

Mémoire de Master en Sciences Sociales

Orientation Études Genre

Maman de jour : les dessous d'un métier

Session d'Été 2016

Le 24 juin 2016

Présenté par Marlène Pita

Membres du Jury

Directrice : Marta Roca i Escoda

Expert : Marc Perrenoud

« On me dit quel étrange métier.
Que fais tu chez toi si donc tu travailles ?
...J'accueille ces bébés que l'on m'a confiés.
Durant deux ou trois ans je vais les aimer,
Les écouter, les éduquer, les soigner.
Que de petits repas je dois préparer,
Que de petites fesses je dois nettoyer.
Cris et pleurs je dois supporter,
Mais gros câlins vont vite me consoler.
Et quelle somme de tendresse, tous vont me donner.
Promenades, chansons, peinture, pâte à modeler,
C'est sûr jamais nous ne pourrons nous ennuyer.
Un beau matin petit bout 'choux va arriver.
Par des parents inquiets il me sera confié,
Et je devrais l'aimer ni trop ni pas assez !
Bébé papa maman je devrais rassurer.
Mais un jour petit bout d'homme va me quitter.
A l'école il ira, il faudra assumer...
Avec un tout petit je vais recommencer.
Patiente et souriante j'essaie de rester.
Je suis fière c'est un très beau métier ! »¹

« Le métier est donc l'un des éléments
pris en compte pour porter un jugement sur quelqu'un,
et certainement l'un des éléments qui influence le plus
la manière dont on se juge soi-même. »²

¹ - Poème publié en Assistante-maternelle.biz, à l'occasion de la journée nationale des assistantes maternelles, le 19 novembre.

² - Everett C. Hughes, 1996

Résumé

Cette recherche, à caractère théorique-empirique a comme concept fondateur l'invisibilité sociale du travail des femmes. Au plan théorique seront étayées les notions de travail, de métier, de professionnalisation, d'invisibilité sociale et de division du travail quant à leur rapport aux formes de domination de sexe et de classe.

L'ancrage empirique s'est fait par divers biais : l'analyse des différents contextes ayant trait à l'accueil des enfants en milieu familial, notamment via l'analyse des contenus de plateformes électroniques, des interventions politiques entourant la professionnalisation, et directement auprès des femmes exerçant l'activité de «maman de jour» dans le canton de Vaud.

Ce faisant, dans un premier temps, cette étude a cherché à saisir comment l'activité de maman de jour est comprise dans l'espace social, pour, dans un deuxième temps, donner la parole à des femmes exerçant ce métier, afin de approcher leur ressenti sur leur travail, pour finalement les mettre en regard avec les concepts présentés.

Mon propos est d'apporter un éclairage sur la condition de maman de jour ainsi que sur les enjeux qui entourent ce métier, notamment dans le contexte de sa «professionnalisation». Je m'attacherai à rendre compréhensible les problèmes des mamans de jour mais aussi les attentes ayant trait à leur statut. Saisir aussi, à travers leurs récits, comment se matérialise la non-reconnaissance dont cette activité semble pâtir.

Mots clés : maman de jour, professionnalisation, invisibilité, reconnaissance

Remerciements

Cette partie, rédigée souvent en vitesse en fin de travail comme une corvée faisant partie du protocole est, étonnamment, placée au début de cette recherche. Ainsi le veut la forme, comme pour nous rappeler de son importance. Remercier, car aucun travail n'est l'œuvre d'un seul artisan. Dans un monde qui se veut individualiste, nous avons peut-être trop souvent tendance à l'oublier. Donc voici venu le moment de remercier.

Remercier l'Unil et son personnel bienveillant, en particulier Madame Sophie Berthoud, conseillère aux études; les professeures et professeurs qui ont croisé mon parcours académique, ici et ailleurs.

Remercier principalement la directrice de ce mémoire, Marta Roca i Escoda, pour l'accompagnement épistémologique, les conseils fort utiles, son infatigable patience et amitié chaleureuse. Sa bienveillance m'a beaucoup stimulée et sans aucun doute a permis d'aboutir à un meilleur résultat.

Remercier Marc Perrenoud pour avoir accepté de faire partie du jury en tant qu'expert pour ce mémoire.

Remercier chaleureusement Paula Toro et Antoinette Meer pour leurs lectures et les corrections.

Remercier Isabel Xufre, une amie rencontrée dans ce master qui m'a guidée lors des premiers pas dans le campus, pour nos dialogues constructifs et tout son soutien.

Remercier les penseurs cités dans ce travail pour l'inspiration transmise.

Remercier, enfin la disponibilité de toutes les femmes participantes, sans lesquelles cette recherche n'aurait pas été possible. Ce travail de fin d'études a pour objectif d'être à la hauteur de leur confiance.

Si ce mémoire se traduit par un gain à la fin d'un chemin, je ne peux ignorer les pertes : d'un peu de moi mais aussi de ceux qui me sont proches. À Matthäus et à Wagner, ce master, qui s'achève avec ce mémoire, leur est entièrement dédié.

Ce travail, je le consacre aussi à ma mère, qui a souvent été présente en pensées au long de ma recherche. À mon père qui m'a appris à « fazer pelo melhor, esperar o pior e, aceitar o que vier ».³ Et parce que les derniers seront les premiers, remercier ma sœur pour ses encouragements répétés et tout son appui.

C'est ainsi que mon parcours de vie a alterné entre gains matériels et gains intellectuels, n'ayant pas suivi un calendrier normalisé. Avec la soif d'indépendance de mes dix-huit ans j'ai entrepris le chemin du travail, à quarante-sept celui de l'université. Le passage par l'Unil fut un rendez-vous ajourné de trente ans. La conclusion du présent master boucle un cycle de ma construction comme personne et comme citoyenne. À tous ceux qui, d'une manière ou d'autre, ont aidé à le rendre possible, mon sincère merci.

³ - Traduction : faire de son mieux, s'attendre au pire et accepter ce qui advient.

Intérêt personnel

Les conditions qui ont permis à beaucoup de femmes de ma génération et aux suivantes d'orienter leurs vies de façon économiquement autonome, ne doit pas nous soustraire au devoir de regard envers toutes celles qui, ici et ailleurs, silencieusement et dans la plus grande invisibilité, continuent de travailler en étant sous-payées, voir, gratuitement. Comme l'émphatise Dominique Schnapper, ce n'est pas en prétendant à l'indifférence que « le sociologue peut atteindre l'objectivité mais plutôt en explicitant les conditions objectives de sa propre situation sociale et de ses propres analyses» (1980 : 26).

Ainsi, porter un regard sur le travail féminin ignoré, au-delà de rendre visible « la bonne » qui vit en chacune de nous (Martin-Fugier, 1979)⁴, est rendre hommage à toutes les femmes, surtout celles qui, au foyer « dans l'abnégation et l'oubli de soi [assurent] le fonctionnement de la structure familiale, donc sociale» (ibid. :12).

Les femmes dans leur grande majorité ont, il ne fait pas de doute, toujours travaillé. Comme le rappelle Margaret Maruani (1985), la Révolution Industrielle fut le commencement du salariat féminin, pas le début de l'activité féminine. Pour Martín Palomo (2009), les femmes l'ont toujours fait en attente de rémunération, soit elle en argent ou «*en nature*». Il est aussi certain que la distribution de la richesse issue de leur travail ne s'est jamais faite équitablement. Au contraire, si elles ont toujours labouré le plus, ce sont elles qui reçurent le moins, tant en compensation monétaire⁵ qu'en reconnaissance et prestige sociaux.

Economiquement ignoré et socialement occulté, le travail des femmes n'a que peu intéressé. De ce fait, non seulement il s'est rendu invisible comme il a été invisibilisé. Pour toutes ces raisons, une recherche qui parle du travail des femmes est pleine de sens. Un sens qui, dans mon cas, est double car je souhaite mettre à profit, les connaissances que j'ai acquises tout au long de cette formation, mon expérience professionnelle passée et ce, dans le but d'embrasser un nouveau défi : un projet socio-économique ayant les femmes comme principales actrices et bénéficiaires.

⁴ - Christine. Delphy défendait aussi l'idée que, toute femme, qu'elle balaye ou non, est ménagère, in Fraisse, Geneviève (1979), *Femmes toutes mains – Essai sur le service domestique*, Paris : le Seuil

⁵ - Selon Christine Delphy, les femmes « produisent plus de la moitié du travail de l'humanité; et les trois-quarts de ce travail sont gratuits » (2001:96)

Précisions concernant la mise en texte du travail

Concernant la forme de la bibliographie, le choix a été fait pour y inclure les prénoms des auteures et des auteurs. Comme le met en évidence Isabelle Clair (2012), le prénom informe sur le sexe, une façon de rendre visible des travaux souvent passés à la trappe de la connaissance et de la reconnaissance, ainsi que déjouer un signe de la fausse neutralité scientifique.

Une autre précision se rapporte à la désignation «maman de jour»⁶. Bien qu'elle ne soit plus d'actualité parmi les organismes chargés du suivi de cette activité, qui ont adopté, dans le canton de Vaud, la dénomination «accueillante en milieu familial»⁷, j'ai choisi délibérément de maintenir l'appellation ancienne, communément identifiable et majoritairement utilisée.

En ce qui concerne les citations des femmes rencontrées pour cette étude, j'ai opté pour leur retranscription en italique et entre guillemets afin de les mettre en exergue quant à l'ensemble du texte.

⁶ - La désignation de «maman de jour» est répandue en suisse romande. À titre indicatif et dans le contexte français, le métier porte sur la désignation «nounou» ou «assistante maternelle»

⁷ - Notons au passage que, malgré le changement de nomenclature, la désignation de l'activité n'a pas perdu de son acception genrée. La référence au féminin reste de mise

TABLE DE MATIÈRES

INTRODUCTION	12
CHAPITRE I : « MAMAN DE JOUR », UNE MISE EN CONTEXTE	14
1.1 QU'EST-CE QUE C'EST UNE «MAMAN DE JOUR» ?	14
1.2 ÉTAT DES LIEUX DU PLACEMENT DES ENFANTS À LA JOURNÉE EN SUISSE ET DANS LE CANTON DE VAUD	15
1.3 LA « PROFESSIONNALISATION » DES MAMANS DE JOUR AU TRAVERS D'UNE LOI	18
1.4 TRAVAUX AUTOUR DE LA « MAMAN DE JOUR » ET DE L'ACCUEIL DE JOUR DES ENFANTS	22
1.5 CONSTRUCTION DE LA PROBLÉMATIQUE	29
CHAPITRE II : LES CONCEPTS CLÉS	32
2.1 PARLER D'UN TRAVAIL INVISIBLE, ET INVISIBLE	32
2.2 PRÉCISIONS TERMINOLOGIQUES	37
2.2.1 <i>Travail, une notion sexiste</i>	37
2.2.2 <i>Métier, profession, professionnalisation, multiformité dans les termes</i>	40
2.2.3 <i>Invisibilité sociale : de l'exclusion et de la reconnaissance</i>	48
2.3 LA DIVISION DU TRAVAIL, ARRIÈRE-PLAN DE L'INVISIBILITÉ	50
2.4 ZONES D'OMBRE D'UNE «PROFESSIONNALISATION»	55
2.4.1 <i>Du travail domestique au care au rabais</i>	58
2.4.2 <i>Du clean, et de la double oppression</i>	61
2.4.3 <i>Exclues de leur processus de «professionnalisation»</i>	63
2.4.4 <i>Faire les frais de la « conciliation »</i>	66
CHAPITRE III : DÉMARCHÉ MÉTHODOLOGIQUE	72
3.1 À LA RECHERCHE D'UN TERRAIN	72
3.1.1 <i>Entrave à l'observation participante</i>	73
3.1.2 <i>Les entretiens exploratoires</i>	75
3.2 SOURCES, RASSEMBLEMENT DU CORPUS ET SON TRAITEMENT	76
3.2.1 <i>Récits et documents comme ressources</i>	76
3.2.2 <i>Constitution du corpus</i>	77
3.2.3 <i>L'esquisse du guide d'entretien</i>	79
3.2.4 <i>Les entretiens</i>	80
3.2.5 <i>Agencement du corpus</i>	82
CHAPITRE IV : ANALYSE DES RÉSULTATS	84
4.1 PORTRAIT SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES ENQUÊTÉES ET LEUR UNIVERS DOMESTIQUE	84
4.1.1 <i>Des femmes «ordinaires» dominées</i>	84
4.1.2 <i>Le poids du genre au quotidien</i>	90
4.2 REPRÉSENTATIONS ET AMBIVALANCES D'UNE RELATION À LA «PROFESSIONNALISATION»	97
4.2.1 <i>Se définir comme professionnelle</i>	98
4.2.2 <i>Des compétences, «naturellement» professionnelles</i>	106
4.3 DE L'INVISIBILITÉ À LA (NON)-RECONNAISSANCE	120
4.3.1 <i>Une formation, pour quelle qualification ?</i>	122
4.3.2 <i>Le salaire de la reconnaissance</i>	127
CONCLUSION	136

BIBLIOGRAPHIE	144
ANNEXES	160
ANNEXE I CONTENU DU TRAVAIL QUOTIDIEN	162
ANNEXE II GRILLE DE QUESTIONS	164
ANNEXE III DESCRIPTION DU CADRE DOMESTIQUE ET PROFESSIONNEL OBSERVÉ LORS DES ENTRETIENS.....	166
ANNEXE IV WEBOGRAPHIE.....	168
ANNEXE V PORTRAIT SOCIODÉMOGRAPHIQUE DES FEMMES	173
ANNEXE VI FEUILLE DE PRÉSENCE.....	174
ANNEXE VII DESCRIPTIF DU COURS DE PRÉPARATION	175

INTRODUCTION

Suivant un intérêt personnel pour les questions qui touchent à la condition féminine, le propos premier de mon mémoire était de réfléchir sur le travail des femmes, tout particulièrement celui qui est absent de la scène publique, celui qui est invisible. C'est en voyant, de temps à autre, des femmes passer en poussant une poussette ou en tenant des enfants par la main en direction du parc, que je me suis intéressée à l'étude de celles-ci, c'est-à-dire les mamans de jour. « Activité ancienne » (Aballéa, 2005 : 56), car de tous les temps les enfants ont été confiés à d'autres femmes, qu'ils soient les enfants de la noblesse, ceux de la paysannerie ou du prolétariat. J'ai voulu savoir qu'elles étaient ces femmes, de nos jours, qui se consacrent à la garde des enfants d'autres personnes ? En quoi consiste concrètement l'activité de maman de jour ? Comment fonctionne-elle en situation du marché de travail ? Telles ont été mes questions initiales. Mes premiers pas dans l'enquête ont révélé d'autres questionnements et un grand potentiel à exploiter.

Pratiquée à domicile, quasi entièrement dévolue aux femmes, l'activité de maman de jour semble vouée à peu de visibilité. Depuis quelques années elle subit, cependant, un processus de « professionnalisation » encadré par une loi fédérale et cantonale. Dans ce contexte, un groupe de députés sollicite le Conseil d'Etat Vaudois afin d'étudier l'opportunité d'intégrer l'accueil familial de jour dans une convention collective du travail dans le domaine de l'accueil de jour des enfants, en argumentant que la « voie de la professionnalisation permettrait [...] aux accueillantes de sortir de la sphère privée pour rejoindre le monde du travail ». ⁸ Circonscrite géographiquement au Canton de Vaud, cette recherche s'est attardée à comprendre la « professionnalisation » des

⁸ - Postulat au Grand Conseil Vaudois, mars 2012 « Etre accueillante en milieu familial ne doit pas relever du sacerdoce »

mamans de jour pour en déduire les enjeux qui ont concouru à son processus.

Inscrite dans une perspective de genre, car comme le souligne Isabelle Clair « les lunettes du genre ont été créées pour extraire de l'invisibilité une partie du monde social » (2012 :123), cette enquête se propose d'étudier premièrement, une activité, qui bien que pas « nouvelle », demeure méconnue ; deuxièmement, discuter sa récente « professionnalisation » ; troisièmement, rendre visible les perceptions que les femmes, qui l'exercent ont de leur travail ; finalement interroger le statut de maman de jour dans le contexte des politiques familiales suisses.

Composée de quatre parties, cette étude vise dans un premier temps, à présenter l'objet de la recherche et de la contextualiser empiriquement pour ensuite en exposer la problématique (Chapitre I). Dans la deuxième partie il s'agira d'inscrire celui-ci théoriquement. À cet effet, je mobilise les apports conceptuels qui sous tendent la division du travail notamment ceux portant sur les systèmes de domination de genre et de classe. Cela me permettra d'investir et de déconstruire le processus de professionnalisation des mamans de jour afin d'éclairer ses différentes facettes (Chapitre II). Dans une troisième partie, j'énoncerai ma démarche méthodologique en décrivant mon corpus ainsi que la manière dont je l'ai approché (Chapitre III). La quatrième partie sera dédiée à la présentation et à l'analyse détaillée des matériaux empiriques recueillis pour cette étude. Il sera l'occasion, par la mise en valeur de leurs récits, de mieux comprendre le point de vue des mamans de jour rencontrées. Connaître leur condition de même le métier qu'elles exercent, et d'en discuter (Chapitre IV).

CHAPITRE I :

« MAMAN DE JOUR », UNE MISE EN CONTEXTE

Avant de passer à l'énonciation de la problématique, il convient de présenter succinctement l'objet de ma recherche. L'inventaire est fait en trois volets. Ainsi au premier point j'allude au métier de maman de jour et en quoi il consiste. Le deuxième point situe, dans les grandes lignes, ces travailleuses dans le contexte du système suisse, le cas échéant vaudois, de l'accueil extra familial des enfants, car la compréhension de la figure de la maman de jour ne peut pas être dissociée de la problématique concrète de la garde familiale d'enfants journallement. Le troisième point expose la loi qui est venue institutionnaliser le métier de maman de jour.

1.1 QU'EST-CE QUE C'EST UNE «MAMAN DE JOUR» ?

Une maman de jour est une personne qui « accueille à son domicile, à temps complet ou à temps partiel, pendant la journée et contre rémunération, un ou plusieurs enfants d'âge préscolaire ou scolaire, extérieurs à leur famille » (Le Coultre, 2003 : 16).

Le rôle d'une maman de jour est donc d'accueillir, à son domicile et durant la journée, un certain nombre d'enfants. En cas d'urgence, elle doit être encore à même d'héberger un enfant pour la nuit. Le travail quotidien se déploie en fonction du nombre et de l'âge (0 – 12 ans) des enfants accueillis : langer, donner à manger, bercer, les faire dormir, les promener, jouer et les occuper, bébés et petits ; servir les repas, conduire et ramener de l'école les plus grands. À cela s'ajoutent les

tâches essentielles à l'organisation de l'accueil des enfants comme préparer les repas, préparer les bricolages, faire les achats nécessaires, ranger, nettoyer.⁹

Une maman de jour « remplit une fonction maternelle par délégation, même si elle a aussi un rôle éducatif à assumer. Elle doit faire preuve de nombreux savoir-faire pour accueillir le mieux possible les enfants dont elle a la garde. La maman de jour doit offrir à l'enfant un cadre sain et sans danger pour sa santé et son développement, tant physique que psychique.» (Lambelet et Harvey, 2000 : 24)

1.2 ÉTAT DES LIEUX DU PLACEMENT DES ENFANTS À LA JOURNÉE EN SUISSE ET DANS LE CANTON DE VAUD

Le placement d'enfants en accueil préscolaire et parascolaire¹⁰ fait, depuis quelques années, la une de l'actualité suisse et vaudoise en particulier, par la pénurie des places disponibles, malgré que l'offre de garde payante soit plus importante en Suisse romande qu'en Suisse alémanique (Le Goff et Dieng, 2006). Selon un récent reportage du journal télévisé de la Radio Suisse Romande, huit mille enfants seraient touchés par le manque de places de garde¹¹, et rien que dans le canton de Vaud mille trois cent places seraient nécessaires pour combler annuellement les demandes.

⁹ - L'Annexe I permet d'apercevoir, dans le détail les tâches accomplies au long d'une journée de travail d'une maman de jour selon les récits des femmes rencontrées dans le cadre de cette étude. Le tableau se complète avec l'information concernant leur emploi du temps (jours et heures travaillées) ainsi que sur le nombre et l'âge d'enfants qu'elles reçoivent chez elles

¹⁰ - L'accueil préscolaire (pour les enfants n'ayant pas atteint l'âge de la scolarité obligatoire), se distingue de l'accueil parascolaire (pour les enfants ayant atteint l'âge de la scolarité obligatoire et qui sont accueillis le matin avant le début de l'école, à midi et en fin d'après-midi) – source Statistique Vaud

¹¹ - VD : huit mille enfants sont touchés par le manque de place en crèche ou dans le parascolaire. In RTS «Le 19h30» du 29.08.2013 - <http://www.rts.ch/play/tv/le-19h30/video/vd-huit-mille-enfants-sont-touchees-par-le-manque-de-place-en-creche-ou-dans-le-parascolaire?id=5170165>

Lors d'une étude sur la garde d'enfants, Véronique Huber (2010) avait déjà mis en évidence le décalage existant entre la demande et l'offre de places de garde. En s'appuyant sur l'analyse d'une plate-forme électronique¹² où parents et mamans de jour pouvaient poster leurs annonces, elle a constaté qu'en juillet 2009, le site affichait 501 annonces des mamans de jour offrant leurs services contre 1'162 demandes de parents recherchant une maman de jour.

L'enquête réalisée en 2013 par l'Institut de Hautes Études en Administration Publique (IDHEAP)¹³ a démontré que l'accueil de jour était une réalité pour une majorité des familles vaudoises. Entre 70% et 80% des enfants d'âge préscolaire du canton seraient pris en charge par des tiers. Les proportions étant un peu plus basses pour les enfants en âge scolaire, mais restant élevées, autour de 35%. Une forte majorité des enfants vaudois, à côté de la famille immédiate et de l'école, connaîtrait aussi l'accueil de jour.

Différents facteurs spécifiques à la société helvétique se conjuguent et favorisent la garde dans la sphère domestique (Huber, 2010). Outre les évolutions sociétales, notamment la féminisation de la vie active¹⁴, la question de l'accueil des enfants en Suisse et tout particulièrement dans le canton de Vaud est redevable d'une part, de l'insuffisance de structures collectives d'accueil, et d'autre part des horaires pratiqués dans le système scolaire. En effet, le système vaudois ne s'est pas développé dans le sens d'un horaire continu à l'école, ce qui entraîne des difficultés accrues pour les parents. Ce sont les mères qui souvent font les frais de cette contingence, quand elles *choisissent*¹⁵ de sacrifier

¹² - Il s'agit du site www.bestnounou.ch, entretemps désactivé

¹³ - BONOLI, Giuliano et VUILLE, Sandrine (2013)

¹⁴ - Dans le canton de Vaud, entre 1970 et 2010, le taux d'activité des femmes âgées de 15 à 64 ans est passé de 48% à 75%. Parmi ces actives, 55% des femmes exerçaient, en 2010, un travail à temps partiel – Source Statistique Vaud *in*

<http://www.vd.ch/themes/environnement/developpement-durable/outils/indicateurs/indicateurs-pour-le-canton-de-vaud/12-travail/125-indicateur/>

¹⁵. La notion de «choix» est, pour les sciences sociales, problématique car le choix est le plus souvent contraint par les conditions sociales. Ceci sera mis en évidence dans le chapitre IV, quand l'analyse sera exposée

la carrière professionnelle, demeurant à la maison pour pouvoir s'occuper de toute la logistique autour des enfants.

D'autres mères cherchent à travailler à temps partiel. En effet plus des trois quarts des femmes qui vivent en Suisse et qui ont des enfants âgés de moins de quinze ans exercent une activité professionnelle. Néanmoins seules 13% ont un travail à temps complet (Felfe *et al.*, 2013).

Grand nombre de femmes avec des enfants et exerçant un travail rémunéré prend congé le mercredi ou les après-midi pour pouvoir s'adapter à l'inadéquation entre les horaires scolaires et les horaires de travail. Comme le souligne Béatrice Despland, la femme est « celle qui se livre au difficile exercice que représente la conciliation de deux sphères (privée et professionnelle) » (1991 :7).

Au niveau national et dans la majorité des cantons, l'infrastructure d'accueil des enfants est faible, situant la Suisse, à un niveau de retard important par rapport aux objectifs de l'Union Européenne.¹⁶ L'étude déjà citée, menée dans le cadre du PNR 60¹⁷ a conclu que seules sont recensées des places d'accueil pour 11% des enfants en âge préscolaire et pour 8% des enfants en âge scolaire. En ce qui concerne le canton de Vaud, cette recherche a mis en évidence que dans la catégorie « petite enfance » (0 à 3 ans) il existait en 2000 entre 15 et 20 places d'accueil pour 100 enfants et entre 5 et 10 pour la catégorie « scolaire » (4 à 12 ans), plaçant le canton parmi les meilleurs élèves au niveau de la Confédération pour la première catégorie mais parmi les pires pour la seconde.

¹⁶ - Ces objectifs préconisent des places d'accueil pour 33% des enfants en âge préscolaire et une couverture de 90% pour les enfants qui fréquentent l'école (Felfe *et al.*, 2013)

¹⁷ - Il s'agit d'une vaste enquête financé par le Conseil Fédéral qui a chargé le fonds national de la recherche scientifique (FNR) d'exécuter le programme. De 2010 à 2013, la somme de 8 millions de francs a ainsi permis de réaliser 21 projets touchant la question de l'égalité entre les sexes et abordant les domaines de la politique, du marché du travail, de la formation et de la famille. Le but de ce projet était la récolte des données permettant d'évaluer l'impact de la politique de l'égalité menée depuis les années 1980 afin d'observer tant le chemin parcouru que celui qui reste à faire. Cet important travail fut réalisé dans cinq cantons suisses (BE, GE, VD, TI, AG). Ces études débouchèrent sur une publication parue en mai 2014

En fonction des circonstances, de leurs besoins, de leur capital économique et social, les familles peuvent recourir simultanément ou successivement à l'aide de différents types de garde (Huber, 2010), collective ou individuelle. L'analyse menée par l'IDHEAP a conclu qu'un peu moins de la moitié des enfants gardés sont pris en charge via un seul mode de garde, alors que 37% la combinent deux. Le fait de combiner trois modes pendant une même semaine est moins fréquent (12%) alors que quatre modes ou plus est plutôt rare (4%). Selon la même étude les genres de garde privilégiés sont ceux institutionnels pour des prises en charge relativement importantes (au-delà de 20h/semaine pour le préscolaire et au-delà de 11h/semaine pour le parascolaire). Les modes de garde non-institutionnels, en particulier les « grands-parents », sont par contre préférés pour des prises en charge relativement peu intensives (entre 1 et 10 h/ semaine).

Au vue des récents chiffres publiés rendant compte d'un nombre croissant de parents sans solution de garde, on peut parler d'une offre largement déficitaire, de places d'accueil pour les enfants dans l'ensemble de la Suisse, tout particulièrement dans la partie francophone. C'est dans ce contexte qu'une loi encadrant l'activité de maman de jour est née.

1.3 LA « PROFESSIONNALISATION » DES MAMANS DE JOUR AU TRAVERS D'UNE LOI

La Loi cantonale sur l'Accueil Familial de Jour (LAJE) du 20 juin 2006¹⁸ est venue institutionnaliser l'activité de maman de jour. Entrée en force dans sa plénitude le 1 janvier 2007, la LAJE est parée de 63 articles. Son Art. 1 définit ses objets, comme suit :

- a) *d'assurer la qualité de l'ensemble des milieux d'accueil de jour des enfants;*

¹⁸ - Auparavant seule l'Ordonnance Fédérale du 19 octobre 1977 réglait juridiquement l'accueil de jour des enfants

- b) *de tendre, sur tout le territoire du canton, à une offre suffisante en places d'accueil, accessibles financièrement;*
- c) *d'organiser le financement de l'accueil de jour des enfants;*
- d) *d'instituer la Fondation pour l'accueil de jour des enfants, ci-après : la Fondation, sous forme d'une fondation de droit public*

La LAJE se base sur la Loi fédérale sur les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants du 1 février 2003, que stipule les conditions cadre de l'octroi des subventions aux structures coordonnant l'accueil familial de jour. Ainsi les aides financières doivent être affectées, soit à la coordination et la professionnalisation de l'accueil familial de jour, soit à la promotion de la formation des parents de jour (Art. 3).¹⁹

Dès sa publication, les communes disposaient d'un délai de trois ans pour engager les coordinatrices²⁰ et mettre en place les structures de coordination d'accueil familial de jour (Art. 57). Aux mamans de jour, il fut attribué un délai de douze mois pour déposer la demande d'autorisation. Plusieurs de mes interlocutrices m'ont confirmé avoir été approchées par les réseaux pendant cette période afin qu'elles s'affilient. Le but ultime de la LAJE était donc d'inciter les communes à se mettre ensemble afin de créer des réseaux d'accueil de jour²¹ et de toucher des subventions cantonales octroyées par l'intermédiaire de la FAJE²², une fondation de « droit public, dont le but est d'utilité publique, dotée de la personnalité morale et placée sous la surveillance de l'Etat » (Art. 33). L'article 44° de la LAJE établit la provenance de

¹⁹ - Confédération Suisse, portail du Gouvernement, disponible en <https://www.admin.ch/opc/fr/classified-compilation/20020609/index.html#a1>

²⁰ - Il est significatif que, concernant ces professionnels, la loi mentionne explicitement la formulation féminine - Art. 57 Accueil familial de jour : délai pour les communes :

1° Dès l'entrée en vigueur de la présente loi, les communes disposent d'un délai de trois ans pour engager les coordinatrices et mettre en place les structures de coordination d'accueil familial de jour conformes à la loi ;

2° Dans l'attente de l'engagement des coordinatrices et de la création des structures de coordination, les usages antérieurs s'appliquent.

Étant donné que je n'ai recensé que des femmes dans les postes de coordination, je me référerai toujours aux «coordinatrices »

²¹ - Fin 2013 le canton de Vaud comptait 29 réseaux – source FAJE : Rapport annuel 2013 « communiqué de presse du 20 mai 2014 », disponible en [http://www.faje-
vd.ch/actualite/Rapport_annuel.html](http://www.faje-vd.ch/actualite/Rapport_annuel.html)

²² - FAJE – Fondation pour l'Accueil de Jour des Enfants. Elle est composée de 12 membres et d'une présidente, soit : a) 3 membres représentant l'Etat; b) 3 membres proposés par les communes; c) 3 membres proposés par les organisations économiques représentatives, reconnues à cet effet par le Conseil d'Etat; d) 3 membres proposés par la Chambre consultative; une présidente, proposée au Conseil d'Etat par les 9 membres mentionnés aux lettres a), b) et c) (Art. 35)

ses ressources, à savoir : contribution annuelle de l'Etat; contribution annuelle des communes; contributions au fond de surcompensation, perçues auprès des employeurs, conformément à la loi vaudoise sur les allocations familiales; dons, legs et autres contributions et, le cas échéant, des subventions fédérales.

En promouvant le partenariat public-privé entre différents acteurs comme les entreprises, les communes, la Loterie Romande et l'État²³, la FAJE réorganise le système de financement de l'accueil de jour, en fixant les taux, les critères et les modalités de subventionnement. La subvention versée par la Fondation tient notamment compte des charges salariales du personnel éducatif des structures d'accueil collectif, des salaires des coordinatrices et du personnel, des structures de coordination de l'accueil familial de jour, de l'offre en places d'accueil et du plan de développement des réseaux d'accueil de jour (Art. 50).

Les communes ou associations de communes, à but non lucratif, sont compétentes pour autoriser et surveiller l'accueil familial de jour (Art.6, al.3) et mettent sur pied des structures de coordination en engageant des coordinatrices (Art. 21, al.1). À leur tour les structures de coordination, perçoivent les montants payés par les parents pour le placement de leur enfant et assurent la redistribution aux personnes pratiquant l'accueil familial de jour des montants qui leur sont dus pour leur activité. En outre elles mettent en place toutes les dispositions favorisant la promotion et l'activité d'accueil familial de jour, notamment en ce qui concerne la participation des personnes pratiquant l'accueil familial de jour aux cours d'introduction et aux rencontres de soutien. Elles assurent encore les personnes accueillantes contre les risques encourus découlant de leur activité en les protégeant via une RC (Art. 22).

²³ - L'ensemble des ressources financières ont participé de façon croissante aux budgets de la FAJE. Ainsi de 20 millions en 2007, le budget est passé à un peu plus de 44 millions de francs pour l'année 2013 – source : FAJE, in http://www.faje.ch/actualite/Rapport_annuel.html

Différentes formes d'accueil sont comprises dans la LAJE : l'accueil collectif préscolaire²⁴, l'accueil collectif parascolaire²⁵ et l'accueil familial de jour. Ce dernier est défini comme étant la « *prise en charge d'enfants par toute personne qui accueille dans son foyer, à la journée (à temps partiel ou à temps plein) et contre rémunération, régulièrement et de manière durable, des enfants* » (Art.2).

Le chapitre III de la LAJE établit l'articulé de l'accueil familial de jour. Ainsi son Art. 15 détermine que « *Les personnes qui accueillent dans leur foyer, à la journée et contre rémunération, régulièrement et de manière durable, des enfants doivent y être autorisées* ». De surcroît, les personnes pratiquant l'accueil de jour sont sujettes à la surveillance d'une coordinatrice. Afin qu'elles soient autorisées à exercer l'activité, une demande doit être déposée auprès de l'autorité compétente (Art. 17). Cette requête doit être accompagnée d'un extrait de casier judiciaire de la requérante et de toutes les personnes vivant avec elle dans le foyer, ainsi que d'un certificat médical attestant que la personne concernée se trouve dans un état physique et psychique lui permettant d'exercer l'accueil familial de jour.

La procédure d'autorisation prévoit une enquête socio-éducative menée auprès des candidates par une coordinatrice. Une autorisation provisoire, valable pendant dix huit mois, est prévue avant l'autorisation définitive. Pour ce faire, la maman de jour doit s'affilier à un réseau d'accueil de jour.

²⁴ - Concerne l'accueil régulier en institutions pour les enfants n'ayant pas atteint l'âge de la scolarité obligatoire. Il s'agit des crèches, garderies, nurseries, centres de vie infantine, jardins d'enfants, haltes-jeux – Source : Canton de Vaud in <http://www.vd.ch/themes/vie-privee/enfance-et-jeunesse/accueil-collectif-de-jour/>

²⁵ Concerne l'accueil régulier en institutions pour les enfants ayant atteint l'âge de la scolarité obligatoire, dans une limite de 12 ans. Il s'agit des unités d'accueil pour écoliers (UAPE), et des accueils pour enfants en milieu scolaire (APEMS) – Source : Canton de Vaud (ibid.)

Afin de bénéficier de l'autorisation définitive à l'exercice de l'activité, elle doit également cumuler un certain nombre de conditions²⁶, à savoir :

- a) suivre le cours d'introduction à son activité, organisé sous la responsabilité du Département de la formation, de la jeunesse et de la culture,
- b) respecter les charges et conditions dont dépend son autorisation provisoire,
- c) veiller à ce que les conditions d'autorisation provisoire soient toujours remplies,
- d) s'engager à participer à au moins une rencontre de soutien par année, au titre de formation continue.

Si l'une des conditions susmentionnées n'est pas remplie et qu'aucune autorisation définitive ne peut, par conséquent être délivrée, l'autorisation provisoire est retirée, conformément à la procédure prévue par le règlement d'application de la LAJE.

1.4 TRAVAUX AUTOUR DE LA « MAMAN DE JOUR » ET DE L'ACCUEIL DE JOUR DES ENFANTS

À la fin de 2013 le canton de Vaud comptait 1'453 femmes accueillant des enfants à leur domicile contre rémunération²⁷. Hormis leurs propres enfants, ces mamans de jour étaient responsables pour la garde, et pour la même période, de 4'819 enfants.

En Suisse, le sujet, «maman de jour» n'a suscité particulièrement d'intérêt parmi les sociologues. Dans le contexte vaudois, où la présente enquête trouve son ancrage, je n'ai inventorié aucune recherche analysant les conditions de travail ou la (in)visibilité de l'activité de

²⁶ - « Directives pour l'accueil de jour des enfants – Accueil familial de jour », Département de la formation, de la jeunesse et de la culture Service de protection de la jeunesse, canton de Vaud - *in* http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dfj/spj/fichiers_pdf/R_Directives_accueil_familial_de_jour_2008.pdf

²⁷ - Chiffres transmis par Statistique Vaud, par courriel du 11.05.2014 faisant suite à ma demande

maman de jour. Pas plus la vision que ces femmes portent sur leur statut, ni concernant leur processus de «professionnalisation».

Néanmoins, dans un prisme plus étendu, il est à relever le colloque international²⁸ accueilli par l'Université de Lausanne en septembre 2010 où plusieurs papiers²⁹ et prises de parole ont été présentés et d'importantes questions furent débattues concernant la façon dont les sociologues, inclus ceux féministes, analysent les métiers de service encore aujourd'hui. Il a été question de s'interroger sur les catégories et les méthodes empruntées dans la lecture des phénomènes ayant trait à ces métiers. Ces questionnements partent du constat de l'existence d'un biais dans l'analyse, car lorsque qu'il s'agit d'expliquer les métiers *masculinisés* on a systématiquement recours à l'approche matérielle, et à l'approche relationnelle lorsqu'ils sont exclusivement accomplis par des femmes. Le contenu du colloque s'interrogeait sur la dimension relationnelle du travail comme nouveau critère explicatif de la division *sexuée* du travail.

Dans le contexte Romand, l'étude empirique menée en 2010 par Véronique Huber sur les personnes³⁰ qui gardent des enfants dans la sphère domestique, est à mettre en avant. Sous le titre « Déguisements, invisibilité et disqualification des gardes d'enfants en Suisse Romande aujourd'hui » la chercheuse a répertorié et a analysé les termes employés par les parents pour se référer aux femmes qui s'occupent de leurs enfants. Elle s'est focalisée sur le recensement d'annonces d'emploi d'un quotidien romand et d'une plate-forme électronique³¹ où

²⁸ - Organisé par le LIEGE (Centre d'Etudes Genre) et le LabSo (Laboratoire de Sociologie) de l'Unil en partenariat avec le MAGE (Marché du travail et Genre) du CNRS – France – *in* <http://www.unil.ch/liege/fr/home/menuintst/evenements/colloque-metiers-de-service.html>

²⁹ - Particulière référence est faite à : «Le secteur de l'aide à domicile en France : entre l'imaginaire domestique et l'invisibilité du travail de «care» professionnel », Stéphane Alvarez, Laboratoire PACTE, Université de Grenoble 2 ; «Divisions du travail dans le nettoyage : quand les rapports sociaux «font» le relationnel », Natalie Benelli, Research Scholar, New York University ; «Le care : entre relations et rapports sociaux au travail », Rose-Myrliè Joseph, Doctorante FNS en Études Féministes à l'Université de Lausanne et en Sociologie à l'Université Paris 7

³⁰ - Véronique Huber (2010) à eu recours à l'abréviation CCW du terme anglais child-care worker pour désigner ces personnes

³¹ - Il s'agit du site www.bestnounou.ch, entretiens désactivés

parents et CCW (*child-care worker*) postent leurs demandes et offres. Plusieurs entretiens ont eu, en outre, lieu avec différents agents responsables des services d'accueil de quatre villes de l'arc lémanique, avec la directrice d'une agence de placement de personnel spécialisé dans la garde d'enfants et avec une dizaine de *child-care workers* invoquant leur expérience professionnelle ainsi que des interviews téléphoniques avec « une trentaine de femmes ayant répondu à une annonce demandant une personne disposant d'un permis, d'expérience et de références et disposées à s'occuper d'un bébé » (Huber, 2010 : 820). L'étude conclut que les étiquettes utilisées pour désigner les personnes qui s'occupent de garder les enfants dans la sphère domestique, relèvent davantage des caractéristiques sociologiques que des caractéristiques professionnelles donnant une image d'une force de travail fragmentée et instable, alimentée par des personnes dépourvues de qualifications professionnelles. Selon l'auteure, cette image publique cacherait le fait que le métier de garde d'enfants à domicile répond à un besoin structurel et permanent. De plus elle tendrait à légitimer l'absence de reconnaissance sociale et politique aussi bien de ces personnes que des usagers qui recourent à leurs services.

En France, à contrario, nombreuses ont été les contributions scientifiques ayant trait aux problématiques autour des acteurs de l'accueil des enfants, dont les assistantes maternelles font partie. Parmi ces apports, référence est ici faite aux enquêtes de Françoise Bloch et Monique Buisson « La garde des enfants. Une histoire de femmes. Entre don, équité et rémunération » (1998); de Catherine Bouve et Catherine Sellenet « Confier son enfant : l'univers des assistantes maternelles » (2011); de Anne-Sophie Vozari « Recruter des “bonnes” assistantes maternelles » (2014); de Marie Cartier, *et al.*, « “Temps partiel” ou “irrégularité” de l'activité des assistantes maternelles ? Une enquête exploratoire » (2012a), « La « sous-activité » des assistantes maternelles : un rapport au métier différencié selon le positionnement social » (2012b). Dans le domaine des travaux analysant les processus de professionnalisation des assistantes maternelles, il est obligatoire

d'indiquer les articles d'Élodie Alberola (2009), et de François Aballéa (2005), dans la suite des enquêtes empiriques traitant des conditions de travail des assistantes maternelles et de l'inachèvement du processus de leur professionnalisation, respectivement.

Si la figure de la maman de jour n'est pas très présente dans la littérature scientifique helvète, au niveau institutionnel, en revanche, plusieurs études ont été mandatées afin de rendre compte de l'état du placement des enfants à la journée dans le milieu extra-familial, démontrant la prégnance que la question suscite. À titre d'exemple « L'accueil extra-familial des enfants et égalité », une étude approfondie sur la situation de l'accueil extra-familial réalisée entre août 2010 et août 2013 dans le cadre du PNR 60 menée conjointement par Rolf Iten *et al.*, du bureau zurichois INFRAS³², et Christina Felfe *et al.*, de l'institut saint-gallois SEW³³ (2013). Vu l'absence de statistiques au niveau national, il s'agissait tout d'abord de constituer une base de données englobant l'offre d'accueil des enfants. La saisie portait sur les offres du secteur formel destinées à la petite enfance (centres de vie infantine, crèches, etc.) et sur les offres parascolaires (structures d'accueil de jour, écoles et écoles infantine à horaire continu, cantines, etc.). Malheureusement, faute de données au niveau communal, les mamans de jour n'ont pas été prises en compte dans cette recherche. L'enquête qualitative a été menée auprès de 31 parents et avait comme but de mettre en lumière les raisons qui ont poussés ces pères et ces mères à choisir un certain mode de répartition des tâches professionnelles et familiales, et une certaine forme d'accueil des enfants. De plus, les conclusions révélèrent aussi les conditions qui pourraient inciter les personnes interrogées à réduire ou à augmenter leur taux d'activité.

