

ACTUALITÉS SUR...

■ PERSPECTIVES

PETITE ENFANCE ET PRÉVENTION DES DISCRIMINATIONS :
QUELS ENJEUX AU SEIN DE L'ACCUEIL INDIVIDUEL ?

L'ORIV, en partenariat avec le Furet, publie une note de synthèse sur les enjeux de prévention des discriminations au sein de l'accueil individuel. Ce terme désigne le mode d'accueil des enfants de moins de 6 ans chez un ou une assistant-e maternel-le agréé-e, à son domicile. Existe-t-il des discriminations dans ce champ ? Comment aborder ces questions ? Quelles pistes d'actions peuvent être envisagées ?

En 2014, le Furet et l'ORIV ont constitué un groupe de travail autour de ces questions. Il était composé de représentantes de la CAF du Bas-Rhin, du Conseil départemental, de la DRDJSCS, de la FEPEM, de formatrices, de responsables de relais d'assistants-tes maternels-les. Les échanges ont pointé les éléments suivants : la spécificité de l'accueil individuel et son évolution récente ; la spécificité des trajectoires et du contexte d'exercice des assistants-tes maternels-les ; des risques de discrimination présents à certains moments clefs, tels que l'agrément ou l'embauche. La publication de ce document a pour objectif de proposer une synthèse des enjeux clefs repérés et des pistes de travail.

Une demi-journée d'échanges est prévue le 11 mai prochain de 9h30 à 12h30 à la Mairie de Schiltigheim avec les objectifs suivants : présenter les travaux du groupe de travail, élargir la réflexion et enrichir les pistes de travail.

>>> Programme complet sur le site de l'ORIV

■ ACTUALITES

UN RECUEIL DES OUTILS DE PRÉVENTION
ET DE LUTTE CONTRE LES DISCRIMINATIONS...

Depuis 2012, les Semaines de l'égalité et de lutte contre les discriminations de la Ville de Strasbourg sont le fruit d'un travail en réseau mobilisant plus de 60 partenaires et poursuivant les objectifs suivants : informer, sensibiliser, valoriser les actions et les structures œuvrant dans le domaine de la prévention et de la lutte contre les discriminations. Dans cette optique, les partenaires ont créé, développé et utilisé de nombreux outils (expositions, films, animations, spectacles vivants) pour sensibiliser différents publics (enfants, jeunes, professionnels-les).

Lors de la 5ème édition des Semaines de l'égalité et de lutte contre les discriminations qui a eu lieu en octobre 2016, l'ORIV et la Mission Lutte contre les discriminations de la Ville de Strasbourg

L'INTÉGRATION, LA PROMOTION DE L'ÉGALITÉ ET LA VILLE

ont repéré vingt-huit outils. Ils ont fait l'objet d'une présentation sous forme de fiches synthétiques, rassemblées dans un recueil.

L'objectif de cette publication est de promouvoir l'existence de ces ressources, d'en faciliter l'accès et de développer la mise en réseau sur le territoire de la collectivité. Cette publication s'adresse à toute personne, à la recherche de supports pour alimenter des projets en faveur de l'égalité.

>>> Recueil téléchargeable sur le site de l'ORIV

>>> Si vous avez un outil à partager, nous vous invitons à contacter Gaëlle Donnard : g.donnard@oriv.fr

■ RETOUR SUR

COLLOQUE "DISCRIMINATIONS DANS LE CHAMP DE
LA SANTÉ : COMPRENDRE, PRÉVENIR, AGIR POUR
PLUS D'ÉGALITÉ"

Ce colloque s'est tenu le 20 janvier dernier, dans les locaux de l'INET à Strasbourg. Il a rassemblé 180 professionnels-les et responsables institutionnels-les de la santé, du social et du médico-social.

Il visait à situer les enjeux relatifs à la prévention et la lutte contre les discriminations dans le champ de la santé et à mettre en débat les pistes d'actions identifiées dans les travaux menés par Migrations Santé Alsace et l'ORIV sur ce sujet.

Les interventions de la matinée ont permis de présenter les enseignements issus d'un groupe de travail co-animé par ces deux structures entre 2014 et 2016 et d'alimenter les réflexions avec les apports de deux universitaires, François-Xavier Schweyer et Catherine Legrand-Séville. L'après-midi s'est articulée autour de cinq ateliers reprenant certains enjeux clefs relatifs à la prévention et la lutte contre les discriminations dans le champ de la santé : la formation des professionnels-les ; la coordination ; la parole des usagers et des usagères ; les discriminations et inégalités vécues par les personnes étrangères ; le repérage de situations de discriminations à partir de situations concrètes.

