constitue une forme de certification, place l'assistante maternelle en position d'employée des parents (Latreille 1980). Depuis l'instauration, en 1977, d'un statut des assistantes maternelles, les parents doivent non seulement les déclarer à l'URSSAF pour se conformer au droit du travail, mais encore souscrire à certains engagements contractualisés (horaires, dates de vacances par exemple). La déclaration à l'URSSAF ouvre la porte, pour les assistantes maternelles, à des droits : affiliation à la sécurité sociale, congés payés, retraite. L'agrément apporte par ailleurs aux parents la garantie d'une qualité et d'une sécurité de la garde ; c'est ainsi que les membres du personnel de la PMI (puéricultrice, médecin) effectuent régulièrement des visites à domicile et peuvent, éventuellement, en cas de problèmes, retirer l'agrément. Le nom et l'adresse de l'assistante maternelle figurent sur une liste fournie par les services de la PMI et disponible auprès de celle-ci et de la Mairie. Il s'établit le plus généralement un prix moyen pratiqué par toutes les assistantes maternelles agréées d'une même commune : il oscille par exemple aujourd'hui entre 120 et 130 FF par jour dans le département où a été conduite la recherche¹³. Pour « recruter » des enfants, les assistantes maternelles peuvent recourir aux services de la PMI, mais il leur est loisible d'en trouver par leurs propres contacts et réseaux. Depuis quelques années, selon les responsables de la PMI, les assistantes maternelles éprouvent des difficultés accrues dans les différentes communes de la Seine-Saint-Denis, et en particulier à La Courneuve. On ne compte à ce dernier endroit qu'un tiers des assistantes maternelles qui s'engagent dans cette occupation tout en gardant leurs propres enfants de moins de 3 ans. Si ce modèle traditionnel, que nous appellerons « choix maternel », n'est plus, on le voit, dominant de nos jours, il convient par conséquent de s'interroger sur les raisons qui poussent les femmes à demander l'agrément.

La précarité et le chômage de la famille

Dans un nombre très important de cas, c'est la situation économique qui conduit ces femmes à solliciter l'agrément. Près de 50 % des assistantes maternelles de l'échantillon n'avaient jamais travaillé « au dehors » avant de demander l'agrément. Elles n'avaient d'ailleurs, jusque-là, jamais songé à le faire et s'en étaient apparemment bien accommodées. Pourquoi, dans ces conditions, ce revirement de la part de femmes ayant souvent dépassé la quarantaine ? « Parce que ça fait cinq ans que mon mari est au chômage », dira Mme Gazla. « Il avait pourtant deux métiers. » Elle a six enfants. Le fils aîné de 24 ans, né en Algérie, est actuellement au chômage et il se prépare à entreprendre une formation commerciale d'ici peu de temps. Les deux garçons suivants de 19 et 17 ans sont au lycée et la fille de 14 ans est au collège. Les deux derniers garçons ont 12 et 9 ans :

13. Il existe également des assistantes maternelles regroupées au sein de ce que l'on appelle une « crèche familiale ». Les enfants y sont gardés chez des assistantes maternelles agréées regroupées administrativement dans une structure dirigée en général par une puéricultrice et qui offre aux enfants, une à deux fois par semaine, des séquences de jeux collectifs. Nous n'avons pas rencontré d'assistantes maternelles de ce type pour notre recherche.

Mon mari est peintre en bâtiment et maçon. Il avait pourtant deux formations, mais maintenant qu'il a ce problème de santé après l'opération, ça ne lui sert à rien. Il a été opéré d'un disque. Il ne peut plus travailler ; il est au chômage depuis cinq ou six ans. Il a 54 ans. Il touche 2 000 FF. Il est arrivé en France à l'âge de 19 ans. Son père était venu en France avant la naissance de mon mari. Je n'ai jamais travaillé, j'ai simplement gardé les enfants de ma cousine. C'est pour aider mon mari. « Pourquoi Maman elle ne travaille pas ? » demandent les enfants. Ma copine me dit de demander l'agrément : « Vous êtes gentille, vous avez bien élevé vos enfants, vous aimez les enfants. » Je n'ai pas fait l'école, je ne peux pas travailler autrement.

La demande d'agrément est envisagée par M^{me} Gazla comme une façon de contribuer à l'entretien de la famille. Pour certaines assistantes maternelles, le chômage du mari ou celui de grands enfants peuvent donc conduire à une telle décision. D'autres raisons peuvent également être invoquées qui renvoient, elles aussi, à une forme de nécessité économique. M^{me} Naouri tient absolument à envoyer son fils « dans une bonne école juive en première S dans le XVI^e », espérant ainsi lui offrir une éducation dont n'ont pas pu bénéficier, selon elle, ses filles, contraintes de travailler dès la fin de la scolarité obligatoire. M^{me} Frère, récemment agréée, est mère de trois enfants : un fils de 23 ans qui travaille, une fille mariée à Nantes et une fille de 11 ans d'une seconde union. Elle a toujours travaillé avec ses conjoints : d'abord comme boulangère, actuellement comme comptable-assistante de son mari artisan. Elle n'a jamais été déclarée et entre dans cette catégorie de femmes particulièrement vulnérables que sont les femmes d'artisans et de commerçants. « J'aime bien les enfants. Je n'ai jamais donné la dernière à garder. Les journées sont un peu longues. Mais surtout ça me donnera la retraite », dit-elle. Les processus de précarisation, tout comme les comportements que les assistantes maternelles présentent comme des réponses à des nécessités économiques, introduisent à l'analyse du taux élevé de chômage des assistantes maternelles elles-mêmes, autre facteur structurant l'activité nourricière aujourd'hui à La Courneuve.

L'aggravation de la concurrence

Dans cette commune en effet, 37 % des assistantes maternelles sont au chômage. Si l'on prend le cas des assistantes maternelles étrangères, le taux s'élève à 50 %. En outre, ce sont les assistantes maternelles le plus récemment entrées dans l'agrément qui sont les plus touchées par le chômage. Cependant, ces éléments doivent être, en outre, rattachées à une autre réalité à La Courneuve. Les difficultés que les assistantes maternelles éprouvent, sur le marché du travail, sont de trois ordres. C'est souvent, on l'a vu plus haut, parce qu'un ou une membre de la famille est au chômage qu'elles demandent l'agrément. Plus généralement, il convient de distinguer le cas où elles ont été au chômage avant de demander leur agrément de celui où elles sont au chômage en tant qu'assistantes maternelles.

Pour nombre d'entre elles, la question du chômage a été éprouvée avant leur demande d'agrément. Ainsi, le cas de M^{me} Kongo qui travaille depuis l'âge de 14 ans. Cette Française, originaire de Cholet, mariée à un Zaïrois, a d'abord travaillé dans

l'imprimerie ; elle est restée 22 ans dans la même entreprise spécialisée dans la gravure en relief. M^{me} Kongo est très fière de son parcours professionnel et montre son « album » avec plaisir et regret. Elle était papetière, responsable du secteur « contrôle ». L'entreprise ayant été rachetée en 1991, un nouveau patron la réorganise et procède, quelques années plus tard, à des licenciements. M^{me} Kongo est au chômage depuis 1996, elle a cherché dans le même secteur mais :

C'est un métier en voie de disparition, j'ai tout essayé, même des missions d'*intérim* pendant deux jours, on m'a même dit que j'étais trop vieille, mais à 42 ans j'ai encore vingt ans avant la retraite. C'est très dur le chômage, au début je n'en parlais à personne [...] la gardienne, la voisine, j'avais honte de dire que j'étais au chômage, je me levais à 5 heures 45 comme avant et je tournais en rond, j'avais mes habitudes. Pendant un an, j'ai cherché du travail avec l'association AGIR, c'était bien on rencontre des gens comme nous, j'étais moins seule. Avec une amie on a essayé de vendre des parfums. On est allées jusqu'à Fontenay-sous-Bois. Car, pour l'ANPE [Agence nationale pour l'emploi], il faut des tampons, justifier des recherches, elle a lâché, puis maintenant je ne cherche plus, j'ai changé de rythme.

Après des discussions avec son mari, M^{me} Kongo décide de demander l'agrément en 1997. Chômeuses, M^{me} Bruyère, M^{me} Sylvain et M^{me} Lebel l'étaient également avant de demander leur agrément. L'entrée dans le métier est, dans ces cas, à comprendre par rapport à cette expérience traumatisante et fragilisante comme les entretiens le montrent. Plus généralement, c'est tout un environnement qui renvoie aux assistantes maternelles le spectre du chômage.