Il est souhaitable de même d'indiquer aussi l'étude cosignée par Giuliano Bonoli et Sandrine Vuille (2013) « L'accueil de jour des

³² - INFRAS - société privée et indépendante, active dans le domaine de la recherche et du conseil. Depuis 1976 intervient auprès d'institutions privées et publiques

³³ - SEW – Institut Suisse de recherche empirique en économie de l'Université de Saint-Gall

enfants dans le canton de Vaud » effectuée sous les auspices de l'Institut de Hautes Études en Administration Publique (IDHEAP). Outre mieux connaître la réalité de l'accueil de jour dans le canton, en prévision de fournir une estimation de la demande non-satisfaite quant aux places d'accueil, cette enquête avait pour but de comprendre les préférences et le degré de satisfaction des parents vaudois en matière d'accueil de jour des enfants. Le thème de l'accès aux structures de garde, en particulier aux crèches a été également passé en revue. Une fructueuse collaboration entre Statistique Vaud et la FAJE a permis de mener cette enquête auprès de familles vaudoises ayant des enfants âgés entre 0 et 12 ans. Un échantillon de 1'929 enfants a été ainsi constitué. Pour leur analyse, les chercheurs de l'étude ont divisé les modes d'accueil en deux sections : ceux institutionnels (crèche, jardin d'enfants, accueillante en milieu familial (maman de jour), cantine, structures d'accueil pour écoliers), et non-institutionnels (école privée, voisins, connaissances, amis, grands-parents ou autres membres de la parenté, un autre enfant du ménage, une personne à la maison (nounou, baby-sitter, fille au pair, etc.), l'ex-conjoint/partenaire (hors garde partagée)). L'étude a trouvé une préférence des parents pour des modes de garde institutionnels et collectifs même s'ils font appel le plus souvent aux grands-parents³⁴ pour la garde des enfants, un choix qui ne semble pas traduire une option par défaut. Il a été aussi démontré l'existence d'un biais social dans l'accès aux structures institutionnelles et collectives ; l'utilisation des crèches se faisant le plus souvent par les familles à haut revenu. Les auteurs estiment comme problématique la difficulté d'accès à la crèche des enfants issus des milieux défavorisés, car le canton de Vaud se prive, selon plusieurs travaux, d'un instrument de promotion de la réussite scolaire et de la cohésion sociale. L'étude a ainsi estimé insuffisante l'offre des places d'accueil concernant les modes de garde institutionnels et collectifs dans le canton.

³⁴ - Selon les auteurs, la Suisse serait championne du recours à la garde des enfants par les grands-parents, accru du fait que les familles issues de la migration plus ancienne du Sud de l'Europe aient dans leurs rangs un grand nombre de «grands-parents»

En revanche, l'accueil d'enfants en milieu familial est un thème très présent dans les travaux de recherche des HETSetSa³⁵ et EESP³⁶, en vue de l'obtention de diplômes d'éducatrice de la petite enfance ou d'assistante sociale.³⁷ Ce sont des travaux qui traitent de la problématique de l'accueil des jeunes enfants, essentiellement dans une perspective administrative et organisationnelle, abordant les questions du point de vue soit des institutions, soit des besoins des enfants ou des parents. Quelques études se sont focalisées sur la nécessité d'un statut de salarié pour les femmes exerçant cette activité, mais là encore dans une démarche émanant des groupes d'intérêt autres que les mamans de jour elles-mêmes.

Des nombreux autres travaux, collatéraux des questions concernant la garde des enfants en bas-âge, avec à l'horizon la participation des femmes au marché du travail, ont été recensés. Citons les recherches de Jean-Marie Le Goff « Prise en charge des enfants en bas âge en Suisse et participation des femmes au marché du travail » (Le Goff et Dieng, 2006) qui fait une relation des modes de garde des enfants en bas-âge (0 à 3 ans) en Suisse avec la participation des femmes au marché du travail. L'analyse ayant recours à un modèle économétrique, s'appuie sur les données longitudinales collectées dans le «Panel suisse de

³⁵ - HETSetSa – Haute École de Travail Social et de la Santé, Lausanne

³⁶ - EESP – École d'Études Sociales et Pédagogiques, Lausanne

³⁷ - Citons quelques mémoires de bachelors, «Maman de jour : une profession en herbe ? – Tour d'horizon des spécificités et de la professionnalisation de l'activité de maman de jour dans le canton du Jura et la région lausannoise » (Christelle Buchwalder, 2014); « La loi vaudoise d'accueil de jour des enfants (LAJE) – Comment les dispositifs d'accueil de jour sont-ils pensés et mis en place par les acteurs ? » (Gaëlle Mercier, 2011); « Maman de jour, vers l'octroi d'un statut reconnu – Les tenants et les aboutissants du projet d'octroi du statut de salariées aux mamans de jour du réseau de placement familial à la journée de la région Morges-Aubonne » (Magali Le Coultre, 2003); « Maman de jour... quel statut ? » (Pascale Mottet, 2003); « Questionnaire d'évaluation des compétences des mamans de jour et proposition d'une démarche d'agrément » (Marylène Jaquier, 2003); « Engagement d'une maman de jour : recette et ingrédients » (Rosa Perroud et Françoise Jolliet, 2001); « Le placement chez une maman de jour – Une enquête de terrain en Ajoie » (France Froidevaux, 1993); « Du côté des mamans de jour » (Anne-Chantal Bonvin et Patricia Zanini, 1992); « Mères au travail – enfants placés : des conflits à la recherche de solutions : l'exemple de l'association « Mamans de jour » de Fribourg et environs » (Françoise Ducrest-Waeber, 1989); « Mamans de jour : présentation d'un mode de garde » (Aline Doering et Anne-Christine Knobel, 1987)

ménages»³⁸ (1999-2004) et avait comme but de vérifier diverses hypothèses. Ces chercheurs ont trouvé, entre autres conclusions, que les femmes non-mariées, celles qui ont une formation de niveau supérieur ou encore les femmes étrangères sont parmi celles qui participent le plus au marché du travail et qui font appel à un service de garde payant.

Certains métiers, traditionnellement désignés de «petits métiers » ont, cependant fait l'objet de recherches en sciences sociales et des nombreuses monographies ont vu le jour comme c'est le cas de ceux sur les aides soignantes (Arborio, 2001), les infirmières (Acker, 1997), les aides à domicile (Weber *et al.*, 2014 ; Avril, 2014 ; Skeggs, 2015), les ouvriers du bâtiment (Jounin, 2008), les facteurs (Cartier, 2003), les caissières (Waelli, 2009), les nettoyeuses (Benelli, 2011), les femmes de ménage (Vasselin, 2002), et les mères (Gojard, 2010).

Dans le sillage des théories de l'éthique du *care* portées premièrement par Carol Gilligan (2008) et ayant été réappropriées par Joan Tronto (2009) entre autres, le *care* est un sujet qui est très thématiqué et a bénéficié d'une vaste production littéraire. Mention est faite aux contributions de Geneviève Cresson, dont « Le care : soin à autrui et objet de controverse » (2011) et « Entre famille et métier : le travail du care » (2004) avec la collaboration de Nicole Gadrey. Le *care* se constitue aussi en catégorie analytique et objet d'étude lorsque qu'il est lié aux problématiques de la migration (Parreñas, 2001, 2015 ; 2008).

Bien que le présent travail de mémoire se situe dans le prolongement des études précitées, il privilégie, en revanche, une visée qui cherche à examiner comment le métier de maman de jour est appréhendé dans le système de placement de jour des enfants dans le canton de Vaud, ainsi qu'à observer si ces travailleuses jouissent de reconnaissance³⁹ à l'aune

³⁸ - « Panel suisse de ménages » : il s'agit d'une enquête qui depuis 1999, sous la responsabilité de la Fondation suisse pour la recherche en sciences sociales (FORS), Lausanne, suit un échantillon représentatif de ménages. Ainsi chaque personne faisant partie de l'échantillon, âgée de plus de 14 ans est annuellement interrogée sur différents aspects relationnés avec son mode de vie, sa santé, ainsi que sur la composition, l'organisation, le revenu du ménage

³⁹ - « Je tiens à rappeler que les accueillantes en milieu familial — anciennement les mamans de jour — jouent un rôle important dans le dispositif mis en place, pour des raisons

des politiques familiales, sociales et économiques entourant la problématique de l'accueil des enfants.

1.5 CONSTRUCTION DE LA PROBLÉMATIQUE

Au début de mon incursion dans le sujet de recherche, trois occurrences m'ont fait interroger sur la visibilité de l'activité de maman de jour ce qui a été pré confirmé par le peu d'intérêt que le thème suscite dans les travaux scientifiques, comme nous venons de voir. Ce faisant, je me suis munie de pistes convergeant vers la construction d'une problématique.

La première de ces circonstances a été que, malgré la multitude de *sites* (Fondation, Associations, groupes d'intérêts, office d'accueil, réseaux, etc.) dédiés à la garde d'enfants par des mamans de jour, peu ou aucune information n'était donnée sur la nature de l'activité.

S'agissant de présenter publiquement l'activité de maman de jour comme une «véritable profession»⁴⁰, on reste au premier abord, sur l'impression que dans le cadre de l'accueil des enfants en milieu familial, la figure de ses professionnelles est minimisée, voire occultée. Les bienfaits de l'accueil de jour des enfants sont mis en avant sur ces plateformes électroniques en fonction des besoins des parents⁴¹, du bien-être des jeunes gens, ou des exigences de l'activité économique. Plus tard, lors du recensement bibliographique des problématiques

géographiques et démographiques », le Député Philippe Randin et consorts en postulat au Grand Conseil Vaudois, mars 2012 : « Être accueillante en milieu familial ne doit pas relever du sacerdoce »

⁴⁰ - Accueillante en milieu familial : une véritable profession *in* <http://www.aaee-epalinges.ch/accueillantes/pour-les-accueillantes>, consulté le 1.12.2013 ; « L'accueil d'enfants est une véritable activité professionnelle qui mérite d'être reconnue et valorisée » *in* Rapport de la Commission Thématique de la Politique Familiale chargée d'examiner l'objet suivant : Postulat Philippe Randin et consorts «Etre accueillante en milieu familial ne doit pas relever du sacerdoce», juin 2012

⁴¹ - Ceci s'est avéré conforme au système d'attribution d'enfants à la maman de jour selon une grille horaire qui se fait en fonction du souhait des parents. À la maman de jour de l'accepter ou pas, comme il a été révélé par les interlocutrices lors des entretiens

similaires ont été identifiées, comme c'est le cas de l'étude d'Isabelle Courcy et Catherine des Rivières-Pigeon (2013) sur les mères des enfants autistes, laquelle souligne que l'offre de services institutionnels est dirigée vers les besoins de l'enfant, ne tenant particulièrement pas compte de ceux de la mère. La « cause de l'enfant » rappelle ainsi la force des injonctions à l'amour des enfants dès lors que la question est publique (Meuret-Camfort, 2014).

Le deuxième événement a été que lorsque les différents organismes du canton de Vaud ont été invités à fournir des informations au sujet des femmes exerçant ce métier, seules des données ayant trait au nombre, aux cessations ou encore aux nouveaux renforts arrivés à l'activité ont été transmis. Le recueil officiel des données sociodémographiques concernant les mamans de jour s'avère manifestement inexistant. La représentation que les organismes étatiques se font de ces travailleuses se résumant vraisemblablement à des chiffres statistiques sur le nombre de places disponibles pour l'accueil des enfants en âge préscolaire et scolaire.

Une troisième occurrence s'est produite à l'occasion de ma tentative de fréquentation du cours théorique nécessaire pour devenir accueillante en milieu familial agréé. Fait que se verra relaté plus en détail au chapitre III (3.1.1) de cette présente démarche. Et pour cause, je me suis vue, pour ainsi dire, nier la possibilité d'être en lien direct avec un groupe de femmes candidates à l'agrégation au réseau.

Je fus interpellée par cette confluence de dispositions : d'un côté, la surexposition, par les acteurs institutionnels, du métier de maman de jour et, d'un autre côté l'absence de données officielles au sujet de ces professionnelles et de l'obstruction à ce que la chercheuse approche les séances de formation agréant la maman de jour.

De là, il importait d'interroger le «brouhaha» médiatique autour de la garde extra-familiale des enfants versus le silence institutionnel à

l'égard des mamans de jour et de ce fait essayer de comprendre les enjeux de leur récente «professionnalisation».

La littérature récente s'accorde sur le fait que le travail féminin réalisé à la marge de l'espace public demeure largement invisible. Dominique Revel, relatant le contexte du siècle passé, explique que le travail domestique et familial ne pouvait atteindre à la reconnaissance sociale «qu'en accédant à la sphère très convoitée du salariat » (2001 : 46). Le travail de maman de jour qui auparavant était effectué de manière informelle contre une rétribution non-établie est maintenant organisé, engagé et rémunéré par l'État. Ce basculement dans l'espace public, érigé par un cadre légal, suggérerait, pour les femmes qui se dédient à accueillir des enfants à leur domicile, un statut social et économique autre que celui alloué à celles au foyer.

En prise avec ces ambivalences, il a lieu de questionner si, malgré le processus de « professionnalisation » auquel les mamans de jour ont été amenées, leur activité persiste dans l'invisibilité sociale, la même que celle vouée au travail domestique et familial. Afin d'avancer dans ce raisonnement, il est formulé l'hypothèse de travail suivante selon laquelle si invisibilité sociale il y a, elle est redevable des injonctions de genre et de classe qui sous-tendent les «métiers modestes»⁴² conjugués au féminin.

Vu ce qui précède, ce travail de recherche a comme objectif d'identifier la façon dont l'activité de maman de jour est véhiculée dans l'espace social, tout particulièrement par les acteurs gravitant autour de sa « professionnalisation », afin de la confronter aux perceptions que les femmes rencontrées ont du métier qu'elles exercent.

⁴² - Cf. Everett Hughes, (1996), « Métiers modestes et professions prétentieuses : l'étude comparative des métiers »

CHAPITRE II : LES CONCEPTS CLÉS

2.1 PARLER D'UN TRAVAIL INVISIBLE, ET INVISIBILISÉ

Lorsque j'ai entrepris mon mémoire il était pour moi clair que son sujet se focaliserait sur le travail des femmes, plus précisément sur le travail des femmes au foyer.

Bien que mon intérêt pour le thème du travail domestique et familial ne relève pas de l'auto-analyse, il s'insère dans un contexte vécu. Un contexte qui a trait au quotidien de tant de femmes. Selon Serge Paugam (1991) le sociologue dépend de sa capacité à lier l'expérience de sa propre condition sociale aux phénomènes humains qu'il veut analyser scientifiquement. Autrement dit, le chercheur est partie prenante de sa recherche (Mucchielli, 2005).

Et pour cause, déjà enfant je ne comprenais pas pourquoi Maman ne recevait pas d'argent pour son labeur. Papa lui, il travaillait à l'extérieur et avait une rémunération directe liée à son activité; elle travaillait quand bien même à l'intérieur, mais personne ne la rétribuait, alors elle restait dépendante de la solde que mon père lui concédait. Un revenu dont elle ne pouvait pas disposer librement, il était dû et pour le ménage ; son indépendance financière s'effaçait juste après avoir passé la caisse du supermarché. Pourtant, à l'école quand il fallait indiquer la profession des parents, moi comme la majorité des collègues, nous cochions la case « profession de la mère : *doméstica*»⁴³. Une profession qui finalement n'en était pas pleinement une, d'autant plus que plus tard

⁴³ - «*Doméstica*» : terme portugais, quand utilisé sous sa forme simple, veut dire « femme au foyer ». Sous sa forme composée «*Empregada doméstica*», fait allusion à l'« employée au service de la maison », ou à la « domestique »

quand Maman à fait appel à une femme en tant qu'*aide*⁴⁴ dans la besogne de la maison, Papa lui versait le dû de son travail. Maman, elle, n'a jamais été rémunérée et tout juste reconnue pour le travail qu'elle accomplissait⁴⁵ en premier lieu pour son mari et pour ses enfants, et en dernier lieu, pour la société⁴⁶.

Parler des femmes, au foyer ou en dehors de celui-ci, signifie dévoiler leur quotidien et ce qu'elles font de leur journée, en termes de travail réalisé. Un travail dont Betty Friedan (1963) a qualifié comme étant le malaise qui n'a pas de nom.

Micheline Dumont est catégorique dans l'observation que « ce que les femmes ont fait et dit a été laissé de côté et jugé insignifiant » (2000:12). Ce constat, le font aussi Delphine Gardey et Cécile Dauphin pour qui le « parcours de ces trois décennies d'histoire des femmes montre que nous n'en n'avons jamais fini avec l'invisibilité du travail des femmes. [...], la problématique n'a cessé d'être confrontée au problème de devoir décider ou non si les femmes ont réellement travaillé, dans quelle proportion et sous quelles formes » (2003: 66). Par ailleurs, le fait que la sociologie ait longuement maintenu les femmes dans la marginalité ou l'invisibilité est explicable par le rapport à «une norme masculine implicitement universelle » (Marry, 2006 : 83) qu'elle entretenait.

Geneviève Fraisse, dans un article paru dans *Le Monde Diplomatique* (2011) sous le titre « Eternelles Invisibles » écrit que le travail domestique est un irréductible de la vie quotidienne de l'espèce humaine, et l'exploitation des femmes, domestiques salariées ou femmes au foyer, reste invisible pour beaucoup de monde. Nonobstant, le propre du travail domestique serait d'avoir à rechercher une certaine

⁴⁴ - Il est peut-être inapproprié de parler d'*aide* quand on accomplit une journée de travail

⁴⁵ - Christine Delphy, citée par Isabelle Clair (2012), souligne que la meilleure preuve de l'exploitation du travail des femmes au foyer est « lorsque le travail est effectué par une personne extérieure au couple ou à la parentèle, il est rémunéré », p.18

⁴⁶ Daniel Bertaux (1977) soutient, que le travail domestique accompli par les femmes n'est pas un travail improductif ou une activité féminine, mais bien un travail productif qui produit la marchandise nécessaire à la production de capital, l'énergie ouvrière masculine.

dissimulation, de ne rien laisser derrière soi comme trace de son existence (Arendt, 1983). En effet, des études ont montré que la besogne domestique est réalisée hors de la portée des yeux des autres membres du foyer.⁴⁷ Le mari travaille à l'extérieur, les enfants vont à l'école, quand ils rentrent, la femme et la mère est là, disponible pour poursuivre la journée avec eux. Les « savoir-faire discrets » (Molinier, 2005), apanage des tâches féminisées, sont d'autant mieux réussis qu'ils restent cachés. Outre son invisibilité, le travail produit par les femmes se caractériserait par sa discrétion (ibid.).

Sous une perspective politique ce travail est resté «largement ignoré» (Bereni *et al.* 2012 : 169), aussi bien du mouvement féministe que des pouvoirs publics. Et pour cause, si le droit au travail, l'accès égalitaire à toutes les professions et les conditions de travail à l'usine ont préoccupé les féministes de la première vague, le travail des paysannes, par exemple, est resté invisible aux yeux de ces femmes majoritairement urbaines et aisées. Celles-ci même qui, employant des domestiques, ont peu évoqué l'aliénation de la condition ancillaire (Thébaud, 2013). Du reste, les prétentions égalitaires de la deuxième vague féministe ont ignoré ce travail de reproduction à valeur non marchande, craignant le cantonnement des femmes dans des activités traditionnellement féminines et de favoriser la différence (ibid.). Ceci est appuyé par Jacqueline Berenstein-Wavre, dans son article « Valorisation du travail familial et domestique : comment ? », pour qui ce travail est resté occulté, caché, ignoré et méprisé pendant des siècles, soutenant que l'étude de la valeur économique de celui-ci était jugée, aussi bien par les sociologues que par les féministes, comme contraire à l'émancipation des femmes (*in* Despland, 1991).

⁴⁷ - [...]« les femmes « profitent » de leur absence pour nettoyer, faire les courses, etc. de façon à ne pas empiéter sur la « vie de couple » », Patricia ROUX (2008 : 124), « Conceptions profanes de la division sexuelle du travail ». In Rosende, Magdalena et Benelli, Natalie (dir.), *Laboratoires du travail*, Lausanne : Ed. Antipodes, pp. 117-128

Le travail effectué dans la sphère domestique à des fins marchandes, tels les cas des productions agricole ou artisanale, est longtemps et largement demeuré invisible dans le recensement de la population active (Bereni, *et al.*, 2012). Pour Françoise Battagliola (2004), le fait que les statistiques ignorent durablement l'activité féminine reflète bien la prégnance d'une vision rejetant aux marges de l'économie marchande un travail considéré comme secondaire car effectué dans la sphère privée. De plus, les injonctions de la féminisation de la population active sont venues donner l'illusion que le travail domestique et familial aurait disparu ou serait complètement externalisé, par le recours à des femmes de ménage, à des crèches et à des traiteurs. Comme si la sphère domestique et familiale cessait d'exister en tant qu'espace de reproduction et de production : l'activité de l'intérieur se transpose à l'espace extérieur, la première demeurant imperceptible, le second devenant visible.

Pascale Molinier (2003), suggère que l'invisibilité de l'œuvre féminine, cristallisée dans le travail maternel, le travail de soins, d'assistance ou de services, adviendrait du fait qu'elle ne produit pas d'objets en dehors de soi. Plus encore, elle serait invisible idéologiquement, car la définition même de l'œuvre est construite à partir du travail des hommes, indexée à l'objectivation. Et pour cause, une « activité objectivable » (Hirata et Zarifian, 2000 : 231), salariée, réalisée par les hommes que l'on peut « décrire, analyser, rationaliser, prescrire dans des termes précis : une suite d'opérations, prises dans une abstraction généralisante, et le temps mesurable qu'il faut pour le réaliser » (ibid.).

On le sait bien, les femmes ont toujours travaillé. En réalité, elles ont toujours participé à la vie économique des nations, même si pas toujours en échange d'un salaire (Schweitzer, 2002). Comme le soutient Margaret Maruani (1985), la révolution industrielle ce fut le commencement du salariat féminin, pas le début de l'activité féminine.

L'« évidence » qui sous-tend le travail des femmes est fort bien résumée par Danièle Kergoat : « [...] une énorme masse de travail est

effectué gratuitement par les femmes, que ce travail est invisible, qu'il est réalisé non pas pour soi mais pour d'autres et toujours au nom de la nature, de l'amour ou du devoir maternel » (2000 : 37).

Il faut alors saisir les géométries en place pour interpréter le phénomène de l'invisibilité servant à comprendre, le cas échéant, l'œuvre féminine. Le philosophe Guillaume Le Blanc, apporte un éclairage à cette compréhension :

« L'œuvre s'énonce comme une sélection significative retenue par un autre qui considère que ce qui est fait vaut le titre d'œuvre ou d'agir pouvant être référé à un auteur. L'œuvre ne tient pas alors du seul jaillissement mais bien de la structure d'écho qui la capte et la perçoit comme œuvre. Ainsi, le désœuvrement ne procède pas nécessairement de l'absence d'œuvre mais de l'œuvre rendue inexistante par le fait que l'action de faire œuvre n'est tout simplement pas perçue». (2009 : 32)

Il y a une catégorie de travail qui se trouve « entre famille et métier » (Cresson et Gadrey, 2004) à mi-chemin entre la sphère privée et la sphère publique. Il est exercé par les « mamans de jour », des femmes qui font de leur intérieur leur lieu de travail. De statut ambigu, cette activité a subi récemment, dans le canton de Vaud, un processus de « professionnalisation ». C'est cet univers *sui generis* que cette recherche se propose d'étudier.

2.2 PRÉCISIONS TERMINOLOGIQUES

Il importe d'expliciter quelques concepts afin de conforter les arguments analytiques et interprétatifs employés, mais aussi de clarifier l'approche théorique dans laquelle cette étude s'inscrit. Je commencerai par mobiliser les notions de *travail*, de *métier*, de *profession* et de *professionnalisation*, pour ensuite alluder à la façon dont l'invisibilité sociale est théorisée. Je conclurai ce sous-chapitre en m'intéressant à la division du travail, et mettant l'accent sur ce que la relie aux formes de domination de genre et de classe.

2.2.1 *Travail*, une notion sexiste

Je passe dès à présent à l'exploitation brève de l'origine étymologique du mot « travail » et à énoncer les transformations que la notion a subi, car comme le montre Cristina Carrasco, la participation humaine aux processus de production et reproduction qui font fonctionner et subsister les sociétés, est couramment appelée «*travail, emploi ou activité*, sans que leurs définitions – à l'exception peut-être de celle de l'emploi – ne soient claires et les frontières entre eux nettes. » (2007 : 31).

Travail, c'est un terme qui prend son origine en *tripaliare*, qui signifie torturer avec le *tripalium*, un instrument à trois pieux. Travail, désignait autrefois l'état d'une personne qui souffre⁴⁸. Il a été étendu aux labeurs nécessitant des efforts pénibles et finalement, à toutes les activités de production.

Pendant longtemps, le travail fut considéré comme un signe de déshonneur, d'infériorité, et suscitant le mépris. Cette conception

⁴⁸ - Ce sens est toujours utilisé p.e. en obstétrique

affectait le statut juridique et politique des travailleurs, esclaves et serviteurs. Avec l'évolution des sociétés le travail-torture, maudissable, a donné lieu au travail comme source de réalisation personnelle et sociale, c'est-à-dire le travail comme moyen de dignification de la personne. Le travail est alors synonyme de vie. Le célèbre passage biblique de Saint Paul «Si quelqu'un ne veut pas travailler, qu'il ne mange pas non plus»⁴⁹, donne la mesure de cette valorisation. Les sociétés modernes étant fondées sur le travail, celui-ci est considéré comme l'activité fondamentale de celles-ci, et il est entendu comme « axe d'intégration sociale» (Palomo, 2009 : 93).

Il a fallu cependant attendre les relations marchandes, par l'émergence du capitalisme, pour que la notion de travail soit généralisée à l'ensemble des activités intellectuelles et manuelles exercées par les humains en vue de la production de biens et de services économiques en contrepartie d'une rémunération. Cette notion moderne s'est formalisée à partir du moment où le travail, sous la forme de salaire, fut considéré comme une marchandise, un facteur de production qu'on achète et qu'on vend. Dès lors, la rémunération devint le critère déterminant : la domestique ou le bricoleur, ne sont pas des « travailleurs »⁵⁰.

La difficulté de considérer le travail domestique et familial comme du *travail* découlerait du fait qu'il est, d'une part, pratiqué dans la sphère privée et, d'autre part, non rémunéré. En effet, selon Martín Palomo, le concept actuellement en vigueur, définit le travail comme une «activité extradomestique et rémunérée» (2009 : 92). Ceci est avancé également par Patricia Roux qui écrit «aujourd'hui encore, la notion de travail dans le sens commun fait référence à l'emploi et non à l'activité domestique» (1999 : 28), un emploi qui se veut à l'extérieur et professionnel (ibid.). En ce sens, la notion de travail domestique « est aux antipodes de l'objectivation : elle est liée aux rapports affectifs au sein de la famille et fondée sur la « disponibilité » maternelle et

⁴⁹ - Bible 2 Thessaloniens 3 : 9-10

⁵⁰ - In Dicionário de economia e de ciências sociais (2001), entrée "Trabalho", op. cit.

conjugale des femmes » (Chabaud-Ryscher *et al.*, in Hirata et Zarifian, 2000 : 232).

En définitive, du point de vue sociologique, la définition du travail est une définition « implicitement réduite au travail salarié occupé par des hommes » (Clair, 2012 :15).

Mais pour l'approche féministe radicale de la deuxième vague la notion de travail doit être élargie au travail ménager. Par conséquent, les fonctions de production et de reproduction sont envisagées conjointement (Delphy, in Thébaud, 2013). La gratuité du travail domestique est analysée comme fondement de l'oppression patriarcale (ibid.). Cette logique amène Christine Delphy à définir le *travail gratuit ménager* comme «un travail qui, non payé, n'est pas non plus rémunéré, dans la mesure où il est effectué pour autrui» (1998, 2002 : 71). La prise en compte « d'une certaine relation de travail, d'un certain rapport de production » définissant le travail ménager, conduit Delphy à proposer la substitution du concept de travail domestique par celui de travail ménager, soulignant le caractère gratuit du travail « effectué dans la *domus* » (ibid. : 73)

Affirmer que « le travail recouvre non seulement toutes les formes du travail professionnel – salarié, non salarié, formel et informel, etc. – mais également l'autre travail réalisé gratuitement dans la sphère dite privée – tâches ménagères, travail d'entretien physique des membres de la famille, de *care* ou de santé, maintien du réseau amical et familial, production d'enfants » (Galerand et Kergoat, 2013 : 45), fut un profond dépassement du paradigme en place en ce qui concerne la notion de travail.

Cette perspective qui indifférencie le travail salarié du travail non rémunéré, le travail masculin du travail féminin, le travail réalisé à l'intérieur du foyer du travail accompli à l'extérieur, est pertinente à mobiliser dans le cadre de cette enquête.

2.2.2 *Métier, profession, professionnalisation,* multiformité dans les termes

La notion de « métier » prend son origine du latin *menestier* – service - mais elle emprunte également au grec les concepts de *métis* – intelligence pratique – et de *techné* – intelligence raisonnée. Une distinction est opérée entre l'artisan pourvu d'une intelligence pratique qui implique des qualités serviles d'obéissance, et le « technite », qui détient les règles de son art (Descolonges, *in* P. Kergoat, 2000). Par ailleurs, le métier recouvre, selon Prisca Kergoat (2000) non seulement la division sociale du travail et plus particulièrement la division entre manuel et intellectuel, et on retrouvera communément des expressions telles que «petit métier» et «les mains travaillent plus que la tête», mais également la division sociale entre les sexes, lorsque l'on se réfère aux « métiers d'hommes » et aux « métiers de femmes »⁵¹.

À la fin du XIX^{ème} siècle la notion de « métier de femme » a fait son apparition, se définissant autour de « qualités naturelles » des femmes, non reconnues comme qualification (*ibid.*).

Dans les concepts de la sociologie et les notions du discours populaire on trouve des similitudes, ils englobent des jugements en termes de valeur et de prestige (Hughes, 1996). Ceci renvoie l'usage du terme « métier » à une notion que signale « l'existence d'une compétence. Le métier s'apprend [...] il donne à ses membres une identité collective qui transcende les contextes locaux de travail » (Champy, 2009 : 66). Ainsi, avoir un métier « c'est être détenteur d'un patrimoine dont on pense [...] qu'il a une valeur sur un marché du travail » (Piotet, 2002 : 4).

⁵¹ - À cet égard cf. Catherine Marry (2006) pour qui si les métiers d'homme et les métiers de femme diffèrent très peu sur le plan de l'activité de travail et des compétences utilisées, ils diffèrent beaucoup dans celles reconnues dans les grilles de classifications et de salaires

Sous une perspective scientifique, la sociologie des professions a fourni une grande panoplie de théories autour de ces termes. Ses contributions sont ci-après passées en revue.

Un des premiers penseurs du social qui s'est intéressé au monde des professions fut Emile Durkheim, même si le seul texte qu'il a dédié exclusivement à ce sujet fut la préface de sa thèse « De la division du travail social ». Plus largement, dans son étude sur le suicide⁵² il compare les professions à d'autres groupes sociaux pour ainsi faire ressortir leur spécificité. Pour lui, le nombre excessif de suicides à l'époque, est attribuable à un défaut de cohésion sociale et donc à un état pathologique de la société. Il déduit que ce sont les personnes les moins bien incorporées à la société qui sont les plus enclines à se suicider. En conséquence, les individus qui voient leurs besoins moins régulés ou qui se sentent moins intégrés par les groupes auxquels ils appartiennent ont une plus grande propension pour, ce que Durkheim a désigné, comme le « suicide anémique » et le « suicide égoïste », respectivement. Afin de remédier à l'état pathologique de la société, il prône le rétablissement des organisations professionnelles ou « corporations », celles-ci seraient capables de lutter à la fois contre le défaut de régulation des attentes individuelles et le faible attachement des individus à des groupes sociaux.

On comprend que pour Durkheim, les professions sont à considérer à partir de la question de la régulation des activités sociales et de l'intégration des individus (Champy, 2009), car cet encadrement se fait au plus près de ceux-ci et de leurs activités et préoccupations quotidiennes. Il concerne l'ensemble de « ceux qui travaillent tout au long de leur vie, et leur impose une morale qui régule leurs actions tout en préservant leur liberté d'action dans la sphère privée et leur liberté de pensée » (ibid : 15).

⁵² - Cf. Durkheim, Emile, *Le Suicide*, 1895

Les travaux de Durkheim ont été précurseurs de la sociologie des professions développée ultérieurement par les fonctionnalistes nord-américains, notamment Talcott Parsons, avec sa théorie générale de la société, où les professions jouent un rôle important ; Robert Merton qui s'est intéressé à la formation des médecins et à la transmission des valeurs professionnelles ; William Goode, qui souligne les valeurs partagées par les professionnels et enfin Harold Wilensky qui a essayé de donner une définition fonctionnaliste des professions. Dans ce courant, un rappel encore aux contributions des anglais Sir Carr-Saunders et Paul Alexander Wilson qui en 1933 publie «The professions», premier ouvrage de référence sur le thème.

En Occident, le mot profession émerge dans un contexte de marché libre où les acteurs économiques ressentent le besoin de développer une rhétorique concernant leur contribution au marché pour conquérir et accroître leur place (Paradeise, 2003). L'aspiration à accéder au statut social de professionnel est un attribut des membres de la classe moyenne, dans une société en transformation rapide.

Pour les fonctionnalistes, le cadre institutionnel dans lequel les professionnels interviennent leur permet non seulement d'acquérir un statut et des protections, mais leur procure l'autonomie requise pour l'application des savoirs professionnels dans la pratique. À ce titre l'assise institutionnelle dans le phénomène de professionnalisation s'explique par sa fonction sociale. En revanche, pour les sociologues critiques, statut et protections sont le résultat de luttes (Champy, 2009), non le résultat d'une société caractérisée par l'harmonie et l'ordre dont l'interdépendance de ces constituants favoriserait (ibid.).

Dans la sociologie compréhensive de Max Weber, la question des professions est moins prégnante. Il s'intéresse à des phénomènes qui touchent les professions mais qui ne s'y restreignent pas. À partir d'activités particulières, il propose des analyses pouvant être reprises par les sociologues des professions, comme il a été le cas de ses conférences sur le métier de savant et le métier d'homme politique, qui

constituent des modèles d'analyse de groupes professionnels (Chamby, 2009).

Si les fonctionnalistes furent les premiers à théoriser les professions, leurs conceptions quant à leur spécificité et unité restèrent circonscrites, si l'on considère la diversité et la complexité des situations et des pratiques qui se présentent dans les processus de professionnalisation. Ces limitations excluent dès lors du champ de recherche les « petits métiers » (Chamby, 2009). Par ailleurs elles ne tiennent pas assez compte de la dimension politique qui s'y déploie.

La critique des thèses fonctionnalistes s'est groupée autour des chercheurs initiateurs de la deuxième École de Chicago (Everett C. Hughes et Herbert Blumer) et de l'interactionnisme symbolique. Ce courant a constitué le terreau de l'approche des professions qui domine encore aujourd'hui la sociologie.

Ainsi, Everett C. Hughes (1996) suggère que plutôt que de se demander si telle occupation est une profession il vaut mieux comprendre dans quelles circonstances les membres d'une « occupation » tentent de la transformer en profession. Cette approche a permis le dépassement des professions comme structures, pour une conceptualisation des processus de professionnalisation s'apparentant à un processus de transaction sociale (Wittorski, 2008).

L'approche interactionniste propose une conception de la professionnalisation sous quatre angles : a) les membres d'une activité de travail ont tendance à s'auto organiser, à défendre leur autonomie et leur territoire, et à se protéger de la concurrence; b) la vie professionnelle est un processus biographique qui construit les identités tout au long du déroulement du cycle de vie, depuis l'entrée dans l'activité jusqu'à la retraite ; c) les processus biographiques ; d) les mécanismes d'interaction sont dans une relation d'interdépendance. La dynamique d'un groupe professionnel dépend des trajectoires biographiques de ses membres, elles-mêmes influencées par les

interactions existantes entre eux et l'environnement ; les groupes professionnels cherchent à se faire reconnaître par leurs partenaires en développant des rhétoriques professionnelles et en recherchant des protections légales, tous aspirent à obtenir un statut protecteur (Wittorski, 2008). Le terme « professionnalisation » évolue ainsi de l'impasse fonctionnaliste vers une désignation qui prend en compte le processus entraînant la constitution du corps professionnel, c'est-à-dire la valorisation du groupe social dépassant le statut d'occupation pour accéder à celui de profession (Artois, 2014).

Nonobstant, les sociologues contemporains peinent à définir le terme « professionnalisation » ainsi que le sens à lui donner. Cette difficulté adviendrait de la polysémie qu'il recèle car la notion de professionnalisation peut aussi bien désigner l'activité, la fonction ou la personne qui se professionnalise. De plus, elle renvoie à des pratiques et à des interprétations différentes (Boussard, 2014). Pour Valérie Boussard, cette richesse terminologique est redoublée de la polysémie des termes « profession » ou « professionnel ».

Eliot Freidson, se référant à la difficulté de la définition de profession affirme que « le caractère historique et concret du concept et la pluralité des perspectives sous lesquelles on peut légitimement le saisir, annihilent tout espoir de définition à la fois largement acceptée et analytiquement utile » (*in* Champy, 2012 : 9). Dans l'impossibilité d'une définition arrêtée, Freidson propose que les chercheurs expliquent leur propre conception de profession lorsqu'ils l'utilisent, montrant, par conséquent, qu'il existe une pluralité des processus historiques qui tendent à constituer une activité en profession (Vezinat, 2014).

Quatre spécifications pour le terme, « profession » ont été critérisées par Claude Dubar et Pierre Tripier (1998). La première, enserrant la notion de *vocation*, renvoie à l'idée que le professionnel peut délibérer, en toute autonomie, à propos de ce qu'il convient de faire dans son travail; la seconde proposition, l'accrole à un *emploi*, soit à l'occupation qui nous fait gagner notre vie; la troisième, renvoie à la notion de

groupe, c'est-à-dire à l'ensemble de personnes qui exercent le même métier, celui-ci portant un nom spécifique, associé à une identité et un statut; finalement, le sens désignant la *fonction* occupée, définie par l'ensemble de compétences reconnues au sein d'une organisation. Pour ce qui est de l'adjectif « professionnel », il serait synonyme d'expertise et d'expérience, s'opposant ainsi à celui d'amateurisme ou de bénévolat. Claude Dubar encore, fait une lecture du groupe professionnel comme étant « un ensemble flou, segmenté, en constante évolution, regroupant des personnes exerçant une activité ayant le même nom doté d'une visibilité sociale et d'une légitimité politique suffisantes, sur une période significative » (2003 : 51).

À cause de la multitude des situations auquel le terme professionnalisation renvoie, Véronique Boussard (2014) suggère une déconstruction de ses ensembles de significations et d'interactions en scrutant les contextes dans lesquels ils ont lieu. En conséquence, il est essentiel d'analyser non seulement la visée de l'action mais aussi son sens et ses acteurs, soient-ils actifs ou passifs. Pour ce faire, deux manières d'interroger les phénomènes liés aux processus de professionnalisation sont avancées. L'une a trait à une catégorie politique, l'autre à une catégorie gestionnaire (Boussard, 2014). Selon l'auteure, la première est le résultat d'une action politique, qu'elle soit du ressort d'une coalition d'acteurs, d'une action publique menée par l'Etat, ou d'une imbrication des deux. Elle s'appuie sur le sens d'emploi et de groupe, associés au terme profession. Dans la seconde catégorie, la professionnalisation est une action conduite par les dirigeants ou l'encadrement d'une organisation pour mettre au travail des personnes et contrôler leur activité, en général au nom de « la performance » des produits ou du service rendu. Cette catégorie s'attache au sens de fonction. Concernant la catégorie politique, elle peut être explicable selon deux sens, l'un comme le « résultat de la coalition d'acteurs défendant leurs intérêts » (ibid : 76), l'autre comme un « dispositif d'action publique, résultat d'une politique étatique particulière » (ibid).

Il s'agit donc d'une action entreprise, non par le groupe professionnel lui-même, mais par l'État.

Déjà pour Richard Wittorski (2014), les enjeux portés par les organisations ne concernent pas la constitution des professions dans l'espace social mais la professionnalisation des salariés entendue comme une intention organisationnelle d'accompagner la flexibilité du travail. Il s'agirait d'un nouveau mode de « gouvernance sociale » mettant en avant un sujet doué d'une autonomie suffisante pour conduire sa propre vie et accepter la délégation des responsabilités en provenance des organisations. En conséquence, le discours des organisations sur la professionnalisation traduit, selon l'auteur, trois conditions qui s'articulent entre elles : le passage d'une logique de production poussée par l'offre à une logique de production tirée par la demande, le passage à une logique de résultats et finalement le passage d'un système central contrôlé à une certaine décentralisation des responsabilités. L'examen du processus de professionnalisation des mamans de jour, fait jaillir ces paramètres. Ceux-ci seront revisités dans ce travail lorsque les résultats seront discutés.