>>> Des actes sont en cours d'élaboration et seront disponibles d'ici la fin du 1er semestre 2017

ZOOM

Accueil individuel et
prévention des discriminations :
Repérer et agir



mars 2017
n°112
Bulletin d'information
de l'Observatoire Régional
de l'Intégration et de la Ville



ZOOM >

Accueil individuel et prévention des discriminations : Repérer et agir

En 2014, dans le cadre des travaux menés par le Furet et l'Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville sur la prévention des discriminations dans le champ de la petite enfance, nos deux associations ont engagé une démarche visant à mieux cerner les processus discriminatoires dans le champ de l'accueil individuel.

Le terme d'"accueil individuel"¹ désigne le mode d'accueil des enfants de moins de 6 ans chez un-e assistant-te maternel-le agréé-e, à son domicile. Pour ce faire, un groupe de travail composé de professionnelles², en lien avec les assistants-tes maternels-les, a été constitué pour explorer les questions suivantes : Quelles seraient les situations discriminatoires repérées ? Quelles pistes d'actions pourraient être envisagées ?

Très vite, les échanges ont pointé les éléments suivants : la spécificité de l'accueil individuel et du contexte d'exercice des assistants-tes maternels-les ; des risques de discrimination présents à certains moments clefs comme l'agrément ou le recrutement. Ce zoom est issu de la note de synthèse qui restitue les réflexions et problématiques soulevées au sein du groupe.

■ L'ACCUEIL INDIVIDUEL : UN MODE D'ACCUEIL AU CONTEXTE PARTICULIER

Une réflexion sur la prévention des discriminations, dans le cadre de l'accueil individuel, doit prendre en compte le contexte particulier du métier d'assistant-e maternel-le : celui des métiers de la petite enfance, et plus généralement celui des services à la personne, socialement peu valorisés ; les évolutions réglementaires qu'a connu cette activité depuis les années 90 pour la professionnaliser et la valoriser.

L'accueil individuel fait l'objet de représentations et de préjugés tenaces et reste une activité mal connue et peu valorisée socialement. L'activité d'assistant-te maternel-le souffre ainsi d'un manque évident de reconnaissance sociale, lié à un certain nombre de facteurs historiques et sociologiques :

- Une activité héritière de celle des nourrices et des gardiennes,

activité longtemps "mal définie, peu gratifiante, sans formation"³, sans statut légal défini et assez mal rémunérée.

- Un métier à 99 % féminin (parmi les taux de féminisation les plus élevés) qui "témoigne de l'assignation des femmes aux activités du care"⁴.
- Un métier considéré comme ne demandant pas de qualification particulière (comme l'ensemble du secteur des services directs à la personne).
- Un métier perçu comme souvent choisi "par défaut" (lié à un accès difficile au marché du travail, rencontre du conjoint, fondation de la famille...).
- Un métier qui s'exerce en solitaire et à domicile (d'où une certaine invisibilité).
- Un mode d'accueil avec une fonction de suppléance par rapport au mode d'accueil collectif, qui reste le modèle de référence.

Pour pallier à ces représentations et à cette non-reconnaissance et au vu des besoins en mode d'accueil, la volonté affichée des politiques publiques, depuis les années 90, est de professionnaliser et de valoriser ce secteur. De nombreuses évolutions réglementaires ont eu pour objectifs de reconnaître un statut professionnel aux "nourrices" et d'inciter les parents à recourir à des professionnels-agrégés-es et déclarés-es pour l'accueil de leurs enfants. Elles ont porté sur :

- Le renforcement du statut légal des assistants-tes maternels-les et des conditions de travail,
- La formalisation des critères pour l'octroi de l'agrément,
- Le renforcement du dispositif de formation par la mise en place de 120h obligatoires pour les assistants-tes maternels-les agréés-es,
- La création de dispositifs, tels que les relais d'assistants-tes maternels-les, les crèches familiales ou encore les maisons d'assistants-tes maternels-les, pour développer la place de l'accueil individuel et l'inscrire pleinement dans le continuum de la prise en charge et la vie d'un territoire.