En effet, les assistantes maternelles sont tributaires de la situation de l'emploi. Parmi celles qui ont déjà eu des enfants en garde et qui n'en gardent plus, elles sont nombreuses à avoir perdu leur travail à la suite du licenciement de la mère qui donnait son enfant à garder. Ainsi M^{me} Fehrat, qui a gardé une petite Pauline quelques mois, a-t-elle dû y renoncer parce que la mère avait été licenciée. Il en a été de même pour M^{me} Chaadi, mais le chômage de la mère est intervenu avant que M^{me} Chaadi ne garde la petite Vong. Pour sa part, M^{me} Khir mentionne des situations identiques : « Par exemple, le mari, il est au chômage et la femme travaille à temps partiel, cinq heures par jour. Elle ne va pas me payer 130 FF, alors elle me propose 50 FF ». M^{me} Briand, qui n'a jamais été au chômage, ressent pourtant depuis peu les effets du chômage des mères : « J'ai refusé des demandes, au moins trois pour garder la place du petit, et maintenant la mère n'est pas sûre de pouvoir me le confier encore, parce qu'elle ne se plaît pas au travail et que son contrat va se terminer. » M^{me} Benani a eu une proposition d'une dame de l'immeuble, mais « elle m'a dit que ça dépendait de son travail et elle ne m'a pas rappelée ». Même cas pour M^{me} Sahir qui a « perdu » un enfant à cause du chômage de la mère, « heureusement comme j'avais travaillé, je touche le chômage », ajoutera-t-elle. La situation du marché de l'emploi pour les mères qui cherchent à faire garder leur enfant influe directement sur les conditions dans lesquelles peut s'exercer l'accueil nourricier pour les assistantes maternelles et les nourrices. Elle contribue d'ailleurs à transformer profondément l'exercice du métier. Devant faire face à la précarisation qui touche de plus en plus

de femmes susceptibles d'être demandeuses et placées devant les difficultés économiques que le chômage de leur mari ou de leurs enfants induit, les assistantes maternelles vont devoir s'adapter, d'autant que la multiplication des formes de travail atypiques ou intermittentes modifie la demande¹⁴.

La « flexibilisation » des conditions d'exercice du métier

Il est alors nécessaire que les assistantes maternelles, comme d'ailleurs les nourrices « au noir », aménagent sans cesse l'accueil nourricier ou ce que nous appellerons l'« arrangement » afin de pouvoir répondre à la demande. Il s'ensuit alors une labilité, une fragilité des infra-équilibres, des adaptations juste-à-temps (*just in time*)¹⁵ qui ne laissent place à aucune forme d'anticipation ; non seulement il faut que ces femmes soient toujours disponibles, mais aussi qu'elles sachent immédiatement s'adapter. Traditionnellement, les assistantes maternelles n'aiment pas prendre d'enfants « à mi-temps » ou selon des horaires trop atypiques. Elles veulent, le plus souvent, pouvoir bénéficier de revenus réguliers et fixés, à la journée complète. La situation se modifie du fait des difficultés qu'elles éprouvent de nos jours pour travailler. Les entretiens montrent que nombre de femmes, comme M^{me} Lalem, acceptent aujourd'hui des enfants accueillis à temps partiel : elle conduit un enfant à l'école et l'autre à la crèche. Non sans que cela lui crée des difficultés personnelles, car elle a elle-même quatre enfants, dont deux très jeunes : Atef a 20 mois et Narjeese en a 7. Devant faire face à la pénurie de demandes, ces assistantes maternelles choisissent de s'adapter à la demande et de *bricoler* leur emploi du temps pour assurer un revenu.

Au lieu d'une activité continue et dont elles gardent la maîtrise, les assistantes maternelles sont à présent aux prises avec une fragmentation du temps, des activités « éparpillées » dont le sens, éducatif en tous cas, peut parfois leur échapper « Quand je gardais un enfant toute la journée, je le suivais, je voyais les progrès, je participais à sa vie, on était ensemble. Maintenant quand je conduis Cédric à l'école, ça me prend une demi-heure, et puis plus rien jusqu'à seize heures où je récupère Clara à la crèche pour la conduire chez sa mammy, après je repars à l'école chercher Cédric que je garde trois quarts d'heure avant le retour de sa maman », dira M^{me} Mitidja. Configuré par le chômage (celui des mères ou celui des membres de la famille de l'assistante maternelle) ou par les formes précaires et atypiques du travail des familles, l'accueil nourricier tend à « se flexibiliser » et, partant, à accentuer le processus de précarisation. C'est dans ce contexte particulier qu'il convient d'analyser le rôle stratégique des compétences que les assistantes maternelles doivent mobiliser pour accéder à l'emploi, et mieux, s'y maintenir.

14. Des membres du personnel de crèche, avec qui nous avons travaillé en 2001 sur les modifications qui touchent le fonctionnement des établissements, nous disaient que les parents utilisateurs de la crèche étaient actuellement soumis à des formes particulièrement contraignantes de travail. Que ce soit sous la forme d'horaires lourds ou d'horaires peu compatibles avec ceux de l'établissement, ces nouvelles conditions de travail les obligent alors à jongler avec le temps, de manière parfois dommageable pour les enfants.

15. Cela se passe comme dans l'industrie postfordiste ou la confection (Marazzi 1997 ; Mozère 1997, 1999).

Les assistantes maternelles : la configuration des compétences

C'est le travail de terrain qui nous a permis de mieux comprendre comment la mobilisation des compétences supposait que les assistantes maternelles sachent associer aux compétences dites maternelles des savoir-faire sociaux et subjectifs. Plus précisément, au lieu que l'activité soit reléguée au seul espace familial, privé, les assistantes maternelles doivent la situer dans une tension entre intimité et espace public afin de pouvoir travailler. L'exemple des assistantes maternelles au chômage montre en effet que se cantonner uniquement à l'espace domestique leur interdit l'accès au marché de l'emploi. Ce sont, au contraire, les assistantes maternelles qui développent des compétences sociales (entregent, aisance dans l'espace public) et subjectives (engagement) qui feront affaire.

Les compétences dites maternelles : Incontournables mais Insuffisantes ?

Comment, dans ce contexte institutionnel, sont configurés les savoir-faire et les compétences du type maternel que les assistantes considèrent toutes détenir et dont elles sont toutes supposées être dotées ? Comme Michèle Perrot (1978 : 3-4) le rappelait de manière très pertinente, il y a vingt ans déjà, « les « travaux de femmes », comme l'activité de la nourrice mentionnée plus haut, s'inscrivent dans « le monde de la domesticité ». Plus précisément, « ces métiers s'inscrivent dans le prolongement des fonctions « naturelles », maternelles et ménagères. Le modèle de la femme qui aide, dont Yvonne Verdier a décrit la prégnance quasi biologique dans le monde rural (1979), qui soigne et qui console, s'épanouit dans les professions d'infirmière, d'assistante sociale ou d'institutrice. Enfants, vieillards, malades et pauvres constituent les interlocuteurs privilégiés d'une femme, vouée aux tâches caritatives et secourables, désormais organisées dans le travail social ». Évoquant la manière dont « les métiers de la crèche » se déclinent depuis le XIX^e siècle, nous avons, pour notre part, également montré leur contiguïté avec des savoirs supposés « innés », et résultant en fait d'une construction sociale sexuée (Mozère 1998).

Dans un premier temps et pour toutes, c'est certes la référence maternelle qui est mise en avant, le métier étant le plus souvent considéré comme une « extension de leur fonction maternelle » (Bloch et Buisson 1998). À propos des gardiennes de l'Aide sociale à l'enfance qui accueillent les enfants de parents dont la fonction parentale est considérée comme défailante, de façon temporaire ou permanente (Mozère 1980), d'autres chercheurs et chercheuses avaient parlé auparavant de « professionnalisation du maternage » (Bonetti, Fraisse et de Gauléjac 1980). C'est pourtant au départ cet acquis, souvent inscrit au cœur des trajectoires familiales, qui amène les futures assistantes maternelles et les nourrices à envisager d'embrasser ce métier. La phrase la plus souvent entendue lors des entretiens est incontestablement « J'adore les enfants, alors », ce qui est sous-entendu configurant, à leurs yeux du même coup, l'activité et ses modalités. Quelques extraits d'entretiens prennent même un tour lyrique ; M^{me} Ourabbia éprouve par

exemple une véritable « adoration » pour les enfants gardés : « Tous les jours, ça change un nouveau-né... Leurs petites mains, leurs p'tits pieds, c'est trognon. »

Pour certaines, comme nous avons pu le constater, cet amour des enfants est lié à une expérience particulièrement heureuse au sein d'une famille nombreuse qui a notamment permis l'acquisition de véritables compétences. C'est le cas de M^{me} Azuelo qui vient d'une famille nombreuse très unie. Les femmes ont d'ailleurs souvent commencé à garder des enfants de la parentèle, prolongeant, d'une certaine façon, leur activité de sœur, de tante, de cousine ou de grand-mère (Chabaud-Rychter, Fougeyrollas-Schwebel et Sonthonnax 1985).