Mais si les termes ne sont pas univoques, les processus de professionnalisation le sont moins. En clair ils pourraient aussi bien « être institués avec, contre ou par l'Etat » (Vezinat, 2014 : 51). Nadège Vezinat (2014) suggère ainsi un élargissement de la notion de professionnalisation à des processus exogènes aux groupes professionnels. Par conséquent, elle propose d'aller au-delà de l'idéal type fonctionnaliste pour une conception qui tienne compte des raisons et des conséquences inhérentes aux processus de professionnalisation afin de comprendre comment certains de ces processus peuvent produire d'autres « métamorphoses » que d'aboutir en une profession établie. Sa démarche s'intéresse aux professionnalisations « from above », (Evetts et Wilson, 2005), c'est-à-dire celles qui partent, non des groupes professionnels eux-mêmes, mais qui sont de l'initiative des employeurs, qui en l'occurrence est l'État. De même, l'État et ses

différentes formes en tant que législateur, client, commanditaire, instance de légitimation joue un rôle important dans les professionnalisations qui s'opèrent. Une place d'autant plus importante, en fonction du degré de prégnance que l'institution étatique a dans la société. Ces régulations venues d'en haut, peuvent, selon cette sociologue, éventuellement « être orchestrées pour atteindre un objectif autre que la professionnalisation du groupe en soi ou produiraient des effets divers que le but du chercheur est d'identifier » (ibid : 59).

Cette proposition de regard «par le haut» des processus de professionnalisation des groupes se prête à la lecture faite dans la présente étude de la « professionnalisation » des mamans de jour, car il en résulte que le mouvement à été mis en œuvre non par les intéressées mais bien par un ensemble d'acteurs institutionnels. Ce travail d'enquête s'attardera à mettre en lumière cet « objectif autre » dont nous parle Vezinat.

Dans les points précédents il a été question d'introduire la problématique du *travail des femmes* par un survol des contextes sociohistoriques, afin de situer son absence des discours politiques et des études économiques et sociologiques. Ensuite j'ai cherché à préciser la notion de *travail*, en mettant en lumière sa portée genrée. Afin de comprendre les phénomènes liés aux processus de professionnalisation, je me suis intéressée aux notions de *métier*, de *profession* et de *professionnalisation*, en me faisant aider des apports théoriques de la sociologie des professions. Le point suivant sera dédié à investir le concept d'*invisibilité sociale* par le biais de l'approche qui est proposée par Axel Honneth. Ceci me permettra de mettre en perspective les enjeux qui sous-tendent la *division du travail* et en problématiser la « professionnalisation » des mamans de jour au regard des notions mobilisées.

2.2.3 Invisibilité sociale : de l'exclusion et de la reconnaissance

Le terme « social invisibility » fut introduit par Edward Clifford en 1963, dans le cadre de ses travaux sur le développement psychologique de l'enfant. La notion d'invisibilité est par celui-ci appréhendée dans le sens que le sujet occupe un espace, mais est perçu par les autres en tant que simple présence et non pas comme un acteur qui contribue au jeu social (Tomás, 2010).

On doit à Yves Barel l'usage de la notion en français. Dans son livre de 1982, *La marginalité sociale*, il a étudié les ouvriers et l'invisibilisation de la classe ouvrière, ce groupe étant le premier en France à être interprété comme invisible (ibid.).

D'une manière générale la notion d'invisibilité sociale est intrinsèquement liée au thème de l'exclusion. « Autrement dit, ceux qui sont invisibles pour la société en sont clairement exclus » (ibid. :103). Si le concept est largement intégré par les différentes sociologies, l'associant à la « discrimination et à l'exploitation », au « racisme », à la « dissimulation », à la « non-reconnaissance », à « l'inégalité » ou encore au « manque de données et d'information » (Tomás, 2010 :104), c'est à la philosophie sociale que revient premièrement le socle théorique de l'invisibilité sociale.

Axel Honneth (2004a), souvent référencé comme celui qui a le mieux problématisé la question de l'invisibilité, l'a intégrée à la notion de reconnaissance. Pour lui, le fait d'ignorer ou de rendre invisible quelqu'un n'implique pas une non-présence physique, mais plutôt une non-existence au sens social du terme. Il s'agit, selon lui, de distinguer l'acte de « connaître » de l'acte de « reconnaître », le premier renvoyant à un acte cognitif non public, le second dépendant des moyens de communication qui « expriment le fait que l'autre personne est censée posséder une « valeur » sociale » (ibid. : 141). De ce fait, « reconnaître » sous-tend un contenu normatif, ou pour mieux dire, la reconnaissance

serait « la démonstration à travers des comportements d'une attribution de la valeur qui revient à l'intelligibilité des personnes » (ibid. : 148). Ainsi, l'acte de reconnaître est l'expression visible d'un décentrement individuel que les individus opèrent en réponse à la valeur d'une personne : les individus affirment publiquement, par des gestes appropriés et des expressions du visage, qu'ils concèdent à l'autre personne une autorité morale sur eux, sur la base de sa valeur (ibid.). Mais au-delà de l'action d'ignorer - ne pas voir une personne - il est aussi question de la perception que l'individu - qui n'est pas vu - a de sa propre ignorance, c'est-à-dire qu'il se sente réellement non perçu, ceci conduisant à un sentiment d'humiliation ressentie. Axel Honneth le décrit ainsi :

« [...] l'individu apprend à s'appréhender lui-même à la fois comme possédant une valeur propre et comme étant un membre particulier de la communauté sociale dans la mesure où il s'assure progressivement des capacités et des besoins spécifiques qui le constituent en tant que personne grâce aux réactions positives que ceux-ci rencontrent chez le partenaire généralisé de l'interaction. Ainsi chaque sujet humain est-il fondamentalement dépendant du contexte de l'échange social organisé selon les principes normatifs de la reconnaissance réciproque. La disparition de ces relations de reconnaissance débouche sur des expériences de mépris et d'humiliation qui ne peuvent être sans conséquences pour la formation de l'identité de l'individu. » (2004b :134)

Pour illustrer l'état performatif qui témoigne que « quelqu'un n'est pas vu non pas simplement de façon accidentelle, mais de façon intentionnelle » (2004a : 138), Honneth se sert de la figure de

« regarder à travers ». Ainsi, « *regarder à travers quelqu'un* devient un geste de non-reconnaissance et de non-respect de l'autre personne » (Tomás, 2010 : 105). De ce fait, la respectabilité est à la fois une notion et un outil chers à la visibilité sociale.

Dans la conception de Honneth, les sujets humains sont visibles pour un autre sujet selon le degré auquel celui-ci est capable de les identifier – selon la nature du rapport social considéré. C'est à ce titre que l'invisibilité sociale « est le résultat d'une déformation de la capacité de perception des êtres humains à laquelle est liée la reconnaissance » (Honneth, 2004a : 151).

En absolu, un individu est socialement invisible lorsque sa valeur sociale n'est pas reconnue et respectée. Cette invisibilité est déterminée par le rapport social existant. Il importe donc de déterminer quel rapport et comment il se joue conduisant à la subalternité des individu-e-s. Dans le point suivant, il sera question de s'attarder à le mettre en lumière.

2.3 LA DIVISION DU TRAVAIL, ARRIÈRE-PLAN DE L'INVISIBILITÉ

Emile Durkheim a vu dans la division du travail le lien social qui fait la cohésion d'une société donnée. Pour lui, la division du travail joue le rôle de fonction, étant essentielle à l'existence des sociétés ; c'est à partir d'elle que se mettent en place les *solidarités* indispensables à contrer les individualismes sociétaux.⁵³

Différemment dit, la division du travail rend compte de la façon dont le travail est segmenté parmi les différents acteurs en présence. Elle a une portée microsociologique quand il s'agit d'une division technique qui

⁵³ - Cf. *De la division du travail social* (1893)

repose sur la maîtrise de savoirs et de savoir-faire, c'est-à-dire sur les compétences nécessaires à l'accomplissement de tâches spécialisées (Champy, 2009) ; macrosociologique lorsque l'on tient compte de la répartition sociétale des différentes besognes entre les individus ou les groupes sociaux.

La division du travail est fondée sur des critères hiérarchiques ; les tâches se distribuent selon des formes plus ou moins prestigieuses et valorisées. Est-ce-à-dire, *a contrario*, qu'il y a des occupations qui sont peu respectables et qui sont décriées ? Cette hiérarchisation est inséparable de ce que Everett C. Hughes (1996) a désigné comme interaction sociale, car, pour lui la division du travail ne consiste pas dans la simple différence entre le type de travail d'un individu et celui d'un autre, mais bien dans le fait que les différentes tâches sont les parties d'une totalité. Dans la société, l'essence des totalités c'est l'interaction (ibid.)

Dans le point précédent, il a été mis en avant que lorsque la reconnaissance sociale fait défaut, les individus sont considérés sans valeur et donc rendus socialement invisibles. Plus encore, que la reconnaissance sociale est redevable du type de rapport social que, reconnu et reconnaissant, entretiennent. En ce sens, la division du travail est intimement liée aux rapports sociaux qui se jouent dans l'arène sociale. Par extension, nous pouvons dire que dans un rapport entre dominants et dominés, les premiers sont ceux qui ont le pouvoir de reconnaître, les seconds ceux qui subissent le fait d'être laissés pour compte. Par ailleurs, comme nous le rappelle Danièle Kergoat, « tous les rapports sociaux, ont une base matérielle, en l'occurrence le travail » (2000 : 35)⁵⁴.

Le rapport social est décrit par Kergoat comme «une tension qui traverse le champ social [...]. Cette tension érige certains phénomènes sociaux en enjeux autour desquels se constituent des groupes aux

⁵⁴ - Le travail est en effet au centre de différents rapports sociaux, citons pour mémoire ceux qui ont trait aux contextes migratoire, colonial ou à l'âgisme

intérêts antagoniques » (2000 : 39). Parmi ces groupements, on identifie le groupe social hommes et le groupe social femmes. Le rapport social qu'ils entretiennent, parce qu'il est présent dans toutes les sociétés connues, et qu'il est structurant pour l'ensemble du champ social et transversal à la totalité de ce champ, peut être considéré comme le paradigme des rapports de domination (Kergoat, 2000).

Ce rapport social, dont rend compte la catégorie homme-femme dans le champ des relations⁵⁵ entre individus, est l'un des plus étudiés ces décennies dans les sciences sociales. Il s'agit d'un rapport social spécifique : les rapports sociaux de sexe (ibid.). Des rapports sociaux qui opèrent et s'expriment sous ses « trois formes canoniques : exploitation, domination, oppression » (ibid., 2009 :113)

Ce fut la prise de conscience d'une « *oppression* spécifique » (Kergoat, 2000 : 37) qui a fait démarrer le mouvement des femmes. Une oppression qui se matérialise non seulement dans l'assignation d'une partie du travail aux seules femmes comme allant de soi, mais que celui-ci ne soit ni visible, ni reconnu (ibid.). Dans les années 1970, le courant féministe matérialiste a amorcé la conceptualisation du système social d'oppression et de domination des hommes sur les femmes sous le nom du *patriarcat*. Une des figures la plus proéminente de cette théorisation fut Christine Delphy. Le *patriarcat*, définit comme un système de subordination des femmes aux hommes dans les sociétés industrielles contemporaines sur une base économique, les bénéfices que les dominants en tirent des dominés se consubstantialisent dans la matérialité de leur rapport (Delphy, 2001). Ainsi, l'appropriation gratuite qui est faite de la force de travail totale des femmes au foyer par les hommes, soit-il pour la consommation de la famille, ou pour le marché, est l'enjeu matériel. Il n'est autre que « l'exploitation

⁵⁵ - Danièle Kergoat dissipe l'amalgame qui règne autour des notions de *relations sociales* et de *rapports sociaux*, en expliquant que les premières « sont immanentes aux individus concrets entre lesquels elles apparaissent, les seconds «sont, eux, abstraits et opposent des groupes sociaux autour d'un enjeu ». Pour elle, opérer la distinction entre ces deux notions permet de faire apparaître le fait que si les lignes de tension entre les sexes et dans les couples se sont déplacées, le rapport social hommes/femmes reste inentamé, 2009, p.113

économique la plus radicale » (Delphy, 2003 : 54) du travail gratuit, et que Christine Delphy, appelle «le mode de production domestique » (1998, 2002 : 301). Dans cette perspective, le travail ménager ne concerne pas uniquement des tâches précises, mais «des acteurs sociaux et plus précisément des rapports sociaux» (Delphy, 1998, 2002 : 10). Par conséquent, l'exploitation du travail des femmes sous le mode de production patriarcal prend une dimension non seulement quantitative mais aussi qualitative (ibid.).

La division *sexuée*⁵⁶ du travail a eu au départ, le statut d'articulation de deux sphères : la productive, assignée prioritairement aux hommes, et la reproductive, mandée aux femmes. Elle est donc façonnée par les principes de «séparation et hiérarchie» (Kergoat, 2000 : 38). Le premier indique quelles tâches sont adressées aux hommes et quelles autres sont dévolues aux femmes. Le second détermine qu'un travail d'homme «vaut» plus qu'un travail de femme. Cette division expliquerait, selon cette sociologue féministe, l'accaparement par les hommes des fonctions à forte valeur sociale ajoutée, telles les politiques, les religieuses, ou les militaires.

Danièle Kergoat propose une approche déconstruisant la pensée qui segmente les rapports sociaux, «afin de mieux les comprendre, leur intrication et les analyser, [et] avoir une méthode pour les penser » (2009 : 123). Les rapports sociaux, selon la sociologue, ne doivent pas être étudiés comme le résultat d'un empilement des catégories comme celles du genre, de la classe ou de la race. Pour elle, «on ne peut dissocier les catégories sociales des rapports sociaux à l'intérieur desquels elles ont été construites » (ibid. : 117). Elle défend par conséquent, que les rapports sociaux sont *consubstantiels* et *coextensifs*, c'est-à-dire qu'ils forment un nœud qui ne peut être séquencé au niveau des pratiques sociales, et qu'ils se reproduisent et se coproduisent mutuellement (ibid.).

⁵⁶ - J'emprunte l'expression à Bereni, *et al.* (2012). En effet « la division sexuée » traduit clairement et davantage la différence de sexes, que l'expression « division sexuelle du travail » plus usuelle mais qui tend à renvoyer à la sexualité

Ainsi, si au sein de la vague féministe il est nonobstant invoqué régulièrement le croisement nécessaire entre genre, race et classe, l'intersection privilégiée est celle entre race et genre, tandis que «la classe sociale ne reste le plus souvent qu'une citation obligée» (Kergoat, 2009 : 116). De plus, en termes de rapports de genre, peu d'études se sont consacrées aux pratiques des femmes des classes populaires (ibid.). Critique semblable est érigée par des chercheuses telles que Martha Gimenez et Beverley Skeggs, pour qui les inégalités de classe sont centrales par rapport aux autres formes d'inégalités (*in* Bilge, 2009). Gimenez justifie sa proposition d'accorder aux rapports de classe un statut prédominant par le fait que les autres rapports sociaux structurant l'inégalité seraient subordonnés à des contraintes économiques (ibid.). Pour Skeggs (2015), la superposition des catégories implique que le terme de « femme » se confond toujours avec une forme spécifique de message de classe. Cette superposition « prend place au sein d'un système de relations de pouvoir dans lequel s'effectue l'attribution d'une valeur à différents types de femmes » (ibid. : 322).

On peut donc défendre que, à la genèse de la division du travail on trouve les formes qui stratifient les membres d'une société en fonction de l'appartenance de sexe et de classe, leur attribuant, selon ce morcellement, un degré de valeur sociale. Celle-ci est redevable de l'accomplissement des tâches, réparties «en fonction de leur inégale désirabilité» (Chamby, 2009 : 52). La convention hiérarchique qui établit qui fait le *dirty work* et qui ne le fait pas, Hughes le définit comme la division *morale* du travail (1996). Dans le contexte de la présente recherche, cette conceptualisation que fait Hughes, permet de dépasser la traditionnelle catégorisation *sexuée*, et de problématiser la division du travail en termes aussi de classe, car comme l'émphatise Danièle Kergoat, chacun de ces systèmes possède ses propres instances qui « exploitent économiquement, dominant et oppriment » (*in* Dorlin, 2009 : 118).

Le travail domestique et familial, et plus concrètement le travail réalisé par les « petits métiers » sous l'appellation du *care*, est celui que traduit certainement le mieux le statut genré de la division *sexuée* et de la division sociale du travail faisant la démonstration que la classe est genrée et que le genre est «classé » (Kergoat, 2009). Kergoat assoit ceci en écrivant que « le travail du *care* se trouve au croisement même des rapports sociaux de classe, de sexe et de « race » » (ibid. :122) et que de ce fait, il constitue un outil précieux pour observer l'évolution de ces rapports. Les problématiques contemporaines qui jaillissent du sujet mamans de jour en tant que participantes du système du *care*, peuvent être, du point de vue analytique, extensives à ces trois catégories de rapports sociaux. Toutefois, la division du travail, amendé de ses appendices intrinsèques genre et classe se présente, dans la bordure stricte de cette enquête, comme l'instrument opérant pour décrire l'invisibilité sociale dont semblent pâtir les mamans de jour rencontrées.

Il s'agira donc d'explorer dans la présente étude les conditions socioéconomiques et sociopolitiques sous lesquelles la « professionnalisation » des mamans de jour trouve une assise ainsi que les rouages qui l'entourent, à la lumière de la division du travail et du paradigme des systèmes de domination de genre et de classe qui la sous-tendent.

2.4 ZONES D'OMBRE D'UNE «PROFESSIONNALISATION»

Il peut paraître paradoxal d'opter pour une approche croisant la professionnalisation d'un groupe de travailleuses et les outils analytiques de ces deux formes de *relations de domination* (Apfelbaum,

2000). Cependant, la qualité de professionnel n'est pas définie uniquement par et pour les professionnels eux-mêmes, « elle dépend des rapports de pouvoir qui se mettent en place avec les autres groupes professionnels proches, les autorités légitimes, les instances étatiques, les destinataires de l'activité, etc. » (Veziat, 2014 : 69). Ainsi, l'adoption de l'angle de la professionnalisation paraît d'autant plus riche de sens qu'il permet, justement grâce à son équivocité, « d'examiner d'autres effets que la constitution en une profession » (ibid : 56). Ce sont ces effets que l'agencement de la perspective de la domination permet de faire éclore.

Cette enquête a pu démontrer que l'activité de mamans de jour, tout particulièrement son processus de « professionnalisation » est observable à partir du croisement de plusieurs rapports sociaux. Ces imbrications sont ici problématisées comme étant des *zones d'ombre sociale*. La phrase emblématique de Martin Luther King⁵⁷ : « *Tout ce que nous voyons n'est qu'une ombre projetée par les choses que nous ne voyons pas* » sert ici à illustrer la dichotomie présente dans la supposée *réalité sociale* qui nous est donnée à voir. Une réalité qui cache toujours sa partie non visible, mais qui est à son tour offusquée par celle-ci. On dira que c'est le rôle propre de l'ombre...

Une brève recherche lexicographique⁵⁸ nous informe sur les différentes formes dont le substantif « ombre » peut se revêtir. Reprenons quelques unes :

- *Ce qui dissimule, empêche de connaître ; ce qui est caché, oublié*
- *Laisser, rejeter quelque chose dans l'ombre : laisser dans le doute, sans explication, ne pas mettre en évidence*
- *Laisser quelqu'un dans l'ombre ou demeurer, être, rentrer, rester, végéter, vivre dans l'ombre : laisser dans le retrait, l'effacement, l'oubli*

⁵⁷ - Citation de Martin Luther King, in <http://www.citation-celebre.com/citations/19819>

⁵⁸ - « Ombre », Centre National de Ressources Textuelles et Lexicales, in <http://www.cnrtl.fr/definition/ombre>

- *Vivre dans l'ombre de quelqu'un : vivre dans l'entourage et la dépendance de quelqu'un en restant au second plan*

Le vocable *ombre* et ses acceptions est amplement présent dans les études sociologiques pour figurer les enjeux sociaux. Ainsi, Jacqueline Berenstein-Wavre se référant au travail familial et domestique considère que, dû au fait qu'il ne soit pas comptabilisé nulle part, malgré son importance, il est souvent appelé «travail de l'ombre» (*in* Despland, 1991 :158), un travail «invisible et pourtant réel» (*ibid.*). À travers sa recherche sur les caissières de la grande distribution, Mathias Waelli invite le lecteur dans les «zones d'ombre» d'un secteur d'activité régulièrement placé sous les projecteurs (2009 : contre-cape). Christelle Avril dans son travail sur les aides à domicile se référant à ceux et celles qui occupent des emplois du bas d'échelle, emphatise que «ces « autres » mondes populaires [...] restent dans l'ombre» (2014 : 7). Par ailleurs, dans un article rendant compte des objets travaillés par l'Institut de recherche sur les pratiques éducatives de l'Université de Sherbrooke au Canada,⁵⁹ y sont analysées les « zones d'ombre identifiées dans l'étude des processus de professionnalisation » (Maubant *et al.*, 2010 : 1) : « L'analyse des discours *sur et pour* les professions saisies, conduit à l'identification des zones d'ombre et ses enjeux tant pour les professionnels eux-mêmes que pour la société » (*ibid.* : 2).

L'*ombre* dont il est question dans la présente étude présuppose « opacité, retrait, secondarisation », et donc invisibilité. Invisibilité sociale, que, selon la conceptualisation proposée par Honneth, renvoie, comme nous l'avons vu, à une non-reconnaissance de la valeur sociale des individus. Ce travail de master s'attachera à essayer de déconstruire le processus de « professionnalisation » des mamans de jour afin de mettre en lumière ses zones d'ombre et de pouvoir les appréhender comme un produit des dynamiques des rapports sociaux, en ayant en

⁵⁹ - Dans le cadre du Congrès de l'Actualité de la Recherche en Éducation et en Formation (AREF) qui a eu lieu à l'Université de Genève en 2010

ligne de mire que « les dominants expriment leur supériorité sociale en ne percevant pas ceux qu'ils dominent » (Honneth, 2004a : 138).

2.4.1 Du travail domestique au *care* au rabais

En début de ce mémoire, je me suis interrogée, sur le rapprochement analytique entre les mondes du travail domestique et familial et celui du travail de maman de jour. Danièle Kergoat estime que la catégorie *travail domestique* doit servir à « réinterroger la société salariale » (2000 : 39), car les places que les femmes occupent dans le monde du travail ressemblent encore et toujours, par bien des aspects, aux tâches domestiques (Kergoat, *in* Casini *et al.*, 2013).

Susan Moller Okin appuie cela. Pour elle, ce qui se passe dans la vie personnelle, et en particulier dans les relations entre les sexes, n'est pas imperméable à la dynamique du pouvoir. De même elle entend, que « ni le domaine de la vie domestique et personnelle, ni celui de la vie non domestique, économique et politique, ne peuvent être compris ou interprétés isolément l'un de l'autre » (2000 : 363).

Bien que la recherche ait traité ces entités – sphère privée *versus* sphère publique - comme des phénomènes discontinus et séparés (Cresson et Gandrey, 2004), il est à constater que la transversalité de ces deux espaces se fait par son élément identitaire, le *care*. Traditionnellement assigné aux femmes dans le cadre familial, le *care* est un ensemble d'activités à la limite du ménager, du sanitaire, du social et de l'éducatif (*ibid.*). Il occupe une place de plus en plus importante dans l'activité salariée (*ibid.*). En ce sens, il « caractérise une relation d'aide, familiale ou professionnelle » (Benelli et Modak, 2010 : 39). Sa présence dans notre quotidien est si banale qu'elle n'est visible que lorsqu'elle manque (*ibid.*). Sandra Laugier, l'illustre fort bien :

« *Le care renvoie à une réalité ordinaire : le fait que des gens s'occupent d'autres, s'en soucient et ainsi veillent au fonctionnement courant du monde. Les éthiques du care affirment l'importance des soins et de l'attention portés aux autres, en particulier ceux dont la vie et le bien-être dépendent d'une attention particularisée, continue, quotidienne.* » (2009:80)

Pour Arlie Hochschild, sa singularité résidant dans la combinaison affûtée de compétences techniques et émotionnelles (*in* Benelli et Modak, 2010), elle se prête à sa transposition, d'une forme de *care* informel à une forme de *care* formel. Inséré dans un rapport professionnel, on le considère un travail domestique payé, occupé habituellement par des femmes, dans un cadre institutionnel.

Mais Geneviève Cresson et Nicole Gandrey (2004) considèrent que nous ne pouvons pas répondre à la question quant à savoir si le fait de voir reconnaître les compétences acquises dans la sphère domestique par l'accès à l'emploi salarié, constitue-t-il une chance pour les femmes, sans s'interroger sur les conditions du transfert d'une partie du travail du *care* vers l'emploi salarié, ainsi que sur l'inscription des activités du *care* dans une division sexuée et hiérarchisée du travail sanitaire et social.

Chantal Nicole-Drancourt et Florence Jany-Catrice se questionnant sur le regain d'intérêt autour du *care* expliquent comment ce « travail féminin, invisible et relégué à la sphère familiale et domestique » (2008 : 8), devient de nos jours un enjeu politique et socioéconomique prépondérant. Par ailleurs, Viviana Zelizer (2008) réfère que le *care*, resté longtemps ignoré, est devenu un objet d'étude pour la sociologie économique. Il est en effet révélateur que si le *care* intéresse aujourd'hui l'économie, il est resté inexploré en tant que phénomène social, jusqu'à dans les années 1970 lorsque les féministes l'on amené

sur le terrain de la recherche et des débats. Pourtant, et malgré qu'il soit essentiel pour la société, les principales théories économiques n'en tiennent toujours pas compte (Madörin, *in* Gruaz, 2009). Tel est le cas du *care* accompli hors du circuit marchand et donc non rémunéré, dont les PIB⁶⁰ nationaux persistent à l'exclure de leur calcul.

Quoi qu'il en soit, la maman de jour « professionnalisée », corolaire de ce nouveau *care* économique, ayant transposé la frontière du privé, semble confinée à persister dans l'ombre et à être socialement déclassée. C'est pour cela que « l'invisibilité des pratiques concrètes de *care* est en contradiction avec la visibilité croissante du terme » (Modak *et al.*, 2008 : 105). Si pour s'occuper d'enfants il faut des compétences, loin d'être innées, celles-ci sont en réalité acquises dans la sphère familiale où elles sont le résultat de la division du travail domestique et du partage des rôles (Angeloff, *in* Alter, 2006). Ces compétences « féminines », bien qu'utilisées dans le contexte du travail marchand, sont, nonobstant, dévalorisées en vertu de leur caractère « naturel ». De ce fait les professionnelles des « petits métiers » (Champy, 2012) sont vouées à la précarité, n'étant pas rémunérées convenablement.

Malgré le remplacement du *care* dans une logique de travail productif, les dynamiques économiques sociales et politiques qui le soutiennent reposent sur les mêmes prérogatives présentes dans la division sexuée du travail. De plus, nous ne pouvons pas escamoter le fait que si les compétences des « mamans de jour » sont appelées à sortir du cadre domestique et familial, cette « externalisation » se fait sous un propos d'économie, car l'accueil de jour individuel est clairement moins

⁶⁰ - Produit Intérieur Brut – est constitué par la somme des valeurs ajoutées, c'est-à-dire les activités marchande (biens et services échangés), et non marchande (services fournis par les administrations publiques et privées à titre gratuit ou quasi gratuit) réalisées à l'intérieur d'un pays. Il sert à mesurer les richesses produites dans un pays au cours d'une période déterminée. Concernant la Suisse, l'OFS a trouvé pour 2007, que la prise en charge des enfants, additionnée aux heures consacrées aux tâches ménagères, représentait un volume de 1.863 millions d'heures, celles-ci accomplies, à environ 67%, par les femmes, lorsque les enfants sont en bas âge. Le seul travail de soin des enfants aurait un coût mensuel estimé à Fr. 5'900 s'il était rémunéré - Source : OFS - Évolution de l'indicateur « volume de travail non rémunéré » entre 1997 et 2010 *in* <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/00/09/blank/ind42.indicator.420009.420002.html?open=4200001,4200003,4200002#4200002>

coûteux pour les collectivités que l'accueil collectif. En ces termes on pourra parler d'une professionnalisation au rabais (Bachmann *et al.*, 2004) des mamans de jour.

2.4.2 Du *clean*, et de la double oppression

L'activité de maman de jour peut être investiguée quant à la norme de la division sexuée du travail, qui fait que certaines tâches sont destinées quasi exclusivement aux femmes, mais elle est aussi l'apanage des injonctions de la division sociale du travail. En effet, les catégories de sexe ne sont pas homogènes, elles sont traversées par de multiples tensions et clivages, par exemple selon la classe sociale (Bereni *et al.*, 2012). Pour que des femmes bénéficient d'une ascension sociale et économique, d'autres lui servent de support, faisant à leur place, souvent «le sale boulot». Comme le souligne Everett Hughes (1996), la délégation d'un sale boulot fait aussi partie du processus de mobilité professionnelle. À ce titre, déléguer un sale boulot est une pratique commune (*ibid.*). Il serait, par conséquent, davantage approprié de parler de *clean* en lieu et place de *care*. S'agissant d'un travail auprès d'enfants il peut sembler extrême de s'y référer en ces termes. Pourtant, même si les femmes interviewées mettent en avant la dimension relationnelle⁶¹ qui les anime, elles ne se privent pas de souligner le caractère ardu d'un travail pratiqué souvent comme «à la chaîne » (une interlocutrice ; Cartier et Lechien, 2012 : 39). Lorsque la pénibilité est rendue saillante, toute charge relationnelle associée aux métiers ayant trait aux soins des autres est de ce fait évacuée.

Si l'on se réfère à la confrontation des rapports de classe, le *care*, identifié au premier abord avec la famille et le relationnel, devient dans l'espace public source de stratification sociale. En conséquence, on

⁶¹ - Les interviewées ont, sans exception, souligné la nécessité «d'aimer les enfants» comme condition première pour exercer le métier

assiste, écrit Danièle Kergoat (2000), à l'augmentation des capitaux économiques, culturels et sociaux d'une proportion non négligeable des femmes actives, simultanément à la précarisation et à la pauvreté d'un nombre croissant de femmes. Selon cette sociologue cette « dualisation de l'emploi féminin » (ibid. : 43) a fait apparaître, pour la première fois dans l'histoire capitaliste, une couche de femmes dont les intérêts directs s'opposent frontalement aux intérêts de celles touchées par la généralisation des emplois de service très mal rétribués et non reconnus socialement, et plus généralement par la précarité. En cela, l'évolution de la position des femmes se présente bidirectionnelle : progression pour les unes, paupérisation pour les autres (Majnoni d'Intignano, *in* Bloch et Buisson, 2003).

Que le recours à des mamans de jour devienne davantage une nécessité qu'un privilège, on observe toutefois que l'émancipation, soit-elle sociale ou économique de certaines femmes se fait au détriment d'autres femmes. On peut à ce titre constater que le déplacement du travail de *care* contribue à l'*empowerment* de quelques femmes qui, libérées d'une partie des tâches domestiques et familiales, gagnent plus de liberté pour se consacrer à d'autres domaines de la vie sociale, économique et politique. En outre, cette externalisation consent aux couples, quand les moyens financiers le permettent, d'évacuer les tensions autour des besoins domestiques (Kergoat, 2005 ; Molinier, 2009).

Cet agencement détermine et façonne aussi la division sociale du travail. Beverley Skeggs (*in* Cartier, 2012) réfléchit le *care* en tant que producteur de valeur dans la sphère publique et professionnelle, fonctionnant comme un capital culturel des femmes de la classe ouvrière. En mettant à profit l'ensemble des savoir-faire qu'elles ont accumulé dans le contexte privé, ces femmes les transforment en ressource économique sur le marché de l'emploi. Reste que l'investissement qu'elles font dans les emplois du *care* comme seul moyen de s'insérer ou de réintégrer le travail rémunéré, n'est pas

valorisé, restant dans le seuil des métiers sous-payés. Il en ressort que l'ascension des mamans de jour au rang de la production par la voie de la « professionnalisation » est frappée d'une double domination. Celle qui cantonne les femmes majoritairement dans des emplois peu qualifiés du secteur tertiaire (Revel, 2001) mais aussi celle qui fait que certaines tâches *mineures* soient laissées à leur accomplissement par d'autres femmes. Comme le rappelle Olivier Schwartz (2011) il y a ceux qui sont assignés à des statuts inférieurs dans les rapports sociaux, mais qui disposent d'une assise économique suffisante pour échapper à la précarité et accéder même peut-être à un relatif bien-être. Que le travail domestique assumé par les femmes libère les hommes, pour les femmes de haut niveau de revenu, il y a externalisation de ce travail vers d'autres femmes (Kergoat, 2009). De ce fait, si la division sexuée du travail a la spécificité de tracer la frontière *du sexe du travail*⁶², la division sociale du travail nous montre que « l'oppression n'est pas réservée qu'aux dominants » (Silva, 2014 : 18) et que des femmes asservissent aussi d'autres femmes.

2.4.3 Exclues de leur processus de « professionnalisation »

Selon Michel Offerlé (1998) une analyse des groupes professionnels, en tant que groupes d'intérêts permet de mettre en lumière toute l'action politique qui participe à la professionnalisation de l'un deux. Il est toutefois important de constater que les intéressées, contrairement à la théorie fonctionnaliste, furent absentes de leur processus. Pour Florent Champy un « domaine d'intervention n'existe que parce qu'il a été construit » (2009 : 25), raison pour laquelle cette recherche a questionné les motivations politiques qui ont porté à l'institutionnalisation de cette activité culminant dans un cadre législatif et légal. Une telle perspective décentre les luttes propres aux processus

⁶² - Référence est faite au Collectif (1984), *Le sexe du travail*, Grenoble : PUG

de revendication d'autonomisation des professions établies ou en devenir (Artois, 2014), vers une analyse institutionnelle du développement professionnel. Ainsi, le niveau étudié est celui des porte-parole du groupe, de ses représentants les plus actifs et les plus visibles. Les dispositifs de professionnalisation étudiés sont en effet ceux produits, non par les professionnels eux-mêmes, mais par ceux « en position de pouvoir dire, faire ou faire faire » (Boussard, 2014 : 77).

Clémence Ledoux (*in* Boussard, 2014), rapporte que c'est l'Etat, par l'intermédiaire de la branche famille qui, en France, a initié le mouvement de la professionnalisation des assistantes maternelles. Dans le canton de Vaud, les mamans de jour en tant que prestataires de service existaient en dehors de leur regroupement institutionnel. Elles ont été *invitées* individuellement à rejoindre les réseaux entretemps constitués, des organisations intégrées par des groupes d'intérêts autres que les accueillantes elles-mêmes. Si auparavant la maman de jour était indépendante, assumant seule les vicissitudes de l'activité comme se risquer à n'être pas payée, l'aménagement de son agrément se nourrit, par contre, d'un ensemble de dispositifs matériels et humains. En effet, autour de l'organisation de l'accueil de jour gravitent des acteurs qui ont surgit par inhérence. Réfléchissons aux coordinatrices, aux formateurs, à tout le personnel administratif requis pour le fonctionnement des réseaux. Alors les mamans de jour ont le sentiment que tout ce personnel « *qu'il faut payer* », gagne son « *salaire sur [leur] dos* ». ⁶³

Au-delà d'un sentiment d'exclusion vis-à-vis de leur processus de « professionnalisation », comme tel a été le cas aussi pour l'introduction d'une nouvelle désignation ou pour l'établissement du tarif horaire de leur prestations, sans qu'elles aient été consultées, nos interviewées soupçonnent que la mise en place des réseaux a été faite « *pour que les parents touchent des subventions* » (Felicja). En France,

⁶³ - Propos émis par la présidente de l'Association Vaudoise des Accueillantes en Milieu Familial, lors de notre rencontre au courant de cette recherche, cf. chapitre III, 3.1.2

Françoise Bloch et Monique Buisson (2003) ont remarqué un contexte semblable, où certaines des mesures gouvernementales ont eu pour conséquence de faire sortir de l'ombre des femmes qui exerçaient au noir une activité de garde d'enfants, contraintes de se faire agréer afin de permettre aux parents de toucher des allocations.⁶⁴

Cette recherche a révélé la mobilisation d'un ensemble d'acteurs – politiciens, experts de la petite enfance, assistantes sociales, associations avec intérêts économiques - clamant la nécessité du cadrage de l'accueil des enfants pour le bien-être d'enfants, de parents et d'entreprises, et œuvrant à la mise en place des structures supervisant le tout. Une logique de problème public est perceptible dans cette démarche. En effet, le problème public naît, selon Erik Neveu (2015), de la conversion d'un fait social en objet de préoccupation et de débat, éventuellement d'action publique.⁶⁵ Les problèmes en tant qu'objets d'intervention publique, n'existent que dans la mesure où ils sont construits, ils sont donc « le fruit d'activités concurrentielles de mobilisation, de « traduction », de mise en récit » (ibid. : 2). Or, François Aballéa trouve que « le métier d'assistante maternelle est le fruit de l'action publique et, plus précisément, de la puissance publique » (2005 : 56). Si tous les processus de professionnalisation s'appuient à un moment ou un autre de leur déroulement sur l'action publique (ibid.), force est de constater que le mouvement invoquant l'activité comme problématique et postulant la nécessité d'un cadrage aboutissant à leur « professionnalisation » n'a pas été promu par les mamans de jour elles-mêmes, mais bien par des groupes d'intérêts. En conséquence, on peut observer dans l'appropriation par d'autres du processus de leur « professionnalisation », encore une forme de domination par l'arrivée des spécialistes dans le système qui « tendent à imposer de nouveaux besoins et du même coup celui de leurs services »

⁶⁴ - Ces allocations se traduisent par une aide à la famille pour l'emploi d'une assistante maternelle agréée. En conséquence, en dix ans le nombre de familles bénéficiaires a été multiplié par cinq et le nombre d'assistantes maternelles agréées a quasiment triplé

⁶⁵ - Cette métamorphose du fait social en problème, suit un processus trilogique que Felstiner *et al.* (1991) ont identifié comme étant le *Naming, Claiming, Blaming*, op. cit.

(Lenoir, 1989 : 94). Ceci est notoire quand la présidente de l'AVAM⁶⁶ réfère les « *bureaucrates* » qui les ont mises « *sous tutelle* ».

2.4.4 Faire les frais de la « conciliation »

La « professionnalisation » des mamans de jour doit être analysée au-delà de la seule échelle micro. Les causes et les conséquences de leur statut professionnel nécessitent un regard au niveau macrosocial, car la légalisation des mamans de jour a émané du niveau institutionnel, comme il a été exposé au chapitre I, répondant à un besoin structurel qui est propre aux changements économiques et sociaux des sociétés actuelles, dont celle de la Suisse, concernant la problématique du placement des enfants à la journée. Si le problème est socioéconomique la réponse, elle, est politique.

En effet, les nouveaux défis sociétaux liés aux mutations sociodémographiques, ont mis les activités de soin à l'ordre du jour des politiques sociales. Concernant le *care* ayant trait aux enfants, il découle, de deux temporalités : des besoins croissants de main- d'œuvre féminine et des exigences des femmes en termes d'émancipation (Périer, 2013) ; de la notion pérenne de l'homme *breadwinner*, modèle fort ancré en Suisse (Giraud et Lucas, 2009). Ces contextes contraignent les parents à trouver des solutions alternatives de garde pour leurs enfants. Cette donne a fait naître un nouveau marché, dont la satisfaction se fait par l'offre *professionnalisée* des savoirs et des savoir-faire des femmes. Ces compétences, s'inscrivant sur le marché du travail, acquièrent un tout autre sens, car il en ressort que ce travail devient l'activité que ces femmes se doivent de rentabiliser (Revel, 2001).

Dans son récent rapport sur le travail non-rémunéré l'Office Fédéral de Statistiques, s'interroge : « Avec la forte hausse du nombre de ménages

⁶⁶ - Cf. Chapitre III, 3.1.2

dit «à double revenu» au cours des vingt dernières années, on peut se demander qui va assurer à l'avenir les travaux domestiques et la prise en charge des enfants, comment va-t-on concilier vie active et vie familiale et quelles en seront les conséquences». ⁶⁷ Comme le défend Olsen, « la seule question qui soit intelligible est de savoir *comment* l'État à la fois définit et influence la vie familiale » (*in* Okin, 2000 : 363). Dans un environnement répondant aux exigences économiques et aux impératifs politiques, la Confédération, au travers des aides financières, « encourage la création de nouvelles places d'accueil extra-familial pour enfants afin que les parents puissent mieux concilier famille et travail ou formation». ⁶⁸

Les politiques sociales, bien qu'elles s'imprègnent explicitement des préoccupations des femmes, visent avant tout d'autres objets (Bereni *et al.*, 2012). Dans le domaine des politiques intéressant la conciliation travail-famille, même sous prétexte de l'égalité, on aperçoit la visée économique comme l'un de ses objets, car ces politiques incitent avant tout la présence des femmes dans les entreprises, soient-elles privées ou publiques, où, dans un contexte de croissance, la main-d'œuvre masculine à elle seule, fait défaut. ⁶⁹ Le projet étatiste peut être résumé ainsi : «il faut que *les femmes* puissent « concilier » famille et travail ; en d'autres termes : il faut stabiliser (donc rentabiliser) l'insertion professionnelle des femmes, sans perturber le mode d'organisation conjugale dominant » (Roux *et al.*, 2003 : 3).

Olivier Giraud et Barbara Lucas expliquent comment, à partir des années 2000 le discours politique suisse a évolué. Se focalisant sur un programme de promotion des femmes sur le marché du travail, leur présence dans l'économie marchande s'articule autour de la *conciliation* «point nodal entre la promotion de l'égalité et l'accès des femmes au

⁶⁷ - OFS - Évolution de l'indicateur « volume de travail non rémunéré » entre 1997 et 2010, *in* <http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/themen/00/09/blank/ind42.indicator.420009.420002.html?open=4200001,4200003,4200002#4200002>

⁶⁸ - Loi Fédérale sur les aides financières à l'accueil extra-familial pour enfants, Art° 1

⁶⁹ - Il est connu la capacité historique de mobilité et de flexibilité dont le travail des femmes a toujours fait preuve sur le marché. Cycliques et fluctuants sont en effet les appels aux femmes tantôt à sortir du marché du travail, tantôt à l'intégrer

marché du travail » (2009 : 32). Cette nouvelle modernité se conjuguant au « primat des objectifs économiques » (ibid. : 27), semble se constituer en renversement du *régime de genre traditionnel*.⁷⁰

Nonobstant, lorsque la famille s'élargit, les femmes sont contraintes d'interrompre leurs carrières, faute de meilleures solutions économiques ou organisationnelles qui permettent aux deux parents d'*effectivement concilier*, vie professionnelle et vie familiale. Selon l'UNICEF⁷¹, la Suisse a une offre de structures d'accueil extrafamilial sous-développée en comparaison avec d'autres pays de l'OCDE ce qui fait qu'environ 30% des mères ayant des enfants de moins de 15 ans réduisent leur activité professionnelle faute de solutions de garde pour eux. De plus, la politique fiscale⁷² dissuade un deuxième salaire dans ces ménages à enfants, car le caractère progressif du barème des impôts fait qu'un revenu plus élevé rend impossible le bénéfice des réductions tarifaires auxquelles les familles pourraient prétendre en ce qui concerne les structures d'accueil.