■ DES SITUATIONS SENSIBLES EN TERMES DE RISQUES DISCRIMINATOIRES : L'AGRÉMENT ET LE RECRUTEMENT

L'agrément et le recrutement relèvent de processus de sélection. Les risques de discriminations y sont donc particulièrement importants. Si ces deux processus s'exercent dans des cadres différents, ils ont un point commun : il s'agit avant tout d'évaluer des compétences dans un métier qui relève, en grande partie, d'une dimension relationnelle. En effet, il ne s'agit pas uniquement d'évaluer des "habiletés", mais également des savoir-faire et des savoir-être sans les naturaliser et/ou les ethniciser. Cette question revient ici à interroger les représentations à l'œuvre et les critères mobilisés dans le cadre de ces procédures, de manière formelle et informelle, de manière consciente ou inconsciente.

LA PROCÉDURE D'AGRÉMENT

La procédure d'agrément est, depuis 2012, encadrée par un décret national⁵ relatif au référentiel fixant les critères d'agrément des assistants-tes maternels-les. Les péruicultrices des services de

Protection Maternelle et Infantile (PMI) évaluent les demandes en s'appuyant sur un guide d'évaluation issu de ce référentiel. Deux dimensions sont évaluées :

- les conditions matérielles de l'accueil et de sécurité à travers l'aménagement du domicile ;
- les capacités et les compétences pour l'exercice de la profession : connaissance des règles de sécurité, maîtrise de la langue française orale et capacités de communication et de dialogue, qualités pour assurer le développement physique et intellectuel des enfants accueillis...).

La mise en place de ce référentiel a eu pour objectifs d'homogénéiser les critères de délivrance de l'agrément et de professionnaliser l'évaluation, mais a posé de nombreuses questions au sein du groupe. D'une part, ces nouvelles normes excluent de fait une partie des personnes, peu qualifiées, mais qui pouvaient se diriger jusque-là vers ces métiers en faisant valoir d'autres qualifications et compétences relevant de savoir-être notamment. D'autre part, cette procédure peut amener à poser des questions très personnelles liées aux manières de vivre et aux "signes" qui se donnent à voir : la cigarette (combien fumez-vous ? à l'intérieur ?) ; l'état de santé ; ou encore les pratiques religieuses (le tapis de prière doit-il susciter des questions spécifiques quant à la pratique religieuse de l'assistant-te maternel-le ?). Les coordinatrices des relais d'assistants-tes maternels-les ont témoigné de l'impact très fort sur les assistants-tes maternels-les de ces questions ou de remarques faites par les puéricultrices du service de PMI, lors de la visite à domicile, sur la maîtrise de la langue ou encore sur les pratiques religieuses. Ils et elles se sentent jugées sur ce qu'ils et elles sont, et pas forcément sur leurs compétences et aptitudes à remplir leurs missions auprès des enfants.

LE RECRUTEMENT

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

De manière générale, le recrutement est, par définition, un moment de choix et de sélection pour un futur employeur. Il est particulièrement sensible car chacun-e a tendance à rechercher l'entre soi et aller vers des personnes qui lui ressemblent, d'autant plus dans le cadre d'une relation de services. "La rencontre entre des parents-employeurs et leur assistant-te maternel-le est aussi le produit de normes et d'attentes socialement situées"⁶. Il a été également mis en avant que le choix d'un-e assistant-te maternel-le relève d'un

choix réciproque : ce sont autant les parents que les assistants-tes maternels-les qui choisissent. L'assistant-te maternel-le aurait, dans cette relation, autant de "pouvoir" que son futur employeur. Il est certain que "les assistants-tes maternels-les ont également la possibilité de s'exprimer et de contribuer à la décision relative à l'établissement ou non d'un contrat avec les parents."⁷ Mais cette possibilité sera surtout fonction de la "réputation" que l'assistant-te maternel-le aura su construire par son réseau de sociabilité, de sa résidence de longue date dans un quartier résidentiel⁸...