Comme le montrent ces extraits d'entretiens, le fait de rester à la maison renvoie non seulement à des tâches sexuées, mais également à une forme de territorialisation associée au domestique, à l'intime. Certaines, comme M^{me} Hamirouche ou M^{me} Coubertin, énoncent clairement leur plaisir à « être à la maison », ce qui « fait famille ». Quelles que soient leurs positions respectives à cet égard, les assistantes maternelles comme les nourrices doivent investir ce lieu du domestique puisque c'est dans cet espace que s'inscrit matériellement et symboliquement l'accueil nourricier. Dans des travaux rendant compte des opinions de parents utilisateurs des services d'une assistante maternelle, c'est cette dimension familiale, domestique « comme chez soi », qui est le plus souvent appréciée et recherchée par les parents utilisateurs (Villeneuve-Gokalp 1985 ; Hatchuel 1989). Il importe donc qu'assistantes maternelles et nourrices assument cette position, qu'elles occupent leur place, qu'elles soient des femmes de l'intérieur avec toutes les connotations sociales qui y sont attachées. Comme nous le rappelons plus haut, en citant Michelle Perrot, non seulement on assigne socialement aux femmes des types de métiers (le *curing and caring* selon Cresson (1995)), mais, de plus, ces activités doivent, en quelque sorte, exalter le territoire familial.

Peut-on, dès lors, dénier toute dimension professionnelle à cette activité, comme le font Guido De Ridder et Claude Salesse (1989 : 155) : « Garder les enfants des autres, ce n'est pas une identité professionnelle, c'est clairement une extension de la fonction maternelle » ? Lorsque ces femmes adoptent une position que l'on appellera « familialiste », certaines d'entre elles peuvent éventuellement s'y reconnaître, mais il importe surtout qu'elles s'y *conforment*. Pourtant, n'est-ce pas dans une tension entre le dedans et le dehors qu'elles construisent que se structure en fait l'accueil nourricier ? Cette tension permet d'appréhender la manière dont se configure ce « métier au féminin » et d'instaurer une rupture avec le paradigme maternel souvent censé le fonder exclusivement (Bloch et Buisson 1998)¹⁶.

16. Ces auteurs développent, à propos des assistantes maternelles qu'elles ont interviewées, une théorie qui s'appuie sur une sociologie du don et de la dette qu'elles analysent, en particulier, par rapport à l'héritage que ces femmes auraient reçu de leur mère. Cette référence à Mauss est, d'une certaine façon, transposée, semble-t-il, à un niveau interindividuel. Pour notre part, nous sommes plus sensible au commentaire que donne Georges Bataille de *L'essai sur le don* (1966), lorsqu'il associe le don à la consommation, à une « part maudite ». Tout comme dans le cas de la *kula* étudiée par Malinowski, cette consommation représente, en quelque sorte, ce qui fait société et dépasse les relations interindividuelles.

L'activité nourricière comme tension entre Intimité et espace public

Loin d'être circonscrite et limitée à l'espace domestique, à l'espace du dedans, l'activité des assistantes maternelles et des nourrices n'est-elle pas, au contraire, nécessairement tournée vers l'extérieur, vers l'ailleurs¹⁷ ? Certes un nombre important d'assistantes maternelles, et notamment celles qui sont au chômage, se réfèrent le plus souvent et de manière presque exclusive aux valeurs domestiques, aux normes de conduite attendues d'une « bonne mère », celle qui reste au foyer, notamment pour protéger ses enfants des dangers de l'extérieur. M^{me} Manoury dira à ce sujet : « Je suis une femme d'intérieur. Ce que je voulais, c'était d'abord rester chez moi. » Comme elle, M^{me} Sylvain complétera ce discours : « Je n'ai jamais imaginé devenir assistante maternelle, mais comme je voulais rester à la maison pour continuer à élever ma petite dernière qui avait 9 ans, bon. Sinon j'aurais repris de la couture à la maison. »

Les assistantes maternelles étrangères n'énoncent pas les vertus du domestique de la même manière ; pour les Maghrébines, la ségrégation spatiale et sexuelle en usage dans leur pays d'origine définit les rôles respectifs des hommes et des femmes. Dans la lecture qu'elles ont fait des travaux relatifs aux rapports entre immigration et espaces habités, Roselyne de Villanova et Rabia Bekkar (1994) expliquent par exemple que le mot *bayt* signifie au Maghreb à la fois « maison, pièce et ensemble de la famille ». D'un autre côté, ces chercheuses mettent en lumière la manière dont le processus d'immigration opère une rupture qui a pour conséquence immédiate « l'accès des femmes à des espaces nouveaux et une reconsidération des rapports de hiérarchie et de domination à l'intérieur de la famille » (Villanova et Bekkar 1994 : 95). Si les femmes s'identifient fortement à l'espace domestique, on peut le plus souvent observer qu'elles nouent des relations de voisinage fortes, à partir desquelles se constituent des relations de « clique » (c'est le cas de celles qui privilégient les activités communes dans l'espace domestique comme regarder la télé ensemble l'après-midi). Ces relations de voisinage qui permettent d'*ouvrir l'espace domestique sur les espaces extérieurs, sur les espaces collectifs, voire sur les équipements de proximité* (Villanova et Bekkar 1994) sont-elles susceptibles pour autant d'articuler l'espace domestique et l'espace public ?

C'est à travers leurs récits qu'apparaît la dimension *publique* de leur travail, jusque-là « occultée » par des discours plus convenus sur l'amour des enfants. D'autres l'ont dit avant nous, pour faire affaire, pour saisir les « occasions », il faut se *visibiliser* dans ce que les sociologues urbains appellent, à la suite de J. Habermas, l'*espace public*. Le dehors s'impose : les assistantes maternelles doivent quitter la protection et la chaleur domestiques pour faire leur demande. Pour un grand nombre, cette démarche nécessite la mobilisation de ressources qu'elles ne sont pas habituées à utiliser : s'exposer, mais aussi exposer et « publiciser » sa demande, entrer en contact avec les institutions. Ces démarches exigent de la confiance en soi, de

17. Ici s'établit une convergence entre les activités des assistantes maternelles et celles des nourrices qui semble, à première vue, contredire la coupure claire établie généralement entre travail agréé et travail informel.

l'aisance dont ne disposent pas d'emblée celles qui n'ont jamais travaillé à l'extérieur du foyer. Pour toutes, c'est une épreuve, comme s'en souvient M^{me} Fatoussi : « J'avais peur, je n'avais pas l'habitude de parler de moi. » À un second niveau, ces assistantes maternelles ont directement à faire avec l'espace public : elles s'exposent pour « faire affaire » : par les affichettes qu'elles apposent dans les commerces ou dans les cages d'escaliers ou par les ressources qu'offre le voisinage, il importe qu'elles s'engagent dans des interactions qui ne peuvent se limiter à celles de la sphère domestique.

Quelques assistantes maternelles, comme M^{me} Frère ou M^{me} Lalem, ont certes posé des affiches dans des escaliers ou dans des commerces, mais sans « beaucoup y croire », ainsi que le dira M^{me} Frère. Et le fait est que le plus souvent la tentative n'a pas été couronnée de succès. Pour la plupart, elles ont commencé à travailler après un contact établi dans des espaces familiers, parfois dans un premier temps, pour un dépannage ponctuel. Le plus souvent, c'est le fait d'être vues accompagnées par leurs jeunes enfants qui amène les mères demandeuses d'accueil à s'adresser à elles pour garder leurs enfants : « La mère de Stéphane, elle m'a vue au square avec mes deux derniers, elle a peut-être pensé que j'étais gentille, elle. » C'est cette logique des occasions, illustrée dans les entretiens par des expressions souvent entendues comme « ça s'est trouvé », « un peu par hasard », qui configure, semble-t-il, l'accueil nourricier aujourd'hui. Cependant, savoir se saisir des occasions, faire affaire, nécessite de recourir à des compétences autres que les seules compétences maternelles. N'est-ce pas de cette manière qu'une analyse en termes de compétences situationnelles est susceptible d'être pertinente ? En effet, la mobilisation d'un tel type de compétences ne se situe-t-elle pas dans une tension entre espace domestique et espace public ? Pour le comprendre, le cas des assistantes maternelles au chômage est particulièrement éclairant, car il illustre la difficulté qu'elles éprouvent à tenir et à soutenir une telle position.