Dans ce contexte, lorsque les enfants doivent être confiés à l'extérieur, le choix pour les parents ne peut se faire qu'en supportant une lourde charge dans le budget familial, ou alors se privant du plus bas salaire, est-ce-à-dire en règle générale celui de la femme, afin qu'elle reste à la maison assurant le suivi journalier des enfants. On peut distinguer en cela les raisons pour lesquelles les femmes investissent prioritairement

⁷⁰ - « *Régime de genre* » est une notion, qui dans l'acception de Sylvia Walby prétend englober l'ensemble des structures sociales qui influencent la division sexuée des rôles sociaux, comme c'est le cas des interdépendances dans les domaines de l'emploi, du travail non rémunéré, de la violence masculine, de l'État, de la sexualité et de la culture. (Giraud et Lucas, 2009)

Le « *régime de genre traditionnel* » est, en Suisse, fondé sur l'assignation des femmes à la famille, en tant que mères et en tant qu'épouses. Les institutions, tout particulièrement au niveau fédéral, contribuent à ralentir la progression de l'égalité des sexes. L'État libéral conçoit son intervention dans la sphère privée (domestique ou économique) de manière subsidiaire. De ce fait, le principe de la subsidiarité se manifeste dans la régulation des rapports sociaux de sexe, qui se négocient davantage dans la sphère privée qu'au sein de l'État (ibid.)

⁷¹ - Cf. Thomet Ursula (2010)

⁷² - Sur l'aspect fiscal et celui du coût de la garde des enfants, cf. « Quand le travail coûte plus qu'il ne rapporte - Étude sur l'impact de la fiscalité et des frais de crèche sur l'activité professionnelle des femmes en Suisse romande », (2009), in <http://www.egalite.ch/quand-le-travail-coute.html>, consulté le 1.04.2016

dans la famille relativement à la sphère du travail (Giraud et Lucas, 2009). Le discours suisse sur la *conciliation* apparaît, par conséquent, comme traduisant le compromis social entre maternalisme traditionnel et modernité (ibid.). Un arrangement dont les femmes sont quasi les seules à faire les frais, si on se tient aux conséquences pour leur statut socioéconomique. Pas toutes les femmes, néanmoins. Comme l'interprètent Françoise Bloch et Monique Buisson (2003), les aides attribuées par l'État facilitent la *conciliation* entre activité professionnelle et vie familiale de certaines femmes, celles qui sont mieux insérées sur le marché de l'emploi mais surtout les plus solvables. Si l'état social participe « à la reproduction des inégalités de genre plus qu'à leur éradication » (Jenson, *in* Giraud et Lucas, 2009 : 19), il prête aussi main-forte aux asymétries de classe.

Bien que le principe de l'égalité de droit et de fait entre les deux sexes soit consigné dans la Constitution suisse depuis 1999⁷³, il est indéniable que la conciliation travail-famille est le plus souvent, une affaire des femmes.⁷⁴ Ceci est rapporté par Kellerhals et Widmer, pour qui « l'entraide familiale en matière de garde d'enfants, d'aide domestique ou de maintien des relations, mobilise toujours un réseau essentiellement féminin » (*in* Giraud et Lucas, 2009 : 38). Strub et Bauer (ibid.) estiment que la contribution des hommes aux tâches domestiques équivaut à la moitié environ de celle des femmes. Par conséquent, la « double journée » ou le « temps partiel » s'inscrivent au féminin, ce qui constitue encore un indicateur par rapport au système dominant du genre (Lapeyre et Le Feuvre, 2004). Comme le signale Olivier Giraud et Barbara Lucas, paraphrasant Bertozzi, Bonoli et Gay-

⁷³ - Art° 8, 3 « L'homme et la femme sont égaux en droit. La loi pourvoit à l'égalité de droit et de fait, en particulier dans les domaines de la famille, de la formation et du travail. L'homme et la femme ont droit à un salaire égal pour un travail de valeur égale »

⁷⁴ - L'étude menée par Jacqueline Bühlmann et Beat Schmid a conclu que les mères de famille avec des enfants en bas âge et exerçant une activité professionnelle, quel que soit leur taux d'occupation, investissent en moyenne environ 22 heures par semaine dans l'éducation de leurs enfants et les soins à leur dispenser, ne pouvant pas pour autant compter sur une aide importante de la part des hommes. In « Du travail, mais pas de salaire – Le temps consacré aux tâches domestiques et familiales, aux activités honorifiques et bénévoles et aux activités d'entraide », (1999), Neuchâtel : OFS

Des Combes, malgré la surenchère discursive, la politique familiale fédérale fait encore figure de « territoire négligé » (2009: 37).

Lorsque la famille « ne parvient plus à assumer ses tâches en matière de soin aux enfants [...] des organisations privées ou associatives [...] prennent le relais ». (ibid.: 26). On voit en ceci que, si la *conciliation* est tributaire des politiques familiales qui promeuvent encore et encore les modèles de « régime de genre », elle est favorisée et articulée en fonction des « petits métiers au féminin » (Mozère, 2000 : 141) à moindres rémunérations, comme c'est le cas du métier de maman de jour.

Or si les mamans de jour ont été appelées à intégrer dans la sphère publique ses compétences, leur « professionnalisation » se prête à la réinterprétation du modèle social de « madame Au-Foyer » qui a laissé place à celui de « madame Gagne-Miettes » (Périver, 2013 : 309). Et pour cause, si en travaillant les femmes ont pu obtenir un salaire et des droits sociaux propres, le poids des normes de genre a conduit à une reproduction de l'ordre sexué sous d'autres formes dans l'emploi. L'injonction à l'autonomie les a poussées dans des « emplois précaires et mal rémunérés » (ibid. : 315). De ce fait « le marché du travail peut émanciper mais il ne produit pas l'égalité » (ibid. : 314).

Selon Jean-Luis Laville « les prestations économiques ne peuvent être isolées des dimensions affectives et des rapports sociaux entre sexes » (2008 :44). En effet, le caractère affectif propre à l'accueil et garde des enfants ne doit pas occulter la dimension économique inhérente à tout travail. Il ne doit non plus masquer le fait que ce sont les mamans de jour, ces « autres mains invisibles » (Alvarez *et al.*, 2007 :7) qui rendent possible, à une partie du moins de l'organisation sociétale capitaliste, de fonctionner notamment en assurant la reproduction et l'entretien de la force de travail. Le modèle de la *conciliation* est à ce prix.

Théoriquement circonscrite, il a lieu d'explicitier la façon dont j'envisage de mener cette étude dans le terrain.

CHAPITRE III : DÉMARCHE MÉTHODOLOGIQUE

La recherche présentée ici s'efforce d'appréhender l'activité de maman de jour dans son rapport à sa « professionnalisation » comme cela vient d'être exposé. Il a débuté sous le présupposé que non seulement le travail de ces femmes se déroulait sous des auspices d'invisibilité, imbriquée dans ses dimensions de sexe et de classe, mais plus encore son basculement dans le domaine public n'avait pas eu l'effet de le contrebalancer, autrement dit, de rendre ce travail davantage visible.

La difficulté d'une enquête avec de telles spécificités est palpable. Comment rendre compte de cet état d'invisibilité ? Comment se cristallise-t-il dans le quotidien des mamans de jour ? Afin d'y répondre, ainsi que de concrétiser les objectifs de cette enquête, le choix s'est porté par la confrontation des données issues de diverses sources documentaires au témoignage de plusieurs mamans de jour afin de déceler et d'interpréter le sens que celles-ci donnent à leur activité. Comme le rappelle Jean-Claude Kaufmann, le chercheur « doit être capable d'interpréter et d'expliquer à partir des données recueillies » (1996 : 23). Ce travail prend donc le parti d'une démarche compréhensive par laquelle il s'attardera à rendre l'explication compréhensive du social (ibid.).

3.1 À LA RECHERCHE D'UN TERRAIN

L'observation participante s'est révélée, *a priori*, comme étant la méthode adaptée à la récolte des données auprès des mamans de jour, notamment dans le cadre de leur qualification. Toutefois, ce choix a dû

être abandonné, non par une quelconque infaisabilité méthodologique, mais par des démonstrations ayant trait aux institutions. Il importe donc d'élucider ci-dessous les raisons de cet échec car les méandres qui ont présidé à cet abandon ont concouru à l'élaboration de la problématique.

3.1.1 Entrave à l'observation participante

Aux prémices de mon étude j'avais envisagé la participation au cours de préparation à l'activité d'accueillante en milieu familial, car cela allait me permettre, outre de percevoir comment la qualification professionnel y était acquise, d'être en lien direct avec un groupe de mamans de jour. Suite à un contact⁷⁵ antérieur, la coordinatrice du réseau d'Yverdon-les-Bains, m'avait indiqué la personne chargée des cours pour le canton de Vaud. Après un premier entretien, qui a eu lieu dans les bureaux du CIAFJ (Communauté d'intérêt pour l'accueil familial de jour) à Lausanne, où j'ai pu présenter mes motivations académiques et personnelles pour l'étude de cette problématique, ainsi que ma demande pour la fréquentation du cours de préparation qui se déroulerait à Yverdon les jours suivants, je suis restée dans l'attente de leur approbation. Cette exigence d'accord, formulé et formalisé, est aussi mentionnée par Muriel Darmon (2005), comme étant une condition quasi exclusive pour l'entrée sur le terrain, particulièrement celui des institutions.

Quelques jours plus tard, via e-mail, des «précisions supplémentaires concernant les objectifs de ma recherche» m'ont été demandées. J'ai donc explicité le projet de ma recherche et l'importance du travail empirique dans ma démarche. Après quelques échanges de messages, il a été consenti ma présence à une séance de présentation pour un prochain cours qui se tiendrait à Morges. La séance a eu lieu le soir

⁷⁵ - Il s'est avéré que l'auteure, Magali Le Coultre, d'un travail de mémoire de 2003 sur l'octroi d'un statut reconnu pour les «mamans de jour», duquel j'avais fait la lecture lors des premières recherches bibliographiques, figurait dans la liste des coordinatrices du réseau vaudois. Du fait, j'ai pris contact directement. Son travail fait objet de référence dans cette étude

avec la participation de onze femmes candidates à la formation pour devenir «maman de jour» officialisées. La réunion s'est réalisée autour d'une grande table et avant que l'oratrice arrive, j'ai profité pour entamer une laconique conversation avec mes voisines. Toutefois la présence et le regard de la présentatrice nous ont gênées et j'ai stoppé mes prétentions à approfondir la causerie.

Immédiatement la session de présentation terminée toutes les femmes se sont ruées vers la sortie, annulant la possibilité de leur poser d'avantage de questions. Sur le moment, j'ai pensé, qu'il me serait certainement possible au long des séances de nouer des rapports avec les participantes et ainsi réunir un échantillon de femmes motivées à me raconter leurs perceptions sur leur activité et sur la formation en premier lieu. Aussitôt j'ai voulu confirmer ma présence pour assister au cours dans son intégralité. Quoique l'accès au terrain de la formation proprement dite, ne m'ait pas été clairement nié, il l'a été subtilement. J'ai ressenti beaucoup de réticences, comme si des craintes étaient soulevées par ma présence auprès des mamans de jour. Ils « voulaient à nouveau savoir », sans visiblement vraiment vouloir comprendre, «en quoi ma présence au cours était importante pour ma recherche». Le possible consentement devait à nouveau passer par l'appréciation du comité, qui ne se réunirait que des semaines plus tard. Ce contretemps allait encore une fois retarder ma participation à un cours, sans garantie, pour autant, d'être autorisée à le fréquenter. L'intervention de ma directrice de mémoire auprès de la responsable de la formation renforçant ma demande, n'a pas obtenu un meilleur résultat. Je décidai alors de rediriger mon enquête par une autre méthode, contactant individuellement des mamans de jour afin de les interviewer. J'y reviendrai plus loin dans ce chapitre (point 3.2.2).

Si je raconte ce refus de « droit d'entrée » (Darmon, 2005 : 98) dans le terrain de ma recherche, c'est parce qu'il m'a fait m'interroger sur les raisons de cette obstruction. Car comme l'auteure le souligne, l'interdiction d'un terrain peut être intéressante dans le sens qu'elle

permet à l'enquêteur de mettre en lumière certaines des lignes d'autorité qui structurent ce même terrain (ibid.). La négation d'entrée dans le terrain est largement répertoriée lorsque les recherches sociologiques visent des métiers hiérarchisés et que le/la chercheur-e doit passer, de ce fait par une autorisation préalable pour pouvoir approcher ces objets d'enquête. Morgane Kuehni se pose la question en termes éloquents « pour qui la chercheuse est-elle un loup ? » (2008:28), pour de suite se référer au risque qu'encourent les responsables hiérarchiques parce que « les résultats d'une étude peuvent s'avérer problématiques pour l'institution et ses responsables » (ibid. : 32). En ces termes, le refus qu'a essuyé ma démarche visant une observation participante est explicable.

3.1.2 Les entretiens exploratoires

Après cette déstabilisation (April et Larouche, 2006) et par le biais d'une tierce personne, j'ai pu contacter via téléphone une maman de jour de l'avant LAJE⁷⁶. Ainsi une première idée quant à la portée, pour les concernées, des nouvelles dispositions normatives a pu être formulée. Pour cette femme, la cause invoquée pour l'abandon de l'activité était dans le fait qu'elle ne se sentait plus à l'aise, contrainte qu'elle était de suivre des cours : « Moi, que j'ai élevé deux enfants, et j'ai gardé plein d'autres, ils ne me vont, tout de même, apprendre à changer des couches ! »⁷⁷, se justifiait-elle. Ce contact a abouti à un autre. Cette fois avec une femme, faisant partie du réseau actif des « mamans de jour ». La conversation informelle fut réalisée par téléphone. Je n'ai eu besoin de poser que peu de questions ou de diriger la « consultation » (Sardan, 1995), car cette personne m'a avoué sans crainte avoir eu quelques ennuis avec la coordination, se plaignant du fait de n'avoir pas reçu suffisamment d'appui de leur part dans une

⁷⁶ - Cf chapitre I, point 1.3

⁷⁷ - Il s'avère que la formation donnée aux mamans de jour, ne comporte pas de modules ayant trait aux aspects matériels de la garde des enfants

affaire avec des parents. Je suis amenée à penser que cette ouverture et cette disponibilité advient du « besoin de parler » (Scheper-Hughes, 1995) ayant un interlocuteur qui 'écoute', en l'occurrence, quelqu'un qui s'intéresse à son histoire. Comme j'envisageais de poursuivre mon étude exclusivement avec des mamans de jour mères, je l'ai écartée de mon groupe d'interviewées. Son témoignage, a néanmoins révélé des détails de l'activité que je méconnaissais au stade initial de ce travail.

À un autre moment exploratoire de mon enquête, je suis tombée fortuitement sur une page électronique indiquant l'existence d'une Association Vaudoise des AMF⁷⁸. Il s'avérait crucial de pouvoir parler avec cette organisation. J'ai donc adressé un courriel à sa présidente qui s'est rendue immédiatement disponible pour me recevoir. Le rendez-vous a eu lieu chez elle, puisque que l'AVAMF ne dispose pas de locaux. Durant deux heures elle, m'a fait l'état des lieux de l'activité ainsi que l'historique de l'Association. Ceci a été de grande importance car j'ai été informée sur l'éventail des situations, des revendications et des enjeux autour du métier de maman de jour, du point de vue des intéressées. Un recueil de documents m'a été gracieusement fourni.

3.2 SOURCES, RASSEMBLEMENT DU CORPUS ET SON TRAITEMENT

3.2.1 Récits et documents comme ressources

Les récits biographiques de 10 femmes exerçant le métier de maman de jour constituent le matériau principal de ce travail. Le corpus est complété par un recueil de documents sur support numérique et papier.

Norman Denzin argumente qu'une hypothèse testée avec des ressources

⁷⁸ - Association Vaudoise des Accueillantes en Milieu Familial – AVAMF, est une association cantonale mise sur pied en 2013 à partir de l'Association des Accueillantes en Milieu Familial de Morges-Aubonne (2010) par trois mamans de jour afin de soutenir les intérêts des accueillantes, lorsque les réseaux de Morges-Aubonne se sont constitués. À ce jour, l'AVAMF compte avec une quinzaine de membres actifs

issues de différentes méthodes pourrait être considérée davantage valide qu'une hypothèse testée ayant recours à une seule méthode. De ce fait, et « parce que chaque méthode révèle des aspects différents de la réalité empirique, plusieurs méthodes d'observation doivent être employées. [...] Or, je propose comme ordre méthodologique final le principe que des méthodes multiples doivent être utilisées dans toute recherche». (1978 : 28). Des informations issues de différents angles peuvent ainsi être utilisées pour confirmer, élaborer ou éclaircir le problème de recherche. Christelle Avril (2012) défend aussi la combinaison des méthodes d'accès aux données dans les études des classes sociales.

3.2.2 Constitution du corpus

Une webographie de différents sites faisant référence à l'activité ou au métier de maman de jour a été inventoriée et analysée. Au travers de celle-ci il a été possible d'identifier la façon dont le métier est véhiculé dans l'espace public. La documentation papier a été réunie auprès des archives de l'AVAMF - correspondance, questionnaire adressé aux mamans de jour membres de l'association, exemplaire de fiche de présence à partir de laquelle les prestations sont facturées - et de la CIAJ⁷⁹ - contenu et règlements des cours de formation et brochures. Selon Combessie (2007) dans toute recherche les sources documentaires peuvent fournir à la fois des informations complémentaires et une diversification des éclairages.

Pour ce qui est de la constitution du groupe d'interviewées, lors d'une étude antérieure, sur le rôle des mamans de jour dans le *doing gender*,⁸⁰ (Garcia et Pita, 2014) j'avais fait la connaissance d'une maman de jour, qui m'a indiqué, une autre femme résidant aussi à Yverdon. Celle-ci, à

⁷⁹ - Communauté d'Intérêt pour l'Accueil Familial de Jour, organisme responsable pour la formation des mamans de jour dans le canton de Vaud

⁸⁰ - GARCIA, Maria del Rosario Alonso, PITA, Marlène, « Représentations et rôle des mamans de jour dans le *doing gender* », Sociologie du Genre, orienté par Marylène Lieber, Université de Genève, 2014

son tour, m'a donné le contact d'une jeune maman de jour de Ste-Croix. Une amie a parlé de mon travail à une nièce, exerçant l'activité à Cheseaux. De cette manière un groupe de répondantes s'est constitué dans ce village. Suite à la rencontre avec l'AVAMF, sa responsable avait fait suivre à travers le syndicat⁸¹ auquel l'association est depuis peu affiliée, ma sollicitation pour rencontrer des mamans de jour intéressées à participer à mon étude. Dans les jours qui ont suivi, j'ai été contactée via e-mail par des femmes désireuses d'être interviewées. Le réseau de répondantes s'est ainsi étendu à Morges et à Pully.

Le «bouche à oreille» a très bien fonctionné et de contact en contact j'ai constitué mon échantillonnage (April et Larouche, 2006). Réunir ces témoignages a été donc relativement aisé ; on pourrait se le figurer comme le panier à cerises, lorsque qu'on en prend une, les autres suivent. Ce procédé en «boule de neige», s'appuie sur les recommandations des enquêtés de départ pour générer d'autres participants.

Le collectif *sexué* des interlocutrices s'est fait, non seulement comme une évidence, mais surtout comme une non-alternative. Bien qu'il ait une acceptation générale que le métier se répande aux hommes, et de l'aveu de mes interviewées, un homme aurait autant de compétences pour l'exercer, le fait est que la présence masculine dans cet univers de l'accueil d'enfants à domicile se fait très rare⁸². Séverine Gojard remarque le fait que « la circulation des savoirs et des savoir-faire dans le domaine des soins aux jeunes enfants délimite une sphère féminine, même lorsque les hommes disposent de compétences pratiques ou, plus souvent théoriques » (2010 :13).

Le choix de la constitution d'une population qui portait sur des mamans de jour qui avaient à leur tour des enfants à elles provient de l'intérêt de saisir la façon dont elles composaient entre la fonction familiale et

⁸¹ - Le SSP – Syndicat du Service Public

⁸² - Au long des entretiens il a été fréquemment référé qu'un seul papa de jour ferait partie du réseau vaudois

l'activité professionnelle. Les deux étant circonscrites dans le même espace physique et temporel, et par là saisir aussi les imbrications éventuelles résultant de ces deux dimensions.

Au groupe de femmes ont été attribués de pseudonymes afin de garantir leur anonymat. Au chapitre IV, il sera question d'approfondir leurs traits sociodémographiques, lorsque leur cadre de vie sera analysé.

Énumérées les ressources ainsi que leur constitution en corpus, je passe à décrire comment j'ai approché les mamans de jour par la méthode d'entretien, celle-ci s'avérant la plus pertinente pour atteindre l'un des objectifs de cette étude, c'est-à-dire saisir les représentations que les femmes rencontrées portent au sujet de l'activité qu'elles exercent. Il est de ce fait l'occasion d'exposer ci-dessous la façon dont le protocole servant à ces entretiens a été construit.

3.2.3 L'esquisse du guide d'entretien

L'entretien est d'abord une méthode qui permet de « nouer la conversation autour d'un groupe de questions » (Kaufmann, 1996 : 7). Ainsi pour la construction du guide de questions servant aux entretiens, deux études ont été consultées à la BCUL⁸³, à savoir, «Aide familiale : un métier féminin dans l'ombre du travail domestique » (Gruaz, 2009) et, «Cachez ce travail que je ne saurais voir : étude sur le travail domestique et familial de jeunes femmes au foyer de la région lausannoise» (Killias, 2004) ont servi de canevas à la structure. En outre, les informations recueillies, lors de ma rencontre avec la responsable de l'AVAMF, ont constitué un apport supplémentaire dans la formulation du questionnement.

Au niveau de son contenu, le guide fut constitué d'un ensemble thématique. Se référant à l'explication de Taylor et Bogdan «la guía de

⁸³ - BCUL - Bibliothèque Cantonale et Universitaire, site Unithèque

la entrevista no es un protocolo estructurado. Se trata de una lista de áreas generales que deben cubrirse con cada informante» (1998: 119). Cette liste a servi donc à orienter les échanges avec les interviewées les interrogeant sur leurs 1) profil sociodémographique, 2) formation, 3) situation actuelle, 4) organisation familiale, 5) modalités de travail, 6) processus de professionnalisation, 7) relation avec leur entourage, 8) ressenti à l'égard de leur condition de maman de jour.

La déclinaison de ces aspects en divers thèmes a suivi un premier canevas qui, après les premières entrevues a subi des adaptations. En effet, lors de deux premiers entretiens il fut notoire que certaines questions amenaient à une redondance dans les réponses. Le guide a donc évolué (Combessie, 2007) et certaines questions ont été éliminées. Dans la partie «Annexes» une grille avec les thématiques abordées lors des entretiens se trouve jointe à ce travail (Annexe II).

3.2.4 Les entretiens

En permettant aux gens d'exprimer librement leurs opinions, points de vue et expériences, les méthodes qualitatives, dont l'entretien compréhensif fait partie, visent à cerner la réalité telle que la définit le groupe à étudier (Maier et Göergen, *in* Schumacher *et al.*, 1998). Ainsi, des entretiens individuels et semi-directifs, ont été réalisés avec des femmes, mères, exerçant la prise en charge rémunérée d'enfants à leur domicile. L'entretien semi-directif a pour objectif de donner l'occasion à l'interlocuteur de confier des informations, qu'il est le seul à détenir et qu'il livre au travers d'un récit de vie (Bertaux, 2010), il s'est avéré donc l'outil le plus adapté à cette enquête. De plus « ce sont ceux qui exercent un métier qui le connaissent le mieux et qui fournissent les données de l'analyse » (Hughes, 1996 : 76).

Au-delà de ces considérations, cette démarche a eu comme but premier « donner une voix aux acteurs » (Hammersley et Gomm, 2000 : 3), plutôt que de les utiliser comme des informatrices ou des répondantes. Pour Combessie (2007), ce « témoignage » de fait, met le plus souvent en scène des classes populaires, des situations de pauvreté et de misère, des groupes dominés auxquels le sociologue « donne la parole ». Comme l'émphatise Guillaume Le Blanc : « Celui qui n'est plus entendu ne peut plus être vu » (2009 : 20). Il a été donc question d'analyser le sens que les interlocutrices donnent à « leurs pratiques [...], les systèmes de valeurs et les repères normatifs à partir desquels [elles] s'orientent et se déterminent » (Blanchet et Gotman, 1992/2007:24).

La grille de questions a servi plutôt de fil conducteur que de baliseur ou marqueur des réflexions. En effet, la formulation des questions a été adaptée au déroulement de la conversation, ayant eu le soin de laisser fluer les récits des interlocutrices. Lorsqu'il s'est avéré nécessaire, soit parce que les propos s'éloignaient de la question initiale, soit parce que le thème semblait s'épuiser, ou encore pour préciser des aspects du récit, des *relances*⁸⁴ ont été faites.

Tous les entretiens se sont déroulés au domicile des interviewées, à différentes heures de la journée. Trois ont eu lieu pendant le jour de congé de la maman de jour, trois lors de la sieste des enfants et quatre en la présence des enfants. Chaque rencontre a eu une durée d'environ une heure et quinze minutes. Au préalable il a été question de demander aux interlocutrices la permission de poser le dictaphone sur la table et de l'enclencher, de même de leur expliquer le but des interviews ainsi que l'ensemble des thèmes portant sur les questions. Toutes les femmes se sont rendues disponibles pour revenir sur les entretiens au cas où des doutes surviendraient. Les entretiens ont été réalisés dans le canton de Vaud, à Cheseaux-sur-Lausanne, Morges, Pully, Ste-Croix et Yverdon-

⁸⁴ - La *relance* est une technique de conduite d'entretien, dont le chercheur se sert, visant à encourager son interlocuteur à développer, à aller plus avant dans son récit, à en préciser des aspects, aidant l'interlocuteur à se situer par rapport à son discours (Combessie, 2007)

les-Bains, entre les mois de septembre et novembre 2014. L'Annexe III rend compte des perceptions descriptives de la chercheuse quant au cadre, à la fois domestique et professionnel, où les entretiens se sont déroulés.

3.2.5 Agencement du corpus

Une fois la webographie réunie des éléments d'analyse se sont dégagés. Ainsi deux niveaux thématiques ont pu être identifiés, à savoir : « professionnalisation » et «(in) visibilité et (non) reconnaissance ». Cette catégorisation a correspondu aux objets extraits des discours médiatiques, faisant allusion à la professionnalisation des mamans de jour ou à la professionnalité de l'activité d'une part, niant la reconnaissance de plein droit du métier ou exhortant à sa visibilité et reconnaissance d'autre part. Un tableau récapitulatif de la webographie dans les Annexes regroupe ces dimensions-là (Annexe IV).

En ce qui concerne le traitement des entretiens, les enregistrements ont été retranscrits dans leur intégralité. Cette opération, d'audition et de retranscription, a permis l'identification de similitudes dans les propos des interlocutrices, ainsi qu'à établir les thèmes que ces correspondances faisaient ressortir. Une fois cette tâche accomplie à l'aide de crayons de couleur j'ai entamé la phase de codage. Ainsi 2 grandes catégories thématiques ont émergé. Au niveau du rendu interprétatif des récits j'ai opté pour retranscrire exhaustivement les propos des mamans de jour rencontrées. Ce parti pris a cherché à correspondre à la cohérence doctrinale qui a guidé ce travail de mémoire, à savoir donner la parole à ces femmes qui exercent un métier peu reconnu car « c'est bien l'effacement de la voix du sujet social vulnérabilisé qui est la condition de production de la scène de l'invisibilité » (Le Blanc, 2009 : 36), ou pour dire autrement, la voix de la vie vulnérabilisée est « une voix en mal d'audition, presque pas

retenue, souvent regardée comme inopportune ou insignifiante » (ibid. : 37).

Avant d'interpréter dans le concret «l'univers mental» (Robert et Bouillaguet, 1997 : 29) dont fait partie le *corpus*, il est fondamental d'établir une cartographie sociale et démographique des femmes rencontrées et de leur environnement domestique afin d'adosser les questions soulevées par la problématique.

CHAPITRE IV :

ANALYSE DES RÉSULTATS

4.1 PORTRAIT SOCIO-DÉMOGRAPHIQUE DES ENQUÊTÉES ET LEUR UNIVERS DOMESTIQUE

Christelle Avril (2014), affirme que de certains mondes sociaux, on ne sait rien ou presque rien. Ayant ceci à l'esprit, il était question de situer dans l'espace social ces « nounous des temps modernes » (Denat, 2014). Comment, vivent-elles leur quotidien ? Pourquoi *choisissent-t-elles* ce métier ? Quel regard portent-t-elles sur leur travail ? Qu'en est-il du statut alloué à leur activité et comment perçoivent-t-elles leur « professionnalisation » ? Tant de questions auxquelles je chercherai à porter un éclairage tout en m'appuyant de prime abord sur les récits des mamans de jour qui, en acquiesçant à ma demande, ont accepté d'ouvrir l'espace et le temps de leur intimité, un lieu à la fois public et privé.

4.1.1 Des femmes « ordinaires »⁸⁵ dominées

Les mamans de jour qui ont participé à cette enquête, ont une moyenne d'âge avoisinant cinquante ans. Elles ont pris respectivement les noms fictifs d'Aline, Carine, Isabel, Felicia, Clara, Fabienne, Marie, Paulette, Julia et Anne-Marie. Six d'entre elles sont d'origine suisse, 1 franco-

⁸⁵ - Cf. Aux classes populaires dites « ordinaires » : « celles dont il n'est jamais question dans les discours politiques et médiatiques, celles qui sont absentes des mobilisations et qu'on pourrait dire silencieuses », Avril Christelle (2014 : 9)

suisse, 1 française, 1 franco-portugaise et 1 chilienne.⁸⁶ Ces femmes sont issues de ce qu'il est convenu d'appeler la «classe populaire». D'inspiration bourdieusienne, la notion renvoie à l'idée de «classe dominée». Les «classes populaires» désignent des groupes qui se caractérisent par la réunion de deux types de propriétés : des propriétés de position sociale, sachant que les classes populaires sont des groupes «dominés», et des propriétés de type «culturologique», se rapportant à un ensemble de spécificités qui renvoient aux pratiques et aux comportements culturels, qui tendent à les séparer des classes et des normes dominantes (Schwartz, 2011). Par conséquent, Olivier Schwartz propose de considérer que la notion de «classes populaires», prise en tant que catégorie sociologique, fasse référence «à des groupes qui se définissent par la conjonction d'une position sociale dominée et de formes de séparation culturelle » (ibid. : 7).

Dans l'interprétation empirique qui suit, il sera question de s'attacher à ces pondérations « populaires » en les mettant en relation avec l'univers, à la fois familial et professionnel, des mamans de jour qui ont participé de cette recherche. Il sera par ailleurs l'occasion de retenir la dimension genre dans leurs pratiques quotidiennes et dans leur positionnement de classe.

Une des formes de désagrégation culturelle a trait à la distance qui sépare les membres d'appartenance des « milieux populaires » à la culture écrite et scolaire (ibid.). Pour Christelle Avril (2012) aussi, le niveau de diplôme apparaît comme une caractéristique sociale particulièrement pertinente pour spécifier la position des groupes les plus dominés. De cette façon il est possible d'interpréter la condition d'existence sociale des mamans de jour. Elle découle de leur trajectoire de vie d'une part, et de retracer les parcours professionnels et culturels de leur entourage proche, d'autre part. À quelques exceptions près, l'ensemble des femmes affiche des parcours scolaires de niveau

⁸⁶ - L'Annexe V résume la caractérisation sociodémographique des femmes de cet étude, avec indication de l'âge, l'état civil, origine et statut résident, âge et nombre d'enfants, niveau d'études et années d'expérience dans le métier de maman de jour

élémentaire suivi d'un apprentissage ou d'une formation débouchant dans les emplois du *care*. Françoise Bloch et Monique Buisson, (2003) indiquent que plusieurs études menées en France ont montré une composition semblable quant au faible niveau de formation des assistantes maternelles. Elles ont mis en évidence qu'environ 75% des femmes exerçant cette activité possèdent un niveau de formation égal ou inférieur à la fin du premier cycle secondaire général.

Les mamans de jour présentes dans mon étude sont toutes passées auparavant par le monde du travail hors cadre domestique et familial, et, si la plupart indique avoir eu un métier et même l'avoir exercé un certain temps, cet exercice s'est matérialisé par des places de travail à revenus modestes : vendeuse, coiffeuse, tapissière, factrice, éducatrice. Ces femmes n'ont donc pas été plus loin en matière de formation : « *J'ai fait une année l'école de nurse, mais avant la fin j'ai arrêté ...je voulais m'occuper des enfants mais je ne voulais pas faire toutes ces études, je l'ai regretté après* » (Carine) ; « *avant de faire coiffeuse, j'ai voulu faire éducatrice de la petite enfance, mais ma foi à l'école je n'avais pas les notes pour...* » (Felicia), les raisons avancées seraient dues à des résultats scolaires insuffisants. Empêchées de pouvoir faire valoir un patrimoine culturel conséquent sur le marché, les répercussions au niveau de leur capital économique et social sont évidentes, reproduisant de ce fait, un certain ordre «populaire», est-ce-à-dire : « *petitesse de [leur] statut professionnel ou social, étroitesse des ressources économiques* » (Schwartz, 2011 : 2). Se référant au rapport entre professions et classes sociales, Marc Maurice souligne que «les chances d'appartenir à une profession sont aussi liées à celles d'entrer dans l'enseignement supérieur » (*in* Champy, 2012 : 28). Par analogie on peut donc dire, que la chance des femmes de la «classe populaire» se trouvant à exercer le métier de maman de jour est proportionnelle à leur niveau d'études. C'est ce à quoi renvoie l'explication de Felicia en se référant à la raison pour laquelle elle fait maman de jour : « *Je n'ai pas un métier qui gagne beaucoup plus, et puis c'était une façon de m'occuper de mes enfants* » (Felicia).

Pour les femmes rencontrées dans cette étude, le retour au foyer s'est fait par le biais de la maternité : «*Je suis tombée enceinte et j'ai tout abandonné, par choix* » (Isabel). Presque toutes invoquent le «*choix* » comme facteur déterminant pour être demeurées à la maison afin de «*s'occuper* » de la progéniture, ce qui en quelque sorte leur a imposé une obligation sans autre vraie option⁸⁷. Ainsi, en arrière-fond deux ordres de conditionnements se profilent comme décisifs du changement opéré dans leur trajectoire professionnelle. Ils ont trait à la *conciliation* des temps enfants et des temps économies. Les femmes de cette enquête pointent la difficulté d'organisation comme raison de leur permanence à la maison en évoquant, par exemple, l'absence d'un réseau familial, mais surtout d'une infrastructure sociale sur laquelle elles puissent s'appuyer à l'arrivée des enfants dans le couple. Cet argument est cependant fortement corrélé à l'argent. En effet faire garder ses enfants pour pouvoir poursuivre une carrière professionnelle, si modeste soit-elle, n'est pas compatible avec le salaire encaissé par un «*petit métier* ». En ces termes la «*logique de la « nécessité »* » (Avril, 2012 : 103) ne peut que faire pencher la balance du côté de ce «*choix sur contrainte*» (Maruani, 2006 : 88), qui, pour les femmes rencontrées, est finalement celui de rester à la maison. Anne-Marie l'exprime ainsi :

« [Après l'accouchement] *on voulait me reprendre à la poste, mais où je mettais mon enfant à six heures du matin ? Du coup j'ai réfléchi, l'argent que j'allais gagner, et l'argent que j'allais mettre pour faire garder mon enfant, alors j'ai dit non, je préfère rester à la maison pour m'en occuper* » (Anne-Marie).

Fabienne avance comme raisons que, avec trois enfants avec des horaires scolaires différents, ce n'est pas envisageable de faire autre chose que *maman de jour*. On voit bien que le rapport des femmes au

⁸⁷ - À ce propos Messant-Laurent *et al.* soulignent, concernant le travail à temps-partiel, que la gestion de l'emploi des femmes repose sur un postulat largement intériorisé selon lequel les femmes auraient le choix entre «*travailler ou ne pas travailler* », étant cependant entendu que leur place est d'abord dans la sphère privée, (*in* Despland, 1991)

travail est, le plus souvent, dicté par un sentiment de non-alternative, plutôt que d'un réel choix. Dans son étude auprès de quatre-vingt-trois jeunes femmes issues de la classe ouvrière anglaise inscrites à une formation d'aide à la personne, Beverley Skeggs (2015) a montré comment pour les femmes des « milieux populaires » il n'existe guère d'autre possibilité d'emploi que d'investir dans le *care*. Ce manque d'alternative se manifeste par une sorte de cercle vicieux situationnel : si ces femmes investissent dans le soin elles s'enlèvent la possibilité de s'occuper d'elles-mêmes et donc de faire revaloriser leurs subjectivés de classe ; par contre, s'elles le désinvestissent, elles risquent de causer des pertes potentiellement plus grandes et de restreindre leurs chances futures. Si le fait d'être une femme est un facteur qui augmente le risque d'occuper un emploi non qualifié (Méda et Vennat, 2005), l'absence d'alternative est l'un des traits centraux de leur appartenance de classe (Skeggs, 2015).

En ce qui concerne l'entourage des femmes étudiées, leurs parents ont, ou ont eu des métiers tels que chauffeur de camion, pêcheur, paysan, cuisinier, maçon, électricien, conducteur d'engin de chantier, aide infirmier, couturière, femme de ménage, secrétaire, mère au foyer, c'est-à-dire à forte connotation manuelle ou écartés d'une certaine intellectualisation. La composition de leurs foyers actuels n'échappe pas à cette configuration. Leurs conjoints ont des métiers semblables : magasinier, chauffeur de camion, maçon, employé de voirie. On rencontre ici une illustration de marque d'une immobilité sociale l'emportant très largement sur la mobilité (Pfefferkorn, 2007). L'étude de la mobilité intergénérationnelle montre qu'une « majorité au moins relative des fils se retrouve dans le regroupement de catégories où se trouvait déjà leur père » (ibid. : 156). Seule exception parmi les mamans de jour de cette enquête, une femme étrangère, mariée à un homme européen avec une profession libérale, dénotant un parcours verticalisé d'ascension socioculturelle.

Il est significatif de noter que parmi le groupe des interlocutrices deux femmes avaient une formation de niveau supérieur et toutes deux sont d'origine et de nationalité étrangère. Partant de ce point d'analyse, il est possible de retracer le parcours de beaucoup de femmes étrangères qui, en arrivant en Suisse, doivent mettre entre parenthèses leurs qualifications et de rejoindre les filières des emplois à bas revenu, dans les services ou dans l'industrie et, de ce fait, incorporer la discontinuité culturelle enfermée dans le « populaire » qui s'oppose « au savant, au cultivé, aux usages reconnus comme « légitimes » parmi les membres des classes plus élevées, dans les institutions, dans les lieux de pouvoir » (Schwartz, 2011 :18). Mais si ces femmes migrantes se différencient de leurs congénères « autochtones » (Avril, 2012 :105) par leur capital culturel, dans la pratique, elles ont toutes en commun « la fragilité des ressources économiques et notamment l'absence de « ressources matérielles » » (ibid. :103).

Que la condition de classe dominée se traduit par le manque de ressources culturelles, elle l'est aussi par l'assignation à des statuts bas et subordonnés (ibid.). Ainsi, si la classification familiale des femmes rencontrées pour cette étude s'inscrit dans une stratification sociale identifiée à la « classe populaire », des assignations sexuées se jouent au sein du couple nous rappelant que les rapports sociaux sont des relations de pouvoir. Par ailleurs, le poids économique de la maman de jour quand elle est en couple se révèle inférieur à celui de son conjoint. À cause de cela et afin de distinguer une éventuelle symétrie des rapports de genre avec l'univers des « milieux populaires », auquel les femmes de la présente recherche semblent appartenir, et comment ces injonctions de classe se projettent dans leur activité, j'ai voulu comprendre d'une part, comment le partage des tâches domestiques et familiales s'organise à l'intérieur du couple ? Et d'autre part, si leurs conjoints jouent un rôle dans leur activité ? Pour ce faire, quatre questions leur ont été posées : qui dans le ménage gère l'argent ? ; comment se partagent les tâches ménagères ? ; qui est en charge des enfants du couple ? ; ce partage, est-il équitable ? De plus il était

important de faire le lien entre le cadre familial et le métier, sous une perspective qui rende compte de l'implication des membres du foyer, tout particulièrement du conjoint dans le *continuum* spatial, temporel et règlementaire qui évoque l'activité. Rappelons que la notion d'accueil en milieu familial présuppose une prise en charge élargie aux autres membres vivant au domicile de la maman de jour (Huber, 2010 ; Art. 17 de la LAJE).

4.1.2 Le poids du genre au quotidien

Sur les 9 mamans de jour qui ont répondu à la première interrogation, 3 ont répondu être les seules à s'occuper de l'administration, 3 femmes ont répondu que les conjoints géraient au même titre les questions financières, 2 ont dit laisser cela à leur mari. Quant à Carine vivant en couple, sans être mariée, a répondu que chacun s'occupe de ses affaires. Il semblerait qu'au plan de l'argent il y aurait une tendance à l'égalité dans le couple, sans que l'on soit pour autant rentrés dans le détail des modalités de ce partage. Il pourrait donc s'agir d'une égalité à géométrie variable traduisant plutôt l'évolution structurelle ou un mode d'organisation accommodant dans les couples, que l'abolition de la logique de domination qui marque les rapports entre femmes et hommes. Elles donneront leur avis sur une dépense pour le ménage, comme le réfère Aline, mais c'est quand même eux qui décideront !