Autre élément de difficulté : discriminer, c'est-à-dire opérer un choix entre deux personnes sur la base de critères illégaux, ne prend pas forcément sens pour les parties prenantes dans les métiers de services directs aux personnes. Il est souvent mis en avant le fait qu'"on est libre de choisir qui on veut, c'est normal de choisir, ce n'est pas de la discrimination". Le fait que l'activité d'assistant-te maternel-le s'exerce à domicile, qu'elle relève d'une relation de services et que cette dernière s'inscrive dans un contexte familial et affectif, tend à brouiller les frontières de la relation de travail. La relation employeur /employé-e ne s'exerce donc pas dans un cadre "classique" et peut donner l'impression d'une relation privée alors qu'il s'agit bien d'une relation de travail et d'une relation contractuelle. Le parent doit admettre que, dès le moment où il recherche un-e assistant-te maternel-le, il relève d'un nouveau rôle social : celui de particulier employeur, soumis à une législation qui le contraint et notamment lui interdit de discriminer. Le code du travail⁹, tout comme le code de l'action sociale et des familles¹⁰, protègent les assistants-tes maternels-les contre les discriminations dans toutes les étapes de leur vie professionnelle : recrutement, renouvellement de contrat, licenciement, formation...

¹ Il ne doit pas être confondu avec l'accueil par des assistants-tes familiaux-ales d'enfants qui accueillent au sein de leur famille pour une durée déterminée, des enfants temporairement séparés de leur famille par les services sociaux.

² Le groupe était composé de représentantes de la CAF, de coordinatrices de Relais d'assistants-tes maternels-les, de coordinatrices Petite enfance de Collectivités, d'une représentante de la FEPEM, de formatrices du Cabinet Références.

³ Luce Dupraz, Nounou d'hier, assistante maternelle d'aujourd'hui : l'évolution d'une véritable profession, in Spirale, n° 48, avril 2008.

⁴ Jeanne Fagnani, Antoine Math, Des assistantes maternelles mieux formées et plus qualifiées : les parents consentiraient-ils à augmenter la rémunération ? in Politiques sociales et familiales n°109, septembre 2012

⁵ Décret n° 2012-364 du 15 mars 2012

⁶ Simona Tersigni, Devenir assistante maternelle : dimensions ethno-religieuses d'une double sélection, Paris, ARDIS, octobre 2015, Note de synthèse p. 14.

⁷ Ibid.

⁸ Marie Cartier, Estelle d'Halluin, Marie-Hélène Lechien, Johanna Rousseau, La sous-activité des assistantes maternelles : un rapport au métier différencié selon le positionnement social, Politiques sociales et familiales, n°109, septembre 2012.

⁹ Article L1132-1 Code du travail.

¹⁰ Article L423-2 Code de l'action sociale et des familles.

ZOOM

DES PISTES DE TRAVAIL

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

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

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

1. Produire de la connaissance

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

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

La sensibilisation et la formation apparaissent comme des portes d'entrée évidentes pour mettre en action l'ensemble des acteurs sur ces sujets, comprendre ces phénomènes et les prévenir. Une stratégie de sensibilisation-formation à l'échelle départementale pourra s'appuyer sur certaines initiatives déjà existantes sur le territoire.

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

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

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

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

BIBLIOGRAPHIE

Textes officiels

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

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

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

http://social-sante.gouv.fr/IMG/pdf/ref_agremt_assistants_familiaux_jfh.pdf

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

<https://www.legifrance.gouv.fr/affichIDCC.do?idConvention=KALI-CONT000005635807>

Etudes et articles

GIAMPINO Sylviane, Développement du jeune enfant. Modes d'accueil, Formation des professionnels. Rapport remis à Laurence Rossignol, 9 mai 2016, 261 p.

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

TERSIGNI Simona, Devenir assistante maternelle : dimensions ethnico-religieuses d'une double sélection, Paris, ARDIS, octobre 2015, 115 p. http://www.ardis-recherche.fr/files/files_file_724.pdf

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

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

HUMANN Patricia, FERETTI Alain, UNAF, Modes de garde : vécu et attentes des parents et futurs parents, *Étude qualitative*, n° 1, 2009 <http://www.unaf.fr/spip.php?action=telecharger&arg=1981>

DUPRAZ Luce, Nounou d'hier, assistante maternelle d'aujourd'hui : l'évolution d'une véritable profession, *Spirale*, n° 48, avril 2008, pp. 57-73. <https://www.cairn.info/revue-spirale-2008-4-page-57.htm>

Directrice de publication : Murielle Maffessoli

Rédaction du zoom : Gaëlle Donnard

Rédaction : Équipe de l'ORIV

Suivi et contact : Diane Hässig



Observatoire Régional de l'Intégration et de la Ville

1, rue de la Course / 67000 Strasbourg

tél. : 03 88 14 35 89 / fax : 03 88 21 98 31

contact@oriv.fr / www.oriv.org