Les obstacles à la publicisation : le cas des assistantes maternelles au chômage

Chez un grand nombre d'assistantes maternelles au chômage, on observe ce qui pourrait apparaître comme une certaine forme de fatalisme, voire de découragement : « J'attends à côté de mon téléphone », dira M^{me} Benani. « Je demande à la PMI presque tous les jours » ajoute M^{me} Mitidja. De son côté, M^{me} Chaadi, au chômage depuis deux ans, s'est contentée de placer quelques annonces dans le journal *Regards*. M^{me} Sahir, pour sa part, ne comprend pas qu'étant agréée elle ne reçoive pas de demandes. M^{me} Cazla, elle, compte sur sa voisine Saïda, qui est agréée et qui accueille des enfants, pour lui faire de la publicité. Quant à M^{me} Kongo, elle attend. Cette absence d'engagement n'apparaît-elle pas motivée par une sorte de découragement – « ça fait des mois que je cherche » –, mais peut-être aussi par un manque de confiance en soi ?

Faire ainsi retour sur les entretiens et plus particulièrement sur leurs éléments de contexte permet de mettre l'accent, en particulier pour les femmes étrangères au chômage, sur le caractère modeste et « humble » de leur plainte. Comment dès

lors analyser ce retrait ? Un certain nombre d'éléments biographiques permettent de faire avancer l'analyse. Ainsi, M^{me} Krim a 39 ans, elle a épousé son mari « par photo » en 1986. Après l'échange de photos, elle est venue s'installer en France et a eu avec M. Krim trois enfants. Par ailleurs, M^{me} Fehrat a 52 ans et un mari de 60 ans. Cette Kabyle vit en France depuis 40 ans, c'est-à-dire depuis l'installation de sa famille à Marseille ; elle avoue d'emblée qu'elle « a honte » de ne pas savoir lire et écrire. Elle s'est mariée à l'âge de 15 ans : « C'était dur au début toute seule, j'ai perdu deux bébés, on m'a dit de rester couchée, je suis restée à l'hôpital », se souvient-elle. Elle est agréeée depuis 1991. M^{me} Kongo, qui, rappelons-le, est une française mariée à un zaïrois, n'accueille pas d'enfant. Elle reste profondément marquée par son expérience du chômage. Madame Gazla s'est mariée au bled, un « mariage arrangé dans la famille » et elle a demandé et obtenu l'agrément en 1996. Jusque-là elle n'avait jamais travaillé, elle a élevé ses enfants ; elle dit sa fierté de sortir seule à présent, c'est-à-dire non accompagnée par son mari, dans la ville. M^{me} Chaadi, de son côté, qui garde sa petite-fille de 18 mois, ne « *traîne pas dehors* ». M^{me} Gandhi, agréeée depuis 1994, dira : « C'est difficile de trouver des gardes d'enfants. J'ai une copine indienne de 27 ans qui habite aux « Quatre Mille », M^{me} Thakkar, elle cherche aussi des enfants à garder, elle est agréeée depuis un an et demi et ne trouve rien, elle fait actuellement un stage d'alphabétisation, elle ne trouve pas. Moi aussi j'ai suivi un stage d'alphabétisation, depuis Mélanie [sa seconde fille], je sais lire et écrire, mais je ne trouve pas. »

À travers ces extraits de récits se dessinent, pour ces assistantes maternelles, souvent agréeées récemment (et dans ce cas elles sont davantage exposées à être chômeuses d'après les données statistiques recueillies), des *postures* que l'on pourrait dire en *creux* ou même presque *virtuelles* : « je cherche, mais les ressources que je parviens à mobiliser, les compétences qui me sont reconnues par l'agrément, pour une raison ou pour une autre, je les valorise peu ». Comment expliquer que ces assistantes maternelles soient placées dans une situation particulièrement défavorable ? Est-ce, par exemple, à cause d'une fragilisation qui peut résulter d'un échec (comme pour M^{me} Krim), ou d'une certaine appréhension à « sortir », à se « visibiliser », parfois peut-être due à des passages dépressifs ou à des formes d'urbanité qui ne leur sont pas familières ? Est-ce parce qu'elles sont porteuses d'une souffrance (M^{me} Kongo ou M^{me} Naouri) ou parce qu'elles estiment, à tort ou à raison, être *défaillantes* au regard d'une norme intériorisée – « je ne sais pas lire et écrire », par exemple – qu'elles semblent rester en retrait par rapport à d'autres assistantes maternelles ? Certes, du fait de leur engagement tardif dans l'agrément, d'une maîtrise parfois faible de la langue¹⁸, lorsqu'elles sont étrangères, ou de la stigmatisation attachée à leur

18. Un des facteurs susceptibles d'expliquer leur chômage semble provenir de leur faible maîtrise du français, certaines familles refusant de confier leur jeune enfant à quelqu'un qui ne parle pas correctement la langue. C'est ce que nous avons appelé l'« effet langue ». Cette première analyse doit cependant être nuancée par le fait que des assistantes maternelles parlant un français très approximatif accueillent cependant régulièrement des enfants. C'est à ce propos que nous avons été amenée à distinguer la pratique de la langue de son mode social d'usage. On verra plus loin que cette question de l'usage est déterminante aussi pour les compétences nécessaires pour exercer ce métier (Mozère 2000a).

quartier¹⁹ qui pénalisent certaines assistantes maternelles, un certain nombre d'entre elles éprouvent, dans ces différents cas, des difficultés apparemment insurmontables : il leur faut absolument déployer des forces considérables pour les vaincre. Les compétences maternelles seules suffisent-elles, dans ces conditions ?

Analysant les fonctions assumées par les emplois d'agentes et d'agents de service des écoles maternelles (ASEM) ainsi que d'agentes et d'agents spécialisés des restaurants municipaux (ASRM), Bernard Lahire (1993 : 23-24) estime qu'il s'agit :

d'une forme de développement professionnel (d'une excroissance professionnelle) de fonctions primaires domestiques spécifiquement attribuées aux femmes dans le cadre de la division sexuelle du travail domestique : pour l'agent de maternelle, le rôle d'une mère (« seconde maman ») qui lave, met les chaussons, fait faire pipi, câline, écoute et le rôle d'une femme exécutant des tâches ménagères comme passer la serpillière, coudre... ; pour l'agent de restaurant, le rôle consistant à préparer le repas, faire le ménage et gérer un budget. En ce sens, ces métiers se possèdent presque « naturellement » (c'est-à-dire socialement), tant ils reposent sur des dispositions sociales profondément ancrées, du fait de la division sexuelle du travail contemporain (d'autant plus rigide, on le sait, que l'on va vers les familles les plus dépossédées en matière de capital scolaire) : « aimer les enfants », « savoir faire son ménage », « savoir coudre », « savoir tenir un budget ».

Ce sont là, on le voit, des compétences réputées maternelles, conformes aux modèles de socialisation primaire et résultant des apprentissages acquis dès l'enfance. Cependant, s'y ajoutent ce que François Aballea (1992) appelle des compétences « gestionnaires », celles qui permettent d'organiser et de maîtriser un budget, le temps, les espaces, mais aussi les imprévus qui peuvent survenir. Les assistantes maternelles et les nourrices sont, on le sait, placées dans le même type de situation. En ce qui concerne les compétences maternelles, ne convient-il pas de poser la question de l'*usage* qu'elles en font ? Ne peut-on dire que les assistantes maternelles au chômage restent, en quelque sorte, « au bord » d'une posture professionnelle ?

Pour de nombreuses assistantes maternelles, étrangères notamment, avoir sollicité et obtenu l'agrément constitue une première rupture avec les règles et les traditions qui ont modelé leur socialisation primaire. En fonction des apprentissages qu'elles ont acquis, elles doivent, dans un premier temps, transgresser un certain nombre de normes, de valeurs et d'interdits qui s'imposent à elles dans leur société. Des travaux ont certes montré que l'installation en France a, dans de nombreux cas, partiellement modifié la place des femmes dans la famille (Villanova et Bekkar 1994), mais il n'en reste pas moins que, dans les cas cités plus haut, c'est le plus souvent tardivement que ces assistantes maternelles ont entrepris la démarche d'agrément, sans compétences professionnelles antérieures, à un moment de leur vie où leurs

19. Il y a un « effet territoire » certain : les assistantes maternelles demeurant dans les deux quartiers considérés comme les plus « difficiles » sont davantage au chômage que celles qui habitent d'autres quartiers (Mozère 2000b).

compétences maternelles ont été mobilisées jusque-là dans le seul cadre familial et domestique pour l'éducation de leurs propres enfants.