À la deuxième question, qui était de savoir comment les tâches ménagères étaient réparties, Fabienne qui a trois enfants en bas âge, issus de son union de couple et en garde jusqu'à cinq par semaine, répond : « *C'est moi qui les fait, je suis à la maison, lui il travaille toute la journée* » (Fabienne); Marie justifie : « *C'est plutôt moi, car mon mari a plein de capacités à l'extérieur, [...]...mais s'il faut faire à manger il sait le faire. C'est mon domaine, surtout que dans les domaines où il a des compétences je ne les ai pas du tout* » (Marie) ;

Clara qui vit avec son fils, avance : « *Alors c'est tout moi. En plus je suis concierge. À l'extérieur mon fils m'aide, question intérieur je paie quelqu'un qui vient. Ça ne me gêne pas du tout. C'est une habitude. Mon fils a sa journée aussi* » (Clara) ; Carine qui éclate dans un grand fou rire a néanmoins un discours semblable : « *Bonne question...et beh c'est pour ma pomme ! À cent pour cent ! Il ira faire les courses, il ira à la déchetterie, amener la poubelle mais tout ce qui est de l'appartement rien du tout ! [...] Mais bon, je me dis que je suis toute la journée à la maison avec les enfants et je peux me permettre de faire le ménage et ce n'est pas quelque chose qui me dérange, vraiment* » (Carine) ; pour Aline aussi, la question la fait rire : « *Lui il fait la cuisine, quand on est en vacances, quand on est à la maison, vu qu'il est cuisinier, il fait la cuisine, c'est moi qui fait la vaisselle ...il aide un petit peu...il est un petit peu cheni donc ...voilà il faut être derrière. Il ne dit rien, il se plaint pas, il n'est pas maniaque ...c'est plus moi mais, s'il faut il aidera* » (Aline). Anne-Marie à son tour se conforte avec l'aide qu'elle peut avoir de son mari tout en se comparant à des autres femmes : « *C'est plus moi ! Quand il voit que je suis débordée il cuisine un peu, je ne vais pas me plaindre, pas toutes les mamans peuvent le dire* » (Anne-Marie), Isabel dit qu'elle peut aussi compter avec l'aide de son mari si elle le lui demande, mais que c'est elle qui gère la situation. Seules Felicia et Julia disent que dans leur foyer les tâches domestiques sont partagées, même si cette dernière souligne qu'il y a des tâches, comme le repassage ou le linge à laver qui sont trop compliquées pour lui et donc il ne les fera pas. Notons le caractère non obligatoire et non régulier à l'égard des hommes dans l'accomplissement des tâches. Ils feront les tâches ménagères « quand ils seront là », ou « en auront envie », s'ils sont absents, le travail, lui, doit tout de même être fait, ce qui sous-entend que la besogne de la maisonnée finalement leur est à elles seules assignée. Elles ont « *l'habitude* ». Comme le réfère Patricia Roux, les femmes « savent par expérience qu'elles ne peuvent pas échapper au travail ménager qui doit être accompli, et, par conséquent, elles sont les premières à devoir faire de nécessité vertu » (1999 : 85). En ce sens, elles préservent le couple des éventuelles tensions qu'il

pourrait éprouver, mais elles contribuent elles aussi à conforter une inégale répartition des tâches domestiques. (Roux, 1999). Dans sa recherche menée en Suisse auprès de deux cents femmes et deux cents hommes sur la façon dont s'organisent dans la famille la répartition des tâches ménagères et éducatives, la question de la *bonne volonté*, de l'investissement masculin dans la famille, a été largement cernée. Cette étude a trouvé que les pratiques de répartition des tâches ménagères, ou en rapport avec les enfants, restent homogènes parmi les ménages indépendamment du taux d'activité professionnelle des femmes. Cette linéarité dans la faible participation des maris et pères dans le travail domestique et familial semble seulement s'infléchir lorsque le couple travaille à plein temps, ce qui conduit à un redimensionnement de leurs investissements respectifs dans la gestion du quotidien. Mais dans le cas des mamans de jour rencontrées pour ma recherche, même lorsque leur taux de travail avoisine ou est de cent pourcent, elles ne peuvent compter qu'avec l'*aide* masculine et selon son *envie*, de surplus. Mais elles semblent assimiler ce traitement inégal et le disculper par le fait qu'ils, « *ont leur journée* » et qu'elles, sont « *toute la journée à la maison avec les enfants* ». Il s'agit là d'une *intériorisation* qui semble trouver symboliquement correspondance dans l'espace physique de leur activité, c'est-à-dire leur foyer. Par ailleurs, il est notoire que l'exécution des tâches correspond à un ordre genré : à eux les activités de l'extérieur, à elles celles de l'intérieur. La hiérarchisation des tâches obéit aussi à des critères bien répartis : ils bricoleront ou feront la cuisine, elles la vaisselle ou le ménage.

Interrogées quant à savoir qui s'occupe des enfants du couple, Aline répond : « *C'est moi...c'est moi, mais toutes les décisions on discute de tout ensemble, s'il y a quelque chose, s'il y a un problème. À l'école maintenant ils vont tous seuls, mais avant c'était moi, quoique s'il avait congé des fois ça arrivait qu'il les amène, mais du moment qu'il n'est pas là, c'est moi* » (Aline) ; Anne-Marie confirme que c'est elle le plus souvent à s'occuper et en explique la raison : « *Ça dépend, des fois c'est moi, des fois c'est lui, mais c'est plus moi. C'est vrai que quand il*

arrive le soir, il est fatigué ». (Anne-Marie). Elle a pourtant avoué arriver le soir « *fatiguée* » - elle travaille environ dix heures par jour, cinq jours par semaine - et que la journée ne s'arrête pas quand les enfants s'en vont, car il y a le reste à faire, comme le repassage ; elle a désigné de la main la « *pile monstre* » qui l'attendait. Felicia dit que : « *Quand mon mari était au travail c'était moi qui m'en occupais, mais quand il était à la maison c'était moitié, moitié* » (Felicia).

L'évocation des contraintes imposées par l'extérieur, « son travail », rend « tolérable » (Roux, 1999 : 54) le manque de disponibilité du parent homme. Pour Patricia Roux c'est par ce processus d'attribution que la famille, non seulement évite des tensions qui pourraient menacer son équilibre, mais décharge le père, qu'elle perçoit comme impuissant face aux exigences professionnelles et donc peu responsable de son moindre investissement éducatif (ibid.). Par conséquent, quasi à l'unanimité les femmes trouvent le partage des tâches concernant les enfants du couple, assez équilibré. Anne-Marie dit ne pas se plaindre, Fabienne et Marie trouvent que c'est un bon partage à partir du moment qu'elles peuvent demander de l'aide à leur conjoint. Carine est consciente que ce n'est pas équitable, Isabel, elle est plus concluante et se demande d'un air sarcastique « *bah non, qu'est ce qui a d'équitable entre une femme et un homme ?!... Toutes les mamans se plaignent ... donc ce n'est pas équitable !* » (Isabel). Aline fait le même constat :

« ça dépend des jours ...s'il finit à huit heures du soir, oui...mais il y a des jours que nous on n'arrête pas et eux sont sur leur ordi, parce qu'ils ont congé ...c'est un peu partout pareil, mais...[...] C'est la vie, ce n'est pas équilibré, il le sait, mais il est comme ça...je l'ai connu comme ça ...mais s'il faut il sera le premier à ...quand même à aider, à faire quelque chose. [...] Mais c'est comme ça, je l'ai connu comme ça, c'est comme ça, il ne change pas »(Aline).

Si la « division du travail rend compte de la force du modèle de la femme au foyer » (Rosende et Roux, 2008 : 116), celle-ci se traduit dans la dimension inéluctable, voire fataliste « *c'est la vie* » ; « *c'est comme ça* » exprimée par Aline. De plus, ce conformisme renvoie à une certaine « naturalisation des disparités » (Roux, 1999 : 159) de la division *sexuée* du travail contre laquelle rien ou nul ne semble avoir de pouvoir. Ce « *il* » qui « *ne change pas* », peut, à ce titre, être non personnalisé, mais au contraire être étendu au genre masculin dans son ensemble. Bien que la bonne humeur soit présente dans les ripostes des interlocutrices, leurs réponses sont en effet démonstratives des typologies genrées, rencontrées dans les recherches sociologiques analysant la division *sexuée* du travail. C'est le cas du projet mené en Suisse sur le travail du *care*⁸⁸ selon lequel dans les familles avec enfants, au travail de prise en charge de ceux-ci s'ajoute un volume de travail supplémentaire de 12,6 heures hebdomadaires en moyenne pour les tâches à caractérisation domestique. L'étude a trouvé que ce travail supplémentaire est assuré presque exclusivement par les femmes, les hommes n'y participant que très peu. Ils se consacraient plutôt à la prise en charge des enfants les soirs ou les week-ends, c'est à dire de façon plus irrégulière mais plus concentrée que les femmes. Tandis que pour elles, le travail fourni est réparti sur l'ensemble des jours de la semaine et de manière plus fragmentée.

La façon dont les interviewées perçoivent la répartition du travail domestique et familial est intéressante à analyser, notamment la dévalorisation qu'elles font de leur propre journée de travail, jamais comparable à celle de leurs conjoints. C'est comme si par le fait d'être à la maison, leur travail valait moins que celui des hommes « *qui travaillent toute la journée* ». Cette manière de voir leur propre statut est aussi éloquente quant à l'iniquité consentie qu'elles laissent entendre : les dominés se revoyant comme tel. En ce sens, le couple constitue ce que Patricia Roux (1999) considère, un espace d'interaction stratégique dans lequel les partenaires cherchent à utiliser au mieux

⁸⁸ - Cf. Thomet Ursula, 2010

leurs ressources respectives (culturelles, professionnelles, domestiques, éducatives), ce qui détermine et à la fois légitime leur mode de répartition des tâches (ibid.).

Finalement il était question de comprendre si les femmes de cette recherche étaient épaulées dans leur métier. En général les mamans de jour de cette enquête, disent pouvoir compter avec l'aide de leurs conjoints, soit directement ou indirectement par le soutien de celui-ci quant à leurs propres enfants, ce qui les soulage un peu dans leur travail. En ce sens, Felicia explique : « *Surtout à midi pour donner la cuillère temps en temps, et me laisser faire une petite sieste de dix minutes après diner, pendant qu'il finit le repas avec les enfants. Il me soutient s'il faut bricoler, s'il faut trouver des combines pour ranger les chaises au garage, et puis des coups de main* » (Felicia). Toutefois, cette participation est sporadique et semble se faire, le plus souvent, en fonction de leur disponibilité ou selon leur bon vouloir. Dans son étude sur les aides à domicile, Christelle Avril (2012) a aussi analysé la question de l'aide avec laquelle ces femmes pourraient compter pour un travail délicat ou compliqué. Elle a conclu que seulement un quart des aides à domicile se font aider par les personnes avec qui elles travaillent. Comme nous verrons plus en avant dans ce chapitre, le travail que les mamans de jour accomplissent n'est pas compliqué si ce n'est dans la difficulté de l'organisation des différentes tâches pour s'accorder aux âges et donc aux nécessités des enfants qu'elles accueillent. Mais s'agissant d'enfants, elles font face à des êtres délicats, avec lesquels elles ne peuvent pas condescendre, comme le signale Felicia, « *ce ne sont pas des bibelots qui si on les casse on les paye. On a quand-même une responsabilité* » (Felicia). La constatation qui est faite concernant l'aide timide que leurs conjoints et compagnons leur accordent, nous renvoie à « l'isolement qui distingue ces femmes » (Avril, 2012 : 91) dénotant leur position de dominées. Toutefois les femmes rencontrées, nuancent la position subalterne dans laquelle elles se trouvent :

«Pour ça j'ai de la chance, lui il fera à dîner pour tout le monde, quand il est là il mangera avec nous, si je lui demande quelque chose, même de garder la petite fille sur les genoux et tout [...] ...non, non, alors lui il participe sans problème, même venir en balade avec nous s'il le faut, à moins qu'il n'en ait pas envie, mais de ce côté j'ai de la chance. Il connaît bien mon travail »
(Aline).

Les propos d'Aline dénotent la contradiction avec laquelle les femmes interviewées semblent composer, car en même temps qu'elle ne trouve pas équitable le partage des tâches familiales, dépendant de l'attitude volontariste de son mari, elle se dit « chanceuse » d'avoir l'appui de son conjoint. Une aide que déambule selon «son envie», malgré la connaissance que son mari a de son travail donc de ce qu'il engage comme endurance, attention et responsabilité et surtout fatigue. Cette sorte d'ambiguïté correspond à ce que Patricia Roux nomme l'« ambivalence normative » (1999 : 121), traduite dans la minimisation du sentiment d'injustice ressenti par les femmes à l'égard de l'inégalité qu'elles éprouvent dans chaque sphère de la vie sociale (ibid.), soit celle privée ou publique. Ce mécanisme s'explique autant par la légitimité de la division sexuelle du travail, que par la légitimité de l'indifférenciation des rôles. Si par la première les différences de sexe sont perçues comme naturelles, la deuxième porte le projet de l'égalité. La *naturalisation* des inégalités sociales a pour fonction, selon Roux (1999) d'amener les individus à se sentir responsables de leur situation, à intérioriser leur position de dominant ou de dominé. Ainsi la répartition des rôles et des tâches au sein des ménages des mamans de jour se devine à l'appartenance au statut de classe, mais plus encore à celle des catégories « homme » et « femme ».

En définitive, l'absence de toute perspective de changement de l'ordre sexué de la division du travail, se fonde sur «une réalité conjugale effectivement contraignante : l'activité domestique est de fait peu

partagée, et l'emploi féminin représente, dans ces conditions, une surcharge de travail pour les femmes » (Roux, 1999 : 159). Le cas échéant, la circonscription du travail de maman de jour dans l'espace familial ne fait que rendre le phénomène davantage prégnant. En ces termes, pour ces femmes, l'emploi « devient une question de survie plus qu'une source d'épanouissement » (ibid. :160). En ceci, je chercherai à comprendre, dans l'analyse ci-après, les contours d'une activité qui peine à se ranger dans un modèle de « professionnalisation », et je m'attacherai, à rendre compte des perceptions qu'ont les femmes sur leur travail afin de les positionner face au métier qu'elles exercent.

Si on se reporte à la notion classique de profession, on peut dire que les « petits métiers » « sont ceux qui n'ont pas accédé au statut de profession [...]. Leurs membres ne peuvent pas revendiquer d'avoir fait des études longues, et ils n'ont pas tenté ou n'ont pas réussi à faire aussi bien reconnaître la valeur des savoirs et savoir-faire mis en œuvre dans leur travail, en sorte d'asseoir leur autonomie » (Champy, 2009 : 66). Le métier de maman de jour se trouve être dans ce cas de figure. Cela dit, je me questionnerai comment ces femmes, pour qui aimer les enfants est la condition *sine qua non* pour exercer ce métier⁸⁹, articulent-elles, dans leur rapport à la « professionnalisation », les dimensions dichotomiques propres à leur activité. J'essaierai d'y répondre puisant principalement dans l'exploitation des récits des mamans de jour issus des entretiens.

4.2 REPRÉSENTATIONS ET AMBIVALANCES D'UNE RELATION À LA « PROFESSIONNALISATION »

Il importe donc de circonscrire les propos de nos interlocutrices aux représentations qu'elles portent de ce processus de « professionnalisation »; quels traits distinctifs de leur travail sont étayés

⁸⁹ - « C'est claire que si on n'aime pas les enfants, on ne fait pas «maman de jour» » (Felicia)

permettant de les identifier à une profession ? De quelle manière les dispositifs affectés à ce processus, comme celui de la formation, sont-ils perçus par ces femmes ? Je me suis attardée ainsi à comprendre comment ces dispositions ont un impact dans leur rapport au travail et de quelle manière les mamans de jour se sont ajustées aux transformations (Avril, 2014) que l'activité a subie.

4.2.1 Se définir comme professionnelle

4.2.1.1 - Variations autour d'un nom

Afin de saisir comment les interviewées conçoivent leur rapport au statut professionnel, je leur ai demandé qu'inscriraient-elles si elles devaient remplir sur un formulaire administratif la case «profession» ? Cela me permettait, en outre d'appréhender leur position quant à la transformation opérée au niveau officiel de l'appellation de l'activité.

Des femmes rencontrées, 7 ont répondu utiliser le terme «maman de jour» pour désigner leur occupation, 2 ont répondu ne pas l'utiliser, quant à Carine elle a donné une réponse mitigée. Ainsi les réponses ont été majoritaires quant à l'inscription «maman de jour» au détriment de la nouvelle désignation, à savoir accueillante en milieu familial (AMF), voulue par l'encadrement légal. En général les mamans de jour sont très critiques de ce changement de désignation. Pour les unes «*c'est ridicule*» (Isabel), «*totallement nul !*» (Paulette) ou «*du cheni, ça sert à rien, on paie des gens pour faire des trucs comme ça !*», insiste Felicia avec véhémence. Cependant, si les réponses peuvent varier en fonction du degré de leur formation de base, elles peuvent aussi être très nuancées et des arguments sont essayés «*je pense que c'est peut-être une façon de valoriser le travail*» (Fabienne). Anne-Marie révèle avoir mis sur sa page Facebook «AMF» «*parce que c'est notre nouveau*

nom [...]. Ça devient plus professionnel » (Anne-Marie). Pour Carine l'inscription «éducatrice », comme profession, ne se négocie pas car elle se considère comme tel, mais en même temps, ça lui arrive de mettre «maman de jour», et elle se questionne quant à la portée du changement intervenu dans leur désignation :

« Je ne vois pourquoi...parce qu'on n'est plus des mamans pour les enfants qu'on garde ?...je ne sais pas. Ça ne m'a pas marqué parce que pour moi ce mot là c'est sur un papier, mais pour moi je suis toujours une maman de jour et les enfants aussi...c'est ma maman de jour. Est-ce que c'était dénigrant de dire maman de jour plutôt qu'accueillante en milieu familial, ça fait mieux, ça fait plus chic ?...Peut-être. » (Carine)

Marie est plus acerbe insistant sur le fait qu'elle ne mettrait pas «maman de jour», se lançant dans une justification permettant de penser qu'elle voudrait si distancier vis-à-vis du terme «maman», bien qu'elle reconnaisse que, dans la pratique le terme «maman de jour» reste le plus courant:

« Moi je mets éducatrice, parce que c'est vrai, sinon j'aurais mis mère au foyer, je n'aurais pas mis «maman de jour». [...]Alors je comprends qu'on ne doit pas se prendre pour des mamans, mais dans la pratique ce que j'ai vécu : j'allais à la place de jeu avec un plus grand qui avait envie de me présenter aux autres, il n'aurait pas dit, à quatre ans et demie, c'est mon accueillante en milieu familial, donc il a dit : c'est ma «maman de jour». [...] De toute façon j'accueille à la maison. Après mon rôle comme accueillante c'est de mater les enfants pendant le temps qu'ils sont là. C'est ce que les parents attendent de nous, parce qu'on ne fait pas qu'ouvrir la porte et la refermer le soir... » (Marie)

Le fait de se référer au «*ouvrir et au refermer la porte*» marque la frontière du privé et du public, du non professionnel et de celle du professionnel, appuyée par l'utilisation de la désignation «*éducatrice*» qui renvoie à une profession, l'éloignant ainsi de la connotation maternelle du métier. Cette distance est fortement souhaitée au point que Marie préférerait être identifiée à une «*mère au foyer*» qu'à une «*maman de jour*». Pourtant cette appellation renvoie communément à l'idée d'une activité à caractère pécuniaire, par laquelle des femmes, prennent en charge des enfants d'autres personnes pendant la journée. Cette position est aussi marquée par la volonté de ne pas se prendre «*pour des mamans*» c'est ce que les parents attendent d'un point de vue professionnel. Véronique Huber reporte à ce sujet, que certains parents jugent problématique l'utilisation du terme «*maman de jour*», car ils estiment qu'il réduit implicitement «*la mère biologique à la «maman de nuit», c'est-à-dire à un personnage secondaire*» (2010 : 824). L'évitement prescrit à la référence maternelle, avait été mis en avant lors de l'entretien que j'ai maintenu avec la responsable de la formation des AMF, déterminant ainsi l'abandon de la désignation «*maman de jour*» en faveur de celle d'«*accueillante en milieu familial*».

Cependant, Marie est avisée que son rôle est de «*materner les enfants*», il est en ceci perceptible de l'ambiguïté des «*deux manières concurrentes de définir et de vivre le métier*» (Avril, 2012 : 93). La tentative de séparation entre une position professionnelle et un comportement maternel ne fait pas pour autant que cette séparation soit claire. Elle ne peut l'être car, en même temps que le terme «*maman*» peut être perçu comme «*dénigrant*», comme le suggère Carine, renvoyant à une fonction *naturalisée* s'éloignant de l'image de «*la professionnelle*» que la professionnalisation entrevoit, ces femmes sont confrontées quotidiennement aux injonctions de l'activité, comme le relationnel.⁹⁰ Une disposition affective qui se manifeste, soit envers les

⁹⁰ - La notion de relationnel utilisée à l'égard des métiers féminins, implique davantage un travail sur des personnes et des sentiments que sur des choses (Cartier et Lechien, 2012)

enfants qu'elles gardent, soit de la part des enfants envers « leur maman de jour », ⁹¹ est-ce-à-dire la personne avec qui ils passent une grande partie de la journée, souvent pendant des années et qu'ils peuvent percevoir comme le référentiel maternel.

On comprend que si pour quelques-unes la distinction de leur statut passe par le recours au patronyme, «accueillante en milieu familial», la majorité des femmes estime que cela est dommage d'avoir changé de nom, car ceci crée une distance et que «*maman de jour, ça fait gentil, c'est sympa* » (Aline). Julia, qui se manifeste en faveur d'un vrai statut professionnel argumente que si elle dit qu'elle est « accueillante en milieu familial » les gens lui rétorquent « *ah bon, vous faites quoi ?* » (Julia), alors elle préfère dire qu'elle est «maman de jour» parce que c'est connu, ainsi tout le monde sait ce que c'est. C'est le paradoxe du double déclassé *reconnaissance* et *connaissance* ⁹² à l'œuvre : un travail pas reconnu que, lorsqu'il se veut de sortir de la sphère domestique n'est toujours pas connu. Felicia est plus contestataire tout en restant pragmatique dans sa lecture quant au changement intervenu. Pour elle, un métier ne change pas et le fait d'avoir changé de nom «*n'a pas rehaussé, ni le salaire, ni les conditions de travail*» (Felicia).

4.2.1.2 - Un métier de l'intérieur qui fasse vivre

Cette réflexion de Felicia me permet d'exploiter un autre axe de représentation que les femmes rencontrées se font quant à leur activité, celui qui renvoie au monde salarial et donc à leur appartenance à la catégorie « professionnelle ». On verra que pour les mamans de jour de cette enquête, leur conception de « professionnel » se conçoit par

⁹¹ - Quelques mamans de jour, celles qui sont depuis le plus longtemps dans l'activité racontent la fierté qu'elles ressentent quand des anciens enfants, souvent lorsqu'ils sont déjà adultes, reviennent les visiter. Elles se disent très orgueilleuses quand ils mentionnent que « *ç'a été ma maman de jour !* ». Marie Bach (2015) avance le chiffre de 43%, le pourcentage des assistantes maternelles qui revoient les enfants qu'elles ont gardés chez elles

⁹² Cf. Chapitre II, 2.2.3 «Invisibilité sociale : de l'exclusion et de la reconnaissance»

rapport à l'activité, qu'elles réaffirment être un métier et donc un travail de plein droit, leur permettant de vivre :

« Voilà notre mét... nous, on appelle ça quand même un métier [...]. C'est un travail, et puis qu'on devrait pouvoir gagner sa vie avec, que son travail à plein temps. » (Felicia)

Julia, diplômée en petite enfance, se considère une professionnelle et insiste sur le fait que son activité est un métier parce qu'il lui permet d'avoir un salaire :

« Les «mamans de jour» c'est un métier sans être un métier, pour certaines personnes. Pour moi c'est un métier parce que je le fais à plein temps [...]. Pour moi c'est pour me faire un salaire [...]. Mais c'est vrai que c'est un métier, ou on est professionnelle ou on ne l'est pas. On se met où, vous voyez ? Moi je me mets en tant que professionnelle » (Julia)

Ainsi, être une «professionnelle» passe avant tout par un travail à plein temps susceptible d'aboutir à un salaire qui fasse vivre. C'est donc l'occasion de souligner le rapport indissociable du métier au gagnepain. Si toutes réfèrent la maigreur du salaire⁹³, toutes disent vivre de l'activité. C'est d'ailleurs la raison qui les distingue d'«autres» mamans de jour qui feraient de ce travail une activité accessoire⁹⁴, pour avoir de la compagnie pour leurs propres enfants en bas-âge, par exemple, selon les dires des femmes rencontrées. Pour Julia, il est clair que, ou on est une professionnelle ou on ne l'est pas. De plus, celles qui ne sont pas à fond dans l'activité «n'ont pas la même vision du métier». Il faut s'investir «c'est là la différence entre le métier et les [autres] «mamans de jour» [...] mais il y en a beaucoup qui ne savent pas qu'est-ce-que

⁹³ - La question proprement dite des conditions salariales, sera traitée dans le sous-chapitre suivant

⁹⁴ - Faute de données officielles sur ces travailleuses, il n'est pas possible d'établir les taux, encore moins les raisons de cette «sous-activité», pour reprendre le terme utilisé par Cartier *et al.*, (2012b)

c'est le métier. Moi je pense qu'il faudrait que ça devienne professionnel, parce que c'est vraiment une profession à part entière » (Julia).

On divine que pour que le métier de maman de jour devienne professionnel il faudrait qu'il y ait un taux d'activité à 100%, avec lequel les femmes qui l'exercent puissent obtenir les ressources économiques convenables. Mais être « à fond » permet de faire la différence entre leur travail et celui des autres mamans de jour qui ne s'investissent pas dans l'activité, ce qui les amène à se distancier par rapport à la compétence que les unes et les autres mettent au service de leur travail. Cela permet de souligner le degré de responsabilité et la qualité de celles-ci qu'elles invoquent comme potentiellement valorisable. Ce rapport aux « autres » montre les lignes de clivage (Avril, 2012) qui traverse l'univers des mamans de jour, non seulement en tant qu'appartenance à une catégorie professionnelle, mais aussi en tant qu'appartenance à une classe sociale, le cas échéant, « populaire ». Il s'agit donc d'accentuer, la valeur de leur capital culturel, comme une « longueur d'avance » par rapport à la prestation des « autres » mamans de jour. La comparaison qui est faite met ainsi en cause le professionnalisme des collègues (ibid.). Pour Florence Osty, (in Alter, 2006) une profession se caractérise par l'existence d'une *communauté de valeurs*, défendant un même idéal de métier. Elle se réifie dans un langage spécifique, une histoire, une même conception du rôle professionnel et une éthique du métier. Cette identité commune définit un stéréotype professionnel et disqualifie ceux qui n'y correspondent pas. Ceci est observé quand les mamans de jour se comparent à des autres mamans de jour qui auraient des pratiques moins professionnelles que les siennes. Pour figurer l'éloignement de ces pratiques par rapport à un agissement idéalisé, elles invoquent la gravité de telles pratiques par un dénigrement des autres femmes étant inconcevable de faire garder leur enfant par de « telles professionnelles ». Cette revalorisation mettant en avant les compétences des unes envers les autres a été quelques fois évoquée

lorsque les femmes rencontrées tiennent des propos dévalorisants à l'égard des mamans de jour étrangères qui ne comprennent pas bien le français ou, à celles qui exercent l'activité «au noir»⁹⁵.

Toutefois, cette appartenance à une identité professionnelle ne peut pas faire l'impasse sur le lieu où elle se concrétise. En effet, l'espace où le travail se déroule est inséparable de la dimension à la fois privée et publique du métier de maman de jour. Isabel spécifie clairement l'appartenance à ces deux mondes : « *Ma maison est moitié-moitié, ma maison, et place de travail* » (Isabel). Lors des entretiens j'ai pu constater l'exposition de l'espace familial au contexte de leur travail⁹⁶. Ainsi, la cuisine et le salon sont les endroits privilégiés de cette cohabitation, mais il faut rendre disponible aussi la salle de bain, souvent une chambre pour que les enfants fassent la sieste ou changer les couches. Je fus surprise par le fait que, lorsque que j'étais reçue le jour de congé des femmes rencontrées, les signes de la présence de leur activité n'étaient que superficiels, voire aucuns, alors que, lorsque que les enfants étaient sur place, l'occupation de l'espace se faisait de manière expansive. Je suis amenée à évoquer la coutumière «double journée» à laquelle ces mamans de jour sont astreintes afin de, chaque soir, rendre leur lieu de travail à la famille. Le foyer est donc perçu comme outil de travail « *on fournit la maison, l'électricité et tout le reste* » (Anne-Marie), simultanément cause et conséquence de cette dualité, même que Julia tiens à dissiper avec virulence les doutes qui puissent subsister : « *ce n'est parce qu'on travaille à la maison, qu'on n'est pas professionnelle !* » (Julia).

Mais le fait d'exercer le métier dans un «espace indissociablement professionnel et privé» (Cartier *et al.*, 2012b :44), les empêche de

⁹⁵ - Il semblerait qu'un nombre significatif de femmes exercent l'activité en marge du circuit officiel des réseaux. Il est vraisemblable qu'il s'agisse, pour l'essentiel, de femmes migrantes pratiquant le métier proche de leurs communautés, même si la corrélation entre les deux situations n'a pas été établie. Cette question ne faisant par ailleurs pas l'objet de cette recherche

⁹⁶ - Cf. Tableau « Description du cadre domestique et professionnel observé lors des entretiens », Annexe III

s'inscrire dans un registre de séparation claire, du contexte professionnel de celui du contexte familial:

« Quand j'ai trois enfants pendant trois jours, mon salon ne ressemble pas à un salon, il y a le parc, il y a la caisse avec les jouets, il y a le cheni partout, après il y les parents qui rentrent, on discute, ils sont chez nous, ça aussi ce n'est pas rien, de laisser les gens venir chez nous... alors, « il faut vite que je change ma fille », elle va vite dans la chambre à coucher, elle change son enfant, elle me passe les pampers... c'est vraiment ouvrir son chez soi à des gens qu'on ne connaît pas. » (Felicía)

La coexistence que représente la maison, en tant que lieu aussi de leur professionnalité fait l'économie de cette transition, et les mamans de jour sont confrontées au fait de devoir exposer leur privacité à des étrangers, des parent ne respectant toujours la frontière invisible entre ces deux usages (Cartier *et al.*, 2012b). Si cette concomitance, quant à l'espace, fait partie de leur compromis avec le travail, sa tentative de dissimulation s'essaye à cacher le fait que l'obstacle spatial symbolisé par le foyer, entrave aussi le dépassement de la condition «maternelle».

4.2.1.3 - Des rapports de respectabilité

Un autre aspect qui a été relevé comme idéal de représentation de la « professionnalisation », est le rapport qu'elles entretiennent avec les parents des enfants. Une relation que nos interlocutrices souhaitent faite de distance.

Marie pratique cette distanciation poussée par les instructions de la coordination du réseau. Ainsi, ses relations avec les parents sont « cordiales, ils m'appellent par mon nom mais ils me vouvoient, déjà une coordinatrice m'avait dit qu'il faudrait éviter que ça devienne du

copinage » (Marie). Il est donc notoire la volonté, non seulement de prendre mais de garder ses distances, évitant toute familiarité avec les parents. Clara qui est la doyenne du groupe d'interviewées prodigue des conseils aux autres plus jeunes :

« Moi je dis toujours aux nouvelles, ne vous laissez pas tutoyer, c'est le respect qu'on se doit. Donc moi, aucun parent ne me tutoie. Moi je dis : ne pas se faire copains avec les parents. On s'entend super bien mais ça s'arrête là. » (Clara)

Si le vouvoiement marque une certaine distance empathique propre aux relations professionnelles, il structure aussi la distance sociale et façonne, par conséquent, des rapports de pouvoir. Ainsi, le déplacement qu'elles recherchent quant à leur position sociale se constitue en stratégie « afin d'éviter le déclassement » (Skeggs, 2015 : 313) et d'affirmer leur respectabilité. Prétendre à la respectabilité, c'est se construire publiquement à travers les relations aux autres (Skeggs, 2015). Néanmoins, si entre les mamans de jour et les parents la distance de classe sociale n'est pas toujours existante, le « *respect qu'on se doit* » acquiert le statut symbolique d'un capital qu'elles peuvent utiliser comme ressource valorisante de leur travail, mais aussi de leur identité en tant que groupe professionnel.

4.2.2 Des compétences, «naturellement» professionnelles

Parmi les dimensions analytiques issues des récits, j'ai retenu celle qui renvoie aux compétences comme déterminantes du métier de maman de jour, car comme le souligne Florent Champy, l'usage du terme de métier « signale l'existence d'une compétence » (2012 : 66).

Nicole Gadrey *et al.* (2005) rapporte que la plupart des travaux empiriques concernant les employés non qualifiés portent sur leurs conditions de travail et sur leurs rémunérations, et quand le travail réel est décrit, c'est en termes de pénibilité, d'intensité ou de disponibilité temporelle, mais très rarement en termes de qualification ou de compétence. Décortiquer les différentes approches théoriques définissant les notions de qualification et de compétence ne faisant pas l'objet de cette étude, j'avancerai néanmoins que les débats autour de la qualification portent sur deux conceptions, même si dans la pratique «les processus de qualification mêlent constamment les deux registres » (Daune-Richard, 2003:138), comme nous le verrons par la lecture qui peut être faite du processus de professionnalisation des mamans de jour. Ainsi, au niveau des approches sur la qualification nous avons une perspective «substantialiste », renvoyant à la mesure et à l'objectivation, et une perspective «relativiste » dans laquelle la qualification est enjeu de luttes et processus sociaux (ibid.). Le point crucial de l'opposition qui les sous-tend se résume à la question de savoir qui la qualification quantifie : le travail ou le travailleur (Oiry et d'Iribarne, 2001).

Deux des principales références dans la sociologie du travail ayant traité la question, Pierre Naville et Georges Friedmann incarnent cette discussion. Le premier estimant, que la qualification dépend de l'homme et pas du poste de travail qu'il occupe, le second proposant de l'appréhender à partir du travail lui-même (ibid.). Ceci m'amène à positionner l'activité de maman de jour dans un contexte qui la rallie aussi bien à l'individu qu'au travail, c'est-à-dire, au fait qu'il s'agit d'une activité non seulement exercée en exclusivité par des femmes, mais le fait qu'elle leur soit *exclusivement* destinée. Comme le réfère Anne-Marie Daune-Ricard (2003), c'est la proximité entre les emplois occupés par les femmes et les tâches et rôles qu'elles remplissent dans le cadre de la famille qui ouvre la voie à une réflexion sexuée sur la qualification.

Si la notion de qualification «désigne les qualifications attachées à un poste de travail et celle de compétence désigne les qualifications attachées à la personne » (Oiry et Iribarne, 2001: 55), en réalité il n'existe pas de critère objectif de mesure de la compétence (Bertaux, 2004). Je soutiendrai, toutefois et afin de faciliter sa contextualisation dans le cadre de l'argumentation qui suit, que la compétence est une combinatoire d'éléments multiples : savoirs, savoir-faire, savoir-être (Bertaux, 2004) mais aussi des savoir-agir, vouloir-agir, pouvoir-agir, (Le Boterf, *in* Bertaux, 2004). En ces termes, la compétence doit rester un capital de manières d'agir à étudier, et non un capital de «bonnes» manières à valider (*ibid.*).

4.2.2.1 - Un capital pas reconnu

Le travail des mamans de jour nécessite le déploiement de savoir-faire variés, et nombreux obéissant à une certaine coordination afin de conjuguer son organisation sous ses différents aspects, liés à la spécificité et au nombre d'enfants qu'elles reçoivent chez elles, c'est-à-dire s'il s'agit de bébés, de non-écoliers ou d'écoliers.

En plus des tâches⁹⁷ « et contraintes matérielles » (Cartier et Lechien, 2012 : 34) proches de celles effectuées dans le contexte domestique, telles que faire les repas, nettoyer ou ranger, la maman de jour, dans l'exercice de son métier, doit faire preuve d'un certain nombre de compétences comportant une dimension intellectuelle (*ibid.*). Je m'attacherai à élucider ces savoir-faire et ces savoir-être ayant à l'esprit qu'au niveau des tâches, la frontière entre les activités de ménage et les activités de soins apparaît incertaine (Gadrey *et al.*, 2005), pour ensuite essayer de comprendre quelle place leur est accordée dans l'attribution d'un statut professionnel.

⁹⁷ - Pour le répertoire des tâches cf. chapitre I, point 1.1. Pour le détail des tâches journalières accomplies, selon les mamans de jour rencontrées, se référer à Annexe I

En plus des compétences pédagogiques, implicitement requises, lorsqu'elle choisit les jouets, prépare les bricolages, lit des histoires correspondant avec l'âge des enfants, les accompagne quand ils ont des devoirs scolaires à faire, la maman de jour dispose des compétences au niveau de la sécurité car son cahier de charges comprend, pour celles qui accueillent des «écoliers » d'amener ou de transporter les enfants à l'école, les surveiller à l'intérieur afin de prévenir des éventuels accidents domestiques, ou les avoir à l'œil lors qu'ils montent sur des engins dans les parcs de jeux. De surcroît, elle doit avoir une certaine faculté de communication, afin d'être à même de parler avec les enfants, et également avec les parents et les coordinatrices quand il faut relater un souci survenu avec les enfants ou même avec les parents. La maman de jour s'adonne encore à des tâches à caractère administratif comme remplir la feuille de présence⁹⁸ des enfants et des repas pris, afin que leur fiche de salaire soit établie par l'employeur. Elles sont aussi des conseillères, prodiguant des recommandations aux parents, surtout les moins expérimentés, qui leur demandent souvent des conseils en rapport à comment procéder ou soigner leurs enfants quand ils ont de la peine à s'endormir ou lorsqu'ils sont malades, par exemple. Fabienne, fait référence à la situation où elle devait préparer des repas spéciaux pour une fille qu'elle accueillait, à cause de son intolérance au gluten. Felicia mentionne qu'il faut préparer des plats équilibrés, Clara qu'il ne faut pas donner de la nourriture en boîte aux enfants. Mais c'est Isabel qui résume le mieux les compétences des mamans de jour et tente d'illustrer comment le travail peut être qualifié : « *c'est un mélange de tout...maman, éducatrice, psychologue parce qu'on intervient aussi quand les parents ne gèrent plus les crises des enfants, on est là aussi pour donner des conseils*» (Isabel). Julia valide aussi ces dires en ajoutant que les «*parents sont toujours demandeur de petits conseils qu'ils essaient d'adapter chez eux* » (Julia). En plus, des compétences au niveau relationnel, comme le souligne Carine « *il faut être un peu psychologue et il faut déjà aimer les enfants* » (Carine).

⁹⁸ - Un exemplaire de ces fiches de présence, auxquelles les interlocutrices se sont référées comme étant « des comptes d'épicerie », se trouve à l'Annexe VI

Selon Suzon Bosse-Platière, (2006) le côté banal ou commun en apparence de ce travail cache sa très grande complexité. Étant essentiellement un travail relationnel, il a une forte dimension humaine. C'est dans le mode de relations établies, entre l'enfant et le parent que, selon elle, se trouve une part importante de la professionnalisation de ce métier.

En essayant d'établir la notion de métier dans son étude sur les mères, Séverine Gojard (2010), s'attache, entre autres, aux compétences requises ainsi qu'aux compétences attendues au regard porté par différents observateurs sur les pratiques des mères. Les compétences dénombrées auprès des mamans de jour interviewées, confirment celles exigées par le cadre de référence pour les personnes pratiquant l'accueil familial de jour,⁹⁹ à savoir : « connaissances administratives, aptitudes relationnelles, aptitudes éducatives, aptitudes de communication et aptitudes personnelles ». Dans le contexte des aides à domicile Gadrey *et al.* (2005) ont trouvé aussi que, la diversité des activités et des missions apparaît constitutive du métier, pour les employeurs comme pour les salariés. Mais cette conception des capacités professionnelles, par le recours à des termes tels « aptitude », et « qualités personnelles », n'est pas sans problème, dès lors qu'on considère que la notion de compétence « est un construit social, c'est-à-dire qu'elle est le résultat du jugement social qui la constitue. Autrement dit la compétence ne préexiste pas au jugement social qui cherche à la reconnaître, à l'évaluer, à la repérer » (Le Boterf, *in* Bertaux, 2004 : 4).