Sollicitant l'agrément, souvent après l'âge de 40 ans, ces femmes semblent se heurter à une limite dans le mouvement de publicisation nécessaire pour trouver du travail. Leur expérience passée, strictement familiale, leur permet difficilement de « se mettre en scène », de « se valoriser » hors du domicile, lieu de réassurance ultime. Que l'on se souvienne de l'exemple de M^{me} Gazla qui s'émerveille, à juste titre, de sortir désormais seule, c'est-à-dire sans son mari. Est-ce suffisant pour faire affaire dans l'espace public ? Devant la concurrence, ces femmes courageuses semblent pénalisées par l'absence de *compétences sociales*, acquises par l'exercice quotidien de rencontres, d'interactions sociales, de négociations, telles que Joseph le mentionne à propos du citadin ou de la citadine²⁰ ? Autrement dit, l'apprentissage des *fonctions maternelles dont ont bénéficié ces femmes dans leur société d'origine* ne constitue-t-il pas une forme de leurre ? Lorsqu'elles se présentent sur ce marché du travail particulier qu'est celui de la garde d'enfants, elles ne semblent pas pouvoir mobiliser les *compétences situationnelles* nécessaires pour y faire affaire. En d'autres termes, elles ne parviennent pas à se conformer à ce qui est implicitement et socialement attendu d'elles. Certes, l'agrément reconnaît, valide et certifie les compétences maternelles²¹, et il légitime du même coup celles qui les détiennent²². Cependant, on peut observer que toutes celles qui ont les compétences maternelles voulues ne sont pas logées à la même enseigne.

Si une assistante maternelle étrangère sur deux et une Française sur quatre à La Courneuve²³ sont au chômage, comment se fait-il que Mme Tizi, par exemple²⁴ qui demeure au « Quatre Mille », c'est-à-dire dans un quartier stigmatisé, et qui parle un français très approximatif, n'a, semble-t-il, aucune difficulté à trouver des enfants à garder²⁵ ? En quoi sa position est-elle différente ou, mieux, quelles sont les compétences qu'elle déploie ? Il apparaît clairement que, d'une manière implicite ou explicite (« je ne sais pas lire »), un certain nombre de femmes au chômage ont tendance à *ne pas valoriser les compétences* dont elles disposent. On peut sans doute

-
20. Dans le cas des assistantes maternelles ayant antérieurement travaillé « à l'extérieur », nombreuses sont celles qui ont connu, comme M^{me} Kongo, l'épreuve du chômage, qui peut contribuer à les fragiliser subjectivement et, paradoxalement, les amener à adopter des conduites comparables.
 21. L'agrément associe ces compétences aux savoirs spécialisés qui leur sont enseignés au cours des sessions de formation données en Seine-Saint-Denis un an après leur agrément.
 22. Les assistantes maternelles sont d'ailleurs très attachées à ce signe matériel et symbolique : elles encadrent l'agrément, le montrent volontiers et en parlent avec fierté.
 23. Cela vaut dans le département de la Seine-Saint-Denis : les chiffres pour les autres communes sont comparables. À La Courneuve, les autres facteurs qui peuvent expliquer ce taux de chômage sont l'« effet territoire » et l'« effet langue », invoqués antérieurement, qui pénalisent particulièrement les assistantes maternelles étrangères. Dans d'autres communes, cet « effet langue » n'évite pas à certaines Françaises d'être également au chômage.
 24. C'est le cas aussi d'autres assistantes maternelles de La Courneuve.
 25. De la même façon, on peut se demander ce qui différencie les assistantes maternelles au chômage de ces agentes et agents qui travaillent à la maternelle en mobilisant le même type de compétences.

parler d'une intériorisation du discrédit, socialement construit, attaché à ces savoirs qui se possèdent « naturellement » (Lahire 1993 : 23). Ce faisant, elles adoptent *une position ambivalente à l'égard de leur propre légitimité*. M^{me} Paulin peut-elle s'autoriser à garder des enfants alors qu'elle n'est pas mère par exemple ? Est-il légitime de garder des enfants si l'on ne sait pas lire, bien que l'on ait, et les témoignages abondent en ce sens, convenablement élevé les siens ? Il apparaît que les compétences sociales qui semblent leur faire défaut sont précisément celles qui permettent à M^{me} Tizi de conclure des arrangements. Sa légitimité, elle ne la tient pas exclusivement de ses compétences maternelles, elle la *construit en qualifiant* celles-ci, en les soumettant, d'une certaine façon, à l'épreuve de la sociabilité, à l'épreuve d'interactions non limitées à l'univers du familial et de l'intime. Elle connaît beaucoup de monde à la Sécurité sociale, à la PMI, à la Caisse d'Allocations Familiales, elle s'inscrit dans un nombre important de réseaux. M^{me} Tizi expérimente les situations, ses compétences maternelles sont socialisées, elles sont soumises à un processus d'hybridation de l'intime et du public. C'est en ce sens que la mobilisation des compétences situationnelles nécessaires suppose, d'un côté, de ne pas se séparer du domaine profane (savoir élever des enfants) et, de l'autre, de jouer de l'exposition publique -se mettre en scène, mettre au point une « présentation de soi » (Goffman 1985 : 16-23). Ces va-et-vient, ces allers et retours, sans cesse imbriqués, permettent de mieux définir le contenu des compétences nécessaires pour exercer ce métier.

Des compétences maternelles, sociales et subjectives

M^{me} Ourabia trouve un enfant à garder à Clamart, au moment où son premier fils vient juste d'avoir 1 an. Elle l'emmène souvent se promener dans le parc et bavarde avec d'autres femmes. L'une d'entre elles arrive à la fin de son congé maternité et cherche une nourrice pour son petit garçon. M^{me} Ourabia accepte de s'en occuper et le garde durant trois ans. Elle trouve ensuite un autre petit garçon, très rapidement, alors qu'elle est enceinte de son deuxième fils : « Une fois que vous en avez pris un, les gens vous voient avec un enfant qui n'est pas à vous et viennent vous demander, avant il n'y avait pas comme maintenant la PMI. On passe par la PMI pour demander quelqu'un et tout, avant ça se faisait beaucoup de bouche à oreille. » Lorsqu'elle déménage à nouveau en 1980, M^{me} Ourabia ne cherche pas immédiatement à garder des enfants. Elle se rend un jour à Saint-Denis pour faire réparer une paire de lunettes et, en sortant de chez l'opticien, elle aperçoit une petite annonce sur la porte de l'immeuble voisin. Il s'agit de garder Isabelle, une petite fille de 6 mois, chez elle, de midi à dix-huit heures, et d'aller chercher son frère à l'école. Il faut s'occuper des enfants avant tout, et, quand cela est possible, faire un peu de repassage. M^{me} Ourabia se présente aussitôt et apprend que l'annonce vient d'être posée. Elle est engagée séance tenante, effectue d'abord un essai et garde finalement la place cinq ans, de 1982 à 1987. Quand Isabelle entre à l'école primaire, sa mère propose à M^{me} Ourabia de rester pour s'occuper du ménage, mais celle-ci n'est pas intéressée. Elle fait alors sa demande d'agrément.

On pourrait analyser cette trajectoire comme le résultat d'occasions successives qui se sont présentées. Or c'est bien au contraire d'une *construction d'expérience* qu'il s'agit ; c'est par la mise en œuvre d'apprentissages successifs

effectués par tâtonnements et par adaptations que cette femme a construit une compétence. Cette construction ne résulte nullement d'aptitudes innées, mais elle constitue à proprement parler un dispositif de travail, une démarche réflexive qui associe des processus cognitifs, perceptifs et interprétatifs. Il convient, par exemple, d'observer que M^{me} Ourabia préserve une forme de disponibilité, une « attention flottante », comme en parlent les psychanalystes depuis Freud, qui lui permet d'interpréter les situations, de les évaluer et surtout de les contextualiser. C'est par la maîtrise des codes langagiers que se manifeste la capacité de passer d'une conversation à une autre, de changer de régime linguistique. Une telle aptitude ne se confond pas avec un usage académique de la langue. De la même manière, maîtriser les codes et les usages corporels – la « présentation de soi » appropriée à la situation – relève, de la même manière, d'une construction pragmatique dont fait preuve cette assistante maternelle. Non seulement M^{me} Ourabia se sent légitime, mais elle fait un usage *adéquat* de ses compétences tant maternelles que sociales ; elle sait rassurer une mère anxieuse en mettant l'accent sur ses compétences strictement maternelles, comme elle saura mettre en valeur la richesse de ses réseaux de sociabilité pour une mère plus soucieuse de favoriser la socialisation de son enfant.

Parler d'usage, c'est signifier que dans cette tension entre deux univers – l'intime et le public – ce sont les *compétences sociales, mais aussi subjectives* qui font la différence. Les compétences sociales nécessaires, on vient de le voir, sont d'une certaine manière des compétences de contextualisation, alors que les compétences subjectives, en renvoyant aux affects, permettent d'appréhender l'importance des modalités d'usage des compétences. C'est une forme d'*engagement*, de *mobilisation active* qui, dans les conditions difficiles où nombre d'assistantes maternelles se trouvent, va être décisive. On verra à l'œuvre chez elles l'aisance, l'entregent, la *serendipity* – qui est la « capacité à faire d'heureuses découvertes par hasard, à découvrir une chose ou une situation alors qu'on en cherchait une autre » (Joseph 1998 : 63), autrement dit, la capacité de « dénicher », de saisir, le plus souvent par hasard, quelque chose ou quelqu'un qui vous *convient* ou qui vous procure un avantage²⁶. On sait à présent que ce hasard est appréhendé par ces femmes, qu'il est perçu et analysé dans le cadre d'un dispositif de travail qui leur permet de faire un bilan de leur expérience accumulée au cours des situations antérieures. Sous forme d'à-propos, de vigilance, de pertinence de l'évaluation, de rapidité d'adaptation aux situations, toutes ces ressources permettent de *qualifier* les compétences maternelles et de placer celles qui les mobilisent en meilleure position pour trouver du travail. C'est de ce point de vue que l'on peut parler d'un engagement public, d'un engagement dans l'espace public ou, mieux, d'une *offre publique*, mais aussi parfois *implicite, de service*. C'est la « visibilité » sociale, cette publicisation rompant avec l'intimité domestique, qui permet à ces femmes d'amorcer un processus de professionnalisation. Si tel n'est pas le cas, elles restent sur le seuil, dans un entre-deux (mondes) qui les pénalise pour accéder à l'emploi. Comme dans le cas de la langue, la manière dont les assistantes maternelles font *usage* de leurs compétences constitue un élément déterminant pour faire face aux situations. Seules celles

26. Cette qualité est, pour les sociologues urbains, typiquement celle des citadins et des citadines, dans cet univers urbain saturé de relations et de rencontres (Hannerz 1983 ; Joseph 1998).

qui « s'autorisent d'elles-mêmes²⁷ », celles qui se sentent pleinement légitimes et l'affirment publiquement par leur comportement, leur « présentation de soi », sont mieux placées sur ce marché du travail particulier. L'analyse dramaturgique de Hughes ou de Goffman est pertinente pour étudier ce « petit métier au féminin », mais les résultats de notre recherche permettent de la prolonger au sens où la « visibilisation » nécessaire pour faire affaire doit s'effectuer dans l'espace public.

Dans son ouvrage intitulé : *L'espace public. Archéologie de la publicité comme dimension constitutive de la société bourgeoise*, Habermas ((1962) 1978) analyse l'émergence au XVIII^e siècle d'un *espace public de débat*, comme élément fondateur de la société bourgeoise démocratique, par opposition à la royauté de droit divin. Reprenant à son compte le concept d'*accessibilité* élaboré par Hannerz (1983), Joseph en fait un élément constitutif de l'espace public contemporain, la démarche démocratique supposant à ses yeux que l'accessibilité soit garantie, de manière égale pour tous et toutes. Que ce soit le ou la « sans domicile fixe » (SDF) ou la personne qui habite une banlieue périphérique enclavée, chacun et chacune doit avoir accès aux ressources et aux occasions qu'offre l'espace public, c'est-à-dire l'espace commun, ou encore l'*espace partagé* (Habermas (1962) 1978 ; Joseph 1998). À ces éléments théoriques, notre travail adjoint une dimension, celle qui permet de comprendre *comment des actrices et acteurs sociaux peuvent, par leur action, par l'utilisation qu'ils font de leurs ressources, précisément s'ouvrir l'accès à cet espace public*. C'est par un tel mouvement, par un tel usage de leurs ressources que les compétences maternelles de ces femmes seront *qualifiées*, valorisées et qu'elles permettront éventuellement que se noue l'arrangement de l'accueil nourricier. Cela signifie que les compétences maternelles, associées aux savoirs donnés par les établissements de formation, ne seront utiles, efficaces et « valorisables » qu'à cette condition.

Les compétences sociales nécessaires pour faire affaire se traduisent tout autant par une capacité de mobilisation, une forme d'engagement, un *régime de conviction* que les assistantes maternelles doivent mettre en jeu dans l'espace public. Ne convient-il pas dès lors qu'elles sachent maîtriser cette tension entre les valeurs du domestique, de l'intimité familiale (qui structurent l'accueil nourricier) et le risque du dehors, de l'espace public au sens d'espace partagé où la coprésence de l'autre suppose la rencontre, le débat et la négociation (Habermas (1962) 1978 ; Joseph 1998) ? Il ne suffit pas de figurer sur la liste des services de la PMI ou

27. Cette notion a été avancée par Lacan au cours des années 60 pour définir la position de l'analyste dans l'École freudienne qu'il créa en 1964. Récusant tout système d'agrément médical ou ordinal des futurs analystes, Lacan devait les exhorter à « s'autoriser d'eux-mêmes ». Il existait au sein de l'École freudienne plusieurs statuts : le « membre de l'École » n'est pas reconnu analyste, mais possède le droit de vote, l'« analyste membre de l'École » (AME) – l'analyste qui souhaite devenir AME, qui assure la reconnaissance professionnelle, le demande lui-même, c'est un jury d'accueil qui statue –, et les « analystes de l'École » (AE) également nommés par un jury. Il remettra partiellement en question ce principe en instaurant un système de sélection qu'il appellera la « passe », fondé sur un nouveau rapport à l'analyse didactique (Roudinesco 1986 : 437-441 et 450-455).

S'autoriser « de soi-même » pour un ou une analyste, c'est s'exposer au milieu de pairs ; s'autoriser « de soi-même » pour une assistante maternelle, et *a fortiori* pour une nourrice, c'est s'exposer dans un milieu hétérogène et pas nécessairement bienveillant.

d'attendre les coups de fil, comme le fait M^{me} Benani. Il est nécessaire de faire un usage *adéquat* de compétences sociales qui s'acquièrent notamment par la fréquentation apaisée et familière de l'espace public où se construit l'être ensemble et où se déploient les interactions sociales (Mozère, Peraldi et Rey 1999), tout comme de compétences subjectives qui manifestent un engagement actif, une forme de mobilisation, ce que du côté anglo-saxon on appelle *commitment*.

S'il s'agit bien d'un métier au féminin²⁸ et s'il implique effectivement la mobilisation de compétences dites maternelles, cette activité est aujourd'hui exercée par des femmes sans qualification qui acceptent, plus qu'elles ne choisissent, de le faire, moins pour élever leur jeune enfant que pour des raisons économiques. Ne disposant guère de compétences aisément négociables sur le marché de l'emploi, certaines assistantes maternelles s'engagent dans cette carrière, sans pour autant renoncer à saisir d'autres occasions qui peuvent se présenter, voire se tourner vers d'autres petits métiers où elles parviennent à faire affaire. En ce sens, même lorsque la qualification associée à l'agrément est valorisée, ces femmes peuvent effectuer des allers et retours, et elles doivent redéfinir elles-mêmes leur offre publique de service en fonction des situations. C'est le cas même parmi les assistantes maternelles agréées de longue date et qui accueillent des enfants. M^{me} Tizi demeure au Mail de Fontenay, un ensemble de logements très dégradé de La Courneuve. Elle est agréée depuis 1985 et n'a jamais été au chômage. Elle « connaît tout le monde » ; elle explique dans quelles conditions elle travaille. Elle ne cesse de mobiliser et d'activer ses réseaux d'interconnaissance, mais elle ajoute : « Je discute. Comment tu veux demander 130 FF à une mère qui en gagne 3000 ? Ce n'est pas possible. Je demande 80 au lieu de 130. Les autres, celles qui attendent les enfants [qui n'ont pas d'enfant en garde], elles me demandent toujours : « Comment tu fais ? » Je leur dis, mais elles ne veulent pas baisser le prix, elles disent : « On est agréées, c'est 130, sinon ce serait du « noir ». » Elles ne veulent pas comprendre, mais elles n'ont pas d'enfants [à garder]. » Le récit de M^{me} Tizi permet de comprendre que travailler ce n'est pas seulement se saisir de toutes les occasions, faire un usage adéquat de ses compétences sociales et subjectives dans l'espace public, mais également ajuster son prix, l'adapter, en acceptant même une baisse de revenus. Accepter une forme autoproduite de *flexibilisation* en somme.