Les propos ci-dessus vont dans le sens de mes observations. Il ne s'agit en effet nullement que du gardiennage des enfants, même si des disparités d'approche ou de fait peuvent être perceptibles parmi les mamans de jour quant à leur initiatives ou agissements envers les enfants, différences qui sont d'ailleurs mises en avant lorsqu'elles se comparent, spécialement aux « autres », autrement dit, celles qu'elles

⁹⁹ - Directives pour l'accueil de jour des enfants, Accueil familial de jour, cadre de référence et référentiels de compétences, OSSAM / Doc n° R5.03 / Version du 1.02.2008, Canton de Vaud : Département de la formation, de la jeunesse et de la culture

ne considèrent pas comme des « vraies professionnelles », comme il a été mentionné précédemment. Cependant, la maman de jour comme une sorte de « dépotoir » est mentionné par les interlocutrices comme étant ce que certains parents étonnement chercheraient. Julia, par exemple, relate « *quand la première fois je leur explique ce que je fais avec les enfants, ils me regardent avec des grands yeux et me disent, « mais on veut seulement que vous les gardiez... » »* (Julia). Elle est outragée par les attitudes de ses clients-parents qui cherchent avant tout une garde pour leur enfant où on le dépose le matin et on le reprend le soir. Ce n'est pas du tout sa manière de fonctionner, c'est contraire à son professionnalisme et tient à ce que cela soit reconnu : « *Oui, mais moi je ne fais pas la garde de moutons, moi !* » (Julia). Ce genre de discours rejoint l'analyse faite par Marie Cartier et Marie-Hélène Lechien (2012) sur les crèches, selon laquelle la notion de « garde », étant aujourd'hui largement disqualifiée, les salariées des crèches sont plus inclinées à développer une rhétorique professionnelle centrée sur l'accueil et l'éveil plutôt que sur les soins courant peu valorisants pour leur identité professionnelle. Anne-Marie est péremptoire sur la méconnaissance que les parents ont de leurs compétences « *'connu', ce qu'on fait nous, non, je ne crois pas ! Parce que pour eux on est à la maison et on ne garde que leurs enfants, on ne fait rien d'autre. C'est ce qu'ils se disent* » (Anne-Marie). Questionnée si elle considérait que son travail était reconnu, Carine est péremptoire : « *Absolument pas ! Ce n'est pas reconnu, du fait qu'on est à la maison, donc ce n'est pas vraiment un travail, puisqu'on est chez nous, pour beaucoup de personnes* » (Carine). Julia insiste sur ce point et énumère les exemples « *les parents souvent ne me demandent pas ce que leurs enfants ont fait pendant la journée. Neuf fois sur dix, on ne me demande pas ce qu'il a mangé ! Alors que c'est super important de savoir ce que son enfant a mangé, si on l'a bourré de gâteaux ou si toute la semaine on lui a donné le même repas* » (Julia). On le voit bien que les mamans de jour travaillent à être reconnues comme soucieuses des autres et respectables (Skeggs, 2015). Si le désintérêt des parents quant à savoir comment leurs enfants occupent la journée peut leur paraître

condamnable, cette « aide à la parentalité » (Cartier et Lechien, 2012 : 39) est l'occasion, pour ces femmes, de rehausser leur capital culturel « populaire » et par là se mesurer à celui des parents, en tant que savoir-être et savoir-faire. Cette *capitalisation* se manifeste toutefois par un renversement de position, lorsqu'elles disent n'avoir jamais voulu¹⁰⁰ donner à garder leurs propres enfants, avec l'impression que c'est mal fait pour ceux-ci, surtout quand la raison pour que les parents, mais surtout les femmes, placent leurs enfants rentre, aux yeux des mamans de jour, dans un ordre de jugement, comme le fait Clara : « *Eh bien, s'ils sont obligés de travailler... parce qu'il y en a qui travaillent pour le luxe, il faut reconnaître, que c'est pour se payer des vacances, pour ci pour ça... mais quand ils [...] ont des petits salaires, qu'ils sont obligés de travailler les deux, ma foi tant pis, les enfants ne sont pas malheureux non plus* » (Clara). Ce positionnement semble contradictoire alors que c'est précisément l'existence d'enfants des autres femmes et hommes, à faire garder qui les font vivre. Comme l'acquiesce Carine, heureusement pour les mamans de jour que les parents sont obligés de travailler les deux, sinon elles n'auraient pas de « *boulot* » (Carine).

Mais l'absence de « curiosité pour ses compétences professionnelles » (Ibos, *in* Modak, 2012 : 122) fait la démonstration que les compétences professionnelles de la maman de jour sont méprisées par ceux-là même qui paradoxalement font appel à leurs compétences. N'étant donc pas reconnues comme des « professionnelles », le recours à leurs prestations se fait dans une optique proche du maternage. De ce fait le relationnel tend à devenir *la* caractéristique par excellence du travail féminin déqualifié, rendant invisible les dimensions « cognitives, techniques et manuelles des métiers de service féminisés et des compétences qu'elles impliquent » (Le Feuvre *et al.*, 2012 : 7).

¹⁰⁰ - Nous avons vu auparavant, cf. point 4.1.1 de ce chapitre, qu'en matière de « choix » en ce qui concerne les femmes en général et celles de cette enquête en particulier, la question ne se pose pas en termes de *vouloir* mais plutôt en termes de *pouvoir*.

Cette délégation dans la maman de jour peut signaler une abdication des responsabilités des parents, mais peut aussi signifier un gage de confiance de leur part envers celle-ci. Les propos de Marie Bach semblent attester cela, elle estime que la professionnalisation des assistantes maternelles dans le contexte français est allée de pair avec un changement des attentes exprimées à leur égard. Ainsi «les parents courent tous après la perle rare susceptible non seulement de choyer leur enfant, mais encore de l'éduquer et de l'éveiller » (2015 : 28). À l'instar de Florence Osty (*in* Alter, 2006) on est en mesure d'avancer que ce *savoir spécialisé* fonde la relation de confiance entre le professionnel et son client sur la qualité du jugement rendu, autrement dit, les mamans de jour sont évaluées selon le degré des compétences appréciées et recherchées des parents. Julia, estime ainsi son travail important parce qu'il lui retourne la reconnaissance des parents du fait qu'elle fait grandir leurs enfants. Les entretiens ont montré une autre stratégie de ce donnant-donnant à laquelle les mamans de jour font appel visant la reconnaissance de leur *professionnalité*¹⁰¹ : « Pour moi aussi c'est une manière de montrer aux parents mon travail. Les enfants ramènent à la maison les bricolages, les cahiers avec les dessins » (Julia). Clara aussi dit tenir, à ce que les enfants n'oublient pas les anniversaires des parents, en leur apportant des bricolages qu'elle leur fait faire. Elles rendent ainsi, aux yeux des parents, leur travail visible et augmentent leurs chances de voir leurs compétences reconnues.

La question du manque ou de la nécessité de « recadrage » des enfants a été soulevée à plusieurs reprises. Felicia et Anne-Marie font allusion à l'importance du « cadre » qui est donné aux enfants ce qui amène les mamans de jour à montrer des compétences d'éducatrices, se

¹⁰¹ - « La notion de *professionnalité* émerge non seulement dans une logique de production, mais également dans le contexte d'une revendication de métier » - M. Dadoy, (*in* Bourdoncle et Mathey-Pierre (1995 : 144) ;

« J'appelle professionnalité, [...] une expertise complexe et composite, encadrée par un système de références, valeurs et normes, de mise en œuvre, ou pour parler plus simplement, un savoir et une déontologie, sinon une science et une conscience. En ce sens, il n'y a pas de profession sans professionnalité. En revanche, il peut y avoir professionnalité sans profession » - F. Aballéa, (*ibid.* : 147)

substituant aux parents dans ce rôle. De ce fait, elles éprouvent un sentiment de « *ras-le-bol* » (Carine) résultant du fait que les enfants ne soient plus éduqués par les parents, elles se disent fières du travail qu'elles accomplissent afin que les enfants aient un minimum de bases avant d'entrer à l'école. Démarche qui, selon elles, serait très appréciée par les enseignants. La mise en avant de ces aptitudes comme un capital valorisé par le corps enseignant permet aux mamans de jour de faire le lien de leur position à celle du monde savant de l'école, « *faisant comme si elles l'étaient* même quand elles savent qu'elles ne le sont pas (Skeggs, 2015 : 320). Ce discours rompt ainsi avec les codes culturels assignés aux « classes populaires » qui veulent qu'une fraction importante des « milieux populaires » soit démunie de tout un ensemble d'éléments de culture qui font partie des instruments symboliques dominants, c'est-à-dire socialement décisifs (Schwartz, 2011).

E.C. Hughes a observé que la division morale du travail entre différents métiers est ordonnée selon une échelle de prestige et de privilèges. Cette division s'effectuerait en fonction de la capacité d'un groupe professionnel à pouvoir déléguer les *sales besognes* à d'autres catégories (Osty, *in* Alter, 2006). Un parallélisme de cette division morale est entrevu, lorsque les interlocutrices comparent leur travail à celui des éducatrices qui en crèche ne seraient pas toutes seules et que lorsqu'un enfant, par exemple, renverse quelque chose il y a une femme de ménage derrière pour nettoyer :

« En fait c'est le même travail que dans une crèche, si ce n'est pas plus, parce que dans une crèche tout est séparé, les gens qui font à manger, qui font les bricolages, des gens qui s'occupent des petits, des gens qui s'occupent des grands. Ici on mélange tout et on fait tout en même temps » (Isabel) ;

« Quand vous avez cinq enfants, tout le temps et que vous êtes toute seule, c'est plus de travail que les éducatrices de la petite enfance. Quand elles doivent

aller au petit-coin, il y a quelqu'un d'autre qui surveille les enfants, s'il y a le lait qui monte à la cuisine, beh elles ont une cuisinière qui fait la cuisine, et quand il y a quelque chose qui tombe par terre, il a une femme de ménage qui vient» (Felicia)

Dans l'absence du privilège quant à pouvoir déléguer une partie des tâches, du moins celles moins honorables, les mamans de jour, en tant que groupe professionnel, se trouveraient confrontées à un prestige moindre quand elles se voient comparées à celui des professionnelles de l'accueil collectif. Et ce malgré le fait qu'elles aient des compétences davantage englobantes, car elles doivent « *tout faire* ». L'accueil de jour des enfants se segmente ainsi selon un axe hiérarchique : en haut de l'échelle les éducatrices, en bas de l'échelle les mamans de jour.

4.2.2.2 - Un relationnel qui cache le matériel

La dimension qui a trait au relationnel est celle qui, toutefois, est la plus évoquée comme faisant partie des qualités indispensables à l'exercice du métier de maman de jour. Si la saisie des facettes techniques d'un métier s'avère relativement aisée, il est par contre difficile de rendre compte de sa composante émotionnelle, qui est largement implicite et considérée comme une disposition personnelle, voire naturelle (Modak *et al.*, 2007).

Et pourtant le relationnel semble constituer un attribut développé et éventuellement revendiqué par des professionnelles occupant des positions plutôt dominées dans leur espace (Cartier, Lechien, 2012). Si l'on admet que le travail domestique «est à l'origine d'une socialisation spécifique, au cours de laquelle sont acquis des habitudes et des savoir-faire potentiellement transférables sur la scène professionnelle » (Avril, *in* Avril *et al.*, 2010 : 133), on peut s'autoriser à dire que l'attribut relationnel invoqué ou retrouvé dans la sphère publique procède

également d'une socialisation avérée dans le domaine privé. Comme plusieurs recherches l'ont montré, ces «qualités» sont acquises individuellement dans la sphère privée et non, comme c'est le cas des qualifications reconnues, collectivement dans la sphère institutionnelle, (Modak *et al.*, 2007). En cela, j'essayerai de saisir comment cette «transférabilité» est appréhendée et en quoi elle se manifeste dans le rapport des mamans de jour à leur activité.

Selon une des mamans interrogées, une des choses essentielles à avoir pour faire ce métier, « *c'est la patience, c'est juste la patience, et la souplesse, vraiment. Et l'amour. Il faut aimer ce qu'on fait sinon l'enfant le ressent, je crois* » (Paulette), donc il faut être passionné par son travail et avoir des qualités personnelles. Le rapport à la compétence relationnelle se fait davantage prégnant quand celle-ci est liée au capital qui résulte d'avoir eu ses propres enfants : « *on a quand même de l'expérience. Quand on a des enfants on a une autre façon de voir les choses* » (Isabel). L'atout que représente la maternité est partagé par Felicia « *Et puis quand on a élevé ses enfants, on a un certain bagage* » (Felicia). Carine dit avoir eu son temps d'apprentissage mais elle estime que n'importe quelle maman peut faire ce métier.

Il me semble que le ralliement qui est fait à la dimension *innée* est perçu, non seulement par les mamans de jour elles-mêmes, mais par l'ensemble des acteurs œuvrant et gravitant autour de ce métier, comme une « structure de sentiment » (Skeggs, 2015 : 315). Ceci est perceptible, par exemple, dans le contenu de la formation faisant fi des tâches réelles directement liées au soin des bébés et des petits enfants. Felicia ajoute que le module obligatoire donnait une bonne base « *mais c'est vrai qu'on n'a pas eu de cours pour apprendre à changer les couches* » (Felicia). Ce faisant, on serait face à un «va de soi» que les femmes seraient sensées avoir, conformément à leur condition de mères. Cette « naturalisation » des savoirs a été observée dans une

étude des années soixante¹⁰² où Madeleine Guilbert a mis à jour la façon dont les compétences acquises par les femmes dans la sphère familiale, par le travail domestique, sont utilisées dans l'univers de la production industrielle. Ces compétences, selon Guilbert, sont considérées comme des qualités « naturelles » et non pas des qualifications professionnelles valorisables. Par comparaison, la formation des éducatrices de la petite enfance inclut le fait d'apprendre à langer un bébé. En confrontant ces deux statuts du métier de soin des enfants on peut s'autoriser à conclure, qu'à compétence égale, formation différenciée et donc valorisation professionnelle dissemblable. Par ce processus de dévalorisation s'opère la déqualification sociale du travail féminin (Maruani, 2006) ; d'un « certain » travail, dirai-je, car si la qualification est un rapport social sexué (Maruani et Nicole-Drancourt, 1989), son invention est aussi source de ségrégation des emplois.

Une autre facette du travail de maman de jour est décrite par Clara, la disponibilité et la sollicitude qui s'accomplit en dehors de la logique marchande :

« Si par hasard il y a quelque chose, comme là j'en ai un dont la maman est à l'hôpital, il dort chez moi et voilà, je le garde volontiers et je ne facture même pas. On ne va pas l'envoyer à droite et à gauche. Il reste chez moi, c'est normal. Si je dois faire du supplément je le fais et point final »(Clara)

Le rapport aux capacités « naturelles féminines » comme le maternage ou l'amour qui est voué aux enfants est révélateur, comme distinctives, voire déterminant pour l'exercice de l'activité. Le « souci des autres » qui fait le trait d'union entre la sphère familiale et la

¹⁰² - Les fonctions des femmes dans l'industrie (1966)

«professionnalisation», comme cela a été développé précédemment,¹⁰³ est à nouveau retrouvé dans les récits des femmes rencontrées :

« J'aimerais arrêter avec les écoliers mais ça me fait mal au cœur de les laisser. En sachant que les parents travaillent à 100%, et puis qu'ils seront à gauche et à droite je me dis... voilà je m'attache un petit peu. En sachant qu'ils iront à gauche et à droite, c'est ça que m'inquiète, alors je les assume (rires)...enfin ils font partie de la famille, car ils sont souvent là » (Isabel)

Si elles font le don de leur souci des autres (Skeggs, 2015), je fais l'hypothèse que, à l'instar de Marie Cartier et Marie Hélène Lechien (2012), la référence répandue à la dimension relationnelle dans le discours des mamans de jour étudiées sert aussi à occulter la dimension matérielle de la prise en charge des jeunes enfants, rapprochée qu'elle est aux tâches de type domestique, et donc à *faire sortir* les mamans de jour du domaine du privé pour les hisser au rang du professionnel avec son lot de compétences cognitives. Nonobstant, les femmes interviewées associent certains aspects de leur quotidien à la contrainte de la *matérialité* de la prise en charge. Un de ces aspects est le bruit, auquel elles sont exposées quotidiennement.¹⁰⁴ Felicia mentionne le fait que les enfants « *ça parle beaucoup* » et qu'à cause de cela, il lui faut un « *petit moment de silence* » entre la phase du matin et celle de l'après-midi, afin d'être prête à reprendre lorsque les enfants reviennent de l'école. Mais ce sont les propos de Carine qui donnent la mesure des contraintes de leur travail, laissant entendre une double fracture : la pénibilité portée, de surcroît, par l'absence de reconnaissance : « *La majorité des parents ne se rendent pas compte de ce que c'est de garder leurs enfants toute la journée. Vraiment, ils ne se rendent pas compte qu'est que c'est comme travail ! C'est pour ça que je dis, que ce n'est absolument pas reconnu, maman de jour* » (Carine). À ce titre Isabel

¹⁰³ - Cf. chapitre II, point 2.4.1

¹⁰⁴ - La dimension «bruit», comme facteur de pénibilité, a aussi été traitée dans la recherche menée par Cartier et Lechien (2012), auprès d'une petite crèche

m'informe que depuis qu'elle fait ce métier son quotidien « *c'est beaucoup plus de stress, c'est tac, tac, tac, tac...je suis fatiguée le soir, c'est physique !* » (Isabel). Même si, çà et là, elles mentionnent la pénibilité de certains aspects de leur travail, à aucun moment des entretiens les femmes ont décrit les situations ayant trait à la saleté. Serait-ce leur manière de revaloriser leur travail, de lui donner un sens restant sur un registre relationnel au lieu de s'en tenir aux compétences déployées ? Ou, au contraire, il s'agirait pour ces femmes de s'en tenir à la «norme professionnelle» implicitement incluse dans l'obligation de «discretion professionnelle» (Cartier et Lechien, 2012:37) ?¹⁰⁵ Dans l'étude de terrain qu'elles ont menée dans une crèche associative de la région nantaise dans l'ouest de la France, ces deux autrices, ont observé que les salariées des crèches seraient, en public « plus inclinées à développer une rhétorique professionnelle centrée sur l'accueil et sur l'éveil que sur les soins courants peu valorisants pour leur identité professionnelle » (ibid. : 39). À cet égard, j'é mets la supposition que la dissimulation faite par les mamans de jour des tâches impliquant « un contact avec la matière » (ibid. : 35) comme changer les couches ou ramasser les vomissures des enfants, découle de cette socialisation séculaire, ce « savoir-faire discret » (Kergoat, in Marry, 2006:88) qui apprend aux femmes l'art de rendre invisible le *dirty work*.

Maintenant que nous avons pris connaissance des mamans de jour de cette enquête exploitant leur profil sociodémographique, ainsi que des caractéristiques de leur contexte familial, il a été possible d'analyser en détail les représentations qu'elles entretiennent vis-à-vis de l'activité. Nous avons pu voir que, la manière dont elles intègrent les différentes dimensions de cette relation est parsemée d'ambiguïtés. Ainsi, si elles se considèrent comme des professionnelles à part entière, elles ne font pas l'économie du référentiel « maternel», dès lors qu'elles l'identifient comme compétence nécessaire à l'exercice du métier. L'analyse comparative entre « professions établies et des métiers « modestes »,

¹⁰⁵ - Référons à ce propos que lors de la séance d'information sur le cours pour devenir maman de jour agréée, le «respect de la confidentialité» est invoqué comme caractéristique exigée dans l'exercice de l'activité

[...] montrent qu'ils partagent une même visée, à savoir l'obtention d'une reconnaissance légitime » (Osty, *in* Alter, 2006 : 65). Ceci nous amènera à comprendre, dans le point qui suit, les prétentions de reconnaissance des mamans de jour en intégrant à l'analyse les différentes facettes de cette revendication.

4.3 DE L'INVISIBILITÉ À LA (NON)-RECONNAISSANCE

Olivier Schwartz estime que les sociétés contemporaines les plus développées n'ont pas mis fin aux faits de domination ni aux formes de séparation culturelle qui caractérisent typiquement les groupes sociaux que l'on désigne sous le nom de «classes populaires». Sans doute, selon lui, ont-elles rendu ces «phénomènes moins visibles» (2011 : 12). Il importe donc, sous un point de vue sociologique, de comprendre comment ce processus, de moindre visibilité, s'opère. L'invisibilité a une «double histoire» (Avril, 2014 : 9) : ayant été conceptualisée en termes d'exclusion de la scène sociale de certains groupes, et de leur infériorisation par le groupe dominant (*ibid.*), elle va au-delà de la catégorie «travail des femmes», comme il a pu être démontré. En conséquence, cette étude a analysé également la dimension de «classe» pour en déduire ses injonctions à ce travail. En ceci, inférioriser sert donc à décider celui qu'on peut exploiter.

Le fait d'avoir basculé dans la sphère publique par le biais d'un encadrement légal, inciterait l'activité de maman de jour à un statut social et économique valorisé. Pourtant, aujourd'hui les femmes qui exercent ce métier semblent reléguées à l'invisibilité, du moins de la part des structures qui les ont fait se professionnaliser. Et, tandis que les mamans de jour rencontrées s'accordent pour dire que leur activité est connue, elles sont unanimes à affirmer que le travail lui, n'est aucunement reconnu.

Pour Everett Hughes «ceux qui accomplissent les tâches humbles, sans être reconnus [...], n'ont droit qu'à un médiocre prestige » (1996 : 64). Les recherches l'ont montré, les métiers exercés par les «classes populaires» sont le plus souvent entourés d'invisibilité, s'agissant du travail des femmes, on discute, par ailleurs, la nature de ce travail, *in fine*, s'il est élevé au rang de «vrai travail», occultant ainsi sa reconnaissance.

Le caractère invisible du travail des femmes, fondé dans la gratuité, est selon Delphy, au cœur de sa non-reconnaissance comme activité de travail à part entière (*in* Courcy et Rivières-Pigeon, 2013). Le travail des mamans de jour ne se pratiquant pas dans la gratuité n'échappe néanmoins pas au stigmatisme qui prétend que les femmes à la maison « ne font rien ». C'est ce que dit Paulette « *quand vous dites que vous êtes maman de jour, on a l'impression de rien faire et puis d'avoir du temps* » (Paulette), Carine corrobore ce ressenti « *du fait qu'on est à la maison, donc ce n'est pas vraiment un travail, puisqu'on est chez nous, pour beaucoup de personnes* » (Carine). Il est donc *normal*, dirait-on, qu'un travail où l'on ne «*fait rien*» et qui ne se déploie pas dans la sphère publique soit dévalorisé. Si cette boutade sert à illustrer le phénomène de la non-reconnaissance du travail des femmes, comme du travail, la dimension *normalisée* de ce jugement permet de l'étendre aussi à la question de la non-reconnaissance des compétences féminines comme des qualifications, une fois qu'elles sont acquises dans la sphère privée (Kergoat, *in* Marry, 2006). L'opposition qui, de manière récurrente, est faite entre «qualités féminines et [...] qualifications masculines» (Marry, 2006 : 88) m'amène à problématiser la ségrégation professionnelle des mamans de jour, en termes de « déni de qualification » (*ibid.* : 87). Je m'attacherai de ce fait, à élucider ci-après, les situations qui permettent de constater cette dénégation.

4.3.1 Une formation, pour quelle qualification ?

De façon générale, « le terme de professionnalisation est utilisé en lieu et place de «formation professionnelle» » (Boussard 2014 : 78). Nous savons déjà qu'afin qu'elles soient reconnues comme des accueillantes en milieu familial, les mamans de jour se doivent de pouvoir attester d'une formation de base, suivie de séances régulières à thème. Par conséquent, la formation reçue est au cœur de leur reconnaissance comme des professionnelles. En conséquence, j'ai cherché à saisir comment les mamans de jour perçoivent ces cours, et tout particulièrement si les acquis formatifs sont intégrés, ou pas, dans les pratiques quotidiennes des femmes rencontrées. Pour une meilleure compréhension du contexte je commencerai par poser rapidement le cadre de cette formation.

Avec la légalisation des mamans de jour, on peut parler de «professionnalisation» de l'activité, dans le sens que, pour pouvoir commencer ou continuer à accueillir des enfants à domicile il faut, d'ores et déjà, «être autorisée» et respecter le cahier des charges. Cette autorisation s'effectue par une qualification. Ainsi, la fréquentation d'un cours de préparation à l'activité d'accueillante en milieu familial est requise. Celui-ci est précédé d'une séance d'introduction obligatoire au cours de laquelle le règlement de la formation est présenté. En début de cette séance les candidates sont invitées à se présenter en indiquant combien d'enfants elles ont, où habitent-elles et combien d'enfants elles accueillent. Il est ensuite expliqué que l'impératif de fréquentation d'une formation à laquelle elles sont astreintes découle de la loi. L'objectif intrinsèque de la qualification est, par la même voie mis en avant, est-à-dire différencier la maman de l'accueillante en milieu familial. Cette disposition avait déjà été soulignée, dans le rapport sur la « Situation de l'accueil de jour de la petite enfance dans les communes de la COREL»¹⁰⁶, qui assurait qu'il « est maintenant admis que

¹⁰⁶ Communes de la COREL : communauté de la région lausannoise

s'occuper des enfants des autres n'est pas "équivalent" à s'occuper de ses propres enfants » (Lambelet et Harvey, 2000 : 24).

Le cours de préparation¹⁰⁷ se déroule en huit blocs de trois heures chacun est constitué de huit modules traitant les thèmes suivants¹⁰⁸ : I) Rôle et responsabilité de l'AMF ; II et III) Le développement de l'enfant ; IV) Le maintien de la santé, l'enfant malade, la contagiosité ; V) La prévention des accidents ; VI) La prévention de la maltraitance ; VII et VIII) Les relations au quotidien : parents, enfants et AMF. Dans le canton de Vaud la formation des AMF est administrée par la Communauté d'Intérêt pour l'Accueil Familial de Jour (CIAFJ). Les formateurs, psychologues, infirmières, assistantes en éducation, entre autres, bien qu'ils soient spécialisés dans les différents domaines des thématiques, ils n'ont pas d'obligation de connaître le milieu familial. À contrario, les compétences familiales et l'expérience maternelle apparaissent comme des prérequis implicites pour devenir maman de jour (Lambelet et Harvey, 2000). Le suivi complet du cours est l'une des conditions permettant de satisfaire l'obtention de l'autorisation d'accueil définitive, valable pour cinq ans. Afin que la formation soit validée, il est impérieux que les horaires soient respectés et que la feuille de présence soit signée. À l'issue de cette formation, gratuite, pas payée et prise sur le temps des candidates, une attestation est remise à chaque participante. Cette remise de titre est accompagnée d'une cérémonie avec la présence du syndic de la commune, des coordinatrices, des responsables de la formation, des photographes, et où la famille des lauréates est conviée¹⁰⁹. Au cours des entretiens j'ai appris que la formation de base n'est pas obligatoire pour les *anciennes*. En effet les mamans de jour qui exerçaient l'activité depuis nombreuses années, préalablement à la LAJE, sont dispensées de parfaire cette préparation. Carine par exemple dit avoir passé à côté du cours parce qu'elle est non seulement maman de jour depuis vingt ans mais aussi

¹⁰⁷ - Jusqu'en 2013 quinze cours furent données chaque année dans le canton de Vaud, Source : CIAFJ

¹⁰⁸ - Pour le descriptif complet du contenu des modules voir l'Annexes VII

¹⁰⁹ - Lors de la séance de présentation que j'ai pu assister, cette « solennité » a été largement exaltée par la présentatrice

éducatrice maternelle diplômée. Outre l'ancienneté, la scolarité dont les mamans de jour jouissent joue un rôle quant à la dispense de suivre le cours. Il faut noter que les huit sessions formatives ont lieu le soir, une fois par semaine, entre 19h00 et 22h00, ce qui représente pour les mamans de jour et après une journée de travail, une charge et un effort supplémentaires. De plus, une fois par année une rencontre de soutien est organisée. Il s'agit de séances avec une durée de trois heures portant sur différents thèmes, dans le cadre de la formation continue. Les femmes de cette étude réfèrent des thématiques sur la nourriture ou sur les premiers secours, comme étant «intéressantes» et «très utiles».

La professionnalisation peut se définir comme un processus actif d'une profession, caractérisé par la capacité de celle-ci de se structurer et d'exister comme un tout indissociable. En ce sens, la profession cherche à avoir une emprise sur la formation et les pratiques (Wenner, 2001). De ce fait, j'ai voulu comprendre comment les mamans de jour interviewées percevaient la formation et si celle-ci, leur avait été utile dans l'exercice du métier par l'incorporation de nouveaux savoirs dans la pratique quotidienne. En général, les avis se partagent parmi les femmes, celles qui trouvent la formation intéressante, mais à la limite du nécessaire, et celles qui s'y opposent, remarquant au passage son inutilité. Quand elles considèrent la formation utile, elles invoquent le plus souvent son importance pour les « autres mamans de jour », ou pour les jeunes qui n'auraient pas d'expérience de métier, ou encore celles qui n'ont pas d'enfants :

« Personnellement je trouve ça très bien, surtout pour celles qui débutent, c'est assez bien. Même si on a été maman. Le fait de trouver plusieurs mamans de jour, de pouvoir discuter et échanger, c'est cool. On a les cours obligatoires, je trouve bien aussi. [...] Ça n'a pas changé ma façon de faire, mais par contre je les ai trouvé intéressants et je pense que pour plein de dames c'était intéressant » (Paulette) ;

« En tout cas nous les anciennes mamans de jour, [...] ça nous apporte rien du tout ! ». (Carine) ;

« Je pense que pour une maman de jour qui se lance et qui n'a pas d'enfants, oui ça peut être utile » (Aline) ;

« Pour les nouvelles mamans de jour c'est peut-être intéressant et pour les nouvelles mamans tout court. [...] Je n'ai pas changé ma façon de faire. » (Felicia) ;

«[...]peut-être que pour les mamans de jour qui n'ont pas d'enfants, on apprend davantage, mais pour ma part je ne me rappelle pas d'avoir appris quelque chose [...] Ça m'a permis de rencontrer des autres mamans de jour, de créer des liens, voilà. En ça, c'était sympathique, oui. » (Fabienne)

De l'extrait de ces récits, de multiples conclusions peuvent être formulées. Premièrement, la formation n'est pas perçue comme essentielle à l'activité, elles pouvaient, de leur point de vue, s'en passer. La fréquentation des cours, ces femmes-là la perçoivent plutôt comme une contrainte car elles sont obligées de la suivre, ou au mieux, comme une échappatoire. Ces séances sont, en effet, la seule possibilité qu'elles aient de se rencontrer. Si la « confraternité symbolise l'esprit de corps et illustre l'appartenance à un métier. » (Osty, *in* Alter 2006 : 64), elles transforment cette corvée en un moment de détente leur permettant de sortir de leur isolement. Le « besoin d'échange » est flagrant et toutes l'ont évoqué, faisant la démonstration d'une autre facette du métier, celle de la solitude.¹¹⁰

Deuxièmement, elles se réfèrent à l'ancienneté pour s'affranchir de l'exigence de formation et assoient aux plus jeunes dans le métier cette condition.

¹¹⁰ - Les limitations de temps et d'espace propres à un mémoire ne permettant pas de traiter tous les aspects d'une question, celui renvoyant à l'isolement auquel les mamans de jour sont astreintes, ne sera pas ici traité

Troisièmement, l'expérience, soit-elle en rapport avec l'âge, soit elle liée à la maternité, est mise en avant par les interlocutrices comme marque distinctive et se substituant à la formation obligatoire, raison pour laquelle elles disent n'avoir pas à intégrer les contenus de celle-ci une fois qu'ils n'apportent rien de nouveau aux pratiques de tous les jours. Ainsi, si elles considèrent la compétence vis-à-vis de ce métier non seulement découlant de leur condition de mères, mais de celle acquise avec les années, il est notoire que les mamans de jour conçoivent leur qualification professionnelle, non à travers d'une formation, mais plutôt par la validation de fait de l'expérience qu'elles acquièrent au long de leur pratique de travail. La reconnaissance de ces compétences, elles la revendiquent, non seulement comme dispense de fréquentation des cours de formation, comme nous l'avons vu dans le cas des mamans de jour avec une plus longue pratique, mais comme un moyen leur permettant soit de consolider ou revaloriser leur statut professionnel, soit s'orientant vers des métiers dits de service à la personne¹¹¹ bénéficiant, éventuellement d'une reconnaissance autre que celle allouée à l'activité de maman de jour. Si Julia considère que la qualification requise pour l'exercice du métier passe inévitablement et avant tout par un diplôme et une formation ciblée, afin que l'activité cesse d'être vue comme un mode de garde, elle rejoint en cela ceux qui prétendent que les compétences spécifiques à l'activité nécessitent un apprentissage et qu'elles s'acquièrent en formation et avec l'expérience (Bosse-Platière, 2006). Par contre, les sentiments ressortis des entretiens vont à l'encontre des propos de ceux qui estiment que ces compétences professionnelles « ne sont en rien spontanées ou plus au moins « innées » pour toute femme « qui aime les enfants » » (ibid. : 4).

Mais si l'«occultation des savoir-faire acquis dans l'ombre du foyer» (Marry, 2006 : 87) prive ces femmes de la possibilité d'une conversion

¹¹¹ - Lors de notre rencontre la responsable de l'AVAMF a évoqué le cas d'une maman de jour qui avait voulu s'orienter professionnellement vers le métier d'assistante socio-éducative, mais qu'elle avait été obligée de refaire un apprentissage complet, car toutes les années qu'elle avait faites en tant que maman de jour n'étaient pas reconnues comme du temps de travail ni comme expérience avec l'enfance

professionnelle,¹¹² elle sert ainsi à perpétuer la « naturalisation » et la dévalorisation de leurs compétences, soit les empêchant d'accéder à la sphère publique, soit non-reconnaissant et non-valorisant ces savoir-faire sur le marché de travail. Selon Anne-Marie Daune-Richard, dans la conception des dispositifs d'évaluation, les compétences qui ne passent pas par des procédures d'objectivation et de formalisation (comme, par exemple, la formation et le diplôme), ne sont *a priori* pas destinées à être «qualifiées», c'est-à-dire « reconnues comme qualifications et monnayables, en tant que telles » (2003 : 142). Par conséquent, avec Nadège Vezinat (2014) je me questionne si l'État ne peut pas jouer un rôle dans l'évolution de certains métiers afin que ceux-ci ne deviennent des professions. Pour chercher à y répondre il est essentiel d'ouvrir la « boîte noire » (Cartier et Lechien, 2012 : 46) de ce que recouvrent les catégories officielles des métiers du soin (ibid.).

4.3.2 Le salaire de la reconnaissance

Pour Ewan Oiry et Alain d'Iribarne, en dépit de la proximité qui existe, sur le plan du débat d'idées, entre la notion de qualification et celle de compétence, ils font le constat que le passage intervenu dans l'utilisation l'une à l'autre ne doit pas être appréhendé comme un simple « glissement sémantique » (2001 : 55). Pour eux, il existe un fossé entre l'appréhension théorique de la compétence et la manière dont elle est utilisée et perçue dans la pratique. Pour expliquer l'importance de cet écart ils font l'hypothèse selon laquelle la notion de compétence aurait été instrumentalisée, c'est-à-dire utilisée, non comme une fin en soi, mais comme un moyen pour atteindre un but (ibid.). Il

¹¹² - C'est ce qu'une des femmes dit: « *Pas tout le monde peut reprendre une activité. Quand on est restée à la maison pour s'occuper des enfants, on se met à faire maman de jour, d'abord avec un, puis avec deux et puis après quand les enfants ne sont plus là on se dit, maintenant je peux travailler, gagner ma vie, et en fait on se retrouve toujours rabaisée dans notre travail, parce que ce n'est pas considéré* » (Felicja)

s'agit là d'un «nouveau rapport social » (Lichtenberger, *in* Oiry et Iribarne, 2001: 56) au travers duquel différents acteurs, affirmant que la notion de compétence est l'antithèse de la qualification tenteraient, en réalité, de justifier l'abandon du rapport salarial actuel au profit d'un nouveau rapport salarial qui serait mieux adapté aux « nouvelles exigences du marché » (Oiry et Iribarne, 2001: 56).

Dans un autre registre, Danièle Kergoat (*in* Daune-Richard, 2003) fait le constat que si les employeurs apprécient et recherchent des qualités propres à la main d'œuvre féminine, ils ne les rétribuent pas. En effet, l'analyse des emplois non-qualifiés montre des situations de très faibles rémunérations alors même que le contenu réel des postes de travail exige des salariés la mise en œuvre de compétences et de caractéristiques des emplois désignés comme qualifiés » (Gadrey *et al.*, 2005). Fort de ce constat et concernant certaines activités féminisées, tout se passerait comme « s'il s'agissait d'un « travail d'appoint », pour des femmes qui, s'appuyant sur les revenus de leur conjoint, n'auraient pas besoin de gagner un salaire complet » (Avril, 2014: 12).

Si la constitution d'une profession se définit par une formation et des compétences, les professionnels veulent être reconnus et valorisés (Wenner, 2001). Le discours des femmes rencontrées reste, en substance, focalisé sur la rémunération. Si elles veulent un travail et qu'il soit reconnu, il est notoire que le salaire est indissociable de cette reconnaissance. Comme le soulignent Raymond Bourdoncle et Catherine Mathey-Pierre, à défaut d'une « reconnaissance trop ambitieuse de la professionnalité par l'acquisition d'un statut de profession, peut-on au moins espérer un minimum de reconnaissance par le salaire » (1995 : 147). Il s'agit pour les mamans de jour d'une reconnaissance non seulement symbolique mais également économique. Afin de mieux comprendre l'enjeu que soutient cette activité, je m'occuperai d'apporter, au long de ce dernier point du chapitre, un éclairage à la problématique des conditions de travail des mamans de

jour. Je commencerai par dresser un bref inventaire des modalités rémunératoires auxquelles leur statut les astreint.

Pour ce qui est de l'indemnité, la politique tarifaire est laissée libre à chaque réseau. Cette liberté pose dès lors la question de la valorisation de groupe du travail des mamans de jour, car les rétributions sont distinctes selon le réseau. Par ailleurs, elles ne sont pas en mesure, de négocier individuellement, ni collectivement leur salaire, car les tarifs horaires sont fixés à leur insu par l'État, c'est-à-dire les communes. Ceux-ci sont donc déterminés, non par les qualifications professionnelles, mais par le statut de maman de jour (Huber, 2010). Les femmes que j'ai rencontrées, gagnent entre trois francs cinquante et cinq francs quinze bruts de l'heure et par enfant, à quoi s'ajoutent deux francs, par jour et par enfant, destinés aux frais d'acquisition, notamment avec le matériel nécessaire à l'activité. Ce groupe de femmes réfèrent surtout le matériel de bricolage et les jouets, mais elles indiquent en outre le gaz, l'électricité, l'eau, les chaises-enfant pour la voiture ou même l'appartement plus grand qu'elles ont dû louer pour pouvoir recevoir les enfants. Une des femmes m'a confié qu'elle avait acheté un plus gros véhicule, à sept places pour pouvoir transporter à l'école ses trois enfants plus les trois qu'elle garde, du fait qu'elle habite en dehors du village. Même si quelques-unes additionnent le tout pour chiffrer leur revenu, la majorité sépare les deux rubriques : « *Il y a des mamans de jour qui comptent qu'elles ont cinq francs huitante de salaire, mais moi j'insiste, on a trois francs huitante !* » (Felicia).

Si, comme elles semblent le dire, tout ne se rapporte pas à l'argent, la question du salaire est sans doute celle qui prend le dessus. Ainsi lorsqu'elles font la comparaison avec celui d'autres activités cela semble tout de même préoccupant. Julia fait remarquer qu'en réalité il ne s'agit pas d'un vrai salaire car elle travaille plus d'heures que d'autres : « *Disons que si je pouvais faire que 40 heures, comme les autres activités et avoir le même salaire, là j'estime que j'aurais un salaire, mais là non ! Je suis obligée de faire 50 heures* » (Julia). Clara,

à son tour, même si elle souligne que les métiers ne sont de loin comparables, insiste à raconter un dialogue avec un ami concernant leurs salaires respectifs :

« *J'ai discuté avec un ami avocat, un jour il me dit, « j'ose te demander combien tu gagnes de l'heure ? » Je gagnais cinq francs à cette époque ...il me dit « j'ai cinquante francs de l'heure et toi tu as cinq francs »...il me dit : « tu ne vas pas me dire que tu vas travailler pour cinq francs de l'heure ?! »...Oui, on travaille pour 5 francs de l'heure !! » (Clara)*

Elle se dit contente si elle se fait mil cinq cents francs par mois de salaire, pour neuf heures et demie de travail par jour, quatre jours par semaine. Fabienne aussi estime qu'à « *quatre francs trente de l'heure, ça ne couvre pas un salaire* » (Fabienne) et que si on veut avoir un deuxième salaire il ne faut pas faire ce métier. Selon elle, il s'agit d'un revenu d'appoint.

Pour ce qui est des repas, ils sont payés en fonction de la collation et de l'âge de l'enfant. Ainsi, pour le repas de midi le tarif est fixé à six francs, le goûter à deux francs. Ce montant est manifestement insuffisant et Clara s'interroge en exclamant : « *vous donnez quoi comme goûter pour deux francs ? Vous ne donnez rien du tout !* » (Clara). Elle, ainsi que les autres mamans de jour de son réseau aimeraient que leur employeur augmente le tarif des collations, car là-dessus elles ne sont pas imposables, contrairement à une augmentation du tarif horaire qui, selon elle, « *partirait tout aux impôts* » (Clara). Cela permettrait en outre, de compenser le temps de préparation soit des repas soit des activités, temps dont il n'est pas tenu compte dans leur contrat de travail.

Le résultat que les mamans de jour sondées tirent de leur travail, n'est nullement de « l'argent de poche » (Cartier *et al.*, 2012b : 38). C'est un besoin vital pour leur ménage quand elles y sont les uniques

pourvoyeuses. Lorsqu'elles sont en couple, bien que ce besoin soit également présent, il est plus nuancé, car elles disent pouvoir se valoir du revenu du conjoint. Il sert, par conséquent à compléter le budget familial pour se payer les extras pour les enfants, les petites sorties, les restaurants, les vacances de la famille. Ceci semble contredire les propos de Delphine Roy pour qui dans les couples, c'est bien souvent le salaire féminin, loin d'être un appoint, qui sert de base aux dépenses du ménage (*in* Meron et Silvera, 2006). On le voit, par ailleurs que « l'extra », que représente l'apport financier de leur travail, est destiné à la famille, elles n'en disposent pas pour elles. Et pour cause, trois seulement des femmes interviewées ont dit avoir du temps libre pour des loisirs, les dimanches. Il s'agissait des femmes qui n'ont pas de conjoint ou qui n'ont plus les enfants à la maison. Les femmes que se disent chanceuses de pouvoir compter sur le salaire de leur conjoint, évoquent, le « coût de la vie » comme raison pour continuer à exercer le métier.