Dans ces conditions, ne peut-on craindre que ce métier ne connaisse, sous des formes encore imprévisibles, des difficultés accrues ? M^{me} Tizi est peut-être à l'origine de ce type de nouvelles pratiques lorsqu'elle « s'arrange » avec les parents en fonction de leur revenu et qu'elle accepte un prix proche de celui des nourrices qui travaillent « au noir ». Si, pour certaines assistantes maternelles agréées, il s'agit d'un véritable engagement du type professionnel qui est conduit par référence aux règles communément admises, il n'en demeure pas moins que, dans un nombre important de cas, on trouve de plus en plus de parcours discontinus et conjoncturels, qui préfigurent peut-être les nouvelles formes que prendra le travail, en ces temps de précarité, pour des femmes peu ou pas qualifiées. Ces femmes sont-elles pour autant condamnées à rester confinées et assignées à ce type de métiers ? Les

28. Le métier est cependant ouvert aux hommes et l'on en compte en Seine-Saint-Denis quelques-uns qui l'exercent.

résultats de notre recherche empirique permettront peut-être d'enrichir l'étude d'autres « petits métiers au féminin » qui ne cessent de se développer aujourd'hui. Ce pourrait être le cas pour « les assistantes de vie » (Croff 1994), les emplois familiaux (Causse, Fournier et Labruyère 1998), les « maîtresses de maison » (Mozère 1999a et 1999b), les agentes de nettoyage (Bretin 1997 ; Sauviat 1997) les femmes de ménage (Vasselin 1996 ; Angeloff 1999a), les aides soignantes (Arborio 1997) ou encore les caissières de supermarché (Maruani et Nicole-Drancourt 1989 ; Pendaries 1994 ; Soares 1996a, 1996b, 1997a, 1997b). Pourrait en émerger un archipel de « petits métiers au féminin » qui ne recueilleraient que des « miettes d'emploi » (Angeloff 2000) et auxquelles seraient condamnées, outre celles qui s'y inscrivent déjà, de nouvelles populations féminines touchées par le chômage.

Si nos conclusions s'appliquaient à ces autres « petits métiers », nous pourrions parler d'une aggravation de la situation des femmes, peu ou pas qualifiées, par rapport au travail, tant en fait de mobilité sociale et professionnelle qu'en matière d'indépendance. Ces métiers impliquent en effet une soumission, économique, culturelle et subjective aux normes sociales les plus conservatrices pour ce qui est des rapports sociaux de genre. Convoquer les compétences dites maternelles revient, dans ce cas, à interdire toute forme de rupture par rapport à la division sexuelle du travail. On est loin, on le voit, du développement des professions établies, prévu par Hughes. Seul pourtant, on le sait, un tel processus serait susceptible de garantir mobilités sociales et égalité entre les hommes et les femmes. L'étude des assistantes maternelles montre que cette évolution n'est pas amorcée pour ces dernières, comme peut-être pour les femmes exerçant d'autres métiers « humbles ». N'est-ce pas pourtant un accès au marché du travail qui peut constituer un marche-pied pour ces femmes jusque-là souvent assignées au seul espace domestique ? Si le travail empirique et l'analyse théorique permettent de le comprendre, peut-être convient-il, cependant, de ne pas en rester là...

— RÉFÉRENCES

ABALLEA, F.

1992 « Professionnalité, expertise et savoirs », dans M. Bonnet (dir.), *Techniques et métiers de la construction, Plan construction et architecture*. Paris, Ministère de l'Équipement.

ANGELOFF, T.

1997 « Parcours de femmes : de l'exclusion à l'insertion, l'introuvable limite ? », Colloque *Insertion sociale et professionnelle des adolescentes et des femmes en difficulté*. Villers-lès-Nancy, Lycée Stanislas, 27 novembre.

1999a « *Conditions d'emploi, salaires et horaires des emplois à temps partiel court. Le cas des employées de maison et des agents d'entretien dans les secteurs public, privé et associatif* ». Rapport pour le Service du Droit des femmes. Paris, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

1999b « Des miettes d'emploi : temps partiel et pauvreté », *Travail, genre et société*, 1, avril : 43-69.

2000 *Temps partiel*. Paris, Syros.

APPAY, B.

1997 « Précarisation sociale et restructurations productives », dans B. Appay et A. Thébaud-Mony, *Précarisation sociale, travail et santé*. Paris, IRESCO : 509-554.

ARBORIO, A.M.

1996 Les aides soignantes. Thèse pour le Doctorat de sociologie, Paris, EHESS.

BADINTER, É.

1980 *L'amour en plus*. Paris, Flammarion.

BATAILLE

1966 *La part maudite*. Paris Éditions de Minuit.

BECKER, H.

1985 *Outsiders. Études de sociologie de la déviance. Fumeurs de marijuana, musiciens de jazz, entrepreneurs de morale, policiers et délinquants*, Paris, A-M. Métailié.

BERGER P. et T. LUCKMANN

1986 *La Construction sociale de la réalité*. Paris, Collection Sociétés, Méridiens Klincksieck.

BLOCH F. et M. BUISSON

1998 *La Garde des enfants. Une histoire de femmes. Entre don, équité et rémunération*. Paris, Collection Logiques sociales, L'Harmattan.

BONETTI M., J. FRAISSE et V. de GAULÉJAC

1980 *Les assistantes maternelles de l'aide sociale à l'enfance*. Germinial, rapport pour le ministère de la Santé.

BOUCHAYER, F.

1984a « Médecins et puéricultrices de Protection maternelle et Infantile. La recherche d'une identité et d'une légitimité professionnelles », *Revue française de sociologie*, 10, décembre : 67-90.

1984b « Les assistantes maternelles : professionnalisation et situation de travail », *Prévenir*, 10, décembre : 37-43.

BOURDIEU, P.

1991 *La Misère du monde*. Paris, Le Seuil.

BRETIN, H.

1997 « Hommes et femmes en service précaire », dans B. Appay et A. Thébaud-Mony, *Précarisation sociale, travail et santé*. Paris, IRESCO : 269-284.

CARR-SAUNDERS, A.M.

1928 *Professions : Their Organization and Place in Society*. Oxford, Clarendon Press.

CARR-SAUNDERS A.M. et P.A. WILSON

1933 *The Professions*. Oxford, Clarendon Press.

CATTANÉO, N.

1997 « Précarité et travail à temps partiel des femmes : l'exemple des caissières de supermarché », dans B. Appay et A. Thébaud-Mony, *Précarisation sociale, travail et santé*. Paris, IRESCO : 285-301.

CAUSSE L., L. FOURNIER L. et C. LABRUYÈRE

1998 *Les aides à domicile. Des emplois en plein remue-ménage*, Paris, Syros.

CHABAUD-RYCHTER, D., D. FOUGEYROLLAS-SCHWEBEL et F. SONTTHONNAX

1985 *Espace et Temps du travail domestique*. Paris, Collection Réponses sociologiques, Librairie des Méridiens.

CHAPOULIE, J.-M.

1973 « Sur l'analyse sociologique des groupes professionnels », *Revue française de Sociologie*, XIV, 86-144.

CRESSON, G.

1995 *Le travail domestique de santé*. Paris, Collection Logiques sociales, L'Harmattan.

CRISTOFARI, M.F. et A. MIRANDA

1997 *La professionnalisation du suivi de la petite enfance, une socialisation d'un rapport intime, à caractère privé*. Rapport intermédiaire. Paris. Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

1998a *L'identification des qualifications et des compétences des métiers de la petite enfance*, GEDISST-CNRS, rapport pour la DARES. Paris, Ministère de l'Emploi et de la Solidarité.

1998b « La socialisation d'un rapport intime à caractère privé. Les métiers de la petite enfance », *Cahiers du GEDISST*, 22 *La petite enfance : pratiques et politiques*.

CROFF, B.

1994 *Seules : Genèse des emplois familiaux*, Paris, collection « Sciences humaines », A-M. Métalié.

DELBOS, G. et P. JORION

1984 *La Transmission des savoirs*. Paris, Ministère de la Culture et de la Communication, Éditions de la Maison des sciences de l'Homme.

DEJOURS, Ch.

1998 *La Souffrance en France*. Paris, Le Seuil.

DE RIDDER G., Y. BENSÂDOUNE et P. LE MOIGNE

1998 *L'accueil des jeunes enfants à Dieppe*. IDS, Canteleu. Rapport pour la Ville de Dieppe.

DE RIDDER G. et C. SALESSE

1989 *Celles qui gardent les enfants des autres*. Rapport CNAF. Paris. Rapport CNAF.

DUBAR, C. et P. TRIPIER

1998 *Sociologie des professions*. Paris, Armand Colin.

DURKHEIM, É.

(1902)

1960 *De la division du travail social*. Paris, PUF.

FAÏ-SALLOIS, F.

1980 *Les Nourrices à Paris au XIX^e siècle*. Paris, Payot.

GARDEN, M.

1975 *Lyon et les Lyonnais*. Paris, coll. « Sciences », Flammarion.

GOFFMAN, E.

1961 *Asiles*. Paris. Éditions de Minuit.

1973 *La mise en scène de la vie quotidienne, 1. La présentation de soi*. Paris, Éditions de Minuit.

GRANOVETTER, M.

(1985)

2000 « La question de l'encastrement », dans M. Granovetter, *Le marché autrement*. Paris, Declée de Brouwer : 75-114.

HABERMAS, J.

(1962)

1978 *L'espace public. Archéologie de la Publicité comme dimension constitutive de la société bourgeoise*. Paris, Payot.

HANNERZ, U.

1983 *Explorer la ville*. Paris, Éditions de Minuit.

HATCHUEL, G.

1989 *Accueil de la petite enfance et activité féminine*. Paris. CREDOC.

HUGHES, E.C.

(1951)

1996a « Pour étudier le travail d'infirmière » dans E.C. Hugues *Le regard sociologique*. Essais choisis. Textes rassemblés et présentés par J.-M. Chapoulie, Paris, Editions de l'EHESS : 69-73.

(1951)

1996b « Le travail et le soi » dans E.C. Hugues *Le regard sociologique*. Essais choisis. Textes rassemblés et présentés par J.-M. Chapoulie, Paris, Éditions de l'EHESS : 75-85.

(1958)

1996 « Licence et mandat » dans E.C. Hugues *Le regard sociologique*. Essais choisis. Textes rassemblés et présentés par J.-M. Chapoulie. Paris, Éditions de l'EHESS : 99-106.

(1963)

1996 « Les professions établies », dans E.C. Hugues *Le regard sociologique*. Essais choisis. Textes rassemblés et présentés par J.-M. Chapoulie. Paris, Éditions de l'EHESS : 107-121.

(1970)

1996 « Métiers modestes et professions prétentieuses : l'étude comparative des métiers », dans E.C. Hugues *Le regard sociologique*. Essais choisis. Textes rassemblés et présentés par J.-M. Chapoulie, Paris, Éditions de l'EHESS : 123-135.

1996 *Le regard sociologique. Essais choisis*. Textes rassemblés et présentés par J.-M. Chapoulie, Paris, Éditions de l'EHESS.

JOSEPH, I.

1998 *La Ville sans qualités*. La Tour d'Aigues, L'Aube.

LABOURIE-RACAPPEE, A., M.-T. LETABLIER, et A.-M. VASSEUR

1977 *L'activité féminine. Enquête sur la vie professionnelle*. Cahiers du Centre d'études de l'Emploi, n° 11, Paris, PUF.

LAÉ, J.F.

1985 *Travailler au noir*. Paris, A.-M. Métallié.

LAHIRE, B.

1993 *La raison des plus faibles. Rapport au travail, écritures domestiques et lectures en milieu populaire*. Lille, Presses Universitaires de Lille.

LALLEMENT, M.

1998 « Famille et emplois de services », dans M. Maruani (dir.) *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*. Paris, MAGE, Recherches, La Découverte : 157-168.

LATREILLE, G.

1980 *La naissance des métiers*. Sainte-Foy, PUL.

LAUTIER, B.

1994 *L'Économie informelle dans les pays du Tiers monde*. Paris, coll. « Repère », La Découverte.

LAZZARATTO, M. et T. NEGRI

1995 *Le bassin de Travail immatériel*. Rapport au Plan urbain. Paris, Edisud.

MARAZZI, C.

1997 *Le temps des chaussettes*. Paris, L'Éclat.

MARUANI, M.

1996a « Anciens clivages, nouveaux partages », dans F. de Singly et autres (dir.), *La famille en questions. État de la recherche*. Paris, Syros, Institut de l'enfance et de la famille.

1996b « L'emploi à l'ombre du chômage », *Actes de la recherche en sciences sociales*, 115, décembre : 48-57.

MARUANI M. (dir.)

1998 *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*. Paris, Collection Recherches, MAGE, La Découverte.

MARUANI, M. et N. NICOLE-DRANCOURT

1989 *La flexibilité à temps partiel. Conditions d'emploi dans le commerce*. Paris, La Documentation française.

MOZÈRE, L.

1980 *L'implication des personnels de l'Aide sociale à l'enfance*. Paris, Rapport au Ministère de la santé.

1992 *Le printemps des crèches. Histoire et analyse d'un mouvement*. Paris, Collection Logique sociales, L'Harmattan.

1995 « Agrément et désagrément : le statut des assistantes maternelles — Ambiguïtés et réticences », *Ethnologie française*, 25, 4 : 640-648.

1998 « Les métiers de la crèche. Entre compétences féminines et savoirs spécialisés, y a-t-il place pour une co-production ? », *La petite enfance : pratiques et politiques*, Cahiers du GEDISST, 22 : 105-123.

1999a *Petits métiers urbains au féminin*. Rapport pour la CNAF, le FAS et le Plan urbain. Paris.

1999b *Travail au noir, informalité : liberté ou sujétion ? une lecture de travaux relatifs à l'économie informelle*. Paris Montréal, Collection Logiques sociales, L'Harmattan.

2000a « Les difficultés des assistantes maternelles étrangères face au chômage. Quelques indications concernant leur usage de la langue », *Femmes en migrations, Aperçus de recherche*. Cahiers du CEDREF, 8/9 : 141-166.

2000b « Maman sérieuse cherche enfants à garder », *Annales de la recherche urbaine*, 88 : 82-89.

MOZÈRE, L., M. PERALDI et H. REY

1999 *Intelligence des banlieues*. La Tour d'Aigues, L'Aube.

NORVEZ, A.

1990 *De la naissance à l'École. Santé, modes de garde et préscolarité dans la France contemporaine*. Paris, INED.

PARSONS, T.

(1939)

1963 *Éléments pour une sociologie de l'action*. Paris, Plon.

PENDARIES, J.-R.

1994 « Qualités féminines, temps de travail et qualification : les caissières d'hypermarché et les ouvrières d'une usine de construction électrique », dans Y. Lucas et C. Dubar (dir.), *Genèse et dynamique des groupes professionnels*. Sainte-Foy, coll. « Mutations sociologie », PUL : 287-298.

PERROT, M.

1978 « De la nourrice à l'employée ». Travaux de femmes dans la France du XIX^e siècle, numéro spécial, *Mouvement social*, 105 : 3-32.

PICHON, P.

1996 *Survivre sans domicile fixe. Étude socio-anthropologique sur les formes de maintien de soi*. Thèse de sociologie. Lyon, Université Lyon II.

ROGERAT C.

1998 « Les malmené(e)s de l'emploi », dans M. Maruani (dir.), *Les nouvelles frontières de l'inégalité. Hommes et femmes sur le marché du travail*. Paris, Collection Recherches, MAGE, La Découverte.

ROGERAT, C. Et D. SÉNOTIER

1997 « L'enchaînement des emplois précaires et du chômage », dans B. Appay et A. Thébaud-Mony, *Précarisation sociale, travail et santé*. Paris, IRESCO : 341-554.

ROUDINESCO, E.

1982

1986 *Histoire de la psychanalyse en France*. Volume I (1982), volume II (1986), Paris, Ramsay.

ROLLET-ECHALIER, C.

1990 *La Politique à l'égard de la Petite enfance sous la III^{ème} République*. Paris, INED.

SAUVIAT, C.

1997 *Le nettoyage industriel : un marché gouverné par la demande*. France, États-Unis, Suède, document de travail n° 97.01. Paris, IRES.

SOARES, A.

1996a « Nouvelles technologies = nouvelles qualifications ? Le cas des caissières de supermarché », *Recherches féministes*, 9, 1 : 37-57.

1996b « Le (non) choix d'être caissière », dans L. Mercier et R. Bourbonnais, *Le travail et l'emploi en mutation*. Montréal, ACFAS : 125-146.

1997a « La solidarité comme stratégie de résistance : les caissières des supermarchés au Brésil et au Québec », A. Soares, *Stratégies de résistance et travail des femmes*. Paris, L'Harmattan : 182-215.

1997b « La peur dans le jardin d'Eden : le travail des caissières au Brésil et au Québec », dans P. Molinier et V. Weber-Hervé, *Actes du colloque international de Psychodynamique et de Psychopathologie du travail*, t. II. Paris, CNAM : 37-56.

VASSELIN K.

1996 *Les conséquences identitaires de l'externalisation : le cas des femmes de ménage de la Caisse d'Épargne de Basse-Normandie, Analyse en termes de disjonction du statut du travail et du statut de l'employeur*. Mémoire de DEA. Paris.

VILLENEUVE-GOKALP, C.

1985 « Garder son emploi, garder ses enfants » dans Commission de la Communauté Européenne, *Child Care in the European Community*. Bruxelles Commission des Communautés Européennes.

VILLANOVA, R. et R. de BEKKAR

1994 *Immigration et espaces habités*. Paris, CIEMI, L'Harmattan.

WEBER, M.

(1919)

1959 *Le savant et le politique*. Paris, Plon.