Toutes les mamans de jour de cette enquête arguent, que ce n'est parce qu'elles aiment ce qu'elles font, qu'elles doivent être mal payées. On peut distinguer une certaine vulnérabilité des conditions d'existence, qui n'est pas nécessairement la misère, mais qui signifie assurément l'exposition récurrente au manque de ressources ou à l'insécurité (Schwartz, 2011). Outre la petitesse du tarif horaire, la crainte permanente de ne pouvoir boucler les fins de mois provient du fait que leur salaire dépende directement du nombre d'enfants qu'elles accueillent. Ainsi, si par mauvaise fortune la famille d'un enfant déménage ou qu'elle change de mode de garde, la maman de jour se trouve sans revenu, comme le dit Felicia : « *Si on a cinq enfants la semaine, ça va, mais s'il y en a trois qui s'en vont, on ne peut pas vivre avec ce qui reste* » (Felicia). C'est pour cette raison que certaines femmes m'ont fait part de leur crainte quand elles ont de fratries, car les pertes sont importantes quand un départ arrive.

Une autre revendication a trait à la flexibilité, une des exigences de l'activité. Cette adaptation aux horaires des parents se traduit, pour les mamans de jour, par une grande amplitude de leur journée de travail, mais aussi par « des périodes où elles n'ont pas d'enfants à garder » (Bloch et Buisson, 2003 : 204). Par ailleurs, elles estiment que les réseaux devraient faire le tampon des inconvénients de cette flexibilité. Pour en témoigner elles prennent à nouveau la structure collective comme exemple : «*si d'un coup il y des enfants qui partent, les éducatrices ont toujours leur salaire*» (Felicia). Dans le cas des mamans de jour, ce n'est pas considéré comme du chômage technique. Si elles ont un employeur, le cas échéant la commune, elles estiment néanmoins être considérées comme indépendantes et avoir «*l'impression d'être sur un tablar* » (ibid.), ou d'être «*une roue de secours* » (ibid.). Felicia m'a expliqué que dans le réseau auquel elle appartient, celles qui se trouvent sans enfants à garder, reçoivent une indemnité de CHF 100.-- par mois. Il semblerait que ce n'est pas le cas dans tous les réseaux. Ces mamans de jour se caractérisent donc, à l'instar des femmes de la «classe populaire», essentiellement comme des femmes sujettes à la précarité. Fragilité économique et incertitude sur les ressources apparaissent comme une expérience commune à leurs membres et comme une dimension centrale de leur existence (Schwartz, 2011).

Bien que de places de garde manquent, les mamans de jour déplorent la difficulté que certaines rencontrent pour composer un horaire leur permettant de se faire un salaire à la fin du mois. Elles pointent du doigt le système trop centralisé et normatif ainsi qu'un manque de coordination des réseaux. Aline, Felicia et Paulette m'ont avoué avoir mis des annonces cherchant des enfants à garder, alors que c'est de la responsabilité de l'employeur de faire le pont entre la demande et l'offre de places d'accueil. Elles doivent tout de même annoncer les gardes qu'elles obtiennent par cette voie à la coordinatrice qui doit les valider. En outre, elles soulignent le fait que de plus en plus de crèches se soient créées, structures collectives qui, comme les études citées dans

cette recherche l'ont montré, sont la préférence des parents pour la garde des enfants.

Malgré leurs revendications, les mamans de jour de cette recherche ont une grande difficulté à faire valoriser leur travail. Dès lors qu'elles suggèrent modestement une augmentation de cinquante centimes de l'heure. Ou alors quand elles invoquent l'amour voué aux enfants et non pour gagner de l'argent, comme raison première pour faire ce métier :

«Je fais plein de bricolages avec les enfants, ça coûte mais je ne compte pas. [...] c'est vrai que je ne regarde pas et si je commence à compter tout ce que je leur donne à manger, avec ce je que gagne je suis perdante, c'est clair ! Je le fais parce que j'adore mes gamins, c'est tout.» (Clara)

Aline explique qu'elle trouve positif d'être affiliée à un réseau car elle n'a plus à demander directement aux parentes de se faire payer pour son travail :

«C'est que j'ai de la peine à demander de l'argent de main à main. Enfin avant c'était les gens qui donnaient les sous directement et ça pour moi c'est quelque chose d'énorme, de n'avoir pas à demander de l'argent...déjà de faire signer la feuille !!... [...], donc c'est très bien comme ça.» (Aline)

La relative indifférence des femmes au niveau du salaire s'expliquerait par la longue construction sociohistorique selon laquelle le salaire féminin n'était pas nécessaire à la survie de la famille. En effet pour elles, la valeur de leur travail se place avant tout au niveau symbolique (Baudelot et Serre, 2006). Pour Christian Baudelot et Delphine Serre, l'appréciation féminine du salaire est au croisement d'un double mouvement, entre intériorisation d'une place secondaire et accessoire,

et affirmation d'un nouveau rapport au travail, plus attaché à son contenu qu'à ses rétributions financières et symboliques (ibid.), c'est ce que semble suggérer Felicia quand elle dit : « *même qu'on ne gagne pas bien, on continue quand-même parce qu'on aime ça* » (Felicia).

CONCLUSION

Si j'avais une idée en tête aux aurores de ce travail, son articulation théorique avec le thème choisi s'est montrée tortueuse. Ce fut l'entrée dans le terrain qui a révélé les contours d'une problématique. Celle-ci m'a amené à formuler un questionnement autour du processus de « professionnalisation » des mamans de jour qui était celui de savoir, si malgré ce processus, l'activité persiste à être vouée à l'invisibilité sociale. Arrivée à la fin de cette enquête, je peux revenir sur l'hypothèse qui, au long du travail a soutenu ce questionnement et la confirmer. Ainsi, cette recherche a conclu que non seulement l'activité continue de se jouer dans un cadre d'invisibilité, mais aussi que celle-ci est la cause et la conséquence des catégories de genre et de classe avec lesquelles les femmes qui l'exercent s'identifient.

Encadrée par une loi fédérale et cantonale fixant la bordure normative de son exercice, l'activité de maman de jour semble promise à la professionnalisation. Toutefois, cette étude a montré que l'enjeu qui concourt à cette « professionnalisation » ne répond pas directement aux critères observés par les premiers sociologues qui ont étudié la constitution des professions, comme l'aboutissement d'une démarche revendicative et constitutive des intérêts d'un groupe. C'est sur quoi ont mis l'accent Delphine Corteel *et al.* (2009) pour qui la notion même de profession fait problème si on se réfère au contexte des « métiers non nobles ».

De ce fait et afin de pouvoir cheminer vers l'analyse j'ai retenu la conception qui veut que les professions soient des construits sociaux, se dévoilant comme le résultat des processus saisis par de multiples acteurs. En ce sens, il ne s'agissait pas de se demander si tel métier est une profession, mais « quelles circonstances permettent à un métier de devenir une profession » ? (Champy, 2012 : 28). Ainsi j'ai cherché à comprendre comment cette activité, art ancien, est devenue une

profession (Hughes, *in* Champy, 2012). Comme le souligne Hughes, depuis longtemps aussi on soigne les malades et on conserve des livres, mais les professions d'infirmière et de bibliothécaire sont de création récente (*in* Champy, 2012). Ainsi, jadis, les « nourrices », de nos jours les « mamans de jour », devenues officiellement « accueillantes en milieu familial ».

Pour la lecture des tenants et des aboutissants de ce processus j'ai privilégié une approche « par le haut ». Dans le sillage du *comment* il est incontournable d'interroger le *pourquoi*. En conséquence cette démarche a exposé les acteurs qui ont été à l'origine de leur professionnalisation, et à lever de même le voile sur l'invisibilité qui entoure l'activité de maman de jour. Une invisibilité qui cache la non-reconnaissance de ce travail. Ce levé de voile a conduit à conclure que plutôt que l'aboutissement à un statut professionnel établi et reconnu, le cadre légal a servi à institutionnaliser l'activité de maman de jour, non pas à la professionnaliser. François Aballéa, est plus incisif et invoque une « connivence » de différents protagonistes à maintenir une sorte de *statu quo* faisant de la garde à domicile non une carrière professionnelle mais une « carrière maternelle » (2005 : 54).

De plus, j'ai retenu la proposition faite par Richard Wittorski (2014)¹¹³ selon laquelle, les processus de professionnalisation seraient animés par un nouveau mode de « gouvernance sociale » répondant à un certain nombre de conditions. Il s'agit de passer d'une logique de production poussée par l'offre à une logique de production tirée par la demande ; de passer à une logique de résultats et finalement de passer d'un système central contrôlé à une certaine décentralisation des responsabilités. L'institutionnalisation des mamans de jour s'articule autour de ces prémisses. Elle a été, en effet, motivée par la nécessité d'aboutissement de résultats face à la pénurie et à la demande croissante de places de garde. Pour y répondre l'État, a cherché à organiser et à contrôler les activités des mamans de jour, qui offraient une prise en

¹¹³ - Cf. page 46

charge meilleure marché que les structures collectives (Huber, 2010). Pour cause, si on s'en tient aux chiffres, le coût moyen annuel d'une place de garde à 100% dans le canton de Vaud se monte à CHF 22'000.- pour l'accueil collectif et CHF à 11'000.-- chez une maman de jour (Métrailler, *in* Le Coultre, 2003). Par ailleurs, la logique de contrôle des mamans de jour, voulue par les institutions, est en opposition avec l'autonomie dont elles jouissent. Comme j'ai pu le constater, dans l'organisation de leur travail elles sont les seules responsables, faisant appel à leurs compétences, à leur expérience, à leurs savoir-faire, des fois à leur débrouillardise. Ce n'est que rarement que les mamans de jour appellent la coordinatrice, et si elles prétextent « *le fait qu'elle soit souvent débordée* » pour ne pas la solliciter, il s'agit aussi de faire preuve de leur autonomie.

Cette recherche a montré que pour les mamans de jour interviewées, le manque de reconnaissance trouve une correspondance dans la précarité de leur statut. Une précarité ayant trait à son bas salaire, à son instabilité et à l'incertitude quant à parfaire un horaire leur permettant d'avoir un revenu stable, leur assurant de vivre décemment de leur travail. De plus, cette étude a aussi fait voir que les compétences que les mamans de jour ont accumulées dans la pratique de leur travail, ne leur apportent pas de qualifications en vue d'une reconversion professionnelle avérée. À nouveau, on peut constater, dans ce déni de reconnaissance, via la qualification, la marque de la « naturalisation » des compétences de ces femmes, les cantonnant dans le rang des « quasi-professions » (Ion et Ravon, *in* Aballéa, 2005) à des qualités féminines, non-visibles dans le champ social et sur le plan économique. Vu ce qui précède, on peut parler de précarité des conditions de travail et de précarisation de l'activité. Sachant que, ce sont les femmes de la « classe populaire » celles qui accomplissent le travail non qualifié, on peut dire que celui-ci persiste à être le sas principal dans un processus de décomposition/recomposition de la division sociale et sexuée du travail (Freyssinet, 2005).

L'intérêt de convier des mamans de jour pour une recherche sociologique a été important dans le contexte du débat, le plus souvent idéologique, sur la question épineuse de la garde des enfants en Suisse. Cela a permis de fixer une vision différente, au-delà des discours officiels, et plus proche des intéressées. En outre, il l'est aussi de mobiliser plus largement une réflexion sur la centralité du travail des femmes dans l'échiquier des politiques sociales et familiales.

Le recours à une approche de genre a chapeauté et guidé mon travail. Cette perspective a servi à démontrer que la « professionnalisation » des mamans de jour est interprétable à la lumière des paradigmes de la domination. Cette domination a été identifiée comme le résultat des dynamiques du genre et de la classe. Il a été mis en évidence que si ces injonctions cachent et à leur tour sont cachées par l'invisibilité dont pâtit le travail des femmes en général, dans le cadre circonscrit de la présente étude, elles ont été mises en lumière par différents angles d'analyse, à savoir que l'activité est quasi exclusivement exercée par des femmes, le plus souvent issues des milieux dits « populaires ». J'ai défendu que cette division du travail soit aux prémices de l'invisibilité sociale de celles-ci. Une invisibilité que voile la précarité associée aux conditions dans lesquelles leur métier s'exerce.

Au plan empirique, plusieurs sources ayant trait à la médiatisation de l'accueil des enfants ont été réunies et catégorisées. La webographie m'a aidée à comprendre l'institutionnalisation de l'activité de maman de jour et la mise en contexte de l'accueil de jour des enfants. La parole a été donnée à ces femmes et par le biais d'entretiens compréhensifs. L'ensemble de ce corpus a été travaillé de façon à exposer les enjeux que recèle cette activité, et à extraire leurs ambiguïtés.

La méthode choisie pour la constitution du groupe de répondantes (en boule de neige) produirait vraisemblablement un univers populationnel biaisé du fait que les participantes initiales sont enclines à fournir au chercheur des recommandations de personnes, dont les caractéristiques sont susceptibles d'être semblables aux leurs (Erickson, *in* Johnston et

Sabin, 2010). Ceci pourrait expliquer l'uniformisation sociodémographique de mes interlocutrices. Et pour cause, lors de la séance de présentation du cours pour devenir maman de jour tenue à Morges, à laquelle je m'étais invitée, j'avais remarqué une majorité de femmes migrantes, quelques-unes originaires d'autres continents que l'Europe. En conséquence, je m'attendais à réunir davantage de femmes étrangères dans mon échantillon. Car si, on se réfère à la politique migratoire suisse, favorisant l'orientation des migrantes vers l'économie domestique ou des services primaires (Huber, 2010 ; Benelli, 2011), c'est dans cet univers qu'on les trouve. Tel ne fut pas le cas, car parmi le groupe de femmes de mon étude, 70% sont de suissesses. Dans le lot des étrangères, une seule est sud-américaine. Les autres sont des européennes. Je formule, en parallèle, des hypothèses explicatives pour ce résultat comme une éventuelle exposition sociale moindre des mamans de jour étrangères, ou un désintérêt manifeste à parler de leurs expériences, gênées de surcroît par « l'effet langue », (Mozère, 2000), autrement dit par la connaissance insuffisante de la langue française. De ce fait, les femmes de cette recherche ne sont probablement pas représentatives de la population vaudoise active dans le domaine de l'accueil des enfants à domicile, mais elles évoquent fort bien l'univers de ces travailleuses du *care* de l'enfance.

Toutefois, il serait intéressant de pousser l'étude plus loin en intégrant les mamans de jour non-mères, pour autant qu'un échantillon conséquent soit possible à constituer. En effet, parmi mes contacts, il s'est avéré qu'une seule maman de jour à ne pas avoir d'enfants à elle. Une analyse comparative entre les deux conditions pourrait révéler d'éventuelles dissimilitudes dans la perception de leur métier, lorsque qu'on s'engage dans cette activité comme un *continuum* découlant de sa condition de mère et, au contraire, quand on le fait indépendamment de cette prémisse. De même, une plus grande représentativité de femmes migrantes dans une recherche sur les mamans de jour, aurait peut-être fait émerger des perspectives analytiques certainement plus complexes

comme celles découlant de l'intersectionnalité entre genre, classe et race.

J'ai pu démontrer que l'univers des mamans de jour se doit d'être appréhendé dans les dualismes qui le façonnent : une activité à mi-chemin, entre les sphères publique et privée, entre un « vrai travail » et une activité accessoire, entre un métier et une occupation « naturelle » découlant de la maternité, entre le relationnel et la compétence professionnelle, entre les configurations familiales et les intérêts économiques. Coexistences, mais aussi contradictions parfois difficiles à concilier, qui ont été mobilisées et décomposées au long de l'analyse.

Finalement souligner le fait que le terrain de cette étude est truffé d'ambivalences. Dans les termes, car l'activité de «maman de jour» est une catégorie floue, tantôt nommée comme du travail, tantôt comme du bénévolat, tantôt comme un métier, tantôt comme une profession, tantôt comme une activité d'appoint. Dualité dans les propos tenus par ces femmes, car aussi bien qu'elles se voient comme des travailleuses de plein droit et mal payées, la modestie de leur salaire est justifiée par le pan relationnel que leur apporte les enfants.

Avec cette étude, j'espère avoir été à la hauteur du défi qu'il a représenté. Son titre en dit long. Le Petit Larousse¹¹⁴ désigne le vocable *dessous* comme la « partie inférieure, basse, de quelque chose » ou encore comme « l'aspect secret, dissimulé de quelque chose ». Se référer aux *dessous d'un métier* sous-entend tout ce qui est immergé, tout ce qui n'est donc pas visible sur un métier donné.

J'ai abordé les différents aspects que revêt le processus de « professionnalisation » des mamans de jour, pour essayer de les faire émerger. Mon propos a été d'interroger ce processus à la lumière des enjeux qui l'entourent, tout en privilégiant les récits des femmes rencontrées pour saisir le rapport qu'elles entretiennent à leur statut. La notion même de processus indique un mouvement et en cela donne à

¹¹⁴ - Le Petit Larousse Illustré 2010 (2009), Paris : Larousse, entrée «Dessous», p. 313

penser que le statut de ces femmes n'est pas figé dans l'espace, ni dans le temps. Il laisse aussi présager que les rapports sociaux ne sont pas non plus immuables et que le changement est possible.

Anselm Strauss et Juliet Corbin écrivirent à ce propos : «Chaque étude, même petite, possède le potentiel de faire bouger les choses » (2004 : 285). Lorsque que je me trouvais dans la phase finale de la rédaction de mon travail, j'ai rencontré fortuitement une des mamans de jour faisant partie de mon groupe d'interviewées. Alors qu'elle s'était montrée conciliante avec son travail lors de notre entretien, elle m'a confié qu'elle allait abandonner l'accueil d'enfants. Pour des raisons privées a-t-elle souligné, sans pour autant se justifier: *«Vous savez, notre conversation m'a fait réfléchir... je vois maintenant qu'il y a beaucoup de choses qui ne vont pas dans ce travail. Nous sommes trop seules, nous aimerions faire avancer les choses, mais on est bloquées »* (Fabienne).

BIBLIOGRAPHIE

ACKER, Françoise (1997), « Sortir de l'invisibilité. Le cas du travail infirmier », *Raisons Pratiques*, n°8, pp. 65-93

ABALLÉA, François (2005), « La professionnalisation inachevée des assistantes maternelles », *Recherches et Prévisions*, n° 80, Acteurs et politiques de la petite enfance. Permanences et mutations, pp. 55-65, doi : 10.3406/caf.2005.2144. Mis en ligne le 5/01/2016 http://www.persee.fr/doc/caf_1149-1590_2005_num_80_1_2144 (consulté le 2/05/2016)

ALBEROLA, Élodie (2009), « La professionnalisation des assistantes maternelles : un processus en cours », *Politiques sociales et familiales*, n° 97, Synthèses et Statistiques, pp. 71- 6

ALTER, Norbert (dir.) (2006), *Sociologie du monde du travail*, Paris : PUF

ALVAREZ, Elvita *et al.* (coord.), (2007), «Vers des sciences économiques féministes», Édito, *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 26, n°2, pp. 4-10

APFELBAUM, Erika (2000), « Domination ». In Herata, Helena *et al.* (coord.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris : PUF, pp. 44-49

APRIL, Johanne et LAROUCHE, Hélène, (2006) « L'adaptation et la flexibilité d'une chercheuse dans l'évolution de sa démarche méthodologique », *Recherches Qualitatives*, Vol. 26, n°2, pp. 145-168

ARBORIO, Anne-Marie (2001), *Un personnel invisible – Les aides-soignantes à l'hôpital*, Paris : Anthropos

ARENT, Hannah (1983), *Condition de l'homme moderne*, Paris : Calmann-Lévy

ARTOIS, Pierre (dir.), (2014), « Editorial : Professionnalisation, recherches en clair-obscur », Les professionnalisations contemporaines, *TEF-Travail-Emploi - Formation*, n°11, Centre Metices, Université Libre de Bruxelles, pp. 3-8

AVRIL, Christelle *et al.* (2010), *Enquêter sur le travail : concepts, méthodes, récits*, Paris : La Découverte

AVRIL, Christelle (2012), « Ressources et lignes de clivage parmi les aides à domicile - Spécifier une position sociale : quelles opérations de recherche ? », *Actes de la recherche en sciences sociales* 1, n° 191-192, pp. 86-105

AVRIL, Christelle (2014), *Les aides à domicile : un autre monde populaire*, Paris : La Dispute

BACH, Marie (2015), « Profession nounou », *Les grands dossiers des sciences humaines*, n° 39/juin-juillet-août, pp. 28-29

BACHMANN, Laurence *et al.* (coord.), (2004), « Famille-travail : une perspective radicale ? » - Édito, *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 23, n°3, pp. 4-10

BATTAGLIOLA, Françoise, (2004), *Histoire du travail des femmes*, Paris : La Découverte

BAUDELLOT, Christian et SERRE, Delphine (2006), « Les paradoxes d'une satisfaction. Ou comment les femmes jugent leur salaire », *Travail, genre et sociétés*, n° 15, pp. 121-138

BENELLI, Natalie (2011), *Nettoyeuse. Comment tenir le coup dans un sale boulot*, Zurich : Seismo

BENELLI, Natalie et MODAK, Marianne (2010), « Analyser un objet invisible : le travail de care », *Revue française de sociologie*, Vol. 5, n°1, pp. 39-60

BERENI, Laure *et al.* (2012), *Introduction aux études sur le genre*, Bruxelles : De Boeck

BERTAUX, Daniel (1977), *Destins personnels et structure de classe : pour une critique de l'anthroponomie politique*, Paris : PUF

BERTAUX, Roger (2004), «Qualifications et compétences dans le champ social», *Les cahiers de l'ACTIF*, n° 338-339, pp. 17-30

BERTAUX Daniel (2010), *L'enquête et ses méthodes. Le récit de vie*, Paris : Armand Colin

BILGE, Sirma (2009), «Théorisations féministes de l'intersectionnalité», *Diogène*, Vol.1, n° 225, pp. 70-88

BLANCHET, Alain et GOTMAN, Anne (1992/2007). *L'enquête et ses méthodes – l'entretien*. Paris : Armand Colin

BLOCH, Françoise et BUISSON, Monique (1998), *La garde des enfants. Une histoire de femmes. Entre don, équité et rémunération*. Paris : L'Harmattan

BLOCH, Françoise et BUISSON, Monique (2003), « Mesures politiques et division sociale du travail entre femmes : la garde des enfants par les assistantes maternelles », *Cahiers du Genre*, Vol. 1, n° 34, pp. 193-216

BONOLI, Giuliano et VUILLE, Sandrine (2013), « *L'accueil de jour des enfants dans le Canton de Vaud* », Lausanne : IDHEAP

BOSSE-PLATIÈRE, Suzon (2006), « Accueillir le bébé et sa mère : un métier très exigeant ». In Bosse-Platière Suzon (dir.), *La mère, le bébé, le travail*, Toulouse : Érès, pp. 17-32

BOURDONCLE, Raymond et MATHEY-PIERRE, Catherine (1995), «Autour du mot « professionnalité » », *Recherche et formation*, n° 19, pp. 137-148

BOUSSARD, Valérie, (2014), « Professionnalisation, mode d'emploi. Pistes d'analyses des modalités de professionnalisation contemporaines ». In Artois

Pierre (dir.), Les professionnalisations contemporaines, *TEF-Travail-Emploi-Formation*, n°11, Centre Metices, Université Libre de Bruxelles, pp 73-88

BOUVE, Catherine et SELLENET, Catherine (2011), *Confier son enfant : L'univers des assistantes maternelles*, Paris : Autrement

CARRASCO, Cristina, (2007), « Les coûts invisibles des soins et du travail des femmes », *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 26, n° 2, pp. 30-44

CARTIER, Marie (2003), *Les facteurs et leurs tournées. Un service public au quotidien*, Paris : La Découverte

CARTIER, Marie (2012), « Le *caring*, un capital culturel populaire ? - À propos de Formations of Class & Gender de Beverley Skeggs », *Actes de la recherche en sciences sociales*, n° 191-192, pp. 106-113

CARTIER, Marie et LECHIEN, Marie-Hélène (2012), « Vous avez dit « relationnel » ? Comparer des métiers de service peu qualifiés féminins et masculins », *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 31, n° 2, pp. 32-47

CARTIER, Marie *et al.* (2012a), « « Temps partiel » ou « irrégularité » de l'activité des assistantes maternelles ? Une enquête exploratoire », *Dossier d'Etude, Caisse nationale des Allocations familiales*, n° 150, pp. 1-135

CARTIER, Marie *et al.* (2012b), « La « sous-activité » des assistantes maternelles : un rapport au métier différencié selon le positionnement social », *Politiques sociales et familiales*, n° 109, *Métiers de la petite enfance : registres et dimensions de l'activité*, pp. 35-46

CASINI, Annalisa *et al.* (2013), « Métier, genre, reconnaissance et bien-être psycho-social des travailleurs et travailleuses » - Texte soumis pour parution dans les Actes du Colloque 2013 de « l'Association Française de Psychologie de la Santé »

CHAMPY, Florent (2012), *La sociologie des professions*, Paris : PUF, 2è édit.

CLAIR, Isabelle (2012), *Sociologie du genre – Sociologies contemporaines*, Paris : Armand Colin

COMBESSIE, Jean-Claude (2007), *La méthode en sociologie*, Paris : La Découverte

CORTEEL, Delphine *et al.* (2009), « Introduction », *Formation emploi* [En ligne], n°108, octobre-décembre. Mis en ligne le 18 décembre 2009, URL : <http://formationemploi.revues.org/2048> (consulté le 07 mars 2015)

COURCY, Isabelle et RIVIÈRES-PIGEON des, Catherine (2013), « Intervention intensive et travail invisible de femmes : les cas de mères de jeunes enfants autistes et de leurs intervenantes », *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 32, n° 2, pp. 28-43

CRESSON, Geneviève, (2011), « Le care : soin à autrui et objet de controverses », *Travail, genre et sociétés*, n° 26, pp. 195-198

CRESSON, Geneviève et GADREY, Nicole (2004), « Entre famille et métier : le travail du care », *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 23, n° 3, pp. 26 - 41

DARMON, Muriel (2005), « Le psychiatre, la sociologue, la boulangère : analyse d'un refus de terrain », *Genèse*, n°58, pp. 98-112

DAUNE-RICHARD, Anne-Marie (2003), «10. La qualification dans la sociologie française : en quête des femmes ». In Laufer Jacqueline *et al.*, *Le travail du genre*, La Découverte « Recherches », pp. 138-150

DAUPHIN, Cécile et GARDEY, Delphine (2003), « Introduction ». In Laufer Jacqueline *et al.*, *Le travail du genre*, La Découverte « Recherches » pp. 63-69

DELPHY, Christine (1998, 2002), *L'ennemi principal 1*, Paris : Syllepse

DELPHY, Christine (2001), *L'ennemi principal 2*, Paris : Syllepse

DELPHY, Christine (2003), « Par où attaquer le «partage inégal» du «travail ménager»? », *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 22, n° 3, pp. 47-71

DENAT, Patricia, (2014), « Quelques repères sémantiques », *Spirales*, n° 69, pp. 17-18

DENZIN, Norman (1978), *The research act: a theoretical introduction to sociological methods*. (2nd ed), New York: Mc Graw-Hill.

DESPLAND, Béatrice (collec.), (1991), *Femmes et travail, enjeux et perspectives de l'activité féminine en Suisse*, Lausanne : Ed. Réalités sociales

DUBAR, Claude et TRIPET, Pierre (1998), *Sociologie des professions*, Paris : Armand Colin

DUBAR, Claude (2003), « Sociologie des groupes professionnels en France : un bilan prospectif ». In Menger Pierre Michel (ed.), *Les professions et leurs sociologies. Modèles théoriques, catégorisations, évolutions*, Paris : Éditions de la MSH

DUMONT, Micheline (2000), « La construction de l'invisibilité », *Liberté*, Vol. 42, n° 4, pp. 9-17

EVETTS, Julia et WILSON, Kate (2005), «Different interpretations of professionalism: the professionalization of foster care in UK», in *Knowledge, Work and Society*, Vol. 3, n° 2, pp. 59-80

FELFE, Christine *et al.*, (2013), « L'accueil extra-familial des enfants et égalité », Programme National de Recherche – PNR 60, INFRAS, SEW, disponible en ligne à http://www.smg-ssm.ch/fr/sagw/aktuelles/news-Generationen/studie_kinderbetreuung.html

FELSTINER, William *et al.* (1991), « L'émergence et la transformation des litiges : réaliser, reprocher, réclamer », *Politix*, Vol. 4, n° 16, pp. 41-54

FRAISSE, Geneviève (2011), « Eternelles invisibles », *Le Monde diplomatique*, septembre, n° 690, pp. 12-12, [En ligne] URL : www.cairn.info/magazine-le-monde-diplomatique-2011-9-page-12.htm, (consulté le 14.02.2015)

FREYSSINET, Jacques (2005), « Préface ». In Méda Dominique *et al.* (dir.), *Le travail non qualifié*, La Découverte « Recherches », pp. 9-11.[En ligne] <http://www.cairn.info/le-travail-non-qualifie--9782707144683-page-9.htm>, (consulté le 2.05.2016)

FRIEDAN, Betty, (1963), *The feminine mystique*, London : Penguin Books

GADREY, Nicole *et al.*, (2005), «14. Les employés non qualifiés : quelles compétences ?» In Méda Dominique *et al.* (dir), *Le travail non qualifié*, La Découverte « Recherches », pp. 255-268. [En ligne] à <http://www.cairn.info/le-travail-non-qualifie--9782707144683-page-255.htm> (consulté le 2.05.2016)

GALERAN, Elsa et KERGOAT, Danièle (2013), « 4. Le travail comme enjeu des rapports sociaux (de sexe) ». In *Maruani Margaret*, La Découverte « Hors collection Sciences Humaines», pp. 44-51

GILLIGAN, Carol (2008), *Une voix différente : pour une éthique du care*, Paris : Flammarion

GIRAUD, Olivier et LUCAS, Barbara (2009), « Le renouveau des régimes de genre en Allemagne et en Suisse : bonjour 'néo maternalisme' ? » *Cahiers du Genre*, n° 46, pp. 17-46

GOJARD, Séverine (2010), *Le métier de mère*, Paris : La dispute

GRUAZ, Anne (2009), *Aide familiale : un métier féminin dans l'ombre du travail domestique*. Mémoire de master non publié, Université de Lausanne, Lausanne

HAMMERSLEY, Martin et GOMM, Roger (2000), « Introduction », *Case Study Method. Key Issues, Key texts*, London : Sage Publications, pp. 1-16

HIRATA, Helena et ZARIFIAN, Philippe (2000), « Le concept de travail». In Herata, Helena *et al.* (coord.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris : PUF, pp. 230-235

HONNETH, Axel (2004a), «Visibilité et invisibilité. Sur l'épistémologie de la «reconnaissance » », *Revue du MAUSS*, n° 23/1, pp. 137-151

HONNETH, Axel (2004b), «La théorie de la reconnaissance : une esquisse », *Revue du MAUSS*, n° 23/1, pp. 133-136

HUBER, Véronique Pache (2010), « Déguisements, invisibilité et disqualification des gardes d'enfants en Suisse Romande aujourd'hui », *Paedagogica Historica : International Journal of the History of Education*, Vol. 46, n° 6, pp. 819-832, [En ligne] <http://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/00309230.2010.526349#.VSfLZmsWCI> (consulté le 28.08.2014)

HUGHES, Everett C. (1996), *Le regard sociologique*, Paris : Ed. EHESS

JOHNSTON, Lisa G. et SABIN, Keith (2010), « Échantillon déterminé selon les répondants pour les populations difficiles à joindre », *Methodological Innovations Online*, 5(2), pp. 38-48, disponible en <http://www.methodologicalinnovations.org.uk/wp-content/uploads/2013/11/5.-Johnston-and-Sabin-French-formatted.pdf> (consulté le 18.02.2015)

JOUNIN Nicolas (2008), *Chantier interdit au public. Enquête parmi les travailleurs du bâtiment*, Paris : La Découverte

KAUFMANN, Jean-Claude (1996), *L'entretien compréhensif*, Paris : Nathan

KERGOAT, Danièle (2000), « Division sexuelle du travail et rapports sociaux de sexe ». In Herata, Helena *et al.*(coord.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris : PUF, pp. 35-44

KERGOAT, Danièle (2005), « Rapports sociaux et division du travail entre les sexes ». In Maruani Margaret, *Femmes, genre et sociétés – L'état des savoirs*, Paris : La Découverte

KERGOAT, Danièle (2009), « Dynamique et consubstantialité des rapports sociaux », In Dorlin Elsa (dir.), *Sexe, race, classe, pour une épistémologie de la domination*, Paris : PUF, pp. 111-125

KERGOAT, Prisca (2000), « Métier ». In Herata, Helena *et al.*(coord.), *Dictionnaire critique du féminisme*, Paris : PUF, pp. 102-105

KILLIAS, Olivia (2004), *Cachez ce travail que je ne saurais voir : étude sur le travail domestique et familial de jeunes femmes au foyer de la région lausannoise*. Mémoire de master non publié, Université de Lausanne, Lausanne

KUEHNI, Morgane (2008), « Retour sur une exclusion de terrain d'enquête auprès de lingères : lorsqu'un terrain soulève la question du travail de la sociologue débutante, entre autres... ». In Rosende, Magdalena et Benelli, Natalie (dir.), *Laboratoires du travail*, Lausanne : Ed. Antipodes, pp. 27-38

LAMBELET, Norah et HARVEY, Michel (2000), « Situation de l'accueil de jour de la petite enfance dans les communes de la Corel - communauté de la région lausannoise », Groupe petite enfance

LAPEYRE, Nathalie et LE FEUVRE, Nicky (2004), « Concilier l'inconciliable ? Le rapport des femmes à la notion de 'conciliation travail-famille' dans les professions libérales en France », *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 23, n° 3, pp. 42-53

LAVILLE, Jean-Louis (2008), « Services aux personnes et sociologie économique pluraliste », *Revue Française de Socio-Économie*, 2, n° 2, pp. 43-58, [en ligne] <http://www.cairn.info/revue-francaise-de-socio-economie-2008-2-page-43.htm>

LAUGIER Sandra (2009), « L'éthique comme politique de l'ordinaire », *Multitudes*, 2, n° 37-38, pp. 80-88

LE BLANC, Guillaume (2009), *L'invisibilité sociale*, Paris : Presses Universitaires de France

LE COULTRE, Magali (2003), *Maman de jour : vers l'octroi d'un statut reconnu – les tenants et aboutissants du projet d'octroi du statut de salariées aux mamans de jour du réseau de placement familial à la journée de la région*

Morges-Aubonne. Mémoire pour l'obtention du diplôme d'assistante sociale non publié. École d'Études Sociales et Pédagogiques, Lausanne

LE GOFF, Jean-Marie et DIENG Abdoul-Wahab (2006), « Prise en charge des enfants en bas âge en Suisse et participation des femmes au marché du travail », *Cahiers québécois de démographie*, Vol. 35, n° 2, pp. 141-160

LE FEUVRE, Nicky *et al.* (2012), « Relationnels, les métiers de service ? » Édito, *Nouvelles Questions Féminines*, Vol. 31, n° 2, pp. 4-12

LENOIR, Rémi (1989), « Objet sociologique et problème social ». In Champagne Patrick *et al.*, *Initiation à la pratique sociologique*, Paris : Dunod, pp. 52-10

MARRY Catherine, (2006), «Variations sociologiques sur le sexe des métiers ». In Vidal Catherine (dir.), *Féminin, Masculin - Mythes et idéologies*, Paris : Belin, pp. 83-93

MARTIN-FUGIER, Anne (1979), *La place des bonnes – La domesticité féminine à Paris en 1900*, Paris : Grasset

MARTÍN PALOMO, María Teresa, (2009), «Domestiquer le travail», *Multitudes*, 2, n° 37-38, pp. 90-97, [en ligne] <http://www.cairn.info/revue-multitudes-2009-2-page-90.htm>

MARUANI, Margaret (1985), *Mais qui a peur du travail des femmes*, Paris : Syros

MARUANI, Margaret (2006), *Travail et emploi des femmes*, Paris : La Découverte

MARUANI, Margaret (2008), « Le marché du travail à l'épreuve du genre ». In Rosende, Magdalena et Benelli, Natalie (dir.), *Laboratoires du travail*, Lausanne : Ed. Antipodes, pp. 129-143

MARUANI, Margaret et NICOLE-DRANCOURT, Chantal (1989), *Au labeur des dames – métiers masculins, emplois féminins*, Paris : Syros/Alternatives

MAUBANT, Philippe, et al. (2010), « Des obstacles et des zones d'ombre dans l'étude des processus de professionnalisation », *Actes du congrès de l'Actualité de la recherche en éducation et en formation (AREF)*, Université de Genève, septembre 2010

MÉDA, Dominique et VENNAT, Francis (2005), « Introduction ». In Méda Dominique et al. (dir.), *Le travail non qualifié*, La Découverte « Recherches », pp. 13-37, [en ligne] <http://www.cairn.info/le-travail-non-qualifie--9782707144683-page-13.htm>

MERON, Monique et SILVERA, Rachel (2006), « Salaires féminins : le point et l'appoint », *Travail, genre et sociétés*, 1, n° 15, pp. 27-30

MEURET-CAMPFORT, Eve (2014), « Dire la pénibilité du travail en crèche ? - Une enquête auprès d'auxiliaires de puériculture syndicalistes », *Sociétés Contemporaines*, 3, n° 95, pp. 81-108

MODAK, Mariane, et al. (2007), « Du privé au public : travail social et professionnalisation du «care». Étude sur les pratiques de *care* chez les AS », étude financée par le Fonds national suisse de la recherche scientifique (Fonds DORE, N°13DPD-109374) et le réseau de compétences REA de la HES-SO, Lausanne

MODAK, Mariane et al. (2008), « La reconnaissance du care dans le travail social : éléments pour une analyse du travail des assistant.e.s sociaux ». In Rosende, Magdalena et Benelli, Natalie (dir.), *Laboratoires du travail*, Lausanne : Ed. Antipodes, pp. 105-116

MODAK, Mariane (2012), « Caroline Ibos : Qui gardera nos enfants ? Les nounous et les mères », *Nouvelles Questions Féminines*, Vol. 31, n° 2, pp. 121-124

MOLINIER, Pascale (2003), *L'énigme de la femme active, égoïsme, sexe et compassion*, Paris : Payot

MOLINIER, Pascale (2005), « Le *care* à l'épreuve du travail. Vulnérabilités croisées et savoir-faire discrets ». In Paperman et Laugier (eds.), *Le souci des autres, éthique et politique du care*, Paris : EHESS, Raisons Pratiques, pp. 299-316

MOLINIER, Pascale (2009), «Des féministes et de leurs femmes de ménage : entre réciprocité du care et souhait de dépersonnalisation», *Multitudes*, 2, n° 37-38, pp. 113-121

MOZÈRE, Liane (2000), « Les difficultés des assistantes maternelles étrangères face au chômage. Quelques indications concernant leur usage de la langue », *Les cahiers du CEDREF* [En ligne], 8-9. Mis en ligne le 21 août 2009, URL : <http://cedref.revues.org/193>, pp. 141-165 (consulté le 16/03/2016)

MUCCHIELLI, Alex (2005), « Le développement des méthodes qualitatives et l'approche constructiviste des phénomènes humains », *Recherches qualitatives – Hors série*, 1, pp.7-40

NEVEU, Erik (2015), *Sociologie politique des problèmes publics*, Paris : Armand Colin

NICOLE-DRANCOURT, Chantal et JANY-CATRICE, Florence, (2008), « Le statut du care dans les sociétés capitalistes. Introduction», *Revue Française de Socio-Économie*, 2, n° 2, pp. 7-11

OFFERLÉ, Michel (1998), *Sociologie des groupes d'intérêt*, Paris : Montchrestien

OIRY, Ewan et d'IRIBARNE, Alain (2001), « La notion de compétence : continuités et changements par rapport à la notion de qualification », *Sociologie du Travail*, n° 43, Paris : Elsevier, pp. 49-66

OKIN, Susan Moller (2000), « Le genre, le public et le privé ». In Ballmer-Cao Than-Huyen *et al.* (Collectif), *Genre et politique*, Paris : Gallimard, pp. 345-396

PARADEISE, Catherine, (2003) « Comprendre les professions : l'apport de la sociologie », *Sciences Humaines*, n° 139, pp. 26-29

PARREÑAS, Salazar Rhacel, (2001, 2015), *Servants of Globalization : women, migration and domestic work*, Stanford : Stanford University Press

PARREÑAS, Salazar Rhacel, (2008), *The Force of Domesticity: Filipina Migrants and Globalization*, New York : New York University Press

PAUGAM, Serge (1991), *La disqualification sociale – Essai sur la nouvelle pauvreté*, Paris : Presses Universitaires de France

PÉRIVIER, Hélène (2013), « 29. De madame Au-Foyer à madame Gagne-Miettes. État social en mutation dans une perspective franco-états-unienne ». In Maruani Margaret, *Travail et genre dans le monde*, La Découverte « Hors collection Sciences Humaines », pp. 309-317

PFEFFERKORN, Roland (2007), *Inégalités et rapports sociaux*, Paris : La Dispute/Snédit

PIOTET, Françoise (dir.) (2002), *La révolution des métiers*, Paris : Presses Universitaires de France

REVEL, Dominique (2001), *La précarité professionnelle – au masculin et au féminin*, Paris : L'Harmattan

ROBERT, André et BOUILLAGUET, Annick (1997), *L'analyse de contenu*, Paris : Presses Universitaires de France

ROSENDE, Magdalena et ROUX, Patricia (2008), « De la sociologie du travail aux Études Genre. Un hommage à Françoise Messant », *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 27, n°2, pp. 112-126

ROUX, Patricia (1999), *Couple et égalité : un ménage impossible*, Lausanne : Ed. Réalités Sociales

ROUX Patricia *et al.* (2003), «Détournements et retournements du principe d'égalité », *Nouvelles Questions Féministes*, Vol. 22, n°3, pp. 4-11

SARDAN, Olivier de (1995), La politique du terrain. Sur la production des données en anthropologie, *Enquête*, n°1, pp. 71-109

SCHEPER-HUGHES, Nancy (2000), «Ire in Ireland», *Ethnography*, Vol. 1, n° 1, pp. 117- 140

SCHNAPPER, Dominique (1980), *Juifs et israélites*, Paris : Gallimard

SCHUMACHER, Ruth *et al.* (1998), *Méthodes qualitatives en recherche sociale sur les maladies tropicales* - Atelier conjointement organisé par le Programme spécial de recherche et de formation concernant les maladies tropicales, Genève : TDR (PNUD/Banque mondiale/OMS) et l'Institut Tropical Suisse (Bâle et N'Djamena), Organisation mondiale de la Santé pour le compte du Programme spécial de recherche et de développement concernant les maladies tropicales 2002, [en ligne] <http://www.who.int/tdr/publications/documents/rcs-methods.pdf>

SCHWARTZ, Olivier (2011), « Peut-on parler de classes populaires », *La vie des idées*. Mis en ligne le 13 septembre 2011, URL : <http://www.laviedesidees.fr/Peut-on-parler-des-classes.html> (consulté le 12/03/2016)

SCHWEITZER, Sylvie (2002), *Les femmes ont toujours travaillé – une histoire du travail des femmes aux XIX et XX siècles*, Paris : Odile Jacob

SILVA, Vanessa da (2014), *Les mères Brésiliennes et l'école vaudoise; statut de mère et avenir des enfants* – mémoire de master non publié, Université de Lausanne/Haute Ecole Pédagogique, Lausanne

SKEGGS, Beverley (2015), *Des femmes respectables - Classe et genre en milieu populaire*, Marseille : Ed. Agone

STRAUSS, Anselm et CORBIN, Juliet (2004), *Les fondements de la recherche qualitative – Techniques et procédures de développement de la théorie enracinée*, Fribourg : Academic Press Fribourg/Éditions Saint-Paul

TAYLOR, Steven et BOGDAN, Robert (1998), *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona: Ediciones Paidós Ibérica.

THÉBAUD, Françoise, (2013), «2. Le féminisme et la question du travail, hier et aujourd'hui ».In Maruani Margaret, *Travail et genre dans le monde*, Paris : La Découverte «Hors collection Sciences Humaines», pp. 24-32

THOMET, Ursula (dir.) (2010), «Travail du care : reconnaissance et revalorisation du travail du care – agir pour l'égalité », Berne : Bureau Fédéral de l'Égalité entre femmes et hommes

TOMÁS, Julia (2010), « La notion d'invisibilité sociale », *Cultures et sociétés*, n° 16, pp. 103-109

Trabalho (2001). In C-D Echaudemaison (coord.), *Dicionário de economia e ciências sociais*, Porto : Porto Editora

TRONTO, Joan (2009), *Un monde vulnérable : pour une politique du care*, Paris : La Découverte

WAELLI, Mathias (2009), *Caissières... et après ? Une enquête parmi les travailleurs de la grande distribution*, Paris : Presse Universitaire de France

WEBER, Florence *et al.* (2014), *Le salaire de la confiance : l'aide à domicile aujourd'hui*, Paris : Ed. Rue d'Ulm

WENNER, Micheline (2001), *Sociologie et culture infirmière*, Paris : Seli Arslan

WITORSKI, Richard, (2008), «La professionnalisation», *Savoirs*, 2, n° 17, pp. 9-36

WITTORSKI, Richard, (2014) «La professionnalisation : transformer un concept social en concept scientifique ». In Artois Pierre (dir.), *Les professionnalisations contemporaines*, TEF – Travail-Emploi-Formation, n° 11, Centre Metices, Université Libre de Bruxelles, pp. 13-29

VASSELIN, Karine (2002) « Faire le ménage : de la condition domestique à la revendication d'une professionnalité », In Piotet Françoise (dir.), *La révolution des métiers*, Paris : PUF, pp. 77-98

VEZINAT, Nadège (2014), «Quand l'entreprise mène la professionnalisation : étude des conseillers financiers de la Poste française ». In Artois Pierre (dir.), *Les professionnalisations contemporaines*, TEF - Travail - Emploi - Formation, n°11, Centre Metices, Université Libre de Bruxelles, pp. 50-72

VOZARI, Anne-Sophie, (2014) « Recruter de «bonnes» assistantes maternelles »La sélection à l'entrée d'un emploi féminin non qualifié », *Sociétés contemporaines*, n° 95, pp. 29-54

ZELIZER, Viviana, (2008), « L'Économie du care », *Revue Française de Socio-Économie*, 2, n° 2, pp. 13-25- <http://www.cairn.info/revue-francaise-de-socio-economie-2008-2-page-13.htm>

ANNEXES

ANNEXE I

Contenu du travail quotidien

	Jours et heures travaillés	Nombre d'enfants en accueil et âge	En quoi consiste-il ?
Isabel	« De 7h30 à 18h00, ça fait des longues journées » [...] « De lundi à jeudi »	« Beaucoup...8, 9» [...] « Ça varie... entre 7 mois à 8 ans »	« Comme ils sont petits consiste à les nourrir et les changer (rires). L'année passée j'avais des plus grands, c'était plus chouette »
Carine	« Je commence vers 7h45 du matin, jusqu'à 17h30 » [...] « Je ne sais pas au juste, car c'est difficile à calculer, car ça dépend si vous calculez une heure par enfant ou une heure pour cinq enfants, mais je me dis que ça doit faire plus que l'horaire de bureau. C'est un travail très physique et mental, parce que ça demande énormément en plus que je garde un petit trisomique de trois ans et demi. A la fin de la journée on est en tout cas plus fatiguée que quelqu'un qui est derrière son bureau à faire ses heures. Nous la pause de midi les enfants sont là. » [...] « Lundi, mardi, jeudi et vendredi. Le mercredi je ne travaille pas »	« Neuf, mais ce n'est pas toute la journée, il y en a qui viennent qu'un jour par semaine, juste pour le repas de midi, des autres viennent deux jours et demi par semaine, je n'en ai point qui viennent tous les jours. » [...] « Les âges, le plus petit il a 18 mois et l'aîné qui vient une fois par semaine, il a 11 ans »	« Chez moi c'est un peu spécial parce que chaque jour j'ai une grand-maman qui est là, elle s'occupe de jouer plus avec les enfants, d'aller promener, moi la matinée c'est plutôt à la cuisine pour préparer le repas, parce que quand on est une dizaine pour manger il faut du temps quand-même si on veut faire des repas équilibrés, des légumes frais et pas des boîtes. Et puis on donne à manger aux enfants, ceux qui sont à l'école il faut aller les chercher, on leur donne à manger. Après les petits on les met à la sieste, les grands il faut les ramener à l'école, ceux qui ne vont pas et qui n'ont plus l'âge de faire la siesta, soit on joue avec, ou on se balade avec. Après c'est de nouveau le retour de l'école ...c'est la course avec ces horaires scolaires. Après c'est l'heure du goûter, de s'occuper de tout le monde, s'il y a des devoirs à faire, et puis s'il fait beau on va de nouveau dehors avec eux. Les parents viennent à partir de cinq heures, jusqu'à six »
Fabienne	« Le mardi, le jeudi et le vendredi » [...] « Autour de vingt heures »	« J'en garde cinq, mais ça me fait deux jours par semaine. C'est un peu compliqué...j'ai une petite de dix mois tous les mardis matin, et puis j'ai un garçon de trois ans et demi et son frère d'un an et demi, souvent le jeudi, et le vendredi matin, mais ça peut changer, ils ont des horaires variables et puis j'ai les deux grands frères de la petite, que j'ai que pendant les vacances. »	« Premièrement le soin des enfants, si on prend des bébés il faut les changer, les habiller, les nourrir, les faire dormir. Les plus grands c'est un peu la même chose. Après il y a l'échange, tout ce qui est bricolage, jeux, promenades. Avant quand j'avais les écoliers, il fallait préparer les repas, j'avais une fille qui était intolérante au gluten, donc il fallait préparer des repas spéciaux. »

<p>Paulette</p>	<p>« Le premier enfant arrive à 7h00, le dernier part entre 18h30 et 19h00 du soir, donc onze et douze heures par jour, donc sans problème 60 heures par semaine. » [...] « Tous les jours, sauf le week-end »</p>	<p>« Alors depuis la rentrée scolaire du mois d'août, j'ai très peu d'enfants, pour le moment j'ai un enfant de 20 mois à plein temps, un garçon de 3 ans qui vient que le matin, très tôt jusqu'à midi et demi, une petite de 5 mois qui vient à 60% et puis quelques enfants qui se greffent là au milieu. Oui j'accepte les petits pourcentages. Une fille qui vient uniquement le mercredi après-midi et le jeudi de 15h30 à 17h30. »</p>	<p>« Alors à 7h00 du matin, quand il y a un bébé qui arrive c'est moi qui donne le biberon, ils jouent tranquilles, je prépare gentiment le diner, quand il fait beau, vers 9h30 on est dehors, on va au parc, et on rentre pour 11h30 pour le dîner, on mange tous ensuite il y a ceux qui vont à la sieste, et selon qui reste, on fait des bricolages, on fait un jeu, on lit un livre. Après quand les grands reviennent de l'école on retourne dehors, de 15h30 à 17h00. C'est certain il faut changer, nourrir les bébés entre deux.» [...] « En plus de ranger, il faut faire, les courses, préparer les repas, faire les décomptes... »</p>
<p>Julia</p>	<p>« En ce moment je commence à 7h30 et je finis à 18h00 » [...] « Cinq jours, ça fait à peu-près cinquante, cinquante deux heures par semaine »</p>	<p>« J'ai un avenant pour 4 » [...] « En ce moment j'ai un de 21 mois, une de 3 ans, un de 3 ans et demi et une de 4 ans. Et en janvier ça change, j'aurai un de 4 mois, l'autre aura une année et toujours 3,5 et 4 ans »</p>	<p>« Le premier arrive à 7h30, la dernière à 9h00, alors pendant ce temps je sors les jeux, les livres, après s'il fait beau, on sort, on va se promener au bord du lac, on va sur les places de jeux, le mardi on va soit à la maisonnée soit à la bibliothèque, ou on va dans les vignes, j'essaie de les faire découvrir le raisin...enfin tout est sujet pour faire de petites choses à la maison. Quand on est dedans, c'est soit bricolage, soit de la pâte à sel, soit de la peinture, des puzzles, ça va vraiment en fonction de comment les enfants se sentent ce jour-là. Sinon je propose et après on décide ensemble. Les bricolages allusifs à Halloween, à Pâques, à Noël, ils sont pas obligés de le faire, car on n'est pas à l'école ici. On range, après il y a le repas, ensuite il faut brosser les dents, se laver les mains et le visage, se déshabiller et aller à la sieste. En se réveillant il faut s'habiller, on fait le goûter et puis après c'est selon, s'il fait beau ou moins beau, on peut chanter, on peut danser, on peut aller dehors, on peut jouer à la dînette...après il y a les départs successifs, jusqu'à six heures. » [...] « il y en a un que ne vient pas le lundi ni le vendredi. Je m'arrange pour que les bricolages soient faits quand tout le monde est là. »</p>

ANNEXE II

Thématiques abordées lors des entretiens

<i>Nom :</i>	<i>Pseudonyme :</i>
<i>I. Profil sociodémographique</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Âge - État civil (Vit en couple ?) - Scolarité - Profession de vos parents - Nombre et âge des enfants - Origine ou nationalité - (Si étrangère) Depuis combien de temps en Suisse. Quel permis ?
<i>II. Formation et situation actuelle</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Niveau d'études - Depuis quand exercice de l'activité de maman de jour. Exercé déjà dans le pays d'origine ? - Si exercice d'un autre travail avant, lequel ? - Motifs qui ont conduit à l'exercice de cette activité - Prévision future d'exercice de l'activité
<i>III. Au niveau du couple</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Profession du partenaire - Qui dans le ménage s'occupe des questions financières (gère l'argent) - Partagent des tâches ménagères à la maison. Et des enfants ? - Est-ce un partage équitable ?
<i>IV. Travail actuel</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Âge et nombre d'enfants gardés - Jours de la semaine et nombre d'heures (jour/semaine) travaillées - Autres activités complémentaires - Horaires convenables ? - Autour du salaire : Montant ? Vrai salaire ? Convenable, suffisant ? - Combien de vacances ?
<i>V. Contenu du travail</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Contenu du travail - Difficultés rencontrées - Compétences estimées nécessaires à l'exercice de l'activité - Considérez-vous que ce soit un travail reconnu ?
<i>VI. Professionnalisation</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Fréquence et contenu d'une formation pour exercer maman de jour - Apprentissage de nouvelles compétences ? Utilité - Appréciation sur les changements introduits par la LAJE : réseaux, nouvelle dénomination, etc. - Opinion sur les mamans de jour qui ne sont pas légalisées - Inscription sur un formulaire avec la case « profession » - Se voir comme une « maman de jour » ou comme une « accueillante » ?

<p><i>VII. Le regard des autres</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Quels rapports avec les parents ? - Perception des autres dans les espaces publics : <ul style="list-style-type: none"> - Les gens entretiennent facilement la conversation ? Que disent-elles ? - Relation avec des autres mamans de jour : <ul style="list-style-type: none"> - Discutez-vous entre vous de votre travail ? - Vous arrive-t-il de vous entraider ? - Vos proches s'intéressent-ils à votre métier ? - Comment estimez-vous vos rapports avec la coordination ?
<p><i>VIII. Introspection sur sa condition</i></p>	<ul style="list-style-type: none"> - Perception quant à l'importance du travail de maman de jour - Que pensez-vous des parents qui donnent à garder leurs enfants ? <ul style="list-style-type: none"> - Différences (si existantes) entre le travail de maman de jour et celui de mère - Comment qualifiez-vous le travail de maman de jour ? <ul style="list-style-type: none"> - Connaissez-vous des papas de jour ? Que pensez-vous de leur éventuelle existence ? Un homme serait-il autant compétent qu'une femme pour exercer le métier ? - Pensez-vous que les femmes qui ne travaillent pas à l'extérieur et qui s'occupent de leurs enfants toute la journée devraient être payées ?

Jour et durée de l'entretien :

Cadre spatial domestique :

ANNEXE III

Description du cadre domestique et
professionnel observé lors des entretiens

	Jour	Heure	Cadre
Aline	jeudi	13h00	L'entretien a eu lieu dans la cuisine, sur la table du dîner que je l'ai aidée à débarrasser des assiettes où les enfants venaient de finir de manger. Aline leur a fait brosser les dents et faire pipi et les a mis au lit pour la sieste. Nous avons profité pour nous asseoir et commencer l'entretien.
Carine	mercredi	13h00	Chez elle, nous nous sommes assises sur son balcon, il faisait beau. C'était son jour de congé. L'espace à vivre ne montrait nullement des signes d'enfants. Tout était bien dissimulé.
Isabel	mercredi	10h00	Dans son salon où deux canapés composaient avec des caisses à jouets, trois enfants jouaient. Nous nous sommes assises à la table sur laquelle quelques sets peints étaient éparpillés. Isabel ne restait pas longtemps tranquille, entre deux réponses elle intervenait auprès des trois enfants qui jouaient, surtout du plus petit qui, a maintes reprises, a coincé ses doigts dans un des jouets. À l'entrée de la maison des poussettes ainsi que des bricolages sur la porte d'entrée annoncent la présence d'enfants.
Felicia	lundi	15h00	Son jour de congé. L'entretien a eu lieu dans sa cuisine. L'appartement ne ressemblait pas à un endroit faisant lieu de garde d'enfants, les jouets étant dissimulés dans des armoires et sous le canapé.
Clara	mercredi	14h00	Je suis arrivée Clara était dans le jardin de l'immeuble avec 3 enfants et la poussette avec un bébé. Clara leur a expliqué qu'elle avait besoin d'un moment pour parler avec moi et qu'ils pouvaient rester dehors à jouer. Elle a emmené la poussette et l'a remontée jusqu'à l'appartement où nous nous sommes installées dans le salon. Dans le coin de la salle à manger, une armoire avec du matériel et des bricolages faites par les enfants. Un grand aquarium avec des poissons agrémentait la décoration. Sur le balcon, un parc à tortues était installé par les soins de son fils.
Fabienne	lundi	9h30	Chez elle, une maison de campagne, m'a reçue dans le salon/salle à manger. À l'entrée et au salon des poussettes annoncent la présence d'enfants et l'occupation de l'espace privé par l'activité. Dans la chambre les petits dormaient, un appareil détecteur de pleurs était posé sur la cheminée du salon.
Marie	jeudi	9h30	Ce matin-là elle n'avait pas d'enfants, elle m'a reçue chez elle dans un <i>open space</i> où cuisine, salle à manger et salon étaient réunis. Nous nous sommes assises à table. À côté, une table d'enfant avec deux petites chaises bleue et rouge. Quelques jouets et des livres sur une étagère. Sur la porte d'entrée quelques autocollants avec des motifs enfantins.

Paulette	vendredi	13h30	<p>En entrant dans son appartement j'ai eu l'impression d'entrer dans une garderie. La cuisine et le hall d'entrée étaient tapissés d'autocollants faisant allusion aux enfants, un tableau « maman de jour de l'année » était affiché au mur de l'entrée. Paulette m'a fait visiter l'appartement me montrant le droit d'accès des enfants à chaque chambre en rapport avec leur âge, tout en soulignant la chance d'avoir un si grand logement seulement possible par le fait d'y être locataire depuis des longues années. Si elle devait payer un loyer actuel, elle ne pourrait pas recevoir autant d'enfants.</p> <p>Ainsi les bébés avaient un berceau dans sa chambre à coucher, les écoliers avaient le droit de s'installer au salon pour un petit repos entre le repas et le départ pour l'école. Dans deux chambres étaient répartis avec des jouets pour les plus petits.</p> <p>Pendant que je patientais pour l'interviewer, elle a préparé les enfants en les embrassant affectueusement un à un, leur a ouvert la porte de l'appartement leur en rappelant les consignes de sécurité sur le chemin de l'école ou encore rappeler à certains que leurs parents allaient les chercher à la sortie.</p>
Julia	lundi	13h30	<p>Sur la porte d'entrée de l'appartement une affiche avec des bricolages d'enfants invitant à ne pas sonner, car certains dormaient, ce qui me confirmait bien que j'étais arrivée chez une maman de jour. L'entretien a eu lieu dans le salon où se trouvait une grande armoire pour ranger des livres et du matériel de bricolage. Sur le balcon une grande maison d'enfants en plastique était montée, avec d'autres jouets autour. Les enfants faisaient la sieste dans une chambre destinée à cet effet, je ne les ai pas vus.</p>
Anne-Marie	mardi	16h00	<p>Dans son appartement, nous nous sommes assises à la table à manger du salon composé d'un coin télé-canapé. Il pleuvait, ses deux enfants et deux autres, une fille et un garçon, regardaient un DVD de dessins animés. Son mari était assis sur le canapé (elle m'a informée qu'il était en arrêt maladie). Au début de notre entretien une maman est venue chercher son enfant. Elle est pressée car elle est mal parquée, Anne-Marie insiste quand même pour lui expliquer que, aujourd'hui sa fille n'a pas voulu sortir avec elle et qu'elle a préféré rester l'après-midi avec son mari. La maman s'est exclamée « Ah bon ?! Comme ça ?! », en riant envers l'enfant. Elle a demandé si elle avait pleuré ce matin-là ? Anne-Marie lui a répondu que non car elle avait son fils à la maison – ça donnait l'impression que les deux s'entendaient bien. La conversation avec la maman était très amicale et joviale – Anne-Marie a embrassé la petite en lui disant à mardi et a pris congé de la maman.</p> <p>Une demi-heure après un papa est venu chercher son fils et Anne-Marie en a profité pour le mettre au courant d'un incident qui s'était produit à l'école avec son fils. Le papa était visiblement contrarié de devoir aller à la réunion des parents à l'école.</p>

ANNEXE IV Webographie

I – Professionnalisation

PROFESSIONS – page présentant un répertoire de professions	http://www.berufskunde.com/chf/metiers-a-z/papa-jour file:///C:/Users/Unil/Downloads/Papa+de+jour%20(1).pdf	<ul style="list-style-type: none"> - Se réfère aux « maman et papa de jour » - Conditions d'admission : référence à la formation, au « travail » avec les enfants - Formation : La fonction n'est pas un métier, mais plutôt une activité – <i>polysémie dans les termes</i> - Vidéo : c'est une maman et non un papa de jour qui est présenté – <i>la flexibilité est mise en exergue</i>
SPAF – Syndicat des personnes actives au foyer	http://www.educh.ch/orientation/certificat-federal-en-economie-familiale-un-cfc-pour-les-mere-au-foyer-a1950.html	<p>Certificat fédéral en économie familiale un cfc pour les mères au foyer</p> <p>La démarche du SPAF a donc consisté à "professionnaliser" les compétences acquises au foyer en suivant une formation au cours de laquelle ces savoir-faire et savoir-être "informels" sont complétés, formalisés et certifiés par un diplôme.</p>
Directives pour l'accueil de jour des enfants – Cadre de référence et référentiels de compétences	http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dfi/spi/fichiers_pdf/R_Directives_accueil_familial_de_jour_2008.pdf	<p>Qualifications exigées pour l'accueil familial de jour</p> <ul style="list-style-type: none"> - Connaissances administratives - Aptitudes relationnelles - Aptitudes éducatives - Aptitudes de communication - Aptitudes personnelles
CIAFJ- Communauté d'intérêt pour l'accueil familial de jour	http://www.ciafi.ch/fr/activites.html	La maman de jour devient, « accueillante en milieu familial - AMF », suite à l'application de la LAJE
KIBESUISSE – Fédération Suisse pour l'accueil de jour de l'enfant	http://www.kibesuisse.ch/fr/federation.html http://www.kibesuisse.ch/fr/accueil-familial-de-jour/profil-dune-accueillante-en-milieu-familial.html	<p>L'activité d' "accueillante en milieu familial (AMF)" constitue un véritable engagement professionnel.</p> <p>Kibesuisse, en tant qu'organisation faitière dans le domaine de l'accueil de jour des enfants, est l'organe de référence en matière d'accueil familial de jour. Elle soutient l'activité des accueillantes en milieu familial et se bat pour améliorer leurs conditions de travail.</p>
OAJE – Office de l'Accueil de Jour des Enfants	http://www.vd.ch/autorites/departements/dirh/accueil-de-jour-des-enfants/	
NUMERUS - 32 ^e année no 1 mars 2015 courrier statistique www.stat.vd.ch	http://www.faje.ch/actualite/Numerus_01_2015_uniquement_article.pdf	<p>« PROFESSIONNALISATION » DE L'ACCUEIL FAMILIAL</p> <p>En décembre 2013, on dénombre 1'450 accueillantes en milieu familial (mamans de jour) agréées dans le canton, un nombre stable depuis 2010. Elles sont autorisées à accueillir 4'819 enfants à la journée en plus de leurs propres enfants (1'684 enfants), correspondant au total à 4'053 places compte tenu de leur taux d'occupation effectif. Les accueillantes en milieu familial peuvent également accueillir des écoliers (2'802 enfants) en plus des enfants présents à la journée. A noter qu'elles semblent intensifier leur activité. En effet, leur nombre diminue légèrement depuis 2011 mais elles accueillent toujours plus d'enfants. En novembre 2013, 7'450 enfants (y compris les écoliers) ont été gardés par des accueillantes en milieu familial, soit une augmentation d'un peu plus de 2'000 enfants par rapport à 2009. En 2013, 10 % des enfants de moins de 4 ans sont gardés par une accueillante en milieu familial contre 9 % pour les enfants de 4 à 6</p>

		ans et 5 % pour ceux de 6 à 12 ans.
Association d'accueil de l'enfance d'Epalinges	http://www.aee-epalinges.ch/accueillantes/pour-les-accueillantes	Accueillante en milieu familial, une véritable profession !
FAJE – Fondation pour l'accueil de jour des enfants	http://www.faje-vd.ch/ http://www.faje.ch/Reseaux/reseaux.htm	Liste des réseaux dans le canton
EFAJE – Entraide Familiale et Accueil de Jour des Enfants	http://efaje.ch/structures/strc-accueil-familial-de-jour/	
OAJE – Office d'Accueil de Jour des Enfants du canton de Vaud	http://www.vd.ch/autorites/departements/dirh/accueil-de-jour-des-enfants/	
FSAE - Fédération Vaudoise des structures d'accueil de l'enfance	http://www.fsaech/	Ex- Fédération des Crèches et Garderies du canton de Vaud (FCGCV) - l'expression de « crèches et garderies » avait perdu de sa pertinence, en raison de l'apparition de nouvelles formes ou dénominations pour les structures. La Fédération voulait aussi tenir compte de l'évolution du monde de l'accueil de jour des enfants et spécialement de l'arrivée de la nouvelle loi sur l'accueil de jour des enfants (LAJE). La nouvelle dénomination correspond ainsi à la terminologie choisie dans la LAJE.
Site officiel du canton de Vaud (www.vd.ch) Accueil de jour en milieu familial : - Brochure d'information destinée aux personnes qui souhaitent accueillir des enfants à la journée à leur domicile	http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dfi/spj/fichiers_pdf/Vademecum_AMF_web_110901.pdf http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dfi/spj/fichiers_pdf/Vademecum_AMF_portugais_web_110901.pdf http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dfi/spj/fichiers_pdf/Vademecum_AMF_espagnol_web_110901.pdf http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/dfi/spj/fichiers_pdf/Vademecum_AMF_albanais_web_110901.pdf	Brochure en français : « Accueillante en milieu familial » Brochure en portugais : « Ama em meio familiar »* Brochure en espagnol : « Cuidadoras infantiles en contexto familiar »* Brochure en albanais : « Kujdestare për fëmijë në gjirin familjar » *NB : intéressantes les traductions faites pour « accueillante », notamment dans les brochures en portugais et espagnol, « nourrice en milieu familial » et « soigneuse infantile en contexte familial », respectivement ; aussi la visée qui est faite à certaines communautés ethniques
AMIFA - Structure de coordination qui gère L'Accueil en Milieu Familial	http://www.lamifa.ch/ http://www.vaudfamille.ch/N2917/l-amifa-structure-de-coordination-qui-gere-l-accueil-en-milieu-familial.html	Qu'est-ce qu'une Accueillante en Milieu Familial (AMF) ? <i>Une personne autorisée officiellement à exercer cette activité d'accueil</i> Anciennement appelée «maman de jour», elle porte désormais le <u>titre officiel d'Accueillante en Milieu Familial (AMF)</u> ce qui <u>les distingue d'une «maman de jour»</u> qui n'a pas reçu d'autorisation par la loi <u>d'exercer</u> . Toutes nos AMF <u>bénéficient d'une autorisation officielle</u> reçue par le département de l'enfance de la jeunesse et de la cohésion sociale de la Ville de Lausanne <u>qui leur donne le droit d'exercer cette profession</u> [...] L'AMF est <u>régulièrement suivie et conseillée dans l'exercice de sa profession</u> par différents intervenants (psychologues, coordinatrices,

		<p>éducatrices).</p> <p>La particularité de L'AMIFA est qu'elle <u>offre une formation</u> intra-muros à quinzaine à ses AMF. Des cours de psychologie, de médecine, de droit y sont donnés afin que l'AMF soit en mesure de bénéficier de toutes les connaissances nécessaires à un accueil de qualité.</p> <p>L'AMIFA offre de multiples avantages notamment :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Confier à une Accueillante vos <u>enfants même malades</u>. • Des <u>horaires souples pour les parents</u> qui choisiraient un accueil avec horaires irréguliers. • La possibilité <u>pour les parents de changer jusqu'à 3 fois par année les horaires d'accueil</u>. <p>NB : Page avec des témoignages positifs des parents et des AMF</p>
<p>Business-leader.ch</p>	<p>http://www.business-leader.ch/dossiers/53-voyage-et-bien-etre/1611-les-competences-familiales-reconnues</p>	<p><u>Les compétences familiales reconnues</u> « Après plusieurs années passées à s'occuper de leur famille et du ménage, bien des femmes aspirent à reprendre une activité professionnelle à l'extérieur de leur foyer, mais hésitent. Elles ignorent souvent qu'une <u>filière qui leur est justement destinée</u> existe dans tous les cantons. »</p> <p><u>Une filière bien ciblée</u> C'est pour <u>aider les femmes à reconnaître leurs aptitudes</u> et à <u>reprendre confiance en elles</u> que le Syndicat des personnes actives au foyer (SPAF) de Genève - en partenariat avec l'Association professionnelle nationale «Economie familiale suisse» et l'Office fédéral de la formation professionnelle et de la technologie (OFFT) - a créé et développé une formation de gestionnaire en économie familiale et gestionnaire en intendance. D'autres filières similaires existent d'ailleurs partout en Suisse. Débouchant sur l'obtention d'un certificat fédéral de capacité (CFC), elles permettent d'envisager une carrière dans des domaines tels que l'intendance, l'hôtellerie, <u>la petite enfance</u> ou encore les soins et le social.</p>
<p>Postulat Philippe Randin et consorts – « Etre accueillante en milieu familial ne doit pas relever du sacerdoce » au Grand Conseil Vaudois – mars 2012</p> <p>RAPPORT DE LA COMMISSION THEMATIQUE DE LA POLITIQUE FAMILIALE chargée d'examiner l'objet suivant : Postulat Philippe Randin et consorts – Etre accueillante en milieu familial ne doit pas relever du sacerdoce – juin 2012</p>	<p>http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/gc/fichiers_pdf/11_POS_287_Obj et d%C3%A9v.pdf</p> <p>http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/gc/fichiers_pdf/11_POS_287_RC_mai.pdf</p>	<p>« Il s'agit de considérer cette activité comme une profession à part entière, une profession rétribuée dans des conditions décentes. Cette <u>voie de la professionnalisation</u> permettrait en outre aux accueillantes de <u>sortir de la sphère privée</u> pour rejoindre le monde du travail »</p> <p>« l'accueil d'enfants est une <u>véritable activité professionnelle</u> qui mérite d'être reconnue et valorisée, notamment en garantissant un revenu décent qui permettrait également une meilleure « fidélisation » des accueillantes ».</p>

II – Invisibilité et (non)-reconnaissance

<p>SSP – Syndicat Suisse des Services Publiques</p>	<p>http://www.ssp-vaud.ch/index.php?option=com_content&view=article&id=931:association-vaudoise-des-accueillantes-en-milieu-familial-rejoint-le-sspetcatid=38:enfanceetltemid=62</p>	<p>« <u>Le métier</u> des accueillantes en milieu familial, anciennement appelées « mamans de jour », <u>est extrêmement mal connu et reconnu.</u> Alors qu'il s'agit d'un mode de garde inscrit dans la loi et officiellement reconnu par les pouvoirs publics, l'accueil en milieu familial souffre d'un grand <u>manque de reconnaissance.</u> Le travail est souvent réduit à sa dimension relationnelle et à des compétences prétendument innées et féminines. En effet, l'accueillante en milieu familial est souvent perçue comme une « maman de remplacement », une « gentille dame » qui veut bien s'occuper des enfants des autres. [...] il faut souligner les capacités d'organisation, de prise de distance avec ses propres normes ou le savoir-faire pratique des AMF, qui font de <u>cette activité un véritable métier (très mal rémunéré)</u> et non un passe-temps ou une occupation accessoire. L'accueil en milieu familial <u>doit être revalorisé</u> (...) les accueillantes contribuant au développement et à la socialisation des enfants accueillis. »</p>
<p>RAE - Réseau suisse d'accueil extrafamilial</p>	<p>http://www.reseau-accueil-extrafamilial.ch/fr/news/2015/11/20/manifeste-pour-une-politique-de-la-petite-enfance/</p>	<p>La Commission suisse pour l'<u>UNESCO</u> et le Réseau d'accueil extrafamilial placent les conditions actuelles de l'accueil extrafamilial sous les feux des projecteurs et formulent quatre objectifs à l'adresse des acteurs politiques, économiques et administratifs :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. [...] 2. RECONNAISSANCE : offrir aux professionnels de la petite enfance la reconnaissance qu'ils méritent et des conditions de travail adéquates. 3. [...] 4. [...]
<p>EAJE/ARLAE - Association des Responsables des Lieux d'Accueil pour Ecoliers</p>	<p>http://www.eaje.ch/lucas-thorens/</p>	<p>« Pas que la garde, plus que la garde » !</p>

		Critique négative aux mamans de jour et éloge du professionnalisme des éducatrices (crèches)
AVAMF – Association Vaudoise des Accueillantes en Milieu Familial Page Facebook	http://avamf.abcweb.ch/presentation-fr65.html https://www.facebook.com/avamf.amf?fref=ts	Article : Les mamans de jour se battent ensemble « on a l'impression d'avoir été <u>oubliées</u> . On continue à avoir des salaires qui ne sont pas acceptables (...) on aimerait pouvoir en vivre. Objectif de l'Association « une <u>demande de reconnaissance</u> et de validation du travail dans le but de l'obtention d'un CFC, davantage de souplesse administrative, la recherche d'une protection juridique professionnelle et une meilleure sécurité financière. »
Orientations.ch	http://www.orientations.ch/metier-travail-emploi-job-suisse.html	AMF – Accueillante en Milieu Familial, <i>n'est pas listé comme un métier</i>
Professions.ch	http://www.professions.ch/BBCH_BB08/#27/z	Métiers en relation avec l'enfance... <i>pas de AMF's</i>
RAPPORT DE LA COMMISSION THEMATIQUE DE LA POLITIQUE FAMILIALE chargée d'examiner l'objet suivant : Postulat Philippe Randin et consorts – Etre accueillante en milieu familial ne doit pas relever du sacerdoce - Juin 2012	http://www.vd.ch/fileadmin/user_upload/organisation/gc/fichiers_pdf/11_POS_287_RC_maj.pdf	« Pour certains commissaires, l'accueil en milieu familial n'est <u>pas un métier</u> et doit être considéré comme une <u>activité d'appoint</u> , voire de bénévolat ».
VAUDFAMILLE.CH Accueil familial de jour (anciennement mamans de jour) dans le canton de Vaud	http://www.vaudfamille.ch/N7227/accueil-familial-de-jour-anciennement-mamans-de-jour-dans-le-canton-de-vaud.html	L'espace forum : <i>un site dédié aux accueillantes mais où elles ne se manifestent pas !</i>
Ville de Pully – annonce cherchant de nouvelles mamans de jour	http://jobtic.ch/pdf_ci/pdf_712/amf-mamans-de-jours-2011.pdf	« gain accessoire », « rendre service en bénéficiant d'un appoint financier », « accéder à une activité reconnue et bénéficier d'un statut de salarié », « profiter d'un soutien professionnel ».... <i>Des contradictions...</i>

ANNEXE V

Portrait sociodémographique des femmes

	Âge	État civil	Origine et statut résident	Enfants et âge	Niveau d'études	Années d'expérience comme MJ
Aline	43	Mariée	Suisse	2 9 et 12	Primaire, apprentissage de vendeuse	5 ans
Carine	59	Divorcée, vit en couple	Suisse	2 27 et 28	Primaire, école nurse et école d'éducatrice maternelle	27 ans
Isabel	38	Mariée	Chilienne, au bénéfice d'un permis B	2 8 et 12	Employé de commerce au Chili, faculté de lettres à Neuchâtel, études d'infirmière inachevées en Belgique	3 ans
Felicia	56	Mariée	Suisse	2 26 et 29	École obligatoire, maîtrise fédérale en coiffure	20 ans
Clara	67	Divorcée, vit avec un fils	Suisse	4 36, 38, 42 et 44	École obligatoire, formation de factrice	44 ans
Fabienne	36	Mariée	Franco-suisse	3 1, 6 et 11	École obligatoire, apprentissage d'employée de commerce	4 ans
Marie	56	Mariée	Suisse	4 22, 24 et 26	Primaire, école ménagère et éducatrice	13 ans
Paulette	49	Divorcée, vit seule	Suisse	1 27	Primaire, école de nurse	27 ans
Julia	57	Mariée	Française - au bénéfice d'un permis C	3 32, 34 et 37	Primaire, C.A.P. ¹¹⁵ en petite enfance	10 ans
Anne-Marie	37	Mariée	Franco-portugaise - au bénéfice d'un permis C	2 4 et 6 ans	Licence en Histoire à la Sorbonne	5 ans

¹¹⁵ - CAP (Certificat d'Aptitude Professionnelle) – nomenclature utilisée par le système éducatif français, c'est un diplôme professionnel

ANNEXE VI

Feuille de présence

Accueil Familial de Jour (AFJ - ARASMAC)

Couvaloup 10 - CP 982 - 1110 Morges
Tél. 021 823 03 69 / 021 828 04 10
Courriel : secretariat-afj@ajema.ch
Membre du Réseau AJEMA

Le 25 septembre 2014

Période : octobre 2014		AJEMA parascolaire																						
AMF :	[REDACTED]																							
Enfant :	[REDACTED]																							
Parent :	[REDACTED]																							
Personne de contact :	Les parents et grand-maman, [REDACTED]																							
Personne venant chercher l'enfant :	[REDACTED]																							
	05	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	Absence AMF	Type de jour	Petit déjeuner	Repas de midi	Gôûter	Souper	Accueil de nuit	Remarques		
01 ME																		X	X					
02 JE																								
03 VE																								
04 SA																								
05 DI																								
06 LU																								
07 MA																								
08 ME																		X						
09 JE																								
10 VE																								
11 SA																								
12 DI																								
13 LU																								
14 MA																								
15 ME																								
16 JE																								
17 VE																								
18 SA																								
19 DI																								
20 LU																								
21 MA																								
22 ME																								
23 JE																								
24 VE																								
25 SA																								
26 DI																								
27 LU																								
28 MA																								
29 ME																								
30 JE																								
31 VE																								
Total																								

La fiche de présence pour chaque enfant doit être signée par l'AMF et par le parent placeur.
Tous les fiches doivent être envoyées à la structure AFJ au plus tard le 10 du mois suivant.
Les prestations d'accueil pourront être prises en compte pour le versement du salaire de l'AMF et la facturation au parent placeur.
Sans ce document, seules les prestations contractuelles peuvent être prises en compte.

ANNEXE VII

Descriptif du cours de préparation



Cours de préparation à l'activité d'accueillante en milieu familial

Thème I : Rôle et responsabilité de l'AMF :

La place de chacun

Objectifs :

- Identifier et différencier les places et les rôles de chacun
- Respecter la sphère de chacun
- Permettre une meilleure compréhension des liens de l'attachement et des conséquences de la séparation.

Contenu :

- Identité professionnelle
 - ✓ Comment gérer une relation professionnelle dans un contexte privé
 - ✓ La place de chacun
 - ✓ Les parents, l'enfant accueilli et sa propre famille
 - ✓ Attentes et limites
 - ✓ Responsabilités
- La préparation du placement
 - ✓ Comment préparer l'enfant et ses parents à leur séparation et à leurs retrouvailles.

Durée : 3 heures

Thème II et III : Le développement de l'enfant :

Rythmes et besoins de l'enfant

Objectifs :

- Etre sensibilisé à l'évolution du développement de l'enfant en fonction de ses rythmes et ses besoins
- Partager et analyser des expériences et en dégager des outils
- Prendre conscience de l'influence du regard et de l'attitude de l'adulte.

Contenu :

- L'enfant se construit :
 - ✓ de la naissance à la marche
 - ✓ marche-jeu
 - ✓ de « je » au « tu »
 - ✓ la période sociale
- Le regard et l'attitude de l'adulte vis-à-vis de l'enfant.

Durée : 2 x 3 heures

Thème IV : Le maintien de la santé, l'enfant malade, la contagiosité

Objectifs :

- Identifier les facteurs favorisant la santé
- Permettre une meilleure compréhension de l'influence de l'environnement sur la santé
- Favoriser la prise en charge d'un enfant malade.

Contenu :

- Le maintien de la santé
 - ✓ Définition
 - ✓ Facteurs influents (hérédité, mode de vie, environnement...)
- L'hygiène de vie
 - ✓ L'alimentation
 - ✓ Le sommeil
 - ✓ L'enfant malade de 1 à 6 ans : pourquoi les enfants tombent-ils malades malgré un environnement sain ?
 - ✓ Les maladies les plus fréquentes chez l'enfant.

Durée : 3 heures

Thème V : La prévention des accidents

Objectifs :

- Sensibiliser les AMF à la prévention des accidents
- Connaître les risques d'accidents en fonction de l'âge de l'enfant
- Mettre en évidence les moyens de prévention à domicile ou en extérieur
- Différencier les premiers gestes des premiers secours et en connaître les limites.

Contenu :

- Notions de danger en fonction du développement de l'enfant (accidents domestiques extérieurs). Lister les différents dangers et les lier aux moyens de prévention.
- Conseils pratiques en cas de :
Brûlures-traumatismes-insolation-piqûres d'insectes-coupures etc...

Durée : 3 heures

Thème VI : La prévention de la maltraitance :

Approche de la maltraitance

Objectifs :

- Identifier les signes de mauvais traitements (visuels-verbaux) dans le contexte familial.
- Nommer quelques facteurs de risque.

Contenu :

- Qu'appelle-t-on : mauvais traitements ?
- Définitions de certains symptômes tels que négligence, maltraitance physique, abus psychologiques, sexuels.
- Quelques facteurs à risque.
- Observation et prise en compte des valeurs culturelles différentes.
- Que faire et comment être ?
- Les limites du rôle de l'AMF et sa place dans le réseau (où chercher de l'aide).
- Présentation du réseau spécifique.

Durée : 3 heures

Thème VII : Les relations au quotidien : parents, enfants et AMF

Communication et écoute

Objectifs :

- Comprendre les principes de la communication.
- Distinguer les différents comportements de l'enfant.
- Utiliser différentes formes d'écoute avec les parents et les enfants.

Contenu :

- Les attitudes dans la communication :
- Authenticité, acceptation, empathie.
- Les différents comportements de l'enfant en fonction de son développement.
- La communication avec les enfants lorsqu'un problème apparaît (comment faire ?)
- Présentation de différentes formes d'écoute :
- L'écoute silencieuse, la reformulation, l'écoute active.

Durée : 3 heures

Thème VIII : Les relations au quotidien : parents, enfants et AMF

Valeurs éducatives, modes de vie différents

Objectifs :

- Formuler clairement ses besoins.
- Articuler les valeurs de l'AMF avec celles des parents.

Contenu :

- Que faire face à un comportement que je trouve inacceptable ?
- Quel besoin se cache derrière les sentiments que j'éprouve
- Mes valeurs et celles de l'autre : comment faire ? (ouvrir sa maison à un étranger...)
- Synthèse + évaluation.

Durée : 3 heures